

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Mestrado, 2º Ciclo

Plano: Plano MGRH Abril/2017

Ficha da Unidade Curricular: Atração, Desenvolvimento e Retenção de Talentos nas Organizações

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

Ano|Semestre: 1|S1; Ramo: Tronco comum;

Tipo: Obrigatória; Interação: Presencial; Código: 92992

Área Científica: Recursos Humanos

Docente Responsável

Ana Luísa Junça da Silva

Professor Adjunto Convidado

Docente(s)

Ana Luísa Junça da Silva

Professor Adjunto Convidado

Objetivos de Aprendizagem

Analisar os processos relacionados com recrutamento e seleção;

Identificar as diferenças entre recrutamento interno e externo e seleção

Desenvolver programas de formação e conhecer tecnologia de suporte ao desenvolvimento organizacional.

Objetivos de Aprendizagem (detalhado)

O1. Implementar e conduzir um processo de recrutamento e seleção;

O2. Desenvolver programas de gestão de talento;

O3. Implementar um projeto de formação e desenvolvimento organizacional;

O4. Implementar sistemas facilitadores da transferência de informação nas organizações;

O5. Identificar as novas tecnologias e as potencialidades do *e/b/m-learning* no desenvolvimento organizacional;

Conteúdos Programáticos

1. Planeamento para um recrutamento e seleção eficaz, atração de talentos.
2. Recrutamento.
3. Investigação e práticas na seleção de pessoas.
4. Retenção e gestão de talentos: Gestão do desempenho individual.
5. Formação e desenvolvimento.
6. Desenvolvimento de programas de formação.
7. A empresa talentosa.

Conteúdos Programáticos (detalhado)

1. Planeamento para um recrutamento e seleção eficaz, atração de talentos.
2. Recrutamento.
3. Investigação e práticas na seleção de pessoas.
4. Retenção e gestão de talentos: Gestão do desempenho individual.
 - a. Gestão do talento e do desempenho individual.
 - b. Atração e retenção do talento.
5. Formação e desenvolvimento.
 - a. Desenvolvimento do talento: mentoring e coaching.
 - b. Desenvolvimento de programas de formação:
 - c. E/B/M-Learning e sua implementação.
 - d. Diversidade e processos de aprendizagem.
 - e. Avaliação do treino e da formação.
7. A empresa talentosa:
 - a. Estratégia organizacional para desenvolver talento.

b. Importância do clima organizacional numa empresa talentosa.

c. Uma pirâmide organizacional para suportar o talento.

Metodologias de avaliação

Avaliação contínua:

Supõe-se a presença assídua nas aulas (80%) e um trabalho contínuo ao longo do semestre.

- 1 trabalho individual: cuja ponderação final é de 100%. Para aprovação os alunos devem ter nota mínima de 9.5 valores.

Regime Exame:

Exame final (100% da avaliação final).

Software utilizado em aula

Não aplicável.

Estágio

Área: Recursos Humanos

Bibliografia recomendada

Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of Training and Development for Individuals and Teams, *Organizations, and Society. Annual Review of Psychology, 60*, 451-474.

Baum, M., & Kabst, R. (2014). The Effectiveness of Recruitment Advertisements and Recruitment Websites: Indirect and Interactive Effects on Applicant Attraction. *Human Resource Management, 53*(3), 353-378.

Cook, M. (2009). *Personnel Selection*. London: Wiley

Kozlowski, S. & Salas, E. (2009). *Learning, training and development in organizations*. New York: Routledge.

McCarthy, J. M., Van Iddekinge, C. H., Lievens, F., Kung, M., Sinar, E. F., & Campion, M. A. (2013). Do candidate reactions relate to job performance or affect criterion-related validity? A multistudy investigation of relations among reactions, selection test scores, and job performance. *Journal of Applied Psychology, 98*(5), 701-719.

O'Meara, B. & Petzall, S. (2013). *Handbook of strategic recruitment and selection*. Bingley, UK: Emerald.

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 do recrutamento, seleção e retenção de talentos nas organizações, focando os conceitos, modelos e práticas essenciais no contexto da gestão de recursos humanos. Considerando a natureza prática da unidade curricular, os conteúdos estão de acordo com os objetivos de aprendizagem ao nível dos conceitos, instrumentos e estratégias utilizadas em recrutamento, seleção e retenção dos colaboradores nas organizações.

Metodologias de ensino

1. Abordagem expositiva com a apresentação dos diferentes quadros teóricos.
2. Abordagem participativa com a análise e discussão de casos práticos, bem como apresentação do trabalho de grupo.
3. Abordagem ativa com a realização de um trabalho de grupo de desenvolvimento de um programa de formação e relatório R&S numa empresa.
4. Autoestudo relacionado com o trabalho autónomo do aluno, tal como consta no planeamento. Implica pesquisa para o trabalho de grupo e individual.

Coerência das metodologias de ensino com os objetivos

A orientação metodológica escolhida teve como pressuposto de base a identificação dos objetivos a alcançar na unidade curricular. Permite compreender a ligação entre as competências a adquirir pelos estudantes no âmbito do recrutamento, seleção e retenção de talentos. Existe uma relação direta entre a orientação metodológica e os objetivos da unidade, uma vez que, os resultados esperados permitirão maior eficácia na aprendizagem, em termos de conhecimentos estruturais, atendendo ao facto de considerarmos uma unidade de base formativa, no domínio da gestão de recursos humanos, cujo suporte pedagógico deverá ser orientado pela reflexão teórica e pela prática. Consideramos assim, a metodologia definida, a que mais se adequa à unidade curricular.

Língua de ensino

Português

Pré requisitos

Não aplicável.

Programas Opcionais recomendados

Não aplicável.

Observações

Docente Responsável

Ana Luísa Assinado de forma digital
por Ana Luísa Junça da Silva
Dados: 2017.11.09 18:35:40 Z
Junça da Silva

Diretor de Curso, Comissão de Curso



Conselho Técnico-Científico



Homologado pelo C.T.C.
Acta n.º 107 Data 20/11/17


1. The first part of the document
 2. discusses the importance of
 3. maintaining accurate records
 4. and the role of the
 5. auditor in this process.

C

C