

Escola Superior de Gestão de Tomar

Ano Letivo 2017/2018

Mestrado em Gestão

Mestrado, 2º Ciclo

Plano: Despacho n.º 4406/2017 - 22/05/2017

Ficha da Unidade Curricular: Gestão Estratégica de Recursos Humanos

ECTS: 5; Horas - Totais: 135.0, Contacto e Tipologia, TP:30.0;

Ano|Semestre: 1|S2; Ramo: Tronco comum;

Tipo: Obrigatória; Interação: Presencial; Código: 92958

Área Científica: Gestão

Docente Responsável

Sónia Marisa Pedroso Gonçalves Bogas

Professor Adjunto Convidado

Docente(s)

Sónia Marisa Pedroso Gonçalves Bogas

Professor Adjunto Convidado

Objetivos de Aprendizagem

Contextualizar a gestão estratégica de Recursos Humanos na atualidade

Identificar e descrever os principais processos e práticas de gestão de recursos humanos

Objetivos de Aprendizagem (detalhado)

Descrever a importância do alinhamento entre as Estratégias de RH e os Resultados da Empresa

Descrever o processo de recrutamento e seleção

Identificar os métodos e técnicas de recrutamento e seleção

Identificar as estratégias de socialização e acolhimento

Descrever o processo de gestão da formação e de competências

Identificar os métodos e técnicas de desenvolvimento de competências

Descrever as componentes das recompensas

Descrever os modelos de carreira

Descrever o processo de avaliação e gestão do desempenho

Identificar as fontes e métodos de avaliação de desempenho

Conteúdos Programáticos

Gestão estratégica de pessoas

Recrutamento, seleção e acolhimento

Gestão da formação, desenvolvimento do potencial e de competência

Carreiras e sistemas de recompensas

Avaliação e gestão do desempenho

**Conteúdos Programáticos (detalhado)**

Gestão estratégica de pessoas

- Gestão de RH no Contexto da Organização e Factores Envolventes
- Alinhamento entre as Estratégias de RH e os Resultados da Empresa

Recrutamento, selecção e acolhimento

- Definição de recrutamento, selecção e acolhimento
- Processo
- Métodos de recrutamento e selecção
- Estratégias de socialização

Gestão da formação, desenvolvimento do potencial e de competência

- Definições.
- Perspetiva à abordagem de competências.
- Competências do gestor.
- Modelo de gestão de competências
- Métodos e técnicas de desenvolvimento de competências.

Carreiras e sistemas de recompensas

- Definições.
- Tipologias e âncoras de carreira
- Teorias e modelos de carreira
- Componentes da compensação

Avaliação e gestão do desempenho

- Definição e objectivos.
- Gestão de desempenho.
- Processo contínuo de gestão de desempenho.
- Fases da avaliação de desempenho
- Fontes de avaliação.
- Métodos de avaliação do desempenho
- Erros e enviesamentos na avaliação de desempenho

Metodologias de avaliação

A avaliação contínua será constituída por um trabalho de grupo prático com apresentação. Este trabalho pressupõe o contato com uma organização no sentido de a caracterizar à luz dos conteúdos programáticos estudados. A avaliação por exame, para os estudantes que não obtenham aprovação na avaliação contínua, corresponde a uma prova escrita.

Software utilizado em aula

Não aplicável

Estágio

Não aplicável

Bibliografia recomendada

- Brewster, C., Mayrhofer, W. & Farndale, E. (2016). *A Handbook of Comparative Human Resource Management* (2nd edition). Cheltenham: Edward Elgar
- Buller, P. F. & McEvoy, G. (2012). Strategy, human resource management and performance: Sharpening line of sight. *Human Resource Management Review*, 22, 43-56.
- Rees, G & Smith, P. (2014). *Strategic Human Resource Management*. London: Sage
- Wood, G., Brewster, C. & Brookes, M. (2014). *Varieties of HRM: A Comparative Study of the Relationship between Context and Firm*. Routledge: London.
- Sousa, M.J., Duarte, T., Sanches, P.G., & Gomes, J. (2006). *Gestão de Recursos Humanos - Métodos e Práticas*. Lisboa:Lidel.

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 da gestão de recursos humanos, focando os conceitos, modelos e práticas essenciais. Considerando a natureza da unidade curricular, os conteúdos estão de acordo com os objetivos de aprendizagem ao nível dos conceitos e instrumentos utilizados na gestão de recursos humanos.

Metodologias de ensino

Considerando a natureza da unidade curricular, a orientação metodológica será desenvolvida com recurso a métodos expositivo e interrogatório, realização de dinâmicas de grupos e análise de casos.

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 e o âmbito de estudo do comportamento organizacional. Existe uma relação direta entre a orientação metodológica e os objetivos da unidade, uma vez que, os resultados esperados permitirão certamente 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 prática. Consideramos assim, a metodologia definida, a que mais se adequa à unidade curricular.

Língua de ensino

Português

Observações

Docente Responsável



Diretor de Curso, Comissão de Curso



Conselho Técnico-Científico



