



Gestão de Recursos Humanos e do Conhecimento

Pós-graduação e Mestrado

Descrição geral

GRH-001/002



Conteúdo

1	Enquadramento	3
2	Objectivos e perfis	3
2.1	Objectivos	3
2.2	Perfil de entrada	3
2.3	Perfil de saída	4
2.4	Empregabilidade	4
3	Organização	4
4	Plano curricular	4
4.1	Primeiro semestre	4
4.2	Segundo Semestre	5
4.3	Terceiro e quarto semestres	5
5	Áreas científicas	5
6	Unidades curriculares	5
6.1	GES506 – Cultura e clima organizacional	5
6.2	GES508 – Desenvolvimento organizacional e gestão da mudança	6
6.3	DIR505 – Direito laboral cabo-verdiano	6
6.4	MEM501 – Dissertação de Mestrado	6
6.5	ECO509 – Economia da inovação tecnológica	7
6.6	ECO512 – Economia e sociologia do trabalho	7
6.7	GES507 – Empreendedorismo e desenvolvimento de negócios	8
6.8	GES511 – Gestão de competência, de talentos e do capital humano	8
6.9	GES509 – Gestão de recursos humanos e de equipas	8
6.10	GES504 – Gestão do conhecimento e aprendizagem organizacional	9
6.11	GES510 – Gestão estratégica de recursos humanos	9
6.12	CED524 – Metodologia do trabalho científico	10
6.13	MAT502 – Métodos e técnicas quantitativas	10
6.14	GES505 – Políticas e técnicas de recursos humanos	10
6.15	CCO505 – Técnicas de negociação e mediação	11
6.16	MEM502 – Trabalho de projecto	11



1 Enquadramento

O Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e do Conhecimento na Universidade Jean Piaget Cabo Verde oferece uma formação sólida e com um nível avançado de conhecimentos que permita desenvolver competências, centradas na gestão de pessoas, necessárias à definição de políticas e estratégias para o sucesso organizacional.

Com o desenvolvimento da sociedade da informação, a importância do capital humano adquire cada vez maior relevância nos dias de hoje em qualquer organização. Para alguns autores, o sucesso e até a sobrevivência de toda a actividade económica depende em grande medida do rendimento da força de trabalho. Neste contexto, uma eficaz gestão dos recursos humanos surge, cada vez mais, como um imperativo de todas as organizações na actual sociedade de conhecimento, caracterizada por um forte ambiente de competitividade no plano local, nacional e internacional. O conhecimento constitui um único veículo através do qual uma organização pode evidenciar-se. Nas últimas décadas, a prática da gestão de recursos humanos tem vindo a acompanhar as alterações registadas na dinâmica organizacional, tornando-se imperiosa a aquisição do novo perfil de competências requerido aos profissionais que desempenham funções relacionadas com os recursos humanos.

2 Objectivos e perfis

2.1 Objectivos

- Formar profissionais com competências técnicas, operacionais e estratégicas para o desempenho proficiente de funções nas áreas de gestão de recursos humanos e do conhecimento nas organizações;
- Contribuir para dotar os profissionais de um pensamento estratégico e executivo por forma a poder analisar o impacto das medidas em matéria de recursos humanos e de gestão do conhecimento bem como as tendências e fenómenos complexos, enquadradas numa gestão integrada e sistémica da organização;
- Preparar profissionais para a utilização das modernas técnicas de gestão de recursos humanos e do conhecimento, fundamentadas no uso das novas tecnologias e nas potencialidades da sociedade de informação.

2.2 Perfil de entrada

- Licenciados nas áreas de Economia, Gestão, Psicologia, Sociologia, Engenharia e Direito e que pretendam adquirir uma formação mais sólida e aprofundada;
- Poderão ser ainda avaliadas outras candidaturas consideradas adequadas, pertencentes a profissionais que ambicionem ter e/ou aprofundar os seus conhecimentos nestas áreas, após análise curricular e uma eventual entrevista pelo Conselho Científico (ou um júri de selecção) da Universidade Jean Piaget de Cabo Verde.



2.3 Perfil de saída

- Profissionais capazes de trabalhar como gestores, consultores e técnicos de recursos humanos nas organizações;
- Especialistas em desenvolver funções e procedimentos relacionadas com o planeamento, a organização, a execução, o controlo e a avaliação das políticas de gestão de recursos humanos, de gestão de pessoas e do conhecimento em ambientes organizacionais;
- Profissionais de recursos humanos que sejam interlocutores altamente qualificados e agentes de mudança nas organizações.

2.4 Empregabilidade

Possíveis áreas de emprego: direcção de recursos humanos de instituições públicas e privadas, direcção de administração dos ministérios, de empresas multinacionais, de instituições de ensino superior, de agências de hotelaria e turismo, de empresas de comunicação, de gabinetes de consultoria e de organizações não-governamentais.

