

## EMENTAS DAS DISCIPLINAS

### CURSO EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA (EAD) DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

#### **GESTÃO DE PESSOAS**

##### **Competências**

Desenvolver tarefas operacionais e específicas na área de gestão, com inovação, agilidade, iniciativa e autonomia.

Executar suas atribuições dentro da área com inovações e aplicações práticas e objetivas, multiplicando seus conhecimentos nas organizações; Definir e aplicar as funções dentro dos subsistemas de Recursos Humanos.

##### **Habilidades**

Identificar e desenvolver os aspectos teóricos e práticos caracterizando o papel do profissional desempenhando suas atividades, dividindo, organizando e reestruturando o trabalho nesta área dentro da Gestão.

##### **Bases Tecnológicas**

Conceitos de administração de Recursos Humanos e sua evolução nas organizações. Os sistemas da administração e gestão das pessoas, das relações com a sociedade e suas negociações. Subsistemas de Administração de Recursos Humanos, Provisão, Recrutamento, Seleção, Treinamento, Desenvolvimento e Sistemas de Remuneração.

#### **COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO**

##### **Competências**

Identificar o processo de comunicação e seus mecanismos relacionados à prática da leitura, da reflexão e da produção de textos assimilando informações e utilizá-las em contextos variados Discutir as diversas formas de comunicação nas relações interpessoais; Compreender e relacionar a importância da comunicação no ambiente de trabalho; Aplicar adequadamente as estruturas lingüísticas (ortografia, sinais de pontuação, acentuação, crase, concordância e pronomes) em produções textuais; Ler, produzir e analisar, criticamente diferentes tipos de textos, discursos e correspondências voltadas para área técnica e administrativa.

##### **Habilidades**

Detectar as diversas formas de comunicação nas relações interpessoais; Compreender as relações no ambiente de trabalho; Habilitar-se para o conhecimento de termos administrativos; Produzir textos focalizados nos contextos empresariais ; Conceber nas organizações para a elaboração de todos os documentos com redação clara e objetiva; Identificar em textos diversos, os níveis e variantes lingüísticos; Identificar os conceitos fundamentais do ato da comunicação, o modo como se processa a comunicação e seus mecanismos; Relacionar funções da linguagem aos elementos da comunicação;

Fazer relatórios para o gestor conduzir suas reuniões técnicas; Preparar anais para seminários, WorkShop , relato de cases nas empresa.

### **Bases Tecnológicas**

A disciplina remete ao estudo da língua portuguesa como instrumento indispensável à comunicação e a produção de textos, necessárias ao desenvolvimento da expressão escrita e oral através do uso da língua como sistemas de signos e estilos de redação na área empresarial. Produção de cartas e relatórios gerenciais.

Habilitação para os diferentes estilos de redação.

## **CULTURA RELIGIOSA**

### **Competências**

Perceber o ser humano em sua dimensão espiritual, valorizando sua relação com Deus e com seus semelhantes.

### **Habilidades**

Compreender o fenômeno religioso e percebê-lo como fator determinante na formação da identidade e da percepção de realidade de um indivíduo e da sociedade;

Analisar as principais formas de religiosidade do Brasil e do Mundo;

Analisar os principais fatos da história da Igreja Cristã e suas conseqüências;

Valorizar o ser humano, reconhecendo a cada indivíduo como alguém único por isto especial;

Compreender a confessionalidade da instituição como proposta para efetivação de uma sociedade ética-cristã;

Apreender a visão ética cristã das interações humanas, valorizando sua aplicação na vivência humana.

### **Bases Tecnológicas**

Visão global da importância do fenômeno religioso e suas implicações na formação do ser humano e da sociedade, através do conhecimento, análise e pesquisa das principais religiões universais e pela reflexão crítica dos valores humanos, sociais, éticos e espirituais, legados pelo cristianismo à civilização ocidental.

