

PÓS-GRADUAÇÃO EM LIDERANÇA E INOVAÇÃO

Semana de Introdução ao Curso	
Webcast de Apresentação do Curso¹ Evento ao vivo de Apresentação do Curso e metodologia.	04/11/20 das 19h às 21h
Semana de livre acesso à plataforma para compreensão da dinâmica de estudo, ambientação à sala virtual, adaptação à rotina de estudo.	de 03/11/20 a 08/11/20

Encontros com o Coordenador Acadêmico ²	
Primeiro Encontro Evento ao vivo de boas vindas do Coordenador, apresentação acadêmica do curso e palestra inaugural.	10/11/20 das 19h às 20h30
Segundo Encontro Evento ao vivo de conversa para preparar a finalização do curso, com palestra sobre perspectivas do mercado na atuação do especialista da área.	31/08/21 das 19h às 20h30

Cronograma do Curso		
Disciplina a distância 1	36h/aula	
Transformação Digital		de 09/11/20 a 06/12/20
Disciplina a distância 2	36h/aula	
Gestão de Pessoas		de 07/12/20 a 17/01/21
Recesso de Fim de Ano		de 21/12/20 a 03/01/21
Disciplina a distância 3	36h/aula	
Gestão da Informação e do Conhecimento		de 18/01/21 a 21/02/21
Recesso de Carnaval		de 13/02/21 a 21/02/21
Disciplina a distância 4	36h/aula	
Negociação e Administração de Conflitos		de 22/02/21 a 21/03/21
Disciplina a distância 5	36h/aula	
Inovação Estratégica		de 22/03/21 a 18/04/21
Disciplina a distância 6	36h/aula	
Liderança na Era da Instantaneidade		de 19/04/21 a 16/05/21
Disciplina a distância 7	36h/aula	
Liderança de Equipes		de 17/05/21 a 13/06/21
Disciplina a distância 8	36h/aula	
Métodos Ágeis		de 14/06/21 a 11/07/21
Disciplina a distância 9	36h/aula	
Neurobusiness fundamentos, performance e resultado		de 12/07/21 a 08/08/21
Disciplina a distância 10	36h/aula	
Coaching e Mentoring		de 09/08/21 a 05/09/21

Cronograma da etapa de Avaliação do Curso		
FGV Enterprise Competition – Disciplina Blended ³	72h/aula	
Etapa on-line	(60h/a on-line)	de 13/09/21 a 15/10/21
Ambientação da disciplina e definição das equipes		(entre 13/09 e 20/09)
Jogo de Negócios		(entre 21/09 e 15/10)
Etapa presencial³	(12h/a presenciais)	16/10/21 das 8h às 18h
Seminário Presencial de Encerramento		
Avaliação Presencial do Curso		

Observações:

¹ O Webcast de Apresentação do Curso será transmitido ao vivo, na plataforma Zoom. As informações para acesso serão enviadas por e-mail e também disponibilizadas na plataforma do curso, o eClass FGV.

² As informações de agendamento serão disponibilizadas na plataforma do curso, o eClass FGV. Fique atento à área de notícias das disciplinas.

³ A etapa presencial da disciplina blended, o Seminário presencial de Encerramento, é realizado no Polo Presencial selecionado no momento da matrícula. A alteração da localidade do Seminário pode ser solicitada até 60 dias antes do encontro. A ausência na etapa presencial implicará, automaticamente, em reprovação nas 72h/aula da disciplina blended. Sua reposição deverá ser realizada como Cumprimento da disciplina (etapa on-line e presencial).

Ementas e Conteúdo Programático

DISCIPLINA	Transformação Digital
CARGA HORÁRIA	36h
OBJETIVOS	Identificar as principais tecnologias utilizadas para oferecer suporte à transformação digital e identificar as competências requeridas em um ambiente digital.
EMENTA	Sociedade da Informação. Impactos culturais e organizacionais da Internet. Informatização da vida cotidiana e mundo dos “apps”. Organizações digitais: surgimento, crescimento e mudança de uma posição de nicho para uma posição de ubiquidade nos negócios. Transparência organizacional como uma nova demanda das sociedades – implicações e desafios organizacionais. A transformação digital como forma de sobrevivência organizacional. Características culturais de novas organizações digitais. Novas funções organizacionais do mundo digital.
PROGRAMA	<p>Módulo 1. Transformação Digital e Modelos de Negócio Digital</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Transformação digital ▪ Modelos de negócio e transformação digital ▪ Informatização da vida cotidiana: cibercultura ▪ Inovação e ferramentas para inovação <p>Módulo 2. Aplicações e Implicações da Transformação Digital</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Plataformas ▪ Plataformas e pipelines ▪ Principais efeitos das plataformas: efeitos de rede ▪ Interfaces de programação de aplicações (API) e a importância dos dados <p>Módulo 3. Tecnologias e Transformação Digital</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Evolução da internet e internet das coisas ▪ Computação em nuvem ▪ <i>Big data</i> ▪ Técnicas, tecnologias e ferramentas para análise de <i>big data</i> <p>Módulo 4. Transformação digital: economia, organizações, habilidades, pessoas e trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Economia digital e trabalho ▪ Organizações digitais ▪ Trabalho e pessoas na transformação digital ▪ Evolução de competências para a economia digital
BIBLIOGRAFIA	<p>BROWN, Tim. Design thinking: uma metodologia poderosa para decretar o fim das velhas ideias. Rio de Janeiro: Alta Books, 2018.</p> <p>LÉVY, Pierre. Cibercultura. São Paulo: Editora 34, 1999.</p> <p>PARKER, G. G.; VAN ALSTYNE, Marshall W.; CHOUDARY, Sangeet Paul. Plataforma: a revolução da estratégia. Rio de Janeiro: Alta Books, 2019.</p> <p>ROGERS, D. L. Transformação digital: repensando o seu negócio para a era digital. São Paulo: Autêntica Business, 2017.</p>

