

Gestão Estratégica de Pessoas: Potencializando Talentos e Inovações

Desenvolver profissionais para atuarem na gestão de pessoas, promovendo o desenvolvimento do potencial humano e de equipes, por meio de metodologias inovadoras, contribuindo para o alinhamento estratégico e sustentabilidade das organizações, na conquista de resultados de alta performance. O curso constroi competências nos profissionais da área de gestão de equipes, tendo por objetivo a ampliação de conhecimentos e de ferramentas para uma atuação estratégica no mercado de trabalho. Como os novos modelos de negócio desafiam as áreas de recursos humanos de diferentes empresas os líderes e gestores precisam aprimorar suas estratégias para atrair novos talentos e reter os colaboradores já conquistados. Nesse contexto, o curso ajudará o participante a criar estratégias capazes de otimizar os processos e atividades de RH, levando em consideração o mundo globalizado que está em constante mudança. Público-Alvo O curso é voltado a executivos e gestores de instituições privadas e públicas, empresários, consultores, profissionais liberais e graduados que buscam complementar o direcionamento de sua atuação profissional. Profissionais que desejam otimizar a gestão de carreira em organizações competitivas, que desejam incrementar competências para empreender ou assumir posições estratégicas em ambientes corporativos, ou que pretendem ampliar a visão sistêmica sobre negócios e gestão empresarial. Profissionais que trabalham com processos de gestão de pessoas e buscam atualização ou formação complementar, bem como, demais profissionais e gestores de equipe das mais diversas áreas de formação, que têm como objetivo aprimorarem suas competências em processos estratégicos de gestão de pessoas.

Campus:

Curitiba

Periodicidade:

Semanal

Modalidade:

Presencial

Mensalidade:

R\$ 489.00

Formato:

Presencial

Inscricao:

[Clique aqui](#)

Duracao:

13 meses

Disciplinas

Gestão Estratégica de Procedimentos: Aspectos Legais, Trabalhistas e Contábeis

A disciplina aborda a gestão estratégica de procedimentos, com ênfase nos aspectos legais, trabalhistas e contábeis. Serão discutidos temas como a legislação trabalhista, as obrigações contábeis, e as práticas de compliance. A disciplina enfatiza a importância de um conhecimento aprofundado das regulamentações para garantir a conformidade e a eficiência nas operações organizacionais.

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 atuam.

Conteúdo

O que falamos quando falamos de Ética?

Moralidade Líquida: que lições tirar do Anel de Gíges?

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?

C.H. de Eletivas

Carga horária destinada a escolha de disciplinas de outros cursos

Processo de Gestão de Pessoas

Atração e retenção de talentos. Técnicas de avaliação de desempenho. Treinamento e desenvolvimento. Gestão de carreira. Indicadores estratégicos de recursos humanos.

Ecossistemas de Inovação e Capital Humano

No mundo corporativo, um ecossistema de inovação bem-sucedido é quando empresas, universidades e governos se unem para criar um ambiente colaborativo e inovador, em que todos trabalham juntos e compartilham resultados em comum, proporcionando uma intensa troca de experiências. Indicadores de mensuração da inovação. Os ecossistemas de inovação são polos que reúnem e integram a infraestrutura ao capital humano e financeiro para favorecer ambientes

de pesquisa e desenvolvimento que buscam solucionar dores latentes de mercado, criando produtos, serviços e projetos que atendam à tais necessidades. Plataformas de inovação aberta. Criação de ambientes inovadores nas organizações.

Liderança e Gestão de Equipes

Desenvolvimento do pensamento estratégico a partir de times de trabalho. Estilos de liderança. Construção de confiança e espírito colaborativo das relações. Gestão do tempo. Papéis e responsabilidades de equipes autogerenciáveis. Competências contemporâneas do líder em ambientes complexos e competitivos.

Felicidade Interna no Trabalho

Indicadores para mensuração de clima organizacional, Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Felicidade Interna Bruta (FIB). Autoconhecimento e diferenças Individuais. Mindfulness e seus benefícios para a saúde na vida e no trabalho. Mentoria e coaching. Equilíbrio entre gestão da carreira e da vida pessoal.

Comportamento Organizacional

Diversidade. Motivação. Comunicação eficaz. Gestão de conflitos. Técnicas de negociação. Inteligência emocional. Relações de poder e influência. Cultura organizacional. Competências interculturais em organizações globais.

Remuneração Estratégica

Remuneração por competências. Modelos de estruturação de cargos e salários. Planos de incentivos e benefícios. Pesquisa salarial. Cálculo de folha de pagamento e seus respectivos impactos nos resultados das empresas. Indicadores financeiros de RH.

Relações Trabalhistas e Saúde no Trabalho

São as relações entre o trabalho/a mão-de-obra (que presta o trabalhador) e empregador ou capital (pago pela entidade empregadora) no âmbito do processo de produção. As relações de trabalho são regulamentadas por um contrato de trabalho, que define os direitos e as obrigações de ambas as partes.

Promover a aplicação das melhores práticas jurídico-trabalhista dentro das empresas para minimizar passivos trabalhistas; colaborar estrategicamente com a gestão processos e procedimentos nas relações trabalhistas nas empresas, visando criar um ambiente colaborativo, seguro e com risco trabalhista calculado. A Saúde do Trabalhador é o conjunto de atividades do campo da saúde coletiva que se destina, por meio das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos.

Gestão por Competências

Alinhamento entre gestão de pessoas e estratégia organizacional. Competências organizacionais e competências pessoais. Mapeamento de competências e estruturação organizacional. Relação entre gestão de pessoas e governança corporativa. O papel estratégico do RH na institucionalização da cultura organizacional. Políticas de recursos humanos com base no modelo de competências.

Gestão Estratégica de Procedimentos: Aspectos Legais, Trabalhistas e Contábeis

A disciplina aborda a gestão estratégica de procedimentos, com ênfase nos aspectos legais, trabalhistas e contábeis. Serão discutidos temas como a legislação trabalhista, as obrigações contábeis, e as práticas de compliance. A disciplina enfatiza a importância de um conhecimento aprofundado das regulamentações para garantir a conformidade

e a eficiência nas operações organizacionais.