



PLANO DE ENSINO

Identificação

Disciplina: GESTÃO DE PESSOAS I

Curso: ADMINISTRAÇÃO - NOTURNO/CAMPUS CUIABÁ

Nível: Graduação

Código: 107206526 Período: 20231 Turma: ADN

Unidade Ofertante: Faculdade de Administração e Ciências Contábeis

Carga Horária Teórica: 56 horas Carga Horária Prática: 8 horas Carga Horária Campo: 0 horas Carga Horária Total: 64 horas

Tipo de Disciplina: OBRIGATÓRIO

Professor(a)(s):

- ROSA ALMEIDA FREITAS ALBUQUERQUE

Status: Homologado

Ementa

Fundamentos, Conceitos e Evolução Histórica da Gestão de Pessoas. Tendências da Gestão de Pessoas. Planejamento e Estratégia de Gestão de Pessoas. Estrutura e Modelo Integrado de Gestão de Pessoas. Estrutura da Área de Gestão de Pessoas. Análise das Mudanças no Ambiente Interno e Externo à Organização e o Reflexo na Gestão de Pessoas. Contribuição da Área de Recursos Humanos na Tomada de Decisão das Organizações. Sistema de Informação em Gestão de Pessoas. Desenho, Descrição e Análise de Cargos. Métodos de Coleta de Dados e Informações para Análise de Cargos. Recrutamento de Pessoas: Fontes Internas e Fontes Externas de Candidatos. Seleção de Pessoal: Bases, Técnicas (testes, entrevistas etc.). Avaliação de Desempenho e Resultados: conceito, aplicações, responsabilidades e métodos. Indicadores de Recursos Humanos: rotatividade, absenteísmo, capacitação, produtividade. Benchmarking. Cultura Organizacional e seus Componentes. Clima Organizacional. Socialização de Pessoas nas Organizações.

Justificativa

Falar de gestão de pessoas é falar de gente, do componente humano das organizações, de cultura e mentalidade, de inteligência, de energia e vitalidade, ação e proação. A gestão de pessoas é uma das áreas que mais tem passado por mudanças e transformações nesses últimos anos. Não somente nos seus aspectos tangíveis e concretos, como principalmente nos aspectos conceituais e intangíveis. A visão que se tem hoje da área é totalmente diferente de sua tradicional configuração, quando recebia o nome de administração de recursos humanos (ARH). A gestão de pessoas vive uma nova revolução industrial, em que todo o profissional de administração precisa compreender para atuar com efetividade nas organizações.

Objetivo Geral

Proporcionar por intermédio dos conteúdos da disciplina de gestão de pessoas I aos estudantes de administração o desenvolvimento das competências e habilidades em diferentes níveis, a saber: intelectual, técnico, organizacional, comunicativo, social, comportamental e político a respeito, de modo que possam atuar de forma ética e humano no ambiente organizacional.

Objetivos Específicos

- Definir a Gestão de Pessoas e suas características fundamentais e descrever o contexto no qual funciona a Gestão de Pessoas, compreendendo as políticas, os processos e os objetivos da moderna Gestão de Pessoas; - Compreender como se geram talentos e o capital intelectual nas organizações, definindo as características das Gestão de Pessoas nas organizações bem-sucedidas; - Compreender os diversos modos de planejamento de RH, definindo conceitos de missão, visão, objetivos e estratégia organizacional.

