

## Gestão Estratégica de Projetos e Metodologias Ágeis

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 Gestão Estratégica de Projetos e Metodologias Ágeis da PUCPR baseia-se em fundamentos da área acadêmica aliados a uma experiência prática da equipe de professores e usando como base os conceitos e processos publicados no PMBoK (Project Management Body of Knowledge), o qual é editado pelo PMI (Project Management Institute).

Esse curso foi criado com o objetivo de apresentar processos, técnicas e ferramentas de suporte ao planejamento e controle de projetos, desenvolvendo competências para formar gestores de projetos.

O curso de Gestão Estratégica de Projetos e Metodologias Ágeis forma líderes qualificados, dotados de competências e habilidades gerenciais, e com o domínio na compreensão, seleção e atuação na Gestão de Projetos em todas as suas fases.

O que é Gestão Estratégica de projetos?

A gestão estratégica de projetos busca gerenciar, mensurar e acompanhar os resultados gerando valor para a organização e seus stakeholders.

Essa gestão é realizada estabelecendo metas, analisando a gestão estratégica do negócio, formulando novas estratégias, implementando-as no dia a dia da empresa e avaliando o controle da gestão em cada etapa do processo.

Quais são as metodologias ágeis?

As principais metodologias ágeis usadas são: Scrum, Scaled Agile Framework (SAFe), Feature Driven-Development (FDD), Test Driven Development (TDD), eXtreme Programming (XP), Dynamic Systems Development Method (DSDM), Microsoft Solutions Framework (MSF) e Adaptive Software Development (ASD). 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 de todas as áreas de atuação que buscam ampliar suas condições de empregabilidade e gestão, por meio do desenvolvimento de competências para a gestão de projetos, apropriando-se de técnicas e ferramentas na área de gerenciamento de projetos.

**Campus:**

Curitiba

**Periodicidade:**

Semanal

**Modalidade:**

Presencial

**Mensalidade:**

R\$ 489.00

**Formato:**

Presencial

**Inscricao:**

[Clique aqui](#)

**Duracao:**

13 meses

# Disciplinas

## C.H. de Eletivas

Carga horária destinada a escolha de disciplinas de outros cursos

### 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.

### Governança e Controle de Projetos

Governança de projetos é o conjunto de processos, costumes, políticas, leis, regulamentos e instituições que regulam a maneira como um projeto é dirigido, administrado ou controlado. Os controles de projeto são os processos iterativos, ações e documentações que você usa para manter seu projeto no rumo certo. Um sistema de controle de projeto visa minimizar a lacuna entre o planejamento de um projeto e sua execução, com foco no custo, tempo gasto e resultados.

## 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 Projetos**

A gestão estratégica de projetos busca gerenciar, mensurar e acompanhar os resultados com finalidade de gerar valor para a organização e seus stakeholders (clientes, colaboradores, fornecedores, investidores, sócios, entre outros).

## **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.

## **Governança e Controle de Projetos**

Governança de projetos é o conjunto de processos, costumes, políticas, leis,

regulamentos e instituições que regulam a maneira como um projeto é dirigido, administrado ou controlado. Os controles de projeto são os processos iterativos, ações e documentações que você usa para manter seu projeto no rumo certo. Um sistema de controle de projeto visa minimizar a lacuna entre o planejamento de um projeto e sua execução, com foco no custo, tempo gasto e resultados.

### **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.

### **Gestão da Comunicação e execução de projetos ágeis**

Comunicação empresarial é uma atividade estratégica que promove a reputação da empresa e transmite suas informações para diferentes públicos. Da assessoria de imprensa até a publicidade, todas as informações passam por esse conjunto de ferramentas e métodos que adequam a mensagem ao público-alvo. As metodologias ágeis são uma forma de acelerar entregas de um determinado projeto. Ela consiste no fracionamento de entregas para o cliente final em ciclos menores. Com isso, eventuais problemas podem ser corrigidos mais rapidamente e os planejamentos serem revistos. Os métodos ágeis servem para adaptar o modo de trabalho às condições de um projeto, garantindo maior flexibilidade e rapidez à sua execução. Eles são fruto da Cultura Ágil, conjunto de ideias e práticas que visam a acelerar a inspeção, adaptação, correção e entrega, atendendo assim às demandas do cliente e da empresa.

