

GESTÃO ESTRATÉGICA
DE RECURSOS
HUMANOS

PÓS-GRADUAÇÃO

RECURSOS HUMANOS

 ONLINE

Sumário

RECURSOS HUMANOS

Carta da presidência	3
Por que a FIA?	4
Educação, Consultoria e Pesquisa	7
Por que fazer uma MBA agora?	11
Por que estudar na FIA Online?	12
Como funciona na prática estudar na FIA Online?	15
Composição da disciplina	16
Como será o meu curso?	17
Linha de frente: Coordenação	18
Disciplinas do curso	19
Programa por disciplina	22
Como me matricular?	56

Carta da PRESIDÊNCIA

É um prazer receber você aqui na FIA Online. Quando criamos a FIA, em 1980, nosso objetivo era desenvolver o conhecimento em Administração e disseminar as melhores práticas do setor. Hoje, com a internet fixa e móvel, a evolução da tecnologia e da educação digital, nada mais natural que trazer esse conhecimento também ao mundo online. Um formato adequado à vida moderna, mais prático, porém mantendo a qualidade e o rigor que nos levaram a atingir a pontuação máxima nos mais importantes rankings de ensino. Será um prazer contar com você entre os nossos alunos.



Isak Kruglianskas
Presidente da FIA

A FIA carrega consigo, nesses 40 anos, a referência como escola de negócios que forma profissionais e gestores que lideram as empresas brasileiras. Vivemos um período extraordinário, de transformação digital, intensa competição e novas tecnologias. É fundamental preparar-se para essa realidade, adquirir novas competências e liderar negócios inovadores. Os participantes terão uma nova experiência de ensino, ao acessar os cursos em qualquer lugar, a qualquer hora, no seu espaço, de acordo com suas necessidades: um ensino de alto nível, propiciado por docentes altamente reconhecidos pela academia e pelo mercado. Seja bem-vindo a esse novo mundo! Juntos construiremos a nova educação do século XXI!



Maurício Jucá de Queiroz
Diretor da Faculdade FIA



Por que
A FIA?

FIA: desde 1980 formando executivos de sucesso no Brasil e exterior.

A FIA -Fundação Instituto de Administração foi fundada há 40 anos por professores do Departamento de Administração da USP.

É formada por profissionais conceituados do mercado: professores, gestores, consultores e líderes de grandes empresas. Isso permite que nossos alunos **ampliem** seus olhares, com a melhor convergência entre a teoria e prática.

+ de

40.000

alunos formados na Pós-Graduação e MBA

A FIA é credenciada pela Portaria MEC nº 750, de 26/05/2000 e publicada no Diário Oficial da União, Seção I, de 30/05/2000.



O EAD da FIA é credenciado em conformidade com o art. 16, do Decreto nº 9,57, de 25 de maio de 2017 e art. 12, da Portaria Normativa MEC nº 11 de 21 de junho de 2017.

Uma das instituições mais bem avaliadas em rankings nacionais e internacionais de educação.



25° melhor EMBA das Américas
6° quadro de alunos mais experiente do mundo



Escola **mais inovadora** da América do Sul

Diversos MBA apontados entre os **melhores do país**

Excelência para oferecer as melhores oportunidades de formação aos alunos

Os cursos da FIA seguem rigorosos padrões de excelência didática e programática e são credenciados por importantes instituições nacionais e internacionais, garantindo aos alunos valor à certificação obtida e, aos empregadores, a certeza de que seus colaboradores possuem formação de padrão internacional.

Acreditações, filiações e Convênios da FIA



Educação, Consultoria **E PESQUISA**



Você sabia que a FIA é responsável por desenvolver os principais conhecimentos na área de Administração? Com os melhores parceiros e aliando consultoria e pesquisa, mantemos um corpo docente extremamente atualizado, realizando projetos e estudos relevantes para as organizações em todo o Brasil.

São alguns dos projetos e pesquisas desenvolvidas pela FIA:



Nos dedicamos ao estudo e geração de novos conhecimentos para compreensão do ambiente de negócios e oferecer suporte às organizações.

Já realizamos mais de 8.000 projetos de consultoria nas iniciativas pública e privada, desenvolvendo metodologia própria, de forma lógica e transparente, para promover aprimoramento da gestão e planejamento e ações estratégicas e operacionais.

Algumas das áreas de atuação da FIA:

Análise de Dados e Big Data

Indústria 4.0

Desenvolvimento e Modernização Organizacional

Gestão de Projetos

Gestão Socioambiental

Gestão Estratégica de Pessoas

Marketing

Gestão Pública e PPP

Pequenas e Médias Empresas

Agronegócio

Inovação e Empreendedorismo

Redesenho de Processos

Comércio Internacional

Tecnologia da Informação

Estudos do Futuro

5 razões para investir na sua carreira



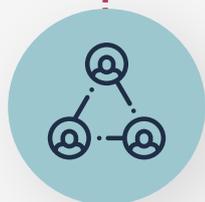
01

Preparação para o mercado de trabalho em transformação



02

Aumento de possibilidades por meio da educação



03

Crescimento da rede de contatos.



04

Aumento de possibilidades perante o mercado



05

Assumir o protagonismo em sua carreira.

Você entre os líderes do seu mercado



A FIA tem colaborado na formação de pessoas e profissionais se empenhando na excelência de um corpo docente dedicado e atualizado, com técnicas modernas e criadores de novos paradigmas de uma sociedade moderna e conectada. Os programas unem pessoas, estratégias, métodos, práticas e inovação, oferecendo condições de desenvolvimento tanto aos jovens executivos como também aos profissionais que buscam, em nossos cursos, os conhecimentos que o mundo globalizado e conectado demanda para um crescimento em empresas ou no desenvolvimento de seu próprio negócio.

Por que fazer uma **PÓS-GRADUAÇÃO AGORA?**

A opção de se formar em uma faculdade e parar de estudar já não existe. Você fica obsoleto no mercado de trabalho em muito pouco tempo. Segundo o Fórum Econômico Mundial, cerca de

1/3 das competências ficam obsoletas em menos de 5 anos.

Em mercados mais digitalizados, como o mercado financeiro, comércio eletrônico ou tecnologia, este percentual pode ser até maior.

Aprender continuamente é essencial para se adaptar às constantes mudanças no trabalho nesta nova década.

Continuar sua formação com um curso de pós-graduação ou MBA é uma forma segura de manter-se atualizado no mercado de trabalho. Garante que você está se preparando para evoluir numa carreira. Certifica que você está investindo na sua vida profissional.

Financeiramente também é um investimento que traz retorno. Segundo a OECD, se no Brasil uma pessoa formada com

nível superior ganha cerca de 2,3x mais que uma apenas com ensino médio, se você tem uma pós-graduação ou MBA esta diferença sobe para 4,49x.

