

Plano de Ensino da Disciplina

1. Dados de identificação da disciplina

Nome da disciplina: Administração de Recursos Humanos I

Código da disciplina: RAD1204

Docente responsável: Profa. Dra. Adriana Cristina Ferreira Caldana

Pós-Doutorando: Prof. Dr. André C. S. Batalhão

Mestranda: Yasmine Tomasella Rodrigues

Curso: Administração

Unidade: FEARP

Núcleo da disciplina: Departamento de Administração

Natureza da disciplina: Obrigatória

Distribuição da carga horária: Carga horária total 60h

Créditos aula: quatro (04)

Semestre: 2º

Ano: 2020

Início da disciplina: 17/08/2020

Término da disciplina: 15/12/2020

2. Ementa

Esta disciplina visa esclarecer a importância da gestão de RH nas estratégias corporativas, enfatizando tópicos como: desenvolvimento de pessoal, treinamento, seleção, motivação e análise de desempenho. Nesta disciplina serão abordados os conceitos fundamentais de políticas e práticas de Administração de Recursos Humanos nas organizações, introduzindo elementos teóricos e aplicações práticas sobre este tópico. Paralelamente, serão introduzidos seminários e palestras sobre o tema, utilizando a exposição interativa de conteúdo de cada subtópico, e realização de atividades práticas. Os princípios teóricos apresentados nesta disciplina podem servir de referência para outras disciplinas oferecidas pelo departamento, revelando a interdisciplinaridade do tema.

3. Objetivos

3.1 Objetivo geral

Apresentar os temas que permeiam a Administração de Recursos Humanos, destacando tópicos sobre planejamento, organização e controle das atividades de RH das empresas, trabalhando o tema de forma transversal. Complementarmente, fornecer ferramentas

aplicadas para fortalecer e melhorar a tomada de decisão, aumentando a competitividade das organizações.

3.2 Objetivos específicos

- Assimilar os principais pressupostos teóricos que fundamentam a definição de políticas e práticas de Administração de Recursos Humanos nas organizações;
- Conhecer as principais atividades e procedimentos dos vários subsistemas da Administração de RH e os impactos de sua operacionalização em diferentes instâncias organizacionais;
- Familiarizar-se com o processo de formulação de políticas de gestão de RH, identificando seus elementos de implementação e avaliação;
- Identificar modelos emergentes de RH nas organizações.

4. Conteúdo Programático

O papel estratégico da Administração de RH
Evolução da Função de RH
Gestão da diversidade
Sustainable HRM e Green HRM
Análise das Funções
Planejamento de Pessoal / Recrutamento
KPIs para Gestão de Recursos Humanos

Processo de Seleção
Entrevistas
Treinamento e Desenvolvimento
Desenvolvimento de Gerentes
Avaliação de Desempenho
Gestão Intercultural

5. Métodos de ensino

Todos os métodos de ensino apontados abaixo serão desenvolvidos em ambiente virtual, via plataforma Moodle®, usando também outros recursos metodológicos complementares, como o Google Meet®, e diferentes aplicações sofisticadas disponíveis para deixar a aula atraente, promovendo o engajamento dos alunos.

- a. O curso será desenvolvido por meio de aulas expositivas, onde serão abordados os principais conceitos abordados;
- b. Recursos audiovisuais (*slides* e filmes técnicos);
- c. Adoção de textos atualizados;
- d. Atendimento *on line* individual ou em grupos;
- e. Elaboração de trabalhos a partir do método de aprendizagem “*learning by doing*”;

- f. Realização de seminários;
- g. Aprendizagem baseada em problemas
- h. Aprendizagem baseada em projetos
- i. Aprendizagem baseada em equipes
- j. Ferramentas de gamificação
- l. *Serious Play* (aprender na prática)
- m. Aprendizagem à distância
- n. Atendimento pessoal, via plantões periódicos para atendimento aos alunos individualmente, em horário alternativo
- o. Atendimento orientador e solucionador para alunos estrangeiros

6. Critérios de avaliação e reavaliação

6.1. Descrição dos critérios de avaliação

- Acompanhamento do processo de aprendizagem individual
- Acompanhamento do processo de aprendizagem do grupo de trabalho

6.2. Composição da nota

Provas.....	40%
Participação (trabalhos durante a disciplina)	30%
Trabalho final	30%

6.3 Normas de recuperação

Estará apto a efetuar a prova de reavaliação o aluno que apresentar como média final na disciplina uma nota igual ou superior a três (3,0) e inferior a cinco (5,0), e apresentar, no mínimo, 70% (setenta por cento) de frequência às aulas. O cálculo de uma média aritmética simples será feito com a nota da prova de reavaliação e a média final obtida pelo aluno na disciplina. Se esta média resultar em nota igual ou superior a cinco (5,0), o aluno será aprovado. Prova Substitutiva: O Estudante poderá substituir uma única prova. A Prova substitutiva será no último dia de aula, de acordo com regimento da USP.

