

MBA Executivo - Gestão e Retenção de Talentos

Proposta do curso:

O curso de MBA Executivo em Gestão e Retenção de Talentos proporciona ao aluno o conhecimento das ferramentas necessárias para uma gestão dos recursos humanos capaz de reter os talentos da organização.

Objetivo do curso:

Desenvolver e capacitar o profissional para o gerenciamento de recursos humanos e a retenção de talentos.

Público-alvo:

O curso de MBA Executivo em Gestão e Retenção de Talentos é direcionado a profissionais graduados que buscam se aprimorar na gestão de recursos humanos com foco na retenção de talentos.

Unidades/módulos:

3 módulos.

Duração:

12 ou 18 meses.

MBA em Gestão e Retenção de Talentos tem duração de 12 meses e carga horária de 393 horas. Possui 14 disciplinas obrigatórias divididas em 3 módulos, abordando os temas mais relevantes relacionados à gestão e retenção de talentos.

Área de conhecimento:

Ciências Sociais Aplicadas.

Composição do material didático:

Aluno: 1 livro por disciplina

DVDs com as videoaulas

MATRIZ CURRICULAR

Módulo	Disciplinas	Aulas	CH
1	Gestão Empresarial	15	37
	Economia	12	30
	Comunicação Empresarial	12	30
	Metodologia do Trabalho Científico	8	20
2	Gestão de Pessoas	15	37
	Formação de Competências	5	12
	Cargos, Salários e Remuneração	10	25
	Benefícios e Serviços	5	12
	Avaliação de Desempenho	10	25
	Motivação e Liderança	10	25
3	Negociação Estratégica	12	30
	Gestão da Performance	10	25
	Aspectos Comportamentais na Gestão de Pessoas	12	30
	Tópicos Avançados em Recursos Humanos	10	25
Trabalho de Conclusão de Curso		-	30
TOTAL			393

TITULAÇÃO DOS PROFESSORES

Módulo	Disciplinas	Aulas	Professor Livro	Titulação	Professor Videoaula	Titulação
1	Gestão Empresarial	15	Mauro Côrte Real	Mestre	Mauro Côrte Real	Mestre
	Economia	12	Otto Nogami	Doutor	Otto Nogami	Doutor
	Comunicação Empresarial	12	Luiz Roberto Dias de Melo	Mestre	Luiz Roberto Dias de Melo	Mestre
	Metodologia do Trabalho Científico	8	Regina Célia Veiga da Fonseca	Mestre	Regina Célia Veiga da Fonseca	Mestre
2	Gestão de Pessoas	15	Léia Cordeiro André Guimarães Oscar Manuel de Castro Ferreira	Mestre Especialista Mestre	Léia Cordeiro André Guimarães	Mestre Especialista
	Formação de Competências	5	Fábio Cássio Costa Moraes	Mestre	Fábio Cássio Costa Moraes	Mestre
	Cargos, Salários e Remuneração	10	José de Oliveira Franco	Especialista	José de Oliveira Franco	Especialista
	Benefícios e Serviços	5	Walter Franco Lopes da Silva	Mestre	Walter Franco Lopes da Silva	Mestre
	Avaliação de Desempenho	10	Marcos Baptista Lopez Dalmau Kelly Cristina Benetti	Doutor Mestre	Marcos Baptista Lopez Dalmau	Doutor
	Motivação e Liderança	10	Marilsa de Sá Rodrigues Tadeucci	Doutora	Marilsa de Sá Rodrigues Tadeucci	Doutora
3	Negociação Estratégica	12	Carlos Pessoa	Bacharel	Carlos Pessoa	Bacharel
	Gestão da Performance	10	Harduin Reichel	Doutor	Harduin Reichel	Doutor
	Aspectos Comportamentais na Gestão de Pessoas	12	Isabel Stepanski Maria Eugênia Costa	Especialista Doutora	Isabel Stepanski Maria Eugênia Costa	Especialista Doutora
	Tópicos Avançados em Recursos Humanos	10	Fábio Cássio Costa Moraes	Doutorando	Fábio Cássio Costa Moraes	Doutorando

EMENTAS

Gestão Empresarial

Conceito de gestão e concepção de valor. Empreendedorismo e organizações que aprendem. Obter, gerir informações e comunicar. Planejar. Organizar. Liderar e dirigir – tomada de decisão. Controlar. Mudar e inovar. Análise ambiental e interna – SWOT. Estratégia e planejamento estratégico. Análise de desempenho – BSC. Marketing. Pessoas e recursos. Produção e serviços. Contextualização da gestão no milênio.

