Disciplina	**Liderança Organizacional**
Créditos/Carga	2/30 horas-aula

Ementa
Nos últimos anos observamos um crescimento do nível de exigência das pessoas em relação às organizações, bem como a entrada de uma nova geração no mercado de trabalho. Esses fatos, somados a um ambiente cada vez mais competitivo, vêm gerando grande pressão para o aperfeiçoamento da gestão de pessoas e da liderança. Questões ligadas à gestão de carreira, processo sucessório e desenvolvimento da liderança ganharam importância nas organizações públicas e privadas. No setor privado as questões de carreira e sucessão tiveram grande impacto na gestão de pessoas ao longo da primeira década dos anos dois mil, no setor público essas questões estão na agenda e devem gerar grande repercussão ao longo desta década. As questões ligadas ao desenvolvimento das lideranças sempre estiveram na agenda das organizações, mas cresceram em importância frente ao papel preponderante das lideranças no clima organizacional, no desenvolvimento dos colaboradores e funcionários, no nível de atração e retenção e na construção de uma relação de compromisso com os valores e propósitos da organização.

Referências Bibliográficas
DUTRA, Joel S. – Gestão de Pessoas, capítulos 2, 9 e 10, Editora Gen/Atlas, São Paulo – 2015; DUTRA, Joel S. – Competências: conceitos, instrumentos e experiências, capítulo 1, Editora Gen/Atlas, São Paulo – 2017. **Leitura complementar:** ANNING-DORSON, T. Innovation and competitive advantage creation: The role of organisational leadership in service firms from emerging markets. International Marketing Review, v. 35, n. 4, p. 580-600, 2018. Doi:10.1108/IMR-11-2015-0262; BLANCHARD, Ken – Liderança de Alto Nível – Ed. Bookman, São Paulo – 2007; GOLEMAN, Daniel, BOYATZIS, Richard e MCKEE, Annie – O Poder da Inteligência Emocional – Primal Leadership – Ed Campus, Rio de Janeiro – 2002; NORTHOUSE Peter G. Leadership: Theory and Practice, capítulos de 1 a 11 – Ed. Sage Publications California, 2016; USEEM, Michael – O Momento de Liderar – Ed. Negócio, São Paulo – 1999; USEEM, Michael – Liderando para o Alto – Ed. Negócio, São Paulo – 2001; WARRICK, D. D. What leaders need to know about organizational culture. Business Horizons, v. 60, n. 3, p. 395-404, 2017. Doi: 10.1016/j.bushor.2017.01.011; Estágios de desenvolvimento do Líder Conteúdo: Para o estudo da liderança é importante estudar os diferentes níveis de complexidade e os desafios impostos em cada um desses níveis. Existe em nossas organizações um conjunto de armadilhas invisíveis que inibem o desenvolvimento de nossas lideranças, estudá-las e compreender como agir sobre elas é o objetivo deste encontro.

DUTRA, Joel S. – Competências: conceitos, instrumentos e experiências, capítulo 2 e 3, Editora Gen/Atlas, São Paulo – 2017; CHARAN, Ran, DROTTER, Stephen e NOEL, James – Pipeline da Liderança – Ed. Campus, Rio de Janeiro – 2010; ZACCARO, Stephen J. – The Nature of Executive Leadership: A Conceptual and Empirical Analysis of Success, capítulos 1 e 2 – Ed. American Psychological Association – 2001; JAQUES, Elliott – Requisite Organization – Cason Hall – 1996; JAQUES, Elliott e CASON, Kathryn – Human Capability – Cason Hall – 1994; ROWBOTTOM, Ralph e BILLIS, David – Organizational Design: The Work-Levels Approach – Ed. Gower, Vermont, USA – 1987; DALTON, Gene e THOMPSON, Paul – Novations: Strategies for Career Management – Ed. Provo, Utah – Edição dos autores – 1993; Processo de avaliação e ações de desenvolvimento
Conteúdo: A avaliação de pessoas é um aspecto crítico em nossas organizações e se torna imprescindível quanto tratamos de líderes. Neste encontro serão trabalhados o processo de avaliação e o delineamento de ações de desenvolvimento de lideranças; DUTRA Joel – Avaliação de pessoas na organização contemporânea, Editora Atlas, São Paulo – 2014; ZACCARO, Stephen J. – The Nature of Executive Leadership: A Conceptual and Empirical Analysis of Success, capítulo 3 – Ed. American Psychological Association – 2001; Diálogo de desenvolvimento Conteúdo: Nos últimos anos foi desenvolvida, por alguns estudiosos, uma crítica às práticas de feedback, em seu lugar emerge a ideia de, ao invés de se trabalhar o passado, trabalhar o futuro da pessoa na organização e em sua vida privada. Essa prática ganhou o nome de diálogo de desenvolvimento e é o tema deste encontro; DUTRA, Joel - Avaliação de pessoas na organização contemporânea, Editora Atlas, São Paulo – 2014; VELSOR, Ellen V., MCCAULEY, Cynthia D. E RUDERMAN, Marian N. – Handbook of Leadership Development: Center of Creative Leadership, capítulos 3 e 4 – Ed. Jossey Bass, San Francisco, USA – 2010; VRIES, Mnafred F. R. Kets – Reflections on Leadership and Career Development, capítulos 1 a 4 – Ed. Jossey Bass, San Francisco, USA – 2010; Emergência e estruturação do processo sucessório Conteúdo: O tema central deste encontro será como o processo sucessório se organiza nas empresas brasileiras e como pode ser aprimorado. Quais são as tendências para desenvolvimento e reposição das lideranças; DUTRA, Joel e DUTRA, Tatiana - Gestão do processo sucessório: preservando o negócio e a estratégia, Editora Atlas, São Paulo – 2016; ROTHWELL, Willian J. – Effective Succession Planning – Ed. Amacom, New York – 2010; ROTHWELL, Willian J. e outros – Career Planning and Succession Management – Ed. Praeger, Westport, USA – 2005; MARSHALL, Goldsmith – Succession, are you ready? - Harvard Business Press – 2009. Processos de Orientação
Conteúdo: Este encontro será dedicado à compreensão da origem e características dos processos de orientação profissional: mentoring, counseling e coaching; DUTRA, Joel e VELOSO, Elza. Desafios a Gestão de Carreiras. São Paulo, Ed. Atlas, 2013; DUTRA, Joel. Gestão de Carreira na Empresa Contemporânea. São Paulo, Ed. Atlas, 2010; KRAM, K. E. Phases of the mentor relationship. Academy of Management Journal, v. 26, n. 4, p. 608 – 624, 1986. Disponível em: <http://www.proquest.com/>. Acesso em: 07 out. 2007; KRAM, K. E. Mentoring Processes at work: developmental relationships in managerial careers. 1980. 358 f. Tese (Doutorado em Filosofia) – Faculty of the Graduate School, Yale University, 1980; KRAM, K. E.; ISABELLA, L. A. Mentoring alternatives: the role of peer relationships in career development. Academy of Management Journal, v., n., p. 110 - 132, mar. /1985; PARSONS, F. Choosing a vocation. Boston: Houghton Mifflin, 1909 apud HERR, E. L. Career development and its practice: a historical perspective. The Career Development Quartely, v. 49, n. 3, p. 196 - 211, mar. 2001; GALLWEY, W. T. The inner game of tennis. Ramdom House Inc. New York, 1997; WHITMORE, J. Coaching: el método para mejorar el rendimiento de las personas. Buenos Aires: Piados, 2005; Desenvolvimento de Habilidades Políticas
Conteúdo: Este encontro será dedicado à compreensão e como desenvolver habilidades políticas nas lideranças organizacionais. Será dada ênfase na caracterização dessas

