 <p>IPG Politécnico da Guarda Escola Superior de Tecnologia e Gestão</p>	GUIA DE FUNCIONAMENTO DA UNIDADE CURRICULAR	MODELO PED.008.02
--	--	--------------------------

Curso	Marketing				Ano letivo		2018/19	
Unidade Curricular	Gestão de Recursos Humanos				ECTS		5	
Regime	Obrigatório							
Ano	2º	Semestre	1º Semestre		Horas de trabalho globais			
Docente (s)	Dina Teixeira				Total	140	Contacto	98
Coordenador da área disciplinar	Amândio Pereira Baía							

GFUC previsto

1. OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

Pretende-se dar a conhecer e familiarizar os alunos com as principais práticas de gestão de recursos humanos, salientando a sua importância para o alcance dos objetivos organizacionais. Compreender o papel do Gestor de Recursos Humanos na Organização.

2. CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS

1 - A Administração de Recursos Humanos

- 1.1. A Importância da Gestão de Recursos Humanos
- 1.2. O Conteúdo da Função
- 1.3. Os desafios atuais da Gestão de Recursos Humanos
- 1.4. A Motivação: Ciclo motivacional e as principais teorias

2. Descrição e Análise de Funções (DAF)

- 2.1. Objetivos e aplicações
- 2.2. Modelos de DAF
- 2.3. Importância da DAF para as restantes práticas de GRH

3. Recrutamento e Seleção

- 3.1. Noção e tipos de recrutamento
- 3.2. Métodos de recrutamento
- 3.3. Métodos e técnicas de seleção

4. Acolhimento e Integração

- 4.1. Socialização e acolhimento
- 4.2. Táticas de socialização organizacional
- 4.3. O Manual de Acolhimento

5. A Gestão de Carreiras

- 5.1. Perspectiva tradicional vs perspectiva contemporânea
- 5.2. Tipologias de carreiras
- 5.3. Carreiras proteanas

6. Sistemas de Avaliação do Desempenho

- 6.1. Conceitos, Objetivos, critérios e vantagens

6.2. Aplicações práticas

7. Planeamento de Recursos Humanos

7.1. O planeamento de RH

7.2. Construção de um Plano de RH

8. Sistemas de Recompensa

8.1. Objetivos

8.2. Componentes

8.3. Política Salarial

9. Higiene e Segurança no local de trabalho

9.1. Os custos dos acidentes

9.2. Higiene e medicina do trabalho

9.3. A Gestão do stress

9.4. Contributos da ergonomia

10. Formação de Pessoal

10.1. A Formação Profissional

10.2. A execução do Plano de formação

11. Gestão Económica do Trabalho

11.1. Indicadores da Gestão Económica do trabalho

11.2. O Balanço Social e o Relatório Único

6. DEMONSTRAÇÃO DA COERÊNCIA DOS CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS COM OS OBJETIVOS DA UC

A cada capítulo corresponde uma determinada função do Gestor de Recursos Humanos, contribuindo assim para uma visão integrada do papel do Gestor: Motivação (cap.1), análise e descrição de cargos (cap.2), recrutamento, selecção (cap.3), acolhimento e integração (cap.4), gestão de carreiras (cap.5), avaliação de desempenho (cap.6), planeamento de recursos humanos (cap.7), sistemas de recompensas (cap.8), higiene, segurança e ergonomia (cap.9), a formação (cap.10) e os indicadores do balanço social (cap. 11).


7. BIBLIOGRAFIA PRINCIPAL

Leitura Obrigatória

Câmara, Pedro B. et al (2013), Humanator XXI: Recursos Humanos e Sucesso Empresarial, 6ª edição, Publicações Dom Quixote.

Ceartil, M. (2006), Gestão de Recursos Humanos para o Século XXI, 1ª Edição, Edições Sílabo.

Gomes, Jorge F.; Cunha, Miguel Pina; Rego, Arménio; Cunha, Rita Campos; Cabral-Cardoso, Carlos e Marques, Carlos Alves (2008), Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano, Edições Sílabo, 1ª Edição, Lisboa.