### **Gestão da integração, escopo, tempo e qualidade em projetos**

O gerenciamento da integração do projeto inclui os processos e as atividades necessárias para identificar, definir, combinar, unificar e coordenar os diversos processos e atividades de gerenciamento de projetos dos grupos de processos de gerenciamento. O escopo do projeto é uma forma de estabelecer limites para o projeto e determinar com exatidão as metas, os prazos e os entregáveis do projeto. Ao esclarecer esse aspecto, você pode se assegurar de atingir as metas e objetivos do projeto sem atrasos ou excesso de trabalho. O Gerenciamento do Tempo ou Prazo em Projetos, que o PMBOK define como sendo “os processos

necessários para realizar o término do projeto no prazo estimado”. A qualidade em projetos pode ser definida como o nível de satisfação que um conjunto de características inerentes pode alcançar. Portanto, um projeto considerado de qualidade é aquele desenvolvido conforme as especificações, os requisitos e a adequação ao uso.

## **Empreendedorismo e inovação em projetos**

Um projeto de empreendedorismo é aquele que busca gerar soluções de sensibilização, estímulo e promoção da cultura empreendedora, visando a transformação do conhecimento técnico e científico em novos negócios, de forma a atender às necessidades da sociedade. Projetos inovadores visam à implementação de ideais que promovam melhorias nos processos, produtos e serviços da empresa. O objetivo é que tudo seja feito de maneira mais eficiente e produtiva, criando uma dinâmica de melhoria contínua.

## **Gestão da Logística e da Cadeia de Suprimentos**

O objetivo da disciplina é apresentar ao aluno diversos temas conceituais e práticos acerca da Logística e da Cadeia de Suprimentos, de forma que o aluno tenha a competência para analisar situações e propor ações na organização. Inicialmente será abordado o histórico da logística, buscando familiarizar o aluno com o início da logística e como ela foi se desenvolvendo. Também será tratado sobre a cadeia de suprimentos e os desafios enfrentados pelas organizações.

Em seguida a estratégia em logística entra como tema central. Esse é um dos temas base da logística e cadeia de suprimentos, pois a partir da estratégia é que são definidos objetivos para a logística, seja no curto, médio ou longo prazo. Além disso, será tratado também a relação da logística com outras unidades organizacionais, bem como a própria estrutura logística. A organização deve definir sua estratégia, incluindo a logística, e tanto a estrutura organizacional quanto a definição de conexões e responsabilidades entre as unidades organizacionais são de grande suporte para o atingimento da estratégia.

Com os mercados globalizados, a organização pode entrar no mercado internacional, mas para isso deve conhecer os elementos das cadeias de suprimentos globais. Neste tema são incluídos os fatores de sucesso e os desafios enfrentados pelas empresas no mercado global.

O último tema tratado é o indicador de desempenho, que visa demonstrar para a organização se as estratégias e processos organizacionais estão tendo os resultados esperados e planejados.

### **Objetivo**

Nessa disciplina serão desenvolvidas competências como:

Conhecer o desenvolvimento histórico da logística.

Analisar a importância da estratégia para a melhor eficiência da logística.

Visualizar a melhor solução para problemas de logística.

Reconhecer o papel da logística em toda a cadeia de produção.

Analisar a estrutura organizacional e os impactos na área de logística.

Identificar a importância da logística nas cadeias de suprimentos globais.

Reconhecer a importância de cadeias de suprimentos globais.

Analisar a necessidade de indicadores de desempenho na logística.

### **Conteúdo**

---

O desenvolvimento da disciplina está programado em temas de estudos distribuídos em cinco semanas. Desta forma, os conteúdos estão estruturados nos seguintes temas de estudo:

Histórico e Conceituação da Logística;

Logística;

Estratégia em Logística;

A Relação entre a Logística e as Unidades Organizacionais;

Cadeias de Suprimentos Globais;

Conceitos e ferramentas da cadeia de suprimentos: Indicadores de Desempenho.

