UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas
Departamento de Administração
Av. Fernando Ferrari , 514 - Campus Universitário - Goiabeiras
CEP. 29075.910 -ES – Brasil- Tel. (27) 3335.2599
E-Mail cursoadm@npd.ufes.br

PROGRAMA

Disciplina: Seminários de Gestão com Pessoas	**Administração**
Professor: Eduarda De Biase Ferrari Gomes	**ADM - 06152**
Carga Horária: 60 horas	**Período: 6º período**
adm.duvidas@gmail.com	**2009/1**

1. EMENTA:

Políticas e estratégias para o desenvolvimento de recursos humanos em diferentes tipos de instituições. Análise ambiental do mercado de trabalho. Variáveis sócio-econômicas, políticas, jurídicas e culturais que intervêm nas relações de trabalho. A organização como um sistema aberto sócio-técnico integrador da dimensão ambiental, tecnológica e social.

2. OBJETIVOS

• Ao final da disciplina espera-se que o aluno:

• Tenha uma visão mais crítica sobre a postura empresarial e a adoção de tecnologias de gestão, não só sob o foco das teorias e técnicas mas sobretudo considerando outras vertentes do conhecimento.

• Esteja sensibilizado para a prática de novas técnicas de gestão com pessoas no ambiente organizacional.

• Tenha uma visão mais realística do ambiente organizacional.

• Seja capaz de tecer críticas e comparações às teorias e autores, considerando as diversas áreas do conhecimento subjacentes aos aspectos de gestão e do comportamento humano.

• Seja capaz de empreender estudos individuais, com o caráter científico, na busca de seu aprimoramento, movido por seu interesse no próprio desenvolvimento.

3. PROGRAMA:

3.1. Políticas e estratégias para o desenvolvimento de recursos humanos em diferentes tipos de instituições.

3.1.1. A gestão de recursos humanos ao longo da história em uma visão crítica, analisada à luz das teorias organizacionais.

3.2. Análise ambiental do mercado de trabalho.

3.2.1. O significado do trabalho no passado e na contemporaneidade

3.2.2. Gênero e mercado de trabalho

3.2.3. Habilidades e competências no século XXI: a lógica do ser humano *versus* a lógica do capitalismo

3.3. Variáveis sócio-econômicas, políticas, jurídicas e culturais que intervêm nas relações de trabalho.

3.3.1. Valores, sentimentos e emoções

3.3.2. Relações interpessoais (indivíduos, família, trabalho)

3.3.3. Relações de confiança

3.3.4. Prazer e sofrimento no trabalho

3.3.5. Clima organizacional

3.3.6. Cultura organizacional

3.4. A organização como um sistema aberto sócio-técnico integrador da dimensão ambiental, tecnológica e social

3.4.1. QV, QVT e comprometimento

3.4.2. Demissão e perda do emprego (luto)

4. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

4.1. Políticas e estratégias para o desenvolvimento de recursos humanos em diferentes tipos de instituições.

4.1.1. A gestão de recursos humanos ao longo da história em uma visão crítica, analisada à luz das teorias organizacionais. O propósito é mostrar a evolução das práticas de gestão e suas mudanças ao longo do tempo, bem como as influências recebidas do mercado e do próprio ambiente organizacional.

4.2. Análise ambiental do mercado de trabalho.

4.2.1. O significado do trabalho no passado e na contemporaneidade. O conteúdo mereceu atenção dadas as mudanças em termos de valores e significado do trabalho enquanto meio de sobrevivência e realização.

4.2.2. Gênero e mercado de trabalho. As mudanças nas técnicas gerenciais revelam uma prática histórica em termos de ferramentas de gestão tipicamente ligadas ao gênero masculino. O mercado de trabalho sempre foi regulamentado por forças dessa natureza. Com o advento do século XXI, percebeu-se uma mudança não só na composição do mercado de trabalho em termos de gênero, como também no discurso e práticas gerenciais.

