

Consultoria de RH	
Módulo E	Carga Horária: 50h
Ementa	Desenvolvimento de conceitos e aplicações práticas de uma consultoria interna de Recursos Humanos. Reflexão a respeito das competências necessárias para o desenvolvimento da atividade, condução de equipes para cumprimento dos objetivos planejados. Demonstração da relação entre o consultor e o cliente e a importância deste aspecto no resultado dos trabalhos.
Objetivos	Identificar e compreender os conceitos históricos de Administrador de Pessoal, Gerente de RH e consultor interno de RH. Competências indispensáveis para construir o perfil do profissional como consultor interno de RH.
Bibliografia Básica	BOHLANDER, George. SNELL, Scott. SHERMAN, Arthur. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Pioneira Thomson Learnig, 2003. LEITE, Luiz Augusto M. da Costa, CARVALHO, Iêda V. Consultoria em Gestão de Pessoas, São Paulo: FGV, 2005. Oliveira, Djalma de P. R. Manual de Consultoria Empresarial. São Paulo: Atlas. LACOMBE, Beatriz Maria Braga; TONELLI, Maria José. O discurso e a prática: o que nos dizem os especialistas e o que nos mostram as práticas das empresas sobre os modelos de gestão de recursos humanos. Rev. adm. contemp., Curitiba, v. 5, n. 2, Aug. 2001 . Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552001000200008&lng=en&nrm=iso. access on 02 Feb. 2013. http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552001000200008 Ghirardello, Flávia Cristina; Zacarias, Carlos Rubens As psicossomatizações mais comuns em ambientes organizacionais estressantes Estudo empírico de uma consultoria de Recursos Humanos. Revista da Pós-Graduação UNIFEO, Jun. 2009. Autorizado pelo autor.
Bibliografia Complementar	FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2012. 267p ARAÚJO, Luis César G. de. Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2006. HANASHIRO, Darcy M. M. TEIXEIRA, Maria L. M. ZACCARELLI, Laura M. (organizadores) Gestão do Fator Humano: uma visão baseada em Stakeholders. São Paulo: Saraiva, 2008. TOSTA, Kelly C. B. T. A consultoria interna de recursos humanos como prática catalisadora da gestão do conhecimento organizacional. Revista de Ciências da Administração. V. 11, n. 25, setembro/dezembro de 2009. Disponível no site Domínio Público, categoria Administração. TANURE, Betânia; EVANS, Paul; CANCADO, Vera L.. As quatro faces de RH: analisando a performance da gestão de Recursos Humanos em empresas no Brasil. Rev. adm. contemp., Curitiba, v. 14, n. 4, Aug. 2010 . Available from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552010000400003&lng=en&nrm=iso. access on 02 Feb. 2013. http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552010000400003.

Critérios de Avaliação	Primeiro Bimestre: avaliação individual valendo 6 pontos, prova qualis valendo 2 pontos e avaliações (exercício, trabalho, saída técnico pedagógica) valendo 2 pontos Segundo Bimestre: avaliação individual valendo 6 pontos e avaliações (exercício, trabalho, saída técnico pedagógica) valendo 4 pontos Substitutiva: na hipótese de ausência na avaliação individual e Recuperação nas vistas das provas e no último encontro. Critérios para aprovação: 1. Frequência maior ou igual a 75% (setenta e cinco por cento); 2. Média final maior ou igual a 4 e menor do que 6 = exame 3. Média final menor do que 4 – não tem direito a recuperação e está reprovado. Maiores detalhes encontram-se no Manual do Aluno disponibilizado no site da Faculdade Sumaré.
-------------------------------	---

PROGRAMAÇÃO DAS AULAS

1ª. Encontro

Objetivos Específicos:	Informar ao aluno aspectos importantes da disciplina e andamento do processo de ensino; Habilitar o aluno à metodologia e critérios de avaliação Papel do aluno no desenvolvimento do conteúdo Introdução do assunto através do conceito inicial.
Conteúdos:	- Introdução. Apresentação do Plano de Ensino: Ementa, Objetivos, Conteúdo Programático, Bibliografia e Critérios de Avaliação; - Conceituação.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

2ª. Encontro

Objetivos Específicos:	A Evolução da Gestão de Recursos Humanos; - Identificar as etapas da evolução histórica de Recursos Humanos no Brasil; - A evolução da Gestão de RH no Brasil.
Conteúdos:	Flexibilidade e Adaptabilidade diante de problemas e desafios Organizacionais Situação Atual da Área de Recursos Humanos.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

3ª. Encontro

Objetivos Específicos:	Conceitos e tipos de Consultoria (falar de consultoria de forma geral não somente do consultor interno de RH mas como um agente estratégico que contribui não só com a organização mas para com a sociedade de maneira sustentável e ética).
Conteúdos:	Conceitos e definições dos diferentes tipos de consultoria de Recursos Humanos e o papel do consultor.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

