

<b>Ano Académico: 2022/2023</b>	<b>PÓS GRADUAÇÃO EM EMPREENDEDORISMO E GESTÃO DE NEGÓCIOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE</b>		
<b>Identificação da unidade curricular (UC)</b>			
<b>Nome:</b>	<b>GESTÃO DE PESSOAS – COMO ATRAIR E RETER TALENTO EM TURISMO E HOSPITALIDADE / PEOPLE MANAGEMENT – HOW TO ATTRACT AND RETAIN TALENT IN TOURISM AND HOSPITALITY</b>		
<b>Código (se aplicável):</b>		<b>ECTS:</b>	<b>5</b>
<b>Departamento (se aplicável):</b>	<b>Ciências Empresariais</b>		
<b>Área Científica da UC</b>	<b>345</b>	<b>Ano Curricular</b>	<b>Não aplicável</b>
<b>Total de Horas de Trabalho:</b>	<b>140</b>	<b>Total de Horas de Contacto:</b>	<b>18</b>
<b>Identificação do docente</b>			
<b>Nome:</b>	<b>Carlos Botelho (ISCSP / Universidade de Lisboa)</b>		
<b>Correio Eletrónico:</b>		<b>Horário de atendimento:</b>	<b>A definir</b>
<b>Dados da UC</b>	<b>Português</b>	<b>Inglês</b>	
<b>Objetivos de Aprendizagem</b>	Assegurar que todos aqueles que no âmbito das suas funções têm responsabilidades de gerirem outras pessoas, conhecem e são capazes de utilizar modelos de análise e ferramentas de gestão relativamente aos processos fundamentais da gestão de recursos humanos. E fazê-lo de acordo com uma abordagem integrada dos desafios e soluções de RH que permitam aos gestores identificarem os componentes críticos de uma abordagem estratégica das pessoas, nomeadamente nos aspectos referentes ao conteúdo e aos processos. Por outro lado, os participantes terão oportunidade de consolidar e aprofundar um conjunto de capacidades técnicas e processuais que os capacitem a assumir um papel de liderança e contribuir	Ensure that all those who, within the scope of their functions, have responsibilities to manage other people know and are able to use analysis models and management tools in relation to the fundamental processes of human resource management. And to do so in accordance with an integrated approach to HR challenges and solutions that allow managers to identify the critical components of a strategic approach to people management, namely in terms of content and processes. On the other hand, participants will have the opportunity to consolidate and deepen a set of technical and procedural skills that will enable them to assume a leadership role and contribute to creating high-performance organizations. Finally, promote a	

	<p>para criar organizações de elevado desempenho. Por último, promover um espaço de reflexão crítica sobre a relevância de um conjunto de “best practices” para o contexto das suas organizações.</p>	<p>space for critical reflection on the relevance of a set of "best practices" for the context of their organizations.</p>
<p><b>Conteúdos programáticos</b></p>	<p>1: Os fundamentos da gestão de recursos humanos</p> <p>Elementos essenciais para uma abordagem estratégica da gestão de recursos humanos: Finalidades, conteúdos e processos. Medir o impacto da gestão de recursos humanos: A ligação com a estratégia do negócio. A cadeia de valor na gestão de recursos humanos. O sistema de gestão de recursos humanos: Princípios, estratégias, políticas e práticas. Análise de um estudo de caso.</p> <p>2: Adquirir e desenvolver o capital humano da organização</p> <p>O conteúdo do processo de Planeamento Estratégico de Recursos Humanos (PERH): Definir o modelo e determinar as ações chave do Planeamento Estratégico de Recursos Humanos (PERH). Gerir o processo de Recrutamento e Seleção: Fatores críticos de sucesso.</p> <p>O imperativo da aprendizagem para a competitividade organizacional: Gerir o ciclo das atividades de Formação e Desenvolvimento. Medir o impacto das atividades de Formação e Desenvolvimento. Estudo de caso integrado I.</p> <p>3 - Gerir e recompensar o desempenho de pessoas e equipas</p> <p>As finalidades do sistema de gestão do desempenho. Estabelecer a direção e definir objetivos apoiados em medidas adequadas do desempenho. Planear e conduzir conversas focadas no desempenho. Critérios de eficácia para um sistema de gestão do desempenho</p>	<p>1: The fundamentals of human resource management</p> <p>Essential elements for a strategic approach to human resource management: purposes, contents, and processes. Measuring the impact of human resource management: the link to business strategy. The value chain in human resource management. The human resource management system: principles, strategies, policies, and practices. Analysis of a case study.</p> <p>2: Acquire and develop the organization's human capital</p> <p>The content of the Strategic Human Resources Planning (PERH) process: Define the model and determine the key actions of Strategic Human Resources Planning (PERH). Managing the Recruitment and Selection Process: Critical success factors. The imperative of learning for organizational competitiveness: managing the cycle of training and development activities. Measure the impact of training and development activities. Integrated case study I.</p> <p>3: Manage and reward the performance of people and teams</p> <p>The purposes of the performance management system. Set direction and set goals supported by appropriate performance measures. Plan and lead performance-focused conversations. Effectiveness</p>

