

Ano Letivo 2019-20

Unidade Curricular GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Cursos GESTÃO (1.º ciclo)

Unidade Orgânica Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo

Código da Unidade Curricular 14181094

Área Científica GESTÃO E ADMINISTRAÇÃO

Sigla

Línguas de Aprendizagem Português

Modalidade de ensino Teórico prática

Docente Responsável Maria da Fé David Brás

| DOCENTE                | TIPO DE AULA | TURMAS   | TOTAL HORAS DE CONTACTO (*) |
|------------------------|--------------|----------|-----------------------------|
| Maria da Fé David Brás | OT; TP       | TP1; OT1 | 45TP; 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  | S1                        | 45TP; 3OT         | 140                      | 5    |

\* 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 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.
- 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;  
Desenvolver competências (Hard e Soft) para a utilização dos principais métodos e técnicas de Gestão das Pessoas.

### 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 Avaliação 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 psico-profissional, a partir do pedido.

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.

Explicar as várias teorias e modelos de gestão de carreiras nas organizações e que possam Identificar e caracterizar os processos de formação nas empresas.

---

### **Metodologias de ensino (avaliação incluída)**

Aulas teórico-práticas

Aulas teóricas, simulações, análise e reflexão, resolução de casos práticos.

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

- Avaliação da CAF: Teste; 50% - Trabalho de Grupo 45% - Trabalho em contexto de sala de aula 5% (exercício prático)

- Dispensa de exame: CAF  $\geq$  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.

- Na época especial de conclusão de curso ou de melhoria de classificação, o resultado do exame

corresponde a 100% da nota da UC.

---

### **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, exercícios, jogos, brainstorming, etc.

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**

- Almeida, H. (2014). Manual de Gestão de Recursos Humanos. Faro: Sílabas e Desafios.
- 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.
- Gomez-Mejía, Luis R., Balkin, David B., Cardy, Robert L., (2011), Managing Human Resources, New Jersey, Prentice Hall International Editions.
- 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 Sílabo..
- Seixo, J. M. (2010), Gestão do Desempenho, Lisboa, Edições Lidel.

**Academic Year** 2019-20

**Course unit** HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

**Courses** MANAGEMENT (DAY CLASSES)

**Faculty / School** SCHOOL OF MANAGEMENT, HOSPITALITY AND TOURISM

**Main Scientific Area** GESTÃO E ADMINISTRAÇÃO

**Acronym**

**Language of instruction** Portuguese

**Teaching/Learning modality** theoretical and practical classes

**Coordinating teacher** Maria da Fé David Brás

| Teaching staff         | Type   | Classes  | Hours (*) |
|------------------------|--------|----------|-----------|
| Maria da Fé David Brás | OT; TP | TP1; OT1 | 45TP; 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 | 45 | 0  | 0  | 0 | 0 | 3  | 0 | 140   |

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)

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.

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 IN THE ORGANIZATION:

- 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 different areas;
- Work Flexibility.

##### III. RECRUITMENT, SELECTION, SOCIALIZATION AND EMPLOYEE SEPARATION:

- Resourcing, insourcing, outsourcing & staffing (recruitment, selection and integration);
- Employee separation modalities and its consequences for the organization.

##### IV. PEOPLE DEVELOPMENT:

- People development and training;
- Performance Management vs Performance Appraisal;
- 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)**

Practical lectures, simulations with professionals of the tourist sector, group dynamics, texts analysis and critical thinking, video sessions, practical cases in tourist, seminars, visits.

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

The CA component comprises: test, 50%; group work, 50%.

- Students with a final CA grade of  $\geq 12$  are exempt from the exam.

- If favourable to the student, the exam mark from the 1st 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 foster the development of communication skills.

### Main Bibliography

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

Dessler, Gary (2016). *Human Resource Management* . UK. Publisher : Pearson

Senyucel, Zorlu (2009). Managing the Human Resources in the 21st Century. [on line]. Available: <http://www.aparnasharma.in/pdf/hrm-managing-the-human-resource.pdf>