4.2.3. Habilidades e competências no século XXI: a lógica do ser humano x a lógica do capitalismo. Considerando o desequilíbrio do mercado em termos de oferta e demanda de vagas de trabalho, maiores têm sido as exigências com relação a habilidades e competências, nem sempre aproveitadas no espaço organizacional, provocando uma corrida aos cursos superiores e aos cursos técnico-profissionalizantes como forma de se manter a competitividade ou a empregabilidade.

4.3. Variáveis sócio-econômicas, políticas, jurídicas e culturais que intervêm nas relações de trabalho.

4.3.1. Valores, sentimentos e emoções são elementos característicos do novo paradigma que se descortina não só em termos sociais quanto no ambiente de trabalho.

4.3.2. Relações interpessoais (indivíduos, família, trabalho) têm se mostrado, a cada dia, mais importantes para o equilíbrio emocional dos atores sociais.

4.3.3. As relações de confiança começam a ser estudadas como uma nova forma de relacionamento entre países e nas redes organizacionais. No entanto, é preciso que esse conceito seja estudado no cotidiano das pessoas e no ambiente de trabalho, a fim de reduzir o nível de conflitos e os fatores estressores dele característicos.

4.3.4. Prazer e sofrimento no trabalho têm sido discutidos como conseqüências das novas formas de relação de dominação capital x trabalho, enquanto características culturais.

4.3.5. O Clima organizacional, decorrente das relações de trabalho e do ambiente mostra-se relevante ao processo de motivação e comprometimento.

4.3.6. A Cultura organizacional traduz um conjunto de características organizacionais que pode definir não só o "*modus operandi*" da empresa, como sua filosofia e a forma como lida com as pessoas.

4.4. A organização como um sistema aberto sócio-técnico integrador da dimensão ambiental, tecnológica e social

4.4.1. QV, QVT e comprometimento representam a tríade que se busca na atualidade a fim de melhorar as dimensões de produtividade, sem contudo perder-se a dimensão do humano.

4.4.2. Demissão e perda do emprego (luto) em ambiente competitivo e suas influências no sentimento, nas atitudes e no comportamento do ser humano. As diversas formas de se lidar com o problema mostra caminhos que podem resultar na recolocação rápida no mercado ou em processos de depressão e destruição da auto-confiança.

5. METODOLOGIA DO ENSINO

As aulas serão desenvolvidas com estratégias de ensino diversificadas: aulas, expositivas, apresentação de seminários pelos alunos e filmes. Todos os trabalhos serão objeto de crítica por um segundo aluno que deverá também contribuir para o desenvolvimento do tema.

6. METODOLOGIA DA AVALIAÇÃO

Os alunos serão avaliados da seguinte forma:

- **Apresentação do Seminário -** 10 pontos.

- **Uma nota** resultante de diversos trabalhos a ser apresentados e definidos ao longo do semestre pela professora.

- Cálculo da média

$$MP = \frac{P1 + T}{2}$$

$$MF = \frac{MP + PF}{2} \qquad MF = 5$$

7. BIBLIOGRAFIA/REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

7.1. Livros-texto:

BERGAMINI, Cecília W. **Desenvolvimento de recursos humanos:** uma estratégia de desenvolvimento organizacional. São Paulo: Atlas, 1998.

DAVEL, Eduardo; VERGARA, Sylvia Constant (orgs). **Gestão com pessoas e subjetividade.** São Paulo: Atlas, 2001.

CHANLAT, Jean-François. **O Indivíduo na Organização** – Dimensões Esquecidas. 2º Edição. São Paulo: Atlas, 1993.

MILKOVICH, G. T.; BOUNDREAU, John W. **Administração de recursos humanos.** São Paulo: Atlas, 2000.

7.2. Bibliografia complementar:

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 1999. 204 p.

7.3. Artigos disponibilizados pela Professora