
Ano Letivo 2020-21

Unidade Curricular GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Cursos GESTÃO - Regime Noturno-Portimão (1.º ciclo)

Unidade Orgânica Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo

Código da Unidade Curricular 14211085

Área Científica GESTÃO E ADMINISTRAÇÃO

Sigla

Línguas de Aprendizagem Português

Modalidade de ensino Presencial e/ou à distância.

Docente Responsável Joaquim Francisco Monteiro Pinheiro Pinto Contreiras

DOCENTE	TIPO DE AULA	TURMAS	TOTAL HORAS DE CONTACTO (*)
Joaquim Francisco Monteiro Pinheiro Pinto Contreiras	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	140	5

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

Precedências

Sem precedências

Conhecimentos Prévios recomendados

Não se aplica

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;

Desenvolver competências para a utilização dos principais métodos e técnicas de Gestão das Pessoas

Conteúdos programáticos

1- O PAPEL DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NAS ORGANIZAÇÕES

- a. Evolução histórica: da gestão de pessoal à gestão estratégica das pessoas
- b. As áreas de intervenção da Gestão das Pessoas

2- PLANEAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

- a. Análise do trabalho como ferramenta essencial para várias áreas da gestão
- b. Flexibilidade Laboral

c. **Competências para o Trabalho (*Hard Skills vs Soft Skills*)**

3- RECRUTAMENTO, SELEÇÃO, SOCIALIZAÇÃO

- a. Recrutamento, seleção, contratação das pessoas e sua integração e socialização

- b. Construção de modelos de *Curriculum Vitae* ;

- c. Tipos de entrevistas de trabalho.

- d. Acolhimento, integração e socialização

4- DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

- a. Formação profissional

- b. Gestão do desempenho

- c. Gestão de carreiras e gestão da carreira ao longo da vida

Metodologias de ensino (avaliação incluída)

Aulas teórico-práticas

Aulas teóricas, simulações, análise e reflexão sobre textos ou vídeos, resolução de casos práticos.

- 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 nº de presenças) = 5%

- 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.

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

Bibliografia principal

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

Koganpage.

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

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.

Ferreira, A., Martinez, L., Nunes, F., & Duarte, H. (2015). *GRH para gestores* . Lisboa: RH Editora.

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

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.Weber, M.R & Dennison, D.F. (2014). *Strategic Hospitality Human Resources Management* . New York: Prentice Hall.

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

Academic Year 2020-21

Course unit HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Courses MANAGEMENT - Evening Classes - Portimão

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 Joaquim Francisco Monteiro Pinheiro Pinto Contreiras

Teaching staff	Type	Classes	Hours (*)
Joaquim Francisco Monteiro Pinheiro Pinto Contreiras	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	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 aplicable

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

- 1- The role of human resources management in the organizations
 - a. History and evolution: from personnel management to strategic people management
 - b. Competency based Human Resources Management
- 2- Workforce planning
 - a. Job Analysis.as na essential tool for the different areas
 - b. Work Flexibility
- 3- Staffing (recruitment, selection, socialization)
 - a. Resourcing, insourcing, outsourcing e staffing (recruitment, selection and integration).
- b. How to do a CV
- c. Types of job interviews
- 4- PEOPLE DEVELOPMENT
 - a. People development and training.
 - b. Performance management vs performance appraisal
 - c. Career management and long life career self management

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, 45%; attendance assessment; 5%

- Students with a final CA grade of ≥ 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.

Main Bibliography

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

Koganpage.

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

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.

Ferreira, A., Martinez, L., Nunes, F., & Duarte, H. (2015). *GRH para gestores*. Lisboa: RH Editora.

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

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. Weber, M.R & Dennison, D.F. (2014). *Strategic Hospitality Human Resources Management*. New York: Prentice Hall.

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