

LPI: Estudos Organizacionais

P1.1. Transformação Organizacional: Pessoas e Modelos

O projeto-eixo visa estudar as dimensões estratégicas de uma organização relacionadas com a construção de capacidades ou competências gerais e especiais para sua evolução permanente. Estas competências são construídas a partir da implementação de um conjunto de estratégias internas em sua cadeia de valor, nas quais se inclui o desenvolvimento dos talentos humanos. O principal objetivo deste projeto é analisar o contexto humano e sócio-cultural das organizações que venham a favorecer o desenvolvimento das capacitações críticas para o desenvolvimento organizacional. No âmbito da gestão de pessoas, o presente projeto busca estudar as estratégias para melhor capacitar as organizações na tarefa de um contínuo esforço para a mudança e inovação. Dentre tais estratégias, contam-se ações especiais para o aprendizado contínuo, como núcleos de treinamento e desenvolvimento, universidades corporativas, educação à distância, desenvolvimento de estratégias para o aprendizado auto dirigido (self directed learning), bem como o estudo dos efeitos nocivos do analfabetismo funcional sobre a produtividade e a competitividade. No âmbito da organização, este projeto abordará questões relevantes da administração contemporânea, tais como as novas formas organizacionais, organizações em redes, organizações baseadas em conhecimento, aprendizagem organizacional e o papel das tecnologias da informação na disseminação de novos conhecimentos e na transformação organizacional. Adicionalmente, busca-se desenvolver trabalhos que favoreçam a intersecção entre os campos de gestão de pessoas e estudos organizacionais. Os trabalhos desenvolvidos neste projeto farão uso de métodos quantitativos e qualitativos, dependendo do objeto de investigação e das condições objetivas dos levantamentos de informações e dados.

Ano de criação: 2004

Líder: Marcelo Pereira Binder

Participantes: Renato Wanderley Breneizer (Egresso), Flávia Cássia de Oliveira (Egresso), Rafael Alcadipani da Silveira (Participante Externo) e Nildes Raimunda Pitombo Leite (Docente)

P1.2: Capacitação e competências funcionais

O projeto-eixo visa estudar as dimensões estratégicas de uma organização relacionadas com a construção de capacidades ou competências gerais e especiais para sua evolução permanente. Estas competências são construídas a partir da implementação de um conjunto de estratégias internas em sua cadeia de valor, nas quais se inclui o desenvolvimento dos talentos humanos. O principal objetivo deste projeto é analisar o contexto humano e sócio-cultural das organizações que venham a favorecer o desenvolvimento das capacitações críticas para o desenvolvimento organizacional. No âmbito da gestão de pessoas, o presente projeto busca estudar as estratégias para melhor capacitar as organizações na tarefa de um contínuo esforço para a mudança e inovação. Dentre tais estratégias, contam-se ações especiais para o aprendizado contínuo, como núcleos de treinamento e desenvolvimento, universidades corporativas, educação à distância, desenvolvimento de estratégias para o aprendizado auto dirigido (self directed learning), bem como o estudo dos efeitos nocivos do analfabetismo funcional sobre a produtividade e a competitividade. No âmbito da organização, este projeto abordará questões relevantes da administração contemporânea, tais como as novas formas organizacionais, organizações em redes, organizações baseadas em conhecimento, aprendizagem organizacional e o papel das tecnologias da informação na disseminação de novos conhecimentos e na transformação organizacional. Adicionalmente, busca-se desenvolver trabalhos que favoreçam a intersecção entre os campos de gestão de pessoas e estudos organizacionais. Os trabalhos desenvolvidos neste projeto farão uso de métodos quantitativos e qualitativos, dependendo do objeto de investigação e das condições objetivas dos levantamentos de informações e dados.

Ano de criação: 2007

Líder: Jouliana Jordan Nohara

Participantes: Roque Rabechini Júnior (Docente); Giselle Pavanelli (Egresso); Vanessa Gonzaga Fumes (Egresso); Marcelo Henrique de Carvalho Trindade (Egresso), Wagner Batista de Oliveira (Egresso), Renata de Cássia Silva (graduação).

P1.3: Administração de Pequenas Organizações e Empreendedorismo

Este projeto-eixo enfoca temas ligados à administração e à estratégia de pequenas organizações – principalmente pequenas e médias empresas (PME) – e à sua área de interseção com o campo do empreendedorismo. O objetivo do projeto é, num primeiro momento, ampliar as fronteiras do estudo da administração de pequenas organizações e do empreendedorismo no Brasil e, posteriormente, aprofundar os conhecimentos sobre as diferentes dimensões identificadas nas pesquisas realizadas. As pesquisas são feitas predominantemente segundo métodos qualitativos, visto que se buscará um entendimento contextualizado e aprofundado de realidades administrativas em que o perfil, o interesse e a condição dos dirigentes e de seus colaboradores são determinantes.

