

**Mestrado em Gestão de Recursos Humanos**

Mestrado, 2º Ciclo

Plano: Despacho n.º 6419/2017, de 24-07-2017

**Ficha da Unidade Curricular: Diagnóstico e Intervenção Organizacional**

ECTS: 6; Horas - Totais: 162.0, Contacto e Tipologia, T:20.0; TP:20.0;

Ano | Semestre: 1 | S1

Tipo: Obrigatória; Interação: Presencial; Código: 92993

Área Científica: Recursos Humanos

**Docente Responsável**

Sílvio Manuel da Rocha Brito

Professor Adjunto

**Docente(s)**

Sílvio Manuel da Rocha Brito

Professor Adjunto

**Objetivos de Aprendizagem**

Identificar as diferentes abordagens de diagnóstico organizacional.

Descrever as fases do processo de diagnóstico e os níveis de participação possíveis do cliente.

Aplicar os métodos e técnicas de diagnóstico mais utilizadas em contexto organizacional.

Delinear estratégias de intervenção.

**Objetivos de Aprendizagem (detalhado)**

Descrever as fases do processo de diagnóstico e os níveis de participação possíveis do cliente.

Descrever o papel do consultor no processo de diagnóstico.

Identificar e aplicar os métodos e técnicas de diagnóstico mais utilizadas em contexto organizacional.

Delinear estratégias de intervenção.

Identificar os factores resistência à mudança.

Identificar estratégias de gestão da resistência.

Identificar os impactos da intervenção na organização.

**Conteúdos Programáticos**

- I - O contexto de diagnóstico social e organizacional.
- II - O contexto de intervenção nas organizações.
- III - Impacto da intervenção nos colaboradores.

### **Conteúdos Programáticos (detalhado)**

- I - O contexto de diagnóstico social e organizacional.
  - 1. Natureza e valores da consultoria em diagnóstico da mudança e do desenvolvimento.
  - 2. Papéis e responsabilidades em consultoria.
  - 3. Níveis e modelos de diagnóstico.
- II - O contexto de intervenção nas organizações.
  - 1. Preparação e contratação.
  - 2. O processo de diagnóstico: objetivos, conceção, implementação, recolha e análise da informação das necessidades e preparação para a mudança.
  - 3. Desenho e prática intervencional: Objectivos, plano, e dispositivos da intervenção: métodos, técnicas e recursos. Níveis de intervenção individual, grupal, organizacional, institucional.
  - 4. Técnicas específicas para cada nível de intervenção e técnicas integrativas. Avaliação da intervenção. Princípios éticos no diagnóstico e intervenção social e organizacional
  - 5. Transição na organização.
- III - Impacto da intervenção nos colaboradores.
  - 1. Reestruturação no trabalho.
  - 2. Papel estratégico dos colaboradores.
  - 3. Retenção de colaboradores.
  - 4. Capacidades dos colaboradores para a mudança na organização.
  - 5. Implicações nos colaboradores.

### **Metodologias de avaliação**

Avaliação contínua:

- 1. Um estudo de um caso real, visando possibilitar a realização de um diagnóstico a uma organização concreta.
- 2. Uma prova escrita.

Avaliação por exame, de acordo com o calendário letivo.

### **Software utilizado em aula**

Office365  
Microsoft Teams  
Whatsapp

### **Estágio**

Não aplicável

### **Bibliografia recomendada**

- Hodges, J. (2017). *Consultancy, Organizational Development and Change* . en, Kogan Page. London, England
- Cameron, E. (2016). *Making Sense of Change Management* . 1, Kogan Page. London, England
- Hodges, J. (2016). *Managing and Leading People through Organizational Change* . 1, Kogan Page. London, England
- Stokes, P. e Moore, N. (2016). *Organizational Management* . 1, Kogan Page. London, England

### **Coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos**

A preparação dos discentes para o planeamento e manutenção da mudança nas organizações e para a tomada de decisão permitir-lhes-á conhecer o enquadramento dos principais conceitos de diagnóstico e intervenção organizacional (DIO). Por sua vez, o método interrogativo e a discussão de estudos de caso, tem como objetivo estimular a reflexão, desta forma, aumentar a retenção e a compreensão do processo de DIO, os seus agentes, a forma de aplicação das diferentes técnicas, e os diferentes níveis de intervenção.

### **Metodologias de ensino**

A promoção de aulas mais participativas e assentes no método interrogativo e na discussão de estudos de caso.

### **Coerência das metodologias de ensino com os objetivos**

As metodologias de ensino permitem aos discentes adquirir aptidões de aquisição, identificação, e aplicação das técnicas e processos de diagnóstico e de intervenção no sentido de ganhar competências de capacidade de reflexão e de tomada de decisão no intuito de influenciar a organização para a gestão da mudança.

### **Língua de ensino**

Português

### **Pré-requisitos**

Não aplicável.

### **Programas Opcionais recomendados**

Não aplicável.

### **Observações**

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:

9 - Construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação;

---

**Docente responsável**

---