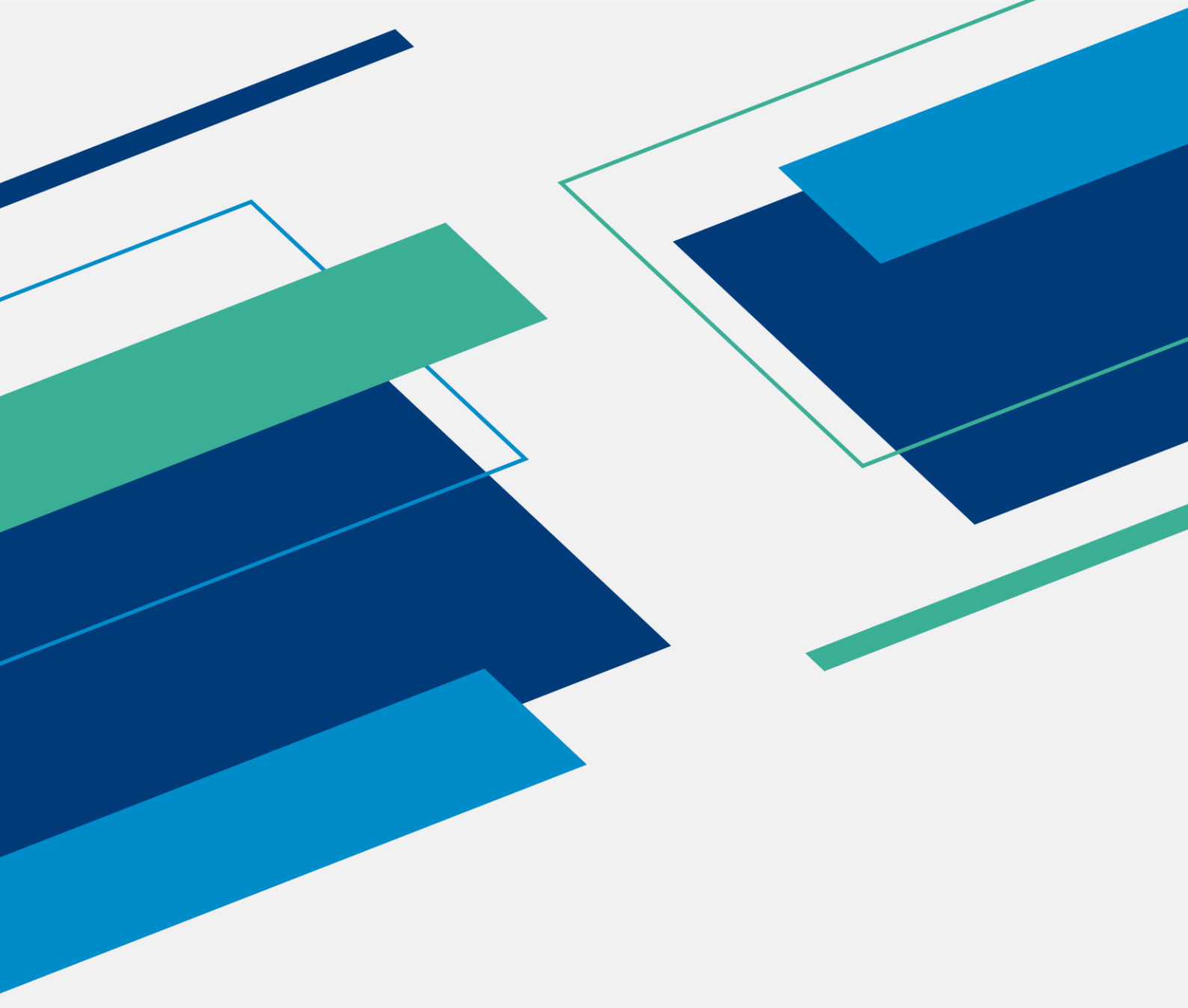




FORMAÇÃO EXECUTIVA DE LÍDERES

CURTA E MÉDIA DURAÇÃO

LIVE



TÍTULO DO CURSO

Formação Executiva de Líderes

ÁREA DE CONHECIMENTO

Liderança e Pessoas

CARGA HORÁRIA

64h/a

PROPONENTE

Denize Athayde Dutra da Costa

CÓDIGO DO CURSO

LFET_LID_24

CÓDIGO DO CURRÍCULO

LFET_LID_24-1

SOBRE O CURSO

O curso **Formação Executiva de Líderes** proporciona a você um espaço de compartilhamento de experiências e conhecimentos sobre os papéis e os desafios de líderes em um ambiente de transformação digital, com o propósito de desenvolver habilidades para o exercício de boas práticas de liderança e gestão de pessoas, que contribuam com resultados efetivos para as organizações públicas, privadas e do terceiro setor.

Competências a serem desenvolvidas ao longo do curso:

- exercer as boas práticas de liderança e gestão de pessoas, considerando os impactos da transformação digital;
- utilizar modelos e ferramentas de autoconhecimento que contribuam para o exercício de uma liderança eficaz;
- escolher a melhor metodologia para atuar como líder *coach* ou líder mentor;
- atuar estrategicamente na construção e na manutenção de equipes de alto desempenho, criando um diferencial competitivo para a organização.

PÚBLICO-ALVO

O curso **Formação Executiva de Líderes** é recomendado para:

- profissionais que buscam conhecimentos de boas práticas e ferramentas inovadoras para liderar equipes de trabalho;
- profissionais ou estudantes de qualquer área de atuação, que desejem desenvolver competência em gestão de pessoas e liderança;
- pequenos e microempresários;