Ou seja, fazer uma pós ou MBA é um investimento que retorna para o indivíduo na forma de maiores salários.

Uma pós-graduação *latu senso* é um curso direcionado ao desenvolvimento e especialização de competências profissionais. Já um MBA – Master in Business Administration – foca nas competências para gestão de negócios, muito valorizadas em cargos mais altos nas empresas.



Por que estudar na

FIA ONLINE?

DEPOIMENTOS



“A FIA te dá uma gama de desafios que você conseguirá aplicar no dia a dia, na prática.”



“É uma escola de muita credibilidade no Brasil inteiro e isso me fez ter segurança para buscar o conhecimento na FIA”



“O que me fez optar pela FIA foi unir uma instituição com bastante tradição no mercado e eu sabia que isso seria bastante considerado pelas empresas.”



Algumas das conveniências de fazer nossos cursos de pós-graduação e **MBA 100% online.**

01

Discussão e troca de experiências com profissionais que lideram o mercado;

02

Inovação com a nossa metodologia 100% online que respeita sua disponibilidade;

03

Certificado respeitado pelos maiores gestores e especialistas do mercado

A presença da FIA no dia a dia das grandes organizações, por meio de nossos professores e especialistas convidados, fornece a nosso corpo docente expertise para levar aos nossos cursos casos reais sobre o mundo dos negócios.

Como funciona na prática

ESTUDAR NA FIA ONLINE?

A metodologia de estudo utilizada nos cursos da FIA Online é fundamentada no protagonismo do aluno, e na conveniência do estudo às necessidades de cada indivíduo. O formato das videoaulas, dos materiais de estudo, dos podcasts, das avaliações, das aulas ao vivo, dos grupos de discussão, tudo é pensado para oferecer praticidade ao aluno, e para transmitir a experiência da sala de aula da FIA no ambiente digital, com alta qualidade.

A cada mês (ou quinzena, dependendo do curso), você recebe uma mensagem informando que sua disciplina já está disponível na plataforma da FIA ONLINE. Ao acessar, o aluno pode assistir as **Videoaulas** daquela disciplina, gravadas dentro das aulas reais da FIA com grandes professores, e editadas para que sejam objetivas e que todo o conteúdo fique bem explicado. Além das videoaulas, toda disciplina possui um **Guia da Disciplina**, para ajudar a estudar aqueles conteúdos, um **e-Book**, que além de resumir os conteúdos também recomenda bibliografias que ampliam seus estudos, a **Apresentação do**

Professor, quando ele utilizar algum material visual durante a aula, um ou mais **Podcasts** com o professor e eventuais convidados abordando tendências e reflexões atuais, alguns **Cases de mercado** para conectar o conteúdo acadêmico com aplicação prática no mercado. Além disso, toda disciplina tem o **Painel Web**, uma aula ao Vivo com o professor que traz debates do contexto atual. Ao longo de todo o curso você estará em contato com pessoas em todo o país, tirar dúvidas, e compartilhar conhecimentos, dentro de um grupo exclusivo no **Telegram**. E, ao final de cada disciplina, o aluno faz uma avaliação de conhecimento.

Composição **DA DISCIPLINA**



AULAS DIGITAIS



CASES



PAINEL WEB



CURADORIA



PODCLASS



NETWORKING



QUIZZ



FÓRUM



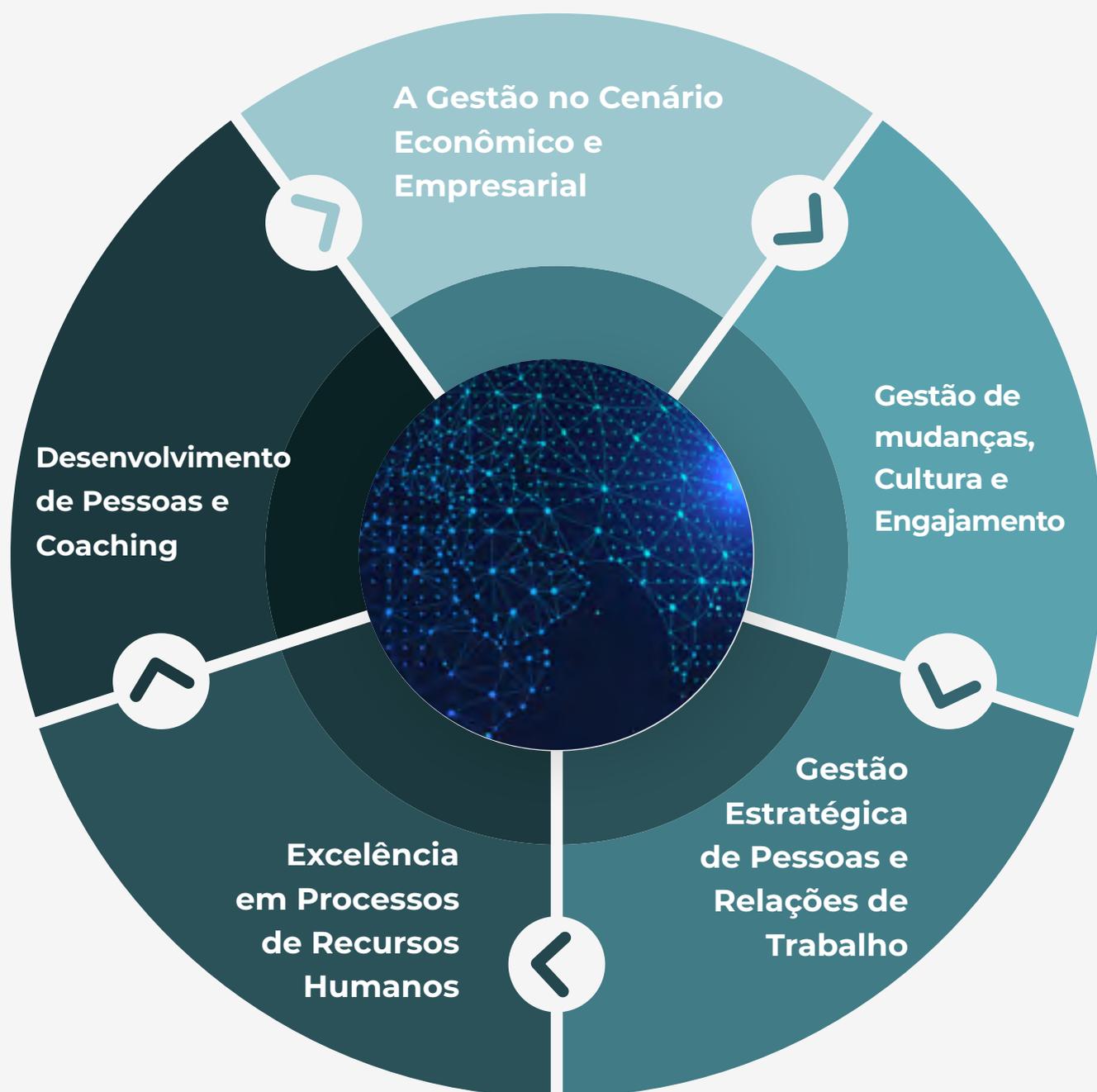
E-BOOK RESUMO

Portanto, cada aluno pode se organizar para estudar da melhor forma para suas necessidades. Alguns alunos estudam um pouco a cada dia, outros estudam no final de semana, ou estudam após o trabalho, ou aproveitam o tempo no trânsito ou nos horários de almoço. É você quem organiza seu tempo.

