

Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

Licenciatura, 1º Ciclo

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

Ficha da Unidade Curricular: Recrutamento e Seleção

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: 964025

Área Científica: Recursos Humanos

Docente Responsável

Ana Luísa Junça da Silva

Professor Adjunto Convidado

Docente(s)

Ana Luísa Junça da Silva

Professor Adjunto Convidado

Objetivos de Aprendizagem

Apresentar aos alunos o papel do Recrutamento e Seleção no âmbito específico da Gestão de Recursos Humanos bem como a sua importância para o sucesso da empresa;

Proporcionar aos alunos um conhecimento conceptual e operacional do recrutamento e seleção de pessoal, incluindo a dimensão ética e legal, métodos e fontes de recrutamento, técnicas e instrumentos de avaliação, seleção e decisão.

Objetivos de Aprendizagem (detalhado)

- OA1. Gerir as questões legais e éticas envolvidas no Recrutamento e Seleção de pessoas;
- OA2. Conhecer os diferentes métodos e técnicas utilizadas, sua aplicabilidade e eficácia;
- OA3. Conceber e conduzir um processo desde a fase da identificação da necessidade até à avaliação e follow-up;
- OA4. Definir e avaliar a qualidade e valor de um processo de recrutamento e seleção;
- OA5. Elaborar os relatórios finais e comunicar a decisão em contexto de gestão de pessoas.

Conteúdos Programáticos

P1 - Introdução

P2 - Análise de necessidades de Recursos Humanos

P3 - Atração e Recrutamento

P4 - Seleção Baseada em Competências

P5 - Decisão e Orientação

P6 - Follow-up, avaliação e controlo do processo.

Conteúdos Programáticos (detalhado)

1) Introdução:

a. O contexto de recrutamento e seleção.

b. Questões éticas e legais.

2) Análise das necessidades dos Recursos Humanos:

a. O planeamento estratégico do recrutamento e seleção.

b. Competências: identificação, descrição e elaboração do perfil do candidato.

3) Atração e recrutamento:

a. Fontes e tipos de recrutamento.

b. Novas tecnologias no recrutamento e seleção.

4) Seleção baseada em competências:

a. Fases do processo de seleção.

b. Métodos e preditores do desempenho (dados biográficos, entrevista, testes e exercícios).

c. Assessment centres.

5) Decisão e orientação:

a. A tomada de decisão: critérios.

b. O relatório e a comunicação da informação (cliente e candidatos).

6) Follow-up, avaliação e controlo do processo.

Metodologias de avaliação

Avaliação Contínua:

Para estar qualificado em avaliação contínua, o aluno tem que ser pontual e assíduo em, pelo menos, 80% das aulas. Assim, a avaliação contínua pressupõe:

1. Participação (10%).
2. Trabalho de grupo: relatório e respetiva defesa (50%).
3. Duas frequências escritas (cada uma com uma ponderação de 20%. No total têm um peso de 40%).

Os alunos com menos de 9.5 valores em qualquer dos momentos de avaliação ou mais de 20% de absentismo serão admitidos à exame.

Avaliação por Exame escrito realizado na época que lhe compete (100%).

Software utilizado em aula

Não aplicável.

Estágio

Não aplicável.

Bibliografia recomendada

Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. (Vol. 1). (pp. 1-880). London: Kogan Page.

Cardoso, A. (2013). *Recrutamento & Selecção de Pessoal*. (Vol. 1). (pp. 1-184). Lisboa: Edições Lidel.

Carter, P. e Russell, K. (2015). *Ultimate IQ Tests*. (Vol. 1). (pp. 1-320). London: Kogan Page

Cook, M. (2009). *Personnel Selection: Adding value through people*. Chichester: John Willey & Son.

Heneman III, H., Judge, T. & Kammeyer-Mueller, J. (2012) *Staffing organizations*. Middleton: McGraw-Hill International Edition.

Pires, A. (1993). *Técnicas de Entrevista e Selecção de Pessoal*. (Vol. 1). (pp. 1-182). Lisboa: Edições CETOP.

Taylor, I (2008). *The assesment and selection handbook: Tools techniques and exercises for effective recruitment and development*. London: Kogan Page.

Taylor, S. (2014). *Resourcing and Talent Management*. London: Chartered Institute of Personnel and Development.

Coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos

Os conteúdos visam precisamente evidenciar a técnica de obter do mercado um número suficiente de candidatos para que a organização possa selecionar os colaboradores mais qualificados que necessita.

Metodologias de ensino

Método expositivo e ativo: todas as aulas serão teórico-práticas (TP), com o objetivo de apresentar os conceitos fundamentais e mostrar os problemas e soluções existentes, permitindo simultaneamente a sua discussão. Ao

longo do curso, através de uma metodologia de portfólio, os alunos aplicam os conhecimentos através da conceção de um processo aplicado de recrutamento e seleção. Complemento: visita a um centro de recrutamento e seleção e orientações tutoriais.

Coerência das metodologias de ensino com os objetivos

O conjunto de instrumentos técnicos postos à disposição dos discentes durante a prática de aula constituem uma simulação muito próxima da situação real que desempenharão na prática profissional.

Língua de ensino

Português

Pré requisitos

Não aplicável

Programas Opcionais recomendados

Não aplicável.

Observações

Docente Responsável

Ana Junça
Silva

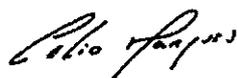
Assinado de forma digital por Ana
Junça Silva
Dados: 2018.09.19 14:26:45 +01'00'

Diretor de Curso, Comissão de Curso

Maria Graciete da
Purificação Reis
Henriques Honrado

Assinado de forma digital por
Maria Graciete da Purificação
Reis Henriques Honrado
Dados: 2018.09.19 15:14:58
+01'00'

Conselho Técnico-Científico



Assinado de forma digital por
Célio Gonçalo Cardoso Marques
Dados: 2018.10.04 16:40:52
+01'00'