- profissionais que atuam na gestão de médias e grandes empresas que querem fazer *benchmarking* de boas práticas de liderança e conhecer realidades diferentes da sua organização.

PRÉ-REQUISITO(S)

Não se aplica.

METODOLOGIA

O curso **Formação Executiva de Líderes**, ofertado na modalidade *live* da FGV, tem como objetivo estimular a reconstrução do conhecimento por meio da abordagem integrada entre teoria e prática, em consonância com os contextos econômicos, sociais e regionais em que os cursos são ministrados.

O conteúdo do curso visa atingir objetivos de aprendizagem específicos, alinhados ao desenvolvimento das competências necessárias à prática profissional de cada estudante.

As aulas, mediadas remotamente por ferramentas de videoconferência, são planejadas com a aplicação de diferentes estratégias de aprendizagem, sob a égide das metodologias ativas. Estudantes contam com suporte de um ambiente virtual de aprendizagem, o ECLASS FGV, no qual podem acessar, a qualquer momento, nos seus dispositivos eletrônicos, o conteúdo do curso, fazendo uso irrestrito de reconhecidas bibliotecas virtuais. Além disso, o ambiente dá

acesso a outras ferramentas que oferecem suporte ao processo de ensino-aprendizagem e facilitam a comunicação.

As atividades práticas do curso podem ser desenvolvidas com o apoio de estudos de caso e situações que permitam a estudantes a simulação da vivência de experiências.

DISCIPLINAS		CÓDIGOS	CARGA HORÁRIA
1.	Liderança para Transformação Digital	L_FEM_LTD_24-16	16h/a
2.	Autogestão	L_FEM_AUTO_24-16	16h/a
3.	Líder Coach	L_FEM_LICO_24-16	16h/a
4.	Gestão de Pessoas com Foco em Indicadores	L_FEM_GPFI_24-16	16h/a

As disciplinas podem ser vendidas fora da formação, como um curso avulso de 16h/a?

