

Lançamos pontes para o seu **futuro**

Curso de Gestão de Recursos Humanos



Nome do Curso

Gestão de Recursos Humanos

Objetivos do Curso

A componente de recursos humanos é a mais importante em qualquer organização, pois as organizações são entidades vivas precisamente por serem compostas por pessoas.

Por muito crucial que possam ser outras vertentes de uma organização (tecnologia, investimento, infra-estrutura, capital, etc.) todas são trabalhadas por pessoas, e é a componente humana que faz as organizações evoluírem.

Por outro lado, sendo a componente dinâmica das organizações, é também a que requer mais acompanhamento nas suas interações, dinâmicas, evolução e adaptação aos objetivos da organização.

O curso pretende dotar os formandos de conhecimentos sobre as melhores técnicas de gestão dos recursos humanos de uma organização, desde a sua integração na organização ao processo de acompanhamento e evolução contínua no seio da estrutura, bem como no que diz respeito às relações interpessoais dentro da organização.

Como é matriz nas formações do INEPI, o curso abordará estas temáticas numa perspetiva essencialmente prática, direcionada às realidades do dia-a-dia da empresa.

Destinatários

Este curso é, por um lado, importante para qualquer pessoa compreender como é organizada e como funciona a estrutura de recursos humanos em qualquer organização, seja de cariz empresarial ou outra. No sentido em que qualquer profissional deve compreender o todo em que está inserido, esta formação pode-se considerar como uma *soft skill* importante para o enriquecimento profissional de qualquer pessoa.

Por outro lado, e mais especificamente, esta formação é crucial para todos os que tenham por função gerir a área de recursos humanos de uma organização ou que trabalhem (ou pretendam vir a trabalhar) num departamento de recursos humanos.

Assim, esta formação é adequada a diretores de recursos humanos sem formação académica específica para a função, diretores de pessoal, chefes de equipas, supervisores, administradores, gerentes de empresas e outros cargos que impliquem um relacionamento com estrutura global da organização.

Nesta formação, o formando compreenderá os conceitos da gestão de recursos humanos e aprenderá como se organiza e gere um departamento de recursos humanos.

Dada a implicação que a gestão de recursos humanos tem transversalmente na organização, qualquer cargo de responsabilidade exigirá um domínio mínimo da função de recursos humanos.

Particularmente em pequenas organizações, como por exemplo, pequenas e médias empresas ou outras estruturas de pequena dimensão, em que normalmente o responsável máximo tem que gerir as múltiplas valências organizativas, ter um conhecimento da estrutura e organização de um departamento recursos humanos é fundamental.

Pré-requisitos

Para a frequência desta formação não são exigidos pré-requisitos especiais.

O curso é aberto a qualquer participante, sendo todavia recomendável ter como base a frequência do ensino secundário.

Perfil dos Formadores

Como é norma nos cursos do INEPI, os formadores conjugam uma relevante formação académica com uma experiência profissional prática e efectiva, sendo profissionais da área, com um conhecimento muito directo e prático das necessidades profissionais com que os formandos se confrontarão no mercado de trabalho.

Estruturação Pedagógica do Curso

O curso tem uma estrutura linear, sendo ministrado de forma contínua e sequencial.

Perfil de Competências

No final do curso os formandos terão adquirido conhecimentos que lhes permitirão dominar os seguintes aspectos:

- Organização dos recursos humanos
- Estruturação de um departamento de recursos humanos
- Estrutura organizacional
- Modelos de gestão de recursos humanos
- Políticas de gestão de recursos humanos
- Gestão previsional de recursos humanos
- Plano estratégico de recursos humanos
- O conceito de Qualidade na gestão de recursos humanos
- A definição da cultura organizacional
- A vantagem e importância do manual de cultura da empresa
- Análise e descrição de funções
- Recrutamento e seleção de pessoal
- A integração de novos recursos humanos da empresa / organização
- Fatores motivacionais na gestão de recursos humanos
- Evolução de carreiras
- Sistemas de avaliação de desempenho
- A importância da formação profissional
- Planeamento e organização do trabalho
- Políticas de manutenção e motivação dos recursos humanos
- Desenho de políticas remuneratórias e salariais
- Interligação e interação do departamento de recursos humanos com a restante estrutura da organização
- Conceito de auditoria de recursos humanos
- A importância da gestão administrativa de recursos humanos e do direito laboral

Saídas Profissionais

No final do curso, os formandos poderão ingressar em departamento de recursos humanos de qualquer tipologia de empresa.

