|  |
| --- |
| **1. CARACTERIZAÇÃO DA DISCIPLINA** |
| Nome da Disciplina: **Recrutamento e Seleção de Pessoas** | Ano/semestre:  |
| Código da Disciplina:  | Período: |
| Carga Horária Total: **80h/a** |
| Pré-Requisito: **Não se Aplica**  | Co-Requisito: **Não se Aplica**  |

|  |
| --- |
| **2. PROFESSOR** |

Rhogério Correia de Souza Araújo, M.e

|  |
| --- |
| **3. EMENTA** |

Estudo e compreensão do mercado de trabalho e suas características. Entendimento dos conceitos, métodos e técnicas de recrutamento e seleção de pessoal. Entendimento das técnicas e formas de avaliar os resultados destes processos, descrevendo técnicas e tendências.

|  |
| --- |
| **4. OBJETIVO GERAL** |
| Identificar as principais mudanças ocorridas nos últimos anos na área de gestão de pessoas e como isso impacta nos processos de recursos humanos.Explicar o que são competências e gestão por competências.Comparar o processo de seleção por competências com os demais tipos de seleção. |

|  |
| --- |
| **5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS** |
| **Unidades** | **Objetivos Específicos** |
| **1 –** Gestão de Pessoas: cenários e tendências | 1. - Identificar as principais mudanças ocorridas nos últimos anos na área de gestão de pessoas e como isso impacta nos processos de recursos humanos.
2. - Explicar as principais tendências da área de Gestão de Pessoas.

3 - Avaliar por que as pessoas são consideradas a maior vantagem competitiva das empresas nos dias atuais. |
| **2 –** Mercado de trabalho e de profissionais | 1. - Demonstrar a influência das oscilações do mercado de trabalho nos processos seletivos, aumentando ou diminuindo sua complexidade.
2. - Identificar estratégias de seleção nos diferentes contextos do mercado de trabalho

3 - Explicar como as mudanças no mercado de trabalho acarretam mudanças também no mercado de profissionais. |
| **3 –** Subsistemas de gestão de pessoas | 1 - Identificar os diferentes subsistemas de Recursos Humanos e seus processos envolvidos. 2 - Definir o papel de cada subsistema e seus impactos na gestão de pessoas.3 - Analisar a atuação do profissional de RH nos diferentes subsistemas de Recursos Humanos. |
| **4 –** Competências: conceito e gestão de competências | 1 - Demonstrar a importância de se definir as competências do cargo para o processo seletivo. 2 - Identificar aspectos técnicos e comportamentais que definem as competências dos cargos.3 - Explicar o que são competências e gestão por competências. |
| **5 –** Construindo um perfil de competências do cargo | 1 - Entender como elaborar um perfil de competências a partir do entendimento do contexto e desafios do cargo. 2 - Utilizar o perfil de competências para uma condução mais efetiva do processo seletivo.3 - Demonstrar como o perfil de competências é uma importante ferramenta para a área de gestão de pessoas. |
| **6 –** Recrutamento: conceito e tendências | 1. - Descrever o conceito de recrutamento.
2. - Avaliar o impacto do recrutamento no processo seletivo como um todo.

3 - Apresentar as principais tendências em ferramentas e técnicas de recrutamento. |
| **7 –** Recrutamento: Tipos | 1. - Diferenciar os tipos de recrutamento: interno, externo e misto.
2. - Comparar as vantagens e desvantagens de cada tipo de recrutamento.

3 - Identificar o melhor tipo de recrutamento de acordo com o perfil da vaga e contexto da empresa. |
| **8 –** Recrutamento: Fontes de Captação | 1 - Explicar as diferentes fontes de recrutamento e suas vantagens. 2 - Identificar a forma de utilização das fontes de recrutamento.3 - Analisar as fontes de recrutamento de acordo com o perfil da vaga. |
| **9 –** Devolutiva do processo seletivo | 1 - Explicar o papel do profissional de Recursos Humanos na devolutiva do processo seletivo. 2 - Diferenciar os tipos de devolutivas de acordo com as etapas do processo seletivo.3 - Avaliar a importância da devolutiva no processo seletivo. |
| **10 –** Técnicas de seleção | 1 - Explicar as diferentes técnicas que podem ser utilizadas em um processo seletivo. 2 - Demonstrar a adequação das técnicas de seleção de acordo com o perfil do cargo.3 - Comparar as vantagens de cada uma das técnicas de seleção de pessoas. |
| **11 –** Papel do avaliador | 1 - Reconhecer o papel do avaliador em todas as etapas do processo seletivo. 2 - Explicar os cuidados que o avaliador deve tomar no processo seletivo.3 - Identificar comportamentos desejáveis e não desejáveis do avaliador. |
| **12 –** Seleção por competências | 1 - Comparar o processo de seleção por competências com os demais tipos de seleção. 2 - Identificar as vantagens do modelo de seleção por competências.3 - Explicar como conduzir um processo de seleção por competências. |
| **13 –** Seleção: conceito e foco em competências | 1. - Explicar o conceito de seleção de pessoal.

