

FACULDADE SUMARÉ
PLANO DE ENSINO
2014.2

Curso: Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos	Semestre Letivo/Turno: 5º Semestre
Disciplina: Gestão Estratégica de Recursos Humanos	Professores:
Carga Horária: 50 horas	
Ementa da disciplina	Compreensão do conceito de Planejamento Estratégico. Estudo do papel estratégico da gestão de Recursos Humanos para a competitividade das empresas. Discussão e aplicação do Planejamento Estratégico nas Organizações.
Objetivos	Desenvolver no profissional de gestão de RH a competente visão e prática da gestão estratégica de pessoas, como uma vantagem competitiva em resposta às instabilidades e contínuos desafios. Promover a compreensão, o domínio técnico e aplicação das etapas do planejamento estratégico de RH. Compreender o conceito e a aplicação de Gestão do Conhecimento como fator de desenvolvimento e competitividade da empresa.
Bibliografia Básica:	ARAÚJO, Luis César G. de. Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2009. CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: Campus, 2010 OLIVEIRA, Djalma Pinho Rebouças de. Planejamento Estratégico: conceitos, metodologia e práticas. 30a.ed. São Paulo: Atlas, 2012
Bibliografia Complementar:	TEIXEIRA, Gilnei M.; SILVEIRA, Aristeu C. da; BASTOS NETO, Carlos P. S. [et al].. Gestão estratégica de pessoas. Rio de Janeiro: FGV, 2011. 148p. FLEURY, M. T. L. (org). Gestão Estratégica do Conhecimento: integrando aprendizagem, conhecimento e competências. São Paulo: Atlas, 2011. 349p. IRELAND, R. Duane; HOSKISSON, Robert E.; HITT, Michael A. Administração Estratégica. São Paulo; Editora Cengage, 2014.
CrITÉrios de Avaliação	MP1: Avaliação Individual = 6 pontos Avaliação a critério do docente = 4 pontos Avaliação Institucional (Qualis) = 2 pontos MP2: Avaliação Individual = 6 pontos Avaliação a critério do docente = 4 pontos Prova Substitutiva (abordando o conteúdo do 1º e 2º bimestre) Exame Final – Avaliação Final

PROGRAMAÇÃO DAS AULAS

1ª. Encontro

Objetivos Específicos:	Fornecer aos alunos o plano de ensino da disciplina, com ementa, objetivos e justificativas da disciplina, para o profissional de RG; bibliografia adotada, critérios de avaliação e dinâmica das aulas, organização dos trabalhos em equipe;
Conteúdos:	Apresentação do professor e da disciplina; Considerações gerais sobre a disciplina, critérios de avaliação e dinâmica das aulas; Revisão papel da Função de Recursos Humanos nas organizações, suas áreas

	de responsabilidade, as decisões estratégicas e operacionais.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

2ª. Encontro

Objetivos Específicos:	Novo Perfil do Profissional de RH para visão estratégica de gestão de pessoas integrada à visão estratégica da organização.
Conteúdos:	Análise, compreensão e prática da proposta dos <u>7 Desafios para o RH</u> , segundo <i>Dave Ulrich</i> .
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

3ª. Encontro

Objetivos Específicos:	Conhecer e identificar as diversas etapas do processo de relação capital-trabalho no Brasil e a evolução do papel do RH nas organizações.
Conteúdos:	Etapas da história da Administração de Recursos Humanos no Brasil: • Etapa Contábil; etapa Legal; etapa Tecnicista; etapa Administrativa: análise, exemplos e questões de valores e compreensão da relação capital-trabalho em cada etapa.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

4ª Encontro

Objetivos Específicos:	Conhecer e identificar as diversas etapas do processo de relação capital-trabalho no Brasil e a evolução do papel do RH nas organizações.
Conteúdos:	Etapas da Administração de Recursos Humanos no Brasil: etapa administrativa e etapa estratégica; novo papel do Profissional de RH; o novo perfil do profissional, hoje. Aspectos importantes da dimensão social e humana da gestão de pessoas como capital ou talento humano. O que se espera dos gestores com essas mudanças.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

5ª Encontro

Objetivos Específicos:	Conhecer e identificar as diversas etapas do processo de relação capital-trabalho no Brasil e a evolução do papel do RH nas organizações.
Conteúdos:	Etapas da Administração de Recursos Humanos no Brasil: etapa administrativa e etapa estratégica; novo papel do Profissional de RH; o novo perfil do profissional, hoje. Aspectos importantes da dimensão social e humana da gestão de pessoas como capital ou talento humano. O que se espera dos gestores com essas mudanças.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

6ª Encontro

Objetivos Específicos:	Compreender o conceito de planejamento estratégico de pessoas nas organizações e sua relação direta institucional com o planejamento estratégico da empresa.
Conteúdos:	Planejamento estratégico de pessoas: conceitos de planejamento, estratégico, de gestão de pessoas, a marca humana da organização.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios

7ª Encontro

Objetivos Específicos:	Identificar os fatores que interferem para tomada de decisão no planejamento estratégico empresarial e no de gestão de pessoas, identificando instrumentos para o diagnóstico.
Conteúdos:	Modelo de Gestão de Pessoas; fatores condicionantes do Modelo de Gestão de pessoas. Ênfases nos modelos tradicional e estratégico de Gestão de Pessoas. Levantamento, classificação e análise de modelos de gestão das empresas dos alunos da classe.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

