



INSTITUTO POLITÉCNICO DE TOMAR

ESCOLA SUPERIOR DE GESTÃO DE TOMAR

CURSO

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS E
COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

ANO LECTIVO

2009/2010

FICHA DA UNIDADE CURRICULAR

Unidade Curricular	RECRUTAMENTO E SELECÇÃO		
Área Científica	RECURSOS HUMANOS		
Classificação curricular	OBRIGATÓRIA	Ano / Semestre	3º Ano / 1º Semestre

Créditos ECTS	Horas de trabalho do aluno	Carga horária das sessões de ensino	
		Natureza Colectiva (NC)	Orientação Tutorial (OT)
5,5	150	60 TP	17

DOCENTES		CATEGORIA
Responsável	Maria Fernanda Pires Aparício	Professora Adjunta
Teóricas		
Teórico-Práticas	Maria Fernanda Pires Aparício	Professora Adjunta
Práticas		
Prático-Laboratorial		

OBJECTIVOS

Saber recrutar e seleccionar pessoas adequadas ao sucesso dos negócios. Conhecer o papel do recrutamento e da selecção na gestão de Recursos Humanos. Prever e planear as carreiras no seio da organização atraindo talentos necessários ao sucesso empresarial. Conhecer os métodos e técnicas utilizados no recrutamento e selecção. Compreender o processo de concepção e implementação de algumas das técnicas específicas de análise de funções, de recrutamento e de selecção profissional. Ser capaz de definir e avaliar a qualidade e valor de um processo de Recrutamento e Selecção; • Treinar a capacidade de interpretação e de análise das técnicas psicométricas e dos testes em geral. Elaborar relatórios finais e outros documentos de apoio á decisão

PROGRAMA PREVISTO

Planeamento estratégico de RH e o sucesso empresarial. Evolução do mercado de emprego e perspectiva histórica evolutiva do recrutamento e selecção profissional. Recolha de informação e identificação da necessidade. A análise de funções e a definição de metodologias de intervenção em gestão de competências. Aspectos metodológicos na concepção de um assessment center. Desenvolver, implementar, orçamentar, executar e acompanhar o recrutamento, a selecção e processos de colocação. A definição e elaboração de perfis de candidatos. Definir a estratégia de atracção e recrutamento. Planear, executar e decidir sobre os métodos e processos de selecção. A psicometria e outros preditores de desempenho; Baterias de testes psicológicos; Testes de personalidade, de interesses e

questionários de motivação; Teste projectivos e sua utilização em Selecção Profissional. Análise de dados biográficos, tipos de entrevistas psicológica, testes psicológicos e de avaliação de personalidade, provas de grupo e provas situacionais. A decisão final, definição de critérios e elaboração de relatórios. A entrevista de negociação, a fase de informação, condições de admissão, o contrato psicológico e acolhimento e a integração na empresa. Avaliação e controlo dos processos de recrutamento e Selecção. Tipologias de Selecção Profissional; Aspectos deontológicos e de ética profissional no recrutamento e selecção,

BIBLIOGRAFIA

- Ceitol, M.(2004). **Sociedade, gestão e Competências – Novas dinâmicas para o sucesso das pessoas e das organizações.** Lisboa: Ed. Sílabo
- Ceitol, M.(2006). **Gestão e Desenvolvimento de Competências.** Lisboa: Ed. Sílabo
- Cook, M. (2001). **Personel Selection: Adding value through people.** Chichester:Jonh Willey & Son
- Vala, J, Caetano, A.(2002). **Gestão de recursos Humanos - Contextos, processos e técnicas.**Lisboa: RH Editora

WEBGRAFIA

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Avaliação Contínua	Assiduidade às aulas
Avaliação Periódica	Trabalhos individuais
Avaliação Final	Teste Final

OBSERVAÇÕES

Realização de 3 trabalhos individuais (30%) sobre métodos e processos de selecção profissional e um teste final para avaliação de conhecimentos teóricos (60%) e assiduidade às aulas (10%).

Estudante /Trabalhador teste final de conhecimentos (100%)

HORÁRIO DE ORIENTAÇÃO TUTORIAL

Dia	Horário	Local
-----	---------	-------


29.10.29
2