



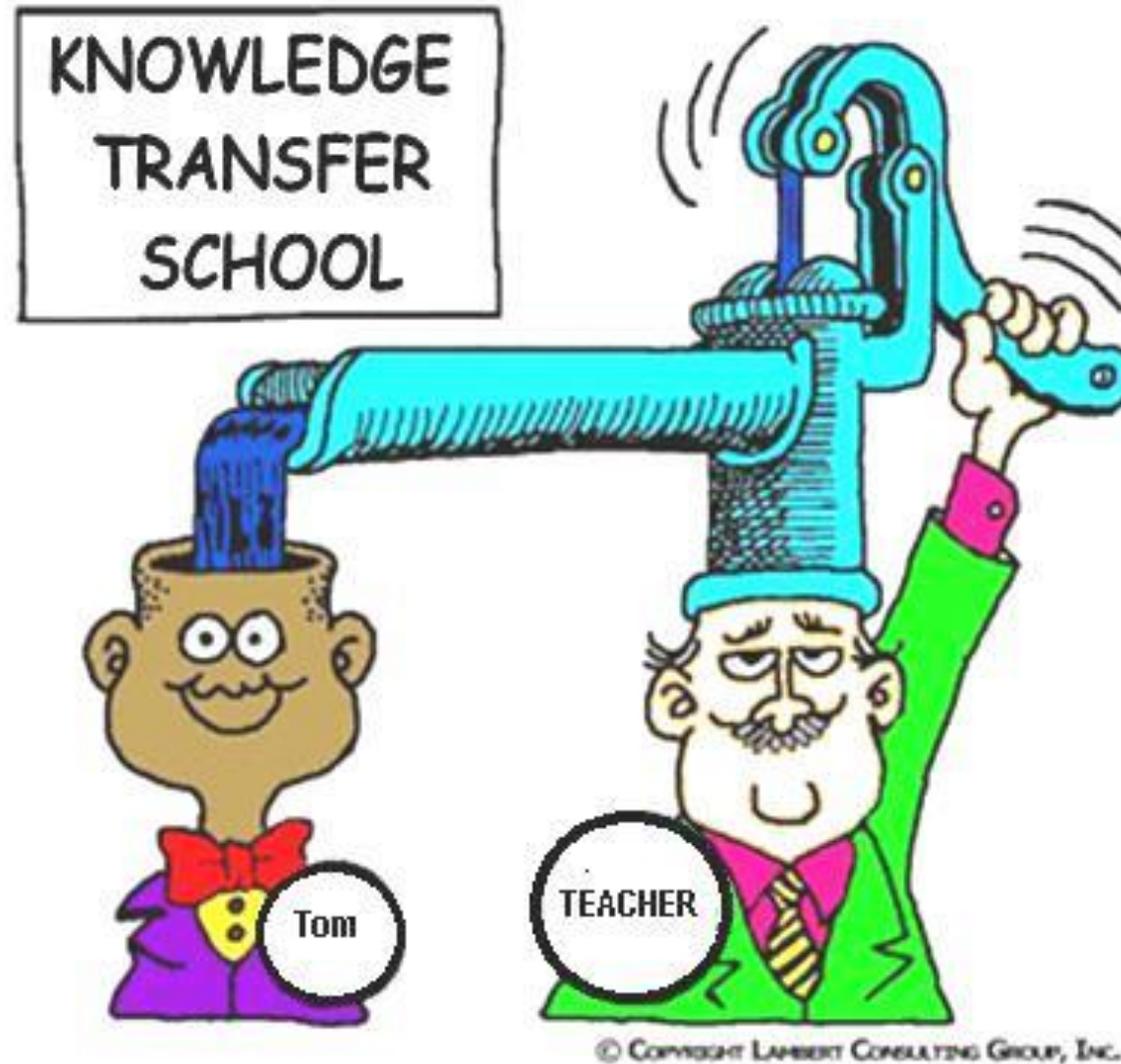
MGRH – MODELOS DE GESTÃO DE COMPETÊNCIAS

TERESA C LACERDA

Teresa Correia de Lacerda

- Formação Académica: Doutoramento em Gestão, Mestrado em Marketing e Licenciatura em Economia pelo ISEG
- Experiência Profissional: Banca, Terceiro Setor e fundadora de empresas nos setores energia, educação, formação e restauração. Consultora de RH.
- Áreas de Investigação:
 - Liderança
 - Mulheres na Liderança
 - Mudança Organizacional (Novas Tecnologias, Digitalização)
 - Sustentabilidade Corporativa
 - Ética nos Negócios