8ª Encontro

Objetivos Específicos:	Analisar e compreender o modelo concreto de planejamento estratégico de empresa estudado em classe e o papel do gestor de RH na elaboração, implantação e manutenção do modelo.
Conteúdos:	Princípios, Políticas e Processos da gestão de pessoas, como fundamentos de uma modelo de gestão de pessoas na organização. Análise de exemplos trazidos das empresas dos alunos para verificação do ensinado com o praticado nas organizações
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

9ª Aula:

Objetivos Específicos:	Avaliação bimestral - Avaliação individual, dissertativa e de múltiplas escolhas
Conteúdos:	Matéria do primeiro bimestre
Metodologia de Ensino:	Questões objetivas e questões dissertativas

10ª Encontro

Objetivos Específicos:	Vista e revisão da avaliação bimestral.
Conteúdos:	Vista, correção e revisão do conteúdo programático ministrado no bimestre. Revisão pontos mais importantes das fases da evolução da história da administração de RH no Brasil; Construção do conceito de Consultor Interno de Gestão de Pessoas; Resumo dos pontos mais importantes sobre Modelo de Gestão de Pessoas e Planejamento Estratégico da Organização e sua relação com o Planejamento Estratégico de Pessoas.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

11ª Encontro

Objetivos Específicos:	Reforço dos pontos avaliados na aula anterior. Compreender o foco estratégico e de fatores que interferem na sua elaboração.
Conteúdos:	Gestão Estratégica de Pessoas com foco na estratégia de controle e suas variáveis nos componentes da vida das pessoas na organização: Gestão Estratégica de Pessoas com foco na estratégia de comprometimento e suas variáveis nos componentes da vida das pessoas na organização.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

12ª Encontro

Objetivos Específicos:	Compor modelo de planejamento estratégico identificando fatores que interferem em organizações familiares, de pequeno e médio porte.
-------------------------------	--

Conteúdos:	Desenvolvimento de modelo de Planejamento Estratégico na empresa em que trabalha identificando: conceitos comuns e específicos; contextualização - pontos fortes, pontos fracos, ameaças e oportunidades. Apresentação em classe para debate e melhoria da proposta como RH. Conhecer e identificar as diversas etapas do processo de relação capital-trabalho no Brasil e a evolução do papel do RH nas organizações	
Metodologia de Ensino:		Aula teórica

13ª Encontro

Objetivos Específicos:	Aprender, através de um estudo de caso, como compor um planejamento estratégico empresarial e como elaborar, como RH, os Planos de Ação para sua realização
Conteúdos:	Elaboração do Planejamento Estratégico de Pessoas da WEG alinhado ao Planejamento Estratégico da Organização focada na internacionalização dos negócios; seu impacto no perfil e competências dos gerentes e demais profissionais da empresa; medidas a serem planejadas a curto, médio e longo prazo.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

14ª Encontro

Objetivos Específicos:	Identificar e compreender cada conceito de competência e sua aplicação nas organizações.
Conteúdos:	Gestão estratégica por competência: conceitos de competência; alteração do foco nas atividades do cargo para domínios de conhecimento, habilidades e atitudes ou condutas adequadas para a realização das funções do cargo e para a transferência a novas situações. Exercício de conceitos e aplicação do CHA.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

15ª Encontro

Objetivos Específicos:	Identificar e compreender cada conceito de competência e sua aplicação nas organizações.
Conteúdos:	Gestão estratégica por competência: conceitos de competência; alteração do foco nas atividades do cargo para domínios de conhecimento, habilidades e atitudes ou condutas adequadas para a realização das funções do cargo e para a transferência a novas situações. Exercício de conceitos e aplicação do CHA.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

16ª Encontro

Objetivos Específicos:	Identificar e compreender cada conceito de competência e sua aplicação nas organizações frente à realidade de mercado.
Conteúdos:	Conceitos específicos de competência: organizacional, essencial, básica, de equipe e de gestão por competência. Exemplo de aplicação nos segmentos de mercado, na conduta das empresas e dos gestores seja de empresas seja em organizações de modalidades esportivas.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

17ª Encontro

Objetivos Específicos:	Compreender o conceito, sua evolução na história da sociedade e sua importância estratégica para o sucesso das organizações, hoje, bem como o papel do RH no seu desenvolvimento contínuo.
-------------------------------	--

Conteúdos:	Gestão Estratégica do Conhecimento: evolução histórica do conhecimento humano; pontos importantes da evolução, rapidez e implicação do conhecimento humano na vida humana, na tecnologia e nos diversos campos das ciências. O conceito enunciado por Peter Drucker e sua aplicação nas organizações.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

18ª Encontro

Objetivos Específicos:	Avaliação individual, dissertativa e de múltiplas escolhas.
Conteúdos:	Matéria do segundo bimestre
Metodologia de Ensino:	Questões sobre conteúdo trabalhado.

19ª Encontro

Objetivos Específicos:	Vistas e correção da avaliação bimestral e revisão do conteúdo
Conteúdos:	Vista e revisão conteúdo ministrado no segundo bimestre.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

20ª Encontro:

Objetivos Específicos:	Recuperação – Revisar o conteúdo ministrado no semestre, buscando elucidar as dúvidas do aluno.
Conteúdos:	Conteúdo abordado no semestre.
Metodologia de Ensino:	Exercícios.