	<p>RUBIN, K. S. Scrum essencial: um guia prático para o mais popular processo ágil. Rio de Janeiro: Alta Books, 2018.</p> <p>UNITED NATIONS. Information economy report 2017: digitalization, trade and development. UNCTAD, 2017. Disponível em: https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/ier2017_en.pdf. Acesso em: 21 out. 2019.</p> <p>WESTERMAN, G.; BONNET, D.; MCAFEE, A. Liderando na era digital: como utilizar tecnologia para transformação de seus negócios. São Paulo: M. Books, 2015.</p>
--	--

DISCIPLINA	Gestão da Informação e do Conhecimento
CARGA HORÁRIA	36h
OBJETIVOS	<p>Ao longo da disciplina, espera-se que o participante se capacite a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar o contexto de tomada de decisão no seu ambiente de trabalho e as informações e conhecimentos que devem ser gerados ou buscados para chegar a decisões de melhor qualidade; ▪ Conhecer as pessoas e as unidades organizacionais internas, assim como os segmentos de cliente que tenham relevância no seu contexto de atuação para agregação de valor ao negócio; ▪ Compartilhar informação e conhecimento com as pessoas, as unidades organizacionais internas e os segmentos de cliente; ▪ Identificar os processos de negócio relevantes para a sua área específica de atuação, e os tipos de informação e conhecimento que devem ser obtidos para a melhora da sua atuação como gestor ou para a maior efetividade do relacionamento com o ambiente externo; ▪ Identificar as informações geradas pelos sistemas de inteligência de negócios da organização (análises descritiva, diagnóstica, preditiva e prescritiva) que sejam de interesse para o seu ambiente de trabalho específico; ▪ Participar de grupos de estudo ou de projetos para a implementação de processos e práticas de criação e compartilhamento do conhecimento – no seu ambiente de trabalho específico ou em um contexto organizacional ampliado.
EMENTA	<p>As novas fronteiras da gestão da informação e do conhecimento. Impacto das novas tecnologias na gestão interna e nas relações com os clientes. Mineração de processos como prática para identificação e monitoramento das regras de negócios, descoberta de conhecimento e apoio à tomada de decisões. Mineração de textos e pesquisa semântica em documentos internos e na web. Inteligência artificial (<i>machine learning</i>) para apoio à gestão dos processos internos e com o ambiente externo. Implementação de novos meios de relacionamento com o cliente (<i>chatbots</i>). Tecnologia <i>blockchain</i>: o que é, estado da arte e aspectos relacionados à implementação como instrumento de disrupção em modelos e processos de negócio.</p>
PROGRAMA	<p>Módulo 1. Novas fronteiras da gestão da informação e do conhecimento</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Processo decisório e formação do convencimento do gestor ▪ Ativos intangíveis: informação, conhecimento e inteligência ▪ Gestão da informação e do conhecimento

