

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CENTRO-OESTE – UNICENTRO
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO – PROPESP
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – PPGADM**

Disciplina:	GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS		
Docente:	GISLAINE MARTINELLI BANISKI		
Créditos:	04	Código: MAD-120	
Carga Horária:	30 horas aulas	Classificação: Optativa	
1. Ementa:			
A evolução da área de Gestão de Pessoas: modelos organizacionais. Gestão Estratégica de Pessoas. Alinhamento entre estratégia empresarial e gestão de pessoas. Principais atribuições da Área de Gestão de Pessoas.			
2. Objetivos:			
1. Compreender a evolução dos modelos de Gestão de Pessoas e os fundamentos da Gestão Estratégica de Pessoas. 2. Reconhecer os papéis da área na organização, bem como suas atribuições. 3. Estudar a importância do fator humano e de sua gestão na Competitividade, em seus diversos níveis.			
3. Conteúdos:			
1. A evolução da área de Gestão de Pessoas: modelos organizacionais. 2. Gestão Estratégica de Pessoas. 3. Alinhamento entre estratégia empresarial e gestão de pessoas. 4. Principais atribuições da Área de Gestão de Pessoas.			
4. Metodologia:			
A disciplina será desenvolvida por meio de aulas expositivas dialógicas, estudos de casos, resenhas e debates com base nas referências sugeridas para cada um dos encontros programados, seminários da proposta de pesquisa sobre a temática da disciplina.			
5. Avaliação:			
A avaliação será realizada por processo, ou seja, de forma contínua considerando a participação dos alunos nos debates de maneira reflexiva e crítica, a capacidade de análise, síntese e de estabelecer relações entre os temas que serão apresentados e, ainda, a capacidade de contextualização histórica, social e cultural dos temas que estiverem sendo discutidos. Também serão considerados no processo de avaliação, o conhecimento dos alunos e a sua competência de se expressar oralmente, de forma escrita.			
O conceito final da disciplina será construído com base na seguinte estrutura de atividades:			
1) 40% da nota: seminário em duplas. Deverão ser organizados seminários conforme temas a serem distribuídos antecipadamente. Os seminários serão avaliados conforme conteúdo e forma criativa de gerar envolvimento da turma e apresentação não-linear do conteúdo.			
2) 60% da nota: Apresentação da proposta de artigo, relato técnico ou ensaio (Estrutura mínima: problema ou questões de pesquisa, objetivos; método que será utilizado e referencial teórico) no encontro final da disciplina. Poderá ser realizado um relato técnico em formato de capítulo de livro, onde a parte metodológica terá menor peso e o relato empírico da aplicação dos conteúdos maior atribuição			
A qualidade do trabalho na produção do artigo ou ensaio ou relato técnico da Temática da Disciplina:			
<ul style="list-style-type: none"> • Utilização de conhecimentos teóricos e práticos para delinear a problemática do artigo e objetivos • Quantidade e nível de especificidade das informações coletadas • Qualidade da redação e organização do texto (ortografia, gramática, clareza, objetividade e estrutura formal) • Citação correta e adequada das fontes consultadas. Ao entregar a versão final o aluno deverá entregar uma declaração responsabilizando-se sobre a identificação adequada das fontes utilizadas. • Utilização de referências internacionais. • Qualidade das análises/proposições e conclusões do artigo, ensaio ou relato tecnológico. 			
*Sobre os trabalhos ver:			
A) MENEGHETTI, F. K. O que é um ensaio-teórico? Rev. adm. contemp. [online]. 2011, vol.15, n.2, pp.320-332. http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552011000200010&script=sci_arttext Acesso em: 18 Fev. 2018.			
B) FERREIRA, M. P. Como estruturar e escrever um artigo em administração. Revista Ciências Administrativas , v. 20, n. 2, p. 423-451, 2014. http://www.spell.org.br/documentos/download/38370 Acesso em: 18 Fev. 2018.			
** C) Normas de revista tecnológica (TAC da Anpad) e Normas APA: http://www.anpad.org.br/tac/Manual_TAC_2015.pdf Acesso em: 18 Fev. 2018.			
D) BIANCOLINO, C. A.; KNISS, C. T.; MACCARI, E. A.; RABECHINI JR., R. Protocolo para elaboração de relatos de produção técnica. Revista de Gestão e Projetos , v. 3, n. 2, p. 294-307, 2012. http://www.spell.org.br/documentos/ver/41922/protocolo-para-elaboracao-de-relatos-de-producao-tecnica/i-pt-br Acesso em: 18 Fev. 2018.			

