

## Plano de Ensino

**Período Letivo:** 2023A

**Grupo:** T01 - NÚCLEO EAD

**Disciplina:** 2135 - ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS II

### Ementa

Administração de Recursos Humanos e as Mudanças do Ambiente. Abordagem Estratégica da Administração de Recursos Humanos. Recrutamento e Seleção de Recursos Humanos; Remuneração e Benefícios para Administração de Recursos Humanos. Gerenciar com as Pessoas.

### Bibliografia Básica

Referência	Biblioteca Online
Dessler, Gary. Administração de recursos humanos. 3 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.	Biblioteca Universitária <a href="https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Administra%25C3%25A7%25C3%25A3o%2520de%2520recursos%2520humanos&amp;searchpage=1&amp;filtro=todos&amp;from=busca&amp;page=-28&amp;section=0#/legacy/22442">https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Administra%25C3%25A7%25C3%25A3o%2520de%2520recursos%2520humanos&amp;searchpage=1&amp;filtro=todos&amp;from=busca&amp;page=-28&amp;section=0#/legacy/22442</a>
Bohlander, George W. Administração de recursos humanos – São Paulo, SP : Cengage, 2015	Biblioteca Universitária <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522122691/cfi/0!/4/2@100:0.00">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522122691/cfi/0!/4/2@100:0.00</a>
Tanke, Mary L. Administração de recursos humanos em hospitalidade. 2. ed. rev. e atual. -- São Paulo: Cengage Learning; Rio de Janeiro: Editora Senac Rio de Janeiro, 2014.	Biblioteca Universitária <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522116102/cfi/0!/4/2@100:0.00">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522116102/cfi/0!/4/2@100:0.00</a>

### Bibliografia Complementar

Referência	Biblioteca Online/Acervo Externo
Marras, Jean Pierre Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. – 15.ed. – São Paulo: Saraiva, 2016.	Minha Biblioteca <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-472-0109-8/cfi/0!/4/2@100:0.00">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-472-0109-8/cfi/0!/4/2@100:0.00</a>
Chiavenato, Idalberto. Administração de recursos humanos: fundamentos básicos – 8. ed. rev. e atual. – Barueri, SP: Manole, 2016.	Minha Biblioteca <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520450611/cfi/0!/4/2@100:0.00">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520450611/cfi/0!/4/2@100:0.00</a>
Chiavenato, Idalberto. Iniciação à administração de recursos humanos – 4. ed. rev. e atual. – Barueri, SP: Manole, 2010	Minha Biblioteca <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520443132/cfi/0!/4/2@100:0.00">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520443132/cfi/0!/4/2@100:0.00</a>
Lucena, Maria Diva da Salette. Planejamento estratégico de recursos humanos: 2. ed. – São Paulo : Atlas, 2017.	Minha Biblioteca <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597011593/cfi/6/2!/4/2/2@0:0.0663">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597011593/cfi/6/2!/4/2/2@0:0.0663</a>
Maximiano, Antonio Cesar Amaru Recursos humanos: estratégia e gestão de pessoas na sociedade global - 1. ed. - Rio de Janeiro: LTC, 2014.	Minha Biblioteca <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2593-3/cfi/6/2[;vnd.vst.idref=cover]!">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2593-3/cfi/6/2[;vnd.vst.idref=cover]!</a>

### Objetivos

Destacar a importância da administração de recursos humanos nas organizações e como a mesma deve ser utilizada de forma estratégica para obtenção do melhor desempenho das pessoas.

## Conteúdo Programático

### UNIDADE 1 - A POSTURA DO GESTOR DE RECURSOS HUMANOS

- 1.1 O Gestor de Recursos Humanos no século XXI
- 1.2 O consultor em Recursos Humanos
- 1.3 A remuneração do administrador de Recursos Humanos
- 1.4 O sistema de Administração de Recursos Humanos

### UNIDADE 2 - O PROCESSO MOTIVACIONAL

- 2.1 O processo motivacional na visão de Maslow
- 2.2 O processo motivacional na visão de McGregor
- 2.3 O processo motivacional na visão de Herzberg
- 2.4 O processo motivacional na visão de Skinner
- 2.5 O processo motivacional na visão de Vromm e Rotter
- 2.6 Interesses Pessoais versus Interesses Organizacionais
- 2.7 A liderança no trabalho: um enfoque realístico