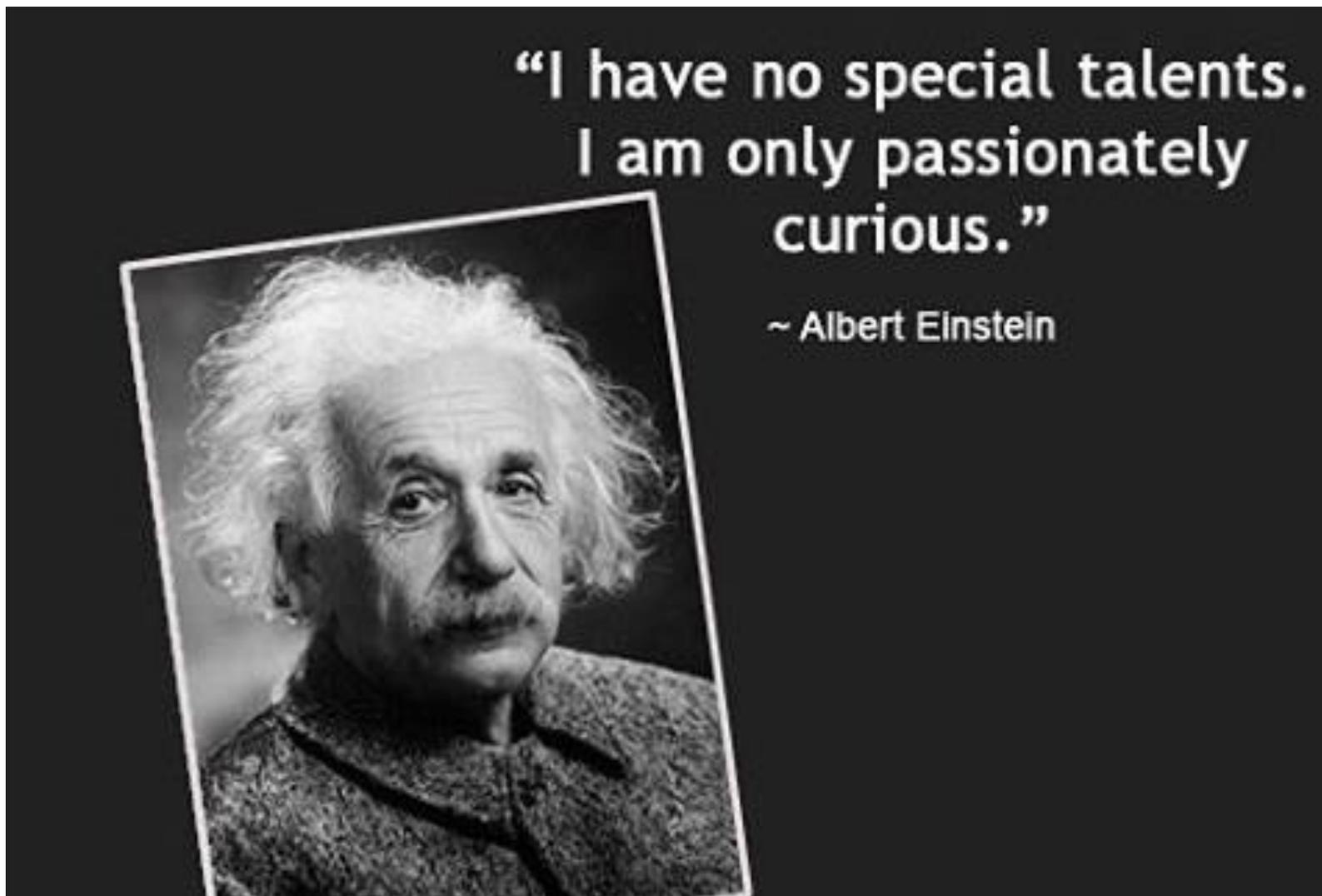
O SISTEMA DE APRENDIZAGEM TRADICIONAL



O NOVO PARADIGMA DA APRENDIZAGEM



O NOVO PARADIGMA DA APRENDIZAGEM



Horário de Atendimento

- Quintas-feiras 16:00 – 18:00
- Com marcação prévia por e-mail.

- Contactos: tlacerda@iseg.ulisboa.pt | 917236294

Objetivos de aprendizagem

1. Compreender a importância da gestão de competências.
2. Aplicar conceitos associados ao tema a situações concretas.
3. Avaliar criticamente os modelos usados nas empresas.
4. Compreender como se usam determinadas ferramentas na gestão estratégica de recursos humanos.

