



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
DECANATO DE ENSINO DE GRADUAÇÃO
DEPARTAMENTO DE ASSUNTOS ACADÊMICOS E REGISTRO GERAL
DIVISÃO DE REGISTROS ACADÊMICOS
PROGRAMA ANALÍTICO

DISCIPLINA

CÓDIGO: IH 167
CRÉDITOS: 04
(4T-0P)

GERÊNCIA DE PESSOAL

Cada Crédito corresponde a 15h/ aula

INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS E CONTÁBEIS

OBJETIVO DA DISCIPLINA:

Ao final do Curso o aluno deverá ser capaz de estabelecer a relação entre a gerência de pessoal e o planejamento estratégico da Organização, bem como identificar os objetivos, funções e processos de cada um dos subsistemas.

EMENTA:

Os diversos tipos de relações formais - empresário x empresa, autônomos, vínculo empregatício - e a abrangência das políticas de gerência de pessoal. Turnover: conceito. Causas e alternativas de administração. Planejamento estratégico de recursos humanos: objetivos e conceitos. Recrutamento e seleção: conceitos e políticas. Pesquisa de remuneração: tipos, conceitos e principais políticas. Pesquisa de remuneração: objetivos e técnicas. Treinamento e Desenvolvimento: objetivo e conceito. Auditoria de Recursos Humanos. A importância do banco de dados.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

1. PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS

- 1.1 - Planejamento estratégico:
- 1.2 - Conceitos e etapas da organização
- 1.3 - Planejamento estratégico X Gestão de Recursos Humanos da Organização
- 1.4 - Planejamento estratégico de Recursos Humanos: Conceitos, enfoques e etapas

2. A ABRANGÊNCIA DA GERÊNCIA DE PESSOAL X TIPOS DE RELAÇÕES FORMAIS DE TRABALHO .

- 2.1 - As diversas formas de relações formais de trabalhos
- 2.2 - Empregados autônomos
- 2.4 - Empregados com vínculo empregatício
- 2.5 - Empregados temporários
- 2.6 - Micro empresários prestadores de serviços
- 2.7 - A competência da gerência de pessoal X diversos tipos de relações formais de trabalho

3. ADMINISTRAÇÃO DE ROTATIVIDADE DE PESSOAL

- 3.1 - Rotatividade de pessoal:
 - 3.1.1 - Conceito e formas de mensuração
 - 3.1.2 - A rotatividade de pessoal como fatos de Administração Estratégica

4. SUBSISTEMAS DE GERÊNCIA DE PESSOAL

- 4.1 - Recrutamento e Seleção
- 4.2 - Treinamento e Desenvolvimento
- 4.3 - Remuneração Gerenciamento de Desempenho

5. AUDITORIA EM RECURSOS HUMANOS

- 5.1 - Auditoria de informação em Recursos Humanos:
 - 5.1.1 - Conceito
 - 5.1.2 - A importância da auditoria de RH para a gestão de pessoal

6. SISTEMAS DE INFORMAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

- 6.1 - Sistema de informação em Recursos Humanos:
- 6.2 - Conceito e Estrutura
- 6.3 - A importância do sistema de informação para a gestão de RH


BIBLIOGRAFIA:

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas

RESENDE, Ê. **Cargos, Salários e Carreira**. São Paulo: Summus, 1991

LUCENA, M. Diva. **Avaliação de Desempenho**. São Paulo: Atlas, 1991

MANZINI, A.O. **Sistema Estratégico de Planejamento e Desenvolvimento de RH Intercultural**. Petrópolis, RJ: Livraria e Editora, 1988.



Andreia C. R. de Almeida
COORDENADORA DO CURSO DE GRADUAÇÃO
EM ADMINISTRAÇÃO
SIAPE 1814331