

Estratégia	
Módulo C	Carga Horária: 50h
Ementa	Estudo das escolas estratégicas. Estudo do Planejamento Estratégico com aplicação das principais técnicas e metodologias de análise como matriz SWOT, BCG, modelo de forças competitivas, RBV. Relação das escolas estratégicas investigando as melhores técnicas organizacionais visando não apenas o resultado financeiro, bem como o impacto do resultado dos negócios no ambiente.
Conteúdo	Teorias de Estratégia; Associação da Estratégia no Plano de Marketing; Impactos da Cultura e Regionalização na Estratégia de Marketing; Plano de Marketing e estratégias associadas. Estratégia: a) Segmentação de mercado b) Posicionamento c) Canvas Matriz de análise a) SWOT b) BCG c) 5 forças de Porter d) RBV Visão baseada em recursos.
Bibliografia Básica:	GONÇALVES, Carlos Alberto; JAMIL, George Leal; TAVARES, Wolmer Ricardo. Marketing de Relacionamento : database marketing: uma estratégia para adaptação em mercados. Rio de Janeiro: Axcel Books, 2002. 329p. KOTLER, Philip. Administração de marketing . Nova York: Prentice Hall Ptr, 2006. STEVENS, Robert, David L. Loudon, Bruce Wrenn et Al. Planejamento de marketing: guia de processos e aplicações práticas . São Paulo: Makron Books, 2001. SOUZA, Caio Motta Luiz de. Entre o planejamento estratégico formal e informal: um estudo de caso exploratório sobre a prática de estratégia nas organizações. Rev. adm. contemp. , Curitiba, v. 15, n. 5, out. 2011. Disponível em < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552011000500005&lng=pt&nrm=iso >. acessos em 08 mar. 2016. http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552011000500005 .
Bibliografia Complementar:	DIAS, Sergio Roberto. (Coord.) Gestão de Marketing . São Paulo: Saraiva, 2003. GRACIOSO, Francisco. Marketing estratégico: planejamento estratégico orientado para o mercado . 4 ed. São Paulo: Atlas, 2009. PORTER, Michael E. Vantagem Competitiva – criando e sustentando um desempenho superior. Rio de Janeiro: Campus, 1990. MATITZ, Queila Regina Souza; BULGACOV, Sergio. O conceito desempenho em estudos organizacionais e estratégia: um modelo de análise multidimensional. Rev. adm. contemp. , Curitiba, v. 15, n. 4, ago. 2011. Disponível em < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552011000400003&lng=pt&nrm=iso >. acesso em 08 mar. 2016. http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552011000400003 . PINHO, Antonio Felipe de Almeida; SILVA, Jorge Ferreira da. Posicionamento estratégico e desempenho de mercado da indústria farmacêutica à luz da tipologia de Porter. Rev. adm. contemp. , Curitiba, v. 5, n. 3, dez. 2001. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552001000300003&lng=pt&nrm=iso . acessos em 08 mar. 2013. BATAGLIA, Walter; YU, Abraham SinOih. A sincronização da tomada de decisão estratégica com o planejamento estratégico formal. RAM, Rev. Adm. Mackenzie , São Paulo, v. 9, n. 5, 2008. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712008000500005&lng=en&nrm=iso . acesso em 23 Apr. 2016.

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:	

13ª Encontro

Objetivos Específicos:	Aprender, por meio 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.