

**Mestrado em Gestão de Recursos Humanos**

Mestrado, 2º Ciclo

Plano: Plano MGRH Abril/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; Ramo: Tronco comum;

Tipo: Obrigatória; Interação: Presencial; Código: 92993

Área Científica: Recursos Humanos

**Docente Responsável**

Sónia Marisa Pedroso Gonçalves Bogas

Professor Adjunto Convidado

**Docente(s)**

Sónia Marisa Pedroso Gonçalves Bogas

Professor Adjunto Convidado

**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 (75%).
2. Uma prova escrita (25%)

Avaliação Final: Exames escritos (ver calendário).

### **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

Os conteúdos teóricos serão abordados com recursos a métodos expositivos. A componente prática envolverá a análise de estudos de casos e exercícios.

### 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

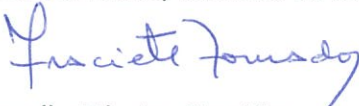
---

### Docente Responsável

  
Sónia P. Gonçalves

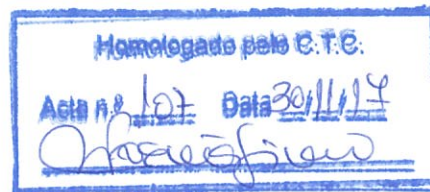
Assinado de forma digital por Sónia P.  
Gonçalves  
Dados: 2017.11.06 17:07:31 Z

### Diretor de Curso, Comissão de Curso

  
Francisco Fomado

### Conselho Técnico-Científico

  
António Carlos Pereira





Handwritten text, possibly a signature or name, located in the lower-left quadrant of the page.