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dimensões humana e processual da gestão da informação e do conhecimento <p>Módulo 2. Métodos e tecnologias de apoio à gestão da informação e do conhecimento</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Entendimento do domínio do negócio ▪ Identificação e monitoramento das cadeias de valor e processos de negócio ▪ Ambientes de dados e informações para a gestão dos processos de negócio ▪ Computação cognitiva como instrumento para a gestão da informação e do conhecimento <p>Módulo 3. Modelos, processos e práticas para gestão da informação e do conhecimento</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Alinhamento entre as estratégias do negócio e da gestão da informação e do conhecimento ▪ Ativos intangíveis na agregação de valor para o negócio ▪ Modos de criação e compartilhamento do conhecimento organizacional: espiral do conhecimento ▪ Práticas de gestão da informação e do conhecimento <p>Módulo 4. Implementação de ambientes de informação e conhecimento</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Papel da liderança inovadora na gestão da informação e do conhecimento ▪ Fatores críticos de sucesso nos projetos de gestão da informação e do conhecimento ▪ Estratégias de implementação ▪ Desenvolvimento e implementação de projeto piloto
<p>BIBLIOGRAFIA</p>	<p>BATISTA, F. Modelo de gestão do conhecimento para a administração pública brasileira: como implementar a gestão do conhecimento para produzir resultados em benefício do cidadão. Brasília: Ipea, 2012.</p> <p>BATISTA, F. et al. Casos reais de implantação do modelo de gestão do conhecimento para a administração pública brasileira. Brasília: Ipea, 2014.</p> <p>MACHADO, F. N. R. Big data: o futuro dos dados e aplicações. São Paulo: Érica, 2018.</p> <p>NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. Criação de conhecimento na empresa. Rio de Janeiro: Campus, 1997.</p> <p>OSTERWALDER, A.; PIGNEUR, Y. Business Model Generation: inovação em modelos de negócios. Rio de Janeiro: Alta Books, 2011.</p> <p>RODRIGUEZ Y.; RODRIGUEZ, M. V. Gestão do conhecimento e inovação nas empresas. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2010.</p> <p>TAURION, C. Tecnologias emergentes: mudança de atitudes e diferenciais competitivos nas empresas. São Paulo: Évora, 2015.</p>

DISCIPLINA	Gestão de Pessoas
CARGA HORÁRIA	36h
OBJETIVOS	Discutir as características da sociedade do conhecimento, os modelos de gestão, as mudanças e seus consequentes impactos nas organizações, assim como o papel do líder diante dos desafios atuais.
EMENTA	Caminhos percorridos pelos modelos de gestão e pela gestão de pessoas desde o século XX até os dias de hoje. A importância do elemento humano como fonte de vantagem competitiva sustentável nas organizações. O papel do líder nas organizações. Desafios e competências do líder.
PROGRAMA	<p>Módulo 1. Condicionantes externos e mudanças organizacionais</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Características da sociedade do conhecimento ▪ Mudanças e os seus impactos ▪ Desafios envolvidos em processos de mudança <p>Módulo 2. Tendências da gestão organizacional contemporânea</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Valores do modelo industrial de gestão ▪ Práticas tradicionais e a evolução da gestão organizacional ▪ Valores do modelo pós-industrial ▪ Novas relações de trabalho: aspectos críticos e desafios para os gestores <p>Módulo 3. Alinhamento dos interesses corporativos e individuais</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ O desafio de conciliar interesses corporativos e individuais ▪ Diferenças intergeracionais: atitudes e valores ▪ A evolução da área de gestão pessoas: do departamento pessoal ao consultor interno <p>Módulo 4. Liderança: tendências e desafios</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conceitos e papel do líder: abordagens e requisitos de um líder ▪ Competências gerenciais requeridas: o pipeline da liderança ▪ Desafios da liderança
BIBLIOGRAFIA	<p>BITENCOURT, C. (Org.). Gestão contemporânea de pessoas. São Paulo Bookman, 2010.</p> <p>DAVEL, E., VERGARA, S. C. (Orgs). Gestão com pessoas e subjetividade. São Paulo: Atlas, 2015.</p> <p>HANASHIRO, D. M. M., TEIXEIRA, M. L. M., ZACARELLI, L. M. (Orgs). Gestão do fator humano: uma visão baseada em stakeholders. São Paulo: Saraiva, 2012.</p> <p>LIVERMORE, D. Inteligência cultural: trabalhando em um mundo sem fronteiras. Rio de Janeiro: BestSeller, 2012.</p> <p>SCHEIN, E. Cultura organizacional e liderança. São Paulo: Atlas, 2009.</p>

DISCIPLINA	Negociação e Administração de Conflitos
CARGA HORÁRIA	36h
OBJETIVOS	<p>Ao longo da disciplina, espera-se que o participante se capacite a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Articular os relacionamentos necessários no decorrer do processo de negociação aos resultados desejados pela organização. ▪ Conhecer os aspectos relacionais e o software mental. ▪ Compreender e executar todos os aspectos envolvidos em uma negociação. ▪ Perceber a relação entre a teoria e a realidade das negociações.
EMENTA	<p>Conceitos relacionados ao processo de negociação. Aspectos relacionais envolvidos numa negociação. Aspectos substantivos de uma negociação. Aspectos processuais de uma negociação.</p>
PROGRAMA	<p>Módulo 1. Aspectos conceituais associados ao processo de negociação</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Negociador e negociação ▪ Partes, objetos e conceitos ▪ Relevância da análise quantitativa ▪ Propósito da negociação ▪ Moedas de troca, bases da argumentação e autonomia ▪ Balanço relativo de poder ▪ Alternativas de posicionamento estratégico ▪ MACNA ▪ Síntese: base para atuar de maneira eficaz nas negociações <p>Módulo 2. Negociação: aspectos relacionais</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aspectos relacionais ▪ Modelos de estilos e comportamento dos negociadores ▪ Negociação é comunicação ▪ Comportamento ético e confiança ▪ Negociação baseada em princípios, consenso e relacionamento ▪ Tensão e controle emocional ▪ Compreendendo conflitos ▪ Aprender, aprender, aprender... <p>Módulo 3. Negociação: aspectos substantivos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aspectos substantivos ▪ A barganha posicional e a ZOPA ▪ ponto de recuo e MACNA ▪ Negociações empresariais ▪ Risco e incerteza ▪ Qualidade e acordo de níveis de serviço <p>Módulo 4. Negociação: aspectos processuais de execução</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Persuasão: estratégia do negociador ▪ Momentos críticos ▪ Preparação para "a mesa" e para "fora da mesa"

