

FORMULÁRIO DE CRIAÇÃO DE DISCIPLINA		CD-01																																						
<b>1</b>	<b>NOME DO PROGRAMA:</b> Programa de Pós-Graduação em Administração - Mestrado Acadêmico em Administração																																							
<b>2</b>	<b>Proposta de</b>																																							
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																						
Criação de disciplina	Exclusão de disciplina da grade curricular	Mudança de denominação da disciplina																																						
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																						
Alteração do nº de créditos da disciplina	Alteração de pré-requisitos	Outro																																						
<table border="1"> <tr> <td><b>3</b></td> <td colspan="2"><b>DISCIPLINA</b></td> </tr> <tr> <td colspan="3">Nome: <u>Gestão Estratégica de Pessoas I</u></td> </tr> <tr> <td>Departamento responsável</td> <td colspan="2">Departamento de Ciências Administrativas (CAD)</td> </tr> <tr> <td>Data da Anuência do Departamento:</td> <td>24 / 08 / 2021</td> <td>Anexar documento</td> </tr> <tr> <td>Área de Concentração:</td> <td colspan="2">Gestão e Organizações</td> </tr> <tr> <td>Classificação:</td> <td><input type="checkbox"/> Obrigatória</td> <td><input checked="" type="checkbox"/> Optativa</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Carga horária</td> <td>Teórica:</td> <td>30 horas</td> </tr> <tr> <td>Prática:</td> <td>-- horas</td> </tr> <tr> <td>Pré-requisitos:</td> <td><input checked="" type="checkbox"/> Não</td> <td><input type="checkbox"/> Sim:</td> </tr> <tr> <td colspan="3">A disciplina está sendo proposta para o(s) nível(is) de:</td> </tr> <tr> <td colspan="3"><input type="checkbox"/> Mestrado profissional    <input checked="" type="checkbox"/> Mestrado acadêmico    <input type="checkbox"/> Doutorado</td> </tr> <tr> <td><b>4</b></td> <td colspan="2"><b>Justificativa</b></td> </tr> <tr> <td colspan="3"> <p>A disciplina vai ao encontro da proposta acadêmica da linha 1 do Mestrado Acadêmico em Administração, que é centrada em estudos sobre estratégia no contexto das organizações privadas, públicas e públicas não estatais, locais e regionais. As relações dos temas abordados com competitividade, inovação, sustentabilidade, empreendedorismo e desenvolvimento (econômico e social) são priorizadas. Sua oferta deverá proporcionar aos discentes interessados uma importante ferramenta para a melhor compreensão dos fenômenos relativos à Gestão de Pessoas, área considerada fundamental para a eficiência e a eficácia das organizações no contexto da sociedade do conhecimento, na qual os ativos intangíveis, decorrentes dos conhecimentos gerados pelos trabalhadores, representam o maior patrimônio de qualquer organização.</p> </td> </tr> </table>			<b>3</b>	<b>DISCIPLINA</b>		Nome: <u>Gestão Estratégica de Pessoas I</u>			Departamento responsável	Departamento de Ciências Administrativas (CAD)		Data da Anuência do Departamento:	24 / 08 / 2021	Anexar documento	Área de Concentração:	Gestão e Organizações		Classificação:	<input type="checkbox"/> Obrigatória	<input checked="" type="checkbox"/> Optativa	Carga horária	Teórica:	30 horas	Prática:	-- horas	Pré-requisitos:	<input checked="" type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Sim:	A disciplina está sendo proposta para o(s) nível(is) de:			<input type="checkbox"/> Mestrado profissional <input checked="" type="checkbox"/> Mestrado acadêmico <input type="checkbox"/> Doutorado			<b>4</b>	<b>Justificativa</b>		<p>A disciplina vai ao encontro da proposta acadêmica da linha 1 do Mestrado Acadêmico em Administração, que é centrada em estudos sobre estratégia no contexto das organizações privadas, públicas e públicas não estatais, locais e regionais. As relações dos temas abordados com competitividade, inovação, sustentabilidade, empreendedorismo e desenvolvimento (econômico e social) são priorizadas. Sua oferta deverá proporcionar aos discentes interessados uma importante ferramenta para a melhor compreensão dos fenômenos relativos à Gestão de Pessoas, área considerada fundamental para a eficiência e a eficácia das organizações no contexto da sociedade do conhecimento, na qual os ativos intangíveis, decorrentes dos conhecimentos gerados pelos trabalhadores, representam o maior patrimônio de qualquer organização.</p>		
<b>3</b>	<b>DISCIPLINA</b>																																							
Nome: <u>Gestão Estratégica de Pessoas I</u>																																								
Departamento responsável	Departamento de Ciências Administrativas (CAD)																																							
Data da Anuência do Departamento:	24 / 08 / 2021	Anexar documento																																						
Área de Concentração:	Gestão e Organizações																																							
Classificação:	<input type="checkbox"/> Obrigatória	<input checked="" type="checkbox"/> Optativa																																						
Carga horária	Teórica:	30 horas																																						
	Prática:	-- horas																																						
Pré-requisitos:	<input checked="" type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Sim:																																						
A disciplina está sendo proposta para o(s) nível(is) de:																																								
<input type="checkbox"/> Mestrado profissional <input checked="" type="checkbox"/> Mestrado acadêmico <input type="checkbox"/> Doutorado																																								
<b>4</b>	<b>Justificativa</b>																																							
<p>A disciplina vai ao encontro da proposta acadêmica da linha 1 do Mestrado Acadêmico em Administração, que é centrada em estudos sobre estratégia no contexto das organizações privadas, públicas e públicas não estatais, locais e regionais. As relações dos temas abordados com competitividade, inovação, sustentabilidade, empreendedorismo e desenvolvimento (econômico e social) são priorizadas. Sua oferta deverá proporcionar aos discentes interessados uma importante ferramenta para a melhor compreensão dos fenômenos relativos à Gestão de Pessoas, área considerada fundamental para a eficiência e a eficácia das organizações no contexto da sociedade do conhecimento, na qual os ativos intangíveis, decorrentes dos conhecimentos gerados pelos trabalhadores, representam o maior patrimônio de qualquer organização.</p>																																								

