

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Licenciatura em Gestão Bancária e Seguros

Licenciatura em Gestão Bancária e Seguros (Pós-Laboral)

Licenciatura em Gestão de Atividades Turísticas

Licenciatura em Gestão de Atividades Turísticas (Pós-Laboral)

Código: 15830

Área Científica Predominante: Gestão Empresarial

Docente: Paula Maria Cortez Loureiro

Idioma de Instrução: Português

Regime: S1

Carga Letiva: 60h Carga Trabalho: 108h

ECTS: 6,0

Objetivos

Familiarizar o estudante com as diferentes perspetivas da gestão das pessoas, enquadradas nos respetivos contextos, histórico, social e económico;

Proporcionar ao estudante os conceitos básicos indispensáveis ao conhecimento dos processos e práticas da Gestão de Recursos Humanos;

Explorar as metodologias de atuação prática nas organizações no domínio da Gestão de Recursos Humanos;

Utilizar conceitos teóricos na resolução de problemas que serão apresentados em casos práticos e no contacto com a realidade empresarial;

Desenvolver competências técnicas e divulgar instrumentos utilizados nas principais áreas de intervenção da função gestão de pessoas.

Resultados da Aprendizagem

Saber demonstrar a importância dos Recursos Humanos no contexto atual das organizações e no contexto da gestão moderna;

Analisar a evolução das perspetivas sobre a gestão das pessoas e identificar as principais abordagens;

Dominar os conceitos indispensáveis ao conhecimento dos processos e práticas da Gestão de Recursos Humanos;

Comparar e integrar os instrumentos, abordagens e processos utilizados na gestão operacional de recursos humanos, e discutir as suas vantagens e limitações;

Desenvolver a capacidade de pensamento crítico relativamente às diferentes perspetivas e práticas de Gestão de Recursos Humanos.

Conteúdos Programáticos

perspetivas sobre a gestão das pessoas nas organizações. Natureza e evolução histórica da Gestão de recursos humanos (GRH). Gestão de Pessoal Vs GRH. A GRH e a estratégia da empresa. Conceitos. Estratégias competitivas. Articulação da estratégia global com a estratégia de Recursos Humanos (RH). A gestão estratégica dos RH. A gestão operacional de RH. Planeamento RH e análise do mercado de trabalho. Análise e descrição de funções. Conceito, finalidades e métodos. Recrutamento. Conceito e modalidades de recrutamento. Seleção. Conceito e modalidades de seleção. O processo de integração e socialização organizacional. Avaliação de

desempenho. Conceito e finalidades. Problemas e responsabilidades. Formação e desenvolvimento. Conceito de formação e desenvolvimento. O processo. O desenvolvimento dos gestores. Compensação e carreiras. Gestão das remunerações: finalidades e objectivos. Sistemas de incentivos e benefícios sociais. Gestão das carreiras. Gestão das saídas. Desafios da GRH na Quarta Revolução Industrial.

Bibliografia Recomendada

Câmara, Pedro B., Guerra, Paulo B. Rodrigues, Joaquim V. (2014). Humanator: recursos humanos e sucesso empresarial. Coleção Gestão e Inovação. Lisboa: Publicações Dom Quixote.

Carvalho, L. C., Bernardo, M. R., Sousa, I. D. Negas, M. C. (2014). Gestão das Organizações. Lisboa: Edições Sílabo;

Cunha, M. P. e, Rego, A., Cunha, R. C. Cabral-Cardoso, C.(2015).Manual de comportamento organizacional e gestão. Lisboa: Editora RH;

Cunha, M. P. e, Rego, A. Cabral-Cardoso, C.(2007). Tempos Modernos: uma história das organizações e da gestão. Lisboa: Edições Sílabo;

Ferreira, A.I., Martinez, L. F., Nunes, F.G. Duarte, H.(2015). Gestão de Recursos Humanos para Gestores. Lisboa: Editora RH;

Gomes, J. F., Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C. Cabral-Cardoso, C.(2008).Manual de Gestão das Pessoas e do Capital Humano. Lisboa: Edições Sílabo;

Robbins, S. H.(2008). O Segredo na Gestão das Pessoas: Cuidado com a Soluções Milagrosas. Lisboa: Centro Atlântico;Robbins, S.P. Coulter, M. (2015).Management.London:Prentice-Hall

Métodos de Ensino e de Aprendizagem

Dois dos principais objetivos da UC prendem-se com a compreensão e explicitação, por parte do estudante, das principais perspetivas, conceitos, processos, práticas e técnicas da GRH. Nesse sentido, ao longo do programa serão abordadas as perspetivas que marcam o passado e o presente da GRH, será explicado o papel estratégico da GRH e, numa fase posterior, serão identificadas e caracterizadas as principais atividades da GRH, nomeadamente, a análise do mercado de trabalho, o recrutamento e a seleção, a análise e descrição de funções, a formação e o desenvolvimento, a avaliação de desempenho e a gestão de carreiras. O recurso a exemplos, casos reais ou estudos de caso ao longo das diferentes sessões ajudará o estudante a consolidar os seus conhecimentos e a desenvolver a sua capacidade crítica relativamente aos vários tópicos. Com uma abordagem mais prática dos conteúdos procurar-se-á cumprir com os dois últimos objectivos da UC: a aplicação dos conhecimentos a situações concretas e o desenvolvimento de competências técnicas, de conceptualização e de argumentação.

Métodos de Avaliação

A avaliação rege-se pelo definido no Regulamento de Inscrição, Avaliação e Passagem de Ano (RIAPA) da Escola Superior de Gestão do IPCA.

Modalidade de avaliação contínua, os estudantes serão avaliados de acordo com as seguintes componentes:

Atividades e trabalhos propostos– 40%

Teste individual, com carácter presencial – 60%

Para que o estudante obtenha aprovação à UC nesta modalidade, terá que obter no mínimo oito valores no teste presencial e uma média ponderada final de 9,5 valores.

Classificação final = a40% + b60%

A modalidade de avaliação por exame final destina-se aos estudantes que faltaram à avaliação contínua, que não obtiveram aprovação na mesma ou a melhorias de nota. Tem uma ponderação de 100%. A data do exame é fixada em calendário próprio.