4ª Encontro

Objetivos Específicos:	Cultura Organizacional e as Estratégias Subjacentes.
Conteúdos:	Cultura organizacional e as suas estratégias subjacentes - culturas fortes X culturas fracas; Estudo de Caso.
Metodologia de Ensino:	

5ª Encontro

Objetivos Específicos:	Gerenciar a implantação de um processo de Consultoria Interna de Recursos Humanos.
Conteúdos:	Executando um <i>benchmark</i> , banco de informações; Conscientização de todos; Desburocratização e racionalização; Políticas de RH definidas; Aplicação da técnica <i>Job Rotation</i> , serviço rotativo; Sustentação administrativa e funcional.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

6ª Encontro

Objetivos Específicos:	Analisar de forma eficiente um programa de reestruturação e o envolvimento da alta direção; Intervenção em gestão de pessoas.
Conteúdos:	Comprometimento da alta direção Como tornar a área de Recursos Humanos uma <i>Business Unit</i> , Unidade de Negócios; Acompanhamento constante nas áreas Adequação de perfis Valorizar a competência individual e grupal.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

7ª Encontro

Objetivos Específicos:	Utilização de técnicas para resolver problemas.
Conteúdos:	Diagrama de Causas e efeitos manifestação das resistências organizacionais Administração e manutenção de consultoria.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

8ª Encontro

Objetivos Específicos:	Resoluções de problemas <i>por meio</i> da matriz GUT, Gravidade, Urgência e Tendência.
Conteúdos:	Conceitos, definições e aplicações das ferramentas de diagnóstico - Matriz GUT, Gravidade, Urgência e Tendência.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

9ª Aula:

Objetivos Específicos:	Avaliação bimestral - Avaliação individual, dissertativa e de múltipla escolha.
Conteúdos:	Matéria do primeiro bimestre.
Metodologia de Ensino:	Questões objetivas e questões dissertativas.

10ª Encontro

Objetivos Específicos:	Vista e revisão da avaliação bimestral.
Conteúdos:	Vista, correção e revisão do conteúdo programático ministrado no bimestre.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

11ª Encontro

Objetivos Específicos:	Resoluções de problemas através da matriz GUT, Gravidade, Urgência e Tendência.
Conteúdos:	Tabela de Valores GxUxT - Aplicabilidade prática nas Organizações e o papel do Consultor interno em RH.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

12ª Encontro

Objetivos Específicos:	Entender o compromisso do Consultor Interno de Recursos Humanos.
Conteúdos:	Tarefas Primárias de um consultor: três tarefas: - 1) Geração de informações válidas e úteis; - 2) Escolha livre; - 3) Compromisso interno.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

13ª Encontro

Objetivos Específicos:	Capacidade de Gerenciar os projetos propostos pela organização.
Conteúdos:	Atuar como Consultor Interno de Recursos Humanos Valor Agregado; Metodologia padrão de gerenciamento coerente com a cultura e práticas da empresa; Apoio “ <i>on the job</i> ” para os projetos e Programa de educação em gerência de projetos.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

14ª Encontro

Objetivos Específicos:	O Consultor e a capacidade de gerenciar as diversidades na área de Recursos Humanos.
Conteúdos:	O consultor e o seu posicionamento em diferentes situações com o objetivo de satisfazer as necessidades dos clientes internos.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

15ª Encontro

Objetivos Específicos:	Compreender o perfil do consultor interno e sua multifuncionalidade.
Conteúdos:	Uma mensagem ao cliente e ao consultor; - O perfil do Consultor Interno de Recursos Humanos; - Competência do Consultor Interno e o desafio de atuar no novo papel.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

16ª Encontro

Objetivos Específicos:	Desenvolver o grau de confiança do consultor interno e seus colaboradores.
Conteúdos:	Ter clareza de objetivos faz diferença; Entender a realidade do cliente, faz diferença; Reconhecer competência no consultor, faz diferença; Artigo sobre o assunto Discussões sobre estudo de caso: O outro lado da mesa e o papel do consultor interno de RH.
Metodologia de Ensino:	

17ª Encontro

Objetivos Específicos:	Compreender a transição da função de um consultor especialista para um profissional multifuncional .
Conteúdos:	O perfil do Consultor Interno de Recursos Humanos- competência do consultor Interno e o desafio de atuar no novo papel; Estudo de Caso e Trabalho em grupo.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

18ª Encontro

Objetivos Específicos:	Avaliação individual, dissertativa e de múltiplas escolhas.
Conteúdos:	Matéria do segundo bimestre.
Metodologia de Ensino:	Questões sobre conteúdo trabalhado.

19ª Encontro

Objetivos Específicos:	Vistas e correção da avaliação bimestral e revisão do conteúdo.
Conteúdos:	Vista e revisão conteúdo ministrado no segundo bimestre.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

20ª Encontro:

Objetivos Específicos:	Recuperação – Revisar o conteúdo ministrado no semestre, buscando elucidar as dúvidas do aluno.
Conteúdos:	Conteúdo abordado no semestre.
Metodologia de Ensino:	Exercícios.