<b>5</b>	<p><b>Objetivos</b> Descrever as habilidades que se espera que o aluno adquira ao concluir a disciplina.</p>
<p>Interpretar e interrelacionar os conceitos e valores da gestão estratégica de pessoas e identificar as interfaces com modelos de gestão, funções de RH, mudanças organizacionais, desempenho, cultura e trabalho, responsabilidade social e ao alinhamento com as estratégias organizacionais, dentro de um contexto histórico e com a apresentação e análise crítica das principais tendências que se configuram.</p>	
<b>6</b>	<p><b>Ementa</b> Descrição sumária ou os tópicos constantes do conteúdo programático, de modo a dar uma idéia sobre a disciplina</p>
<p>Análise do ambiente organizacional contemporâneo e dos seus impactos sobre as políticas e práticas de Gestão de Pessoas, destacando os principais desafios que se apresentam para que essa área contribua efetivamente para a consecução das estratégias corporativas.</p>	
<b>7</b>	<p><b>Bibliografia</b> Deve ser atualizada e permitir uma visão crítica das pesquisas na área, em linha com as diretrizes expressas no tópico Ementa, acima. Idealmente incluir artigos que descrevem pesquisas realizadas e seus resultados</p>
<p>ALBUQUERQUE, Lindolfo G.; LEITE, Nildes R. P. (Orgs.). Gestão de Pessoas - Perspectivas Estratégicas. São Paulo: Atlas, 2009.</p> <p>BARBIERI, Ugo F. Gestão de Pessoas nas Organizações: práticas atuais sobre o RH Estratégico. São Paulo: Atlas, 2012.</p> <p>BECKER, Brian E.; HUSELID, Mark A.; ULRICH, Dave. Gestão estratégica de pessoas com “Scorecard”: interligando pessoas, estratégia e performance. Rio de Janeiro: Elsevier, 2001.</p> <p>BITENCOURT, C. et al.. Gestão Contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais. 2ª. Ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.</p> <p>DAVEL, Eduardo; VERGARA, Sylvia C. (Orgs.). Gestão com Pessoas e Subjetividade. São Paulo: Atlas, 2007.</p> <p>DUTRA, Ademar; MIROSKI, Cristiane. Gestão Estratégica de Pessoas. Florianópolis: Insular, 2008. DUTRA, Joel S.. Gestão de pessoas – modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2002.</p> <p>DUTRA, Joel S. (Org.). Gestão por competências: um modelo avançado para gerenciamento das pessoas. São Paulo: Gente, 2001.</p> <p>DUTRA, Joel S.; FLEURY, Maria Tereza; RUAS, Roberto. Competências. São Paulo: Atlas, 2008. FLEURY, Maria Tereza. (org.), As pessoas na organização. São Paulo: Editora Gente, 2002.</p> <p>HANASHIRO, Darcy. Mitiko Mori (Org.) ; TEIXEIRA, Maria Luisa Mendes (Org.) ; ZACARELLI, Laura Menegon (Org.) . Gestão do Fator Humano: uma visão baseada em stakeholders. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.</p>	

