

O **RH na Prática** é um curso prático de RH com destaque no modelo de Gestão por Competências. Você vai aprender o passo a passo de como implantar, acompanhar e consolidar os principais subsistemas desse modelo de gestão, além de dominar ferramentas capazes de analisar e mensurar resultados.

A proposta é reunir em um só lugar, a prática de um RH estratégico, que os profissionais só aprendem depois de muitos erros, tentativas e anos de experiência.

Tudo que um profissional de RH precisa para obter sucesso na gestão de pessoas!

Quem irá te acompanhar no curso?



Alessandra Leite é formada em Gestão de Recursos Humanos, atua há anos com gestão de pessoas e tem sólida vivência nas rotinas de RH, desenvolvimento humano e organizacional. Tem como principal objetivo ensinar você a prática de um RH estratégico, através de ferramentas práticas, objetivas e mensuráveis. Ela irá lhe ajudar a conquistar seu espaço no mercado de trabalho.

Como funciona o curso?

- 100% online, assista quando e onde quiser
- Videoaulas práticas
- Material complementar
 - ◆ Guias
 - ◆ Apostilas
 - ◆ Manuais
 - ◆ Planilhas
 - ◆ Modelos de contratos
- Conteúdo atualizado constantemente
- Ajuda com dúvidas por especialistas
- Conteúdo mastigado e organizado
- Material objetivo e rápido

- Mais de 150 videoaulas
- Carca de 30 horas de vídeo
- Certificado de conclusão de 50 horas
- Mais de 1.198 alunos em todo o Brasil

Módulos e Aulas do curso:

→ Conceitos

- ◆ Gestão de Recursos Humanos
- ◆ RH - Origem/Subsistemas
- ◆ RH - Mercado de Trabalho
- ◆ Gestão de Pessoas por Competências - O que é? Objetivo?
- ◆ Competências - O que é?
- ◆ Gestão de Pessoas por Competências - Vantagens
- ◆ Cultura Organizacional - Análise I
- ◆ Cultura Organizacional - Análise II
- ◆ Gestão por Competências - Dicas

→ Descrição de Cargos

- ◆ Descrição de Cargos - O que é? Objetivo?
- ◆ Descrição de Cargos - Vantagens
- ◆ Tipos de Cargos
- ◆ Estrutura da Descrição de Cargos
- ◆ Coleta de Dados
- ◆ Questionário/Entrevista
- ◆ Mapeamento das Competências
- ◆ Competências Organizacionais
- ◆ Competências Técnicas e Comportamentais I
- ◆ Competências Técnicas e Comportamentais II
- ◆ Descrição de Cargos e Mapeamento de Competências - Dicas

→ Recrutamento & Seleção

- ◆ Recrutamento & Seleção - O que é? Objetivo
- ◆ R&S por Competências - Vantagens
- ◆ R&S por Competências - Considerações

- ◆ Tipos de Recrutamento
- ◆ Abertura da vaga
- ◆ Planejamento
- ◆ Anúncio de Vaga
- ◆ Triagem de Currículos
- ◆ Agendar a Entrevista
- ◆ Entrevista - Considerações
- ◆ Entrevista - Roteiro
- ◆ Linguagem Corporal
- ◆ Entrevista por Competências
- ◆ Análise de Referências
- ◆ Testes, Dinâmicas, Jogos e Avaliações
- ◆ Parecer da Entrevista
- ◆ Entrevista Técnica com o Gestor
- ◆ Feedback da Entrevista
- ◆ Gestão de Vagas
- ◆ Recrutamento & Seleção - Dicas

→ Testes, Dinâmicas, Jogos e Avaliações

- ◆ Testes, Dinâmicas, Jogos e Avaliações
- ◆ Ferramentas de Grupo
- ◆ Dinâmicas de Grupo
- ◆ Jogos por Competências
- ◆ Ferramentas Individuais
- ◆ DISC - Dominância
- ◆ DISC - Influência
- ◆ DISC - Estabilidade
- ◆ DISC - Conformidade
- ◆ Teste DISC
- ◆ Testes Técnicos

→ Avaliação de Desempenho

- ◆ Avaliação de Desempenho - O que é? Objetivo?
- ◆ Avaliação de Desempenho - Vantagens
- ◆ Papel do Avaliador e Avaliado
- ◆ Critérios de Avaliação

- ◆ Treinamento - Avaliador e Avaliado
- ◆ Tipos de Avaliação
- ◆ Avaliação 90°
- ◆ Avaliação 180°
- ◆ Avaliação 360°
- ◆ Autoavaliação
- ◆ Avaliação por Competências
- ◆ Indicadores de Competências
- ◆ Formulário de Avaliação
- ◆ Reunião de Avaliação - Planejamento
- ◆ Tipos de Feedback
- ◆ Feedback - Fornecer/Receber
- ◆ PDC - Plano de Desenvolvimento de Competências
- ◆ Tabulação dos Resultados