A cada período (mensal ou quinzenal) uma nova disciplina é disponibilizada. As pós-graduações são disponibilizadas num período de 12 meses, e os MBAs em 15 meses. Ou seja, em um ano e meio você se forma numa pós-graduação ou MBA de ponta, estudando de qualquer lugar do país, de acordo com sua própria agenda.

COMO SERÁ O MEU CURSO?

Matriz curricular por eixo temático

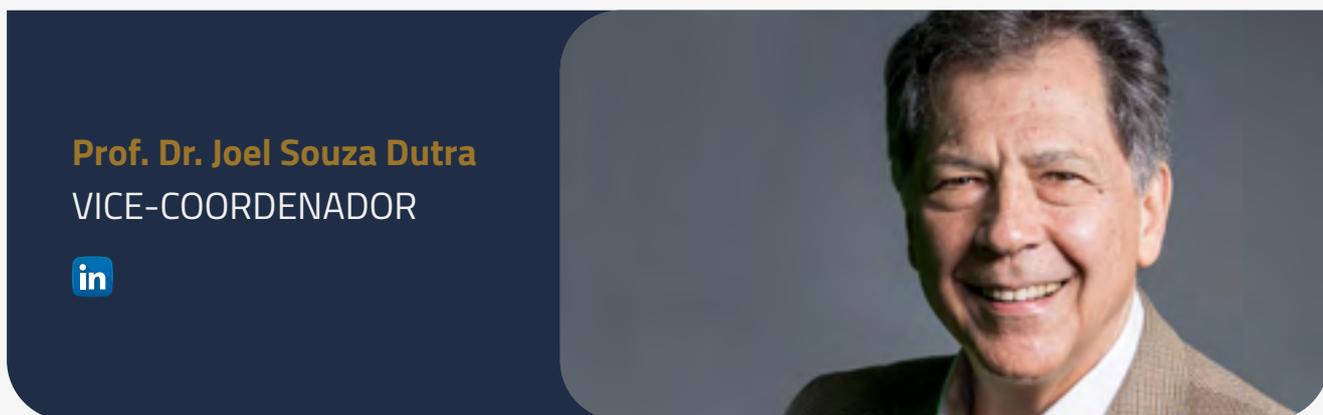


Carga Horária Total do curso. **PÓS: 360h**

Linha de frente: **COORDENAÇÃO**



Prof. Dr. André Luiz Fischer
COORDENADOR



Prof. Dr. Joel Souza Dutra
VICE-COORDENADOR



Para Pós

12 MESES



3 meses para o Projeto Final*

* O Projeto Final, a depender do curso, poderá ser desenvolvido ao longo do curso, sem os 3 meses adicionais.

Disciplinas

DO CURSO

01

A GESTÃO NO CENÁRIO ECONÔMICO E EMPRESARIAL

Eixo temático

Disciplina

Tendências Econômicas da Atualidade

Modelos de Gestão e Estratégica

Gestão Estratégica de Finanças

Gestão Estratégica de Marketing

Gestão Estratégica de Projetos

02

GESTÃO DE MUDANÇAS, CULTURA E ENGAJAMENTO

Eixo temático

Disciplina

Gestão da Cultura Organizacional

Gestão de Mudanças nas Organizações

Gestão de Pessoas, Clima e Engajamento das Organizações

Ética, Governança Corporativa e Sustentabilidade

Empreendedorismo, Inovação e Novas Práticas de Gestão

DISCIPLINAS DO CURSO

03

GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO

Eixo temático

Disciplina

Gestão Estratégica de Recursos Humanos

Gestão por Competências

Relações de Trabalho e Negociação Coletiva

Business Partner na Gestão de Recursos Humanos

Desafios da Comunicação nas Organizações

People Analytics e Inteligência Artificial em Recursos Humanos

04

EXCELÊNCIA EM PROCESSOS DE RECURSOS HUMANOS

Eixo temático

Disciplina

Talent Acquisition e Diversidade

Integração, Socialização e Gestão de Talentos

Gestão Estratégica de Remuneração

Employee Value Proposition

05

DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS E COACHING

Eixo temático

Disciplina

Aprendizagem e Educação Corporativa

Gestão de Carreira e Desenvolvimento

Coaching, Mentoring e Sucessão

Gestão de Desempenho e Assessment

Tendências Econômicas da Atualidade

Ementa

O macro ambiente globalizado, competitivo e sujeito a rápidas mudanças proporcionam às organizações a necessidade constante de atualização e inovação em processos, produtos e serviços. Esse cenário consolida a formação do profissional da área de Gestão de Pessoas sob uma perspectiva multifacetada, em que deve ser capaz de compreender os impactos das influências advindas do ambiente na realidade empresarial.

A disciplina **Tendências Econômicas da Atualidade** é composto pelos **temas**: Tendências da Economia, Perspectivas da Economia Brasileira, e Mercado Financeiro Nacional. Abrange uma introdução sobre (i) macroeconomia e suas variáveis fundamentais; e, (ii) os principais mercados financeiros, com foco nos conceitos relacionados a política econômica brasileira e suas relações com os mercados financeiros domésticos e internacionais.

Tem como objetivo proporcionar condições para a realização de uma análise contextualizada e integrada no processo decisório relacionado à economia e mercado financeiro brasileiro.

Ao término do tema o aluno deverá ser capaz de discorrer sobre:

- As variáveis macroeconômicas: produto interno bruto, emprego, inflação, taxas de juros e câmbios;
- As políticas econômicas fundamentais: política fiscal e monetária;
- O modelo Keynesiano: demanda agregada, renda, consumo, investimentos, gastos do Governo, balança comercial;
- Mercados Financeiros: monetários, crédito e capitais.

Conteúdo Programático

- Tendências da Economia
- Perspectivas da Economia Brasileira
- Mercado Financeiro Nacional: Visão Geral e Tendências

PROGRAMA POR DISCIPLINA

Modelos de Gestão e Estratégica

Ementa

O tema **Evolução do Pensamento em Gestão** abrange uma síntese evolutiva do surgimento das diferentes escolas de administração, abordando a análise organizacional (racionalidade, objetivos, desempenho, poder, controle e processo decisório, mudança organizacional e novas estruturas organizacionais) e suas implicações. Trata também sobre os constructos e modelos de gestão que se encontram nas fronteiras de estudo da gestão das organizações.