 <p>IPG Politécnico da Guarda Escola Superior de Tecnologia e Gestão</p>	<p>GUIA DE FUNCIONAMENTO DA UNIDADE CURRICULAR</p>	<p>MODELO PED.008.02</p>
---	---	-------------------------------------

Martinez, L. e outros (2013), Gerir Pessoas – 14 Exemplos de Boas Práticas em Portugal, 1ª Edição, Edições Sílabo.

Peretti, Jean_Marie (2007), Recursos Humanos, Edições Sílabo, Lisboa – Porto.

Sousa, Maria J. et al (2006), Gestão de Recursos Humanos – Métodos e práticas, Editora Lidel, Lisboa – Porto.

Leitura recomendada

Bratton, J. e Gold, J.; (2007), Human Resource Management: Theory and Practice, 4th Edition, N.Y.: Palgrave Macmillan.

Chiavenato, Idalberto (2010), Recursos Humanos: Edição Compacta, Editora Atlas.

Chiavenato, Idalberto (2006), O capital Humano nas organizações, 8ª Edição, Ed. Atlas,

Cunha, M., Rego, A., Cunha, R., Cabral-Cardoso, C., Marques, C. & Gomes, J. (2010), Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano, 2ª Edição, Edições Sílabo.

8. METODOLOGIAS DE ENSINO (REGRAS DE AVALIAÇÃO)

Ensino expositivo, estudo de casos e trabalho de campo.

Realização de uma Frequência e/ou Exame, obtendo aprovação à disciplina quando a nota for igual ou superior a dez valores.

Para os alunos que optarem pela avaliação contínua a nota final será obtida segundo a seguinte ponderação:

Nota Final = 0,7* Nota Frequência/Exame + 0,1*Avaliação contínua + 0,2*Trabalho em Grupo

Notas:

A avaliação contínua resulta da resolução de casos práticos propostos pelo professor ao longo das aulas, do controlo de leituras, da assiduidade, pontualidade e da correta participação do aluno nas aulas.

O trabalho em grupo consiste num estudo de campo onde se procura aplicar os conteúdos lecionados, através de um inquérito, a uma dada categoria profissional, sendo avaliado segundo os seguintes critérios: apresentação e discussão (20%), pesquisa bibliográfica (20%), aplicação de conteúdos lecionados (40%), propostas de intervenção e análise crítica dos resultados (20%).

Os trabalhos realizados são válidos quer na frequência quer no exame. Não são válidos na época de Recurso.

Nota mínima nos testes = 7,0 valores

9. DEMONSTRAÇÃO DA COERÊNCIA DAS METODOLOGIAS DE ENSINO COM OS OBJETIVOS DA UNIDADE CURRICULAR

Procura-se expor a matéria de forma clara e concisa, utilizando o método expositivo, relaciona-se a teoria com a realidade empresarial, utilizando casos práticos, e finalmente orienta-se os alunos através de leituras e da realização de um trabalho de campo de forma a aplicar num contexto real os conhecimentos adquiridos.

O método expositivo é um método pedagógico centrado nos conteúdos, na transmissão oral de informação e conhecimentos. A estrutura, a sequência e o tipo dos conteúdos são definidos pelo professor. Este método é considerado o mais adequado e a solução mais eficaz para atingir os objetivos de formação definidos anteriormente.

Com o método de estudo de casos propõe-se a resolução de um problema que obrigará o aluno a descobrir por si próprio as possíveis resoluções. O aluno é o principal motor na busca de informações, conhecimentos e outras componentes desta metodologia. A vantagem do método é ensinar os alunos a aprender. O professor transforma-se num tutor, facilitador, apoiando os alunos no processo de resolução do caso. Os alunos na sua tentativa de resolver o caso aprendem a matéria lecionada.

10. REGIME DE ASSIDUIDADE

11. CONTACTOS E HORÁRIO DE ATENDIMENTO

Nome: Dina Teixeira

Email: dteixeira@ipg.pt

Telefone: 271220111

Nº do gabinete :

Atendimento: Segunda-feira 11h30/12h:30 e 16h00/17:30

Data: 21 de setembro de 2018

Assinaturas dos docentes e regente/coordenador da área disciplinar:

O Docente:

O Coordenador da Área Científica:

(Dina Conceição Teixeira)

(Amândio Baía)