Programa

1. Enquadramento da gestão de recursos humanos
 - Articulado a gestão de recursos humanos com o negócio
 - Competências e vantagens competitivas
2. Formação e desenvolvimento para potenciar o capital humano
 - Culturas de aprendizagem nas organizações
 - Modelos de desenvolvimento
 - Processos e etapas no desenvolvimento
3. Modelos baseados em competências
 - Origem e definição de competências
 - Tipologias de competências
 - Modelos e sua aplicação prática
 - Processo de identificação de competências
 - Implicações da utilização de modelos de competências
4. Gestão e avaliação de desempenho
 - Objetivos e requisitos da gestão de desempenho
 - Métodos de avaliação de desempenho
 - Interligação da avaliação do desempenho com os outros sistemas de recursos humanos
 - Feedback contínuo
5. Gestão dos sistemas de recompensas
 - Recompensas e motivação
 - Recompensas baseadas nas competências

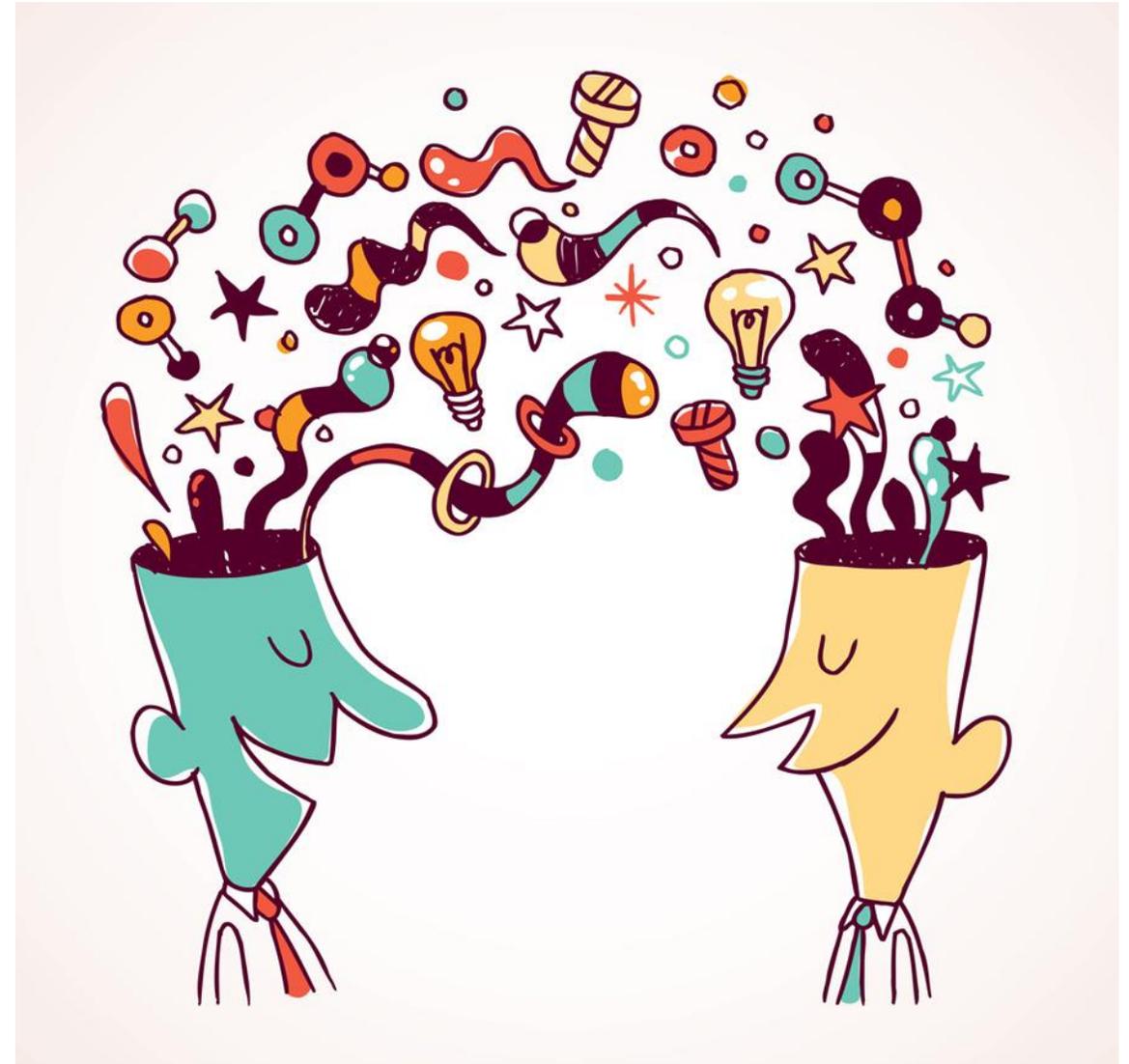
Bibliografia



- Armstrong, M. (2015). *Handbook of Reward Management Practice: Improving Performance Through Reward (5th edition)*. London: Kogan Page.