Bibliografia principal

AUSTIN, J. B. et al. The New Rules for Remote Work: Pandemic Edition. Boston: Harvard Business School, 2020. <https://hbswk.hbs.edu/item/the-new-rules-for-remote-work-pandemic-edition>

ABBAD, G. S. et. al. (Orgs) , Medidas de avaliação em treinamento, desenvolvimento e educação: ferramentas para a gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed, 2012.

BOHLANDER, G.; SNELL, S. Administração de Recursos Humanos. 14.ed. São Paulo: Cengage Learning, 2010. Ou 16. ed. 2015.

BOOG, G.; BOOG M. (Coords.) Manual de Treinamento e Desenvolvimento: gestão e estratégias. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2013.

BOOG, G.; BOOG M. (Coords.) Manual de Treinamento e Desenvolvimento: processos e operações. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2013.

DIAS, D.; ZHU, C. J.; SAMARATUNGE, R. Examining the role of cultural exposure in improving intercultural competence: implications for HRM practices in multicultural organizations. The International Journal of Human Resource Management v.31, n.11, 2020. p.1359-1378.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1406389>

DESSLER, G. Administração de recursos humanos. 2. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

DUTRA, J. S. et al. Gestão de Pessoas. GEN/Atlas. São Paulo, 2017.

DUTRA, J. S. Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2002.

EXLEY, C. L.; KESSLER, J. B. The Gender Gap in Self-Promotion. Working Paper. Boston: Harvard Business School, 2019. <https://hbswk.hbs.edu/item/the-gender-gap-in-self-promotion>

EHNERT, I. A.; MATTHEWS, B.; MULLER-CAMEN, M. Common Good HRM: A paradigm shift in Sustainable HRM? Human Resource Management Review v.30, n.3, 2020. Paper 100705. <https://doi.org/10.1016/j.hrnr.2019.100705>

FLEURY, M. T. L. (Coord.) As Pessoas na Organização. São Paulo: Gente, 2002.

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto

Departamento de Administração

HANASHIRO, D.M.M.; TEIXEIRA, M.L.M.; ZACCARELLI, L.M. (Orgs)
Gestão do Fator Humano: uma visão baseada em stakeholders. São Paulo: Saraiva,
2007.

KNIES, E.; LEISINK, P.; VAN DE SCHOOT, R. People management: developing
and testing a measurement scale. The International Journal of Human Resource
Management v.31, n.6, 2020. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1375963>

KENNEY, G. Create KPIs That Reflect Your Strategic Priorities. Boston: Harvard
Business School, 2020. <https://hbr.org/2020/02/create-kpis-that-reflect-your-strategic-priorities>

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. Administração de Recursos Humanos.
São Paulo: Atlas, 2000.

PODGORODNICHENKO, N.; EDGAR, F.; MCANDREW, I. The role of HRM in
developing sustainable organizations: Contemporary challenges and contradictions.
Human Resource Management Review v.30, n.3, 2020. Paper 100685.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.04.001>

Anexo – Cronograma detalhado de atividades

Aulas	Mês	Tema
1 - 5	Agosto	<p>Apresentação da disciplina</p> <p>Administração de Recursos Humanos: Conceitos Fundamentais</p> <p>Evolução da Função de RH</p> <p>Diversidade, Sustainable e Green HRM</p> <p>Planejando a entrada das pessoas na organização – Análise do trabalho</p> <p>Construção de formulários de análise de cargo</p> <p>Técnicas de Recrutamento</p> <p>Avaliando a eficácia do recrutamento: critérios para avaliação do recrutamento</p> <p>Processo de seleção: introduzindo as bases para avaliação das competências organizacionais e individuais</p>
6 - 12	Setembro	<p>Desenvolvimento de um modelo quantitativo para definição de perfil de competências</p> <p>Entrevista de Seleção</p> <p>Políticas e práticas de TeD</p> <p>O processo de treinamento: levantamento de necessidades</p>
13 - 19	Outubro	<p>O processo de treinamento: o projeto instrucional e técnicas de treinamento</p> <p>O processo de treinamento: estratégias de avaliação</p> <p>Estabelecendo um plano de treinamento</p> <p>Tendências em Treinamento e Desenvolvimento: coaching e e-learning</p>
20 - 27	Novembro	<p>Introdução à Avaliação de Desempenho</p> <p>Métodos de Avaliação de Desempenho</p> <p>A auto-avaliação e o feedback da avaliação de desempenho - Tendências em AD e a Avaliação 360°</p> <p>Gestão Intercultural</p> <p>Avaliação</p>
28-30	Dezembro	<p>Workshop dos trabalhos nas empresas</p> <p>Workshop dos trabalhos nas empresas</p> <p>Recuperação / Prova Substitutiva</p>