Economia

Teoria do Consumidor; Maximização de Utilidade e Demanda; Maximização de Lucro e Teoria da Oferta; Funcionamento de Mercados sob Assimetria de Informação; Principais Variáveis Macroeconômicas; Balanço de Pagamentos - Conta Corrente e Capital; Contas Públicas; Inflação; Regimes Cambiais; Economia Brasileira - Análise dos últimos anos (ênfase nos planos e conjuntura atual).

Comunicação Empresarial

Comunicação Empresarial na Sociedade da Informação; Fundamentos da Comunicação Interpessoal; Linguagem Corporal; Timidez; Estilos; Apresentação Individual; Excelência em Improviso; Preparação de Recursos; Palestra de Negócios; Comunicação Empresarial e Ética.

Metodologia do Trabalho Científico

Processo de Pesquisa; Elaboração do projeto de Pesquisa; Métodos Quantitativos e Qualitativos; Formulação de Hipóteses; Variáveis; Plano de Pesquisa; Instrumentos de Coleta de Dados; Formas de Coleta, Normas da ABNT, Relatório de Pesquisa; Redação da Monografia.

Gestão de Pessoas

Objetivos, estratégias e características básicas da Administração de Recursos Humanos. Subsistemas de Administração de Recursos Humanos e suas funções. Os paradigmas básicos para Administração de Recursos Humanos. Modelo brasileiro de administração de recursos humanos. Política e planejamento dos recursos humanos na empresa.

Formação de Competências

Formação de Competências (teoria e prática); Aprendizagem Organizacional (foco em competências); Gestão de Pessoas e Gestão de Competências (histórico); Competências Básicas e Essenciais (*core competence*); A importância das pessoas nas organizações; Desenvolvimento Pessoal; Trabalho em Equipe; Gestão Participativa.

Cargos, Salários e Remuneração

Conhecimento de cada função do conjunto de Cargos da empresa; Descrição de Cargos; Requisitos necessários que os ocupantes dos Cargos devem atender; Remuneração e Remuneração Estratégica; Plano de Carreira; Análise, Desenhos e Avaliação de Cargos; Estrutura e Pesquisa Salarial.

Benefícios e Serviços

Conceito de Benefícios; Tipos de Benefícios; Objetivos de Benefícios; Desenho do Plano de Benefícios; Administração de Planos de Benefícios; Previdência Privada e Social.

Avaliação de Desempenho

Avaliação de Desempenho Humano como um projeto integrado às práticas de Administração de Recursos Humanos; Políticas e Procedimentos para Gestão de Desempenho eficaz; Fatores que afetam o Desempenho no Cargo; Análise de ambientes empresariais maduros ou imaturos para a avaliação de Desempenho 360 graus; Modelos de Avaliação de Desempenho informatizado, interpessoal e auto-avaliativo, integradas no modelo 360 graus; Prioridades para a implantação da Avaliação de Desempenho, bem como associá-la ao processo contínuo de desenvolvimento empresarial. Desenhar os principais fatores que afetam o Desempenho no Cargo.

Motivação e Liderança

Definição de Motivação; Objetivos da Motivação nas empresas; Como ocorre a Motivação nas Pessoas; O papel das necessidades da Motivação; A importância do Estilo Gerencial na Motivação do empregado; Pessoas Motivadas; Promover a Motivação no Trabalho; Avaliação da capacidade de Motivar Pessoas; A importância da Liderança no Trabalho; Diferentes abordagens acerca da Liderança; Características e Tributos que os Líderes devem ter; Estilos de Liderança; Perfil do Líder; Condutas para controlar problemas; Habilidades como Condutor de Reuniões.

Negociação Estratégica

Comunicação Interpessoal; barreiras à Comunicação; Trabalhando os aspectos Emocionais nas Negociações; Estilos de Negociação; Percepção; Assertividade Aplicada à Negociação; Etapas do Processo de Negociação; Negociação Simulada.

Gestão da Performance

Indicadores de desempenho econômico. Balanced Scorecard. Mapas estratégicos.

Aspectos Comportamentais na Gestão de Pessoas

A dimensão Humana das Organizações. Trabalho em equipe. Necessidades individuais e necessidades coletivas. Liderança e motivação. Papéis dos integrantes de equipes. Processo de tomada de decisão em grupo. Negociação.

Tópicos Avançados em Recursos Humanos

Conceito de *Downsizing*; Extinção de Postos de Trabalho; Definição de *Resizing*; Conceito de Terceirização; Objetivos e funções da Terceirização; Desafios da Terceirização para a Gestão de Pessoas; Conceito de *Empowerment*; Objetivos da Implantação do *Empowerment* pelas Empresas; Conceito de *Coach*; O papel do *Coach* nas organizações; A importância dos *Coaches* no contexto empresarial; Habilidades do *Coach*; Conceito de *Mentoring*; Objetivos do *Mentoring* nas organizações; Conceito de *Benchmarking*; Objetivos do *Benchmarking* nas empresas.