

Desenvolvimento Gerencial, Liderança, Gestão de Equipes e Produtividade

Os cursos de pós-graduação oferecidos pela Escola de Negócios são um testemunho de excelência e flexibilidade. Com uma característica única de entrada contínua, a cada nova disciplina há uma oportunidade para os estudantes se juntarem a essa jornada de conhecimento. Essa abordagem dinâmica permite que os alunos ingressem no programa em momentos que melhor se adequem às suas necessidades e cronogramas, garantindo um acesso contínuo à educação de alta qualidade.

Cada curso é meticulosamente estruturado, composto por um total de 15 disciplinas, cada uma oferecendo uma imersão completa em seu respectivo campo de estudo. Das nove disciplinas técnicas conduzidas presencialmente até a disciplina de Ética ministrada no formato EAD, a Escola de Negócios adota uma abordagem diversificada para garantir uma aprendizagem abrangente e de vanguarda. Além disso, as cinco disciplinas eletivas oferecem aos estudantes a liberdade de personalizar sua experiência de aprendizado, escolhendo disciplinas que ampliem suas competências existentes ou introduzam novas habilidades relevantes para suas trajetórias profissionais.

Essa abordagem educacional centrada no aluno e adaptada às demandas do mercado é um claro indicativo do compromisso da Escola de Negócios em preparar os alunos não apenas para se destacarem em suas carreiras, mas também para liderarem e inovarem em seus campos de atuação.

A pós-graduação em Desenvolvimento Gerencial, Liderança, Gestão de Equipes e Produtividade da PUCPR ajuda o aluno a consolidar e fortalecer a capacitação de gestão de equipes visando preparar profissionais para a elaboração e aplicação de ferramentas e metodologias que desenvolvam habilidades gerenciais nas pessoas que compõem as organizações. Desenvolvendo líderes empresariais disruptivos e que possam contribuir com soluções inovadoras e planejamentos alinhados aos cenários futuros.

As modificações no ambiente corporativo causadas pelas tecnologias exponenciais e pela transformação digital reconfiguram setores inteiros e alteram radicalmente as formas pelas quais nos relacionamos, nos organizamos e lideramos pessoas e equipes nas organizações.

Um especialista em Desenvolvimento Gerencial, Liderança, Gestão de Equipes e Produtividade será protagonista das mudanças e saberá como construir e gerir um time de alta performance na era digital. Focando no papel da liderança e no desenvolvimento de equipes, para atender um mercado cada vez mais competitivo. Desenvolvendo uma visão crítica e criativa por meio de análise da produtividade de sua equipe de trabalho, bem como fomentando o espírito de liderança no seu time.

Este curso forma profissionais para atuar como agentes indispensáveis em um contexto de constantes transformações nas organizações, bem como o de proporcionar elementos para interpretação de dados para a tomada de decisões dentro destas áreas.

O que é desenvolvimento gerencial e liderança?

Uma visão estratégica da liderança e gestão de pessoas no cenário de economia digital e hiperconectividade é cada vez mais importante. A liderança e a gestão de pessoas na empresa e nos negócios digitais precisam estar articuladas com a estratégia organizacional e com os diferentes modelos de gestão.

Para isso é essencial a compreensão da lógica da valorização das pessoas consolidada por meio de uma gestão

efetiva das competências e características individuais, alinhadas com os valores e missão da organização. Público-Alvo O curso em Desenvolvimento Gerencial, Liderança, Gestão de Equipes e Produtividade da PUCPR 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.

Bem como, 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 em início de carreira, especialmente formados em áreas relacionadas aos negócios e/ou administração, podem direcionar sua atuação para a área de gestão com a pós-graduação em Desenvolvimento Gerencial, Liderança, Gestão de Equipes e Produtividade.

Aqueles já experientes que atuam em cargos de gestão ou querem se atualizar frente as exigências do mercado também podem optar pela formação.