habilidades e de sua importância tanto para o líder quanto para a organização; FERRIS. Gerald R. e outros – Political Skill at Work – Organizational Dynamics, vol. 28, número 4, pp. 25-37 – 2000; FERRIS. Gerald R., DAVIDSON, Sherry L. e PERREWÉ, Pamela L. – Political Skill at Work – Ed. Davies-Black, California, USA – 2010; FERRIS, Gerald R. e TREADWAY, Darren C. – Politics in Organizations: Theory and Research Considerations – Ed. Routledge, New York – 2012; Desenvolvimento de habilidades comportamentais

Conteúdo: Neste encontro será trabalhado o desenvolvimento de habilidades comportamentais. Aspecto mais crítico do desenvolvimento de nossas lideranças. Vamos analisar as habilidades mais relevantes e como desenvolvê-las; DUTRA, Joel S. – Gestão de Pessoas, capítulo 9, Editora Gen/Atlas, São Paulo – 2015; ZACCARO, Stephen J. – The Nature of Executive Leadership: A Conceptual and Empirical Analysis of Success, capítulos 4 e 5 – Ed. American Psychological Association – 2001; VELSOR, Ellen V., MCCAULEY, Cynthia D. E RUDERMAN, Marian N. – Handbook of Leadership Development: Center of Creative Leadership, capítulos de 5 a 9 – Ed. Jossey Bass, San Francisco, USA – 2010; BASS, B. M.; AVOLIO, B. J. Transformational leadership: a response to critiques. In CHEMERS M. M.; AYMAN R. Leadership theory and research: perspectives and directions (pág. 49-80). San Diego: Academic Press, 1993; BENNIS, Warren, PARIKH, Jagdish e LESSEM Ronnie – Beyond Leadership – Ed. Bleckwell, Cambridge, England – 1995; BERGAMINI, C. W. O líder eficaz. São Paulo: Atlas, 2002; CASHMAN, K. Liderança autêntica: de dentro de si para fora. São Paulo: M. Books, 2011; CHARAN, R. e BOSSIDY, L. Execução: a disciplina para atingir resultados. Rio de Janeiro: Campus, 2004; COVEY, S. R. Liderança baseada em princípios. Rio de Janeiro: Campus, 2002; DRUCKER, Peter – The Leader of the Future – Ed. Jossey Bass, San Francisco, USA – 1996; FINKELSTEIN, Sidney, HAMBRICK, Donald C. e CANNELLA JR, Albert A. – Strategic Leadership – Ed. Oxford University Press, New York – 2009; KUHNERT, K. W. Transforming leadership: developing people through delegation. In BASS, B. M.; AVOLIO, B. J. Improving organizational effectiveness through transformational leadership (pág. 10-25). Thousand Oaks: Sage, 1994; LEVINSON, Harry - Psychology of Leadership – Harvard Business Press – 2006; MAXIMIANO, A. C. A. Teoria geral da administração: da escola científica a competitividade em uma economia globalizada. São Paulo: Atlas, 2000; WEBER, M. A ética protestante e o espírito do capitalismo. São Paulo: Pioneira, 1987.