## **Equipes de Alto Desempenho**

### **Ementa**

Esta disciplina versará sobre equipes de alto desempenho, para isso serão abordados conteúdos que visam instigar o estudante para as posturas e as práticas mais importantes quando se trata de trabalho em equipe. Para isso, iniciaremos as discussões com uma introdução sobre o comportamento organizacional, e o quão importante é esse fator, principalmente para trabalho em grupos. Ao longo do programa também serão estudados temas como personalidade, valores, estresse, percepção, liderança, emoção e principalmente satisfação e compromisso no trabalho. Com isso, espera-se que, ao final do curso, o estudante apresente domínio de competências necessárias para compreender e praticar comportamentos e atitudes que levam equipes a bons resultados.

### **Objetivo**

Espera-se o desenvolvimento das seguintes competências:

Definir comportamento organizacional e as metas a ele associadas;

Demonstrar a melhor forma de gerir e prever eventos nas organizações;

Analisar a relação entre personalidade, valores e o comportamento individual, em contextos organizacionais;

Analisar o impacto do estresse e identificar possíveis práticas que promovem o bem-estar no trabalho;

Reconhecer as influências dos estilos de liderança sobre o comportamento humano;

Identificar as influências das emoções sobre o ambiente de trabalho;

Analisar as influências de satisfação e compromisso sobre o desempenho e o resultado no trabalho.

### **Conteúdo**

O desenvolvimento da disciplina segue as unidades de aprendizagem, com seus respectivos temas. Desta forma, os conteúdos estão estruturados nos seguintes temas de estudo:

Introdução ao comportamento organizacional

Comportamento, personalidades e valores individuais

Estresse no trabalho

Percepção

Liderança em contextos organizacionais

Emoção no trabalho

Satisfação e compromisso no trabalho

## **Strategic Negotiation**

### **Ementa**

Esta disciplina objetiva embasar o acadêmico para uma visão estratégica das relações de negócios, bem como desenvolver uma visão crítica sobre as técnicas e ferramentas estratégicas de negócios para atuarem em diferentes



contextos organizacionais.

#### Objetivo

Nessa disciplina serão desenvolvidas as seguintes competências:

Identificar boas práticas de gestão estratégica de negócios;

Diferenciar os diversos fatores estratégicos do ambiente micro e macroeconômico de negócios;

Criar estratégias de negócios para a gestão de pessoas e processos.

#### Conteúdo

O desenvolvimento da disciplina está programado em temas de estudos distribuídos em cinco semanas. Desta forma, os conteúdos estão estruturados nos seguintes temas de estudo:

Administração no Século XXI

Casos práticos de Administração no Século XXI

Capacidade Estratégica

Casos práticos de Capacidade Estratégica

Estratégia em Nível de Negócios

Casos práticos de Estratégia em Nível de Negócios

Direções Estratégicas e Estratégia Corporativa

Casos práticos de Direções Estratégicas e Estratégia Corporativa

### **Planejamento de Carreira**

Importância, conceitos e fundamentos de planejamento de forma abrangente e de planejamento de carreira especificamente. Autoconhecimento e desenvolvimento de competências como ferramenta para o desenvolvimento pessoal e profissional. Planejamento de carreira no âmbito corporativo e organizacional como forma para atingir melhores resultados. Integração da estratégia organizacional com as competências individuais de cada colaborador no Planejamento de Carreira nas Organizações para maximizar resultados para a organização e melhorar o clima organizacional. As diferentes metodologias e os desafios de implementação do Planejamento de Carreira em cada ambiente organizacional. Tópicos emergentes, tendências inovadoras e disruptivas em planejamento de carreira pessoal e organizacional.

### **Lean Manufacturing**

A disciplina de Lean Manufacturing, possibilita o estudante compreender, com base na filosofia `Lean Thinking`, de uma forma diferente, clara e simples os processos, a agregação de valor, desperdícios, indicadores e as competências requeridas no processo, buscando a melhoria contínua, maior eficiência organizacional e processual frente aos desafios da gestão hospitalar.

### **Startups**

Disciplina inclinada para o empreendedorismo moderno e respectivo funcionamento de startups e aceleração de negócios inovadores . A disciplina propõe oferecer um referencial conceitual e ferramental direcionado para a compreensão do empreendedorismo, cultura de inovação e criação de empresas de base tecnológica.