BIBLIOGRAFIA	<p>CARVALHAL, E. et al. Negociação e administração de conflitos. 4ª ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2014.</p> <p>DUZERT, Y. et al. Método de negociação. Rio de Janeiro: Atlas, 2009.</p> <p>BAZERMAN, M. Processo decisório. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.</p> <p>STONE, D. et al. Conversas difíceis. 2ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 2012.</p> <p>THOMPSON, L. O negociador. 3ª ed. São Paulo: Pearson Prentice, 2009.</p>
---------------------	--

DISCIPLINA	Inovação Estratégica
CARGA HORÁRIA	36h
OBJETIVOS	<p>Esta disciplina tem por objetivos capacitar o participante a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Liderar um processo de inovação na organização, vencendo as barreiras culturais, desenvolvendo a própria criatividade e a de seus colaboradores. ▪ Utilizar técnicas de inovação que irão tornar o processo de inovação mais viável. ▪ Despertar o espírito criativo, visionário e inovador, de forma a permitir a transformação da realidade na qual se insere.
EMENTA	<p>Importância da inovação. Custo de não inovar. Obstáculos à inovação. O DNA do inovador: desenvolvendo a confiança criativa. Como inovar. Fases do processo de inovação. <i>“Jobs to be done”</i> (JBTD). <i>Solution Storm</i>. Modelo de Negócio Canvas. Liderando para inovação em uma era de incerteza.</p>
PROGRAMA	<p>Módulo 1. A importância da inovação</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gerenciando incertezas no mundo contemporâneo ▪ A importância de inovar ▪ Dificuldades para inovar <p>Módulo 2. O DNA do inovador</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ O modelo de geração de ideias ▪ Fatores de equilíbrio em inovações ▪ Portfólio de inovação <p>Módulo 3. Ferramentas de inovação</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Compreendendo as resistências à inovação e como vencê-las ▪ Ativadores da inovação ▪ Inovação: um processo em duas fronteiras ▪ Fronteira da inovação ▪ Demonstrando a viabilidade ▪ Modelo Canvas <p>Módulo 4. Inovação estratégica</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mindset para inovação ▪ Atitudes de um líder inovador
BIBLIOGRAFIA	<p>KELLEY, T.; KELLEY, D. Confiança criativa: libere sua criatividade e implemente suas ideias. São Paulo: HSM do Brasil, 2014.</p>

	<p>OSTERWALDER, A.; PIGNEUR, Y. Business model generation: inovação em modelos de negócios. Rio de Janeiro: Alta Books, 2011.</p> <p>OSTERWALDER, A.; PIGNEUR, Y.; BERNARDA, G.; SMITH, A. Value proposition design: como construir propostas de valor inovadoras. São Paulo: HSM do Brasil, 2014.</p>
--	--

DISCIPLINA	Liderança na Era da Instantaneidade
CARGA HORÁRIA	36h
OBJETIVOS	<p>Ao longo da disciplina, espera-se que o participante adquira as seguintes competências:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Agir com mais confiança e eficiência nos desafios impostos pelo ambiente contemporâneo. ▪ Manter interações cooperativas e eficazes por meio da sociabilidade tanto digital quanto presencial. ▪ Favorecer a iniciativa, o espírito empreendedor e o comprometimento dos colaboradores. ▪ Inspirar novos valores aos liderados. ▪ Proporcionar aos membros da equipe a capacidade e obter excelência em seu desempenho, de significar uma diferença e de conquistar o próprio futuro.
EMENTA	<p>Transformações contemporâneas e suas repercussões para as funções de gestão e liderança. Liderança na era da transformação digital: relações sociais no ambiente virtual e digitalizado e o valor do capital social. Liderar como ciência, arte e artesanato. Habilidades decisórias, gerenciais e interpessoais. Estilos de liderança no ambiente intercultural e universalmente interconectado.</p>
PROGRAMA	<p>Módulo 1. Transformações contemporâneas e a realidade liderança</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Liderança no novo ambiente da instantaneidade e da digitalização ▪ Realidade da liderança no mundo contemporâneo ▪ Desafios da liderança: perspectiva do desenvolvimento pessoal <p>Módulo 2. O aprendizado da liderança</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aprendizagem da liderança: habilidades não inatas ▪ Fontes do saber sobre liderar: a ciência, a arte e o artesanato ▪ A construção contemporânea das ideias sobre liderança ▪ Aprendizado e prática contemporânea <p>Módulo 3. Habilidades no uso da influência</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Perspectiva pluralista e positiva do poder organizacional ▪ Participação e gerência da influência ▪ Atitudes em relação ao uso da autoridade na liderança ▪ Restabelecimento da harmonia: o líder e a harmonização das diferenças ▪ Construção da prática participativa na liderança ▪ Reforço da liderança como corretagem do poder

