	GUIA DE FUNCIONAMENTO DA UNIDADE CURRICULAR		MODELO PED.009.02

Curso	Gestão Hoteleira/Restauração e Catering/Turismo e Lazer			Ano letivo	2018/2019		
Unidade Curricular	Gestão de Recursos Humanos			ECTS	4		
Regime	Obrigatório						
Ano	3º ano	Semestre	1º semestre	Horas de trabalho globais			
Docente (s)	Dina Teixeira			Total	108	Contacto	45
Coordenador área disciplinar	Amândio Baía						

GFUC cumprido

1. OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

O programa de GRH visa complementar os conhecimentos obtidos noutras unidades curriculares da licenciatura, conduzindo ao desenvolvimento de competências para a formulação e implementação de políticas, estratégias e práticas de gestão dos recursos humanos.

Pretende-se que os alunos adquiram conhecimentos em termos de conceitos e práticas associadas às principais áreas de intervenção no domínio da gestão de pessoas, nomeadamente: os processos de recrutamento; seleção e integração das pessoas nas organizações; a avaliação de desempenho; as relações interpessoais; a formação e a gestão de remunerações e outras compensações. No final, o aluno deverá ter conhecimentos que lhe permitam recrutar, selecionar, gerir e avaliar as pessoas dentro de uma organização.

2. CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS

Capítulo 1 - A Gestão de Recursos Humanos

- 1.1. A fundamentação da GRH e sua evolução
- 1.2. Conteúdo da função de Recursos Humanos (papéis e responsabilidade)
- 1.3. Gestão administrativa, gestão funcional e gestão de pessoas
- 1.4. Os desafios da GRH

Capítulo 2. Recrutamento e Seleção de Pessoal, Acolhimento e Integração

- 2.1. Objetivos do recrutamento e seleção
- 2.2. Consequências da contratação inadequada
- 2.3. Critérios de recrutamento e seleção
- 2.4. Formas e fontes de recrutamento
- 2.5. Métodos de seleção
- 2.6. Seleção, acolhimento e integração

Capítulo 3. Descrição e análise de cargos/funções

- 3.1. Importância da análise de cargos e seus objetivos
- 3.2. Processo de análise e descrição de funções
- 3.3. Enriquecimento e alargamento de cargos

Capítulo 4. Sistemas de recompensas

- 4.1. Conceitos e objetivos de um sistema de recompensa
- 4.2. Tipos de sistemas de recompensas
- 4.3. Sistemas de recompensas e fatores motivacionais
- 4.4. As recompensas extrínsecas e intrínsecas
- 4.5. Processamento de salários

Capítulo 5. Sistemas de avaliação de desempenho

- 5.1. Conceito e objetivos
- 5.2. Critérios, avaliadores e periodicidade
- 5.3. Métodos tradicionais e contemporâneos
- 5.4. Erros mais comuns
- 5.5. A avaliação de desempenho face à GRH

Capítulo 6. Desenvolvimento e gestão de competências

- 6.1. Competências individuais e competências organizacionais
- 6.2. Modelos de gestão de competências
- 6.3. Métodos de identificação de competências

Capítulo 7. Desenvolvimento de carreiras


- 7.1. Objetivos do desenvolvimento de carreiras
- 7.2. Estádios e movimentações de carreira
- 7.3. Planos de sucessão
- 7.4. Coaching, mentoring e outplacement

Capítulo 8. Relações interpessoais

- 8.1. Relações com chefias e colegas
- 8.2. Gestão de conflitos
- 8.3. Representação dos trabalhadores na organização

Capítulo 9. Organizações em mudança

- 9.1. A mudança nas organizações
- 9.2. Causas e fontes de mudança
- 9.3. Fatores de resistência à mudança
- 9.4. Agentes de mudança

 IPG	Politécnico da Guarda Escola Superior de Turismo e Hotelaria	GUIA DE FUNCIONAMENTO DA UNIDADE CURRICULAR	MODELO PED.009.02
--	--	--	--------------------------

Dni

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

A presente unidade curricular através dos conteúdos programáticos desenvolvidos em 9 capítulos, visa contribuir para a formação integral do aluno como pessoa e futuro profissional de um setor com grande especificidade como é a hotelaria e restauração. Nesse sentido será transmitida a importância e sensibilizada a consciência para o gesto profissional, a necessidade de saber ser, saber estar e saber fazer no domínio técnico, operacional instrumental e fundamentalmente relacional, de forma integrada e sistémica.

