

FORMULÁRIO DAS AÇÕES DE EXTENSÃO
1. IDENTIFICAÇÃO DA ORIGEM

1.1. TÍTULO: Gestão de Recursos Humanos

1.2. CURSO: Processos Gerenciais/Gestão Comercial (Matriz Integrada)

1.3. IDENTIFICAÇÃO DO(A) PROFESSOR(A) / PROPONENTE

1.3.1. NOME: Claudia Maria Huber

1.3.2. TITULAÇÃO: Mestre (Doutoranda em Ciências Administrativas com ênfase em Recursos Humanos)

1.3.3. DISCIPLINA: Gestão de Pessoas

1.3.4. E-MAIL : claudiaunifebe@unifebe.edu.br

1.3.5. ENDEREÇO E TELEFONE Rua 149, n58, Apto 204. Centro - Itapema/SC - 47 8413 2878

1.3.6. EXPERIÊNCIA ACADÊMICA Docente nas disciplinas: Economia, Comportamento Organizacional e OSM.

1.3.7. NÚMERO DE ALUNOS DA DISCIPLINA: 26

1.4. COPARTÍCIPIES (PARCEIROS):
 Setor Público Setor Privado Sociedade Civil Organizada
 Comunidade Acadêmica, interna e externa Não há

1.4.1 ESPECIFICAR COPARTÍCIPIES:

2. CARACTERIZAÇÃO DA AÇÃO
2.1. ÁREA TEMÁTICA:
 Comunicação Cultura Direitos Humanos e Justiça Educação
 Meio Ambiente Saúde Tecnologia e Produção Trabalho

2.2. ABRANGÊNCIA:
 Local Regional Internacional

2.3. CLASSIFICAÇÃO DA AÇÃO:
2.3.1. QUANTO AO PRAZO DE OPERACIONALIZAÇÃO:
 Ocasional Permanente

2.3.2 QUANTO A ESTRUTURAÇÃO DA AÇÃO DESENVOLVIDA:

<input type="checkbox"/> Programa	<input type="checkbox"/> Projeto	<input checked="" type="checkbox"/> Curso	<input type="checkbox"/> Evento	<input type="checkbox"/> Publicações e Outras
		<input type="checkbox"/> De Iniciação <input type="checkbox"/> De Atualização <input checked="" type="checkbox"/> Treinamento e Qualificação Profissional	<input type="checkbox"/> Congresso <input type="checkbox"/> Seminário <input type="checkbox"/> Ciclo de Debates <input type="checkbox"/> Exposição <input type="checkbox"/> Espetáculo <input type="checkbox"/> Evento Esportivo <input type="checkbox"/> Festival <input type="checkbox"/> Campanha <input type="checkbox"/> Outros	<input type="checkbox"/> Livro <input type="checkbox"/> Anais <input type="checkbox"/> Capítulo de Livro <input type="checkbox"/> Artigo <input type="checkbox"/> Comunicação <input type="checkbox"/> Manual <input type="checkbox"/> Jornal <input type="checkbox"/> Revista <input type="checkbox"/> Relatório Técnico <input type="checkbox"/> Produto Audiovisual <input type="checkbox"/> Jogo Educativo <input type="checkbox"/> Aplicativo para Computador <input type="checkbox"/> Produto Artístico <input type="checkbox"/> Outros
<input type="checkbox"/> Prestação de Serviços				

2.4. MODALIDADE:
 Presencial Semipresencial Virtual ou a Distância

3. DESCRIÇÃO DA AÇÃO

Descrever, nos itens a seguir, todas as informações necessárias para o desencadeamento da ação.

3.1. JUSTIFICATIVA (descrever):

No atual contexto, caracterizado pela evolução na gestão de negócios e o acirramento da globalização, os gestores das empresas necessitam remodelar suas formas de gestão. Assim, a área de Recursos Humanos, com o intuito de contribuir na missão da Gestão dos Recursos Humanos das organizações, necessita estabelecer uma nova dinâmica de trabalho, articulada com o Planejamento Estratégico Institucional, de modo a envidar esforços para que os grandes objetivos de resultados da organização sejam atingidos. Este novo enfoque de Gestão de Recursos Humanos exige um reposicionamento da área e reestruturação organizacional, como área de apoio estratégica na gestão dos resultados organizacionais.