- Camara, P. B., Guerra, P. B., & Rodrigues, J. V. (2016). *Humanator XXI Recursos Humanos e Sucesso Empresarial (7^a edição)*. Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., & Cabral-Cardoso, C. (2016). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão (8^a edição)*. Lisboa: Editora RH.
- Rêgo, A., Cunha, M. P., Gomes, J. F. S., Cunha, R. C., Cabral-Cardoso, C., & Marques, C. A. (2015). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano (3^a edição)*. Lisboa: Edições Silabo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior (16th edition)*. New York: Prentice-Hall.
- Wilkinson, A., Redman, T., & Dundon, T. (2017). *Contemporary Human Resource Management (5th edition)*. Harlow, UK: Pearson Education.

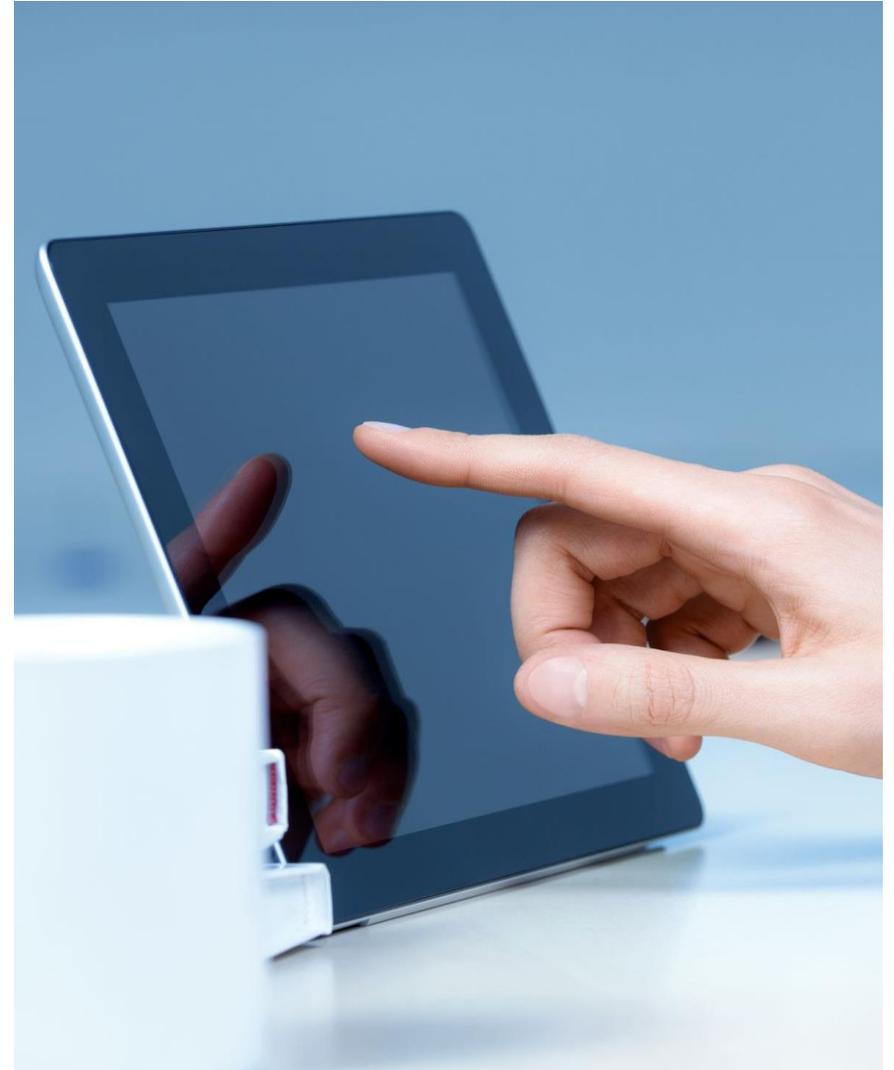
Metodologia

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.



Avaliação

- Trabalhos a realizar pelos alunos em grupo (70%):
 - Apresentação do trabalho por todos os membros do grupo (20%).
 - Projeto final (50%).
- Teste: Prova escrita individual com consulta (30%).
- Época de Recurso: Prova escrita individual com consulta (100%).



Pre-readings



Composição dos Grupos de Trabalho

Nome do Grupo:



Name:
Email:
Mobile:



Name:
Email:
Mobile:



Name:
Email:
Mobile:



Name:
Email:
Mobile:

Q&A



MODELOS DE GESTÃO DE COMPETÊNCIAS

TERESA C LACERDA