Escola Superior de Gestão de Tomar **Ano letivo:** 2019/2020

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
Maria Fernanda Pires Aparício
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

Não aplicável.

Estágio

Não aplicável

Bibliografia recomendada

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

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

Docente responsável

Sílvio Manuel da Rocha Brito

Assinado de forma digital por Sílvio Manuel da Rocha Brito
Dados: 2019.09.12 17:20:04 +01'00'