Escola Superior de Gestão de Tomar **Ano letivo:** 2022/2023

Mestrado em Gestão
Mestrado, 2º Ciclo
Plano: Despacho n.º 4406/2017 - 22/05/2017

Ficha da Unidade Curricular: Gestão Estratégica de Recursos Humanos
ECTS: 5; Horas - Totais: 135.0, Contacto e Tipologia, TP:30.0;
Ano | Semestre: 1 | S2
Tipo: Obrigatória; Interação: Presencial; Código: 92958
Área Científica: Gestão

Docente Responsável
João Pedro Dias Fontes da Costa
Professor Adjunto

Docente(s)
João Pedro Dias Fontes da Costa
Professor Adjunto

Objetivos de Aprendizagem

Contextualizar a gestão estratégica de Recursos Humanos na atualidade.
Identificar e descrever os principais processos e práticas de gestão de recursos humanos.

Objetivos de Aprendizagem (detalhado)

Descrever a importância do alinhamento entre as Estratégias de RH e os Resultados da Empresa;
Descrever o processo de recrutamento e selecção;
Identificar os métodos e técnicas de recrutamento e selecção;
Identificar as estratégias de socialização e acolhimento;
Descrever o processo de gestão da formação e de competências;
Identificar os métodos e técnicas de desenvolvimento de competências;
Descrever as componentes das recompensas;
Descrever os modelos de carreira;
Descrever o processo de avaliação e gestão do desempenho;
Identificar as fontes e métodos de avaliação de desempenho.

Contribuir para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especificamente a Igualdade de Género (5) e Reduzir as desigualdades (10), nos processos de GRH nas organizações.

Conteúdos Programáticos

1. Gestão estratégica de pessoas
2. Recrutamento, selecção e acolhimento
3. Gestão da formação, desenvolvimento do potencial e de Competência
4. Carreiras e sistemas de recompensas
5. Avaliação e gestão do desempenho

Conteúdos Programáticos (detalhado)

1. Gestão estratégica de pessoas
1.1. Gestão de RH no Contexto da Organização e Factores Envolventes
1.2. Alinhamento entre as Estratégias de RH e os Resultados da Empresa
2. Recrutamento, selecção e acolhimento
2.1. Definição de recrutamento, selecção e acolhimento
2.2. Processo
2.3. Métodos de recrutamento e selecção
2.4. Estratégias de socialização
3. Gestão da formação, desenvolvimento do potencial e de competência
3.1. Definições.
3.2. Perspetiva à abordagem de competências.
3.3.Competências do gestor.
3.4. Modelo de gestão de competências
3.5. Métodos e técnicas de desenvolvimento de competências.
4. Carreiras e sistemas de recompensas
4.1. Definições.
4.2. Tipologias e âncoras de carreira
4.3. Teorias e modelos de carreira
4.4. Componentes da compensação
5. Avaliação e gestão do desempenho
5.1. Definição e objectivos.
5.2. Gestão de desempenho.
5.3. Processo contínuo de gestão de desempenho.
5.4. Fases da avaliação de desempenho
5.5. Fontes de avaliação.
5.6. Métodos de avaliação do desempenho
5.7. Erros e enviesamentos na avaliação de desempenho

Metodologias de avaliação

I. Avaliação Contínua - Realização de teste escrito e de um trabalho de grupo:
a) 1 teste escrito – ponderação de 60%.
b) Trabalho de grupo (3 elementos) – ponderação de 40%;
A informação acerca da temática, estrutura/ forma dos trabalhos de grupo, será disponibilizada no moodle.
Para todos os momentos de avaliação é exigida uma nota mínima de oito valores. A média das notas
deverá perfazer um mínimo de dez valores.

Software utilizado em aula

Estágio

Bibliografia recomendada

Coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos

Os conteúdos definidos são coerentes com os objetivos da unidade curricular, na medida em que, permitem aos estudantes desenvolver competências de base, no âmbito da gestão de recursos humanos, focando os conceitos, modelos e práticas essenciais. Considerando a natureza da unidade curricular, os conteúdos estão de acordo com os objetivos de aprendizagem ao nível dos conceitos e instrumentos utilizados na gestão de recursos humanos.

Metodologias de ensino

Considerando a natureza da unidade curricular, a orientação metodológica será desenvolvida com recurso a métodos expositivo e interrogatório, realização de dinâmicas de grupos, exercícios e análise de casos.

Coerência das metodologias de ensino com os objetivos

As metodologias de ensino, teórico-práticas permitem a ligação entre as competências a adquirir pelos estudantes e a gestão estratégica de recursos humanos nas organizações, bem como uma maior eficácia na aprendizagem, em termos de conhecimentos estruturais, atendendo ao facto de ser uma unidade de base formativa, no domínio da gestão de recursos humanos.

Língua de ensino

Português

Pré-requisitos

Programas Opcionais recomendados

Observações

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:

5 - Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas;
10 - Reduzir as desigualdades no interior dos países e entre países;

Docente responsável

João Pedro Dias Fontes da Costa

Assinado de forma digital por João Pedro Dias Fontes da Costa
Dados: 2022.09.16 12:36:58 +01'00'