2 - Identificar os critérios necessários para uma seleção com foco em competências. 3 - Analisar as vantagens da seleção com foco em competências. |
| **14 –** Entrevista de triagem e análise de currículo | 1. - Mostrar como se faz uma análise de currículos adequadamente.

2 - Demonstrar a importância da entrevista de triagem como ferramenta do processo seletivo. 3 - Separar as informações do currículo que são relevantes ou não para o processo de análise. |
| **15 –** Tipos de entrevista | 1. - Diferenciar os tipos de entrevista de seleção.

2 - Identificar as melhores alternativas de entrevista de acordo com a necessidade da vaga. 3 - Explicar a importância dos diferentes tipos de entrevista no processo seletivo. |
| **16 –** Tipos de entrevista: entrevista comportamental | 1. - Explicar o conceito e aplicação da entrevista comportamental.

2 - Demonstrar como devem ser elaboradas as perguntas em uma entrevista comportamental. 3 - Diferenciar a entrevista comportamental dos demais tipos de entrevista. |

|  |
| --- |
| **6. HABILIDADES E COMPETÊNCIAS** |
| A capacidade de criar soluções com flexibilidade, adaptabilidade e com inovação; de selecionar estratégias adequadas de ação visando a atender interesses interpessoais e das organizações; comunicação interpessoal, raciocínio lógico, crítico e analítico; capacidade de propor modelos de gestão inovadores. Tomada de decisão. |

|  |
| --- |
| **7. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO** |
| **Semana** | **Título do Conteúdo** | **Estratégia de ensino-aprendizagem** | **Aula****Teórica/****Prática** |
| **1** | **Aula 1 -** Gestão de Pessoas: cenários e tendências | Unidades de aprendizagemVídeo de apresentaçãoFórum de dúvidas | Teórica |
| **Aula 2 -** Mercado de trabalho e de profissionais |
| **2** | **Aula 3 -** Subsistemas de gestão de pessoas | Unidades de aprendizagemMentoriaFórum de dúvidas | Teórica |
| **Aula 4 -** Competências: conceito e gestão decompetências |
| **3** | **Aula 5 -** Construindo um perfil de competências do cargo | Unidades de aprendizagemVideoaulaProva on-line AFórum de dúvidas | Teórica |
| **Aula 6 -** Recrutamento: conceito e tendências |
| **4** | **Aula 7 -** Recrutamento: Tipos | Unidades de aprendizagemMentoriaFórum de dúvidas | Teórica |
| **Aula 8 -** Recrutamento: Fontes de Captação |
| **5** | **Prova - 1ªVA** | Teórica |
| **6** | **Aula 9 -** Devolutiva do processo seletivo | Unidades de aprendizagemEstudo em pares – Supere-seFórum de dúvidas | Teórica |
| **Aula 10 -** Técnicas de seleção |
| **7** | **Aula 11 -** Papel do avaliador | Unidades de aprendizagemMentoriaWebinarFórum de dúvidas | Teórica |
| **Aula 12 -** Seleção por competências |
| **8** | **Aula 13 -** Seleção: conceito e foco em competências | Unidades de aprendizagemVideoaulaProva on-line B Fórum de dúvidas | Teórica |
| **Aula 14 -** Entrevista de triagem e análise de currículo |
| **9** | **Aula 15 -** Tipos de entrevista | Unidades de aprendizagemMentoriaFórum de dúvidas | Teórica |
| **Aula 16 -** Tipos de entrevista: entrevista comportamental |
| **10** | **Prova – 3ª VA** | Teórica |

