



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CAMPUS ARARANGUÁ-ARA

PLANO DE ENSINO

SEMESTRE 2015.1

I. IDENTIFICAÇÃO DA DISCIPLINA

| CÓDIGO | NOME DA DISCIPLINA | Nº DE HORAS-AULA SEMANAIS | TOTAL DE HORAS-AULA SEMESTRAIS |
|---------|---|---------------------------|--------------------------------|
| ARA7227 | Tópicos Especiais em Negócios Digitais: Modelo de negócios digitais e Pessoas | 04 | 72 |

| TURMAS TEÓRICAS | HORÁRIO | | MODALIDADE |
|-----------------|-----------------|--|------------|
| | TURMAS PRÁTICAS | | Presencial |
| | | | |

II. PROFESSORA MINISTRANTE

Prof^a. Patricia de Sá Freire, Dr^a.
Email: patricia.sa.freire@ufsc.br

III. PRÉ-REQUISITO(S)

| CÓDIGO | NOME DA DISCIPLINA |
|--------|---|
| | Esta disciplina não possui pré-requisitos |

IV. CURSO(S) PARA O(S) QUAL(IS) A DISCIPLINA É OFERECIDA

Bacharelado em Tecnologias da Informação e Comunicação

V. JUSTIFICATIVA

Contribuir para que o discente compreenda e identifique o papel da TIC no desenvolvimento da gestão estratégica de pessoas, construindo uma visão sistêmica e integrada sobre os modelos de negócios digitais e sua influência para a gestão organizacional multigeracional e melhor enfrentamento da motivação e retenção de talentos.

VI. EMENTA

O papel estratégico da gestão de pessoas para a inovação e competitividade. Os processos de gestão de pessoas, socialização e rotatividade. A gestão de Pessoas na Era Digital. Gestão de e por competências. TIC como ferramentas para integração e relacionamento com stakeholders. Gestão da marca e relacionamentos digitais e a distância.

VII. OBJETIVOS

Objetivos Gerais:

- Fornecer ao aluno o instrumental teórico-prático para análise dos processos de gestão de pessoas utilizados por empresas brasileiras e a potencialidade de integração e relacionamento com as tecnologias de informação e comunicação digitais.

Objetivos Específicos:

- Identificar o papel distintivo das TIC para a melhoria dos processos de gestão de pessoas
- Compreender a importância de Modelos de Negócios Digitais aplicado à Gestão de Pessoas.
- Construir uma visão sistêmica e integrada sobre os modelos de negócios digitais e a gestão multigeracional..

VIII. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

Conteúdo Teórico:

Unidade I - O papel estratégico da gestão de pessoas para a inovação e competitividade

- Os desafios da migração e perda de talentos.
- Gestão complexa do ambiente multigeracional.
- O papel da gestão de Pessoas na administração da transformação e da mudança.
- Mudanças de características da cultura de empresa familiar bloqueadoras da inovação.

Unidade II – A TIC nos processos de gestão de pessoas.

- O processo de atrair talentos
- O processo de aplicar pessoas
- O processo de desenvolver competências e alta performance
- O processo de recompensar além do salário
- O processo de reter talentos
- O processo de monitorar desempenho

Unidade III – A gestão de Pessoas na Era Digital.

- Processos de Gestão de Pessoas e Redes Sociais.
- A importância e riscos da socialização empresarial.
- Mapeamento e monitoramento da identidade organizacional nas Redes Sociais.
- Desenvolvimento e alinhamento da cultura organizacional em ambiente virtual de socialização.

Unidade IV – Gestão de e por competências

- Conceitos e teorias
- Ferramentas digitais de apoio à gestão por competências
- Modelos de gestão de competências.
- Universidade e Educação Corporativa.
- Mensuração e monitoramento de desenvolvimento de competências

Unidade V – Modelo de negócios digitais e Pessoas

- Modelos de negócios digitais
- TIC como ferramentas para integração e relacionamento com stakeholders.

IX. METODOLOGIA DE ENSINO / DESENVOLVIMENTO DO PROGRAMA

- Aula expositiva e dialogada com dinâmicas em grupos; seminários; debates, palestras.
- Utilização do Ambiente Virtual de Aprendizagem (Plataforma Moodle).
- Desenvolvimento de atividades individuais, em duplas e em grupo.

X. METODOLOGIA E INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO

- A verificação do rendimento escolar compreenderá **frequência e aproveitamento** nos estudos, os quais deverão ser atingidos conjuntamente. Será obrigatória a frequência às atividades correspondentes a disciplina, com no mínimo 75% das aulas (Frequência Suficiente - FS), ficando reprovado o aluno com mais de 25% de faltas (Frequência Insuficiente - FI).
- Serão realizados cinco trabalhos individuais por escrito e um trabalho final a ser apresentado, com o objetivo de desenvolver a leitura, interpretação e pensamento crítico e criativo do aluno.
- A média Final da Disciplina será calculada da seguinte forma:

$$MT = (((Ti1+Ti2+Ti3+Ti4+Ti5)/5)*1)+(Ta1*2)/ 3$$

- A nota mínima para aprovação na disciplina será $MF \geq 6,0$ (seis)
- Frequência Suficiente (FS). (Art. 69 e 72 da Res. nº 17/CUn/1997).