Disciplinas Obrigatórias

1. Planejamento da Força de Trabalho
2. Gestão Estratégica de Pessoas
3. Desenvolvimento e Gestão de Carreira
4. Gestão da Mudança e Cultura Organizacional (Change Management)
5. Educação Corporativa, Counseling, Coaching e Mentoring
6. Balanced Score Card-BSC: Ferramenta de Gestão e Avaliação de Desempenho
7. Recrutamento, Seleção, Treinamento e Desenvolvimento
8. Liderança e Gestão por Competências
9. People Analytics, Indicadores Estratégicos de RH e Avaliação de Desempenho
10. Ética

Disciplinas Eletivas

Os alunos da pós-graduação em Desenvolvimento Gerencial, Liderança, Gestão de Equipes e Produtividade da PUCPR devem escolher 5 matérias eletivas para completar a especialização.

Campus:

Curitiba

Periodicidade:

Semanal

Modalidade:

Presencial

Mensalidade:

R\$ 489.00

Formato:

Presencial

Inscricao:

Clique aqui

Duracao:

13 meses

E-mail:

Telefone:

<https://wa.link/ujrnbc>

www.pucpr.br

Disciplinas

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 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?

C.H. de Eletivas

Carga horária destinada a escolha de disciplinas de outros cursos

Gestão Estratégica de Pessoas

A disciplina apresenta uma visão estratégica da gestão de pessoas. Evidência de que a gestão de pessoas na empresa moderna precisa ser articulada com a estratégia organizacional e com os diferentes modelos de gestão. É essencial a compreensão da lógica da valorização das pessoas consolidada por meio de uma efetiva gestão da remuneração. No âmbito do desenvolvimento da capacidade de gerir outras pessoas é importante que o gestor amplie seus conhecimentos e habilidades. Entender as motivações pessoais, desenvolver habilidades de liderança, relacionamento pessoal, negociação e influência sobre pessoas é imprescindível para o avanço profissional e a gestão de mudanças na organização. Ambiente organizacional. Gestão estratégica de pessoas. Práticas coletivas de gestão de pessoas. Gestão por competências. Visão dinâmica (processual) e a importância da interação na consolidação das competências. Conceitos, princípios e práticas acerca de processos de Aprendizagem Individual e Coletiva.

Desenvolvimento e Gestão de Carreira

Autogestão e auto percepção; Missão e propósito profissional; Valores profissionais; Características/ perfil profissional; Impacto profissional - imagem profissional – heteropercepção; Mercado de trabalho e tendências; Materiais - como traduz na rede profissional; Plano de Carreira curto, médio e longo prazo. Conceitos Chaves de Carreira. Ideias

Centrais para um Planejamento de Vida e

Carreira do Administrador com alinhamento de metas pessoais e profissionais. Vida e Carreira como Dimensões Integradas e Interdependentes. A importância do Autoconhecimento para o alcance da realização pessoal e de uma Carreira sustentável na área de Administração. Planejamento Estratégico Pessoal e definição de objetivos de carreira do profissional de Administração. A importância da Gestão do Plano de Vida e Carreira. Roteiro para Construção do Plano de Vida e Carreira na Prática.

Planejamento da Força de Trabalho

Fases e características do processo de trabalho. Composição e qualificação da força de trabalho. Dinâmica da força de trabalho. Conceito de equipe de trabalho. Funções e atividades do gerente de vendas. Planejando e desenvolvendo da equipe de trabalho. Perfil e habilidades do profissional de vendas. Ética e legislação. Criando remuneração atrativa. Mercado consumidor versus organizacional. Relatórios comerciais. A tecnologia e a administração de vendas e de trabalho. Diagnóstico de RH e Planejamento de Pessoal. Rotatividade e absenteísmo. Recrutamento, Seleção e Integração. Gestão da Remuneração: cargos, salários e benefícios. Departamento Pessoal: rotinas de admissão, folha de pagamento e rescisão de contrato. Capital e trabalho: sindicalismo e relações sindicais. Higiene, Segurança e Medicina do Trabalho.

