

## Plano de Ensino

**Período Letivo:** 2024A

**Grupo:** T01 - NÚCLEO EAD

**Disciplina:** 2134 - ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS I

### Ementa

Introdução à Administração de Recursos Humanos. Como surgiu a Administração de Recursos Humanos (Fundamentos e Teorias). Função dos Recursos Humanos. Cenários Futuros da Gestão de Pessoas. Desenvolvimento de Recursos Humanos.

### Bibliografia Básica

Referência	Biblioteca Online
WILLIAMS, CHUCK. <b>ADM PRINCÍPIOS DE ADMINISTRAÇÃO</b> . 2. SÃO PAULO CENGAGE LEARNING 2017 1 RECURSO ONLINE ISBN 9788522126958.	Minha Biblioteca <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788522126958">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788522126958</a>
CHIAVENATO, IDALBERTO. <b>ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS GESTÃO HUMANA, FUNDAMENTOS BÁSICOS</b> . 9. SÃO PAULO ATLAS 2021 1 RECURSO ONLINE (RECURSOS HUMANOS). ISBN 9786559771233.	Minha Biblioteca <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9786559771233">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9786559771233</a>
SILVA, Emily Bruna Policeno da; MAGALHÃES, Sandra Aparecida Campos Cintra. A Gestão estratégica de pessoas como ferramenta de promoção de qualidade de vida no trabalho. Campo Grande, MS: 2020. TCCP (Especialização em Psicologia do Trabalho: Gestão em Qualidade) - Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande (MS), Ano 2020.	-

### Bibliografia Complementar

Referência	Biblioteca Online/Acervo Externo
Bohlander, George W. Administração de recursos humanos – São Paulo, SP : Cengage, 2015.	Minha Biblioteca <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522122691/cfi/0!/4/4@0.00:0.00">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522122691/cfi/0!/4/4@0.00:0.00</a>
SILVA, MARLENE LUZIA DA. <b>ADMINISTRAÇÃO DE DEPARTAMENTO DE PESSOAL</b> . 15. SÃO PAULO 2018	Minha Biblioteca <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788536529967">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788536529967</a>
ALMEIDA, AMADOR PAES DE; ALMEIDA, MARINA BATISTA DA SILVA LOBATO FERNANDES PAES DE (COLAB.). <b>CLT COMENTADA</b> . 10. SÃO PAULO: SARAIVA JUR, 2022. 1 RECURSO ONLINE. ISBN 9786553620636.	Minha Biblioteca <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9786553620636">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9786553620636</a>
CHIAVENATO, Idalberto. Administração de recursos humanos: fundamentos básicos. 7. ed. Barueri: Manole, 2015. 194 p. (Série Recursos humanos). ISBN 978-85-204-2803-0.	<a href="https://bib.ucdb.br">https://bib.ucdb.br</a>
SILVA, Marlene Luzia da. Administração de departamento de pessoal. 15. São Paulo 2018	<a href="https://bib.ucdb.br">https://bib.ucdb.br</a>

### Objetivos

Contribuir para identificação dos diversos conceitos relacionados à administração de recursos humanos.

Facilitar a prática adequada do planejamento de recursos humanos.

Favorecer a compreensão quanto à realização dos processos de recrutamentos, seleção e treinamento de pessoas.

Contribuir para a melhor compreensão quanto ao papel da ética nos negócios, bem como do processo de socialização organizacional no que se refere às pessoas nas organizações.

Contribuir para a percepção, quanto à importância do equilíbrio pessoal para a superação situações de desemprego, stress e o trabalho.

Contribuir para o esclarecimento da importância da atual competitividade dos negócios como fator de influência na administração dos recursos humanos.

## **Conteúdo Programático**

### **UNIDADE 1: CONHECENDO OS RECURSOS HUMANOS**

- 1.1 Evolução histórica no mundo
- 1.2 Evolução histórica no Brasil

### **UNIDADE 2: PLANEJAMENTO DOS RECURSOS HUMANOS**

- 2.1 Planejamento estratégico da empresa
- 2.2 Planejamento dos Recursos Humanos

### **UNIDADE 3: RECRUTAMENTO DE PESSOAS**

- 3.1 Conceito de recrutamento
- 3.2 Recrutamento Interno
- 3.3 Recrutamento Externo
- 3.4 Recrutamento Misto

### **UNIDADE 4: SELEÇÃO DE PESSOAS**

- 4.1 Fluxo da Seleção de Pessoas

### **UNIDADE 5: TREINAMENTO DE PESSOAS**

- 5.1 Por que as empresas treinam?
- 5.2 Tipos de treinamento
- 5.3 Riscos do investimento em treinamentos
- 5.4 Responsabilidade pelo desenvolvimento das pessoas

### **UNIDADE 6: IMPORTÂNCIA DA ÉTICA NA ADMINISTRAÇÃO DAS PESSOAS**

- 6.1 A ética nas empresas

### **UNIDADE 7: PROCESSO DE SOCIALIZAÇÃO ORGANIZACIONAL**

- 7.1 Conceito de socialização
- 7.2 Socialização organizacional e as pessoas

### **UNIDADE 8: EQUILÍBRIO PESSOAL: DESEMPREGO, STRESS E TRABALHO**

#### **OBJETIVO DA UNIDADE:**

Mostrar a importância do equilíbrio pessoal para a superação situações de desemprego, stress e o trabalho. Esclarecer como a atual competitividade dos negócios tem afetado a 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).