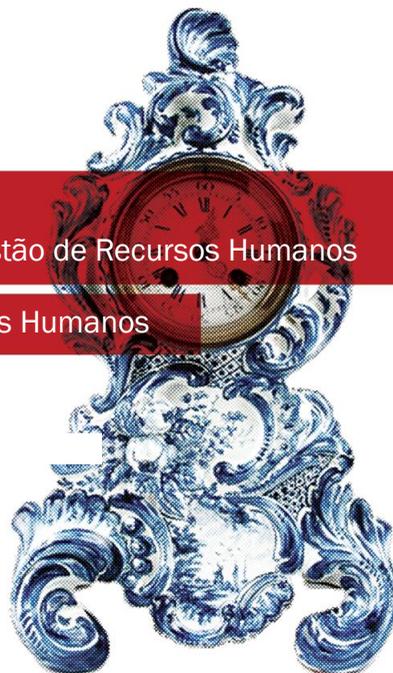


SIGRH
Sistemas de Informação para a Gestão de Recursos Humanos

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Aula 01



Docentes

Instituto Superior de Economia e Gestão
UNIVERSIDADE TÉCNICA DE LISBOA



Mário Romão - mario.romao@iseg.ulisboa.pt

Paulo Almeida Gonçalves - pagoncalves@iseg.ulisboa.pt



Objectivos da disciplina

A disciplina de SIGRH visa promover o desenvolvimento das seguintes competências :

- Identificar a importância e a necessidade da utilização de sistemas de informação na gestão de recursos humanos;
- Reconhecer oportunidades de relacionamento da empresa com o colaborador através da utilização de sistemas de informação;
- Integrar as decisões de gestão de SIGRH numa perspectiva holística de gestão.

Cronograma



Aula	Dia	Agenda	Docente
1	19 Fev	Apresentação da UC; Os SI/TI e a GRH: suporte aos processos de RH e as redes sociais ao serviço das organizações	Mário Romão
2	26 Fev	Sistemas de Informação de Gestão, tipologia de Laudon&Laudon; Bases de dados; Apresentação aplicação SaaS Tap My Back - motivação e reconhecimento	Mário Romão
3	5 Mar	Novos desafios da GRH e dos SIGRH, o caso do recrutamento, selecção e retenção do top-talent na área de TI; Apresentação Landing.Jobs - José Paiva (co-founder); Características dos vários tipos de SI segundo Laudon&Laudon	Mário Romão
4	12 Mar	Processos de GRH: do desenho/ conceção à implementação e integração Convite aguardando resposta	Mário Romão
5	19 Mar	Módulo aplicativos típicos de GRH: recrutamento e seleção, formação e desenvolvimento de RH, gestão de competências, avaliação de desempenho, controlo de assiduidade e processamento salarial	Paulo Almeida Gonçalves
6	9 Abr	Apresentação de solução de software	Paulo Almeida Gonçalves
7	16 Abr	Sistemas de suporte à comunicação intra-organizacional e ao ambiente colaborativo, comunidades de prática (ERM - Employee Relationship Management)	Paulo Almeida Gonçalves
8	23 Abr	A 3ª Plataforma e os novos desafios dos SIGRH	Paulo Almeida Gonçalves
9	30 Abr	Planeamento, aquisição, projecto e implementação de SIGRH	Paulo Almeida Gonçalves
10	7 Mai	Apresentação de solução de software	Paulo Almeida Gonçalves
11	14 Mai	Apresentação de trabalhos	Paulo Almeida Gonçalves
12	21 Mai	Apresentação de trabalhos	Mário Romão

Avaliação

Instituto Superior de Economia e Gestão
UNIVERSIDADE TÉCNICA DE LISBOA



Na Época Normal, a avaliação continua é obrigatória e tem as duas componentes seguintes :

1. Trabalho final (grupo) – 45%
2. Exame final (individual) – 55% (nota mínima de 8 valores)

Nota: Para quem não fizer o trabalho final e desejar, ainda assim, fazer o Exame de Época Normal, a nota final terá zero na componente “Trabalho final”.

O Exame de Recurso constitui uma oportunidade adicional de avaliação, para os alunos que:

- Não fizeram avaliação contínua;
- Não obtiveram aprovação na Época Normal;
- Que pretendam melhorar a classificação obtida.