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CENTRO-OESTE – UNICENTRO
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO – PROPESP
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – PPGADM**

6. Cronograma e Conteúdos:			
Encontro	Data	Tema	Referencias
01	28/10/2020	a) APRESENTAÇÃO DA DISCIPLINA	Apresentação do planejamento dos encontros, ementa da disciplina, sistemática de avaliação, contrato pedagógico, bibliografia básica e fontes de consulta.
		b) O MODELO DE GESTÃO DE PESSOAS	REFERÊNCIA OBRIGATÓRIA: FERNANDES, Bruno Gestão Estratégica de Pessoas com foco em Competências 1ed. Elsevier: Rio de Janeiro, 2013. REFERÊNCIA COMPLEMENTAR: FISCHER, André Luiz. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. In: FLEURY, Maria Tereza Leme (org.). As pessoas na organização . São Paulo: Gente, 2002. ANDRADE, Sandra Mara de. Percepção de justiça distributiva no clima organizacional: um estudo sobre organizações brasileiras que buscam se destacar pela qualidade do ambiente de trabalho. 2010. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. FISCHER, André Luiz (1998). A constituição do Modelo Competitivo de Gestão de Pessoas no Brasil – Um estudo sobre as empresas consideradas exemplares. 1998. Tese (Doutorado em Administração de Recursos Humanos) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1998. LAWLER III, Eduard E. From job-based to competency-based organizations. Journal of Organizational Behavior , vol. 15, São Paulo: Makron Book, 1994, p. 3-13.
02	04/11/2020	GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS: CONCEITO, EVOLUÇÃO E VISÃO	REFERÊNCIA OBRIGATÓRIA: FERNANDES, Bruno Gestão Estratégica de Pessoas com foco em Competências 1ed. Elsevier: Rio de Janeiro, 2013. CIESLAK, R.; CASAGRANDE, G.; BANISKI, G.M.; MOURA, D. Gestão do Conhecimento e Inovação: espaços de colaboração, confiança e contribuição estratégica . 1.ed. Jundiaí: Paco Editorial, 2019. REFERÊNCIA COMPLEMENTAR: ALBUQUERQUE, L. G.; LEITE, N. P. (orgs.) Gestão de Pessoas – Perspectivas Estratégicas . Editora Atlas, São Paulo, 2009, cap. 1. MASCARENHAS, A. O. – Gestão Estratégica de Pessoas: Evolução, Teoria e Crítica . Cengage Learning, São Paulo, 2008, cap. 4 e 5. WOOD, S – Administração Estratégica e Administração de Recursos Humanos , Revista de Administração da USP, Vol. 27(4), Outubro/Dezembro, 1992. STEFANO, S. R. ; LOPES, E. ; ANDRADE, S. M. . Do controle ao comprometimento: uma análise da gestão estratégica de pessoas em empresas prestadoras de serviços de grande porte, no interior do Paraná. REUNA (on line), v. 18, p. 91-110, 2013.
03	11/11/2020	DIFERENTES PERSPECTIVAS TEÓRICAS E TENDÊNCIAS SOBRE GESTÃO DE PESSOAS – GESTÃO POR COMPETÊNCIAS	REFERÊNCIA OBRIGATÓRIA: FERNANDES, Bruno Gestão Estratégica de Pessoas com foco em Competências 1ed. Elsevier: Rio de Janeiro, 2013. MASCARENHAS, A. O. – Gestão Estratégica de Pessoas: Evolução, Teoria e Crítica . Cengage Learning, São Paulo, 2008, cap. 1. REFERÊNCIA COMPLEMENTAR: DELERY, J.E. and DOTY, H.D. (1996) 'Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Tests of Universalistic, Contingency, and Configurational Performance', <i>Academy of Management Journal</i> , 39(4): 802–35. LENGNICK-HALL, M. L. et al. Strategic Human Resource Management: The evolution of the field . <i>Human Resource Management Review</i> 19(2009) 64-85.; ALBUQUERQUE, L. G. e FISCHER, A. L. - RH-2010 – Tendências na Gestão de Pessoas, Anais do ENANPAD, Campinas, 2001. FISCHER, André Luiz; ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de. Tendências que orientam as decisões dos formadores de opinião em gestão de pessoas no Brasil. Rio de Janeiro: ANPAD, 2001. LEGGE, K. Human Resources, Realities and Rethorics . Palgrave, 2005. LEPAK, D. P.; SHAW. J. D. Strategic HRM in North America: looking to the future. The International Journal of Human Resource Management , v. 19, n. 8, p. 1486–1499. 2008. WRIGTH, P.M. and McMahan, G.C. (1992) 'Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management', <i>Journal of Management</i> , 18(2): 295–320. QUISHIDA, A.; ANDRADE, S. M. . A produção nacional e internacional sobre gestão estratégica de recursos humanos de 2001 a 2011. In: XVII SEMEAD - Seminários em Administração da FEA/USP, São Paulo, 2014.

