English version at the end of this document

Ano Letivo	2020-21
Unidade Curricular	GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS PARA HOTELARIA
Cursos	GESTÃO HOTELEIRA (1.º ciclo)
Unidade Orgânica	Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo
Código da Unidade Curricular	14171170
Área Científica	CIÊNCIAS EMPRESARIAIS
Sigla	
Línguas de Aprendizagem	Porutuguês
Modalidade de ensino	Presencial e/ou à distância
Docente Responsável	Ana Suzete Dias Semedo

DOCENTE	TIPO DE AULA	TURMAS	TOTAL HORAS DE CONTACTO (*)
Ana Suzete Dias Semedo	OT; TP	TP1; OT1	42TP; 3OT

* Para turmas lecionadas conjuntamente, apenas é contabilizada a carga horária de uma delas.

ANO	PERÍODO DE FUNCIONAMENTO*	HORAS DE CONTACTO	HORAS TOTAIS DE TRABALHO	ECTS
3º	S2	42TP; 3OT	112	4

* A-Anual;S-Semestral;Q-Quadrimestral;T-Trimestral

Precedências

Sem precedências

Conhecimentos Prévios recomendados

Não aplicável

Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências)

Proporcionar a aquisição pelos estudantes de quadros referenciais, conhecimentos e competências que facilitem a compreensão dos fenómenos psicossociais envolvidos na Gestão dos Recursos Humanos das Organizações no sentido de potenciar a sua intervenção enquanto Gestores e agentes de mudança.

Capacitar os estudantes para a utilização dos principais métodos e técnicas da Gestão de Recursos Humanos aplicáveis à gestão das pessoas nas organizações.

Competências Genéricas:

Definir Gestão das Pessoas, identificar os objetivos, conhecer as Áreas de Intervenção e as principais Técnicas da Gestão de Recursos Humanos;

Conteúdos programáticos

I - O PAPEL DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NAS ORGANIZAÇÕES

Evolução histórica: da gestão de pessoal à gestão estratégica das pessoas

As áreas de intervenção da Gestão das Pessoas

II - PLANEAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Análise do Trabalho como ferramenta essencial para várias áreas da gestão Flexibilidade Laboral

III - RECRUTAMENTO, SELEÇÃO, SOCIALIZAÇÃO E GESTÃO DAS SAÍDAS

Recrutamento, seleção, contratação das pessoas e sua integração e socialização

Gestão de saídas, modalidades e consequências para a organização

IV - DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Formação Profissional

Gestão do Desempenho *Vs* Avaliac¿a¿o do desempenho

Gestão de Carreiras e gestão da carreira ao longo da vida

Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular

Conhecer as diferentes atividades que integra a atração e gestão de talentos através do conhecimento da natureza e integração das atividades.

Pretende-se que os estudantes desenvolvam competências permitindo:

Analisar a função e produzir um perfil psicoprofissional,

Conhecer as condições do mercado de recursos humanos. Distinguir os diferentes métodos de recrutamento para adaptar às necessidades existentes; Fazer uma entrevista de seleção sabendo utilizar critérios de seleção e conhecendo todo o processo de seleção

Usar metodologias de acolhimento e integração dos recursos humanos através do conhecimento de técnicas de socialização.

Explicar as diferentes perspetivas da avaliação do desempenho, fomentando a compreensão da perspetiva do desenvolvimento de recursos humanos e da gestão do desempenho.

Desenvolver processos tendentes à melhoria contínua nas organizações hoteleiras

Metodologias de ensino (avaliação incluída)

Aulas teórico-práticas em regime diurno

Em cada módulo a par das aulas teóricas, serão realizadas aulas práticas, consistindo em simulações, análise e reflexão sobre textos ou vídeos, resolução de casos práticos.

Avaliação da UC:

- Componente de Avaliação por Frequência CAF (peso 40%) + Exame (peso 60%)

Avaliação da CAF: Teste - 50%; Trabalho de grupo 45%; Assiduidade em 90% (restante nota atribuída proporcionalmente ao número de presenças)=5% (tal não se aplica aos estudantes trabalhadores, sendo estes 5% agregados ao teste)

- Dispensa de exame: CAF>= 12 valores

- Caso seja favorável ao aluno, a nota de exame de época normal pondera com a CAF para o cálculo da nota de admissão a exames posteriores durante o ano letivo de obtenção da CAF.