(Na Época de Recurso, a nota do trabalho será considerada, apenas se contribuir para melhorar a nota final do aluno).

Instituto Superior de Economia e Gestão
UNIVERSIDADE TÉCNICA DE LISBOA



Constituição dos grupos de trabalho

A dimensão dos grupos será de **4 (mínimo)** a **5 elementos (máximo)**.

Os grupos devem ser criados no Aquila.



1. Trabalho final

TEMA DO TRABALHO

- Cada grupo deverá fazer uma pesquisa de soluções de SIGRH disponíveis no mercado e escolher uma das existentes;
- Para a solução escolhida, o grupo deverá apresentar as suas conclusões sobre:
 - Mercado-alvo;
 - Tipo de instalação;
 - Pontos fortes/ fracos da solução;
 - Funcionalidades;
 - Utilização;
 - Custos;
 -

DELIVERABLES

- Relatório + Apresentação + Artigo(s) relevantes para o trabalho



1. Trabalho final

OBJECTIVOS DO TRABALHO

- Autonomizar o grupo na **pesquisa de soluções** no mercado;
- Auxiliar o grupo a desenvolver espírito crítico e identificar as **diferenças entre soluções, a vários níveis**;
- Promover a capacidade do grupo identificar os **pontos fortes e fracos** duma solução de SIGRH;
- Perceber a **adequação da solução e respetivas funcionalidades**, a uma determinada realidade de empresa;
- Identificar a solução mais indicada para satisfazer um determinado conjunto de requisitos.



1. Trabalho final

RELATÓRIO

1) ESTRUTURA MÍNIMA OBRIGATÓRIA

- Capa
- Índice
- Resumo/ *Abstract*
- Introdução
- Tipo de solução e que áreas gere da GRH
- Análise da solução escolhida
- Mercado-alvo
- Pontos fortes/ fracos versus concorrência
- Conclusões
- Referências



1. Trabalho final

RELATÓRIO

2) DIMENSÃO

- Máximo total de **10 páginas** (incluindo capa e referências).

3) DATA E FORMA DE ENTREGA

- Entrega no Aquila, em formato **pdf**, até ao dia **13/05/2018**



1. Trabalho final

APRESENTAÇÃO

- Apresentação nas aulas de Apresentação de Trabalhos:
 - Aula 11 – **14/05/2018**
 - Aula 12 – **21/05/2018**
- A apresentação na aula, contará **obrigatoriamente** com a **presença** e **participação** de **todos** os elementos do grupo;
- O powerpoint terá um máximo de **15 slides** no total;
- O grupo deve fornecer uma cópia do powerpoint a preto e branco ao docente, antes da respetiva apresentação;
- A apresentação não poderá exceder **15 minutos**.



2. Exame final

- Individual
- Sem consulta
- Nota mínima: 8 valores



Bibliografia

Kavanagh, Michael J. 2014. *Human Resource Information Systems: Basics, Applications, and Future Directions*. Thousand Oaks: SAGE Publications.

Laudon, K. C. & Laudon, J. P. (2014) *Management Information Systems Managing the digital firm* (13th edition). Prentice Hall

Os artigos mencionados na página seguinte são sugestões de consulta para vários sub-temas da área da Gestão de RH e dos Sistemas de Informação de suporte aos RH

Lista de artigos científicos



#	Artigo
1	Challenges and opportunities affecting the future of HRM (2015)
2	The influence of IT on the future of HRM (2015)
3	ERM - Realizing competitive advantage through IT (2013)
4	Karasek, A. (2015). Information Technologies in Human Resources Management-Selected Examples. <i>World Academy of Science, Engineering and Technology, International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering</i> , 9(6), 1837-1842.
5	Weeks, K. O. (2013). An analysis of human resource information systems impact on employees. <i>Journal of Management Policy and Practice</i> , 14(3), 35.
6	Dulebohn, J. H., & Johnson, R. D. (2013). Human resource metrics and decision support: A classification framework. <i>Human Resource Management Review</i> , 23(1), 71-83.
7	Zafar, H. (2013). Human resource information systems: Information security concerns for organizations. <i>Human Resource Management Review</i> , 23(1), 105-113.