No final o aluno deverá ser capaz de, autonomamente, poder vir a participar e desenvolver a sua atividade nomeadamente ao nível da organização, desenvolvimento e aplicação de fundamentos de gestão nas empresas e organizações onde venham a estar integrados.

4. BIBLIOGRAFIA PRINCIPAL

Bibliografia obrigatória:

- Chiavenato, I. (2009). *Recursos Humanos: o capital humano das organizações*. 9ª ed. Rio de Janeiro: Editora Elsevier.
- Sousa, M., Duarte, T., Sanches, P.G. & Gomes, J. (2006). *Gestão de Recursos Humanos – Métodos e Práticas*. Lisboa: Lidel

Bibliografia recomendada:

- Bratton, J. & Gold, J. (2007). *Human Resource Management: Theory and Practice*. 4th Edition, N.Y.: Palgrave Macmillan.
- Caetano, A. & Vala, J. (2002). *Gestão de Recursos Humanos – contextos, processos e técnicas*. 2ªed. RH Editora
- Câmara, P. B. et al (2001). *Humanator: Recursos Humanos e Sucesso Empresarial*. Publicações Dom Quixote.
- Mullins, L. (2001). *Hospitality management and organizational behaviour*. 4th ed. Pearson/Longman
- Peretti, Jean_Marie (2007). *Recursos Humanos*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Seixo, J. (2007). *Gestão do Desempenho: Manual Prático*. 4ª ed. Lidel.
- Verson, K. (2001). *Managing human resources in the hospitality industry: an experiential approach*. New Jersey: Prentice-Hall.

Sites e Revistas da Especialidade:

- Recursos Humanos Magazine (<http://www.rhmagazine.publ.pt/>)
- RHOnline – O clique dos Recursos Humanos (<http://www.rhonline.pt/>)
- APG – Associação Portuguesa dos Gestores e Técnicos dos Recursos Humanos (<http://www.apg.pt/>)
- Humanet – Recursos Humanos e Gestão (<http://www.human.pt/>)
- Stepstone – Líder Europeu em Gestão de Carreiras e Serviços de Recrutamento Online (<http://www.stepstone.pt/>)
- RHPortal – O mais completo portal de Recursos Humanos (<http://www.rhportal.com.br/>)
- RHMais – Mais pelas Pessoas – People First (<http://www.rhmais.pt/index.asp>)
- RH Turismo – Recursos Humanos no Turismo (<http://www.rhturismo.net/>)

5. METODOLOGIAS DE ENSINO (REGRAS DE AVALIAÇÃO)

Avaliação Contínua: O resultado da avaliação em cada momento será expressa numa escala de 0 a 20 valores e refletirá a média do desempenho do aluno de acordo com os momentos de avaliação definidos. Em cada um dos instrumentos de avaliação, o aluno terá de obter nota mínima de 7,0 valores.

- Frequência – 60%
- Trabalho prático de grupo (relatório e apresentação) – 20%
- Trabalhos Aulas – 20%

Avaliação Final: Caso o aluno transite para a Avaliação Final, nenhum dos instrumentos de avaliação contínua indicados anteriormente será considerado para a nota final.

- Exame Teórico Prático – 100%

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


Para se atingirem os objetivos propostos a metodologia na unidade curricular assenta em princípios de formação teórico-prática, com enfoque na partilha, análise e estudo de casos reais. Sempre que possível será promovida a interação e debate de ideias de forma a serem aplicados os conceitos e as técnicas de gestão empresarial no setor da hotelaria e restauração.