- Na época especial de conclusão de curso ou de melhoria de classificação, o resultado do exame corresponde a 100% da nota da UC.

- O aluno pode utilizar a CAF obtida no ano letivo anterior na UC, mediante solicitação prévia, por escrito, ao docente.

Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular

Os objetivos de aprendizagem serão alcançados com base em métodos: expositivo, interrogativo, demonstrativo e ativo de acordo com o objetivo específico. As aulas teóricas assentam essencialmente nos métodos expositivos e interrogativos, não excluindo o recurso a métodos demonstrativos e ativos. As aulas teórico-práticas recorrerão essencialmente aos métodos demonstrativos e ativos não excluindo os dois métodos anteriores.

De acordo com as necessidades das aulas teóricas e teórico-práticas serão utilizadas diversas técnicas, tais como: simulações, casos práticos, e uma metodologia de resolução de problemas e facilitação de equipas

É necessário que os discentes utilizem métodos exploratórios de estudo, direcionando-os através da bibliografia complementar e através da orientação do docente.

Serão utilizadas várias técnicas e instrumentos de avaliação da aprendizagem em todas as aulas.

Uma metodologia de ensino diversificada permitirá desenvolver o sentido crítico e reflexivo, nomeadamente através da análise dos casos práticos apresentados e dos exercícios temáticos, numa lógica constante de integração da teoria e da prática. Os métodos ativos fomentam o desenvolvimento das capacidades comunicacionais.

Bibliografia principal

Armstrong, M. & Taylor, S. (2012). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* . London:

Koganpage.

Cunha, M.P., Rego. A., Cunha, R.C., Cabral-Cardoso, C., Marques, C.A.& Gomes, J.F., (2010), *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano* , Lisboa: Edições Sílabo.

Hayes, D. K. & Ninemeier, J.D. (2009). *Human Resources Management in the Hospitality Industry* . New Jersey: Willey

Nickson, D. (2009) *Human Resources for the Hospitality and Tourism Management* . Amsterdam: Elsevier

Sousa, M. J., Duarte, T., Sanches P. G., Gomes (2010), *Gestão de R.H., Métodos e práticas* , Lisboa, Editora Lidel.

Correia, A. D. (2008), *A flexibilidade nas Empresas* , Lisboa, editora Sílabo.

Lopes dos Reis, F. (2010), Recrutamento, Seleção e Integração, Lisboa, Editora RH.

Peretti, J.M. (2001), *Recursos Humanos* , Lisboa, Edições Silabo.

Sousa, F. & Monteiro, I.P. (2010). *Liderança de equipas na resolução de problemas complexos. Um guia para a invação organizaciona* l. Lisboa: Edições Sílabo

Academic Year	2020-21
Course unit	HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN HOSPITALITY
Courses	HOTEL MANAGEMENT (1st cycle)
Faculty / School	SCHOOL OF MANAGEMENT, HOSPITALITY AND TOURISM
Main Scientific Area	
Acronym	
Language of instruction	Portuguese
Teaching/Learning modality	Classroom-based and/or distance learning
Coordinating teacher	Ana Suzete Dias Semedo

Teaching staff	Type	Classes	Hours (*)
Ana Suzete Dias Semedo	OT; TP	TP1; OT1	42TP; 3OT

* For classes taught jointly, it is only accounted the workload of one.

Contact hours

T	TP	PL	TC	S	E	OT	O	Total
0	42	0	0	0	0	3	0	112

T - Theoretical; TP - Theoretical and practical ; PL - Practical and laboratorial; TC - Field Work; S - Seminar; E - Training; OT - Tutorial; O - Other

Pre-requisites

no pre-requisites

Prior knowledge and skills

Not relevant

The students intended learning outcomes (knowledge, skills and competences)

To foster students' acquisition of reference frameworks, knowledge and skills to facilitate their understanding of the psychosocial phenomena involved in Human Resources Management (HRM) in organizations in order to enhance their role as agents of change.

To enable students to use the main methods and techniques of HRM in organizations.

By the end of the course, each student should be able to:

-Define HRM, identify goals, areas of intervention and key techniques in order to plan and solve HRM problems.