## **GESTÃO EMPRESARIAL**

### **Competências**

Conhecer, identificar e comparar as diversas formas de organização;

Compreender e ser potencialmente capaz de utilizar as variáveis, funções (essenciais e operacionais) e ferramentas da administração para atuar ou qualificar sua atuação como gestor de uma empresa ou unidade empresarial. Conhecer, compreender e ser potencialmente capaz de utilizar as competências essenciais da gestão, promoção de mudança e a inovação na empresa contemporânea.

### **Habilidades**

- Criticar as variáveis, funções (essenciais e operacionais), ferramentas e contextos da realidade empresarial da gestão e suas potencialidades,
- Identificar para trabalhar as competências essenciais, o papel da estratégia, da mudança e da inovação na gestão contemporânea.
- Identificar o funcionamento das áreas da organização: Recursos Humanos, Marketing, Produção, Logística e Finanças.
- Definir e aplicar as funções principais da gestão.

### **Bases Tecnológicas**

- Conceitos essenciais da gestão empresarial, buscar a compreensão das diversas variáveis que compõem o processo administrativo, o desenvolvimento de capacidade crítica na análise das principais funções das organizações e a percepção da sua importância para o alcance da efetividade administrativa em um ambiente globalizado;
- Competências necessárias ao gestor e o papel da mudança e da inovação na gestão empresarial

## **MATEMÁTICA EMPRESARIAL**

### **Competências**

Resolver problemas utilizando as ferramentas da matemática financeira, comercial e funções elementares.

### **Habilidades**

Resolver cálculos de porcentagem, lucro e prejuízo;  
Calcular juros simples e compostos;  
Calcular taxas, capitalização de depósitos e amortizações;  
Construir e interpretar os gráficos de funções de 1º e 2º graus;  
Modelar cenários simples por funções de 1º e 2º graus.

### **Bases Tecnológicas**

Porcentagem: conceito; operações de venda que utilizam porcentagem.  
Juros simples: conceito; fórmulas para cálculo do juro e do montante. Juros Compostos: conceito; cálculo do montante, do capital, da taxa e do prazo.  
Taxas equivalentes; taxas efetivas e nominais. Descontos Simples: desconto racional e desconto comercial. Séries Uniformes de Pagamentos.

## **EDUCAÇÃO EMPRESARIAL**

### **Competências**

Desenvolver ações de capacitação de profissionais socialmente responsáveis.

Definir áreas de atuação e capacitação empresarial e profissional  
Proporcionar formação e educação para a capacitação profissional e melhoria do desempenho profissional.

## **Habilidades**

Identificar e desenvolver áreas de capacitação e educação empresarial;  
Desenvolver formação profissional e competências para as Empresas.

## **Bases Tecnológicas**

Conceitos de Educação e Empresas, Organizações.  
Conceitos de Capacitação Profissional  
Sistemas de Educação Profissional e Desenvolvimento para o Trabalho.

## **FUNDAMENTOS DA ECONOMIA**

### **Competências**

Identificar os fatos econômicos e compreender o funcionamento das economias de mercado, do ponto de vista da Ciência Econômica.  
Demonstrar uma visão com aplicabilidade para o desenvolvimento dos valores econômicos nas organizações.

### **Habilidades**

Compreender os principais aspectos da realidade econômica e conhecer o mercado de bens e serviços, de fatores, monetário e cambial, entre outros, do ponto de vista da teoria micro e macroeconômica atual.

### **Bases Tecnológicas**

Introdução Geral às Ciências Econômicas;  
A organização e o funcionamento das economias de mercado;  
As principais leis e teorias econômicas;  
As questões micro e macroeconômicas da atualidade.

## **FUNDAMENTOS DA CONTABILIDADE**

### **Competências**

Analisar aspectos do patrimônio, demonstrações contábeis para fornecer subsídios para a tomada de decisão dos gestores.

### **Habilidades**

Identificar informações e contas que indicam a situação patrimonial empresarial com visão crítica e construtivista dos aspectos patrimoniais.

