



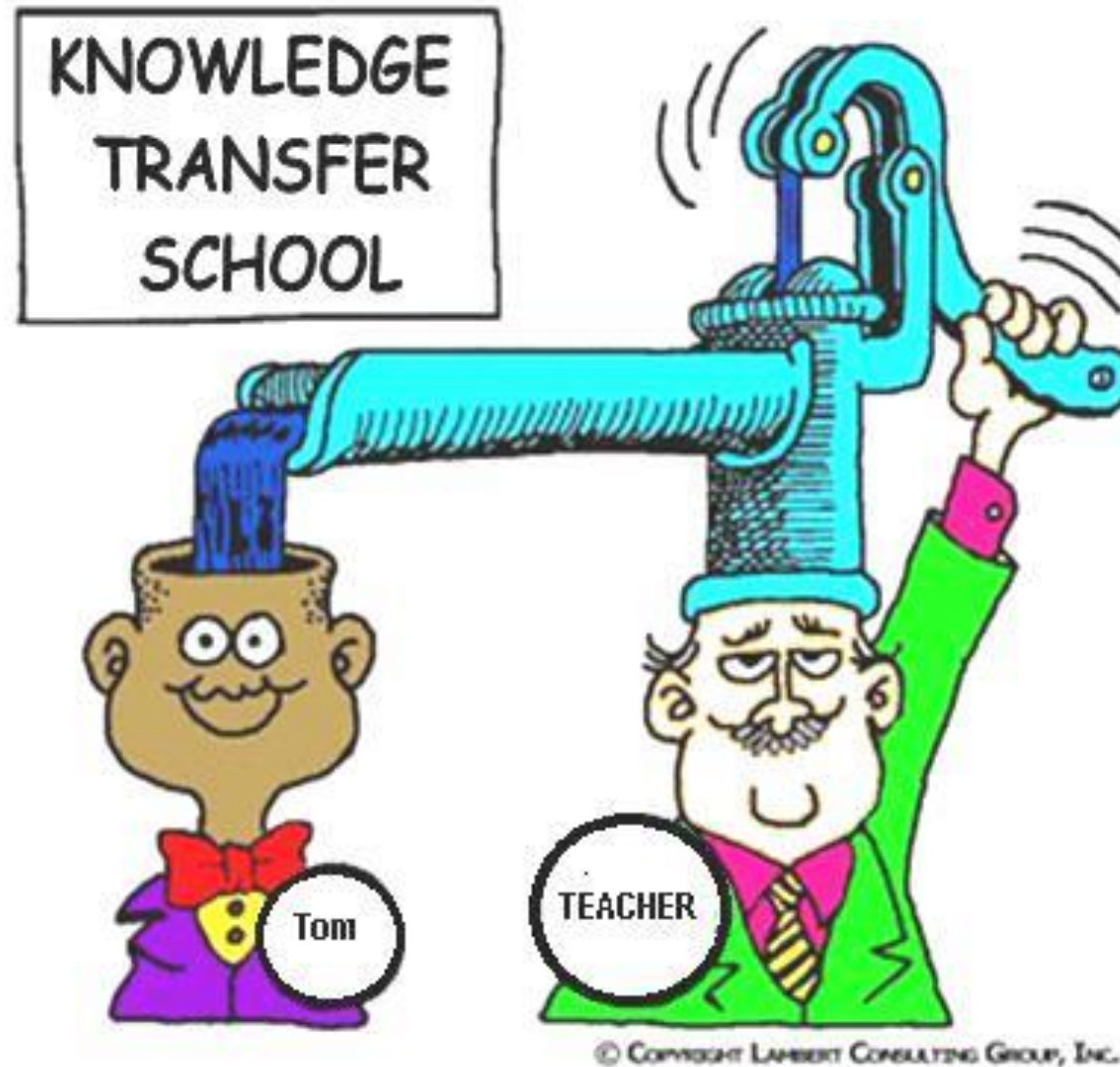
# MGRH – MODELOS DE GESTÃO DE COMPETÊNCIAS

