

Gestão de Pessoas

A Pós-Graduação em Gestão de Pessoas da PUCPR oferece ao profissional uma visão estratégica dos diferentes aspectos que compõem um setor de RH que se preocupa com as pessoas que fazem parte das organizações. O objetivo é oferecer ao estudante ferramentas atualizadas para que ele possa atuar como ponte, encontrando e desenvolvendo as pessoas mais adequadas para cada oportunidade, de modo que as empresas possam alcançar seus objetivos, em um processo duplo de crescimento. O foco do curso é capacitar especialistas capazes de desempenhar a gestão de pessoas alinhada com os objetivos estratégicos de uma organização.

Por que fazer Gestão de Pessoas na PUCPR?

O curso de Gestão de Pessoas da PUCPR é 100% a distância, cujo foco é contribuir para o protagonismo do estudante na construção do conhecimento.

Aqui, o estudante terá contato com disciplinas e conteúdos que oferecem ferramentas que permitem uma maior eficiência e eficácia no processo decisório da gestão de pessoas.

Além disso, a especialização em Gestão de Pessoas tem a finalidade de despertar uma visão contemporânea relacionada à importância das pessoas na busca por excelência em resultados e garantia de sucesso das empresas.

Nossas aulas trazem discussões contemporâneas pautadas nas novas demandas do mercado de trabalho e gestão de recursos humanos. O objetivo é apresentar aos nossos estudantes ferramentas para que possam desenvolver competências orientadas para o “saber fazer”.

Além disso, a Pós-Graduação prepara o profissional por meio de disciplinas cujo a metodologia atende diferentes formas de aprendizagem, sempre com suporte online do professor responsável pelo conteúdo, de um tutor especializado e da universidade (polo de Curitiba) em eventos presenciais.

Cada disciplina fica disponível na Sala Virtual por 3 semanas, durante as quais são realizadas atividades de avaliação semanal, equivalentes a aproximadamente 33% da nota total da disciplina. Essas atividades variam de acordo com o método mais adequado para cada disciplina e podem abranger dicas de leitura e de vídeos, questionários, estudos de caso e fóruns de discussão, exercícios de fixação, entre outros.

Na Sala Virtual você encontra:

- a) Plano de ensino da disciplina: conteúdo; atividades formativas e somativas e o cronograma;
- b) Acesso à biblioteca virtual;
- c) Gravações dos professores (vídeos de 2 a 15 minutos);
- d) Comentários do professor;
- e) Fórum de dúvidas da semana com o professor.

Recomenda-se que o aluno dedique de 8 a 10 horas por semana para melhor aproveitamento do curso.

Após a realização e aprovação das 15 disciplinas o estudante recebe o certificado de pós-graduado lato sensu. Público-Alvo O curso de Gestão de Pessoas da PUCPR se destina a profissionais e consultores que atuam na área de recursos humanos.

Mercado de atuação

O profissional formado em Gestão de Pessoas pela PUCPR estará preparado para compreender e atuar de forma estratégica em questões relacionadas a equipes de alto desempenho, remuneração, avaliação e seleção de talentos, aspectos comportamentais e do planejamento de carreira. O pós-graduado lato sensu também saberá avaliar o mercado de trabalho e estará atualizado sobre as tendências da área

PROFESSORES INSPIRADORES:

http://lattes.cnpq.br/6675282355827055	Ruth Beatriz Zimmermann	Plano de Cargos e Salários
http://lattes.cnpq.br/6064300984058227	Ana Carolina Bellé e Silva Bueno	Mercado de trabalho
http://lattes.cnpq.br/6064300984058227	Ana Carolina Bellé e Silva Bueno	Gestão de Pessoas
não tem	Deborah Marmelsztejn Dubner	Motivação
não tem	Deborah Marmelsztejn Dubner	Resiliência
http://lattes.cnpq.br/0004911971472559	Luiza Helena Giraud Borges	Design Thinking
http://lattes.cnpq.br/6834326716847397	Daniela Bassoul Israel	Gestão de Talentos
http://lattes.cnpq.br/0104818848520223	Rosane Bonessi Dias	People Analytics
http://lattes.cnpq.br/0104818848520223	Rosane Bonessi Dias	Equipes de Alta Performance
http://lattes.cnpq.br/6834326716847397	Daniela Bassoul Israel	Oratória e estratégias de comunicação nos negócios
http://lattes.cnpq.br/6675282355827055	Ruth Beatriz Zimmermann	Liderança positiva e skills para uma gestão inovadora
http://lattes.cnpq.br/3201562817578526	Líliam Maria Born	Metodologias ágeis
http://lattes.cnpq.br/0612180176689243	Alexandre Luís Götz Weiler	Planejamento de Carreira
http://lattes.cnpq.br/6064300984058227	Ana Carolina Bellé e Silva Bueno	Recrutamento e Seleção

