

Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

Licenciatura, 1º Ciclo

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

Ficha da Unidade Curricular: Desenvolvimento Organizacional

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

Ano Semestre: 3 | S1; Ramo: Tronco Comum;

Tipo: Obrigatória; Interação: Presencial; Código: 964027

Área Científica: Recursos Humanos

Docente Responsável

Sílvio Manuel da Rocha Brito

Professor Adjunto

Docente(s)

Sílvio Manuel da Rocha Brito

Professor Adjunto

Objetivos de Aprendizagem

No final do semestre os estudantes deverão compreender a importância do Desenvolvimento Organizacional, os seus processos, os seus agentes intervenientes, as diferentes técnicas que se aplicam, assim como as ferramentas, para gerirem a mudança organizacional nos seus níveis de intervenção.

Objetivos de Aprendizagem (detalhado)

No final da U.C. os alunos deverão:

1. Compreender a importância do Desenvolvimento Organizacional
2. Compreender o processo de Desenvolvimento Organizacional e os seus agentes;
3. Conhecer as diferentes técnicas e ferramentas de mudança organizacional.
4. Conhecer os diferentes níveis de intervenção.

Conteúdos Programáticos

1. Mudança individual.
2. Mudança grupal.
3. Mudança organizacional.
4. Condução da mudança.
5. Agentes de mudança.
6. Reestruturações.
7. Fusões e aquisições.
8. Cultura e mudança.
9. Projetos de mudança.
10. Mudança e complexidade.
11. Mudança e incerteza.

Conteúdos Programáticos (detalhado)

1. Processos e aproximações.
2. Tipos de grupos, eficácia, e eficiência.
3. Modelos e aproximações.
4. Liderança, papéis, qualidades, competências e recursos.
5. Modelos, competências e aspetos a aprofundar.
6. Razões, processos e perspetivas.
7. Sucessos, insucessos, linhas orientadoras.
8. Perspectivas, valores e princípios.
9. Balanço, controle e sucesso.
10. Papeis, instrumentos, investimentos.
11. Tomada de decisão, competências, suporte e instrumentos,

Metodologias de avaliação

Avaliação contínua: casos práticos 60%, prova de frequência 40%.

Avaliação final através de exame escrito.

Dispensa da avaliação final quem obter um mínimo de 10 valores na avaliação contínua.

Software utilizado em aula

Não aplicável.

Estágio

Não aplicável.

Bibliografia recomendada

- Anderson, D. (2014). *Organization Development*. California: Sage
- Brannick, T. e Coghlan, D. (2010). *Doing action research in your own organization*. London: Sage
- Cameron, E. (2016). *Making Sense of Change Management*. (Vol. 1). (pp. 1-450). London: Kogan Page
- Hodges, J. (2016). *Managing and Leading People Through Organizational Change*. (Vol. 1). (pp. 1-377). London: Kogan Page

Coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos

Obj.1 - Compreender a importância do Desenvolvimento

Conteúdos: 1, 2, 3 e 4.

Obj. 2 -Compreender o processo de Desenvolvimento Organizacional e os seus agentes

Conteúdos: 5, 6, 7.

Obj. 3 - Conhecer as diferentes técnicas e ferramentas de mudança organizacional.

Conteúdos: 6, 7.

Obj. 4 - Conhecer os diferentes níveis de intervenção:

Conteúdos: 8, 9, 10, 11

Metodologias de ensino

Expositivo, interrogativo. Discussão de casos práticos.

Coerência das metodologias de ensino com os objetivos

A apresentação dos principais modelos teóricos permitirá aos alunos conhecer o enquadramento dos principais conceitos de desenvolvimento organizacional. Por sua vez, o método interrogativo e a discussão de estudos de caso, tem como objetivo estimular a reflexão, desta forma, aumentar a retenção e a

compreensão do processo de DO, os seus agentes, a forma de aplicação das diferentes técnicas, e os diferentes níveis de intervenção.

Língua de ensino

Português

Pré requisitos

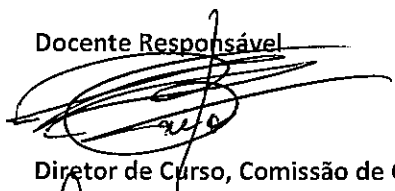
Não aplicável.

Programas Opcionais recomendados

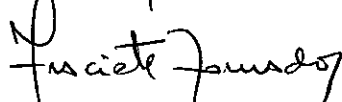
Não aplicável.

Observações

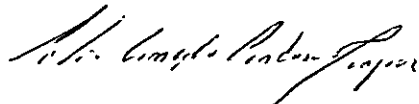
Docente Responsável



Diretor de Curso, Comissão de Curso



Conselho Técnico-Científico



Homologado pelo C.T.C.

Acta n.º 107 Data 30/11/17