### **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.



## **Ecosistemas 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.

## **People Analytics: Data Science aplicada à Gestão de Pessoas**

Utilização de dados para identificar comportamentos com o objetivo de melhorar o ambiente de trabalho. Aprendizagem de máquina (machine learning) como suporte de tomada de decisões em RH. Aprimoramento dos processos de avaliação de desempenho, treinamento e carreira com o uso da inteligência artificial.

## **Sustentabilidade e ESG: Pilares e Práticas para Empresas e Investidores**

Ao final da disciplina, o participante será capaz de aplicar os princípios da abordagem ESG em empresas e investimentos; reconhecendo a importância do alinhando a estratégia organizacional aos pilares ambientais, sociais e de governança, da integração dos temas ESG em processos e áreas da empresa, do monitoramento das certificações, regulamentações relacionadas ao tema. Tudo isso incentivando atitudes éticas e responsáveis para a promoção do desenvolvimento sustentável.

## **Gestão Integrada em ESG**

Ao final da disciplina de Gestão Integrada em ESG, os alunos serão capazes de aplicar as ferramentas e conceitos de análise de materialidade e gestão de riscos em ESG, além de desenvolver habilidades na gestão da sustentabilidade na cadeia de fornecedores, rastreabilidade e engajamento de stakeholders na relação com os temas materiais.

## **Dimensão Governança no Contexto ESG**

Ao final da disciplina os estudantes serão capazes de compreender o contexto, fundamentos e princípios da governança corporativa, incluindo ética, integridade e reputação. Identificar as instâncias da governança, como gestão, comitês e conselhos, e entender os instrumentos de governança. Reconhecer o papel dos agentes de governança na agenda positiva ESG e entender as influências internas e externas na estrutura de governança, incluindo conflito de agência e integração de interesses dos stakeholders.

## **Dimensão Social no Contexto ESG**

Ao final da disciplina, os participantes serão capazes de compreender os conceitos e fundamentos da dimensão social em ESG, bem como identificar a relação dos direitos humanos com essa dimensão. Serão capazes de reconhecer a importância da diversidade e inclusão, saúde e segurança dos colaboradores e diálogo com as comunidades locais no contexto ESG. Além disso, terão habilidade para aplicar indicadores e métricas para avaliação da performance da dimensão social em ESG e desenvolver estratégias eficazes para lidar com os desafios e oportunidades relacionados a essa dimensão.

## **Dimensão Ambiental no Contexto ESG**

Ao final da disciplina, os participantes estarão aptos a aplicar conceitos e práticas relacionados à dimensão ambiental do contexto ESG (Environmental, Social, and

Governance). A dimensão ambiental do ESG abrange aspectos como uso sustentável dos recursos naturais, economia circular, logística reversa, certificação ambiental, controle de emissão de gases de efeito estufa e redução da pegada de carbono, entre outros

### **Finanças Sustentáveis em ESG**

Ao final da disciplina Finanças Sustentáveis em ESG, o estudante estará apto a compreender os principais conceitos e tipos de investimentos sustentáveis, bem como a relação entre os mercados financeiros e a sustentabilidade. Além disso, terá compreendido as principais regulamentações e governança em finanças sustentáveis e como os critérios ESG são integrados na análise de investimentos. O estudante também terá adquirido conhecimento sobre os principais indicadores de desempenho ESG, a importância dos relatórios de sustentabilidade e as inovações financeiras sustentáveis, como green bonds e social bonds.

### **Marketing e Comunicação Integrada em ESG**

Ao final da disciplina os estudantes serão capazes de: segmentar o mercado e identificar públicos-alvo para o ESG, abordar o marketing ESG para diferentes stakeholders, desenvolver estratégias de comunicação integrada para o ESG e gerir crises reputacionais relacionadas ao ESG. Eles também serão capazes de posicionar e criar propósito de marca vinculados ao ESG, desenvolver identidade, imagem e reputação, entender o papel da alta gestão na cultura de marketing ESG e alinhar o discurso à prática organizacional.

### **Gestão da Inovação em ESG**

Ao final da disciplina os estudantes serão capazes de compreender a evolução dos conceitos ESG e as novas perspectivas para o capitalismo consciente, de stakeholders, regenerativo, bioeconomia e Economia Donut, bem como a aplicação da inovação à sustentabilidade. Além disso, os estudantes irão aprender sobre os principais desafios e analisar cases de inovação em ESG, desenvolvendo uma visão crítica sobre as práticas de gestão da inovação neste contexto

### **Estratégia Corporativa e ESG**

Ao final da disciplina de Gestão Estratégica e ESG, os estudantes serão capazes de integrar práticas ESG na estratégia empresarial, alinhar a empresa com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, gerenciar resultados e impactos ESG, e utilizar métricas e indicadores de desempenho ESG para tomar decisões Estratégicas.

