

FORMULÁRIO DE CRIAÇÃO DE DISCIPLINA	CD-01
--	--------------

1	NOME DO PROGRAMA: Programa de Pós-Graduação em Administração - Mestrado Acadêmico em Administração
----------	---

2	Proposta de					
<input checked="" type="checkbox"/> Criação de disciplina	<input type="checkbox"/> Exclusão de disciplina da grade curricular	<input type="checkbox"/> Mudança de denominação da disciplina	<input type="checkbox"/> Alteração do nº de créditos da disciplina	<input type="checkbox"/> Alteração de pré-requisitos	<input type="checkbox"/> Outro _____ _____	

3	DISCIPLINA
----------	-------------------

Nome: Gestão Estratégica de Pessoas II

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	Total de <u>02</u> créditos
	Prática:	-- horas	

Pré-requisitos:	<input type="checkbox"/> Não	<input checked="" type="checkbox"/> Sim Gestão Estratégica de Pessoas I
-----------------	------------------------------	--

A disciplina está sendo proposta para o(s) nível(is) de:

Mestrado profissional Mestrado acadêmico Doutorado

4	Justificativa
----------	----------------------

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.

5	<p>Objetivos Descrever as habilidades que se espera que o aluno adquira ao concluir a disciplina.</p> <p>Identificar as tendências da Gestão de Pessoas no atual ambiente organizacional, destacando os principais métodos e técnicas de suas funções básicas, em uma abordagem estratégica e crítica.</p>
6	<p>Ementa Descrição sumária ou os tópicos constantes do conteúdo programático, de modo a dar uma idéia sobre a disciplina</p> <p>Reflexão crítica sobre os principais processos da Gestão de Pessoas nas organizações, destacando as inovações e tendências que têm sido adotadas, seus limites, possibilidades e contradições.</p>
7	<p>Bibliografia Deve ser atualizada e permite 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> <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.</p> <p>MARRAS, Jean Pierre. Gestão Estratégica de Pessoas: Conceitos e Tendências. São Paulo: Saraivauni, 2010.</p>

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.

8 Forma(s) de avaliação

Deve idealmente avaliar de modo prático as habilidades que se espera que o aluno adquira ao cursar a disciplina

Trabalho final individual, envolvendo a análise de tópicos relativos á disciplina por meio de uma revisão sistemática da literatura

9 DOCENTE(S) RESPONSÁVEL(IS)

Nome:

A definir

DOCENTE UFJF DOCENTE EXTERNO - INSTITUIÇÃO:

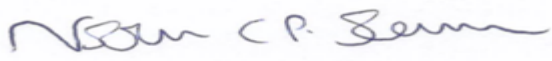
Nome:

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.

11	APROVAÇÃO
Aprovado pelo Colegiado do Programa em: 25 /08 / 2021	
<p style="text-align: center;"></p> <p style="text-align: center;">Prof. Victor Cláudio Paradela Ferreira Coordenador do Mestrado Acadêmico em Administração</p> <p style="text-align: center;">Carimbo e Assinatura do(a) Coordenador/a</p>	