→ Gestão de Clima Organizacional

- ◆ Clima Organizacional - O que é? Objetivo?
- ◆ Tipos de Clima
- ◆ Elementos que Influenciam o Clima
- ◆ Gestão do Clima
- ◆ Estratégias de Avaliação do Clima
- ◆ Pesquisa de Clima - Vantagens
- ◆ Técnicas de Pesquisa - Questionário
- ◆ Técnicas de Pesquisa - Entrevista
- ◆ Técnicas de Pesquisa - Painel de Debates
- ◆ Princípios da Pesquisa de Clima
- ◆ Aprovação da Pesquisa
- ◆ Definição dos Objetivos
- ◆ Planejamento da Pesquisa
- ◆ Escolha da Metodologia
- ◆ Parametrização das Respostas
- ◆ Criação do Formulário de Pesquisa
- ◆ Divulgação da Pesquisa
- ◆ Aplicação da Pesquisa
- ◆ Tabulação e Análise dos Resultados
- ◆ Relatórios - Feedbacks

- ◆ Desenvolvimento de Plano de Ação
- ◆ Implantação do Plano de Ação
- ◆ Análise de Resultados e Plano de Ação
- ◆ Nova Pesquisa de Clima e Comparação de Resultados

→ Treinamento e Desenvolvimento

- ◆ Treinamento & Desenvolvimento - O que é? Objetivo?
- ◆ Vantagens
- ◆ Considerações
- ◆ Erros e Crenças
- ◆ Níveis de Aprendizagem
- ◆ Treinamento por Competências
- ◆ LNT - Levantamento das Necessidades de Treinamento
- ◆ LNT por Competências
- ◆ T&D - Princípios
- ◆ Planejamento de Treinamentos
- ◆ Métodos de Ensino-Aprendizagem
- ◆ Aprender pela Experiência
- ◆ Aprender pela Simulação
- ◆ Aprender pela Teoria
- ◆ Aprender pelo Desenvolvimento de Espírito
- ◆ Aprender pela Tecnologia
- ◆ Seleção do Método
- ◆ Responsabilidades do RH
- ◆ Treinamento de Integração/Onboarding I
- ◆ Treinamento de Integração/Onboarding II
- ◆ Treinamento Funcional
- ◆ Treinamento Técnico
- ◆ Treinamento Comportamental
- ◆ Treinamento Técnico e Comportamental
- ◆ Treinamento de Liderança
- ◆ Níveis de Avaliação de Treinamento
- ◆ Avaliação de Reação
- ◆ Avaliação de Aprendizagem
- ◆ Avaliação Comportamental
- ◆ Avaliação de Resultados

→ Gestão de Cargos & Salários (*Módulo em produção*)

- ◆ Plano de Cargos & Salários - O que é? Objetivo?
- ◆ C&S - Vantagens
- ◆ C&S - Salário X Remuneração
- ◆ C&S - Sistema de Remuneração Tradicional X Remuneração Estratégica
- ◆ C&S - Plano de Cargos & Salários por Competências
- ◆ C&S - Etapas para a Implantação
- ◆ C&S - Diagnóstico do Negócio
- ◆ C&S - Descrição dos Cargos
- ◆ C&S - Mapeamento das Competências e Indicadores
- ◆ C&S - Análise/Avaliação de Cargos
- ◆ C&S - Classificação dos Cargos
- ◆ C&S - Pesquisa Salarial
- ◆ C&S - Tabela Salarial
- ◆ C&S - Política de Remuneração
- ◆ C&S - Enquadramento
- ◆ C&S - Manual de Cargos & Salários

→ Gestão de Endomarketing

- ◆ Gestão de Endomarketing - O que é? Objetivo?
- ◆ Endomarketing - Vantagens
- ◆ Gestão da Comunicação
- ◆ Público-Alvo
- ◆ Tipos de Endomarketing I
- ◆ Tipos de Endomarketing II
- ◆ Motivação
- ◆ Planejamento I
- ◆ Planejamento II
- ◆ Planejamento III
- ◆ Lançamento
- ◆ Resultados

→ Gestão de Desligamento

- ◆ Gestão de Desligamento
- ◆ Papel do RH

- ◆ Papel do Líder
- ◆ Solicitação de Desligamento
- ◆ Desligamento - Antes
- ◆ Desligamento - Durante
- ◆ Desligamento - Depois
- ◆ Entrevista de Desligamento
- ◆ Desligamento - Dicas

Bônus

(Gratuito para quem se inscrever hoje, não é garantido para inscrições em outro dia)

LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais

- LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais
- Adequação do RH à LGPD
- LGPD e o Recrutamento e Seleção

Produtividade

- Como se organizar para produzir mais
- Formas de realizar atividades em menos tempo mantendo a qualidade
- Como ter mais tempo livre, entre uma atividade e outra

Aprendizado Acelerado

- Como aprender mais com cursos online
- Como se manter atualizado, com conteúdo e materiais on-line
- Como se organizar para iniciar e concluir cursos a distância
- Método para absorver o máximo de detalhes em aprendizados a distância

Preço do Curso