(X) Sim () Não

DISCIPLINA	CARGA HORÁRIA
Liderança para Transformação Digital	16h/a

ÁREA	SUBÁREA
Liderança e Pessoas	Liderança

SOBRE O CURSO
O contexto atual do mundo dos negócios exige das lideranças um repertório de habilidades e conhecimento atualizado para enfrentar os desafios da aceleração digital. O curso Liderança para Transformação Digital apresenta a você a revolução 4.0, proporcionando uma reflexão sobre os impactos da transformação digital nas empresas e o papel da liderança no processo de mudança, de construção da cultura e do clima organizacional. Competências a serem desenvolvidas ao longo do curso: ▪ analisar criticamente os paradigmas e os modelos mentais na era da complexidade, para exercer a liderança; ▪ identificar as características e as competências exigidas pela revolução 4.0, a fim de exercer uma liderança eficaz; ▪ utilizar novos modelos de gestão e liderança adequados aos novos cenários de transformação digital; ▪ reconhecer o papel da liderança na construção da cultura e do clima organizacional.

PÚBLICO-ALVO
O curso Liderança para Transformação Digital é recomendado para: ▪ profissionais que buscam conhecimentos de boas práticas e ferramentas inovadoras para liderar equipes de trabalho; ▪ profissionais ou estudantes de qualquer área de atuação, que desejem desenvolver competência em gestão de pessoas e liderança; ▪ pequenos e microempresários; ▪ profissionais que atuam na gestão de médias e grandes empresas que querem fazer <i>benchmarking</i> de boas práticas de liderança e conhecer realidades diferentes da sua organização.

PRÉ-REQUISITO(S)
Não se aplica.

EMENTA
Gestão de pessoas e liderança na era da complexidade. Transformação digital. Revolução 4.0. Papéis da liderança. Cultura e clima. Líder como agente de facilitação das mudanças.

RELAÇÃO DA COMPETÊNCIA COM A EMENTA	
Competência	Ementa
Analisar criticamente os paradigmas e os modelos mentais na era da complexidade, para exercer a liderança.	gestão de pessoas e liderança na era da complexidade.
Identificar as características e as competências exigidas pela revolução 4.0, a fim de exercer uma liderança eficaz.	- transformação digital; - revolução 4.0.
Utilizar novos modelos de gestão e liderança adequados aos novos cenários de transformação digital.	- papéis da liderança; - cultura e clima; - líder como agente de facilitação das mudanças.
Reconhecer o papel da liderança na construção da cultura e do clima organizacional.	- papéis da liderança; - cultura e clima; - líder como agente de facilitação das mudanças.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO MÍNIMO	
Tópicos de Conteúdo	Objetivos de Aprendizagem
Módulo 1 – Transformação digital - Transformação digital - Revolução 4.0 - Impactos nos modelos de gestão	analisar os desafios relacionados à revolução 4.0 e transformação digital, bem como os seus impactos na gestão de pessoas e negócios.
Módulo 2 – Gestão de pessoas e liderança no atual contexto do trabalho - Desafios de profissionais da gestão de pessoas na construção de uma cultura adaptativa e de um clima que favoreça o engajamento das pessoas - Papéis da liderança	- descrever as principais competências e os papéis da liderança nesse novo cenário Vuca/Bani; - avaliar como os paradigmas e as crenças definem os modelos mentais, exigindo maior autoconhecimento para o exercício eficaz da liderança.
Módulo 3 – Líder como agente de facilitação das mudanças - Gestão de mudanças - Líder como agente de mudanças - Boas práticas de liderança	- reconhecer as formas para se tornar agente de transformação nas equipes e nas organizações; - identificar líderes e organizações que adotaram os princípios da transformação digital.