### **Finanças Corporativas**

As finanças corporativas vão muito além de gerenciar as contas a pagar e a receber: elas se referem a tudo que envolve o capital de uma empresa, todas as atividades financeiras necessárias para operar o negócio. As finanças corporativas lidam com todas as atividades financeiras necessárias para operar uma entidade ou negócio. Elas têm

tudo a ver com gerenciar dinheiro em uma empresa, desde a obtenção de fundos até o seu uso. Em uma empresa de pequeno porte, o empresário geralmente pode cuidar da função financeira.

## **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.

## **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.

## **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.

## **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 disto, 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.

## **Media Training e Pitch**

Falar em nome de uma marca ou empresa em público, em palestras e eventos, para entrevistas e para a mídia em geral é sempre um desafio que requer planejamento e preparo. Essa é uma das obrigações de um líder executivo de empresas. Vamos desmistificar esse fantasma, orientando e treinando, com práticas usadas em emissoras de TV, rádio e por grandes empresas. A proposta é capacitar a gestão e prática de discursos de apresentação, entrevistas, atuação como fonte para veículos de imprensa e inserção em novos formatos de mídia, tais como podcasts, lives, webinars, blogs e etc. Além de estar preparado para interagir com os mais diferentes meios e formatos em diferentes situações, conceituação, modelagem e exercícios de discursos de apresentação terão um foco especial nesta disciplina, pois por diversas vezes líderes de projetos transformadores precisarão apresentar, convencer e vender suas ideias, modelos, projetos, resultados e etc.

## **Liderança de Alta Performance**

Somente líderes diferenciados, de alta performance, inovadores, humanizados e disruptivos vão conseguir levar as empresas a um novo patamar de competitividade, tanto para gerar resultados de curto, médio e longo prazo. Nesta disciplina o aluno irá aprender a criar e implantar ações superlativas, de resultado e a liderar equipes de alta performance. A proposta é apresentar conceitos, competências e ferramentas que preparem a liderança para a produção contínua de resultados com a máxima efetividade. Desenvolver habilidades de gestão de pessoas e de equipes de alta performance, considerando o desenvolvimento de talentos, gestão de habilidades, gestão de conflitos, metodologias de gestão ágil, composição de equipes, estímulos e mensuração de resultados.

## **Inteligência, Performance e Competitividade de Negócios**

Os grandes resultados empresariais são construídos com base em dados, informações, pesquisas, estudos e tendências, insumos essenciais para a inteligência de gestão de qualquer negócio. Para que isso aconteça, dados não bastam; é preciso estratégia e planejamento. Aprendizado e capacitação para desenvolver uma cultura de construção



de resultados e conquistas constantes, apoiada em mensuração, metas e alta produtividade nas organizações. O processo passa, necessariamente, por degraus importantes como inteligência, performance e competitividade. Métodos ágeis de trabalho e ferramentas de gestão serão apresentados e discutidos como caminhos e alternativas para o sucesso empresarial, com redução de custos e maior eficiência, Otimização e reciclagem de processos, efetividade com o aproveitamento e engajamento máximo da estrutura e recursos da organização.