O aluno com Frequência Suficiente (FS) e média das notas de avaliações do semestre MF entre 3,0 e 5,5 terá direito a uma nova avaliação no final do semestre (REC), exceto as atividades constantes no art.70, § 2º. A Nota Final (NF) será calculada por meio da média aritmética entre a média das notas das avaliações parciais (MF) e a nota obtida na nova avaliação (REC). (Art. 70 e 71 da Res. nº 17/CUn/1997).

$$NF = \frac{(MF + REC)}{2}$$

- Ao aluno que não comparecer às avaliações ou não apresentar trabalhos no prazo estabelecido será atribuída nota 0 (zero). (Art. 70, § 4º da Res. nº 17/CUn/1997)

Observações:**Nova avaliação**

• Pedidos de segunda avaliação somente para casos em que o aluno, por motivo de força maior e plenamente justificada, deixar de realizar avaliações previstas no plano de ensino, e deverá ser formalizado via requerimento de avaliação à Secretaria Acadêmica do Campus Araranguá dentro do prazo de 3 dias úteis apresentando comprovação. (Ver formulário)

| XI. CRONOGRAMA TEÓRICO | | |
|-------------------------------|---------------------|--|
| AULA (semana) | DATA | ASSUNTO |
| | 13/04/15 a 18/04/15 | <ul style="list-style-type: none"> • Apresentação da disciplina e do plano de ensino <p><u>O papel estratégico da gestão de pessoas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Os desafios da migração e perda de talentos. • Gestão complexa do ambiente multigeracional. |
| | 20/04/15 a 25/04/15 | <p><u>O papel estratégico da gestão de pessoas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • O papel da gestão de Pessoas na administração da transformação e da mudança. • Mudanças de características da cultura de empresa familiar bloqueadoras da inovação. |
| | 27/04/15 a 02/05/15 | <p><u>As TIC nos processos de gestão de pessoas.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • O processo de atrair talentos • O processo de aplicar pessoas • O processo de desenvolver competências e alta performance |
| | 04/05/15 a 09/05/15 | <p><u>As TIC nos processos de gestão de pessoas.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • O processo de recompensar além do salário • O processo de reter talentos • O processo de monitorar desempenho |
| | 11/05/15 a 16/05/15 | <p><u>Gestão de e por competências</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Modelos de gestão de competências. • Universidade e Educação Corporativa. • Mensuração e monitoramento de desenvolvimento de competências • Ferramentas digitais de apoio à gestão por competências |
| | 18/05/15 a 23/05/15 | Descentralização e Centralização dos Processos de RH |
| | 25/05/15 a 30/05/15 | Consultoria Interna de RH |
| | 01/06/15 a 06/06/15 | Plano de Negócio Digitais para a Gestão Estratégica de Pessoas – Ferramenta Canvas. |
| | 08/06/15 a 13/06/15 | <p><u>A gestão de Pessoas na Era Digital</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Processos de Gestão de Pessoas e Redes Sociais. • A importância e riscos da socialização empresarial. • Mapeamento e monitoramento da identidade organizacional nas Redes Sociais. • Desenvolvimento e alinhamento da cultura organizacional em ambiente virtual de socialização. |
| | 15/06/15 a 20/06/15 | <ul style="list-style-type: none"> • Casos de TIC como ferramentas para integração e relacionamento com stakeholders - Apresentação de trabalho |
| | 22/06/15 a 27/06/15 | <ul style="list-style-type: none"> • Casos de TIC como ferramentas para integração e relacionamento com stakeholders - Apresentação de trabalho |
| | 29/06/15 a 04/07/15 | <ul style="list-style-type: none"> • Divulgação da nota |
| | 06/07/15 a 11/07/15 | <ul style="list-style-type: none"> • PROVA DE RECUPERAÇÃO • Divulgação da nota da prova de recuperação. • Publicação e divulgação das notas finais |

XII. Feriados previstos para o semestre 2015.1:

| DATA |
|-------------|
|-------------|


| | |
|-----------------|---|
| 03/04/2015 | Campus de Araranguá: aniversário da Cidade e Paixão de Cristo |
| 04/04/2015 | Dia não letivo |
| 05/04/2015 | Páscoa |
| 20/04/2015 | Dia não letivo |
| 21/04/2015 | Tiradentes |
| 01/05/2015 | Dia do Trabalhador |
| 02/05/2015 | Dia não letivo |
| 04/05/2015 | Campus de Araranguá: dia da Padroeira da Cidade |
| 04/06/2015 | Corpus Christi |
| 05 e 06/06/2015 | Dias não letivos |

XIII. BIBLIOGRAFIA BÁSICA


- CASTELLS, Manuel. A era da informação. 10 ed. São Paulo: Paz e Terra, 2007. (v. 1, v. 2 e v.3).
- EDVINSSON, L.; MALONE, M. S. **Capital intelectual: descobrindo o valor real de sua empresa pela identificação de seus valores internos**. São Paulo: Makron Books, 1998
- LACOMBE, F. J. M.. Recursos humanos: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2005.
- VERGARA, S. C. Gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 2000.

XIV. BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

- LÉVY, Pierre. **As tecnologias da inteligência: o futuro do pensamento na era da informática**. 15 reimp. (2008). São Paulo: Editora 34, 1997.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações** / Idalberto Chiavenato. – 8. ed. – São Paulo : Atlas, 2004.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações** / Idalberto Chiavenato. – 3. ed. – Rio de Janeiro : Elsevier, 2008.


 Prof.^a. Patricia de Sá Freire, Dr.^a.

Aprovado na Reunião do Colegiado do Curso 03.10.06.15


 Coordenador do Curso

Patricia Jantsch Fiuza
 Prof. Auxiliar / SIAPE: 2058903
 UFSC / Campus Araranguá