A Administração de Recursos Humanos é uma área extremamente contingencial e situacional. Ela depende das características do contexto, do negócio da empresa e da sua cultura, da mentalidade dos profissionais de Recursos Humanos e tantas outras variáveis. Sob a égide da competitividade dos mercados globalizados, as palavras de ordem passaram a ser produtividade e qualidade. Assim, só se justifica manter uma pessoa na empresa pela sua efetiva contribuição para os resultados finais e criação de valor dentro da organização.

Sobre a preocupação em valorizar as pessoas na organização, Dutra (2002, p. 17) caracteriza a gestão de pessoas como "Um conjunto de políticas e práticas que permitem a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas, para que ambas possam realizá-las ao longo do tempo". Assim, a maneira como a empresa trata seus empregados reflete diretamente no nível de satisfação e no clima organizacional. Ocorre que nem todos os gestores são hábeis em lidar com pessoas, a gerenciar conflitos, a promover integração e desenvolver equipes. Surge, então, a conveniência de se preparar acadêmicos que tão logo estejam a desempenhar funções de gestão no mercado de Brusque e região para que possam adotar ferramentas adequadas e contar com a "assistência" direta dos profissionais de Recursos Humanos na gestão de suas equipes.

A Administração de Recursos Humanos está fortemente condicionada a oferecer suporte para que o corpo funcional das empresas, seja qualificado, comprometido e engajado na estratégia do negócio. É assim uma área de ponta capaz de colaborar com a condução da empresa para o seu futuro, gerar riqueza e adicionar valor na era da informação e do conhecimento.

As organizações, neste caso as sediadas em Brusque e região também estão inseridas nesse contexto de transformações, incorporando mudanças na linha do profissionalismo da gestão, que tem como princípio a gestão por resultados. Nesse processo, a Administração de Recursos Humanos pode contribuir de maneira significativa na implantação de um novo sistema de Gestão de Pessoas, tendo os gerentes de linha como gestores de pessoas, e a área de Recursos Humanos como parceira estratégica na missão desses gestores e alinhada ao negócio das organizações.

Considera-se fundamental, nesse contexto que as Instituições de Ensino Superior, aqui denominada Centro Universitário de Brusque - UNIFEBE possam estar inseridas como provedoras do conhecimento e por consequência do desenvolvimento de Brusque e região. Pretende-se, portanto, proporcionar aos participantes oportunidades de desenvolvimento, formação de profissionais preparados para inserção no mercado, e como futuros gestores das organizações precisam estar atentos às transformações no mundo do trabalho. Dentro desta perspectiva, as empresas precisam do capital humano e criar competências estratégicas diferenciadoras no sentido da atração, desenvolvimento e retenção dos talentos. Pode-se afirmar que nas organizações modernas os interesses do capital e dos colaboradores podem ser convergentes. A gestão, portanto, precisa criar condições para as pessoas crescerem com o seu talento e trabalho atingindo os objetivos da empresa e satisfazendo suas necessidades materiais, profissionais e sociais.

Certamente não esgotamos com este conteúdo programático as temáticas e oportunidades de capacitação que tem direcionamento no Desenvolvimento Organizacional, contudo elencamos algumas que entendemos de vital importância para que as organizações possam alcançar suas metas e atingir resultados significativos. Ressaltamos que as temáticas contempladas estão direcionadas para profissionais da área de Recursos Humanos e Gestores de Linha (Gestores de Pessoas). Destacando a importância das teorias no âmbito da gestão, com especial relevo para conceitos, como estratégia, adequação e eficiência organizacional, a clarificação do processo pelo qual a Gestão de Recursos Humanos tem impacto na *performance* organizacional e na integração de diferentes atores (os gestores, os colaboradores, *stakeholders*, etc.).