|  |
| --- |
| **8. PROCEDIMENTOS DIDÁTICOS** |
| As disciplinas 100% on-line, cuja duração é de 10 semanas letivas, são estruturadas a partir da seguinte modelagem:• 16 unidades de aprendizagem, incluindo atividades de fixação, distribuídas pelas semanas letivas;• 1 vídeo de apresentação com o professor da disciplina na semana 1;• 2 vídeos, alternados nas semanas 3 e 8, em que o professor apresenta os aspectos centrais das atividades em estudo e oferece orientações de estudo;• 4 mentorias alternadas nas semanas: 2, 4, 7 e 9, nas quais é gerada maior proximidade com o aluno, respondendo dúvidas quanto ao conteúdo estudado e alargando as perspectivas sobre as habilidades e competências a serem desenvolvidas;• provas on-line nas semanas 3 e 8, cuja nota é referente a 2ª VA;• programa Supere-se de retomada de conteúdos e recuperação de notas nas semanas 6 e 7;• provas nas semanas 5 e 10, 1ª VA e 3ª VA. |

|  |
| --- |
| **9. ATIVIDADE INTEGRATIVA**  |
| Não se Aplica. |

|  |
| --- |
| **10. PROCESSO AVALIATIVO DA APRENDIZAGEM** |
| As Verificações de Aprendizagem estarão disponíveis nas seguintes semanas da disciplina: Semana 3 - Prova on-line A (2ªVA); Semana 5 - 1ªVA; Semana 8 - Prova on-line B (2ªVA); Semana 10 - 3ª VA.Os valores das avaliações são: Prova on-line A (2ª VA) - 50 pontos; Prova de 1ªVA - 100 pontos; Prova on-line B (2ªVA) - 50 pontos; Prova de 3ª VA - 100 pontos.Após a 1ª verificação de aprendizagem, acontece o Programa Supere-se. Nele, por meio da aplicação da Metodologia Ativa, os estudantes são convidados a participarem de estudos em grupo com seus pares, revisando o conteúdo até ali ministrado. Para cada grupo, são destinados alunos para exercerem o papel de líder e monitor. Após um período de 14 dias, são aplicadas novas avaliações, permitindo a recuperação da nota até ali alcançada. Trata-se de uma proposta inovadora que busca promover a interação entre os discentes dos cursos EAD, gerando aprendizagem de maneira humanizada e colaborativa.Todas as avaliações propostas – 1ª, 2ª e 3ª verificações de aprendizagem – ocorrem uma vez no decorrer da oferta de uma disciplina, a qual dura 10 semanas letivas. A nota mínima para aprovação é 60. Os resultados obtidos pelo acadêmico são disponibilizados na sala de aula virtual, na área do aluno e no sistema acadêmico Lyceum, havendo integração e atualização periódica dos três ambientes virtuais. |

|  |
| --- |
| **11. BIBLIOGRAFIA**  |
| **Básica:**BANOV, Márcia R. Recrutamento e Seleção com Foco na Transformação Digital. : Grupo GEN, 2020. 9788597026115. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026115/.  CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal - Como Agregar Talentos à Empresa. : Grupo GEN, 2021. 9786559771196. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771196/.  FERREIRA, Patricia I. Série MBA - Gestão de Pessoas - Atração e Seleção de Talentos. : Grupo GEN, 2014. 978-85-216-2577-3. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2577-3/>.**Complementar:**MCCOOL, Joseph D. Escolhendo líderes: como os recrutadores de executivos orientam, dirigem e inovam na busca global por talentos. : Editora Saraiva, 2010. 9788502106093. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502106093/. MARQUES, José C. Gestão de Recursos Humanos. : Cengage Learning Brasil, 2015. 9788522123599. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522123599/. MARCOUSÉ, Ian; GILLESPIE, Andrew; SURRIDGE, Malcolm. RECURSOS HUMANOS - SÉRIE PROCESSOS GERENCIAIS. : Editora Saraiva, 2013. 9788502204850. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502204850/. SNELL, Scott A.; NORRIS, Shad S.; BOHLANDER, George W. Administração de recursos humanos. : Cengage Learning Brasil, 2020. 9788522128952. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522128952/. BARBIERI, Ugo F. Gestão de Pessoas nas Organizações - Conceitos Básicos e Aplicações. : Grupo GEN, 2016. 9788597003062. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597003062/. |

 Anápolis, 04 de abril de 2021



**Prof. M.e Rhogério Correia de Souza Araújo**

PROFESSOR RESPONSÁVEL PELA DISCIPLINA