



Curso EAD | Psicologia organizacional e estratégias de RH

Ministrante: Prof. Ms. Luiz Carlos Francisco Junior – CRP 06/78834

Psicólogo, mestre em Bioética com especialidades reconhecidas pelo Conselho Federal de Psicologia em Psicologia Organizacional e do Trabalho e em Avaliação Psicológica, certificação em *Professional Coach* e Análise Transacional, além de especializações lato sensu em Gestão Estratégica de RH, Docência do Ensino Superior e Gestão em Administração Pública. Professor em cursos de graduação e pós-graduação, foi membro da Comissão Gestora da Subsele Metropolitana do Conselho Regional de Psicologia do Estado de São Paulo, bem como da Comissão de Ética e do Núcleo de Psicologia Organizacional e do Trabalho nessa mesma instituição. Consultor com experiência nos cinco subsistemas da administração de recursos humanos, desenvolvendo trabalhos voltados à gestão estratégica de pessoas em diversas organizações, tais como treinamento e desenvolvimento de pessoas, *coaching*, plantão psicológico, avaliação de desempenho, orientação de carreira, seleção e avaliação por competências, além de testagem e avaliação psicológica.

Objetivo do Curso: capacitação profissional na condução de procedimentos essenciais da área de recursos humanos com base nos pressupostos da psicologia organizacional e do trabalho para estudantes a partir do quinto semestre dos cursos de graduação em psicologia, recursos humanos ou administração de empresas, além de profissionais que desejam atuar na área de recursos humanos nas organizações.

Conteúdo Abordado: A proposta consiste em apresentar os subsistemas de recursos humanos e seus desdobramentos, passando pelos principais procedimentos tais como recrutamento e seleção de pessoas, avaliação de performance, pesquisa de clima organizacional, treinamento e desenvolvimento de equipes e planejamento estratégico de recursos humanos. Seu diferencial está numa apresentação dos principais procedimentos sob uma perspectiva crítica e humanizada, com a devida inter-relação de caráter sistêmico que os conecta de forma sinérgica e eficaz ao cenário corporativo.

Programa:

- Unidade 01 – Aspectos introdutórios acerca da psicologia organizacional
- Unidade 02 – Subsistemas de recursos humanos
- Unidade 03 – Elementos antecedentes ao processo seletivo
- Unidade 04 – DTO II* como recurso estratégico



- Unidade 05 – Estratégias de recrutamento
- Unidade 06 – Metodologias e etapas da seleção
- Unidade 07 – Avaliação de performance e suas implicações
- Unidade 08 – Sistemas de recompensa e clima organizacional
- Unidade 09 – CLIMOR* como recurso estratégico
- Unidade 10 – Estruturação de uma política de treinamento e desenvolvimento
- Unidade 11 – Recursos técnicos para ações de desenvolvimento
- Unidade 12 – Diretrizes de um planejamento estratégico em RH
- Carga horária – 12h

Materiais da Vetor que serão utilizados – DTO II* e CLIMOR*

Referências Bibliográficas:

Básicas

Bendassolli, P. F. (2011). Crítica às apropriações psicológicas do trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 23(1), 75-84. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822011000100009>

Brandão, H. P., Borges-Andrade, J. E., & Guimarães, T. de A. (2012). Desempenho organizacional e suas relações com competências gerenciais, suporte organizacional e treinamento. *Revista de Administração (São Paulo)*, 47(4), 523-539. <https://doi.org/10.5700/rausp1056>

Munck, L., & Munck, M. M. (2008). Gestão organizacional sob a lógica da competência: aplicação na pequena empresa. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 9(1), 64-85. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712008000100004>

Muzzio, H. (2014). A condição paradoxal da administração de recursos humanos: entre a racionalidade instrumental e a racionalidade substantiva. *Cadernos EBAPE.BR*, 12(3), 706-718. <https://doi.org/10.1590/1679-39519373>

Oliveira, C. de C., & Souza-Silva, J. C. de. (2017). Aprendizagem, mentoria e cultura organizacional de aprendizagem: o estudo do caso da Performance Consultoria e Auditoria. *REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)*, 23(spe), 60-92. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.168.62959>



Rodrigues, J. M. (2006). Remuneração e competências: retórica ou realidade? Revista de Administração de Empresas, 46(spe), 23-34.

<https://doi.org/10.1590/S0034-75902006000500002>

Complementares

Gomes, V. M. L. R. (2016). Uma leitura comunicacional da estratégia nas organizações. Galáxia (São Paulo), (33), 226-238. <https://doi.org/10.1590/1982-25542016225456>

Oliveira, D. de, Carvalho, J. R., & Rosa, A. C. M. (2012). Clima organizacional: fator de satisfação no trabalho e resultados eficazes na organização. Em IX SEGeT. Recuperado de <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/37116504.pdf>

Santos, J. N., Neiva, E. R., & Andrade-Melo, E. A. (2013). Relação entre clima organizacional, percepção de mudança organizacional e satisfação do cliente. Psicologia: Teoria e Pesquisa, 29(1), 31-39. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722013000100005>

Silva, P. C. da, & Merlo, Á. R. C. (2007). Prazer e sofrimento de psicólogos no trabalho em empresas privadas. Psicologia: Ciência e Profissão, 27(1), 132-147. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932007000100011>