3.2. PALAVRAS-CHAVE:

	2)		
	Gestão		
	de		
Desenvolvimento	Recursos		
1) Organizacional	Humanos	3)	Resultados

3.3. OBJETIVO GERAL:

Oportunizar aos participantes uma visão geral sobre a atuação estratégica dos profissionais de Recursos Humanos e Gestores alinhada à estratégia organizacional, bem como informações, ferramentas de gestão e conhecimento que permitam o desenvolvimento de uma visão integrada do processo de gerenciamento de atividades em organizações. Possibilitando e potencializando sua atuação de forma eficaz para mobilizar pessoas e alavancar resultados para a organização.

3.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Objetivos

- Caracterizar a Gestão de Recursos Humanos e apresentar as Práticas e Políticas de Gestão de Recursos Humanos que tem impacto na *performance* organizacional e na integração de diferentes atores (gestores, colaboradores, *stakeholders*, entre outros);
- Oportunizar aos participantes uma visão geral sobre a atuação estratégica dos profissionais de Recursos Humanos alinhada a estratégia organizacional;

- Proporcionar aos participantes oportunidades de conhecimento e domínio sobre os diferentes elementos que influenciam o comportamento do indivíduo no ambiente empresarial (atitudes, valores, motivação, liderança, comprometimento, percepção de justiça), bem como, o comportamento dos grupos (comunicação, negociações e conflitos intergrupais) e o da própria organização (cultura, mudança e aprendizagem organizacional);
- Promover aos participantes a compreensão da Cultura Organizacional e da importância da Gestão de Clima Organizacional no contexto atual;
- Demonstrar de forma introdutória como o *Coaching* pode ser utilizado como metodologia para potencializar o nível de resultados destacando a capacidade de desenvolver competências específicas para o desempenho das atividades;
- Oportunizar aos participantes a aquisição, treino e reforço das competências comportamentais que asseguram um bom desempenho das funções de Liderança e Gestão de Equipes.

3.5. PÚBLICO ALVO:

3.5.1. NÚMERO MÍNIMO DE PARTICIPANTES: Entre 15 e 20 pessoas

3.5.2. NÚMERO MÁXIMO DE PARTICIPANTES: Entre 25 e 30 pessoas

3.6. PERÍODO, CARGA HORÁRIA E LOCAL DE REALIZAÇÃO

3.6.1. DATA DE INÍCIO: 03/08/2013

3.6.2. DATA DE TÉRMINO: 23/11/2013

3.6.3. CARGA HORÁRIA TOTAL: 48 horas (Carga horária por módulo: 8 horas)

3.6.4. LOCAL: Centro Universitário de Brusque – UNIFEBE

3.7. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS:

Exposição teórica e dialogada, execução de exercícios individuais e em grupo, debate com os participantes e vivências planejadas em casos de empresas que permitam ampla participação e aquisição de conhecimentos, fortalecendo competências.

3.8. CRONOGRAMA:

Data: 03/08/2013 – 1) Práticas e Políticas de Gestão de Recursos Humanos

Data: 24/08/2013 – 2) Gestão Estratégica de Recursos Humanos

Data: 14/09/2013 – 3) Comportamento Organizacional

Data: 05/10/2013 – 4) Cultura e Clima Organizacional

Data: 26/10/2013 – 5) Introdução ao *Coaching*

Data: 23/11/2013 – 6) Introdução a Liderança

Obs: Os módulos obedecem a uma seqüência “lógica”, contudo poderão ser desenvolvidos de forma independente de acordo com o interesse e demanda dos participantes.

3.9. MATERIAIS E EQUIPAMENTOS NECESSÁRIOS:

Projektor Multimídia

TV

DVD

3.10. CERTIFICAÇÃO:

Será emitido Certificado pela Proppex aos participantes que obtiverem 75% de freqüência.

3.11. INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO:

Será aplicada Avaliação de Eficácia ao final de cada módulo.