### **Bases Tecnológicas**

Desenvolvimento do enfoque genérico e específico de todos os aspectos do patrimônio Empresarial  
Estudo, controle, registro e análise básica do patrimônio, possibilitando oferecer informações sobre as variações patrimoniais e seus resultados nos negócios.

## **SISTEMAS DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS**

### **Competências**

Valorizar e aplicar com base na identificação, análise e gerenciamento das informações que possibilitem a gerência a integração da organização. Perceber o relacionamento do fluxo de informações na organização de forma que sirvam de base para a tomada de decisão. Conhecer o ambiente tecnológico e as principais ferramentas de TI.

### **Habilidades**

Identificar e desenvolver sistemas de informação nas organizações; ter o conhecimento técnico-científico, capacidade, discernimento e competência técnica para utilizar os recursos de informação na empresa, levando em conta as necessidades, prioridades e a estratégia da organização; - ter a capacidade de reconhecer e analisar os processos da organização, os seus fatores críticos de sucesso bem como desenvolver uma visão sistêmica.

### **Bases Tecnológicas**

Identificação das informações e respectivo fluxo existente nas organizações; Necessidade, utilidade e aproveitamento de informações na gerência; Integração sistêmica das comunicações no processo de gestão.

## **MARKETING CORPORATIVO**

### **Competências**

A presente disciplina oferece um aprendizado teórico e se propõe a uma investigação dos conceitos e fundamentos de gestão de marketing, bem como aplicação prática destes conceitos nas organizações. No final da disciplina o aluno deverá ser capaz de identificar empresas que utilizam a gestão de marketing como recurso estratégico a serviço do seu crescimento, desenvolvimento e competitividade mercadológica.

### **Habilidades**

Usar conhecimentos, competências, habilidades, senso investigativo e crítica para analisar organizações que criam valor através do marketing, cultivando clientes por meio da criação, comunicação e fornecimento de valor superior aos seus clientes.

### **Bases Tecnológicas**

Conceitos essenciais do marketing, variáveis que compõem o marketing corporativo; conceito e variáveis; ambientes mercadológicos; mercados alvo e segmentação; estratégias de marketing; programas e planos de marketing; avaliação e controle de marketing. Marketing no séc. XXI

## **EMPREENDEDORISMO E PLANEJAMENTO**

### **Competências**

Promover e desenvolver o espírito empreendedor;

Buscar o desenvolvimento das características do empreendedor

### **Habilidades**

Saber utilizar as ferramentas do seu perfil na inserção de novos negócios, produtos e serviços

Analisar as melhores opções de negócios;

Saber quando empreender no seu local de trabalho ou quando abrir seu próprio negócio;

Diferenciar seu perfil: cabeça de dono ou de funcionário.

### **Bases Tecnológicas**

Conceito, importância e perfil do empreendedor; Mercado: O que fazer?

Passos de identificação do mercado; mercados emergentes e mercados globais; Vantagens e desvantagens de ser empreendedor; oportunidades de negócios, indicadores de sucesso, atividades de alta alavancagem.

Característica: planejamento e monitoramento sistemático; Plano de negócios.

### **Relações Trabalhistas e Sindicais**

#### **Competências**

Identificar a organização como um grupo estruturado de seres humanos com múltiplas relações entre si , proporcionando condições teóricas e práticas para administração de pessoas;

Compreender como as Transformações nos Sistemas Produtivos afetam e afetaram as Relações Trabalhistas e Sindicais;

Compreender que fatores permeiam as relações entre Capital e Trabalho;

Analisar as características da sociedade brasileira e suas conseqüências, no agravamento do conflito nas Relações de Trabalho;

Analisar criticamente a atual prática de gestão das Relações de Trabalho nas organizações;

Compreender o funcionamento do subsistema de relações de trabalho na área de Recursos Humanos e nas organizações;

Identificar as principais tendências em relação à evolução das Relações trabalhistas e Sindicais no Brasil.

#### **Habilidades**

Desenvolver uma política de relação trabalhista nas organizações

Organizar atividades específicas para com os funcionários na relação

sindicalismo Acompanhar e avaliar as negociações de acordo coletivo

Preparação para as mudanças no processo de trabalho.