## **Auditoria Interna e Gestão de Riscos**

O principal papel da auditoria interna no processo de gestão de risco é contribuir para assegurar que os principais riscos do negócio estão a ser geridos de forma apropriada assegurando que os controles internos funcionem de maneira eficaz. A auditoria interna deverá avaliar e contribuir para melhorar a gestão de risco, controles internos e governança. À medida que o processo é posto em prática, também prevê a possibilidade de avaliação do sistema de gerenciamento de risco a ser feito pelo auditor interno. A auditoria interna não deve ser a responsável pela gestão do risco, tendo em vista que seu papel se limita apenas a contribuir para a boa gestão dos recursos e processos de trabalho da organização. A independência e a objetividade da Auditoria Interna são asseguradas por meio do cumprimento de um papel consultivo e não executivo, sendo, os gestores máximos e os respectivos gestores dos riscos, os responsáveis pela elaboração e da gestão do risco. A auditoria Interna é uma atividade independente e objetiva de garantia e consultoria que é orientada por uma filosofia de agregar valor para melhorar as operações da organização. A auditoria interna fornece valor para a organização, fornecendo garantia objetiva de que os principais riscos estão sendo gerenciados adequadamente e que a estrutura de controles internos está operando eficazmente. A Auditoria Interna surge num contexto de maior transparência e accountability, além de forte instabilidade e incerteza, em organizações públicas ou privadas que melhor gerirem os riscos associados à sua atividade e que irão desfrutar de mais vantagens competitivas do que outras organizações com menos capacidade de lidar com o risco. A auditoria interna e o departamento de gestão de riscos possuem papéis complementares, tendo em vista que a auditoria interna fornece uma avaliação independente sobre a eficácia da gestão de riscos e sobre a efetividade dos controles internos. Os auditores internos fornecem aos gestores da organização avaliações sobre a eficácia da governança do gerenciamento de riscos e dos controles internos, incluindo a forma como os departamentos e gestores do risco, bem como conselhos e órgãos consultivos atuam no gerenciamento de riscos e nos controles internos.

## **Inteligência Competitiva, Estratégia e Pipeline de Vendas**

A disciplina apresenta os conceitos e práticas de marketing adequadas para o negócio digital. O objetivo é capacitar o aluno para o gerenciamento e operação das principais atividades comerciais da empresa digital. Serão discutidas técnicas aderentes aos modelos de negócios de empresas de produtos e serviços digitais, visando ao melhor atendimento ao cliente. Essas técnicas proporcionarão a otimização do mix de produto, da logística de distribuição, da sistemática de



preços e promoções, das negociações, da pesquisa de mercado, do comércio eletrônico, do respeito aos direitos do consumidor e de outras técnicas pertinentes ao negócio digitais, permitindo o planejamento e controle de resultados.

## **Estratégia de Branding**

Compreensão da dinâmica do Marketing, das relações estabelecidas entre a empresa e o consumidor, através dos conceitos e estratégias de criação, gestão e avaliação geral da marca: os valores agregados, a visão dos consumidores e a importância de uma marca forte: fidelização, renovação e posicionamento no mercado. Integração da gestão da marca e da gestão do negócio com base no desdobramento estratégico do propósito. Conceituação de propósito e alma de marca, objetivos SMART, leitura do ambiente interno e externo (SWOT + 5 Forças de Porter), identificação de tendências e definição de planos de ação de marca

## **Comunicação Integrada de Marketing**

Nesta disciplina de Comunicação Integrada de Marketing (CIM), exploraremos como as plataformas digitais, impulsionadas pelo desenvolvimento tecnológico e mudanças no comportamento do consumidor, têm revolucionado a comunicação entre empresas e consumidores. Analisaremos como a inteligência artificial e a análise de dados permitem uma personalização mais eficaz das mensagens de marketing, enquanto a automação simplifica processos repetitivos. Abordaremos ainda o papel do marketing de conteúdo e a análise de dados avançados, buscando criar experiências imersivas e entender o desempenho das campanhas. Ao fim, esperamos que os alunos desenvolvam uma consciência profunda sobre as tendências da comunicação de marketing e saiam equipados para inovar e adaptar estratégias às necessidades dos consumidores em constante evolução.

## **Design Thinking e Customer Centricity - Design Centrado no Usuário**

Conhecer as bases do design mindset e as competências do design como inerentes ao processo de inovação. Explorar as novas fronteiras entre a atividade de design e gestão, bem como sua abordagem interdisciplinar e criativa de entendimento e geração de soluções a situações problema. A disciplina busca mostrar que o entendimento dessas situações pode levar ao desenvolvimento de sistemas de produtos, serviços e novos negócios. Conceituação de Design Centrado no Usuário (UCD); Princípios de design centrado no usuário; Processos de Design Centrado no Usuário; Formas de envolvimento de usuários no processo de design (informativo, consultivo, participativo); Métodos e técnicas de design participativo, focada na aplicação em Gestão empresarial.