Ao término da disciplina o aluno deverá ser capaz de identificar, analisar e compatibilizar sua atuação como gestor de pessoas com o contexto do modelo de gestão praticado pela empresa, que permeiam as seguintes alternativas:

O modelo de administração científica, o modelo de relações humanas, O modelo de administração burocrática; O modelo sistêmico de administração; O modelo contingencial da administração; O modelo de administração por objetivos; O modelo de administração estratégica; O modelo de administração japonesa; O modelo de administração virtual; O modelo de administração do conhecimento; O modelo de administração de redes de valor agregado. A emergência de novos paradigmas.

O tema **Gestão Estratégica do Negócio** abrange a compreensão de como as organizações conquistam e sustentam vantagens competitivas. Para tanto, são estudados os fundamentos, o processo e as ferramentas de administração estratégica e sua aplicação nos níveis corporativo, da unidade de negócio e operacional.

Ao término do tema os alunos serão capazes de:

- Discutir os propósitos organizacionais (missão, visão, valores e objetivos).
- Analisar o ambiente geral (político, econômico, sociocultural, tecnológico, natural e legal) e setorial (forças que dirigem a concorrência), nos quais a organização se insere e compreender como eles podem influenciar seu desempenho.
- Analisar o ambiente interno da organização, seus recursos, capacidades e competências e compreender como eles contribuem para a busca e a sustentação da vantagem competitiva.
- Discutir alternativas estratégicas nos níveis corporativo (diversificação, integração vertical, aquisições, internacionalização, cooperação e desinvestimento), competitivo (estratégias competitivas genéricas, disciplinas de valor e modelo delta) e operacional (estratégias das áreas funcionais).
- Compreender os processos de implementação estratégica e de controle estratégico para dimensionar a capacidade da organização para executar suas estratégias e mensurar seus resultados.

Conteúdo Programático

- Evolução dos Modelos de Gestão
- Gestão Estratégico do Negócio

PROGRAMA POR DISCIPLINA

Gestão Estratégica de Finanças

Ementa

O tema Finanças Estratégicas visa melhorar os resultados apresentados pela empresa e aumentar o valor do patrimônio dos acionistas por meio sistemas de avaliação de desempenho financeiro que incentivem ações de longo prazo e atenda às necessidades de curto prazo. Para isso será explorada a dinâmica que envolve a avaliação da empresa por parte do mercado financeiro e o papel dos executivos em melhorar esta avaliação. O conteúdo envolve fatores que influenciam na avaliação das empresas, papel dos acionistas no monitoramento dos executivos, análise de demonstrativos financeiros e cálculos financeiros fundamentais.

Ao término do tema o aluno deverá ser capaz de discorrer sobre:

- A leitura, interpretação e uso de informações contábil- financeiras, de modo a reunir elementos para a tomada de decisão e controle administrativo;
- A interpretação e a tomada de decisão tendo em vista alcançar a criação de valor para os acionistas e para a sociedade;
- A análise de cálculos financeiros fundamentais que relacionem o planejamento financeiro empresarial e pessoal.
- Compreender os processos de implementação estratégica e de controle estratégico para dimensionar a capacidade da organização para executar suas estratégias e mensurar seus resultados.

Conteúdo Programático

- Finanças Estratégicas
- Marketing Estratégico

PROGRAMA POR DISCIPLINA

Gestão Estratégica de Marketing

Ementa

O tema **Marketing Estratégico** perpassa pelos conceitos básicos sobre marketing, ampliando seu escopo para a compreensão e análise de trabalhos de marketing desenvolvidos no âmbito empresarial moderno e a compreensão do processo de comportamento do consumidor. Trata também do desenvolvimento do senso crítico e da capacidade de contextualização sobre o assunto na realidade das organizações e instituições.

Ao término do tema o aluno deverá ser capaz de discorrer sobre:

- Conceitos básicos de Marketing
- Segmentação de Mercado, Seleção de Mercado-Alvo, Diferenciação e Posicionamento
- Composto de Marketing: Produto; Preço; Praça e Promoção
- Comportamento do Consumidor e do Comprador Organizacional

Conteúdo Programático

- Marketing Estratégico

PROGRAMA POR DISCIPLINA

Gestão Estratégica de Projetos

Ementa

A disciplina abordará os seguintes assuntos: Introdução à Gestão de Projetos, Processos do Gerenciamento de Projetos segundo o Guia PMBOK – PMI[®], O Papel e as Habilidades do Gerente de Projetos, Iniciação de Projetos, Planejamento de Projetos: Escopo, Prazo, Custo e Riscos, Planejamento de Projetos: Processos Complementares, Execução, Monitoramento e Controle e Encerramento de Projetos, Desafios da Gestão de Projetos.

Ao término da disciplina o aluno deverá ser capaz de:

- Conhecer os principais conceitos e nomenclatura típica relacionada à Gestão de Projeto
- Definir e controlar os objetivos do projeto;
- Identificar os fatores críticos de sucesso do projeto;
- Conhecer o papel e as habilidades requeridas por um Gerente de Projetos
- Identificar e gerenciar os *stakeholders* do projeto;
- Definir e controlar os requisitos do produto e o escopo do projeto;
- Definir e controlar o cronograma e orçamento do projeto;
- Definir e controlar os riscos do projeto;
- Definir papéis e responsabilidades no projeto;
- Conhecer a estrutura de um plano de comunicações do projeto;
- Identificar necessidades de aquisições e contratações;
- Entender a dinâmica de coordenação das interações entre os envolvidos no projeto;
- Formalizar a aceitação dos artefatos resultantes de cada fase do ciclo de vida do projeto;

- Elaborar relatórios de avaliação e de acompanhamento da situação do projeto;
- Conhecer o processo de gerenciamento de mudanças no projeto;
- Conduzir o encerramento formal de projetos ou fases de um projeto.

Conteúdo Programático

- Gestão de Projetos

PROGRAMA POR DISCIPLINA

Gestão da Cultura Organizacional

Ementa

Essa disciplina é composta pelos temas: **Cultura Organizacional e Poder nas Organizações.**

A abordagem do tema Cultura Organizacional abrange a formulação da estratégia, a relação entre liderança e cultura e o papel da Área de RH na gestão cultural da organização.

Ao término da disciplina o aluno deverá ser capaz de discorrer sobre :

- Cultura Organizacional: definição de cultura Organizacional; formação e evolução da cultura; níveis da cultura; elementos da cultura; a relação entre estratégia - Cultura – Mudança; cultura organizacional e cultura nacional; liderança

Conteúdo Programático

- Cultura Organizacional
- O Poder nas Organizações: Conceitos e Metodologia

PROGRAMA POR DISCIPLINA

Gestão de Mudanças nas Organizações

Ementa

A abordagem do tema Gestão Estratégica da Mudança abrange as perspectivas relacionadas aos aspectos do indivíduo, da equipe, da organização e da liderança.