PROPOSTA DE ATIVIDADES
Debate de vídeos e textos fornecidos previamente. Dinâmicas de grupo. Estudo de caso. Exercícios de aplicação de ferramentas. <i>World café</i>.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

- BORGES, F. R. **Transformação digital**: um guia prático para liderar empresas. [S. /]: Grupo GEN, 2012. (Biblioteca ECLASS FGV)
- CHARAM, Ram; DROTTER, Stephen; NOEL, James. **Pipeline de liderança**. Rio de Janeiro: Campus, 2009.
- MACKEY, J. *et al.* **Liderança consciente**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2021. (Biblioteca ECLASS FGV)
- OROFINO, M. A. **Liderança para inovação**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2012. (Biblioteca ECLASS FGV)
- RIBEIRO, R.; VEIGA, P. **Transformação digital**: os desafios, o pensar e o fazer. Portugal: Grupo Almedina, 2023. (Biblioteca ECLASS FGV)
- SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2018.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

- BLANCHARD, Ken. **Liderança de alto nível**. Porto Alegre: Bookman, 2007.
- ULRICH, Dave; SMALLWOOD, Norm. **A sustentabilidade da liderança**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2002.

DISCIPLINA	CARGA HORÁRIA
Autogestão	16h/a

ÁREA	SUBÁREA
Liderança e Pessoas	Liderança

SOBRE O CURSO

Com os novos conjuntos de práticas organizacionais, surge a necessidade de se adaptar a costumes e regras. O curso **Autogestão** proporciona a você reflexões sobre autoconhecimento, passando por temas como inteligência emocional, competências intra e interpessoais, bem como antifragilidade.

Competências a serem desenvolvidas ao longo do curso:

- utilizar habilidades e competências interpessoais para trabalhar em equipe, favorecendo a habilidade social;
- aplicar autoconhecimento, favorecendo uma liderança mais eficaz;
- elaborar um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) de vida e de carreira.

PÚBLICO-ALVO

O curso **Autogestão** é recomendado para:

- líderes e profissionais em trilha de liderança que desejam aumentar o seu nível de autoconhecimento para obter uma liderança mais eficaz.

PRÉ-REQUISITO(S)

Não se aplica.

EMENTA

Autoconhecimento. Autodesenvolvimento. Inteligência emocional. Autogestão. Resiliência e antifragilidade.

RELAÇÃO DA COMPETÊNCIA COM A EMENTA

COMPETÊNCIA	EMENTA
▪ Utilizar habilidades e competências interpessoais para trabalhar em equipe, favorecendo a habilidade social.	▪ autoconhecimento.
▪ Aplicar autoconhecimento, favorecendo uma liderança mais eficaz.	▪ autoconhecimento; ▪ autodesenvolvimento; ▪ inteligência emocional; ▪ resiliência e antifragilidade.
▪ Elaborar um PDI de vida e de carreira.	▪ autogestão.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO	
TÓPICOS DE CONTEÚDO	OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM
Módulo 1 – Autogestão: autoconhecimento - Autodesenvolvimento - Principais teorias da inteligência emocional - Competências intra e interpessoais - Talentos como pontos fortes	- aplicar as principais competências ligadas à autogestão; - identificar as duas principais teorias da inteligência emocional.
Módulo 2 – Resiliência e antifragilidade - Quociente de adversidade - Antifragilidade	- identificar os pressupostos da teoria do quociente de adversidade; - descrever os princípios da teoria da antifragilidade.
Módulo 3 – Plano de desenvolvimento individual Elaboração individual de um PDI com foco no comportamental	elaborar um plano real e bem fundamentado para o seu próprio desenvolvimento.

PROPOSTA DE ATIVIDADES
<i>Assessments.</i> Exercício de autoconhecimento. Jogos. Construção do PDI. Debate de vídeos e textos. Dinâmicas de grupo.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA
- EDMONDSON, Amy C. A organização sem medo: criando segurança psicológica no local de trabalho para aprendizado, inovação e crescimento. Rio de Janeiro: Alta Books, 2020. - NOVAES, M. B. C.; COSTA, J. H. Liderança de equipes de alto desempenho. Rio de Janeiro: FGV, 2021. - RATH, T.; INSTITUTO GALLUP. Descubra seus pontos fortes 2.0. Rio de Janeiro: Sextante, 2019. - STEVE, J. M.; MCINTOCH, C. P. Liderança consciente: inspirando a humanidade através dos negócios. Rio de Janeiro: Alta Books, 2021.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR
- CARUSO, David R.; SALOVEY, Peter. Liderança com inteligência emocional: liderando e administrando com competência e eficácia. São Paulo: M.Books, 2007. - FELLIPELLI, A. Autoconhecimento para um mundo melhor: reflexões sobre liderança desenvolvimento humano e capitalismo consciente. Rio de Janeiro: Alta Books, 2021.