## **Estratégia para Transformação Digital, Relacionamento, Experiência e Sucesso do Cliente**

A disciplina conceitua as estratégias da Transformação Digital nas organizações. Apresentar a utilização destas estratégias e modelos de referência. Conceituar os modelos de negócios digitais e suas particularidades. Identificar como utilizar a realidade aumentada para gerar valor e benefícios. Elaborar planos e caminhos (roadmap) para transformar a empresa tradicional em empresas digitais. Promover o entendimento da criação de plataformas e hubs digitais na organização. E economia digital é moldada pelas redes de clientes. Essa visão

dos clientes interpreta que eles se conectam e interagem dinamicamente, por meios e modos que estão mudando suas relações entre si e com as empresas. Neste novo paradigma, clientes influenciam clientes e tem um papel importante na construção da reputação das empresas e das marcas. Tecnologias digitais estão mudando a maneira como os clientes descobrem, avaliam, compra e até usam os produtos e serviços. No modelo industrial, a compra significava o fim do relacionamento entre empresa e cliente. No modelo digital a compra significa o início do relacionamento entre cliente e empresa. A construção de marcas fortes e o sucesso dos negócios da empresa depende diretamente de como esse relacionamento é gerido. O sucesso do cliente, ou Customer Success, compreendendo modelos de negócios e prestação de serviços, análise de dados e relacionamento pessoal. Nesta disciplina o aluno desenvolverá competências como: entender e aprofundar o relacionamento com clientes, entender e gerenciar objetivos de negócio, estabelecer o relacionamento entre soluções de tecnologia e negócios, executar análises de mercado e de dados e gerar oportunidades de negócio, criar e manter soluções de tecnologia e modelos de negócio com receita recorrente.

## **Pesquisa de Marketing, Sistemas de Informação de Marketing, Marketing Analytics e Inteligência de Dados**

Análise de dados e ciência de dados tornaram-se competências essenciais para os negócios que atuam em setores que sofreram ou estão sofrendo disrupção. Com isso, muitas organizações têm realizado significativos investimentos em ativos de dados, mas sem uma estratégia apropriada. Nesta disciplina serão discutidos conceitos para que auxiliem o aluno na definição de uma estratégia de dados e como colocá-la em prática na organização. Visão geral sobre sistemas de suporte à decisão e inteligência de negócio; entendimento sobre o processo de data mining e KDD e, em especial, sobre preparação de dados; estudo sobre as principais tarefas de mineração de dados e suas três etapas: exploração, definição de modelo e verificação; a mineração de dados e suas utilizações em estudos de casos reais

## **Comportamento do consumidor, digital, Experiência do Consumidor e do Usuário**

Entender a comunicação integrada de marketing (CIM) e suas ferramentas.  
Analisar a relação atual de mercado e a comunicação.  
Entender os conceitos de propaganda, promoção de vendas, marketing direto, venda pessoal e relações públicas, de forma detalhada, crítica e ética.  
O entendimento da relação entre os principais agentes da área de comunicação de marketing como anunciantes, agências e veículos.

## **Segmentação de Mercado, Posicionamento e Estratégia de Preços (pricing)**

O objetivo é capacitar o participante a usar ferramentas de análises de dados de renda e consumo para melhor identificar segmentos de mercado e dimensionar a demanda em vários setores e classes sociais no Brasil. Técnicas de estabelecimento de preços em função da disponibilidade da renda do consumidor e as ações dos concorrentes para conquistá-lo. A abordagem

concentra-se na tomada de decisões em ambientes onde o mercado é altamente competitivo e que exige uma atenção muito grande para se fixar preços dos produtos e serviços

## **Canais de Vendas e Trademarketing**

Compreender a importância da atividade de vendas para a sociedade e sua integração com as demais áreas da empresa, observando as atitudes, valores, e competências e do gerente de vendas e da força de vendas.

## **Gestão e Análise Financeira**

Importância da contabilidade num contexto gerencial. Normas Internacionais de Contabilidade –IFRS/CPC; Estrutura e Análise das Demonstrações Contábeis; Desempenho Operacional; Elaboração e análise de relatórios gerenciais. Avaliação do desempenho empresarial a partir de indicadores financeiros. Elaboração e Análise do Fluxo de Caixa.