	<p>Módulo 4. Habilidades interpessoais na sociabilidade presencial e virtual</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Habilidades interpessoais e sociabilidade virtual ▪ Sociabilidade e conectividade virtual permanente ▪ Sociabilidade atenta à novidade: a era da mente projetista ▪ Desenvolvimento da sociabilidade na liderança <p>Módulo 5. Cultura e liderança: aprendendo com os outros</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cultura gerencial: aprendendo a ver ▪ Desenvolvimento da competência intercultural: aprendendo com os outros ▪ Características gerenciais por países e regiões
BIBLIOGRAFIA	<p>CHARAN, R.; DROTTER, S.; NOEL, J. Pipeline de liderança. Rio de Janeiro: Sextante, 2018.</p> <p>HUNTER, J. C. O monge e o executivo. Rio de Janeiro: Sextante, 2010.</p> <p>KOUZES, J.; POSNER, B. Desafio da liderança: como aperfeiçoar sua capacidade de liderar. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.</p> <p>MAXWELL, J. C. O livro de ouro da liderança. Rio de Janeiro: Vida Melhor, 2017.</p> <p>MINTZBERG, H. Managing: desvendando o dia a dia da gestão. São Paulo: Bookman, 2010.</p>

DISCIPLINA	Liderança de Equipes
CARGA HORÁRIA	36h
OBJETIVOS	<p>A disciplina tem por objetivo contribuir para que o participante desenvolva as seguintes competências:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Relacionar-se de modo intrapessoal e interpessoal; ▪ Construir o processo de liderança; ▪ Estabelecer a formação de equipes; ▪ Desenvolver equipes de alto desempenho.
EMENTA	<p>Construção da Liderança. Teoria das relações humanas. Grupos e equipes. Comunicação interpessoal.</p>
PROGRAMA	<p>Módulo 1. Introdução à liderança</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Liderança como característica natural ▪ Inseparabilidade entre liderança e grupo ▪ Construção do ser humano ▪ Desenvolvimento emocional, cognitivo e social ▪ Introdução ao tema da liderança <p>Módulo 2. Liderança em processo</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Teoria das relações humanas ▪ Potencial para perfil de liderança ▪ Relacionamento humano e liderança ▪ Modalidades de comportamento de liderança ▪ Modalidades de liderança e análise de termos correlatos

	<p>Módulo 3. Transformação de grupos em equipes</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Abordagens teóricas ▪ Análise da demanda por equipe ▪ Significado do trabalho e papel das lideranças <p>Módulo 4. Liderança e comunicação</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicação interpessoal ▪ Linguagem formal e linguagem coloquial ▪ Análise de tendências da comunicação
<p>BIBLIOGRAFIA</p>	<p>BENNIS, W. A essência do líder: o grande clássico de liderança. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.</p> <p>BLANCHARD, K. H. Liderança de alto nível: como criar e liderar organizações de alto desempenho. Porto Alegre: Bookman, 2007.</p> <p>BOCK, L. Um novo jeito de trabalhar. Rio de Janeiro: Sextante, 2015</p> <p>BRYAM, A. Ágeis e inovadoras: CEOs ensinam como criar empresas de sucesso. São Paulo: Martins Fontes, 2015.</p> <p>CASTRO, A. P. Motivação de equipes virtuais. São Paulo: Gente, 1999.</p> <p>CATMULL, E.; WALLACE, A. Criatividade S.A.: superando as forças invisíveis que ficam no caminho da verdadeira inspiração. Rio de Janeiro: Rocco, 2014.</p> <p>DAVEL, E; VERGARA, S. C. (Orgs.). Gestão com pessoas e subjetividade. São Paulo: Atlas, 2001.</p> <p>DEJOURS, C. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.</p> <p>DRUCKER, P. Liderança para o século XXI. São Paulo: Futura, 1999.</p> <p>GOLEMAN, D. Inteligência social. Rio de Janeiro: Campus, 2006.</p> <p>GOLEMAN, D. Inteligência emocional. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.</p>