Ao término do tema o aluno deverá ser capaz de discorrer sobre :

- A perspectiva do indivíduo: os aspectos da aprendizagem; os aspectos do comportamento; os aspectos cognitivos; a psicodinâmica individual;
- A perspectiva da equipe;
- A perspectiva da organização: impulsionadores da mudança; natureza da mudança; estágios do processo de mudança;
- A perspectiva da liderança: o papel no processo de mudança; os estilos de liderança e impactos na mudança; os desafios da liderança.

Conteúdo Programático

- Gestão de Mudanças

PROGRAMA POR DISCIPLINA

Gestão de Pessoas, Clima e Engajamento das Organizações

Ementa

Introduzir a reflexão sobre Gestão Estratégica de RH (GERH), diferenciando os papéis dos agentes envolvidos na sua implementação, com destaque para o profissional de RH e o gestor de linha. Explicitar e exercitar esses papéis a partir dos conceitos e da prática da Gestão de Clima Organizacional e do Engajamento.

Ao término da disciplina os alunos deverão:

- Dominar e saber aplicar os conceitos de Gestão de Pessoas e Gestão Estratégica de Pessoas
- Compreender a importância dos papéis dos profissionais e dos gestores de linha para a Gestão Estratégica de Pessoas
- Conhecer as competências necessárias para os profissionais de RH e os gestores de linha na GERH
- Dominar, saber diferenciar e aplicar os conceitos de Clima Organizacional, Comprometimento e Engajamento
- Entender e saber analisar as etapas do processo de Gestão do Clima Organizacional nas Empresas e avaliar a qualidade de serviços prestados por terceiros
- Entender e saber diagnosticar os níveis de maturidade da Gestão de Clima Organizacional nas Empresas
- Reconhecer o seu papel no processo de gestão do Clima Organizacional

Conteúdo Programático

- Gestão Estratégica de Pessoas
- Cima Organizacional – Pesquisa e Gestão
- Engajamento e Comprometimento

PROGRAMA POR DISCIPLINA

Ética, Governança Corporativa e Sustentabilidade

Ementa

Nesta disciplina, os alunos serão estimulados a refletir sobre o propósito das organizações na sociedade contemporânea. Será apresentado o conceito de governança corporativa, de modo a entender como as relações entre acionistas, executivos e demais stakeholders norteiam a estratégia das organizações. Para entender como uma organização constrói uma conduta coerente com as expectativas da sociedade, serão discutidos dilemas éticos e apresentados instrumentos de compliance. Por fim, serão trabalhados aspectos de sustentabilidade, que têm sido uma das principais demandas da sociedade contemporânea. Assim, será apresentada a evolução dos conceitos de desenvolvimento sustentável e sustentabilidade, procurando entender como os aspectos ambientais, sociais e econômicos têm afetado as práticas das organizações.

Conteúdo Programático

- Propósito das organizações
- O que é governança corporativa
- Problemas e mecanismos de governança corporativa
- Princípios e boas práticas de governança corporativa
- Ética e moral
- Dilemas éticos
- Ética empresarial e compliance
- Evolução do conceito de sustentabilidade
- Desafios ambientais e sociais
- Empreendedorismo social e inovação social
- Tendências de sustentabilidade

PROGRAMA POR DISCIPLINA

Empreendedorismo, Inovação e Novas Práticas de Gestão

Ementa

A disciplina visa estimular os participantes a reconhecerem as possibilidades de desenvolvimento advindas das oportunidades de negócio, dos processos de inovação e das práticas contemporâneas de gestão de pessoas. Para que o aluno incorpore as competências estabelecidas para esta disciplina, serão abordados os temas Empreendedorismo, Inovação e Design Thinking. Além disso, serão realizados Workshops de debate de práticas vivenciadas pelos próprios alunos em suas empresas e áreas de atuação.

Espera-se com isso demonstrar como o comportamento empreendedor, os processos de inovação e as novas formas de desenvolvimento de projetos e produtos exigem práticas de RH também inovadoras no âmbito das organizações.

O conteúdo específico de cada um destes temas é detalhado a seguir:

Empreendedorismo: Tem como objetivo proporcionar ao discente a compreensão sobre o fenômeno do empreendedorismo no Brasil, identificando as principais características e papéis do empreendedor, além de ser capaz de identificar oportunidades e avaliar planos de negócios na atualidade. Serão abordados os seguintes tópicos: (i) Conceitos iniciais sobre o empreendedorismo, (ii) Habilidades, competências, e características dos empreendedores – fatores psicológicos e sociológicos, (iii) Gestão empreendedora e (iv) plano de negócios.

Inovação: Tem como objetivo proporcionar ao discente a compreensão sobre os diferentes tipos e estratégias de inovação e os processos de planejamento e gestão. Ao fim da disciplina espera-se que o aluno adquira a capacidade de:

(i) conhecer conceitos fundamentais do processo de planejamento e gestão da inovação; (ii) interpretar e aplicar os principais conceitos e ferramentas de inovação nas organizações; (iii) discutir e avaliar de forma crítica as aplicações dos principais conceitos relacionados ao planejamento e gestão da inovação.

Design Thinking: Tem como objetivo desenvolver no discente a capacidade de uso da ferramenta para solucionar desafios críticos no ambiente corporativo, seus tópicos principais são: (i) Fundamentos do design thinking, (ii) Mudança de mindset (modelo mental), (iii) princípios (pilares: empatia, colaboração e experimentação) e métodos de design thinking e (iv) processos de design thinking.

Conteúdo Programático

- Empreendedorismo
- Inovação
- Design Thinking

PROGRAMA POR DISCIPLINA

Gestão Estratégica de Recursos Humanos

Ementa

Essa disciplina é composta por dois temas: Gestão Estratégica de Recursos Humanos.

O tema Gestão Estratégica de Recursos Humanos abrange a base conceitual sob a qual o curso está estruturado e funciona como espinha dorsal das demais disciplinas que dão continuidade ao programa. Parte-se do pressuposto contingencial, entendendo-se que os modelos de gestão de pessoas são definidos por fatores internos e externos às organizações que os adotam.

Ao término do tema o aluno deverá ser capaz de discorrer sobre:

- O que é Gestão de Pessoas e quais são seus elementos componentes
- Quais as diferentes correntes de análise da Gestão Estratégica de Pessoas
- Como se configura a gestão de pessoas na empresa contemporânea;
- No que ela difere dos modelos anteriores;
- O que provoca a diferença, quais são os fatores condicionantes;
- Quais as decisões de construção de um modelo de gestão de pessoas;
- A importância dos papéis dos agentes na gestão de pessoas.

