

FUC Recursos Humanos e Liderança

1. Caracterização da Unidade Curricular.

1.1. Designação da unidade curricular

Recursos Humanos e Liderança

1.1. Curricular unit designation

Human Resources and Leadership

1.2. Sigla da área científica em que se insere

G - Gestão

1.2. Acronym of the scientific area in which it is inserted

G – Management

1.3. Duração

Semestral

1.3. Duration

Semiannual

1.4. Horas de trabalho

175

1.5. Horas de contacto

30

1.6. ECTS

6

1.7. Observações

2. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular.

Célia Ribeiro: 30 horas

3. Outros docentes e respetivas cargas letivas na unidade curricular.

4. Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes).

Parte-se da perspetiva estratégica da GRH como sendo a função que disponibiliza as competências necessárias à concretização do negócio da organização. Assim, pretende-se que os mestrandos sejam capazes de:

- (1) Integrar a GRH no contexto do negócio da organização, bem como no contexto social, político e económico onde intervém a organização;
- (2) Analisar criticamente os principais modelos de GRH;
- (3) Definir as principais práticas da GRH, nomeadamente a facilitação de relações, o processo de liderança, a gestão do desempenho e a gestão da mudança;
- (4) Analisar criticamente casos práticos de GRH;
- (5) Relacionar casos práticos com referenciais teóricos.
- (6) Reconhecer a importância do papel das organizações, fundamentalmente das práticas de GRH, na consolidação da sustentabilidade e no cumprimento dos ODS.

4. Learning objectives (knowledge, skills and competences to be developed by students).

The strategic perspective in which the HR has a primary role of deliver competencies needed for business was used to establish the objectives. Therefore, the students should be able to:

- (1) Relate the HR Function with the organization business and, as well, with the social, political and economic environment within the organization operates;
- (2) Critically examine the main models of HRM;
- (3) Define the HRM core practices, including relationship facilitation, the leadership process, performance management and change management;
- (4) Critically analyze HRM case studies;
- (5) Relate practical situations with theoretical framework.

(6) Recognize the importance of the role of organizations, fundamentally of HR practices, in consolidating sustainability and meeting the SDO.

5. Conteúdos programáticos.

1. Gestão Estratégica de Recursos Humanos
 - 1.1 A Emergência da Gestão de Recursos Humanos no Contexto Organizacional
 - 1.2. Responsabilidades e Papéis da Gestão de Recursos Humanos
 - 1.3. Análise Estratégica da Organização e do Negócio
 - 1.4. Modelos de Gestão de Recursos Humanos
2. Gestão dos Fluxos de Recursos Humanos
 - 2.1. A Função e o Recrutamento & seleção
 - 2.2. O Acolhimento e Integração
 - 2.3. Gestão das Progressões
 - 2.4. Gestão das Demissões
3. Gestão das Contribuições
 - 3.1. Gestão do Desempenho
 - 3.2. Gestão das Compensações
 - 3.3. Gestão das Competências
4. Gestão da Mudança e o Papel do Líder
 - 4.1. Mudança e Resistências à Mudança
 - 4.2. Gestão da Cultura e do Clima Organizacional
 - 4.3. Gestão do Desenvolvimento de Grupos
 - 4.4. Gestão do Desenvolvimento Organizacional
 - 4.5. Processos de Mudança
5. Diagnóstico da Função de Recursos Humanos
 - 5.1. Gestão da Satisfação dos Stakeholders
 - 5.2. Gestão da Eficiência da Função GRH – KPI's
6. Sistemas de Melhoria Contínua/Ideias de Melhoria
7. Motivação e Comprometimento Organizacional
8. Gestão da Diversidade

5. Syllabus

1. Strategic HRM
 - 1.1 The emergence of HRM
 - 1.2. Responsibilities of the HRM roles
 - 1.3. Organization and business strategic analysis
 - 1.4. Several HRM Models
2. People Flows Management
 - 2.1. Role and Recruitment & Selection
 - 2.2. Onboarding and Integration
 - 2.3. Management Progressions
 - 2.4. Managing Dismissals
3. Management of Contributions
 - 3.1. Performance Management
 - 3.2. Reward Management
 - 3.3. Skills management
4. Change Management and the leader's role
 - 4.1. Change and Resistance to Change
 - 4.2. Management Culture and Organizational Climate
 - 4.3. Management Group Development
 - 4.4. Management the Organizational Development
 - 4.5. Change Management Processes
5. HRM Function Diagnostics
 - 5.1. Management the Stakeholder Satisfaction
 - 5.2. Management the Efficiency of the HRM Function – KPI's
6. Continuous Improvement Systems / Improvement Ideas
7. Motivation and Organizational Engagement
8. Diversity Management

6. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular.

Os OBJETIVOS definidos articulam-se em torno de três linhas de ação: a estratégica, a das práticas de RH e a do fazer. A

primeira refere-se à GRH enquanto parceiro de negócio e, por isso, inserida na estratégia da organização. Assim, os primeiros dois tópicos do programa estão orientados para a compressão da dimensão estratégica da GRH. A segunda linha de estruturante dos OBJETIVOS já tem a ver com o saber-fazer, isto é, com as práticas da GRH. A esta linha corresponde as restantes temáticas do programa que, seguindo o modelo de Ulrich de GRH (Harvard Business School), articula-se em torno da gestão da infraestrutura, gestão dos contributos e da gestão da mudança. Por fim, no último tema do programa, retomase a dimensão estratégica da GRH perspetivando-se a sua avaliação e auditoria em termos do contributo prestado ao negócio.