Gestão da Mudança e Cultura Organizacional (Change Management)

Nesta disciplina os alunos participarão de debates envolvendo a compreensão e análise dos vários aspectos do comportamento das pessoas relacionados à cultura organizacional e as relações de poder em um mundo em constante mudança. Conhecer os fatores comportamentais de interação entre indivíduos e organização e os seus mecanismos de aprendizagem e desenvolvimento organizacional são competências essenciais para os líderes de organizações. Análise e compreensão dos processos de mudança organizacional à luz das principais teorias e refletir sobre questões éticas e metodológicas. Organização e Mudança: concepções ontológicas e epistemológicas; Conceito e estrutura de análise; Abordagens teóricas; ideologia, ética e justiça; Mudança organizacional continuada.

Educação Corporativa, Counseling, Coaching e Mentoring

A Gestão de treinamento e desenvolvimento dentro do processo organizacional é ação fundamental, na medida em que está relacionada não só com o aperfeiçoamento e o desenvolvimento contínuos das pessoas, mas também com o desenvolvimento da organização. Ou seja, uma organização deve oferecer ambiente contínuo de aprendizagem como ação estratégica para reter o seu pessoal, buscando minimizar gastos e descontinuidade de trabalhos desnecessários, assim como maximizar a satisfação das pessoas e o bom desenvolvimento da organização. Desta forma, a construção, o desenvolvimento e a aplicação das competências organizacionais, requerem um olhar cuidadoso ao seu pessoal oferecendo treinamento e desenvolvimento contínuos, onde colaborador e organização serão beneficiados. Educação no mundo, na realidade Brasileira e no contexto da sociedade do conhecimento; Educação nas Organizações; Educação Corporativa: conceito, histórico, contexto e tecnologias; Educação Corporativa; Gestão de Pessoas e Gestão das Organizações e Experiências de Sucesso em Educação Corporativa. Coaching, mentoring e counseling traz as origens, particularidades e metodologias para a aplicação de cada um desses instrumentos, fazendo conexão com as questões operacionais, estratégicas e de desenvolvimento de negócios das empresas, bem como das pessoas que compõem os mais diferenciados quadros de colaboradores das organizações.

Balanced Score Card-BSC: Ferramenta de Gestão e Avaliação de Desempenho

Balanced Scorecard (BSC). Perspectivas do BSC, Fases para implantação do BSC, Avaliação de desempenho pelo BSC. Planejamento como instrumento de mudança organizacional. O conceito e característica do Planejamento e

Gestão Estratégica. Referenciais Estratégicos: Interpretação Estratégica de Negócio; Visão de Futuro; Missão Institucional e Filosofias Empresariais. Análise dos Ambientes Externo e Interno. Matriz SWOT. Balanced Scorecard - BSC: Perspectiva Aprendizado e Crescimento; Perspectiva Processos Internos; Perspectiva Clientes; e Perspectiva Financeira. Mapa Estratégico. Consolidação da Proposta de Valor. Plano de Ação Estratégico. Será apresentada ao aluno uma visão moderna e prática de como utilizar a avaliação de desempenho para obter os melhores resultados das equipes de trabalho. O aluno desenvolverá uma visão crítica quanto aos instrumentos, processos e metodologias relacionados à gestão do desempenho e com isso poder propor modelos que tenham aderência à estratégia e à cultura organizacional. As aulas são dinâmicas e práticas, com estudos de caso, exercícios práticos e análise dos modelos e metodologias utilizados pelo mercado.

Liderança e Gestão por Competências

A disciplina apresentada uma visão estratégica da liderança e gestão de pessoas no cenário de economia digital e hiperconectividade. Evidencia-se cada vez mais que a liderança e a gestão de pessoas na empresa exponencial e nos negócios digitais precisam estar articuladas com a estratégia organizacional e com os diferentes modelos de gestão. É essencial a compreensão da lógica da valorização das pessoas consolidada por meio de uma efetiva gestão das competências e características individuais, alinhados com os valores e missão da organização.