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CENTRO-OESTE – UNICENTRO
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO – PROPESP
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – PPGADM**

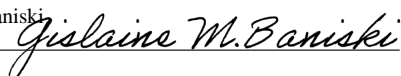
04	18/11/2020	<p>A INTEGRAÇÃO DA ESTRATÉGIA DE GESTÃO DE PESSOAS NA ESTRATÉGIA ORGANIZACIONAL</p>	<p>REFERÊNCIA OBRIGATÓRIA: FERNANDES, Bruno <i>Gestão Estratégica de Pessoas com foco em Competências</i> 1ed. Elsevier: Rio de Janeiro, 2013. CIESLAK, R.; CASAGRANDE, G.; BANISKI, G.M.; MOURA, D. <i>Gestão do Conhecimento e Inovação: espaços de colaboração, confiança e contribuição estratégica</i>. 1.ed. Jundiaí: Paco Editorial, 2019.</p> <p>REFERÊNCIA COMPLEMENTAR: ALBUQUERQUE, L. G. – A Gestão Estratégica de Pessoas. In: As Pessoas na Organização. (Coord.) FLEURY, M. T. Editora Gente, São Paulo, 2002. ALBUQUERQUE, L. G.; LEITE, N. P. (orgs.) <i>Gestão de Pessoas – Perspectivas Estratégicas</i>. Editora Atlas, São Paulo, 2009, cap. 4. COUTINHO, A. R. e KALLÁS, D. (Org.) – <i>Gestão Estratégica – Experiências e Lições de Empresas Brasileiras</i>. Editora Campus / Elsevier, Rio de Janeiro, 2005, cap. 2. ANDRADE, S. M.. Alinhamento entre a estratégia de Gestão de pessoas e a estratégia de inovação: um estudo de empresas inovadoras. In: XV SEMEAD - Seminários em Administração da FEA/USP, 2012, São Paulo. XV SEMEAD - Seminários em Administração da FEA/USP, 2012. SÓ, BASSIRO ; QUISHIDA, ALESSANDRA ; MAXIMIANO, ANTONIO CESAR AMARU; PIRES, VICTOR PAULO KLOECKNER . Alinhamento Estratégico da Gestão de Pessoas: caso da ONG Associação Comunitária Monte Azul. In: 12th CONTECSI International Conference on Information Systems and Technology Management, 2015, Sao Paulo. Proceedings of the 12th CONTECSI International Conference on Information Systems and Technology Management.</p>
05	25/11/2020	<p>GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS E O PAPEL DA ÁREA: PARCEIRO ESTRATÉGICO E GESTÃO DA MUDANÇA</p> <p>b) CONSULTORIA INTERNA, TERCEIRIZAÇÃO DE RH, CENTRO DE SERVIÇOS COMPARTILHADOS – SERVIÇO REMOTO</p>	<p>REFERÊNCIA OBRIGATÓRIA: FERNANDES, Bruno <i>Gestão Estratégica de Pessoas com foco em Competências</i> 1ed. Elsevier: Rio de Janeiro, 2013. CIESLAK, R.; CASAGRANDE, G.; BANISKI, G.M.; MOURA, D. <i>Gestão do Conhecimento e Inovação: espaços de colaboração, confiança e contribuição estratégica</i>. 1.ed. Jundiaí: Paco Editorial, 2019.</p> <p>ARMSTRONG, G. Differentiation through people – how can HR move beyond business partner? (cap. 10) In: LOSEY, M, MEISINGER, S, ULRICH, D. <i>Future of Human Resource Management</i>, John Wiley & Sons, Inc. Hoboken, New Jersey, 2005.</p> <p>WOOD Jr. T. (org) <i>Mudança organizacional</i> 5. ed. – São Paulo: Atlas, 2009. Cap. 14</p> <p>WRIGHT, C. Reinventing human resource management: Business partners, internal consultants and the limits to professionalization. <i>Human Relations</i>, v. 61, n. 8, p. 1063–1086, 2009.</p> <p>REFERÊNCIA COMPLEMENTAR: CASCIO, W. R. From Business Partner to Driving Business Success: The next step in the evolution of HR Management, cap. 12. FISCHER, A. L.; DUTRA, J. S; AMORIM, W. A, C; (orgs) <i>Gestão de Pessoas: práticas modernas e transformação nas organizações</i>. São Paulo, Atlas, 2010. Cap. 1 e 2.</p> <p>REFERÊNCIA OBRIGATÓRIA: FERNANDES, Bruno <i>Gestão Estratégica de Pessoas com foco em Competências</i> 1ed. Elsevier: Rio de Janeiro, 2013. CIESLAK, R.; CASAGRANDE, G.; BANISKI, G.M.; MOURA, D. <i>Gestão do Conhecimento e Inovação: espaços de colaboração, confiança e contribuição estratégica</i>. 1.ed. Jundiaí: Paco Editorial, 2019.</p> <p>REFERÊNCIA COMPLEMENTAR: WRIGHT, C. Reinventing human resource management: Business partners, internal consultants and the limits to professionalization. <i>Human Relations</i>, v. 61, n. 8, p. 1063–1086, 2009. MASCARENHAS, A. O. – <i>Gestão Estratégica de Pessoas: Evolução, Teoria e Crítica</i>. Cengage Learning, São Paulo, 2008, cap. 6. VOSBURGH, R. M.; RESORTS, M. The Evolution of HR: Developing HR as an Internal Consulting Organization. <i>Human Resource Planning</i>. v. 30, n. 3. 2007. FISCHER, A. L.; DUTRA, J. S; AMORIM, W. A, C; (orgs) <i>Gestão de Pessoas: práticas modernas e transformação nas organizações</i>. São Paulo, Atlas, 2010. Cap 3. KAKABADSE, A.; KAKABADSE, N. Outsourcing: Current and Future Trends. <i>Thunderbird International Business Review</i>. v. 47, n. 2, p. 183–204. 2005.</p>

