

Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

Licenciatura, 1º Ciclo

Plano: Despacho nº 1887/2016 - 05/02/2016

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

Tipo: Obrigatória; Interação: Presencial; Código: 964011

Área Científica: Recursos Humanos

Docente Responsável

Maria Alexandra Falcão Bento Baptista Vilhena de Carvalho

Professor Adjunto

Docente(s)

Maria Alexandra Falcão Bento Baptista Vilhena de Carvalho

Professor Adjunto

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.

ODS: 11 - Cidades e Comunidades Sustentáveis

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:

1.1.1 - Missão, visão, valores e definição de objectivos 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* . 1.^a, McGraw-Hill. Lisboa
- Bilhim, J. (2005). *Teoria Organizacional. Estruturas e Pessoas* . 1.^a, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas. Lisboa
- Meirinhos, V. e Vaz, E. (2010). *Recursos Humanos - Das Teorias às Boas Práticas* . 1.^a, Editorial Novembro. Santo Tirso

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

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:

- 5 - Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas;
- 8 - Promover o crescimento económico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos;
- 10 - Reduzir as desigualdades no interior dos países e entre países;

Docente responsável

Maria
Alexandra
Carvalho

Digitally signed by Maria Alexandra
Carvalho
DN: c=PT, l=Tomar, o=Instituto
Politécnico de Tomar, ou=Unidade
Departamental de Ciências Sociais,
cn=Maria Alexandra Carvalho