DISCIPLINA	CARGA HORÁRIA
Líder <i>Coach</i>	16h/a

ÁREA	SUBÁREA
Liderança e Pessoas	Liderança

SOBRE O CURSO

Um dos papéis atuais da liderança é o desenvolvimento das pessoas lideradas de forma personalizada e individualizada. O curso **Líder *Coach*** apresenta a você os conceitos de liderança situacional e motivação, discute as distinções essenciais da atuação do líder *coach* e do líder mentor, e trata da comunicação assertiva e de *feedbacks* construtivos.

Competências a serem desenvolvidas ao longo do curso:

- utilizar as ferramentas de desenvolvimento de pessoas e equipes com ênfase em motivação e engajamento;
- atuar como líder *coach* e líder mentor, reconhecendo os benefícios e as adequações de cada um desses papéis;
- comunicar-se de forma assertiva e realizar *feedbacks* construtivos.

PÚBLICO-ALVO

O curso **Líder *Coach*** é recomendado para:

- profissionais que buscam conhecimentos de boas práticas e ferramentas inovadoras para liderar equipes de trabalho;
- profissionais ou estudantes de qualquer área de atuação, que desejem desenvolver competência em gestão de pessoas e liderança;
- pequenos e microempresários;
- profissionais que atuam na gestão de médias e grandes empresas que querem fazer *benchmarking* de boas práticas de liderança e conhecer realidades diferentes da sua organização.

PRÉ-REQUISITO(S)

Não se aplica.

EMENTA

Líder *coach*. Líder mentor. Liderança situacional. Comunicação assertiva. *Feedback*. Motivação e engajamento.

RELAÇÃO DA COMPETÊNCIA COM A EMENTA	
Competência	Ementa
Utilizar as ferramentas de desenvolvimento de pessoas e equipes com ênfase em motivação e engajamento.	- líder <i>coach</i>; - líder mentor; - motivação e engajamento.
Atuar como líder <i>coach</i> e líder mentor, reconhecendo os benefícios e as adequações de cada um desses papéis.	- líder <i>coach</i>; - líder mentor; - liderança situacional.
Comunicar-se de forma assertiva e realizar <i>feedbacks</i> construtivos.	- comunicação assertiva; <i>feedback</i>.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO MÍNIMO	
Tópicos de Conteúdo	Objetivos de Aprendizagem
Módulo 1 – Lider <i>coach</i> - Conceito de líder <i>coach</i> - Diferenças entre líder <i>coach</i> e líder mentor - Processo e ferramentas do <i>coaching</i> e <i>mentoring</i> aplicados ao exercício da liderança	identificar as principais distinções e as etapas da atuação do líder <i>coach</i> e do líder mentor, avaliando como aplicá-las no desenvolvimento das pessoas lideradas.
Módulo 2 – Liderança situacional - Liderança situacional e desenvolvimento de pessoas lideradas - Comunicação verbal e não verbal - Comunicação assertiva	- considerar os princípios da liderança situacional para identificar os níveis de desenvolvimento de cada liderado e adotar os estilos de liderança adequados para cada situação; - analisar como agir nos relacionamentos interpessoais, adotando a comunicação assertiva.
Módulo 3 – <i>Feedbacks</i> <i>Feedback</i> construtivo	reconhecer o <i>feedback</i> como instrumento de gestão imprescindível para o desenvolvimento da equipe, identificando que metodologias são recomendadas para obter melhoria de <i>performance</i>.
Módulo 4 – Motivação - Motivação - Reconhecimento - Engajamento	descrever os principais pilares da motivação intrínseca e avaliar como aplicar para gerar maior engajamento da equipe.