	<p>Fundamentos da gestão de recompensas: A dimensão estratégica das recompensas: Alinhar as recompensas com a cultura de gestão da organização. Práticas a implementar para reconhecer e recompensar o desempenho a nível individual e das equipas. Estudo de caso integrado II.</p>	<p>criteria for a performance management system. Fundamentals of reward management: the strategic dimension of rewards. Align rewards with the organization's management culture. Practices to implement to recognize and reward individual and team performance. Integrated case study II.</p>
<p><b>Demonstração da coerência: conteúdos/objetivos de aprendizagem</b></p>	<p>Os conteúdos programáticos apresentam os principais modelos e fatores no domínio da gestão de pessoas associados com o assumir de uma natureza mais estratégica para a GRH. Vai permitir aos alunos a compreensão da importância da gestão das pessoas no âmbito da gestão global das organizações, bem como a importância de compreender os mecanismos que explicam a relação entre a GRH e o desempenho organizacional.</p>	<p>The syllabus presents the main models and factors in the field of people management associated with assuming a more strategic nature for HRM. It will allow students to understand the importance of people management within the global management of organizations, as well as the importance of understanding the mechanisms that explain the relationship between HRM and organizational performance.</p>
<p><b>Metodologia de ensino</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Exercícios de auto-diagnóstico</li> <li>2. Simulações</li> <li>3. Resolução de estudos de caso</li> <li>4. Reflexão em Grupos</li> <li>5. Análise e discussão de textos</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Self-diagnosis exercises</li> <li>2. Simulations</li> <li>3. Resolution of case studies</li> <li>4. Reflection in Groups</li> <li>5. Analysis and discussion of texts</li> </ol>
<p><b>Crítérios de avaliação</b></p>	<p>A avaliação será de natureza mista e consiste nos seguintes parâmetros: a) caso organizacional aplicado a realizar em grupos de trabalho (50%); b) projeto individual transversal (50%).</p> <p>Exame Final - alunos que obtiverem classificação inferior a 10 valores.</p>	<p>The evaluation will be of a mixed nature and will consist of the following parameters: a) applied organizational case to be carried out in work groups (50%); b) individual transversal project (50%).</p> <p>Final Exam - students who obtain grade of less than 10 values.</p>
<p><b>Demonstração da coerência: metodologias/objetivos de aprendizagem</b></p>	<p>A Gestão de Recursos Humanos, assim como de uma forma geral todas as disciplinas ligadas às pessoas, encontra-se em</p>	<p>Human Resource Management, as well as all disciplines related to people in general, is undergoing a process of</p>

	<p>processo de profunda transformação, tanto em termos das abordagens teóricas, como em termos das práticas, não só porque os contextos se transformaram, mas também porque se alargaram e tornaram mais complexos. Por isso, tem todo o sentido que a metodologia utilizada valorize três aspetos fundamentais: a exposição da matéria usando uma linha condutora clara; a análise e discussão de questões concretas e casos reais e, finalmente, o acompanhamento próximo da elaboração de trabalhos, cujo objetivo é a aplicação dos modelos teóricos e das práticas gerais expostas em aula.</p>	<p>profound transformation, both in terms of theoretical approaches and in terms of practices, not only because contexts have changed, but also because they have expanded and become more complex. Therefore, it makes perfect sense that the methodology used values three fundamental aspects: exposing the main concepts using a clear guiding line; the analysis and discussion of concrete issues and real cases and, finally, the close monitoring of the preparation of works, whose objective is the application of theoretical models and general practices exposed in class.</p>
<p><b>Bibliografia de consulta/existência obrigatória</b></p>	<p>Contemporary Human Resource Management Wilkinson, A., Dundon, T., and Redman, T. 2021 Wilkinson, A., Dundon, T., and Redman, T. (2021). Contemporary Human Resource Management. London: SAGE.</p> <p>Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development (3rd Edition). Lussier, R.N., &amp; Hendon, J.R. 2019 Lussier, R.N., &amp; Hendon, J.R. (2019). Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development (3rd Edition). London: Sage Publications.</p> <p>Human Resource Management (15th Edition) Martocchio, J.J. 2019 Martocchio, J.J. (2019). Human Resource Management (15th Edition). New York, NY: Pearson.</p> <p>Desenvolvimento Estratégico em Recursos Humanos. Reilly, P., &amp; Williams, T. 2012 Reilly, P., &amp; Williams, T. (2012). Desenvolvimento Estratégico em Recursos Humanos. Lisboa: Monitor.</p>	<p>Contemporary Human Resource Management Wilkinson, A., Dundon, T., and Redman, T. 2021 Wilkinson, A., Dundon, T., and Redman, T. (2021). Contemporary Human Resource Management. London: SAGE.</p> <p>Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development (3rd Edition). Lussier, R.N., &amp; Hendon, J.R. 2019 Lussier, R.N., &amp; Hendon, J.R. (2019). Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development (3rd Edition). London: Sage Publications.</p> <p>Human Resource Management (15th Edition) Martocchio, J.J. 2019 Martocchio, J.J. (2019). Human Resource Management (15th Edition). New York, NY: Pearson.</p> <p>Desenvolvimento Estratégico em Recursos Humanos. Reilly, P., &amp; Williams, T. 2012 Reilly, P., &amp; Williams, T. (2012). Desenvolvimento Estratégico em Recursos Humanos. Lisboa: Monitor.</p>



Financiado pela  
União Europeia  
NextGenerationEU

**Ficha Bilingue Português-Ingês**

<b>Palavras-chave (máximo 4):</b>	Gestão Estratégica das Pessoas, Capital Humano, Sistema Integrado de RH, Turismo e Hospitalidade	Strategic People Management, Human Capital, Integrated HR System, Tourism and Hospitality