Conteúdo Programático

- Gestão Estratégica de Recursos Humanos
- Alinhamento Estratégico dos Modelos de Gestão de Recursos Humanos

PROGRAMA POR DISCIPLINA

Gestão por Competências

Ementa

Essa disciplina é composta por dois temas: Sistema Integrado com Base em Competências e Experiências Práticas da Gestão Estratégica de Recursos Humanos.

O tema Sistema Integrado em Competências abrange os conceitos de competência, de complexidade e espaço ocupacional sob a ótica da realidade organizacional contemporânea. Também trata do mapeamento, organização e avaliação de competências; dos processos de movimentação, desenvolvimento e valorização de pessoas por meio de um sistema integrado.

Ao término do tema o aluno deverá ser capaz de discorrer sobre:

- Conceitos de Gestão por Competências.
- Transição do Conhecimento, Habilidades e Atitudes (CHA) para Competências.
- A Gestão de Competências nos Subsistemas de Recursos Humanos.

Conteúdo Programático

- Sistema Integrado com Base em Competências
- Experiências Práticas da Gestão Estratégica de Recursos Humanos

PROGRAMA POR DISCIPLINA

Relações de Trabalho e Negociação Coletiva

Ementa

Essa disciplina é composta por dois temas: Relações de Trabalho e Negociação Coletiva e Dimensões Jurídicas das Relações de Trabalho.

O tema Relações de Trabalho e Negociação Coletiva abrange a origem e evolução histórica do trabalho no contexto nacional, bem como a relação capital e trabalho. Também trata das formas de participação dos trabalhadores na empresa, do sistema sindical brasileiro, da negociação coletiva, sua conceituação, e seus níveis de negociação.

Ao término do tema o aluno deverá ser capaz de discorrer sobre:

- Mostrar as diferenças e interfaces entre RH e RT e verificar como cada área lida com os conflitos nas relações de trabalho.
- Discutir as relações de trabalho e o papel dos sindicatos no Brasil como condicionante externo à gestão de pessoas nas organizações.

O tema Dimensões Jurídicas das Relações de Trabalho aborda a estrutura do judiciário e da justiça do trabalho, bem como dos órgãos extrajudiciais e administrativos trabalhistas. Fontes do direito do trabalho, os limites do poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador. Também trata sobre o contrato de emprego, a parassubordinação e a subordinação estrutural. Contempla o contrato de trabalho e a responsabilidade civil.

Ao término deste tema o aluno deverá ser capaz de discorrer sobre:

- Estrutura do Judiciário e da Justiça do Trabalho. Órgãos extrajudiciais e administrativos trabalhistas (Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério Público do Trabalho e Organização Internacional do Trabalho e sindicatos). Importância da estrutura para a organização empresarial. Processos judiciais, procedimentos investigatórios e preparatórios, autos de infração e termos de ajustamento de conduta;
- Fontes do Direito do Trabalho – valorização dos princípios; súmulas vinculantes e súmulas não vinculantes (persuasivas). Transição do Direito e “insegurança” para as empresas diante do leque de interpretações judiciais acerca das normas;
- Os limites do poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador. Colisão de direitos (intimidade, privacidade, liberdade, igualdade, integridade física, saúde etc. do trabalhador) com o direito de propriedade do empregador;
- Contrato de emprego, parassubordinação e subordinação estrutural. Visão tradicional x visão contemporânea. Novos modelos produtivos (trabalho à distância, controle e gestão);
- Novas formas de contratação. Contrato de trabalho - estágio, aprendizagem, terceirização, temporário e cooperativismo. Características. Vantagens e desvantagens para a organização empresarial;
- Responsabilidade civil – indenização por danos no meio ambiente de trabalho. Danos morais, danos materiais, danos estéticos, assédio moral, assédio sexual. Danos em ricochete e dumping social. Dano à imagem da empresa e consequências no mercado de trabalho, de capitais e de consumo.

Conteúdo Programático

- Relações de Trabalho e Recursos Humanos nas Organizações
- Sindicalismo e Relações de Trabalho no Brasil
- Dimensões Jurídicas das Relações de Trabalho no Brasil

PROGRAMA POR DISCIPLINA

Business Partner na Gestão de Recursos Humanos

Ementa

A abordagem do tema Business Partner – Conceito, Estrutura e Prática abrange as competências e habilidades dos profissionais de RH para que se desenvolvam como Consultores Internos, com o intuito de alinhar o entendimento e comunicação entre RH e áreas de negócio e com isto poder garantir: rapidez, qualidade e a pertinência aos negócios, eficiência nos serviços entregues; “falar” a linguagem dos negócios; demonstrar os benefícios de um RH estratégico; criar processos e práticas que alimentem a parceria.

Ao término do tema o aluno deverá ser capaz de discorrer sobre:

- O alinhamento das iniciativas de RH com a estratégia da Empresa
- Objetivos da Consultoria Interna de RH
- Competências do Consultor Interno de RH
- A Carreira do Consultor Interno de RH
- Como ser um Consultor de RH eficaz: o ciclo PDCA

Conteúdo Programático

- Business Partner - Conceito, Estrutura e Prática

PROGRAMA POR DISCIPLINA

Desafios da Comunicação nas Organizações

Ementa

Os atuais e os possíveis paradigmas da comunicação nas organizações a partir do olhar de mudanças que estão acontecendo na sociedade, na empresa e com o indivíduo; a desejável humanização nas organizações; da escuta ativa à comunicação dialógica; a comunicação interpessoal e de liderança avançada; a comunicação de notícias e decisão difícil; onde o sentido do trabalho encontra o engajamento e a inspiração; cultura e mediação de conflitos.

Disciplina pretende contribuir para que os alunos desenvolvam “soft skills” para trafegar nas organizações, construir relações de confiança com seus times e com demais áreas da empresa e engajar mais facilmente pessoas em seus projetos. Ao final, pretende-se que o participante:

- Seja capaz de identificar os atuais paradigmas da Comunicação nas organizações e a partir deles possam planejar, implementar e acompanhar diferentes estratégias que, ao mesmo tempo, beneficiem a organização e os indivíduos.
- Identifique os vários níveis em que se processa a comunicação e sejam capazes de trafegar por diferentes zonas de influência;
- Seja capaz de dialogar com seus times e com demais áreas da empresa, buscando mais engajamento e comprometimento
- Reconheça a importância da escuta ativa, da comunicação dialógica e da comunicação compassiva e se proponha a praticá-las;
- Esteja apto/apta a compreender e diagnosticar o clima e a cultura organizacional e a sua relação com a comunicação que acontece no âmbito interno da organização.