Conteúdo Programático

Tópico / Subtópico

Tópico / Subtópico
➡ - Apresentação do plano de ensino, levantamento das perspectivas dos estudantes para o semestre Pauta do dia Apresentação da Proposta para o seminário (2 aulas para orientação e acompanhamento (equipe organizadora receberá certificado de até 7 horas) Palestra (equipe organizadora poderá receber até 10 horas) Workshop - treinamento e seleção (equipe organizadora poderá receber até 7 horas) Case - (até, 0,5 na média do semestre) Avaliação da disciplina
➡ -Fundamentos, Conceitos e Evolução Histórica da Gestão de Pessoas. Tendências da Gestão de Pessoas.
➡ - Estrutura e Modelo Integrado de Gestão de Pessoas. Estrutura da Área de Gestão de Pessoas.
➡ - Análise das Mudanças no Ambiente Interno e Externo à Organização e o Reflexo na Gestão de Pessoas. Contribuição da Área de Recursos Humanos na Tomada de Decisão das Organizações.
➡ - Planejamento e Estratégia de Gestão de Pessoas (seminário - case nas organizações)
➡ - Recrutamento de Pessoas: Fontes Internas e Fontes Externas de Candidatos. (1. Processos de agregar pessoas: utilizados para incluir novas pessoas na empresa. Podem ser denominados processos de provisão ou de suprimento de pessoas. Incluem recrutamento e seleção de pessoas (Seleção de Pessoal: Bases, Técnicas (testes, entrevistas etc.). workshop - recrutamento x seleção com aplicação de técnicas e habilidades (Método CAR - entrevista por competências) (exemplo: o recrutador espera que você conte uma situação (Contexto), explique o que você fez naquela situação (Ação) e por fim, qual foi a entrega (Resultado). Fit Cultura (inbound recruiting e Employer Branding e EVP)
➡ - Socialização de Pessoas nas Organizações. (onboarding) (o que é, como fazer e as boas práticas)
➡ - Workshop - Recrutamento e Seleção e Método CAR - entrevista por competências
➡ - Desenho, Descrição e Análise de Cargos. Métodos de Coleta de Dados e Informações para Análise de Cargos. (2.Processos de aplicar pessoas: utilizados para desenhar as atividades que as pessoas realizarão na empresa, orientar e acompanhar seu desempenho. Incluem desenho organizacional e desenho de cargos, análise e descrição de cargos, orientação das pessoas e avaliação do desempenho
➡ - Apresentação da proposta do seminário - Template no AVA.
➡ - Avaliação de Desempenho e Resultados: conceito, aplicações, responsabilidades e métodos. (6. Processos de monitorar pessoas: utilizados para acompanhar e controlar as atividades das pessoas e verificar resultados. Incluem banco de dados e sistemas de informações gerenciais.)
➡ - Monitoramento e acompanhamento do seminário
➡ - Palestra Cultura Organizacional e seus Componentes (Suleima - sebrae) x Clima Organizacional
➡ - Sistema de Informação em Gestão de Pessoas. PEOPLE ANALYTICS Indicadores de Recursos Humanos: rotatividade, absenteísmo, capacitação, produtividade. X Benchmarking. Cultura Organizacional e seus Componentes
➡ Apresentação seminário
➡ Avaliação da disciplina
➡ Fechamento das notas no sistema

Metodologia

Nesta disciplina, serão realizadas as seguintes estratégias de ensino por meio de atividades e recursos educacionais a saber:... - Estudos de casos - Artigos - Palestra - - Workshop - Seminário Planejamento estratégico de gestão de pessoas - Vídeos - Fórum

Avaliação

A avaliação da disciplina de gestão de pessoas será realizada por meio de estudos de caso - 0,5 (cada case no limite de até total de 4,0) - Seminário - até 3,0 pontos - Palestra - até 1,0 - Workshop - até 1,0 - Avaliação - até 1 pontos

Bibliografia

Básica

Referência	Existe na Biblioteca
ARAÚJO, L.C.G.; GARCIA, A. A. (Org). Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2009.	✓
CARVALHO, A.V.; NASCIMENTO, L. P.; SERAFIM, O. C. G. Administração de Recursos Humanos. 2 ed. São Paulo: Cengage Learning, 2012.	✓
CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos na organização. 4 ed. Barueri: Manole, 2014.	✓
SNELL, S.; BOHLANDER, G. W. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Cengage Learning, 2010.	✓

Complementar

Referência	Existe na Biblioteca
ARAÚJO, L.C.G.; GARCIA, A. A. (Org). Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2006.	Não
CHIAVENATO, I. Recursos Humanos: o capital humano nas organizações. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2006.	Não
DUTRA, J. S. Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2002.	Não
MARRAS, J. P. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 15.ed. São Paulo: Futura, 2016.	Não
VERGARA, S. C. Gestão de Pessoas. 12 ed. São Paulo: Atlas, 2012.	Não

Informações Adicionais

Aprovação

Aprovado em reunião do Colegiado do Curso realizada em ____/____/____.

_____, ____/____/____.

Coordenador(a) do Curso