PROPOSTA DE ATIVIDADES
Jogos. Simulações de técnicas de comunicação e <i>feedback</i> . Debate de vídeos e textos. Dinâmicas de grupo.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

- CHIAVENATO, I. **Coaching e mentoring**: construção de talentos. [S. /]: Grupo GEN, 2021. (Biblioteca ECLASS FGV)
- DUTRA, E. **Coaching**: o que você precisa saber. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2021.
- OLIVEIRA, D. P. R. **Coaching, mentoring e counseling**. [S. /]: Grupo GEN, 2018. (Biblioteca ECLASS FGV)
- SANTAREM, R.; SOARES, D. **Coaching de liderança**: provocações e reflexões. Rio de Janeiro: Senac RJ. 2023.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

- BARRETT, R. **Coaching evolutivo**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2015.
- BLANCHARD, K. **Liderança de alto nível**. Porto Alegre: Bookman, 2007.
- DUTRA, E. **Coaching**: o que você precisa saber. Rio de Janeiro: Mauad X, 2010.
- GOLDSMITH, M. **Coaching**: o exercício da liderança. Rio de Janeiro: Campus, 2013.
- GOMES, A. *et al.* **Coaching e mentoring**. Rio de Janeiro: FGV, 2015. P. 50.
- KOFMAN, F. **Liderança e propósito**. Rio de Janeiro: Harper Collins, 2019.
- KOUZES, J.; POSNER, B. **O desafio da liderança**: como fazer acontecer em sua empresa. Rio de Janeiro: Campus, 2018.
- PINK, D. **Motivação 3.0**. Rio de Janeiro: Campus, 2010.
- SELIGMAN, M. **Felicidade autêntica**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2007.
- SCHEIN, E. **Liderança sem ego**. São Paulo: Cultrix; Amana-Key, 2018.
- SHERVINGTON, M. **Coaching integral**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.
- STEFANO, R. **O líder-coach**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2009.

DISCIPLINA	CARGA HORÁRIA
Gestão de Pessoas com Foco em Indicadores	16h/a

ÁREA	SUBÁREA
Liderança e Pessoas	Recursos Humanos

SOBRE O CURSO

O mundo do trabalho demanda cada vez mais lideranças voltadas para a gestão de resultados por meio das pessoas. O conhecimento e a utilização de indicadores propiciam uma gestão eficaz para a obtenção dos resultados organizacionais. O curso **Gestão de Pessoas com Foco em Indicadores** apresenta a você as funções gerenciais, os principais processos de gestão de pessoas para a criação e a manutenção de equipes de alta *performance*, aliados à gestão por indicadores. Além disso, discute o papel da liderança como parceria do RH e permite uma reflexão sobre o papel de líderes na atração, na seleção, na gestão de clima, na construção da Percepção de Valor do Empregado – *Employee Value Proposition* (EVP), e na gestão de desempenho, treinamento e desenvolvimento.

Competências a serem desenvolvidas ao longo do curso:

- planejar, organizar e controlar o uso dos indicadores nas atividades nos subsistemas de gestão de pessoas citadas;
- planejar a atração e a seleção de forma a maximizar resultados e realizar entrevistas eficazes;
- identificar os aspectos que impactam o desempenho;
- elaborar um EVP, considerando o papel de líderes na construção de uma marca forte;
- relacionar o papel da liderança com o desenvolvimento e a gestão de equipe.

PÚBLICO-ALVO

O curso **Gestão de Pessoas com Foco em Indicadores** é recomendado para:

- profissionais e gestores de RH, HR *business partners* e gestores de outras áreas com interesse nos desafios da gestão de capital humano.

