

# MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

## UNIDADE CURRICULAR MODELOS DE GESTÃO DE COMPETÊNCIAS, AVALIAÇÃO E RECOMPENSAS

### PROGRAMA 2º SEMESTRE 2018-2019

<b>DOCENTE</b>	Teresa Correia de Lacerda E-mail: <a href="mailto:tlacerda@iseg.ulisboa.pt">tlacerda@iseg.ulisboa.pt</a> Telem.: 917236294
<b>BIOGRAFIA</b>	Professora Auxiliar Convidada de Marketing na NOVA IMS, Universidade Nova de Lisboa. Professora Auxiliar Convidada de Comportamento Organizacional e Recursos Humanos no ISEG, Universidade de Lisboa. Doutoramento em Gestão pelo ISEG, Universidade de Lisboa. Investigadora em liderança, ética empresarial e sustentabilidade corporativa no CSG, Universidade de Lisboa. Consultora em Recursos Humanos.
<b>HORÁRIO DAS AULAS</b>	Turma 1: Quintas-feiras 18:00 – 20:00 Turma 2: Quintas-feiras 20:30 – 22:30
<b>HORÁRIO DE ATENDIMENTO</b>	Quintas-feiras 16:00 – 18:00 Com marcação prévia por e-mail.

<b>DESCRIÇÃO</b>	<p>Gestão de competências e a sua importância para a gestão estratégica de recursos humanos. Conceitos base e objetivos. Principais correntes teóricas que contribuíram para o desenvolvimento deste conceito. Discussão de casos práticos com o objetivo de compreender a eficácia dos vários sistemas usados.</p> <p>Nesta unidade curricular serão apresentadas as principais abordagens teóricas usadas para compreender a gestão de competências e o seu papel na gestão estratégica de recursos humanos. De forma a agilizar a compreensão deste conceito serão usados instrumentos de avaliação e discussão de casos práticos com o objetivo de compreender a aplicabilidade deste conceito. Por último, pretende-se desenvolver uma perspetiva crítica sobre o impacto que a gestão de competências pode ter ao nível da avaliação de desempenho e dos sistemas de recompensas.</p>
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM</b>	<p>No final da unidade curricular os participantes deverão ser capazes de:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Compreender a importância da gestão de competências.</li><li>- Aplicar conceitos associados ao tema a situações concretas.</li><li>- Avaliar criticamente os modelos usados nas empresas.</li><li>- Compreender como se usam determinadas ferramentas na gestão estratégica de recursos humanos.</li></ul>

<p><b>PROGRAMA</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Enquadramento da gestão de recursos humanos <ul style="list-style-type: none"> <li>• Articulado a gestão de recursos humanos com o negócio</li> <li>• Competências e vantagens competitivas</li> </ul> </li> <li>2. Formação e desenvolvimento para potenciar o capital humano <ul style="list-style-type: none"> <li>• Culturas de aprendizagem nas organizações</li> <li>• Modelos de desenvolvimento</li> <li>• Processos e etapas no desenvolvimento</li> </ul> </li> <li>3. Modelos baseados em competências <ul style="list-style-type: none"> <li>• Origem e definição de competências</li> <li>• Tipologias de competências</li> <li>• Modelos e sua aplicação prática</li> <li>• Processo de identificação de competências</li> <li>• Implicações da utilização de modelos de competências</li> </ul> </li> <li>4. Gestão e avaliação do desempenho <ul style="list-style-type: none"> <li>• Objetivos e requisitos da gestão de desempenho</li> <li>• Métodos de avaliação do desempenho</li> <li>• Interligação da avaliação do desempenho com os outros sistemas de recursos humanos</li> <li>• Feedback contínuo</li> </ul> </li> <li>5. Gestão dos sistemas de recompensas <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recompensas e motivação</li> <li>• Recompensas baseadas nas competências</li> </ul> </li> </ol>
<p><b>BIBLIOGRAFIA</b></p>	<p>Armstrong, M. (2015). <i>Handbook of Reward Management Practice: Improving Performance Through Reward (5<sup>th</sup> edition)</i>. London: Kogan Page.</p> <p>Camara, P. B., Guerra, P. B., &amp; Rodrigues, J. V. (2016). <i>Humanator XXI Recursos Humanos e Sucesso Empresarial (7<sup>a</sup> edição)</i>. Lisboa: Publicações Dom Quixote.</p> <p>Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., &amp; Cabral-Cardoso, C. (2016). <i>Manual de Comportamento Organizacional e Gestão (8<sup>a</sup> edição)</i>. Lisboa: Editora RH.</p> <p>Rêgo, A., Cunha, M. P., Gomes, J. F. S., Cunha, R. C., Cabral-</p>

	<p>Cardoso, C., &amp; Marques, C. A. (2015). <i>Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano (3ª edição)</i>. Lisboa: Edições Silabo.</p> <p>Robbins, S. P., &amp; Judge, T. A. (2015). <i>Organizational Behavior (16<sup>th</sup> edition)</i>. New York: Prentice-Hall.</p> <p>Wilkinson, A., Redman, T., &amp; Dundon, T. (2017). <i>Contemporary Human Resource Management (5<sup>th</sup> edition)</i>. Harlow, UK: Pearson Education.</p>
<b>METODOLOGIA</b>	<p>Aulas teórico-práticas onde são expostos os tópicos dos conteúdos programáticos complementadas com a discussão de tópicos e casos práticos, análise crítica e resolução de problemas.</p>
<b>AVALIAÇÃO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabalhos a realizar pelos alunos em grupo (70%): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Apresentação do trabalho por todos os membros do grupo (20%).</li> <li>○ Projeto final (50%).</li> </ul> </li> <li>• Teste: Prova escrita individual com consulta (30%).</li> <li>• Época de Recurso: Prova escrita individual com consulta (100%).</li> </ul>