#### **Bases Tecnológicas**

Origem e evolução histórica do trabalho. Relação capital e trabalho.

Conceituação de Relações de Trabalho na sociedade brasileira. Formas de

participação dos trabalhadores na empresa. O conflito nas Relações de

Trabalho. O sistema Sindical Brasileiro: as funções do sindicato , estrutura e

Sindicalismo , evolução histórica. Negociação Coletiva, conceituação, níveis

de negociação. A área de Relações Trabalhistas na empresa: papel e

atribuições.

## **SEGURANÇA DO TRABALHO E SAÚDE OCUPACIONAL**

### **Competências**

Auxiliar na aplicação da segurança do trabalho, dentro das empresas e organizações, como um conjunto de medidas administrativas, técnicas, legais e educativas e, portanto multidisciplinares empregadas na prevenção de acidentes e doenças profissionais.

Gerenciar os requisitos, benefícios e dificuldades na implantação e gerenciamento de sistemas de gestão de Segurança do Trabalho envolvendo toda a organização.

### **Habilidades**

Exercer o entendimento das causas básicas dos acidentes do trabalho devido a fatores pessoais e de trabalho.

Entender a importância e responsabilidade da segurança do trabalho na prevenção de acidentes e doenças profissionais.

Conhecer a Legislação Trabalhista e Previdenciária relativa à Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional.

### **Bases Tecnológicas**

Noções gerais de Segurança do Trabalho. Evolução histórica da prevenção de acidentes. Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. Atuação dos profissionais de Segurança do Trabalho. Introdução à legislação referente à Segurança do Trabalho. Gerenciamento da Segurança do Trabalho.

## **GESTÃO DA ÁREA PESSOAL**

### **Competências**

Aplicar os aspectos legais e burocráticos respectivos a área de pessoal; controlar as pessoas ; reestruturar as remunerações e benefícios.

### **Habilidades**

Identificar os processos da área; orientar as pessoas quanto a legislação e benefícios; divulgar e acompanhar as estratégias apropriadas das organizações.

### **Bases Tecnológicas**

O gerenciamento na área de pessoal

Empregados / Empregadores

Aspectos Legais e Burocráticos da administração de pessoal

## **RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

### **Competências**

Compreender a captação de pessoas para trazer para a organização excelentes talentos humanos, Identificar os conhecimentos, habilidades e experiências dos profissionais para serem aproveitados nas organizações

### **Habilidades**

Selecionar os talentos com perfil profissional e comportamental que se enquadram na empresa; Aplicar os procedimentos cabíveis para o acesso a empresa de profissionais do mercado externo; Utilizar instrumentos e práticas específicas da área de Recursos Humanos, captação de candidatos a um posto de trabalhos.

### **Bases Tecnológicas**

Enfoque de todos os aspectos estratégicos, funcionais e operacionais envolvidos no processo de recrutamento e seleção. Recrutamento - definição e Objetivos. Tipos de recrutamento, veículos de recrutamento, vantagens e desvantagens. Seleção - Definição e objetivos, entrevistas, testes, dinâmicas de grupos, vantagens e desvantagens. Descrição das tendências atuais com estudos específicos de *cases*

## **PLANEJAMENTO E EXECUÇÃO DE PROJETOS NA GESTÃO DE PESSOAL**

### Competências

Identificar os modelos de Planejamento e Execução de Projetos na Gestão Pessoal, tomando decisões sobre os planos estratégicos da empresa. Analisar as novas tendências e perspectivas. Identificar e interpretar projetos, relatórios , manuais envolvendo a Gestão de Pessoal. Capacitação para elaborar estratégias, gerenciar novas políticas de trabalho para atingir as necessidades das organizações .

### Habilidades

Avaliar os projetos para serem implementados nas organizações; Selecionar os aspectos a serem desenvolvidos nos projetos; Elaborar rotinas e métodos específicos para a execução dos projetos; Trabalhar projetos , relatórios , manuais dentro da área que procedem para a implantação. Gerenciar as políticas de processos de tomada de decisão.