Campus:

Curitiba

Periodicidade:

Semanal

Modalidade:

EAD

Mensalidade:

R\$ 298.00

Formato:

EAD

Inscrição:

Clique aqui

Duração:

11 meses

E-mail:

pos.escoladenegocios@pucpr.br

Telefone:

4132712131

www.pucpr.br

Disciplinas

Motivação

A motivação é geralmente definida como o que explica por que pessoas continuam ou terminam um certo comportamento em um momento determinado. Neste sentido, "[o] estudo da motivação comporta a busca de princípios (gerais) que nos auxiliem a compreender a razão pela qual os seres humanos em determinadas situações específicas escolhem, iniciam e mantêm determinadas ações". Os estados motivacionais vêm em vários graus de força. Quanto maior o grau, mais provável é que o estado influencie o comportamento. Isso está frequentemente ligado a forças atuantes dentro do agente que resultam em um comportamento direcionado a um objetivo. Um problema em definir a motivação em termos de forças internas é que é muito difícil medi-las, razão pela qual os teóricos de mentalidade empírica frequentemente preferem definições que estão mais intimamente ligadas ao comportamento observável. As definições causalistas enfatizam a relação causal entre a motivação e o comportamento resultante. As definições não causalistas, por outro lado, sustentam que a motivação explica o comportamento de uma forma não causal

Resiliência

A resiliência é a capacidade do indivíduo lidar com problemas, adaptar-se a mudanças, superar obstáculos ou resistir à pressão de situações adversas: choque, estresse, algum tipo de evento traumático, entre outros. Sem entrar em surto psicológico, emocional ou físico, por encontrar soluções estratégicas para enfrentar e superar as adversidades. Nas organizações, a resiliência se trata de uma tomada de decisão quando alguém se depara com um contexto entre a tensão do ambiente e a vontade de vencer. Essas decisões propiciam forças estratégicas na pessoa para enfrentar a adversidade. Manter a imunidade mental é a base para criar resiliência emocional. O indivíduo condiciona a mente a tolerar os pensamentos assustadores e consegue esquivar-se do sofrimento ao entender que a dor fará, inevitavelmente, parte da trajetória da vida.

Design Thinking

A disciplina Design Thinking, visa contribuir para que a área de Recursos Humanos mapeie com metodologia as experiências individuais de cada colaborador/profissional, com o objetivo de identificar os perfis adequados/melhores em relação a cada área das organizações.

A inferência profissional do Recursos Humanos faz uso da sensibilidade e técnica criativa para suprir demandas de negócios, calcada no aspecto humano para resolução de problemas, instando as empresas e pessoas a serem cada vez mais inovadoras e criativas, ou seja, a interação entre pessoas e realidade (problemas) é intensa, e tem como objetivo principal atuar como estratégia de negócios viável de forma rápida e factível, economicamente.

Gestão de Talentos

Esta disciplina abordará a combinação de esforços e incentivos estratégicos com o objetivo de atrair, contratar e reter profissionais de destaque, talentos, na empresa. Ao focar na gestão de talentos a organização garante a satisfação de seus melhores colaboradores e a saúde do negócio.

People Analytics

Muitas decisões que afetam os funcionários e a organização são tomadas com base na experiência pessoal do respectivo decisor. A análise de pessoas também deve fornecer informações tangíveis para poder tomar decisões baseadas em hipóteses e baseadas em dados que afetam os funcionários, a cooperação e a comunicação na empresa. Portanto, a análise de pessoas pode ser usada sob os termos análise de força de trabalho, análise de RH, análise de talentos, análise de funcionários, análise de capital humano e análise de HRIS e nas áreas de recrutamento,

integração, treinamento e desenvolvimento, desenvolvimento de funcionários, gerenciamento de funcionários e muitos outros cenários.

As questões atuais, que dizem respeito à cooperação no sentido mais amplo, são traduzidas em uma hipótese concreta, que é então examinada por meio de métodos estatísticos, entre outras coisas. Estudos de questionário ou projetos quase-experimentais podem ser usados aqui. A experiência e a intuição da administração são complementadas por informações bem fundamentadas para poder tomar decisões mais direcionadas e fundamentadas. [1]

Equipes de Alta Performance

Esta disciplina aborda as questões fundamentais que estão ligadas ao conceito de equipes de alto desempenho (High Performance Teams), isto é, aquilo que está inerente ao sucesso dos times no contexto organizacional e sua relação com o mercado, focando na relação pessoa-pessoa e pessoas-organização.