3.12. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Obs: As referências abaixo não estão citadas no corpo do Projeto, contudo serão utilizadas na aplicação dos módulos com as respectivas temáticas elencadas no Cronograma (item 3.8).

ALBUQUERQUE, L. G. de. A gestão estratégica de pessoas. In: FLEURY, M. T. L. (Coord.). **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.

BECKER, Brian, HUSELID, Mark & ULRICH, Dave. **Gestão Estratégica de pessoas com Scorecard. Interligando pessoas, estratégia e performance**. São Paulo: Elsevier, 2001.

BEATTY, Richard, BECKER, Brian & HUSELID, Mark. **Scorecard para Recursos Humanos. Conceitos e ferramentas para medir a contribuição das equipes**. São Paulo: Elsevier, 2005.

BENNIS, W. **A essência da liderança**. 11 ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2004.

BERGAMINI, C. W. **Liderança: administração do sentido**. São Paulo: Atlas, 1994.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. São Paulo: Editora Campus, 1999.

DEMO, G. **Políticas de gestão de pessoas nas organizações: o papel dos valores pessoais e da justiça**

organizacional. 3.ed.São Paulo: Atlas, 2010.
DUTRA, J. S. Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas . 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
FERREIRA, V. C. P et al. Modelos de gestão . Rio de Janeiro: FGV, 2000.
FISCHER, A. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. In: FLEURY, M. (Org.). As pessoas na organização . São Paulo: Gente, 2002.
FRANÇA, A. C. L. Práticas de recursos humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos . São Paulo: Atlas, 2007.
GRAMIGNA, M. R. Modelo de competências e gestão de talentos . São Paulo: Makron Books, 2002.
HATCH, M. J.; KOSTERA, M & KOVMIUSKI, A.K. The Three Faces of Leadership: Manager, Artist, Priest . 1 ed. Oxford: Blackwell Publishing Ltd, 2005.
HOUSE, R. J. Theory of charismatic leadership . In J. G. Hunt & L.L. Larson (Eds). <i>Leadership: the cutting edge</i> (pp. 189-207). Carbondale, Il: Southem Ollinois University Press. (1977).
IVANCEVICH, J. M. Gestão de recursos humanos . São Paulo: McGraw-Hill, 2008.
KAPLAN, Robert S. & NORTON, David P. Mapas Estratégicos – Convertendo ativos intangíveis em resultados tangíveis . Rio de Janeiro: Campus, 2004.
KATZ, D. ; Kahn, R. L. (1978). The social psychology of organizations . New York: Wiley.
LACOMBE, F. J. M. Recursos humanos: princípios e tendências . São Paulo: Saraiva, 2005.
LEGG, K. Human resource management: rhetorics and realities . London: Macmillan, 1995.
LEITE, L.A.M.C. et al. Consultoria em gestão de pessoas . Rio de Janeiro: FGV, 2005.
MARRAS, J. P. Administração de recursos humanos . Do operacional ao estratégico. 3. ed. São Paulo: Futura, 2000.
MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. Administração de recursos humanos . São Paulo: Atlas, 2000.
MOSCOVICI, F. Desenvolvimento interpessoal: leituras e exercícios de treinamento em grupo . Rio de Janeiro: LTC, 1982.
PORCHÉ, G.; NIEDERER, J. Coaching. O apoio que faz as pessoas brilharem . Rio de Janeiro: Editora Campus, 2002.
ORLICKAS, E. Consultoria de recursos humanos: conceitos, cases e estratégias . 10. ed. São Paulo: Danelli, 2010.
ROBBINS, S. P. Comportamento Organizacional . 11 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.
SCHEIN, E.H. Psicologia organizacional . 3. ed. Rio de Janeiro: Prentice-Hall, 1982.
ULRICH, D. Recursos humanos estratégicos: novas perspectivas para os profissionais de RH . São Paulo: Futura, 2000.
Whitmore, J. (2006) Coaching para Performance . Rio de Janeiro: Qualitymark.
WOOD JR., T. (Org.). Mudança organizacional . São Paulo: Atlas, 2000.