
Ano Letivo 2019-20

Unidade Curricular RECURSOS HUMANOS

Cursos SECRETARIADO EXECUTIVO

Unidade Orgânica Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo

Código da Unidade Curricular 18091016

Área Científica GESTÃO E ADMINISTRAÇÃO, FORMAÇÃO TÉCNICA

Sigla FT

Línguas de Aprendizagem
Português

Modalidade de ensino
Presencial

Docente Responsável Cátia Andreia Vera Veríssimo de Sousa

DOCENTE	TIPO DE AULA	TURMAS	TOTAL HORAS DE CONTACTO (*)
Cátia Andreia Vera Veríssimo de Sousa	PL; TP	TP1; PL1	9TP; 36PL

* 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
2º	S1	9TP; 36PL	168	6

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

Precedências

Sem precedências

Conhecimentos Prévios recomendados

N/A

Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências)

Proporcionar a aquisição pelos estudantes de quadros referenciais, conhecimentos e competências que facilitem a compreensão das principais tarefas e responsabilidades envolvidas na Gestão dos Recursos Humanos das Organizações no sentido de potenciar a sua intervenção enquanto futuros técnicos.

Conteúdos programáticos

1. As pessoas na organização e a sua gestão
2. Planeamento dos Recursos Humanos
3. Processos e aplicação da análise e avaliação de funções
4. Recrutamento, seleção e integração
5. Avaliação de desempenho e sistemas de recompensas
6. Desenvolvimento de competências e gestão de carreiras
7. Políticas amigas da família e diversidade nas organizações

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, 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.

Compreender a importância e aplicabilidade da formação profissional no contexto atual das organizações

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

Metodologias de ensino (avaliação incluída)

MÉTODOS DE ENSINO

Aulas teórico-práticas.

A par das aulas teóricas, serão realizadas aulas práticas, consistindo em simulações, dinâmicas de grupo, análise e reflexão sobre textos, visualização de vídeos e resolução de casos práticos.

Avaliação da UC:

- Componente de Avaliação por Frequência CAF (peso 40%) + Exame (peso 60%)
- Avaliação da CAF: 2 Testes (25%+25%) Trabalho de Grupo 50%
- 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.

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

Camara, P., Rodrigues, J., & Guerra, P. (2013). *Humanator XXI: Recursos Humanos e Sucesso Empresarial*. Lisboa: Dom Quixote.

Cardim, J. (2012). *Gestão da Formação nas Organizações*. Lisboa: Lidel.

Carvalho, J., Rocha, F., Raposo, R., Duarte, M., & Tavares, M. (2006). *Novo paradigma de Gestão de Recursos Humanos para o séc. XXI*. Lisboa: Universidade Lusíada Editora.

Ceitel, M. (2016). *Gestão e Desenvolvimento de Competências*. Lisboa: Edições Sílabo.

Cunha, M., Rego, A., Cunha, R., Cabral-Cardoso, Marques, C., & Gomes, J. (2012). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano* (2ªEd.) Lisboa: Edições Sílabo.

Gomes, J., & Cesário, F. (2014). *Investigação em Gestão de Recursos Humanos: Um guia de boas práticas*. Lisboa: Escolar Editora.

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

Academic Year 2019-20

Course unit HUMAN RESOURCES

Courses SECRETARIADO EXECUTIVO

Faculty / School SCHOOL OF MANAGEMENT, HOSPITALITY AND TOURISM

Main Scientific Area GESTÃO E ADMINISTRAÇÃO, FORMAÇÃO TÉCNICA

Acronym FT

Language of instruction
Portuguese

Teaching/Learning modality
Presential

Coordinating teacher Cátia Andreia Vera Veríssimo de Sousa

Teaching staff	Type	Classes	Hours (*)
Cátia Andreia Vera Veríssimo de Sousa	PL; TP	TP1; PL1	9TP; 36PL

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

Contact hours

T	TP	PL	TC	S	E	OT	O	Total
0	9	36	0	0	0	0	0	168

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

N/A

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 people in the organization and its management
2. Human Resources Planning
3. Processes and application of the function's analysis and evaluation
4. Recruitment, selection and integration
5. Performance evaluation and reward systems
6. Competency development and career management
9. Family friendly policies and organizational diversity

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;

Understand the importance and applicability of training in the current context of organizations

Explain the different perspectives of performance evaluation

Teaching methodologies (including evaluation)

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

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

The CA component comprises: 2 evaluation tests (25%+25%); group work, 50%.

- 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.

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

Camara, P., Rodrigues, J., & Guerra, P. (2013). *Humanator XXI: Recursos Humanos e Sucesso Empresarial*. Lisboa: Dom Quixote.

Cardim, J. (2012). *Gestão da Formação nas Organizações*. Lisboa: Lidel.

Carvalho, J., Rocha, F., Raposo, R., Duarte, M., & Tavares, M. (2006). *Novo paradigma de Gestão de Recursos Humanos para o séc. XXI*. Lisboa: Universidade Lusíada Editora.

Ceitel, M. (2016). *Gestão e Desenvolvimento de Competências*. Lisboa: Edições Sílabo.

Cunha, M., Rego, A., Cunha, R., Cabral-Cardoso, Marques, C., & Gomes, J. (2012). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano* (2ªEd.) Lisboa: Edições Sílabo.

Gomes, J., & Cesário, F. (2014). *Investigação em Gestão de Recursos Humanos: Um guia de boas práticas*. Lisboa: Escolar Editora.

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