PRÉ-REQUISITO(S)

Não se aplica.

EMENTA

Funções gerenciais. Gestão de indicadores. Papel da liderança como parceira do RH. Papel de líderes no processo de atração e seleção. Papel de líderes na gestão do clima e na construção de EVP. Papel de líderes na gestão do desempenho. Papel de líderes no treinamento e no desenvolvimento da equipe.

RELAÇÃO DA COMPETÊNCIA COM A EMENTA	
Competência	Ementa
Planejar, organizar e controlar o uso dos indicadores nas atividades nos subsistemas de gestão de pessoas citados.	- funções gerenciais; - gestão de indicadores; - papel da liderança como parceira do RH.
Planejar a atração e a seleção de forma a maximizar resultados e realizar entrevistas eficazes.	- papel da liderança como parceira do RH; - papel de líderes no processo de atração e seleção.
Identificar os aspectos que impactam o desempenho.	- papel de líderes na gestão do clima e na construção de EVP; - papel de líderes na gestão do desempenho.
Elaborar um EVP, considerando o papel de líderes na construção de uma marca forte.	papel de líderes na gestão do clima e na construção de EVP.
Relacionar o papel da liderança com o desenvolvimento e a gestão de equipe.	papel de líderes no treinamento e no desenvolvimento da equipe.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO MÍNIMO	
Tópicos de Conteúdo	Objetivos de Aprendizagem
Módulo 1 – Funções gerenciais e gestão de indicadores - Planejamento, organização, controle e processos de melhoria contínua - Gestão de indicadores gerais e de pessoas	- analisar os conceitos de gestão, identificando as funções gerenciais e de liderança; - avaliar as metodologias que servem de base para a criação de indicadores para a melhoria da gestão de pessoas.
Módulo 2 – Gestão de pessoas - Sistemas de RH - Líder como agente das políticas de RH	- descrever os subsistemas de RH e o ciclo de vida da pessoa empregada; - avaliar o papel estratégico de líderes na construção e na manutenção de equipes de alto desempenho.
Módulo 3 – Processos de atração e seleção e gestão de clima - Definição de perfil - Condução de entrevistas eficazes - Papel da liderança na gestão do clima e na construção de EVP	analisar os métodos e as melhores práticas na atração, e seleção e gestão de clima organizacional.
Módulo 4 – Processos de gestão de desempenho e desenvolvimento de equipe Líder fazendo gestão do desempenho	analisar os métodos e as melhores práticas na gestão de desempenho e treinamento e desenvolvimento.

- Líder auxiliando a equipe no desenvolvimento de competências

PROPOSTA DE ATIVIDADES

Estudo de casos. Simulações de técnicas de entrevista e *feedbacks* de desempenho. Debate de vídeos e textos. Dinâmicas de grupo.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas:** o novo papel da gestão do talento humano. São Paulo: Atlas, 2020.
- FRANCISCHINI, Andresa S. N.; FRANCISCHINI, Paulino G. **Indicadores de desempenho:** dos objetivos à ação – métodos para elaborar KPIs e obter resultados. Rio de Janeiro: Alta Books, 2020.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

- CARVALHO, Iêda *et al.* **Recrutamento e seleção por competências.** Rio de Janeiro: 2018 (Disponível em Ebooks FGV, na Biblioteca Digital)
- CHARAN, RAM *et al.* **Pipeline de liderança:** o desenvolvimento de líderes como diferencial competitivo. Rio de Janeiro: Sextante, 2018.
- SINEK, Simon. **Comece pelo porquê:** como grandes líderes inspiram pessoas e equipes a agir. Rio de Janeiro: Sextante, 2018.
- SOUZA, M. Z. A.; SOUZA, V. L. **Gestão de desempenho e competências.** Rio de Janeiro: FGV, 2020 (Disponível em Ebooks FGV, na Biblioteca Digital)