O curso permite igualmente que pessoas que estejam em outras áreas orgânicas ou funcionais dentro uma empresa, possam progredir profissionalmente, ingressando no departamento de recursos humanos.

O INEPI tem uma estrutura própria para angariação de estágios e emprego para os formandos, junto de empresas suas clientes, ou outras, sendo que com algumas tem protocolos específicos para este efeito.

Sempre que possível, mas sem que tal seja um compromisso efectivo (pois depende da disponibilidade das empresas), o INEPI propiciará a frequência de estágio aos seus formandos.

Certificações

No final do curso o formando terá direito a um certificado de formação profissional, nos termos da legislação em vigor.

O curso não confere grau académico.

Metodologia Pedagógica

O curso adopta, na sua parte teórica, uma metodologia expositiva. No entanto, privilegia-se fundamentalmente a perspectiva prática, com o recurso a trabalhos práticos e casos de estudo.

Meios e Recursos Didáticos

O curso decorrerá em sala, com recurso a suportes audiovisuais.

Os materiais consumíveis são, em qualquer curso, da responsabilidade dos formandos. No entanto, ao nível de consumíveis, este curso não exigirá o dispêndio de montantes significativos.

A bibliografia eventualmente recomendada, ou meios técnicos que o formando possa utilizar na sua vida profissional pós-curso, não são considerados como consumíveis, pelo que o seu custo não é considerado para a estimativa acima referida.

Por norma, qualquer documentação fornecida pelo INEPI, para apoio à formação, é disponibilizada em formato digital.

Critérios de Avaliação

A avaliação resulta, basicamente, de 2 vertentes: uma, a “avaliação contínua”, põe em equação factos como a assiduidade, pontualidade, participação activa nas aulas, e execução de trabalhos determinados pelos formadores, em aula ou em casa, individuais ou de grupo, consoante o seu próprio critério.

Por outro lado, é realizado um teste final escrito que, em conjunto com a avaliação contínua, dará a medida da qualificação atribuída ao aluno no final do curso.

A escala de avaliação utilizada é de 0 a 20.

Condições do Curso

A duração do curso é de 40 horas.

As condições quanto a horários disponíveis, preços e condições de pagamento são as que, à data, constarem da tabela de condições dos cursos, do INEPI. Esta informação é fornecida directamente pela Secretaria.

As condições contratuais são as constantes no Regulamento Interno do INEPI (disponível na Secretaria do INEPI e no site www.inepi.pt).

Versão do Referencial: V.1

Porquê estudar no INEPI?

O INEPI – Instituto de Ensino Profissional Intensivo é uma instituição privada criada em 1981, dedicada exclusivamente à formação profissional.

Ao longo destas décadas, o INEPI tem-se afirmado como uma instituição de referência neste setor, tanto em Portugal, como nos mercados internacionais de língua portuguesa, em particular nos PALOP.

O INEPI teve também desde sempre uma forte presença no chamado mercado *corporate*, que são os serviços de formação contratados diretamente pelas empresas, organizações e organismos públicos, o que nos tem possibilitado uma forte ligação ao mercado empresarial e à realidade do mercado de trabalho.

A principal característica diferenciadora do INEPI é a forte incidência prática das suas formações. De facto, o INEPI não concorre com instituições académicas, pois não é esse o seu objetivo, mas antes complementa a formação académica com a formação prática, num sentido muito direcionado à realidade laboral.

Numa época em que vivemos submergidos pelo excesso de informação, onde o grande conhecimento é a capacidade de captar o essencial e abdicar do acessório, também na nossa vida profissional – incluindo a preparação técnica – cada vez mais os melhores profissionais são aqueles que têm a capacidade de se focarem naquilo que é essencial e realmente necessário para um bom desempenho de uma tarefa, não desperdiçando o seu tempo com conceitos, pormenores ou preciosismos que apenas retardam o seu desempenho.

Essa é pois a grande mais-valia da formação oferecida pelo INEPI: focamo-nos apenas no que é realmente essencial, e que tem aplicação direta à prática profissional.

Para tal, preparamos os melhores programas de formação, recorrendo aos melhores profissionais. Essa é a outra face da mesma moeda: apenas recorrendo a formadores que realmente trabalham diariamente em contexto real é que podemos oferecer essa perspetiva prática nas nossas formações.

