
Ano Letivo 2017-18

Unidade Curricular GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Cursos GESTÃO EMPRESARIAL (2.ºCiclo)

Unidade Orgânica Faculdade de Economia

Código da Unidade Curricular 15511005

Área Científica GESTÃO

Sigla

Línguas de Aprendizagem Português.

Modalidade de ensino Presencial.

Docente Responsável Maria Helena Rodrigues Guita de Almeida

DOCENTE	TIPO DE AULA	TURMAS	TOTAL HORAS DE CONTACTO (*)
Maria Helena Rodrigues Guita de Almeida	OT; T; TP	T1; TP1; OT1	12T; 6TP; 18OT

* 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
1º	Q2	12T; 6TP; 18OT; 3O	140	5

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

Precedências

Sem precedências

Conhecimentos Prévios recomendados

Não são recomendados conhecimentos prévios.

Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências)

Esta unidade curricular pretende oferecer uma visão geral sobre a natureza e a diversidade de atividades que se oferecem à gestão de recursos humanos no contexto empresarial. Começa por discutir metodologias de planeamento de recursos humanos numa perspetiva de curto e médio prazo bem como a definição de políticas e medidas de empregabilidade. Para além disso, são debatidas as técnicas que um gestor de recursos humanos pode aplicar para atrair, reter e fidelizar os seus recursos humanos.

Após aprovação na unidade curricular, espera-se que o aluno seja capaz de: 1) Gerir de forma eficiente e eficaz os recursos humanos de uma organização de forma alinhada com as necessidades previsionais; 2) Definir estratégias de empregabilidade; 3) Utilizar modelos, conceitos, metodologias e técnicas nos processos de atração, avaliação e fidelização dos recursos humanos; 4) Utilizar procedimentos de pesquisa para aceder a fontes diversas de informação.

Conteúdos programáticos

1. Planeamento Estratégico de Recursos Humanos numa perspetiva de curto e médio prazo
2. O Potencial motivador do trabalho e o re/desenho do trabalho
3. Perfil Psicoprofissional, recrutamento e seleção
4. Análise do Perfil Pessoal
5. Gestão de competências, Treino e desenvolvimento nas empresas

Metodologias de ensino (avaliação incluída)

Os estudantes devem escolher uma das duas alternativas de avaliação disponíveis.

Alternativa 1: Trabalho individual com a ponderação de 50% e prova escrita individual com a ponderação de 50% (Nota mínima de 8 valores). O trabalho consiste num relatório escrito (em grupos de 2 estudantes) de resolução de um caso real de Mobilidade Interna discutido previamente pela professora e os estudantes em sala.

Alternativa 2: Prova escrita individual com a ponderação de 100%.

Nota: Os alunos com estatuto de Estudantes Trabalhadores, que façam prova da impossibilidade de participação nas aulas da disciplina são avaliados por exame final (100%).

Bibliografia principal

ALMEIDA, H. (2014). Gestão de Recursos Humanos: Da estratégia à prática. Sílabas e Desafios: 2ª edição. Faro (www.silabas-e-desafios.pt).

BANCALEIRO, J. (COORD.). (2008). Gestão de Ativos Humanos no século 21. RH Editora: 1ª Edição.

BERGER, D. R. & BERGER, L. A. (2006). The Talent Management Handbook. Creating Organizational Excellence by Identifying, Developing, and Positioning your Best People. McGraw-Hill.

CABRAL, A. M. P. (2002). Técnicas de Entrevista e Seleção de Pessoal. Edições CETOP.

CAETANO, A. (2008). Avaliação de desempenho ? Metáforas, conceitos e práticas. RH Editora: 2ª Edição.

CARDOSO, A. A. (2005). Recrutamento e Seleção de Pessoal. Lidel. Edições Técnicas: 4ª edição.

CEITIL, M. (2006). Gestão e Desenvolvimento de Competências. Lisboa: Edições Sílabo.

THORNTON, G. C. & RUPP, D. E. (2005). Assessment centers in human resource management strategies prediction, diagnosis and development. Lawrence Erlbaum Associates.

Academic Year 2017-18

Course unit HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Courses BUSINESS MANAGEMENT

Faculty / School Faculdade de Economia

Main Scientific Area GESTÃO

Acronym

Language of instruction Portuguese.

Teaching/Learning modality Presential.

Coordinating teacher Maria Helena Rodrigues Guita de Almeida

Teaching staff	Type	Classes	Hours (*)
Maria Helena Rodrigues Guita de Almeida	OT; T; TP	T1; TP1; OT1	12T; 6TP; 18OT

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

Contact hours

T	TP	PL	TC	S	E	OT	O	Total
12	6	0	0	0	0	18	3	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

No prior knowledge required.

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

This curricular unit aims to provide an overview of the nature and diversity of activities offered to human resources management in the business context. It begins by discussing human resource planning methodologies in a short and medium term perspective as well as the definition of policies and measures of employability. In addition, the techniques that a human resources manager can apply to attract, retain and human resources are discussed. After approval in the course unit, the student is expected to be able to: 1) Efficiently and effectively manage the human resources of an organization in a way that is aligned with the forecast needs; 2) Define employability strategies; 3) Use models, concepts, methodologies and techniques in the processes of attraction, evaluation and loyalty of human resources; 4) Use research procedures to access diverse sources of information.

Syllabus

1. Strategic Human Resources Planning in a short and medium term perspective.
2. The motivational potential of work and the re-design of work.
3. Psychoprofessional profile, recruitment and selection.
4. Personal Profile Analysis.
5. Competency management, Training and development in companies.1.

Teaching methodologies (including evaluation)

Students should choose one of two available assessment alternatives.
Alternative 1: Individual work with 50% weighting and individual written test with 50% weighting (Minimum mark of 8 marks). The work consists of a written report (in groups of 2 students) to solve a real Internal Mobility case previously discussed by the teacher and the students in the classroom.
Alternative 2: Individual written test with a weighting of 100%.

Note: Students with Student Worker status, who prove that they are unable to participate in the course's classes, are evaluated by final exam (100%).

Main Bibliography

- ARMSTRONG, M. (2006). A handbook of Human Resource Management practice. London and Philadelphia: Kogan Page. 10th Edition.
- BERGER, D. R. & BERGER, L. A. (2006). The Talent Management Handbook. Creating Organizational Excellence by Identifying, Developing, and Positioning your Best People. McGraw-Hill.
- ROSEN, C.; STAUBUS, M. & CASE, J. (2006). Equity. Harvard Business School.
- THORNTON, G. C. & RUPP, D. E. (2005). Assessment centers in human resource management strategies prediction, diagnosis and development. Lawrence Erlbaum Associates.
- ZEUCH, M. (2016). Handbook of Human Resources Management. Vol. 1. Springer.