-To define the most appropriate strategies for the different organizational stages and understand the importance of national and regional features aiming at the Internationalization of HRM.

Syllabus

I. The role of human resources management in the organizations

History and evolution: from personnel management to strategic people management

Competency based Human Resources Management

II. Workforce planning

Job Analysis.as an essential tool for the differentareas

Work Flexibility

III - STAFFING (RECRUITMENT, SELECTION, SOCIALIZATION) AND EMPLOYEE SEPARATION)

Resourcing, ?insourcing?, outsourcing e staffing (recruitment, selection and integration).

Employee separation modalities and its consequences for the organization.

IV. PEOPLE DEVELOPMENT

People development and training.

Performance Management

Career Management and long life career self management.

Demonstration of the syllabus coherence with the curricular unit's learning objectives

The goal of this curricular unit is to foster knowledge of the different activities in human resources management.

At the end of the curricular unit, students should be able:

To elaborate job analysis and psycho-professional profiles, to answer the staffing needs of the organization.

To understand the human resources market conditions.

To differentiate between various methods of recruitment and adapt them to the context;

To conduct a selection interview acknowledging the selection criteria and the whole selection process;

To apply the methods of reception and integration of human resources using different socialization methods; To explain the different perspectives of performance appraisal, fostering the understanding of the human resource development and performance management;

To explain the various theories and models of career management in organizations; To identify and to characterize the processes of organizational training.

Teaching methodologies (including evaluation)

Classes combine theoretical and active learning.

For each topic of the syllabus, classes encompass theoretical and practical methodologies (role-plays, texts and videos interpretation and discussion, case studies).

ASSESSMENT

Continuous Assessment (CA) component (40%) + Exam (60%)

CA component consists of: 50% - Written Test, 45% - Group work ; Assiduity at 80% (remaining grades attributed to the number of presences)= 5%

Students with a final CA grade of >=12 are exempt from the exam.

- If favourable to the student, the exam mark from the 1 st exam period calculated with the CA grade will be applied for admission to further exam periods during the same academic year.

- In the Special Exam Period for concluding the Course, or for improving the final classification, the exam weighting is 100%.

- The student may use the CA grade obtained in the previous academic year by applying in writing to the course unit teacher.

Demonstration of the coherence between the teaching methodologies and the learning outcomes

The learning outcomes will be achieved by several methods: expositive, interrogative, demonstrative and active methods in accordance with the specific objective. The lectures are based mainly on expository and interrogative methods, although the use of demonstrative and active methods is not excluded. The classes will use mainly demonstrative and active methods, not excluding the two previous methods.

According to the objectives several methodologies will be used: role-plays, case studies, exercises, games, brainstorming, etc..

Students should use independent methods of study, and to read the complementary bibliography with the lecturer?s guidance.

Different learning assessment tools will be used.

A diverse teaching methodology will develop critical and reflective thinking, in particular through the analysis of case studies and exercises, constantly integrating theory and practice. The active methods allow fostering the communication skills development.

Main Bibliography

Armstrong, M. & Taylor, S. (2012). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* . London:

Koganpage.

Cunha, M.P., Rego. A., Cunha, R.C., Cabral-Cardoso, C., Marques, C.A.& Gomes, J.F., (2010), *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano* , Lisboa: Edições Sílabo.

Hayes, D. K. & Ninemeier, J.D. (2009). *Human Resources Management in the Hospitality Industry* . New Jersey: Willey

Nickson, D. (2009) *Human Resources for the Hospitality and Tourism Management* . Amsterdam: Elsevier

Sousa, M. J., Duarte, T., Sanches P. G., Gomes (2010), *Gestão de R.H., Métodos e práticas* , Lisboa, Editora Lidel.

Correia, A. D. (2008), *A flexibilidade nas Empresas* , Lisboa, editora Sílabo.

Lopes dos Reis, F. (2010), Recrutamento, Seleção e Integração, Lisboa, Editora RH.

Peretti, J.M. (2001), *Recursos Humanos* , Lisboa, Edições Silabo.

Sousa, F. & Monteiro, I.P. (2010). *Liderança de equipas na resolução de problemas complexos. Um guia para a invação organizaciona* l. Lisboa: Edições Sílabo