

Plano Didático

“Gestão e desenvolvimento de Recursos Humanos”

PLANO DIDÁTICO						
Disciplinas de carácter geral e propedêuticas				N. horas de lição EAD	N. horas didática alternativa on line	N. horas de estudo individual
Título das atividades	Professor	SSD	CFU	Estrutura dos créditos		
Organização e gestão de Recursos Humanos	Russo		3	50	10	15
Psicologia do trabalho e das organizações	Venza		3	50	10	15
Total			6	100	20	30
Disciplinas da área psicológica específica				N. horas de lição EAD	N. horas didática alternativa on line	N. horas de estudo individual
Título das atividades	Professor	SSD	CFU	Estrutura dos créditos		
Modelos e instrumentos para a gestão de Recursos Humanos	Petralia Arcuri		3	50	10	15
Promoção do bem-estar organizativo	Merenda Lipari		3	50	10	15
Dinâmicas de grupo	Venza		3	50	10	15
Total			9	150	30	45
Disciplinas de carácter aplicativo e estratégia para intervenção				N. horas de lição EAD	N. horas didática alternativa on line	N. horas de estudo individual
Título das atividades	Professor	SSD	CFU	Estrutura dos créditos		
Consultoria e comunicação para a gestão de Recursos Humanos	Varveri		3	50	10	15
Psicologia de formação e de orientação profissional	Venza		3	50	10	15
Total			6	100	20	30
Total das horas			21	350	70	105

Prova final	4	100
	Total CFU	Total de horas (350 horas de lição EAD + 70 horas de didática alternativa (chat, forum, tutor) + 105 horas de estudo individual + 100 horas de prova final)
Total	25 CFU	625

Disciplinas:

Organização e gestão dos Recursos Humanos

A Gestão dos Recursos Humanos (do inglês *Human Resource Management*) é uma função organizacional, de um organismo ou sociedade, que diz respeito à utilização correta das capacidades físicas e intelectuais de pessoal, no seu sentido mais amplo. Embora, não exista uma definição comumente aceita, o ponto chave é o entendimento da equipe como um verdadeiro ativo da organização.

Com base neste princípio surgem duas escolas de pensamento:

- a RBT (resources-based theory) que considera o recurso como a única fonte de vantagem competitiva, durável e não-imitável e, portanto, coloca a gestão dos recursos humanos no centro da estratégia empresarial (ver Barney 1991, Boxall e Purcell 2003).
- a segunda escola também conhecida como "soft HRM" a partir da análise de Porter (1985) vê que tal vantagem competitiva só poderá ser atingida por um produto ou uma diferenciação de liderança, sugere uma "integração (um "fit") de políticas de gestão de recursos humanos com as estratégias gerais da empresa (ver também Miller 1987).

Psicologia do trabalho e das organizações

O trabalho humano e as diversas realidades organizativas complementam não somente as realidades objetivas, estruturais, orientadas pela racionalidade e pelo consenso, mas são também atravessadas por processos psicológicos e psico-sociais particularmente específicos e cheios de necessidades que dizem respeito, seja a nível individual que de grupo, ao mesmo contexto organizativo em si e às relações com o ambiente.

Partindo de uma introdução de carácter histórico, serão em seguida tratados os principais aspectos teóricos e de intervenção que caracterizam a Psicologia do trabalho e das organizações.

Será feita uma referência particular a temas tais como as dimensões subjetivas do trabalho, as dinâmicas das funções, a *leadership* e a gestão dos grupos de trabalho, os instrumentos e as metodologias profissionais da gestão de pessoas, a comunicação nas organizações, o clima organizacional, a mudança e o crescimento da organização, a qualidade nas organizações e o bem-estar no trabalho e na organização.

Modelos e instrumentos para a gestão de Recursos Humanos

O curso pretende oferecer modelos e instrumentos a fim de fornecer competências de base relativas ao conhecimento de técnicas e ao uso de uma metodologia adequada para a gestão dos recursos humanos a nível, seja de dinâmicas de grupo e organizativas (seleção e análise de pessoal, análise/estudo do trabalho e crescimento da organização, formação, *counseling*, análises

organizacionais multifuncionais, liderança, comunicação, etc) seja de um crescimento das características individuais (estratégias de *coping empowerment*, capacidade de *problem solving*, criatividade, flexibilidade, espírito de iniciativa, capacidade de organização, etc). O curso fornece metodologias e instrumentos de aplicação concreta para as futuras experiências profissionais nas áreas de seleção das organizações, de análise, de motivação e de expectativas dos recursos humanos.