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CENTRO-OESTE – UNICENTRO
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO – PROPESP
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – PPGADM

06	06/12/2020	GESTÃO COMPETÊNCIAS, COMPETÊNCIA INDIVIDUAL ORGANIZACIONAL	POR E	REFERÊNCIA OBRIGATÓRIA: FERNANDES, Bruno Gestão Estratégica de Pessoas com foco em Competências 1ed. Elsevier: Rio de Janeiro, 2013. CIESLAK, R.; CASAGRANDE, G.; BANISKI, G.M.; MOURA, D. Gestão do Conhecimento e Inovação: espaços de colaboração, confiança e contribuição estratégica. 1.ed. Jundiaí: Paco Editorial, 2019. LEWIS, R. E.; HECKMAN, R. J. Talent management: A critical review. Human Resource Management Review. v. 16, p. 139–154. 2006. FRANK, F. D.; FINNEGAN, R. P.; TAYLOR, C. R. The Race for Talent: Retaining and Engaging Workers in the 21st Century. Human Resource Planning. v. 27, n. 3. 2004. FRANK, F. D.; TAYLOR, C. R. Talent Management: Trends that Will Shape the Future. Human Resource Planning. v. 27, n. 1. 2004. REFERÊNCIA COMPLEMENTAR: FREITAG, B. B.; FISCHER, A. L. Talentos em Gestão e Gestão de Talentos: análise da literatura acadêmica e de práticas corporativas. REAd. Rev. eletrôn. adm. (Porto Alegre), Porto Alegre , v. 23, n. spe, p. 158-187, Dec. 2017 .
----	------------	---	----------------------------	---

Nome do Docente: Gislaine Martinelli Baniski

Assinatura do Docente: _____

Home Page: <http://www.unicentro.br/ppgadm>**Campus Santa Cruz:** Rua Pres. Zacarias 875 – Cx. Postal 3010 – Fone: (42) 3621-1000 – FAX: (42) 3621-1090 – CEP 85.015-430 – GUARAPUAVA – PR**Campus CEDETEG:** Rua Simeão Camargo Varela de Sá, 03 – Fone/FAX: (42) 3629-8100 – CEP 85.040-080 – GUARAPUAVA – PR**Campus de Irati:** PR 153 – Km 07 – Riozinho – Cx. Postal, 21 – Fone: (42) 3421-3000 – FAX: (42) 3421-3067 – CEP 84.500-000 – IRATI – PR