<p>DISCIPLINA</p>	<p>Métodos Ágeis</p>
<p>CARGA HORÁRIA</p>	<p>36h</p>
<p>OBJETIVOS</p>	<p>Esta disciplina tem por objetivos capacitar o participante a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conceituar o modelo de gestão em empresas ágeis e analisar princípios e valores ágeis. ▪ Discutir a preparação do <i>Product Backlog</i>. ▪ Conhecer as melhores práticas <i>sprint planning</i> e técnicas de estimativa. ▪ Entender as principais cerimônias (retrospectiva, revisão, <i>daily stand-up</i>) e os principais papéis envolvidos (scrum master, P.O., time de desenvolvimento). ▪ Aprender o canvas Kanban. ▪ Conhecer a teoria das filas e <i>Little's law</i>. ▪ Entender como produzir resultado e gerar valor com times autogerenciados.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conceituar as características e funções do <i>agile coach</i>. ▪ Discutir crenças limitantes para gestão ágil ▪ Avaliar como aplicar a proposta do Management 3.0
EMENTA	Framework Scrum. Framework Kanban. Outros frameworks ágeis. <i>Agile mindset</i> .
PROGRAMA	<p>Módulo 1. Introdução à agilidade e <i>framework scrum</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Histórico da agilidade ▪ Manifesto ágil ▪ O que é scrum ▪ Entendendo os conceitos de papéis, cerimônias e artefatos do scrum ▪ Exercitando os papéis, cerimônias e artefatos do scrum ▪ Refletindo sobre os papéis, cerimônias e artefatos do scrum <p>Módulo 2. Framework kanban e ferramentas ágeis</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Framework do kanban ▪ Ferramentas para gestão ágil de projetos ▪ Aplicativos para gestão ágil de projetos <p>Módulo 3. Outros frameworks e escalada ágil</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Outros frameworks ágeis ▪ Escalada ágil <p>Módulo 4: agile coaching</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ O que é agile coaching ▪ Agile softskills ▪ Agile mindset ▪ Management 3.0
BIBLIOGRAFIA	<p>BARBOSA, A. A essência do agile coach. 2ª ed. Agile Institute Brasil, 2018.</p> <p>COCKBURN, A. Agile software development: the cooperative game. 2nd ed. Boston: Addison-Wesley, 2007.</p> <p>HIGHSMITH, J. Agile project management: Creating Innovative Products. Boston: Addison-Wesley, 2004.</p> <p>KNIBERG, H.; SKARIN, M. Kanban e Scrum – Obtendo o melhor de ambos, 2009.</p> <p>LARMAN, C. Agile and iterative development: A manager’s guide. MA, USA: LIKER, 2003.</p> <p>SABBAGH, R. Scrum: Gestão ágil para projetos de sucesso. São Paulo: Casa do Código, 2013.</p> <p>SARGUT, G.; MCGRATH, R. G. Learning to live with complexity. Harvard Business Review, 69–76, 2011</p> <p>SCHWABER, K. Guia do Nexus: O guia definitivo para escalar o Scrum com o Nexus: as regras do jogo, 2018.</p> <p>SCHWABER, K.; SUTHERLAND, J. Guia do Scrum, 2017. Retrieved from https://www.scrumguides.org/docs/scrumguide/v2017/2017-Scrum-Guide-Portuguese-Brazilian.pdf</p>

	<p>TAKEUCHI, H.; NONAKA, I. The new new product development game: Stop running the relay race and take up rugby. Harvard Business Review, v. 64, n. 1, p. 137–147, 1986.</p> <p>VIANNA Jr., A. (2015). Explorando o papel da Complexidade no Gerenciamento de Projetos: um novo espaço de oportunidades.</p>
--	--

DISCIPLINA	Neurobusiness: Fundamentos, performance e resultado
CARGA HORÁRIA	36h
OBJETIVOS	<p>A disciplina tem por objetivo capacitar o participante a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar os conteúdos neurocientíficos de maior interesse para a aplicação ao mundo dos negócios; ▪ Explicitar as relações entre comportamento, relacionamento e tomada de decisão com os mecanismos de funcionamento do sistema nervoso; ▪ Aprimorar o desempenho e a produtividade, dentro e fora da vida corporativa, a partir das aplicações da neurociência.
EMENTA	Habilidades intrapessoais e interpessoais ligadas à percepção. Gestão dos aspectos múltiplos do processo de tomada de decisão. Relações humanas. Compreensão de potenciais e limites. Criatividade, relacionamento ou expressão.
PROGRAMA	<p>Módulo 1. Fundamentos do <i>neurobusiness</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Relações entre corpo, mente e cérebro ▪ Teoria do cérebro triuno ▪ Memória – mecanismos de formação e a sua relevância <p>Módulo 2. Percepção do mundo</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sentidos e percepção ▪ Heurísticas ▪ <i>Nudge</i> – arquitetura da escolha <p>Módulo 3. Aplicações em business</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Neuroeconomia ▪ Neuroarquitetura ▪ Neurovendas ▪ Neuroliderança <p>Módulo 4. Autoconhecimento e desempenho</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Neurobusiness e ética ▪ Plasticidade cerebral ▪ Criatividade ▪ Mindfulness: performance e qualidade de vida
BIBLIOGRAFIA	<p>ARDIEL, E. L.; RANKIN, C. H. The importance of touch in development. Pediatrics & Child Health, v. 15, n. 3, 153-156, 2010.</p> <p>ARIELY, D. Previsivelmente irracional. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.</p>