### UNIDADE 3 - A ADMISSÃO E O DESLIGAMENTO

- 3.1 A admissão
- 3.2 Desligamento de pessoas

### UNIDADE 4 - PLANEJAMENTO DE CARGOS E SALÁRIOS

- 4.1 Conceito e classificação
- 4.2 Motivação, desempenho, recompensas, reforçadores de comportamento e punições
- 4.3 Ações Estratégicas
- 4.4 Implantação do plano de cargos e salários

### UNIDADE 5 - PLANOS DE CARREIRA

- 5.1 Finalidades do plano de carreira
- 5.2 Vantagens e limitações do planejamento de carreira
- 5.3 Estrutura de carreiras
- 5.4 Etapas do desenvolvimento de carreira

### UNIDADE 6 - REMUNERAÇÃO, INCENTIVOS E BENEFÍCIOS

- 6.1 Remuneração do fator trabalho
- 6.2 Benefícios
- 6.3 Sistema de remuneração funcional
- 6.4 Novos sistemas de remuneração
- 6.5 Administração dos incentivos
- 6.6 Custo de mão de obra e seu peso nos resultados

### UNIDADE 7 - LIDERANÇA NA ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

- 7.1 O que faz o líder
- 7.2 Diferenças entre o líder e o administrador
- 7.3 Características de um líder
- 7.4 Formas de liderar
- 7.5 Liderança e inteligência emocional

### UNIDADE 8 - INFLUÊNCIAS DA NOVA ADMINISTRAÇÃO NOS RECURSOS HUMANOS

- 8.1 Consequências da Reengenharia e do Downsizing
- 8.2 Repercussões da Qualidade Total sobre o pessoal
- 8.3 Gestão do conhecimento e seus reflexos sobre o pessoal
- 8.4 Globalização e Recursos Humanos
- 8.5 Terceirização e Recursos Humanos
- 8.6 Teletrabalho e as pessoas na empresa
- 8.7 Exigências atuais na Administração dos Recursos Humanos

## Instrumentos e Critérios de Avaliação

### Avaliação

A UCDB Virtual acredita que avaliar é sinônimo de melhorar, isto é, a finalidade da avaliação é propiciar oportunidades de ação-reflexão que façam com que você possa aprofundar, refletir criticamente, relacionar ideias, etc.

A UCDB Virtual adota um sistema de avaliação continuada: além das provas no final de cada módulo (avaliação somativa), será considerado também o desempenho do aluno ao longo de cada disciplina (avaliação formativa), mediante a realização das atividades. Todo o processo será avaliado, pois a aprendizagem é processual.

Para que se possa atingir o objetivo da avaliação formativa, é necessário que as atividades sejam realizadas criteriosamente, atendendo ao que se pede e tentando sempre exemplificar e argumentar, procurando relacionar a teoria estudada com a prática.

As atividades devem ser enviadas dentro do prazo estabelecido no calendário de cada disciplina. As atividades enviadas fora do prazo serão aceitas nas seguintes condições:

- As atividades enviadas 7 dias após o vencimento do prazo serão corrigidas com a pontuação normal, isto é, sem penalização pelo atraso.

- Após os 7 dias, o professor aplicará um desconto de 50% sobre o valor da atividade.

### Critérios para composição da Média Semestral:

Para compor a Média Semestral da disciplina, leva-se em conta o desempenho atingido na avaliação formativa e na avaliação somativa, isto é, as notas alcançadas nas diferentes atividades virtuais e na prova, da seguinte forma:

- Somatória das notas recebidas nas atividades virtuais, somada à nota da prova, dividido por 2;

- **Média Semestral:** (Somatória (Atividades Virtuais) + Nota da Prova) / 2;

Portanto, se um estudante tirar 7 nas atividades e tiver 5 na prova:  $MS = (7 + 5) / 2 = 6$ .

**Atenção:** o estudante pode conseguir um ponto adicional (Engajamento) na nota das atividades virtuais. Para ganhar o ponto do engajamento, o estudante terá que percorrer todo o material didático da disciplina (material textual e assistir a todos os vídeos), fazer todos os Exercícios e enviar todas as atividades. Antes do lançamento desta nota final, será divulgada a média de cada estudante, dando a oportunidade de que os estudantes que não tenham atingido média igual ou superior a 7,0 possam fazer a Recuperação das Atividades Virtuais.

Se a Média Semestral for igual ou superior a 4,0 e inferior a 7,0, o estudante ainda poderá fazer o Exame Final. A média entre a nota do Exame Final e a Média Semestral deverá ser igual ou superior a 5,0 para considerar o estudante aprovado na disciplina.

Assim, se um estudante tirar 6 na Média Semestral e tiver 5 no Exame Final:  $MF = (6 + 5) / 2 = 5,5$  (Aprovado).