Serão discutidos temas como autoconhecimento, comportamento organizacional, estresse, liderança, inovação, motivação, comunicação, diversidade, dentre outros que influenciam diretamente o desempenho de uma equipe e uma organização.

Oratória e estratégias de comunicação nos negócios

A habilidade de comunicar-se bem é hoje uma das competências mais valorizadas no mercado. Aqueles que dominam esta arte podem ser mais efetivos em vender suas ideias, em estabelecer melhores relações e em engajar e motivar pessoas.

Entender mais sobre oratória, essa arte de expressar-se bem, no contexto dos dias atuais, é fundamental. Hoje, oradores somos todos nós que temos algo a comunicar por mais simples que seja a mensagem e por menor que seja nosso público. Oratória deixou de ser algo restrito ou interessante somente para aqueles que precisam falar para grandes plateias, mas passou a ser um aprendizado relevante para a vida, principalmente em nossos tempos modernos em que a abrangência da nossa comunicação pode tomar proporções continentais da noite para o dia e em que a cobrança por formas mais modernas, mais rápidas e mais assertivas de comunicação é cada vez mais crescente.

Nesta disciplina, visitaremos este universo da oratória não somente trazendo técnicas ou ferramentas para melhorarmos nossa comunicação, mas refletindo sobre o que nos dias atuais é ter uma oratória diferenciada, uma que gere conexões genuínas com nossos interlocutores e que nos permita explorar toda a nossa potência enquanto comunicadores e enquanto indivíduos singulares.

Liderança positiva e skills para uma gestão inovadora

A Liderança Positiva é um conjunto de estratégias e ferramentas que possibilitam as lideranças criarem ambientes positivos no trabalho, aproveitando os pontos fortes de cada integrante de uma equipe, ao invés de concentrar-se sobre os pontos fracos. Trata-se de uma abordagem que permite desenvolver relações de apoio mútuo em todos os níveis da organização, de modo a criar um senso profundo de propósito compartilhado. O desafio do líder é ajudar a criar o novo e mobilizar as pessoas para a realização das mudanças necessárias. Um conjunto de soft skills para a inovação serão abordadas na disciplina, de modo a estimular o desenvolvimento de pessoas resilientes, confiantes e otimistas, que irão superar àquelas medrosas e pessimistas, com dificuldade de inovar.

Metodologias ágeis

A disciplina apresenta metodologias ágeis explorando conceitos aplicáveis para obtenção de resultados que agreguem real valor aos clientes e organizações. A disciplina proporcionará ao estudante conhecimento para avaliar os melhores modelos aplicáveis à sua própria organização ou gestão de projetos.

Ética

Ementa

Identificação dos pressupostos éticos e morais e dos principais paradigmas éticos, bem como os desafios e os problemas da sociedade contemporânea e sua relação com a prática profissional.

Objetivo

Refletir sobre as causas e consequências da chamada “crise ética” no mundo contemporâneo. Analisar a problematização em torno dos termos ética e moral.

Apresentar os principais modelos éticos.

Refletir sobre as questões ligadas a coerção e a consciência moral.

Compreender os desafios da responsabilidade social e ambiental como um problema ético.

Refletir sobre os principais desafios éticos das instituições e dos profissionais que nelas atual.

Conteúdo

O que falamos quando falamos de Ética?

Moralidade Líquida: que lições tirar do Anel de Giges?

Ética da Virtude: qual é a vida que vale a pena?

Ética do Dever: em que casos é possível mentir?

Ética Utilitária: quem você salvaria em um incêndio?

Ética da Responsabilidade: a humanidade ainda continuará existindo?

Planejamento de Carreira

Importância, conceitos e fundamentos de planejamento de forma abrangente e de planejamento de carreira especificamente. Autoconhecimento e desenvolvimento de competências como ferramenta para o desenvolvimento pessoal e profissional. Planejamento de carreira no âmbito corporativo e organizacional como forma para atingir melhores resultados. Integração da estratégia organizacional com as competências individuais de cada colaborador no Planejamento de Carreira nas Organizações para maximizar resultados para a organização e melhorar o clima organizacional. As diferentes metodologias e os desafios de implementação do Planejamento de Carreira em cada ambiente organizacional. Tópicos emergentes, tendências inovadoras e disruptivas em planejamento de carreira pessoal e organizacional.