	<p>ATTWELL, D.; LAUGHLIN, S. An energy budget for signaling in the grey matter of the brain. Journal of Cerebral Blood Flow and Metabolism, v. 21, p. 1133–1145, 2001.</p> <p>BEAR, M.; CONNORS, B. W.; PARADISO, M.A. Neurociências: desvendando o sistema nervoso. Porto Alegre: Artmed, 2002.</p> <p>BEATYA, R. et al. Robust prediction of individual creative ability from brain functional connectivity. Proceedings of the National Academy of Sciences, v. 115, 2018. Disponível em: https://www.pnas.org/content/115/5/1087 Acesso em: out. 2019.</p> <p>DALGALARRONDO, P. A evolução do cérebro. Porto Alegre: Artmed, 2011.</p> <p>DAMASIO, A. O erro de Descartes: emoção, razão e o cérebro humano. São Paulo: Companhia das Letras, 1996.</p> <p>DAMASIO, A. O livro da consciência. Lisboa: Temas e Debates, 2010.</p> <p>GODDARD, M. B. F. Skinner’s science and human behavior: Some further consequences. Review of General Psychology, v. 21, n. 3, p. 276-280, 2017.</p> <p>EKMAN, P. Emotions Revealed. New York: Times Books, 2003.</p> <p>ERIKSSON, P. et al. Neurogenesis in the adult human hippocampus. Nature Medicine, v. 4, n. 11, p. 1313-1317, 1998.</p> <p>EVARTS, E. Sherrington's concept of proprioception. Trends in Neuroscience, v. 4, p. 44-46, 1991.</p> <p>FISHMAN, E., TURKHEIMER E.; DEGOOD D. Touch relieves stress and pain. Journal of Behavioral Medicine, v. 18, n. 1, p. 69-79, 1995.</p> <p>GÜTH, W., SCHMITTBERGER, R.; SCHWARZE, B. An experimental analysis of ultimatum bargaining. Journal of Economic Behavior & Organization, v. 3, p. 367-388, 1982.</p> <p>HARRINGTON A.; DUNNE, J. When mindfulness is therapy: Ethical qualms, historical perspectives. American Psychologist, v. 70, n. 7, p. 621-631, 2015</p> <p>KAHNEMAN, D. Rápido e devagar: duas formas de pensar. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.</p> <p>KAHNEMAN, D.; TVERSKY, A. Prospect theory: an analysis of decision under risk. Econometrica, v. 47, p. 263-291, 1979.</p> <p>KANDEL, E. The molecular biology of memory storage: a dialog between genes and synapses. Science, v. 294, n. 5544, p. 1030-1038, 2001.</p> <p>KANDEL, E. Search of memory: the emergence of a new science of mind. New York: W. W. Norton & Company, 2007.</p> <p>KIRK, U., DOWNAR, J.; MONTAGUE, P. Interoception drives increased rational decision-making in meditators playing the ultimatum game. Frontiers in Neuroscience, v. 5, n. 49, p. 245-259, 2011.</p> <p>KOENIGS, M.; TRANEL, D. Irrational economic decision-making after ventromedial prefrontal damage: evidence from the ultimatum game. Journal of Neuroscience, v. 27, n. 4, p. 951-956, 2007.</p>
--	---