## 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

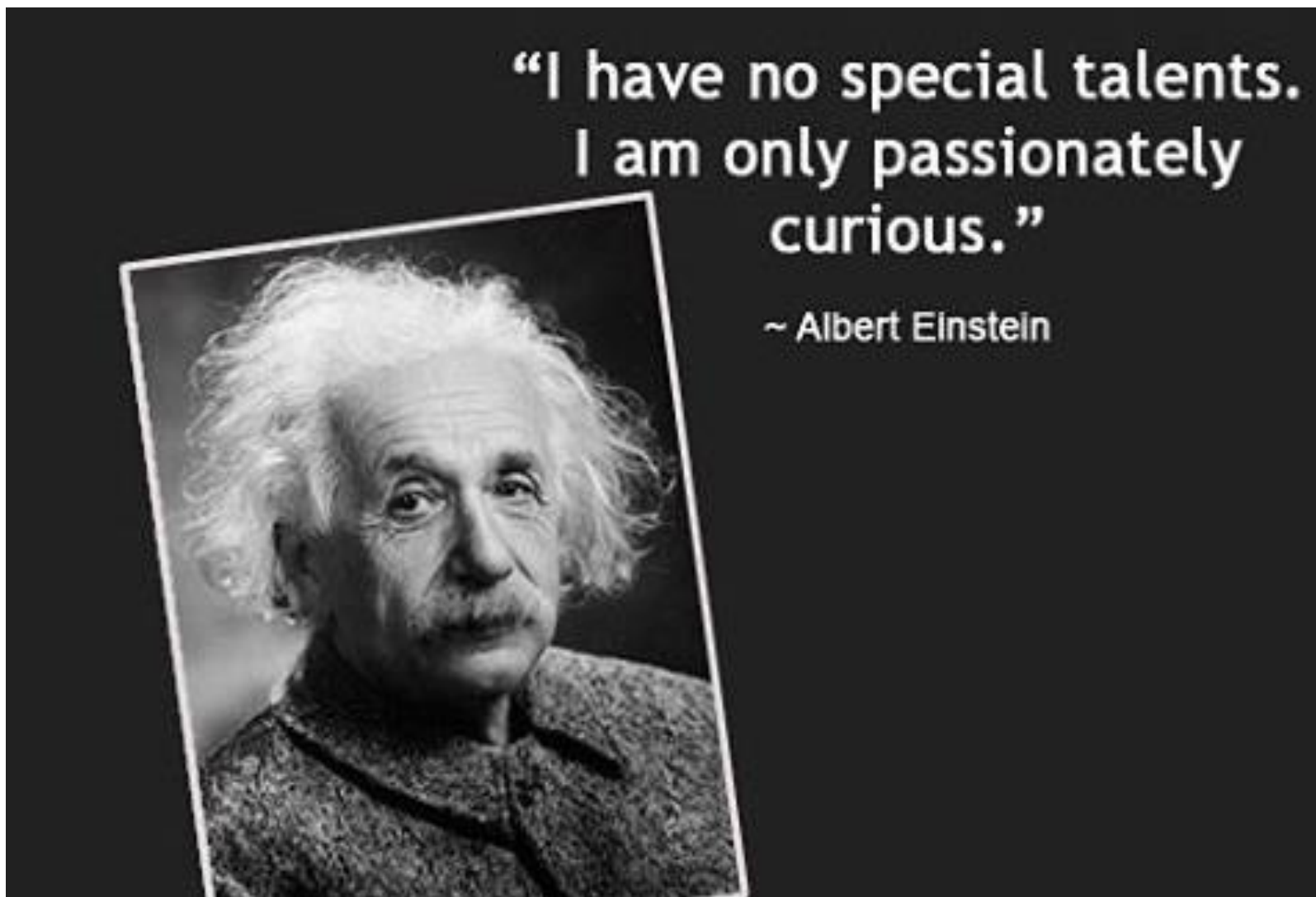
# O SISTEMA DE APRENDIZAGEM TRADICIONAL



# 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](mailto: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