Seia, 21 de janeiro de 2019

O Docente:



O Coordenador da Área Científica:

	SUBJECT DESCRIPTION	MODELO PED.014.02
---	----------------------------	-----------------------------

<i>Course</i>	Hotel Management/Tourism and Leisure/Catering and Food Service		<i>Academic year</i>	2018/2019	
<i>Subject</i>	Human Resources Management		ECTS	4	
<i>Type of course</i>	Required				
<i>Year</i>	3rd	<i>Semester</i>	1st sem	<i>Student Workload:</i>	
<i>Professor(s)</i>	Dina Teixeira		<i>Total</i>	108	<i>Contact</i> 45
<i>Area/Group Coordinator</i>	Amândio Baía				

Completed


1. LEARNING OBJECTIVES LEARNING OBJECTIVES

The HRM syllabus aims to complement the knowledge obtained in the other curricular units of this graduation, conducting to the development of skills for the formulation and implementation of strategic and practical policies, in the human resources management.

It is intended that students acquire the knowledge of concepts and practices associated to the main areas of intervention in people management, namely: recruitment processes; selection and integration of people in the organization; performance evaluation; interpersonal relations; training; salary management and other compensations. In the end, the student should have knowledge that allows him to recruit, select, manage and evaluate people within the organization.

2. PROGRAMME

- I. Human Resources Administration
- II. Recruitment and Selection
- III. Description and Job Analysis
- IV. Reward Systems
- V. Performance Assessment Systems
- VI. Development and management skills
- VII. Human Resources and Career Management Planning
- VIII. Interpersonal Relations
- IX. Organizations (present and future)

	SUBJECT DESCRIPTION	MODELO PED.014.02
---	----------------------------	------------------------------

3. COHERENCE BETWEEN PROGRAMME AND OBJECTIVES

This curricular unit, through the entire syllabus, aims to contribute to the complete formation of the student as a person and future professional of the hospitality industry. For this awareness will be raised the importance of the professional gesture transmitted, the need to know how to behave and what to do in the domain of technique, operations, instruments and relations, in an integrated and systemic form.

In the end, students should be able to, autonomously, to participate and develop their activities, namely at the organizational level, developing and applying management concepts in companies where the student could be insert.


4. MAIN BIBLIOGRAPHY

- Bratton, J. & Gold, J. (2007). *Human Resource Management: Theory and Practice*. 4th Edition, N.Y.: Palgrave Macmillan.
- Câmara, P. B. et al (2001). *Humanator: Recursos Humanos e Sucesso Empresarial*. Publicações Dom Quixote.
- Chiavenato, I. (2009). *Recursos Humanos: o capital humano das organizações*. 9ª ed. Rio de Janeiro: Editora Elsevier.
- Peretti, Jean_Marie (2007). *Recursos Humanos*. Lisboa: Edições Silabo.
- Seixo, J. (2007). *Gestão do Desempenho: Manual Prático*. 4ª ed. Lidel.
- Sousa, M., Duarte, T., Sanches, P.G. & Gomes, J. (2006). *Gestão de Recursos Humanos – Métodos e Práticas*. Lisboa: Lidel

5. TEACHING METHODOLOGIES (INCLUDING EVALUATION)

From the methodologies used in theoretical-practical lessons, we highlight:

- Lectures
- Interactive Lessons
- Simulation and case studies
- Group work
- Interaction and debate

	SUBJECT DESCRIPTION	MODELO PED.014.02
---	----------------------------	------------------------------

Continuous assessment will reflect the students average performance based on the following components:

- Global Test (written test) – 60%
- Group practical assignment – 20%
- Work in classroom (Attendance and Participation) – 20%

Students should obtain a minimum grade of 7,0 points in each of the components and 9,5 points in the overall sum. In the Final Assessment none of the evaluation instruments will be taken into account, being composed by just one component:

- Theoretical Practical Exam – 100%

6. COHERENCE BETWEEN TEACHING METHODOLOGIES AND OBJECTIVES

To attain the proposed goals, the methodology used in the curricular unit rests in theoretical-practical formation principles with focus in sharing, analyses and real life case studies. Whenever possible, the interaction and debate of ideas will be promoted in order to apply the concepts and techniques of human resources management in the hotel and catering sector.

7. ATTENDANCE

The continuous assessment requires the presence of at least 75% of classes. Students who exceed the limit are subject to final evaluation scheme.

8. CONTACTS AND OFFICE HOURS

Seia, 21-01-2019

Professor Name:



Area/Group Coordinator:
