

## **INTRODUÇÃO À GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

### **GRADE CURRICULAR**

#### **APRESENTAÇÃO**

O modelo produtivo baseado nas relações industriais (RI) caracterizado pela forma coercitiva e impositiva como as organizações tratavam seus funcionários, que se sustentou durante décadas, foi se modificando a partir das mudanças que ocorreram no próprio desenvolvimento das sociedades contemporâneas, decorrência da substituição do modelo de acumulação rígida para o modelo de acumulação flexível. Essas transformações implicaram em mudanças nas diferentes denominações dos setores responsáveis pelo recrutamento e organização de funcionários nas organizações. Várias foram as denominações existentes ao longo do tempo: Departamento de Pessoal, Administração de Pessoal, Departamento de Recursos Humanos, Administração de Recursos Humanos, quando apresentou uma postura mais aberta e dinâmica em relação aos funcionários, até a denominação mais recente definida como Gestão de Pessoas, Gestão do Capital Humano ou Gestão de Talentos. Estas últimas mudanças de denominação sinalizam para a concepção de que as pessoas não são meros recursos, como os materiais, financeiros entre outros, mas fazem parte dos ativos (capital) de qualquer organização. (GIL, 1999; CHIAVENATO, 1999).

Nesse sentido, refletir sobre o papel da Introdução à Gestão de Recursos Humanos, mas, sobretudo, a gestão de pessoas nessa nova configuração social se constitui como fator relevante para o desenvolvimento das organizações e para a realização de suas metas organizacionais. Vários teóricos argumentam que, como a tecnologia pode ser adquirida, as pessoas formam o grande diferencial dentro das organizações, pois trazem com elas saberes adquiridos ao longo de suas jornadas. Saber lidar com pessoas, recrutar e fomentar talentos é a missão mais importante para os gestores das organizações, que passa a ser vista como um ambiente onde se possa pensar, viver, criar e conquistar sucesso coletivo. A Introdução à Gestão de Recursos Humanos se tornou uma função de alto poder estratégico - as pessoas deixaram de ser fornecedoras de mão de obra para serem fornecedoras de conhecimento – devendo ser tratada como diferencial dentro das organizações.

Código	Disciplina	Carga Horária
5312	<b>Cultura E Sociedade</b>	60
5304	<b>Direitos Humanos, Multiculturalismo e Cidadania</b>	60
4839	<b>Introdução à Ead</b>	60
4848	<b>Gestão de Departamento Pessoal</b>	60
5187	<b>Gestão de Equipes</b>	60
5027	<b>Recrutamento, Seleção e Socialização</b>	60
4859	<b>Gestão da Inovação e Competitividade</b>	60
4847	<b>Pensamento Científico</b>	60