Conteúdo Programático

- Comunicação
- Comunicação não Violenta

PROGRAMA POR DISCIPLINA

People Analytics e Inteligência Artificial em Recursos Humanos

Ementa

Os profissionais que atuam com People Analytics desenvolvem projetos que agregam valor à organização, por meio do delineamento de problemas de negócios, avaliação de hipóteses e análise de dados quantitativos pertinentes à gestão de pessoas. Então, são elaborados modelos explicativos e preditivos para os gestores de área e outros tomadores de decisão. Tais modelos podem demonstrar relações, classificações e agrupamentos que permitem a construção de insights para solução de problemas de gestão pessoas. Assim, a disciplina apresenta e discute os principais componentes, papel dos agentes envolvidos, desafios, método e prática do People Analytics nas organizações.

Ao término do tema o aluno deverá ser capaz de discorrer sobre:

- O que é o People Analytics?;
- Agentes envolvidos no People Analytics e responsabilidades;
- People Analytics nas organizações: níveis de maturidade e benefícios esperados;
- Insights e casos de sucesso nas organizações;
- Desafios para o People Analytics ;
- Segurança e proteção dos dados;
- Procedimento metodológico do People Analytics e aula prática;
- Principais softwares para People Analytics.

Conteúdo Programático

- People Analytics
- Inteligência Artificial e Tecnologia Disruptivas
- Inteligência Artificial aplicada ao RH

PROGRAMA POR DISCIPLINA

Talent Acquisition e Diversidade

Ementa

Essa disciplina é composta por três temas: **Talent Acquisition e Employer Branding, Seleção por Competências e Diversidade.**

Os temas **Talent Acquisition e Employer Branding, Seleção por Competências e Diversidade** abrange os conteúdos pertinentes a captação e seleção de talentos em um contexto globalizado e competitivo. Trata também dos processos em nível estratégico, tático e operacional de atendimento de demandas de pessoal.

Ao término dos temas **Talent Acquisition e Diversidade e Seleção por Competências** o aluno deverá ser capaz de discorrer sobre:

- Contextos e tendências de captação e seleção de pessoas;
- Posicionamento estratégico e Planejamento de necessidades;
- Desenvolvimento de fontes e o Processo de captação;
- Recrutamento interno vs externo
- Assessment Centers.
- Processo de seleção: seleção por competência;
- Tendências de ferramentas e metodologias para captação e seleção

Conteúdo Programático

- Captação e Employer Branding
- Seleção por Competências
- Gestão da Diversidade

PROGRAMA POR DISCIPLINA

Integração, Socialização e Gestão de Talentos

Ementa

Essa disciplina é composta por dois temas: **Gestão de Talentos e Socialização**.

Os temas **Gestão de Talentos e Socialização** abrange os conteúdos pertinentes a gestão de talentos e socialização. Trata também dos processos em nível estratégico, tático e operacional de atendimento de demandas de pessoal.

Ao término dos temas **Talent Acquisition** e **Employer Branding** e **Seleção por Competências** o aluno deverá ser capaz de discorrer sobre:

- Socialização e contrato psicológico;
- Transferência e expatriação;
- Recolocação de profissionais.
- Demografia e o mercado de trabalho

Conteúdo Programático

- Gestão de Talentos
- Socialização

PROGRAMA POR DISCIPLINA

Gestão Estratégica da Remuneração

Ementa

Essa disciplina é composta por dois temas: **Remuneração Fixa e Remuneração Variável**.

A abordagem do tema **Remuneração Fixa** abrange os componentes e as técnicas do sistema nacional e internacional de remuneração.

Ao término do tema Remuneração Fixa o aluno deverá ser capaz de discorrer sobre:

- Sistema e estrutura salarial – funcional, habilidades e competências.
- Recompensa pelo trabalho e componentes da remuneração.
- Sistema de recompensas e resultados esperados.
- Estratégias de remuneração.
- Remuneração de executivos expatriados.

O tema **Remuneração Variável** integra-se com os demais temas constantes desta disciplina com uma abordagem estratégica dos sistemas de remuneração e sua interação com outras políticas e práticas de gestão de pessoas, bem como com as estratégias organizacionais.

Ao término do tema o aluno deverá ser capaz de discorrer sobre:

- Papel que a remuneração variável possui no contexto e estratégia organizacional;
- Potencialidades e restrições no uso da remuneração variável;
- Principais práticas e tendências de mercado;
- Diferentes tipos de remuneração variável, suas características, vantagens e desvantagens (bônus por metas; participação nos lucros ou resultados; comissionamento; incentivos de longo prazo; programas de incentivos).

Conteúdo Programático

- Remuneração Fixa
- Remuneração Variável

PROGRAMA POR DISCIPLINA

Employee Value Proposition

Ementa

Essa disciplina é composta por dois temas: **Estratégias de Recompensas e Employee Value Proposition** e **Riscos Jurídicos da Gestão Salarial**.

A abordagem do tema **Estratégias de Recompensas e Employee Value Proposition** abrange a gestão estratégica do sistema de remuneração e sua interação com outras políticas e práticas de gestão de pessoas. Com especial atenção ao conteúdo de remuneração por competências e outras formas alternativas ao método funcional como, por exemplo, a remuneração por habilidades. Discute-se outras formas de Recompensa, de natureza não financeira.

Ao término do tema o aluno deverá ser capaz de discorrer sobre:

- Remuneração por competências;
- Competências técnicas e capacidades;
- Remuneração por habilidades;
- Avaliação por competências;
- Movimentações e tomadas de decisões relacionadas à evolução salarial;
- Gestão Salarial e do composto remuneratórios;
- Recompensas não financeiras;
- Direcionadores para retenção e engajamento.
- Descrever como construir e implantar um Programa de Gestão de Desempenho.

A abordagem do tema **Riscos Jurídicos da Gestão Salarial** abrange os aspectos jurídicos que suportam a gestão estratégica do sistema de remuneração e sua interação com outras políticas e práticas de gestão de pessoas.

Ao término do tema o aluno deverá ser capaz de discorrer sobre:

- Regulamentações pertinentes; e Estrutura jurídica;
- Princípios protetores baseados na hipossuficiência do trabalhador; e Princípios constitucionais;
- Formas de fixação da remuneração; e Irredutibilidade salarial;
- Isonomia salarial e simultaneidade no exercício da função;
- Remuneração variável: gratificação, prêmios e bônus, participação nos lucros ou resultados, participação acionária;
- Aportes em cartões de incentivo, ajuda de custo e diárias de viagem, veículo, habitação, celular e laptop, alimentação;
- Benefícios, e Cursos de capacitação e qualificação profissionais, e concessão de treinamentos e cursos

Conteúdo Programático

- Estratégias de Recompensas e Employee Value Proposition
- Remuneração Variável

PROGRAMA POR DISCIPLINA

Aprendizagem e Educação Corporativa

Ementa

Essa disciplina é composta por dois temas: Educação Corporativa e Gestão de Conhecimento.

O tema **Educação Corporativa** promoverá uma reflexão crítica a respeito das mudanças que vem ocorrendo no contexto empresarial que transformam educação em fator de competitividade, favorecendo assim o surgimento das Universidades Corporativas (UC's) ou Sistemas de Educação Corporativa (SEC's).