Recrutamento e Seleção

Esta disciplina tem por objetivo apresentar conceitos, métodos e ferramentas de seleção estratégica de pessoas e promover a troca de experiências e reflexões sobre o tema.

Plano de Cargos e Salários

Essa disciplina tem por objetivo transmitir os conhecimentos necessários para uma administração eficaz dos processos de remuneração, abordando temas como: descrição de cargos; avaliação de cargos; remuneração por desempenho e

competências; gestão do desempenho; administração geral da remuneração e autodesenvolvimento. Serão compreendidas as situações práticas relacionadas à gestão de pessoas e remuneração, alinhadas às estratégias do negócio.

Mercado de trabalho

Esta disciplina fará uma discussão acerca do Mercado de trabalho, no sentido de trazer à luz os aspectos mais relevantes para a competitividade de uma organização ou profissional no mercado, tendo foco na gestão de pessoas, que é o grande diferencial na atualidade, e nos desafios, tanto os previsíveis, quanto os imprevisíveis. O objetivo da disciplina é estimular a reflexão do profissional e/ou da organização diante do Mercado de Trabalho, vislumbrando os aspectos mais gerais no sentido de revisitar e repensar o seu posicionamento, objetivos e as estratégias com vistas, entre outras questões, à competitividade no mercado no qual se insere e na superação de eventualidades.

Gestão de Pessoas

A disciplina destaca a importância do colaborador nas organizações, são essenciais para o funcionamento de uma organização. Por isso, muitos direitos foram conquistados, que resultaram em benefícios. A satisfação do colaborador é algo trabalhado principalmente na modernidade, e surge da vontade do empregador de garantir um pleno desempenho deste funcionário. Em vista disso, a estrutura organizacional evoluiu, e tarefas que eram ligadas ao setor de Recursos Humanos (RH) passaram a demandar mais atenção. Os mecanismos envolvem diversos processos, como planejar os objetivos da empresa e quais são os funcionários que estarão envolvidos para o progresso dessa meta. Por isso, é essencial que os membros da equipe de gestão estejam alinhados com os colaboradores, visando a satisfação de todos. Entende-se que os objetivos da empresa estejam de acordo com os objetivos pessoais e profissionais de cada funcionário.

Motivação

A motivação é geralmente definida como o que explica por que pessoas continuam ou terminam um certo comportamento em um momento determinado. Neste sentido, "[o] estudo da motivação comporta a busca de princípios (gerais) que nos auxiliem a compreender a razão pela qual os seres humanos em determinadas situações específicas escolhem, iniciam e mantêm determinadas ações". Os estados motivacionais vêm em vários graus de força. Quanto maior o grau, mais provável é que o estado influencie o comportamento. Isso está frequentemente ligado a forças atuantes dentro do agente que resultam em um comportamento direcionado a um objetivo. Um problema em definir a motivação em termos de forças internas é que é muito difícil medi-las, razão pela qual os teóricos de mentalidade empírica frequentemente preferem definições que estão mais intimamente ligadas ao comportamento observável. As definições causalistas enfatizam a relação causal entre a motivação e o comportamento resultante. As definições não causalistas, por outro lado, sustentam que a motivação explica o comportamento de uma forma não causal

Resiliência

A resiliência é a capacidade do indivíduo lidar com problemas, adaptar-se a mudanças, superar obstáculos ou resistir à pressão de situações adversas: choque, estresse, algum tipo de evento traumático, entre outros. Sem entrar em surto psicológico, emocional ou físico, por encontrar soluções estratégicas para enfrentar e superar as adversidades. Nas organizações, a resiliência se trata de uma tomada de decisão quando alguém se depara com um contexto entre a tensão do ambiente e a vontade de vencer. Essas decisões propiciam forças estratégicas na pessoa para enfrentar a adversidade. Manter a imunidade mental é a base para criar resiliência emocional. O indivíduo condiciona a mente a tolerar os pensamentos assustadores e consegue esquivar-se do sofrimento ao entender que a dor fará, inevitavelmente, parte da trajetória da vida.

Design Thinking

A disciplina Design Thinking, visa contribuir para que a área de Recursos Humanos mapeie com metodologia as experiências individuais de cada colaborador/profissional, com o objetivo de identificar os perfis adequados/melhores em relação a cada área das organizações.

