



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO  
DECANATO DE ENSINO DE GRADUAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE ASSUNTOS ACADÊMICOS E REGISTRO GERAL  
DIVISÃO DE REGISTROS ACADÊMICOS  
PROGRAMA ANALÍTICO

**DISCIPLINA**

CÓDIGO: IH 129  
CRÉDITOS: 04  
(4T-0P)

INTRODUÇÃO À ADMINISTRAÇÃO

Cada Crédito corresponde à 15h/ aula

INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS E CONTÁBEIS

**OBJETIVO DA DISCIPLINA:**

Proporcionar entendimento de conceitos e fundamentos básicos da ação gerencial para o desempenho de funções administrativas em todos os tipos de organização.

**EMENTA:**

A Administração: conceitos introdutórios e campos de ação, atividades e habilidades gerenciais. O Processo Administrativo. Organizações sociais: características, objetivos, funções e recursos organizacionais sociais. Ambiente das organizações. O Processo Decisório. As funções administrativas: planejamento; organização; direção e controle.

**CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:**

**UNIDADE I - O PROCESSO ADMINISTRATIVO**

- 1.1 - Conceito de Administração;
- 1.2 - A Natureza universal da Administração;
- 1.3 - O Papel do Administrador e habilidades gerenciais;
- 1.4 - O Processo Administrativo;
  - 1.4.1 – Interdependência das funções de Administração.

**UNIDADE II – ORGANIZAÇÕES SOCIAIS**

- 2.1 – Característica da organização social;
- 2.2 – A empresa como uma organização social;
- 2.3 – Missão e Objetivos das organizações;
- 2.4 – Funções e atividades características de uma organização;
- 2.5 – Recursos organizacionais;
- 2.6 – O ambiente das Organizações.

**UNIDADE III - TOMADA DE DECISÕES**

- 3.1 – Significado da tomada de decisão;
- 3.2 – Natureza da decisão administrativa;

- 3.3 – Níveis de tomada de decisão na organização: decisões estratégicas, decisões táticas e decisões operacionais;
- 3.4 – Tipos de decisões gerenciais: decisões programadas e decisões não programadas;
- 3.5 – Etapas do processo decisório.

#### UNIDADE IV - PLANEJAMENTO

- 4.1 – Conceito de Planejamento;
- 4.2 – Planejamento nos níveis administrativos;
  - 4.2.1 – Diferenças básicas entre planejamento estratégico, tático e operacional;
- 4.3 – Planejamento Estratégico;
  - 4.3.1 – Noções de Estratégia
  - 4.3.2 – Características do Planejamento Estratégico
- 4.4 – Principais fases no desenvolvimento do Planejamento Estratégico;
- 4.5 – Planos Funcionais e Operacionais;
- 4.6 – Controle e Avaliação.

#### UNIDADE V - ORGANIZAÇÃO

- 5.1 – Conceito de organização;
- 5.2 – Desenho Organizacional ;
  - 5.2.1 – Conceitos Organizacionais: Característica do Desenho Organizacional
- 5.3 – Missão, ambiente e estratégia como fatores de influência no Desenho Organizacional;
- 5.4 – Departamentalização;
  - 5.4.1 – Critérios de Departamentalização
- 5.5 – Tipos de Estrutura e de Autoridade;
- 5.6 – Instrumentos prescritivos e formalização;
- 5.7 – Coordenação: mecanismos de coordenação.

#### UNIDADE VI – DIREÇÃO

- 6.1 – Conceito;
- 6.2 – Características da função de direção nos grandes níveis administrativos: direção, gerência e supervisão;
- 6.3 – Processos usados em direção;
- 6.4 – Motivação;
  - 6.4.1 – Pressupostos sobre o comportamento humano.
  - 6.4.2 – Teorias sobre motivação.
- 6.5 – Liderança;
  - 6.5.1 – Estilos e padrões de liderança.
- 6.6 – O Processo de Comunicação;
  - 6.6.1 – Comunicação Formal: fluxo direcional da informação; canais e instrumentos de comunicação.
  - 6.6.2 – Propósitos das Comunicações.
  - 6.6.3 – Medidas para a comunicação eficaz.
- 6.7 – Técnicas de Direção;

#### UNIDADE VII - CONTROLE

- 7.1 – Conceito;
  - 7.1.1 – Importância do Controle.
- 7.2 – Tipos de Controle;
  - 7.2.1 – Controle antecipado.
  - 7.2.2 – Controle concorrente.
  - 7.2.3 – Controle de retroinformação.
- 7.3 – Etapas no Processo de Controle;
- 7.4 – Técnicas de Controle: quantitativas e qualitativas;
- 7.5 – Controle em áreas funcionais.