Ao término do tema o aluno deverá ser capaz de discorrer sobre:

- Refletir de forma crítica sobre o contexto empresarial e os fatores que transformam educação em algo que - vinculado à competitividade - favorece a criação das Universidades Corporativas (UC's) ou Sistemas de Educação Corporativa (SEC's).
- Discutir e articular os principais conceitos de: Educação Corporativa, Gestão do Conhecimento Organizacional, Gestão por Competências e Cultura Organizacional e analisar as implicações da adoção destas linhas teóricas para a prática organizacional.
- Discutir sobre os conceitos, princípios e práticas de Educação Corporativa.
- Proporcionar condições para compreender, analisar e decidir sobre a concepção e modelagem de projetos, a dinâmica e a estrutura de um Sistema de Educação Corporativa (SEC).

A abordagem do tema **Gestão do Conhecimento** abrangerá aspectos teóricos e práticos das seguintes áreas de conhecimento: Economia Baseada em Conhecimento, Modelos de Gestão de Pessoas, Epistemologia e Conhecimento Organizacional, Estratégia e Competências Organizacionais, estrutura, contexto, políticas e práticas de Gestão de Conhecimento.

Ao término do tema o aluno deverá ser capaz de discorrer sobre:

- Promover uma reflexão crítica a respeito das mudanças que vem ocorrendo nas organizações e na sociedade colocando o Conhecimento como fator crítico para definir as vantagens competitivas de empresas e nações.
- Compreender e analisar as principais interpretações sobre os conceitos de Aprendizagem Organizacional e Gestão do Conhecimento, abordando a sociologia do conhecimento e as visões recentes desenvolvidas no campo da teoria organizacional
- Proporcionar condições para compreender, analisar e decidir sobre a estrutura e a dinâmica de Gestão do Conhecimento nas organizações e seu papel fundamental na viabilização das estratégias de negócio das empresas

Conteúdo Programático

- Educação Corporativa
- Gestão do Conhecimento

PROGRAMA POR DISCIPLINA

Gestão de Carreira e Desenvolvimento

Ementa

A abordagem do tema **Gestão da Carreira e Sucessão** abrange a evolução das teorias de carreira e carreiras no Brasil, as novas carreiras, as carreiras inteligentes, a transição profissional, o fenômeno opt out, a gestão de carreira nas 150 melhores empresas para se trabalhar, reflexões sobre gestão de carreira, contrato psicológico, gerações e novas carreiras, o conceito de processo sucessório, estruturação do processo sucessório, e gestão e retenção de talentos.

Ao término do tema o aluno deverá ser capaz de discorrer sobre:

- Teorias tradicionais e não tradicionais sobre carreiras;
- Carreira proteana e carreira sem fronteira;
- Carreiras inteligentes;
- Transições entre funções e transições dentro de uma mesma função;
- Fenômeno Opt Out;
- Modelo ABC;
- Conceito de contrato psicológico;
- Gerações e as novas carreiras;
- Os desafios da gestão de carreiras;
- Gestão de Carreira – indivíduo e empresa;
- Processo sucessório – mapa e desenvolvimento;
- Correntes teóricas da gestão de talentos.

Conteúdo Programático

- Gestão de Carreira

PROGRAMA POR DISCIPLINA

Coaching, Mentoring e Sucessão

Ementa

A abordagem do tema **Coaching e Mentoring e Processos Sucessórios** contempla a evolução histórica e principais pressupostos e a contribuição das práticas na ascensão e sucessão nas organizações.

Ao término do tema o aluno deverá ser capaz de discorrer sobre:

- O impacto da evolução e mudança dos modelos de gestão de negócios na forma de gerir o desenvolvimento das pessoas;
- Práticas de Executive Coaching;
- Práticas de Mentoring;
- Práticas de Career Counseling.

Conteúdo Programático

- Coaching e Mentoring
- Processos Sucessórios

PROGRAMA POR DISCIPLINA

Gestão de Desempenho e Assessment

Ementa

Essa disciplina é composta por dois temas: **Gestão de Desempenho e Assessment e Feedback**.

O tema de **Gestão de Desempenho e Assessment e Feedback** abrange como a gestão de desempenho se situa no Modelo de Gestão de Pessoas, os seus objetivos, finalidades e integração com demais processos; os focos de avaliação e outras classificações/ tipologias. Também trata da implantação do programa, tais como a comunicação do programa, a preparação dos participantes, os erros de avaliação e como evitá-los; o feedback construtivo: positivo e corretivo e suas dimensões.

Ao término do tema **Gestão de Desempenho e Assessment e Feedback**, o aluno deverá ser capaz de:

- Explicar como a gestão de desempenho se situa no modelo de gestão de pessoas.
- Explicar a relação entre gestão e avaliação de desempenho, bem como a importância dos condicionantes do desempenho.
- Apresentar e discutir conceitos e objetivos relativos à Gestão do Desempenho das pessoas nas organizações.
- Discorrer sobre os principais focos/metodologias utilizados para avaliação do desempenho.
- Analisar aplicabilidade dos instrumentos no contexto prático, levando em conta princípios, políticas e estilo de gestão da organização.
- Discorrer sobre quais são os principais erros de avaliação e como evitá-los.

- Discorrer sobre a importância e as técnicas de feedback construtivo, bem como sobre as dificuldades de gestores e demais profissionais neste processo.
- Descrever como construir e implantar um Programa de Gestão de Desempenho.

Conteúdo Programático

- Gestão de Desempenho
- Assessment e Feedback

Como me

MATRICULAR?

Documentação:

São requisitos indispensáveis à matrícula a apresentação dos **documentos pessoais** e a apresentação do **Diploma de Graduação** (frente e verso) emitido por Instituição de Ensino Superior (IES) devidamente credenciada pelo Ministério da Educação (MEC), no decorrer do Curso.

Os documentos pessoais e o Diploma de Conclusão da Graduação deverão ser encaminhados em cópia autenticada e o presente instrumento devidamente assinado, por correio no seguinte endereço:

Avenida Dra. Ruth Cardoso, nº 7.221, térreo,
Pinheiros, CEP: 05425-902, São Paulo – SP

aos cuidados da
Coordenação do Curso.

E-mail: atendimento.fiaonline@fia.com.br
Telefone de contato: (11) 93471-2100

PRONTO!

1

Você já sabe que a atualização é indispensável!

2

Você já sabe que o mercado valoriza e recompensa agora aqueles que evoluem e são protagonistas.

3

Você já sabe que a FIA é autoridade em educação, pesquisa e consultoria e que você pode pertencer a esse grupo.

4

Você precisa de uma Metodologia com a qualidade FIA, pensada para você.

Você não pode esperar mais.
Amplie seu mundo agora e

SEJA BEM-VINDO!

FIA ONLINE