Ano de criação: 2006

Líder: Edmilson de Oliveira Lima

Participantes: Osvaldo Elias Farah (Docente), Iredes Ribeiro (graduação), Robiney Davi Araújo Pereira (Egresso), Carlos Eduardo Machado Munhoz (Egresso), Carlos Henrique Mora Júnior (Egresso), Ana Cláudia Knoll Zoschke (Doutoranda), Vladas Urbanavicius Júnior (Doutorando), Valmir Alves Ventura (Mestrando), Helma de Souza Pinto (Mestrando) e Teodoro Malta Campos (Mestrando).

P2.1 . Gestão Ambiental

Este projeto-eixo tem como objetivo estudar os fatores que interferem no tema de sustentabilidade ambiental nas organizações. O aumento das exigências legais e dos órgãos de controle da poluição, bem como a pressão dos consumidores leva as empresas a adotarem medidas que têm produzido impactos positivos sobre o meio ambiente. O objetivo geral deste projeto é investigar os resultados e as mudanças provocadas pela implementação da gestão ambiental nos processos, no comportamento e na estrutura das organizações. O método de pesquisa é qualitativo, predominando o estudo de casos, com levantamentos de dados sobre as questões ambientais em diferentes organizações e contextos.

Ano de criação: 2003

Líder: Maria Tereza Saraiva de Souza

Participantes: José Carlos Barbieri (Externo), Cleide Bárbara Neres dos Santos (Egresso), Ezequiel Ferreira dos Santos (Mestrando), Simone Martins Olivero (Mestranda), Maria Luiza Ribeiro (Mestranda), Iara Regina dos Santos Parisotto (Doutoranda), Márcia Michelloti Sampaio (Externo), Raquel Pereira da Silva (Externo), Fernando Magnani Cervellini (Egresso), Roberto Salgado Beato (Egresso), André Kenreo Goto (Doutorando), Edson Kikumoto (Egresso), Rogério Bueno da Silva (Iniciação Científica), Nilzeane Gomes Leite de Jesus (Iniciação Científica) e Eliete dos Santos (Iniciação Científica).

P2.2. Gestão Social

Entende-se por Gestão Social uma forma de gerenciamento que visa entender os impactos que questões sociais geram em indivíduos e grupos, no ambiente de trabalho. Tais impactos aparecem nas relações indivíduo-organização e refletem o momento de mudanças por que passa a sociedade contemporânea. Gestão Social é um processo dialógico que acontece em empresas privadas, públicas e organizações da sociedade civil (fundações, movimentos sociais, associações, ONGs, cooperativas, entre outras formas organizacionais). Por isso, exploram-se nesse campo de estudos possibilidades de processos decisórios participativos e os conflitos e dilemas que surgem da relação do indivíduo com seu trabalho, com a organização e com o mundo.

Trata-se de campo de estudos em construção e o objetivo do Projeto é avançar no conhecimento e propor abordagens interdisciplinares para compor os conceitos emergentes. Trabalhos nos os seguintes temas são de relevante interesse:

- Formação e desenvolvimento de capital social;
- Desenvolvimentos e experiências com modelos organizacionais alternativos à estrutura tradicional inspirada no modelo clássico de organização burocrática weberiana, incluindo organizações em rede;
- Conflito organizacional, incluindo estudos sobre Poder e implicações para exercício da governança corporativa;
- Inovação social, entendida como novas práticas, abordagens ou intervenções para mudar uma situação social de risco e exclusão ou para gerar novas relações entre social e econômico, no nível individual, organizacional ou institucional;
- Diversidade cultural, étnica, de gênero e física nas organizações;
- Responsabilidade social corporativa e implicações para as relações indivíduo-trabalho, indivíduo-organização e indivíduo sociedade;
- Representação social, incluindo formas recentes como advocacy, lobbying e formação de parcerias público-privado;
- Desdobramentos e avanços em tópicos de teoria das organizações e comportamento organizacional que contribuam para a investigação das mudanças que vêm ocorrendo no relacionamento interpessoal nas organizações e delas com seus stakeholders;
- Estudos sobre identidade social, particularmente no ambiente profissional.
- Gestão de organizações sem fins lucrativos, incluindo fundações, associações, cooperativas, organizações da economia social e associações;

Trabalhos nos temas acima são bem vindos a medida que tratem a gestão das organizações como um processo dialógico, no qual vários atores sociais se encontram, com interesses distintos e por vezes conflituosos. Os resultados serão as pesquisas desenvolvidas por todos os pesquisadores, as orientações de dissertações de mestrado e teses de doutorado e os Trabalhos de Conclusão de Curso, além das disciplinas oferecidas pelo Programa.

Ano de criação: 2007

Líder: Nildes Raimunda Pitombo Leite

Participantes: Claudia Rosa Acevedo (Docente); Maria Tereza Saraiva de Souza (Docente), Sérgio Luiz Amaral Moretti (Docente), Georgina dos Santos (Egresso), José Edson Moysés (Doutorando) e Luz Marina Aparecida Poddis de Aquino (Doutoranda).