A inferência profissional do Recursos Humanos faz uso da sensibilidade e técnica criativa para suprir demandas de negócios, calcada no aspecto humano para resolução de problemas, instando as empresas e pessoas a serem cada vez mais inovadoras e criativas, ou seja, a interação entre pessoas e realidade (problemas) é intensa, e tem como objetivo principal atuar como estratégia de negócios viável de forma rápida e factível, economicamente.

Gestão de Talentos

Esta disciplina abordará a combinação de esforços e incentivos estratégicos com o objetivo de atrair, contratar e reter profissionais de destaque, talentos, na empresa. Ao focar na gestão de talentos a organização garante a satisfação de seus melhores colaboradores e a saúde do negócio.

People Analytics

Muitas decisões que afetam os funcionários e a organização são tomadas com base na experiência pessoal do respectivo decisor. A análise de pessoas também deve fornecer informações tangíveis para poder tomar decisões baseadas em hipóteses e baseadas em dados que afetam os funcionários, a cooperação e a comunicação na empresa. Portanto, a análise de pessoas pode ser usada sob os termos análise de força de trabalho, análise de RH, análise de talentos, análise de funcionários, análise de capital humano e análise de HRIS e nas áreas de recrutamento, integração, treinamento e desenvolvimento, desenvolvimento de funcionários, gerenciamento de funcionários e muitos outros cenários.

As questões atuais, que dizem respeito à cooperação no sentido mais amplo, são traduzidas em uma hipótese concreta, que é então examinada por meio de métodos estatísticos, entre outras coisas. Estudos de questionário ou projetos quase-experimentais podem ser usados aqui. A experiência e a intuição da administração são complementadas por informações bem fundamentadas para poder tomar decisões mais direcionadas e fundamentadas. [1]

Equipes de Alta Performance

Esta disciplina aborda as questões fundamentais que estão ligadas ao conceito de equipes de alto desempenho (High Performance Teams), isto é, aquilo que está inerente ao sucesso dos times no contexto organizacional e sua relação com o mercado, focando na relação pessoa-pessoa e pessoas-organização.

Serão discutidos temas como autoconhecimento, comportamento organizacional, estresse, liderança, inovação, motivação, comunicação, diversidade, dentre outros que influenciam diretamente o desempenho de uma equipe e uma organização.

Oratória e estratégias de comunicação nos negócios

A habilidade de comunicar-se bem é hoje uma das competências mais valorizadas no mercado. Aqueles que dominam esta arte podem ser mais efetivos em vender suas ideias, em estabelecer melhores relações e em engajar e motivar pessoas.

Entender mais sobre oratória, essa arte de expressar-se bem, no contexto dos dias atuais, é fundamental. Hoje,

oradores somos todos nós que temos algo a comunicar por mais simples que seja a mensagem e por menor que seja nosso público. Oratória deixou de ser algo restrito ou interessante somente para aqueles que precisam falar para grandes plateias, mas passou a ser um aprendizado relevante para a vida, principalmente em nossos tempos modernos em que a abrangência da nossa comunicação pode tomar proporções continentais da noite para o dia e em que a cobrança por formas mais modernas, mais rápidas e mais assertivas de comunicação é cada vez mais crescente.

Nesta disciplina, visitaremos este universo da oratória não somente trazendo técnicas ou ferramentas para melhorarmos nossa comunicação, mas refletindo sobre o que nos dias atuais é ter uma oratória diferenciada, uma que gere conexões genuínas com nossos interlocutores e que nos permita explorar toda a nossa potência enquanto comunicadores e enquanto indivíduos singulares.

Liderança positiva e skills para uma gestão inovadora

A Liderança Positiva é um conjunto de estratégias e ferramentas que possibilitam as lideranças criarem ambientes positivos no trabalho, aproveitando os pontos fortes de cada integrante de uma equipe, ao invés de concentrar-se sobre os pontos fracos. Trata-se de uma abordagem que permite desenvolver relações de apoio mútuo em todos os níveis da organização, de modo a criar um senso profundo de propósito compartilhado. O desafio do líder é ajudar a criar o novo e mobilizar as pessoas para a realização das mudanças necessárias. Um conjunto de soft skills para a inovação serão abordadas na disciplina, de modo a estimular o desenvolvimento de pessoas resilientes, confiantes e otimistas, que irão superar àquelas medrosas e pessimistas, com dificuldade de inovar.

Metodologias ágeis

A disciplina apresenta metodologias ágeis explorando conceitos aplicáveis para obtenção de resultados que agreguem real valor aos clientes e organizações. A disciplina proporcionará ao estudante conhecimento para avaliar os melhores modelos aplicáveis à sua própria organização ou gestão de projetos.