O aluno será também estimulado a refletir sobre sua carreira e desenvolvimento

profissional perante o mercado de trabalho. O argumento é que no ambiente competitivo em que vivemos a questão da carreira e desenvolvimento se tornou

o principal aspecto na atração e retenção de pessoas, além de constituir questão

chave na competitividade profissional do aluno. Gestão por Competências. Metodologias de implementação da Gestão por Competências. Metodologias de manutenção do processo de Gestão por Competências. Gestão de desempenho na Gestão por competências.

People Analytics, Indicadores Estratégicos de RH e Avaliação de Desempenho

Compreender e utilizar os conceitos, matrizes e ferramentas de People Analytics, para a gestão de Pessoas e Equipes, visando alavancagem e manutenção de indicadores de negócios com retenção de talentos. Além disso, preparar o aluno para estruturar e gerenciar áreas de análise de dados, em conjunto com suas frentes de negócios. O curso é completo e fornece uma visão das teorias, matrizes, métricas e tendências de People Analytics existentes, principalmente no âmbito Digital. Bem-vindos a era da Liderança de pessoas em cultura Data Driven Companies.

Recrutamento, Seleção, Treinamento e Desenvolvimento

Recrutamento e Seleção. Mudanças Organizacionais. A importância do processo de provisão de pessoal para os resultados organizacionais; O mercado de trabalho e de Recursos Humanos na atualidade; O Planejamento na área de Recursos Humanos; O recrutamento de pessoal; A seleção de pessoal; Aspectos Legais que envolvem o Recrutamento e a Seleção. Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas. Desenvolvimento Organizacional. Qualidade de

Vida no Trabalho. Gestão de Expatriados.

Ferramentas aplicadas à gestão ágil de projetos

As ferramentas de gestão de projetos são soluções de software projetadas para

organizar e rastrear as tarefas de um projeto. Elas são usadas em muitos ambientes de trabalho e assumem uma importância ainda maior para equipes que realizam parte do trabalho de forma remota. Basicamente, os métodos ágeis são um conjunto de práticas eficazes que se destinam a tornar a entrega mais rápida de produtos de alta qualidade, tendo uma abordagem de negócios que alinha o desenvolvimento do projeto com as necessidades do cliente e os objetivos da empresa.

Planejamento, Programação e Orçamentação de Projetos

Um planejamento de projeto, às vezes chamado de planejamento de trabalho, é um mapeamento dos elementos principais que a equipe precisará realizar para alcançar as metas do projeto com sucesso. A programação de projeto é o conjunto de etapas do planejamento que definem quais tarefas as equipes precisam fazer, quando essas tarefas precisam ser concluídas e quais recursos são necessários para realizá-las. O orçamento é a parte do projeto em que se indica quais recursos financeiros serão necessários para sua execução, com os valores unitários e os totais. Algumas vezes pede-se que estes custos estejam descritos por atividades, rubricas ou cronograma de desembolso.

Gestão de Projetos Globais

Os projetos globais ajudam a conectar diferentes estratégias de negócio, visando o crescimento macro. Aplicando estratégias corporativas é possível ampliar o crescimento no futuro. É fundamental que as empresas possuam projetos rigorosos e bem desenvolvidos a fim de chegarem ao que desejam.

Risco e recuperação de projetos problemáticos

Riscos de execução: risco de que as atividades demorem mais que o esperado. Desvios no cronograma normalmente aumentam os custos e atrasam o recebimento dos benefícios do projeto. Riscos estratégicos: são os erros na estratégia, como a escolha de uma tecnologia errada, que não funciona ou que não traz resultados. Os riscos de projetos incluem incertezas internas e externas, sendo que: Riscos internos estão relacionados à conclusão bem-sucedida de cada etapa do projeto, enquanto os externos são aqueles que fogem do controle da organização, mas afetam o valor final do projeto.

O Processo de Tomada de Decisão

Tomada de decisão é um processo que consiste em optar por uma alternativa dentre todas as que estão disponíveis no momento. No mundo corporativo, a tomada de decisão tem relação com a escolha de um caminho que ofereça os melhores resultados, em conformidade com a estratégia e os objetivos do negócio.