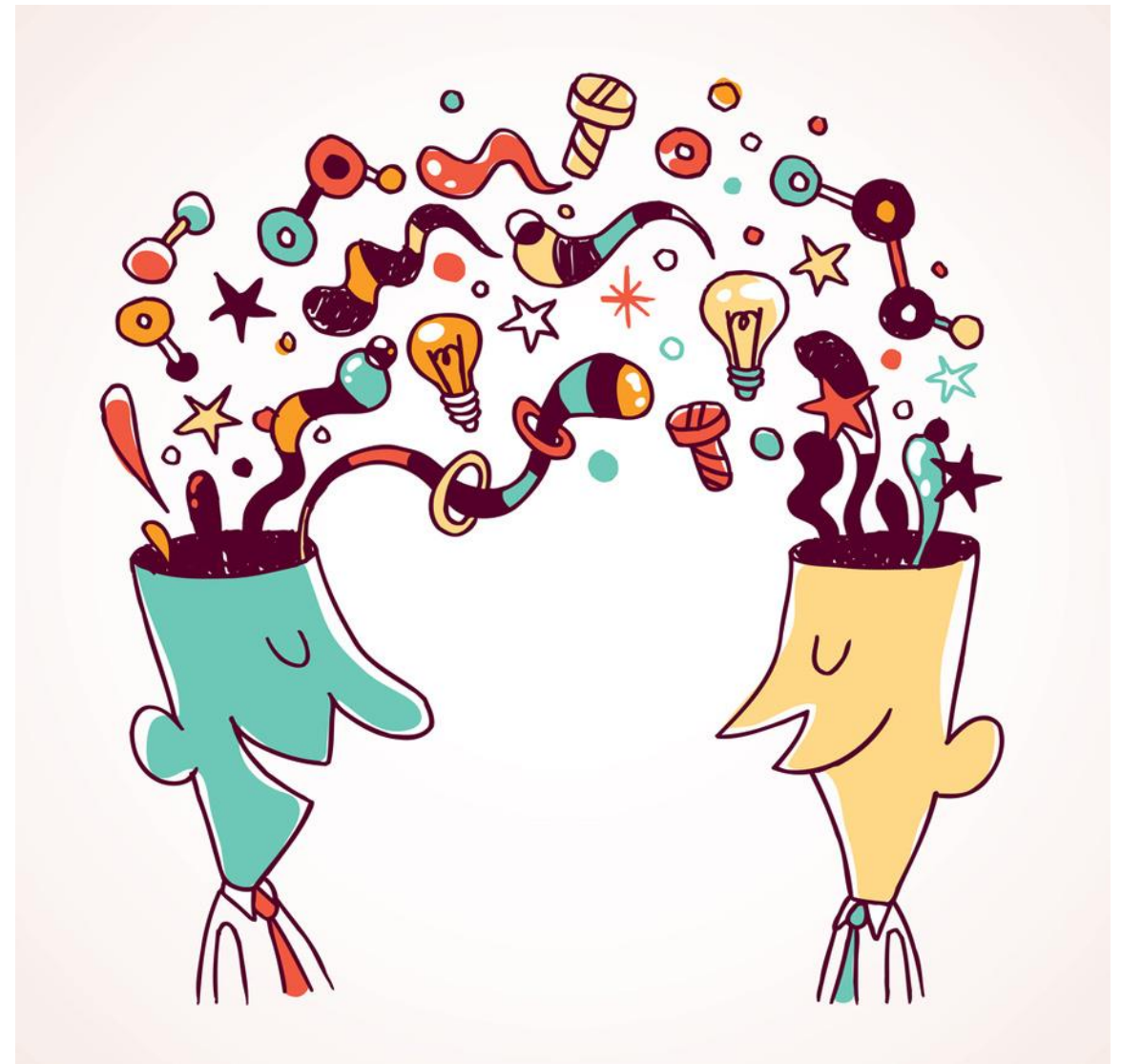
# Bibliografia



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

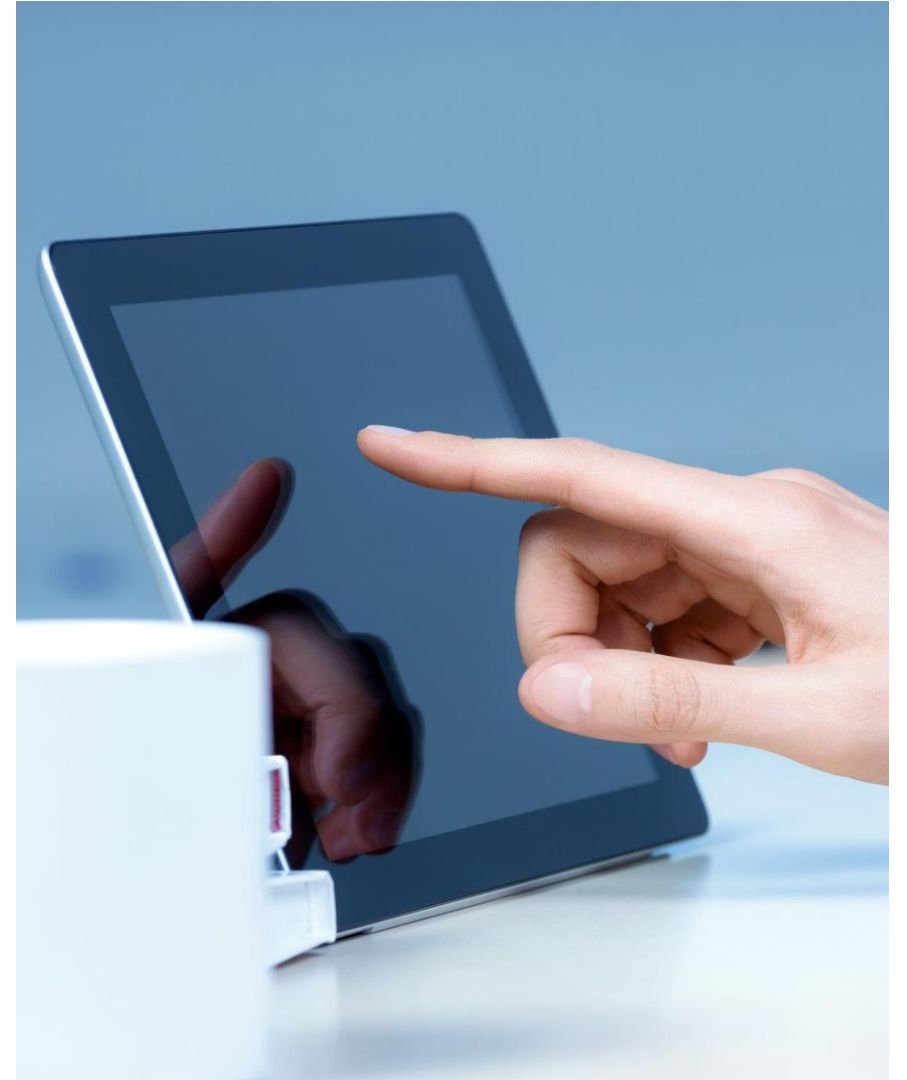
# Metodologia

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