## Bases Tecnológicas

Planejamento estratégico de pessoas na organização;  
Análise das potencialidades na Organização;  
Gestão por competências;  
Desenvolvimento de conhecimentos ao quadro de pessoas;  
Direcionando os temas para planejamento e execução de projetos na prática nas organizações.

## **PROGRAMAS DE REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS**

### Competências

Compreender como as principais transformações do mundo do trabalho irão modificar os processos atuais de RH , incluindo o processo de remuneração e o perfil dos profissionais de RH ; Destacar a importância e os objetivos da Gestão da Remuneração no contexto empresarial ( alinhamento com a estratégia organizacional) ; Compreender a relação do processo de remuneração com os demais sub-processos de RH; Definir os parâmetros para uma Política de Cargos e Salários ; Identificar o modelo de Plano de Benefícios mais adequado para as necessidades estratégicas de cada organização; compreender os cuidados necessários para a implementação de um novo sistema de remuneração.

### Habilidades

Elaborar plano de Gestão de Remuneração e Benefícios, acompanhar a execução dos projetos instituídos, pesquisar e implantar novos sistemas de remuneração e benefícios. Avaliar uma proposta de *downsizing*.

## Bases Tecnológicas

Enfoque da política de cargos e salários e a sua performance institucional;  
As estratégias, as operações e o funcionamento da folha de pagamento e a respectiva política de remuneração;  
As mudanças no mercado e a remuneração flexível;  
Programas de downsizing;  
Enfoque de todos os aspectos estratégicos, funcionais e operacionais envolvidos na carteira de benefícios ;  
Enfoque dos benefícios obrigatórios e opcionais, bem como do marketing para a imagem da organização, em função do seu plano de benefícios.

## **TEORIA E PRÁTICA DE GRUPO**

### **Competências**

Capacidade de análise e leitura das realidades grupais institucionais;  
Compreender a função do Grupo no processo de mudança organizacional;  
Desenvolver projetos de intervenção grupal nas suas diversas etapas, frente aos mais diversos contextos organizacionais;  
Propiciar aprendizagem de exercícios vivenciais de trabalho em equipe;

Compreender os efeitos da cooperação e da competição nos grupos;  
Capacidade para catalisar os esforços grupais, visando atingir objetivos organizacionais.

### **Habilidades**

Desenvolver habilidades para ajudar os membros do grupo, dar e receber *feedback*;

Desenvolver habilidade para ajudar o grupo na solução de seus problemas;  
Identificar formas de desenvolver um clima de crescimento tanto para os membros do grupo como para crescimento do líder. Desenvolver técnicas e metodologias que poderão utilizar para interferir nas relações sócias dos grupos em que atuam.

### **Bases Tecnológicas**

Fenômenos relacionados à dinâmica de funcionamento de grupos, em especial nas empresas. Análise da dinâmica grupal nas instituições e dos princípios que regem o seu funcionamento. Dinâmica e gênese de grupos. Abordagem dos elementos constitutivos das habilidades interpessoais no contexto organizacional.

## **TEORIA E PRÁTICAS DE GRUPO**

### **Competências**

Capacidade de análise e leitura das realidades grupais institucionais;

Compreender a função do Grupo no processo de mudança organizacional;

Desenvolver projetos de intervenção grupal nas suas diversas etapas, frente aos mais diversos contextos organizacionais;

Propiciar aprendizagem de exercícios vivenciais de trabalho em equipe;

Compreender os efeitos da cooperação e da competição nos grupos;

Capacidade para catalisar os esforços grupais, visando atingir objetivos organizacionais.

### **Habilidades**

Desenvolver habilidades para ajudar os membros do grupo, dar e receber *feedback*;

Desenvolver habilidade para ajudar o grupo na solução de seus problemas;  
Identificar formas de desenvolver um clima de crescimento tanto para os membros do grupo como para crescimento do líder. Desenvolver técnicas e metodologias que poderão utilizar para interferir nas relações sócias dos grupos em que atuam.