**BIBLIOGRAFIA:**

CHIAVENATO, I. **Administração: teoria, processo e prática.** São Paulo: Mc Graw Hill

KWASNICKA, E. L. **Introdução à administração.** São Paulo: Editora Atlas

JUCIUS, M. J. e SCHILENDLER, W. E. **Introdução à Administração.** São Paulo: Editora Atlas

MEGGINSON, L. C.; MOSLEY, D. C. e PIETRI, P. H. Jr. **Administração: conceitos e aplicações.** São Paulo: Harbra.

MONTANA, P. J. e CHARNOV, B H. **Administração.** São Paulo: Editora Saraiva

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à Administração.** São Paulo: Editora Atlas.

KOONTZ, H. e O'DONNELL, C. **Fundamentos da Administração.** São Paulo: Pioneira

TREWATHA, R. L. e NEWPORT, M. G. **Administração: Funções e Comportamento.** Ed. Saraiva.

**DISCIPLINA**

CÓDIGO: IH 141 CRÉDITOS: 04 (4T-0P)	<b>TEORIA GERAL DA ADMINISTRAÇÃO I</b>  Cada Crédito corresponde a 15h/ aula
<b>INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS</b>	
<b>DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS E CONTÁBEIS</b>	
<b>OBJETIVO DA DISCIPLINA:</b> Analisar a evolução do pensamento administrativo em seus primórdios até o início do século XX, com o surgimento dos primeiros estudos clássicos da administração.	
<b>EMENTA:</b> A Escola Clássica e seus seguidores. O Taylorismo e o Fordismo. Os estudos de Fayol e Gullick. A Pesquisa de Hawthorne. Os experimentos da pesquisa. A Escola das Relações Humanas.	
<b>CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:</b> <b>1. OS PRIMÓRDIOS DA ADMINISTRAÇÃO:</b>	

<p>1.1 - Antecedentes históricos – povos da antiguidade, a prática administrativa.</p> <p>1.2 - A Corrente Empírica – filósofos, economistas, o exército, a igreja e as primeiras organizações. A Revolução Industrial.</p> <p>2. ESCOLA CLÁSSICA - ABORDAGEM CIENTÍFICA</p> <p>2.1 Os estudos de Taylor, Ford, Emerson, Gilbreth e Gantt.</p> <p>3. ESCOLA CLÁSSICA - ABORDAGEM ANATÔMICA</p> <p>3.1 – Os estudos de Fayol, Gulick, Sheldon, Mooney e Urwick.</p> <p>4. ESCOLA HUMANÍSTICA E TRANSITIVA</p> <p>4.1 – Os estudos de Mary Parker Follet e Elton Mayo;</p> <p>4.2 – A pesquisa de Hawthorne.</p> <p>5. ABORDAGEM NEOCLÁSSICA</p> <p>5.1 – Os estudos de Chester Barnard.</p> <p>6. ESCOLA BUROCRÁTICA</p> <p>6.1 – Os estudos de Max Weber.</p> <p>6.2 – As disfunções da burocracia: os estudos de Merton, Selznick e Gouldner.</p>
<p><b>BIBLIOGRAFIA:</b></p> <p>CHIAVENATO, I. <b>Teoria Geral da Administração.</b> São Paulo: Ed. Mc Graw Hill</p> <p>KWASNICKA, E. L. <b>Teoria Geral da Administração.</b> São Paulo: Editora Atlas.</p> <p>LODI, J. B. <b>História da Administração.</b> São Paulo: Editora Pioneira.</p> <p>MOTA, F. C. P. <b>Teoria Geral da Administração: uma introdução.</b> São Paulo.</p>

### **DISCIPLINA**

<p>CÓDIGO: IH 156</p> <p>CRÉDITOS: 04</p> <p>(4T-0P)</p>	<p>TEORIA GERAL DA ADMINISTRAÇÃO II</p> <p>Cada Crédito corresponde a 15h/ aula</p>
<p>INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS</p>	
<p>DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS E CONTÁBEIS</p>	
<p><b>OBJETIVO DA DISCIPLINA:</b></p> <p>Analisar as contribuições teóricas mais recentes no âmbito dos estudos sobre a dinâmica e o funcionamento das organizações e, as tendências e perspectivas da administração contemporânea.</p>	
<p><b>EMENTA:</b></p> <p>A Escola Comportamentalista. A abordagem de D. O. As teorias sistêmicas: Teoria Geral dos Sistemas e Contingencial. A abordagem holística. A gestão contemporânea: novas teorias e modelos.</p>	

## CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

### 1. TEORIA COMPORTAMENTALISTA:

- 1.1. Behaviorismo: características básicas;
- 1.2. Teoria de Maslow: a hierarquia das necessidades;
- 1.3. Teoria de Herzberg: os fatores motivacionais e os fatores de higiene;
- 1.4. Teoria de Argyris: a teoria da maturidade – imaturidade;
- 1.5. Teoria de Likert: os elos de ligação e os sistemas organizacionais;
- 1.6. Teoria de Mc Gregor: as teorias X e Y;
- 1.7. Os estudos sobre liderança e motivação.

### 2. A VISÃO DE DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL E DE ADMINISTRAÇÃO POR OBJETIVOS:

- 2.1 - Os modelos de D. O. e de APO;
- 2.2 – Os Estudos de Beckard;
- 2.3 – Os Estudos de W. Bennis;
- 2.4 – O Grid Gerencial e o modelo 3 – D de Reddis.

### 3. O ESTRUTURALISMO NAS ORGANIZAÇÕES:

- 3.1 – O estruturalismo: características básicas;
- 3.2 – Os Estudos de Etzione e de Blau e Scott.

### 4. A TEORIA GERAL DOS SISTEMAS (TGS) E A TEORIA CONTINGENCIAL:

- 4.1 - O Modelo de Tavistock;
- 4.2 – A Teoria dos Sistemas e a Teoria da Contingência;
- 4.3 – Os Estudos de Lawrence e Larsch, Chandler e Burns e Stalker.

### 5. A ABORDAGEM HOLÍSTICA:

- 5.1 – Teorias e Modelos.

### 6. OS NOVOS MODELOS E TEORIAS DA GESTÃO CONTEMPORANEA: Os novos paradigmas:

- 6.1 – Administração participativa;
- 6.2 – Qualidade Total;
- 6.3 – Reengenharia;
- 6.4 – Benchmarking;
- 6.5 – Atividade Baseada em Custo – ABC;
- 6.6 – Empowerment;
- 6.7 – Administração Estratégica.

### 7. OS TEÓRICOS DA ADMINISTRAÇÃO CONTEMPORANEA:

- 7.1 – Peter Drucker;
- 7.2 – K. Albrecht;
- 7.3 – T. Peter;
- 7.4 – Tomasko;
- 7.5 – Belasco;
- 7.6 – Outros.

**BIBLIOGRAFIA:**

CHIAVENATO, I. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Editora Mc Graw Hill e Makron

LODI, J. B. **História da Administração**. São Paulo: Editora Pioneira.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Editora Atlas.

MOTA, F. C. P. **Teoria Geral da Administração: uma introdução**. São Paulo: Editora Pioneira

TRAGTENBERG, M. **Burocracia e Ideologia**. São Paulo: Editora Atica.

**DISCIPLINA**

CÓDIGO: IH 162  
CRÉDITOS: 04  
(4T-0P)

ADMINISTRAÇÃO ESTRATÉGICA

Cada Crédito corresponde a 15h/ aula

INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS E CONTÁBEIS

**OBJETIVO DA DISCIPLINA:**

Analisar os diversos conceitos da Administração Estratégica e as vias e aplicações de técnicas, instrumentos e relações do Planejamento Estratégico.

**EMENTA:**

Os fundamentos da Administração Estratégica – Conceito de Estratégia. Os tipos de estratégia. Os modelos do processo estratégico. O Modelo de Paster. As vantagens competitivas. O processo de Planejamento Estratégico. As etapas do processo. A Metodologia. Os níveis de Planejamento: Estratégico, Tático e Operacional. Estudos de casos.

**CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:****1 - ADMINISTRAÇÃO ESTRATÉGICA**

- 1.1 - Conceito
- 1.2 - Natureza
- 1.3 - Objetivos
- 1.4 - Técnicas e instrumentos

**2 - PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO**

- 2.1 - Conceitos
- 2.2 - Natureza
- 2.3 - Objetivos
- 2.4 - As etapas do processo de Planejamento Estratégico

**3 - A INTERFACE ADMINISTRAÇÃO ESTRATÉGICA X PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO.****4 - ESTUDO DE CASOS****5 - ELABORAÇÃO DE CENÁRIOS**

## 5.1 - Técnicas de Elaboração de Cenário

### BIBLIOGRAFIA:

CERTO. **Administração Estratégica**. Editora Campus.