## **Modelos de Gestão**

Conceitos de gestão empresarial. Histórico dos modelos de gestão. Modelos contemporâneos de gestão empresarial. Análise, diagnóstico e estratégias de aperfeiçoamento do modelo de gestão empresarial. Variáveis organizacionais: poder, cultura, valores, indivíduos e estratégia. Modelo burocrático e suas disfunções.

## **Gestão de Marketing**

Conceitos e definições essenciais à gestão de marketing; Orientação para o Mercado; Comportamento do consumidor; Sistema de Informações de Marketing; Mix de Marketing: produto, preço, promoção e distribuição. Planejamento mercadológico (Produto / serviço.) Impacto das Variáveis de Preço. Custeio da área de Marketing. Força de vendas. Sistema de informações e acompanhamento do desempenho de Marketing.

## **Design Thinking**

Conhecer as bases do design mind-set e as competências do design como inerentes ao processo de inovação. Explorar as novas fronteiras entre a atividade de design e gestão, bem como sua abordagem interdisciplinar e criativa de entendimento e geração de soluções a situações problema. A disciplina busca mostrar que o entendimento dessas situações pode levar ao desenvolvimento de sistemas de produtos, serviços e novos negócios.

## **Comportamento do Consumidor**

Propiciar ampla compreensão dos fatores que influenciam no processo de compra. A abordagem central é a de mostrar como os consumidores podem ser persuadidos pelas ações mercadológicas a priorizar a oferta de uma empresa frente à de outra. É indispensável ter obtido conhecimentos e habilidades nas disciplinas Fundamentos de Marketing, Estratégias de Comunicação e Preço, e nas de estatística.

## **Direito Empresarial**

Organização e divisão judiciária. Direito societário. Direito contratual. Títulos de crédito. Contratos empresariais e microempresa e empresa de pequeno porte.

## **Inovação e Empreendedorismo**

" Inovação nas organizações; Gerenciando o processo da inovação. Processo inovador em cenários de mudança. Empresas de alto impacto; Os fundamentos do Empreendedorismo, tipos e etapas de desenvolvimento; o espírito

empreendedor, principais características e atitudes;  
como ele se desenvolve individual e coletivamente nas organizações; cases de sucesso e fracasso, dentro de um contexto de forte competitividade e incertezas dos mercados. "

## Planejamento e Gestão Estratégica

### Ementa

A disciplina de Planejamento e Gestão Estratégica direcionada para o Secretariado e Assessoria Executiva traz conteúdo teórico e exemplos práticos para que este profissional possa conhecer e aplicar metodologias e ferramentas inovadoras e assim contribuir com o desempenho dos gestores na elaboração e acompanhamento da estratégia organizacional,

Para atender as demandas do mercado atual, os profissionais de secretariado e assessoria executiva precisam disponibilizar para os seus gestores o rápido acesso a informações, dados atuais e projeções de cenários para que a tomada de decisões seja assertiva e ágil.

O estudante será preparado a perceber todos os fatores que podem interferir e interagir na definição e gestão da estratégia de uma empresa, terá noções de gestão interna de marca e inovação e aprenderá quais ferramentas e atitudes deve empregar para ajudar os gestores a reagirem com direção e velocidade adequadas.

### Objetivo

Nessa disciplina serão desenvolvidas competências como:

Elaborar e acompanhar o desenvolvimento do planejamento estratégico para uma empresa de qualquer porte ou segmento, entendendo todos os critérios importantes para sua definição.

Conhecer, propor e apresentar relatórios com indicadores e dados para o acompanhamento gerencial do desenvolvimento dos planos estratégicos.

Saber utilizar metodologias e ferramentas atuais para planejamento e desenvolvimentos estratégicos usados pelas empresas mais inovadoras do mundo;

### Conteúdo

Estratégia: conceitos e ferramentas

Identidade organizacional: Propósito, Missão, Visão, Valores e Objetivos;

Análise ambiental: Macro Ambiente e microambientes, externo e interno

Mapeamento e gestão da Expectativa dos Stakeholders;

Estruturas e Processos;

Oportunidades e Ameaças | Pontos Fortes e Pontos Fracos;

Mapeamento no Planejamento Estratégico;

Gestão da marca: foco em endomarketing, cultura organizacional

Metodologias Agile

Gestão da inovação

Acompanhamento de Métricas e indicadores