### **Bases Tecnológicas**

Fenômenos relacionados à dinâmica de funcionamento de grupos, em especial nas empresas. Análise da dinâmica grupal nas instituições e dos

princípios que regem o seu funcionamento. Dinâmica e gênese de grupos. Abordagem dos elementos constitutivos das habilidades interpessoais no contexto organizacional. Atividades práticas.

## **RESPONSABILIDADE SOCIAL E QUALIDADE DE VIDA**

### **Competências**

Despertar para a responsabilidade social externa e interna como estratégia para o desenvolvimento da gestão de pessoas. Observar ambientes de trabalho, oportunizar o treinamento cooperativo. Oportunizar com que o aluno consiga transferir estes conhecimentos adquiridos, convertendo-o em ações na empresa, movimentos nas equipes de trabalho e atitudes na sociedade brasileira.

### **Habilidades**

Elaborar e desenvolver projetos sociais com base no tema escolhido pelo participante para linha específica de busca do saber teórico e prático. Refletir sobre as organizações e responsabilidades com as suas partes interessadas (stakeholders). Desenvolver o lado humano das organizações. Dimensionar através de pesquisa a realidade do clima organizacional e da qualidade de vida no trabalho das organizações.

### **Bases Tecnológicas**

Problemas Sociais. Responsabilidade Social. Perspectiva Histórica. Conceito.  
Responsabilidade Social Interna e Externa. Papel do RH na Responsabilidade Social;  
Certificações Sociais. Balanço Social. Marketing Social. Retorno Social;  
Check-list das ações sociais nas empresas;  
Recursos humanos como fator de competitividade. A hierarquia das necessidades de Maslow. A teoria dos fatores de Herzberg;  
Conceitos de motivação. Concepções sobre o trabalho. Clima organizacional. Relações humanas no trabalho. O lado humano no mundo dos negócios. Qualidade de vida no trabalho;  
Elaboração de projetos sociais;  
Desenvolvendo pessoas e empresas socialmente responsáveis.  
Implantação de políticas sociais nas empresas.

## **RESPONSABILIDADE SOCIAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

### **Competências**

Despertar para a responsabilidade social externa e interna como estratégia para o desenvolvimento da gestão de pessoas. Observar ambientes de trabalho, oportunizar o treinamento cooperativo. Oportunizar com que o aluno consiga transferir estes conhecimentos adquiridos, convertendo-o em ações na empresa, movimentos nas equipes de trabalho e atitudes na sociedade brasileira.

### **Habilidades**

Elaborar e desenvolver projetos sociais com base no tema escolhido pelo participante para linha específica de busca do saber teórico e prático. Refletir sobre as organizações e responsabilidades com as suas partes interessadas (*stakeholders*). Desenvolver o lado humano das organizações. Dimensionar através de pesquisa a realidade do clima organizacional e da qualidade de vida no trabalho das organizações.

### **Bases Tecnológicas**

Problemas Sociais. Responsabilidade Social. Perspectiva Histórica. Conceito. Responsabilidade Social Interna e Externa. Papel do RH na Responsabilidade Social;  
Certificações Sociais. Balanço Social. Marketing Social. Retorno Social;  
Check-list das ações sociais nas empresas;  
Recursos humanos como fator de competitividade. A hierarquia das necessidades de Maslow. A teoria dos fatores de Herzberg;  
Conceitos de motivação. Concepções sobre o trabalho. Clima organizacional. Relações humanas no trabalho. O lado humano no mundo dos negócios. Qualidade de vida no trabalho;  
Elaboração de projetos sociais;  
Desenvolvendo pessoas e empresas socialmente responsáveis. Implantação de políticas sociais nas empresas.

## **GESTÃO DE DESEMPENHO NA ORGANIZAÇÃO**

### **Competências**

Perceber o desenvolvimento das pessoas; elaborar processos para a qualificação e aproveitamento dos talentos na organização; implementar a transformação organizacional.