6. Demonstration of the syllabus coherence with the curricular unit's objectives

The objectives are articulated around three trends of action: the strategic, the HR practices and the practical doing. The first one, the strategy, refers to HRM as a business partner. Therefore, the HRM is integrated within the organization strategy. Thus, the first two subjects of the program are oriented for a deep understanding of the HRM strategic dimension. The objectives second trend is related with the practice or with to know-to-do. In this case the focus is the HRM practices. So following the trend the program was based on Ulrich HRM Model (Harvard Business School), proposing the studies of the infrastructure management, the contributions management and change management. Finally, the last topic of the program returns to HRM strategic dimension, looking for ahead the HR evaluation and audit, in terms of the HR contribution for the business.

7. Metodologias de ensino (avaliação incluída).

Metodologia baseada no método do estudo de casos. Numa primeira fase é apresentada a temática em estudo. Em seguida os mestrandos realizarão uma pesquisa teórica da temática em estudo. Por fim, os mestrandos empreenderão um trabalho de campo que consiste na elaboração de um relatório descritivo de uma situação prática exemplificativa da temática em estudo. Neste relatório deverá existir uma integração teoria/prática.

Avaliação: Frequência única (60%) e trabalhos individuais e de grupo (40%).

7. Teaching methodologies (including evaluation)

It will be used a case study pedagogical methodology. Initially the theoretical subject will be presented. After that the students will do a literature revision concerning the subject in study. Finally the students will do a field work in which they have to prepare a report describing a real situations, relating the practical information with the theoretical framework.

Evaluation: Single test (60%) and individual and group work (40%).

8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular.

A terceira linha estruturante da definição dos OBJETIVOS refere-se à capacidade de teorizar a prática do dia-a-dia e de utilizar ferramentas de GRH. Assim, perspetivou-se uma metodologia baseada no estudo de casos. Por um lado, os mestrandos são expostos a uma abordagem teórica do problema. Mas para a sua consolidação terão que desenvolver trabalho de pesquisa de literatura referente à temática em questão. Esta prática vai permitir aos mestrandos adequarem a aquisição de conhecimentos ao seu ritmo pessoal. Por outro lado, é uma forma de treino para o trabalho de investigação que vão ter de realizar aquando da elaboração da dissertação. Numa segunda vertente, os mestrandos vão ser conduzidos a explorar situações práticas que implicam a operacionalização dos conceitos teóricos abordados, preparando-os para o saber-fazer. Por fim, o sistema de avaliação, prevê também esta perspetiva de ligação da teoria com a prática.

8. Demonstration of the teaching methodologies coherence with the curricular unit's objectives

The third objectives structural trend is related with the students' capabilities to be able to theorize the practical day-to-day and to use the HRM tools. In line to this it is taken the option to use a case study methodology. On the one hand the students are exposed to a theoretical approach to the problem. However, the knowledge acquisition is developed through literature research work concerning the subject in study. This practice will allow the students to tailor the acquisition of knowledge at their own paced learning. On the other hand, the pedagogical methodology will allow the students to train the research work which they will have to do when they start to work on master dissertation. Finally the students will be required to explore practical daily situations involving theoretical concepts discussions, preparing them for the know-to-do. The evaluation system also provides the relationship between the theory and the practice.

9. Bibliografia de consulta/existência obrigatória.

Arden, P. (2018). *Não basta ser bom, é preciso querer ser bom*. Phaidon.

Blanchard, K. (2018). *Um nível superior de liderança* (3ª ed.). Actual Ed..

Bamberger, P., & Meshoulam, I. (2014). *Human resources strategy: Formulation, implementation and impact*. Sage Public.

Cardoso, A. (2016). *Atração, seleção e integração de talentos*. Ed. Lidel.

Carvalho, A., & Rua, O. (2017). *Gestão de recursos humanos: Abordagem de boas práticas*. Ed. Vida Económica.

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

Gonçalves, S., Lopes, M., & Palma, P. (2021). *Encruzilhadas e desafios da GRH*. Edições Sílabo.

Jericó, P. (2012). *La nueva gestión del talento. Construendo compromiso*. Pearson Educación S.A..

Lopes, A. (2017). *Fundamentos de gestão de recursos humanos*. Ed. Sílabo.

Mações, M. (2018). *Manual de gestão moderna. Teoria e prática*. Conjuntura Actual Ed..

Sousa, M., Duarte, T., Sanches, P., & Gomes, J. (2012). *Gestão de recursos humanos: métodos e práticas*. Lidel – Edições Técnicas

Sotomayor, A. (2021). *Princípios da gestão de recursos humanos*. Ed. Rei dos Livros.

Ulrich, D. (2005). *The HR value proposition*. Harvard Business School Press.

Weick, K., & Sutcliffe, K. (2015). *Managing the unexpected: Sustained performance in a complex world*. John Wiley & Sons.

Outros documentos, nomeadamente artigos científicos, serão fornecidos no decorrer das sessões.