

Escola Superior de Gestão de Tomar

Ano Letivo 2015/2016

Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

Licenciatura, 1º Ciclo

Plano: RCC 21/12/2010 [DR.4928/2011 21.03.2011]

Ficha da Unidade Curricular: História e Teorias da Gestão de Recursos Humanos

ECTS: 5; Horas - Totais: 135.0, Contacto e Tipologia, TP:60.0; OT:15.0;

Ano|Semestre: 1|S2; Ramo: Tronco Comum;

Tipo: Obrigatória; Interação: Presencial; Código: 964011

Área Científica: Recursos Humanos

Docente Responsável

Maria Alexandra Falcão Bento Baptista Vilhena de Carvalho
Professor Adjunto

Docente e horas de contacto

Maria Alexandra Falcão Bento Baptista Vilhena de Carvalho
Professor Adjunto, TP: 60; OT: 15;

Objetivos de Aprendizagem

Os alunos devem ficar aptos a compreender a história e a evolução das teorias da Gestão de Recursos Humanos, de modo a ficarem dotados de uma base de conhecimentos sólida sobre a problemática das organizações, sua definição e objetivos organizacionais.

Conteúdos Programáticos

I – Introdução. 1.1 A Organização e os seus diferentes níveis. II – Abordagem às Diferentes Teorias Organizacionais. III - Estruturas Analíticas: Metáforas Organizacionais. IV – Estruturas Organizacionais. V – Desenho Organizacional. VI – Desafio das organizações contemporâneas. VII - Apresentação de "Estudos de Casos", de acordo com a teoria lecionada.

Conteúdos Programáticos (detalhado)

Cap. I – Introdução

1.1 – A Organização e os seus diferentes níveis:

1.2 – Missão, visão, valores e definição de objetivos organizacionais.

Cap. II – Abordagem das diferentes teorias organizacionais

2.1 - Teorias clássicas: Taylor e Fayol.

2.2 - Max Weber e a burocracia.

2.3 - Escola das Relações Humanas.

2.4 - Teoria Geral dos Sistemas e Abordagem Sócio-Técnica.

2.5 - Teorias Contingenciais.

2.6 - Abordagem Política das Organizações.

2.7 - Temáticas Emergentes.

Cap. III – Estruturas analíticas: metáforas organizacionais

3.1 – O conhecimento metafórico.

- 3.2 – Metáfora mecânica.
- 3.3 – Metáfora orgânica.
- 3.4 – Metáfora política.
- 3.5 – Metáfora cibernética ou a organização como cérebro.
- 3.6 – Metáfora cultural.
- Cap. IV – Estruturas Organizacionais
 - 4.1 – Estrutura funcional.
 - 4.2 – Estrutura divisional.
 - 4.3 – Estrutura matricial.
 - 4.4 – Estrutura horizontal.
 - 4.5 – Estrutura em rede.
- Cap. V – Desenho Organizacional
 - 5.1 – Mecânico/orgânico.
 - 5.2 – Elementos comuns das organizações.
 - 5.3 – Configurações organizacionais.
- Cap. VI – Desafio das organizações contemporâneas
 - 6.1 - Produtividade.
 - 6.2 – Melhoria contínua.
 - 6.3 – Organização aprendente (learning organization).
- Cap. VII – Apresentação de “Estudo de Casos”, de acordo com a teoria lecionada.

Metodologias de avaliação

Avaliação contínua: teste final escrito (60%) e apresentação oral de um trabalho (40%), com nota mínima de 50% da nota máxima em cada componente. Exame: teste final escrito.

Software utilizado em aula

Não aplicável.

Estágio

Não aplicável.

Bibliografia recomendada

- Ferreira, J. (2001). *Manual de Psicossociologia das Organizações*. Lisboa: McGraw-Hill
- Bilhim, J. (2005). *Teoria Organizacional. Estruturas e Pessoas*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas
- Meirinhos, V. e Vaz, E. (2010). *Recursos Humanos - Das Teorias às Boas Práticas*. Santo Tirso: Editorial Novembro

Coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos

Como competências, o aluno deverá deter capacidades para compreender a existência de diferentes visões da organização, quer numa perspetiva histórica, quer da sua aplicabilidade em contextos reais; conhecer a função organização, entendendo os aspetos determinantes do desenho departamental, e as principais configurações organizacionais e a importância destas temáticas no aumento da eficácia organizacional; saber abordar alguns desafios das organizações contemporâneas, como sejam a produtividade, a “organização aprendente”, a qualidade e a melhoria contínua.

Metodologias de ensino

Aulas teóricas onde são expostos os conteúdos programáticos, complementadas por sessões práticas.

Coerência das metodologias de ensino com os objetivos

O método de trabalho expositivo permite transmitir ao aluno a informação científica e técnica, necessária para a compreensão da evolução histórica e teórica da gestão de recursos humanos nas organizações. A interatividade é fundamental para manter a atenção do aluno e para o docente perceber como a mensagem está a ser recebida (feedback). A apresentação de trabalhos de grupo também permite uma melhor interação entre a teoria e a prática.

Língua de ensino

Português

Pré requisitos

Não aplicável.

Programas Opcionais recomendados

Não aplicável.

Observações

Docente Responsável

A. Carvalho

Diretor de Curso, Comissão de Curso

F. Almeida

Conselho Técnico-Científico

Albino Gomes