## **Habilidades**

Direcionar o aperfeiçoamento das pessoas.  
Manter um fluxo contínuo de instruções para a alavancada dos profissionais.  
Transmitir e desenvolver a capacidade de expansão.  
Definir critérios específicos e relacionados aos cargos nas empresas.

## **Bases Tecnológicas**

Proferir planejamentos e avaliação de pessoas.  
Critérios para avaliação do desempenho  
Estratégias na avaliação humana desenvolvendo a percepção, linguagem e pensamento.

## **AUDITORIA EM RECURSOS HUMANOS**

### **Competências**

Desenvolver questões referentes à Auditoria em Recursos Humanos, relacionando aspectos teóricos e práticos, com situações que envolvam os subsistemas de RH.

### **Habilidades**

Aplicar conhecimentos adquiridos em sala de aula, destacando a importância do papel do auditor.

### **Bases Tecnológicas**

O processo de auditoria.  
Subsistemas de Recursos Humanos.  
Papel do auditor e atuação no mercado de trabalho.

## **PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DE PESSOAL**

### **Competências**

Ser capaz de planejar a força de trabalho a partir da estratégia da organização, seus objetivos e metas de longo, médio e curto prazo.

## **Habilidades**

Saber desenvolver estudos de cenários internos e externos; saber projetar impactos da ação da força de trabalho em relação às metas da organização. Saber aplicar diferentes metodologias de planejamento e de avaliação.

## **Bases Tecnológicas**

Importância do Planejamento Estratégico na Empresa e sua relação com RH. Definição de Negócio e Visão. Definição de Missão. Análise do Ambiente Interno e Externo da Empresa. Identificação de Oportunidades e Ameaças. Fatores Críticos Para o Sucesso. . Formulação de Objetivos. Formulação de Estratégias..Planos de Ação. Indicadores. Modelo Estratégico na Gestão de Pessoas. Gestão de Competências com foco estratégico. Gestão estratégica de Pessoas. Diagnóstico

## **CONSULTORIA E RECURSOS HUMANOS**

### **Competências**

Aplicar os aspectos da mudança organizacional que a Consultoria Interna de recursos Humanos traz de benefícios para as organizações modernas.

### **Habilidades**

Identificar os processo de competência para implantação do Processo de consultoria interna RH e acompanhar as estratégias apropriadas das organizações.

### **Bases Tecnológicas**

O Processo de Consultoria

Consultoria Interna de Recursos Humanos

Como se estrutura o processo de Consultoria Interna de RH

## **PROJETO TECNOLÓGICO – RECURSOS HUMANOS**

### **Competências**

Conceber, elaborar e estruturar atividades da área de Recursos Humanos. Gerenciar as etapas de formulação, controle e avaliação de todo o processo de desenvolvimento e aplicação de ferramentas de RH, conforme as potencialidades da demanda e cenários de mercado. Reforçar todos os conceitos presentes na gestão moderna de Gestão de Pessoas. Conhecer os

objetivos, estrutura , organização , reuniões técnicas, seminários e eventos nas organizações do ponto de vista social e empresarial . Despertar para o desenvolvimento da gestão de pessoas para a melhoria na organização. Observar ambientes de trabalho, refletindo no mundo do trabalho externo às organizações/instituições.

### **Habilidades**

Desenvolver eficazmente as ações de Gestão de Pessoas, compreendendo as dimensões do nível estratégico. Adequar o processo aos diferentes níveis hierárquicos, dando condições para sua concepção e a formulação do plano, sua execução, bem como efetivar sistemas de controle e avaliação. Elaborar e desenvolver as trabalhos e pesquisas de temas específicos e também apresentando os relatórios.

### **Bases Tecnológicas**

Propostas de uma forma contemporânea à articulação da formação com o mundo do trabalho, da produção, das pautas conectadas da vida em sociedade. O planejamento e estratégias de soluções para os problemas relacionadas a Recursos Humanos.