Promoção do bem-estar organizativo

A primeira parte do curso busca analisar o significado do bem estar em relação ao crescimento da complexidade social: partindo do conceito de bem estar, cujo sinônimo é “boa saúde” e, portanto, “ausência de patologias”, à sua mais recente aceção, que se referem aos aspectos, psicofísicos, emotivos e sociais, que dizem respeito ao ser humano.

Neste sentido, será aprofundado também a importância do bem estar, individual e de grupo, no interior das organizações, elemento fundamental para um adequado desenvolvimento pessoal, social e econômico.

Na segunda parte do curso, serão avaliados os fatores de risco e os recursos presentes nas organizações que, recentemente, estão passando por mudanças significativas.

Tal análise será um instrumento para aprofundar o estudo relacionado às intervenções de promoção: seja a nível individual que organizacional, incentivar o bem estar representa o primeiro passo para se ter uma boa saúde organizacional e de tudo o que depende desta.

Dinâmicas de grupo

O objetivo do curso é a exposição dos principais temas da dinâmica de grupo, seja no que diz respeito aos aspectos teóricos quanto aos aplicativos, individualizando aqueles mais pertinentes ao perfil profissional a formar.

No que tange a dimensão teórica, nos aprofundaremos mais do que tudo nas questões relativas às problemáticas definitórias do pequeno grupo (considerado como elemento relevante dos diversos níveis das relações sociais), nas principais características estruturais e nas tipologias descritivas mais utilizadas, para depois voltarmos aos temas mais delicados e dinâmicos, tais como a função psicológico-social de um grupo pequeno, a coesão, o conformismo, a mudança, a interdependência das relações, a liderança.

No que diz respeito ao lado aplicativo, a atenção será voltada para a interação entre deveres e processos dinâmicos, para as relações entre aspectos racionais e aspectos afetivos na vida de grupo, para os instrumentos de observação, *team-building* e para as técnicas de intervenção orientadas para o crescimento individual e coletivo.

Consultoria e comunicação para a gestão de recursos humanos

O objetivo do módulo é aprofundar os temas de consultoria e de comunicação para gestão de pessoal, Instrumentos que assumem hoje, nas organizações, uma importância estratégica, partindo do fato que os recursos humanos constituem o fator chave do sucesso da empresa.

A primeira parte do curso ilustra as principais técnicas para uma eficiente a gestão de pessoal (a avaliação do potencial, do serviço e das posições, da seleção, da formação), e esclarece, a importância de contextualizar cada intervenção, adaptando-a às verdadeiras características de cada órgão à sua estrutura, às suas estratégias e à sua cultura.

A segunda parte se concentra no tema comunicação, explorando o significado, as finalidades, as tipologias e as formas que essa assume no interior das empresas. Por fim, serão trabalhadas as estratégias e técnicas para melhorar a comunicação e as relações entre os organizadores, em todos os níveis, horizontal ou vertical.

Psicologia de formação e de orientação profissional

O curso, estruturado em duas partes, uma relativa à Psicologia de Orientação e a outra à Psicologia de Formação, não deixará de sinalizar os pontos de conexão entre as duas áreas teóricas-profissionais.

No que diz respeito à Psicologia de Formação, o ponto de partida será uma introdução histórica que permitirá, a partir da fundamental diferença entre treinamento e formação, enquadrar a temática principal, sinalizando sua forte conexão com as várias culturas quanto à relação entre indivíduos e trabalho e entre organizações e o contexto de referência. Os conteúdos propostos abordam diversas fases do processo de formação, as principais formas de intervenção e os instrumentos, a gestão e as dinâmicas de grupo de formação, o relacionamento entre cultura organizativa e formação.

Quanto à Psicologia de Orientação, partiremos também de um perfil histórico se passará em seguida a diversos temas teóricos, modelos e instrumentos propostos nesse âmbito. Concebendo uma visão geral de orientação como processo de mediação entre as necessidades e as competências do indivíduo de um lado e as exigências formativas e ocupacionais de outro, os conteúdos da disciplina serão expostos dentro de uma visão de intervenção de orientação que não se limita às ações informativas/diagnósticas, mas que privilegia a realização de um processo de maturação e de consciência da escolha.