Também o facto de realizarmos constantemente projetos formativos dentro das próprias empresas e organizações nos permite uma grande sensibilidade face às necessidades concretas do mercado.

Os nossos formadores não são pois académicos (sem desprimor algum para quem dedica a sua vida à investigação e ao ensino), mas são profissionais que complementam a sua atividade profissional diária com o gosto pela formação e o prazer de ensinar, e que por isso estão realmente próximos do contexto real de trabalho, e totalmente focados na perspetiva prática das matérias e nas necessidades reais e objetivas das empresas e organizações.

Por essa razão, os conteúdos das nossas formações estão em constante atualização, por forma a refletir sempre o que está a ser feito hoje mesmo no contexto real do mundo empresarial.

Também a grande interatividade do INEPI com o mercado, através de parceiras, protocolos, clientes empresariais, reconhecimentos, etc., garante aos nossos formandos uma grande facilidade de ligação e inserção no mercado laboral.

No INEPI, lançamos pontes para o seu futuro!

Conteúdo Programático

1. Organização empresarial
 - 1.1 A estrutura da organização
 - 1.2. Os Recursos Humanos na empresa
 - 1.3. Interligação e interação do departamento de Recursos Humanos com a restante estrutura da organização
 - 1.4. A definição da cultura organizacional ou empresarial
 - 1.5. O plano estratégico de Recursos Humanos
 - 1.6. A gestão previsional dos Recursos Humanos

2. A gestão dos recursos humanos
 - 2.1. Modelos de gestão de recursos humanos
 - 2.2. Análise e descrição de funções
 - 2.3. Desenho de políticas salariais e remuneratórias
 - 2.3.1. Condicionantes legais
 - 2.3.1. Remuneração base
 - 2.3.2. Remunerações acessórias
 - 2.3.3. Condições complementares: seguros (de saúde, de vida), stock options, viagens, vales sociais, etc.
 - 2.3.4. Prêmios de produtividade, por objetivos, etc.
 - 2.4. Recrutamento e seleção
 - 2.4.1 Técnicas de seleção de pessoal
 - 2.5.2. Tipos de contrato de trabalho
 - 2.5. A integração de novos colaboradores na empresa / organização
 - 2.5.1. A definição da cultura empresarial / organizacional
 - 2.5.2. A importância do Manual de Acolhimento e Integração
 - 2.6. Evolução de carreiras
 - 2.7. Sistemas de avaliação de desempenho
 - 2.7.1. O processo de avaliação de desempenho
 - 2.7.2. A importância de regras claras e instrumentos bem definidas da avaliação de desempenho
 - 2.8. Fatores motivacionais na gestão dos Recursos Humanos
 - 2.8.1. Perspectivas de progressão profissional
 - 2.8.2. Gestão dos horários de trabalho
 - 2.8.3. Conciliação da vida profissional com a vida pessoal dos colaboradores
 - 2.8.4. Formação profissional
 - 2.8.5. Valorização pessoal e social
 - 2.8.4. Outros fatores
 - 2.9. A importância da formação profissional
 - 2.9.1. Levantamento de necessidades de formação
 - 2.9.2. Requisitos legais obrigatórios relativos à formação profissional:
 - 2.9.2.1. O Plano de Formação Profissional
 - 2.9.2.2. Horas de formação obrigatórias pelo Código do Trabalho
 - 2.9.2.3. Sanções e coimas por incumprimento
 - 2.10. Elaboração do Plano de Formação
 - 2.10.1. Formação Interna vs Formação Externa
 - 2.10.2. Formação: necessidades da organização vs expectativas do colaborador
 - 2.11. Políticas de retenção e motivação dos Recursos Humanos
3. A importância da comunicação interna na empresa / organização
 - 3.1. Formas de comunicação interna
 - 3.2. A gestão de conflitos

4. O Outsourcing – a externalização de funções como ferramenta de gestão de Recursos Humanos

5. O Relatório Único
 - 5.1. A informação dos anexos A, B, C, D, E e F do Relatório Único

6. O conceito de Qualidade na gestão dos Recursos Humanos
7. Auditoria da gestão de Recursos Humanos
8. A importância da interligação entre a gestão de Recursos Humanos e a legislação laboral e o direito do trabalho