	<p>KOSSLYN, S. Mental images and the brain. Cognitive Neuropsychology, v. 22, n. 3/4, p. 333-347, 2005.</p> <p>LAZAR, S., WASSERMAN, R.; KERR, C.; GREY, J. Meditation experience is associated with increased cortical thickness. Neuroreport, v. 16, n. 17, p. 1893-1897, 2005.</p> <p>MAGUIRE, E. A., et al. Navigation-related structural change in the hippocampi of taxi drivers. Proceedings of the National Academy of Sciences, v. 97, n. 8, p. 4398–4403, 2000.</p> <p>McCLURE, S. M., et al. Neural correlates of behavioral preference for culturally familiar drinks. Neuron, v. 44, p. 379-387, 2004</p> <p>MERZENICH, M. M.; VAN VLEET, T. M.; NAHUM, M. Brain plasticity-based therapeutics. Frontiers in Human Neuroscience, v. 8, p. 385, 2014.</p> <p>OAKLEY, D. A.; PLOTKIN, H. C. (Eds.). Brain, behaviour and evolution. Londres: Methuen, 1979.</p> <p>PAVLOV P. I. Conditioned reflexes: an investigation of the physiological activity of the cerebral cortex. Annals of neurosciences, v. 17, n. 3, p. 136-141, 2010. doi:10.5214/ans.0972-7531.1017309.</p> <p>ROCK, D. Your brain at work: strategies for overcoming distraction, regaining focus, and working smarter all day long. New York: HarperCollins, 2008.</p> <p>SANFEY, A.; RILLING, J.; ARONSON, J.; NYSTROM, L.; COHEN, J. The neural basis of economic decision-making in the Ultimatum Game. Science, v. 300, p. 1755-1758, 2003.</p> <p>THE FUN THEORY. Disponível em: goodvertising.site/the-fun-theory/ Acesso em: out. 2019.</p> <p>ZAK, P.; STANTON, A.; AHAMADI, S. Oxytocin increases generosity in humans. PLOS ONE, v. 2, n. 11, 2007.</p>
--	--

DISCIPLINA	Coaching e Mentoring
CARGA HORÁRIA	36h
OBJETIVOS	<p>Ao longo da disciplina, espera-se que o participante se capacite a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar um diagnóstico das necessidades individuais e organizacionais relativas ao desenvolvimento de pessoas; ▪ Selecionar o processo de desenvolvimento de pessoas mais adequado à realidade individual e organizacional; ▪ Estabelecer uma metodologia para a adoção de processos de <i>coaching</i> ou de <i>mentoring</i> nas organizações; ▪ Empregar ferramentas de desenvolvimento de pessoas para a busca do autoconhecimento e do autodesenvolvimento; ▪ Avaliar os resultados de processos de <i>coaching</i> e <i>mentoring</i> adotados por indivíduos ou organizações.
EMENTA	<i>Coaching e mentoring</i> . Técnicas e etapas do <i>coaching</i> . Técnicas e etapas do <i>mentoring</i> . Desenvolvimento pessoal e profissional.

<p>PROGRAMA</p>	<p>Módulo 1. Relação entre <i>coaching</i> e <i>mentoring</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Características da sociedade contemporânea ▪ Mudanças no mundo do trabalho ▪ Desenvolvimento de competências ▪ Diferenças entre os processos de <i>coaching</i> e de <i>mentoring</i>: benefícios e riscos <p>Módulo 2. Processo de <i>coaching</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Definição e objetivos ▪ Tipos de <i>coaching</i> ▪ Técnicas e etapas do <i>coaching</i> ▪ Competências do líder <i>coach</i> <p>Módulo 3. Processo de <i>mentoring</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Definição e objetivos ▪ Técnicas e etapas do <i>mentoring</i> ▪ Programas e <i>mentoring</i> B2B ▪ Competências do líder mentor <p>Módulo 4. Impactos no desenvolvimento pessoal e profissional</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Autoconhecimento, autodesenvolvimento e autocontrole ▪ Missão, visão e valores ▪ Análise estratégica ▪ Objetivos, metas e plano de ação
<p>BIBLIOGRAFIA</p>	<p>ADAMI, E. (Org.). Gestão de talentos. São Paulo: Pearson, 2014.</p> <p>BOOG, G.; BOOG, M. (Orgs.). Manual de treinamento e desenvolvimento: processos e operações. 6ª ed., v. 2. São Paulo: Pearson, 2013.</p> <p>DAMASCENO, B. (Org.). Autonomia profissional: cuidados fundamentais para a estruturação de uma carreira. Rio de Janeiro: iVentura, 2018.</p> <p>DI STÉFANO, R. O líder-coach: líderes criando líderes. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2012.</p> <p>GALLWEY, W. T. O jogo interior do tênis: o guia clássico para o lado mental da excelência no desempenho. São Paulo: Sportbook, 2016.</p> <p>LAGES, A.; O'CONNOR, J. Como o coaching funciona: o guia essencial para a história e prática do coaching eficaz. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2013.</p> <p>REGO, A. et al. Coaching para executivos. 2ª ed. Lisboa: Escolar, 2007.</p> <p>SCHWAB, K. A quarta revolução industrial. São Paulo: Edipro, 2016.</p> <p>VERGARA, S. C. Gestão de pessoas. 16ª ed. São Paulo: Atlas, 2016.</p>

DISCIPLINA	FGV ENTERPRISE COMPETITION
CARGA HORÁRIA	72h
OBJETIVOS	A disciplina <i>Blended</i> de Encerramento articula temáticas transversais às diferentes áreas da administração por uma perspectiva interdisciplinar, que interessa ao desenvolvimento de profissionais das mais diversas áreas de atuação, por meio de simulações da tomada de decisões das em um ambiente empresarial.