- MARRAS, Jean Pierre. Administração da Remuneração. São Paulo: Thomson Learning, 2002.
- MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico. 13ª ed. São Paulo: Saraivauni, 2009.
- MARRAS, Jean Pierre. Gestão Estratégica de Pessoas: Conceitos e Tendências. São Paulo: Saraivauni, 2010.
- MASCARENHAS, André O. Gestão estratégica de pessoas – evolução, teoria e crítica. São Paulo: Cengage Learning, 2008.
- OLIVEIRA, Lucia M.B.; VEIRA, Marcelo M. F.. Administração contemporânea: perspectivas estratégicas. São Paulo: Atlas, 1999.
- PARRY, Scott. Training for Results: key tools and techniques. Alexandria: ASTD, 2000
- PICARELLI FILHO, Vicente (Coord.). Remuneração por Habilidades e Competências: preparando a organização para a era das empresas de conhecimento intensivo. 3. Ed São Paulo: Atlas, 2004.
- SILVEIRA, Aristeu C. et al.. Gestão Estratégica de Pessoas. 2ª Ed. Rio de Janeiro: FGV, 2010 (Série FGV Management).
- TANURE, Betânia. EVANS Paul; PUCIK, Vladimir. A gestão de pessoas no Brasil, virtudes e pecados capitais, estudos de casos. Rio de Janeiro: Campus, 2007.
- ULRICH, Dave (Org.). Recursos Humanos Estratégicos: novas perspectivas para os profissionais de RH. São Paulo: Futura, 2006.
- ULRICH, Dave. Os campeões de recursos humanos: inovando para obter os melhores resultados. São Paulo: Futura, 1998.
- ULRICH, Dave; Brockbank, Wayne. HR The Value Proposition. USA: Harvard Business School Press, 2005.

<b>8</b>	<p><b>Forma(s) de avaliação</b></p> <p>Deve idealmente avaliar de modo prático as habilidades que se espera que o aluno adquira ao cursar a disciplina</p> <p>Trabalho final individual, envolvendo a análise de tópicos relativos á disciplina por meio de uma revisão sistemática da literatura</p>
----------	---

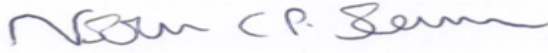
<b>9</b>	<p><b>DOCENTE(S) RESPONSÁVEL(IS)</b></p> <p>Nome:</p> <p>A definir</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> DOCENTE UFJF    <input type="checkbox"/> DOCENTE EXTERNO - INSTITUIÇÃO:</p> <p>Nome:</p>
----------	--

DOCENTE UFJF     DOCENTE EXTERNO - INSTITUIÇÃO:

**10 | RECURSOS HUMANOS E MATERIAIS**

Não serão necessários recursos humanos e/ou materiais adicionais em consequência da criação da disciplina.

Serão necessários recursos humanos e/ou materiais em consequência da criação da disciplina. Citar e justificar.

<b>11</b>	<b>APROVAÇÃO</b>
Aprovado pelo Colegiado do Programa em: <span style="float: right;">25 / 08 / 2021</span>	
	
Prof. Victor Cláudio Paradela Ferreira Coordenador do Mestrado Acadêmico em Administração	
Carimbo e Assinatura do(a) Coordenador/a	