



INSTITUTO POLITÉCNICO DE TOMAR

ESCOLA SUPERIOR DE GESTÃO DE TOMAR

<b>CURSO</b>	<b>GESTÃO DE EMPRESAS</b> Ramo Organização e Gestão de Empresas	<b>ANO LECTIVO</b>	2007/2008
--------------	--	--------------------	-----------

**FICHA DA UNIDADE CURRICULAR**

<b>Unidade Curricular</b>	<b>GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS</b>		
<b>Área Científica</b>	<b>RECURSOS HUMANOS</b>		
<b>Classificação curricular</b>	<b>OBRIGATÓRIA</b>	<b>Ano / Semestre</b>	2ºAno/2ºS

<b>Créditos ECTS</b>	<b>Horas de trabalho do aluno</b>	<b>Carga horária das sessões de ensino</b>	
		<b>Natureza Colectiva (NC)</b>	<b>Orientação Tutorial (OT)</b>
6	162	30 T + 30 PL	

<b>DOCENTES</b>		<b>CATEGORIA</b>
Responsável	Pedro Santos	Prof.Adjunto
Teóricas	Pedro Santos	Prof.Adjunto
Teórico-Práticas		
Práticas		
Prático-Laboratorial	Pedro Santos	Prof.Adjunto

**OBJECTIVOS**

Promover a aquisição das noções básicas dos conceitos e práticas de Gestão e Recursos Humanos, sua evolução e impacte no desenvolvimento organizacional e pessoal.

Estimular a iniciativa e a participação no desenvolvimento de práticas e dinâmicas grupais, de acordo com a especificidade dos processos abordados.

Desenvolvimento de hábitos promotores de condutas pró-activas, actualizadoras de conhecimentos do comportamento profissional.

**PROGRAMA PREVISTO**

1-OS NOVOS DESAFIOS DA GESTÃO DE PESSOAS.

- OBJECTIVOS GLOBAIS DE APRENDIZAGEM.

2-DA NATUREZA DA GESTÃO

- BREVE HISTÓRIA

3- A INTERACÇÃO HUMANA

- DA COMUNICAÇÃO À RELAÇÃO - INTERPESSOAL

4- COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

## 5- O CONTEXTO DA GESTÃO DE PESSOAS

- AS PESSOAS E AS ORGANIZAÇÕES
- OS OBJECTIVOS INDIVIDUAIS E OS OBJECTIVOS ORGANIZACIONAIS
- O PLANEAMENTO ESTRATÉGICO DA GESTÃO DE PESSOAS

## 6- A INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NAS ORGANIZAÇÕES

- INTELIGÊNCIA EMOCIONAL E COMPETÊNCIAS DE LIDERANÇA
- LIDERANÇA PRIMAL
- RESSONÂNCIA

## 7- RECRUTAMENTO E SELECÇÃO DE PESSOAS

## 8- SOCIALIZAÇÃO ORGANIZACIONAL

- MOTIVAÇÃO E CULTURA ORGANIZACIONAL

## 9- DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL

- DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS E ORGANIZAÇÕES

## 10- AUDITORIA E FORMAÇÃO

## 11- LIDERANÇA

- DEUSES DA GESTÃO OU GESTÃO DE DEUSES?

## 12- GESTÃO EM TEMPO DE MUDANÇA

- OS NOVOS LIDERES

## 13- O TREINADOR NA EMPRESA

- COACHING

## 14- O FUTURO DA GESTÃO DE PESSOAS

- AVALIAÇÃO DA FUNÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS

## BIBLIOGRAFIA

- Araújo, Jorge (1999) Liderança, Lisboa, Teamwork Ed.
- Câmara, Pedro B.; Guerra, Paulo Baireira, Joaquim Vicente (1998).  
Humanator. Lisboa : publicações Dom Quixote.
- Chiavenato, Idalberto (1998). Recursos Humanos. São Paulo : Editora Atlas.
- Chiavenato, Idalberto (1999). Gestão de Pessoas, Rio de Janeiro, Ed. Campos.
- Cowling, A . G. And Maller J. B. (1981). Managing Human Resources. London : Edward  
Arnold (Publishers) Ltd.
- Covey, Stephen R. (1989), Os Sete Hábitos das Pessoas Muito Eficazes, Ed. Best Seller
- Cunha, Miguel Pina; Marques, Carlos Alves (1996). Comportamento Organizacional e  
Gestão de Empresas. Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Fonseca, J. M. (1997). O Paradoxo da Inovação Empresarial. Lisboa : Metáfora.
- Goleman, Daniel, (2002), Os Novos Líderes, Gradiva – publicações, Lda
- Hampton, David R. Administração Comportamento Organizacional (Tradução de André  
Olimpio Mosselman Du Chenoy Castro). São Paulo : McGraw-Hill.
- Hofstede, Geert (1991). Cultures and Organizations. London. McGraw-Hill International  
(UK) Limited.
- Pereira, Orlindo Gouveia (1999). Fundamentos de Comportamento Organizacional. Lisboa:  
Fundação Calouste Gulbenkian.
- Peretti, J. M. (1998). Recursos Humanos. Lisboa: Sílabo.
- Sérieyx, Hervé (1993). O Big Bang das Organizações. Lisboa : Instituto Piaget.
- Silva, Reinaldo O. (2001), Teorias da Administração, Pioneira Ed.
- Sousa, António (1990). Introdução à Gestão. Lisboa : Verbo.
- Stacey, R. D. (1993). Strategic Management and Organizational Dynamics. London: Pitman.
- Stacey, R. D. (1996). Complexity and Creativity in Organizations. San Francisco: Berrett-  
Koehler.
- Werther Jr., William B. & Davis, Keith. Administração de Pessoal e Recursos Humanos. ( Tradução de Auripheto Berrance Simões ). São Paulo McGraw-Hill.

## WEBGRAFIA

## CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Avaliação Contínua	<p>Avaliação é contínua, definida por um conjunto de tipos de avaliação, com as ponderações seguidamente apresentadas:</p> <p><b>Tipo 1.</b> Testes (45%), <b>Tipo 2.</b> Trabalhos (45%) e participação nas aulas (10%).</p> <p><b>Trabalhos:</b> individual ou de grupo (3 elementos). Deve conter um enquadramento teórico (centrado numa teoria), uma reflexão crítica sobre a articulação teórico-prática e sobre a aprendizagem do aluno.</p> <p><b>Participação nas Aulas</b></p> <p>A participação nas aulas é aferida através das avaliações efectuadas, quer por parte do docente quer por parte dos alunos presentes em relação aos seus colegas de turma, com base em critérios previamente definidos.</p>
Avaliação Periódica	
Avaliação Final	Frequência 100% Exame 100%

## OBSERVAÇÕES

  
Pedro Dias dos Santos