GAS, L. **Administração Estratégica**.

GOMES DE MATTOS, F. **Estratégia Empresarial**.

PAGNACELLI, D e VASCONCELOS, P. **Sucesso Empresarial Planejado**. Quality Mark Editora.

CÓDIGO: IH 166  
CRÉDITOS: 04  
(4T-0P)

## FUNDAMENTOS DE GERÊNCIA DE PESSOAL

Cada Crédito corresponde a 15h/ aula

INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS E CONTÁBEIS

### OBJETIVO DA DISCIPLINA:

Ao final do curso, o aluno deve ser capaz de identificar a influência das instâncias do simbólico, político e do processo de trabalho na vivência das políticas de recursos humanos.

### EMENTA:

Gerência de Relação de Trabalho em suas diversas instâncias X gerência de Pessoal enquanto função e conjunto de políticas. A Gerência de Pessoal sob a ótica das teorias da organização. A evolução das políticas de gerência de pessoal no Brasil. A influência da instância do símbolo e do político nos valores associados ao empregado ideal e a sua influência de pessoal. As políticas de gerência de Processo de Trabalho e suas conseqüências na política de cargo. As influências das instâncias do político, do simbólico e de processo de trabalho nas políticas de recrutamento, desenvolvimento humano, avaliação de desemprego, premiação, administração do espaço, benefícios, medicina, higiene e segurança do trabalho.

### CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

#### 1. AS RELAÇÕES DE TRABALHO EM SUAS DIVERSAS INSTÂNCIAS

- 1.1 - Trabalho: conceito;
- 1.2 - A instância do Simbólico nas Relações de Trabalho;
- 1.3 - A instância do Político nas Relações de Trabalho;
- 1.4 - A instância do Processo de trabalho;
- 1.5 – A instância das Políticas de Recursos Humanos.

#### 2. AS RELAÇÕES DE TRABALHO E A GERÊNCIA DE PESSOAL SOB A ÓTICA DAS TEORIAS DAS ORGANIZAÇÕES

- 2.1 – O conceito de Relações de Trabalho X o conceito de Gerência de pessoal;
- 2.2 – As relações de trabalho X a gerência de pessoal nas teorias mecanicistas da Administração;
- 2.3 - As relações de trabalho X Gerência de Pessoal nas teorias sistêmicas da Administração;

2.4 – As relações de trabalho x a gerência de pessoal na teoria holística da Administração;

### 3. A EVOLUÇÃO DAS POLÍTICAS DE GERÊNCIA DE PESSOAL NO BRASIL

3.1 – A gerência de pessoal antes dos anos 30;

3.2 – A influência da “Era Vargas” na gestão de pessoal;

3.3 – A influência da importância da indústria automobilística;

3.4 – A influência do período político de exceção;

3.5 – A gerência de pessoal nos anos 80 e 90;

3.6 – A globalização da economia e perspectivas de influência na gerência de pessoal.

### 4. A INFLUÊNCIA DAS INSTÂNCIAS DO POLÍTICO E DO SIMBÓLICO NOS VALORES ASSOCIADOS AO EMPREGADO IDEAL E SUA INFLUÊNCIA NAS POLÍTICAS DE PESSOAL

4.1 – O conceito de “empregado ideal” ;

4.2 – Como identificar o conceito de “empregado ideal”

4.3 – Os valores subjacentes ao conceito de “empregado ideal”;

4.4 – A influência da instância do político na configuração do conceito de “empregado ideal” e a relação com as políticas de pessoal.

### 5. AS POLÍTICAS DE GERÊNCIA DE PROCESSO DE TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS NAS POLÍTICAS DE CARGOS.

5.1 – O processo de trabalho fordista e neofordista x políticas de formação de cargos;

5.2 – A flexibilização do trabalho x políticas de formulação de cargos.

### 6. A INFLUÊNCIA DAS RELAÇÕES DO TRABALHO NA FORMULAÇÃO DE POLÍTICAS DE PESSOAL.

6.1 – A influência das instâncias do simbólico, político e processo de trabalho na formulação das políticas:

6.1.1 – de recrutamento e seleção;

6.1.2 – de desenvolvimento humano;

6.1.3 – de gerenciamento e avaliação de desempenho;

6.1.4 – de formulação de cargos;

6.1.5 - de remuneração

6.1.6 – de medicina, higiene e segurança do trabalho.

### BIBLIOGRAFIA:

SCHEIN, Edgar. **O que Você Precisa Saber a Respeito de Cultura Organizacional.** In Seminário-Diálogo com Edgar Schein sobre Cultura Organizacional.

SCHEIN, Edgar. **Cultura Empresarial Barreira à Estratégica?** In Seminário Diálogo com Edgar Schein sobre Cultura Organizacional.

SCHEIN, Edgar. **O Papel do Fundador na Criação da Cultura Organizacional.** In Seminário Diálogo com Edgar Schein sobre Cultura Organizacional.

SCHEIN, Edgar. **Uma Nova Concepção de Cultura Organizacional.** In Seminário Diálogo com Edgar Schein sobre Cultura Organizacional.

HUMPREY, John. **Novas Formas de Organização do Trabalho na Indústria. Formas de Gestão do Trabalho.** USP. 1989

K. GALBRATITH, J. **Anatomia do Poder.** São Paulo: Pioneira, 1986.

## DISCIPLINA

CÓDIGO: IH 167 CRÉDITOS: 04 (4T-0P)	GERÊNCIA DE PESSOAL  Cada Crédito corresponde a 15h/ aula
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS	
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS E CONTÁBEIS	
<b>OBJETIVO DA DISCIPLINA:</b> Ao final do Curso o aluno deverá ser capaz de estabelecer a relação entre a gerência de pessoal e o planejamento estratégico da Organização, bem como identificar os objetivos, funções e processos de cada um dos subsistemas.	
<b>EMENTA:</b> Os diversos tipos de relações formais - empresário x empresa, autônomos, vínculo empregatício - e a abrangência das políticas de gerência de pessoal. Turnover: conceito. Causas e alternativas de administração. Planejamento estratégico de recursos humanos: objetivos e conceitos. Recrutamento e seleção: conceitos e políticas. Pesquisa de remuneração: tipos, conceitos e principais políticas. Pesquisa de remuneração: objetivos e técnicas. Treinamento e Desenvolvimento: objetivo e conceito. Auditoria de Recursos Humanos. A importância do banco de dados.	
<b>CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:</b> 1. PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 1.1 - Planejamento estratégico: 1.2 - Conceitos e etapas da organização 1.3 - Planejamento estratégico X Gestão de Recursos Humanos da Organização 1.4 - Planejamento estratégico de Recursos Humanos: Conceitos, enfoques e etapas  2. A ABRANGÊNCIA DA GERÊNCIA DE PESSOAL X TIPOS DE RELAÇÕES FORMAIS DE TRABALHO . 2.1 - As diversas formas de relações formais de trabalhos 2.2 - Empregados autônomos 2.4 - Empregados com vínculo empregatício 2.5 - Empregados temporários 2.6 - Micro empresários prestadores de serviços 2.7 - A competência da gerência de pessoal X diversos tipos de relações formais de trabalho  3. ADMINISTRAÇÃO DE ROTATIVIDADE DE PESSOAL 3.1 - Rotatividade de pessoal: 3.1.1 - Conceito e formas de mensuração 3.1.2 - A rotatividade de pessoal como fatos de Administração Estratégica	

4. SUBSISTEMAS DE GERÊNCIA DE PESSOAL

- 4.1 - Recrutamento e Seleção
- 4.2 - Treinamento e Desenvolvimento
- 4.3 - Remuneração Gerenciamento de Desempenho

5. AUDITORIA EM RECURSOS HUMANOS

- 5.1 - Auditoria de informação em Recursos Humanos:
  - 5.1.1 - Conceito
  - 5.1.2 - A importância da auditoria de RH para a gestão de pessoal

6. SISTEMAS DE INFORMAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

- 6.1 - Sistema de informação em Recursos Humanos:
- 6.2 - Conceito e Estrutura
- 6.3 - A importância do sistema de informação para a gestão de RH

**BIBLIOGRAFIA:**

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas

RESENDE, Ê. **Cargos, Salários e Carreira**. São Paulo: Summus, 1991

LUCENA, M. Diva. **Avaliação de Desempenho**. São Paulo: Atlas, 1991

MANZINI, A.O. **Sistema Estratégico de Planejamento e Desenvolvimento de RH Intercultural**. Petrópolis, RJ: Livraria e Editora, 1988.