3 Organização

Este curso está estruturado em quatro semestres, perfazendo 120 créditos. Os dois primeiros semestres são integralmente preenchidos com a componente curricular perfazendo um total de 60 créditos. Os estudantes que terminarem com sucesso a componente curricular podem obter o diploma de Pós-graduação ou prosseguir os estudos nos restantes semestres (terceiro e quarto perfazendo um total de 60 créditos) com a elaboração de uma dissertação de Mestrado ou o desenvolvimento de um trabalho de projecto acompanhado de uma memória descritiva. Entretanto, tanto a dissertação como o projecto devem ser apresentados perante um júri em defesa pública.

4 Plano curricular

4.1 Primeiro semestre

Área científica		Unidade Curricular	Horas de contacto	Horas de trabalho autónomo	Carga horária total	Créditos
CED	524	Metodologia do trabalho científico (seminário)	15	60	81	3
DIR	505	Direito laboral cabo-verdiano	25	80	110	4
ECO	509	Economia da inovação tecnológica	25	80	110	4
GES	504	Gestão do conhecimento e da aprendizagem organizacional	30	96	131	5
GES	505	Políticas e técnicas de recursos humanos	30	80	131	5
GES	506	Cultura e clima organizacional	25	80	110	4
MAT	502	Métodos e técnicas quantitativas	30	96	131	5
			180	588	804	30



4.2 Segundo Semestre

Área científica		Unidade Curricular	Horas de contacto	Horas de trabalho autónomo	Carga horária total	Créditos
CCO	505	Técnicas de negociação e de mediação	20	64	89	4
ECO	512	Economia e sociologia do trabalho	25	80	110	4
GES	507	Empreendedorismo e desenvolvimento de negócio	25	80	110	4
GES	508	Desenvolvimento organizacional e gestão da mudança	25	80	110	4
GES	509	Gestão de recursos humanos e de equipas	30	96	131	5
GES	510	Gestão estratégica dos recursos humanos	30	96	131	5
GES	511	Gestão de competências, de talentos e do capital humano	25	80	110	4
			180	576	791	30

4.3 Terceiro e quarto semestres

Área científica		Unidade curricular	Carga horária total ¹	Créditos
MEM	501	Dissertação de Mestrado	1500	60
MEM	502	Trabalho de projecto	1500	60

5 Áreas científicas

As áreas científicas intervenientes neste curso são:

- GES – Área científica da Gestão - 36 créditos.
- ECO – Área científica da Economia - 8 créditos.
- MAT – Área científica da Matemática - 5 créditos.
- DIR – Área científica do Direito - 4 créditos.
- CCO – Área científica das Ciências da Comunicação - 4 créditos.
- CED – Área científica das Ciências da Educação - 3 créditos.

6 Unidades curriculares

6.1 GES506 – Cultura e clima organizacional

Objectivos e competências

Compreender a evolução dos conceitos de cultura e clima organizacional. Saber analisar os relevantes conceitos e enfoques teóricos da cultura e do clima organizacionais, suas inter-relações, os tipos e métodos para o estudo assim como a forma de enfrentar e saber resolver disfunções.

¹ A orientação do trabalho é realizada em regime de tutoria durante o terceiro e o quarto semestre. A forma de trabalho é um encontro semanal entre o orientador e os mestrandos.



Sinopse

A cultura organizacional e a sua rentabilidade. Os estilos culturais e o papel do líder em sua gestão eficaz. O clima no trabalho e a sua influência nos resultados da organização. Relações entre cultura e clima, tipos e métodos de estudo.

6.2 GES508 – Desenvolvimento organizacional e gestão da mudança

Objectivos e competências

Compreender os pressupostos e características do Desenvolvimento Organizacional que impulsionam os recursos humanos. Saber indicar os modelos e objectivos do Desenvolvimento organizacional. Compreender e contribuir para o processo de mudança nas organizações.

Sinopse

Pressupostos básicos do desenvolvimento organizacional. Características do desenvolvimento organizacional. Processo do desenvolvimento organizacional. Modelos e objectivos do desenvolvimento organizacional. Análise organizacional. O processo de mudança. Necessidade de adaptação à mudança. Políticas organizacionais e mudança organizacional. Tipologias da mudança organizacional. Classificação das pesquisas sobre mudança organizacional. Facilitadoras da mudança. Dinâmica interna e cultura de mudança nas organizações. Redes sociais no trabalho e mudança. O papel do indivíduo na mudança. Avaliação da mudança organizacional.

6.3 DIR505 – Direito laboral cabo-verdiano

Objectivos e competências

Conhecer os princípios e as normas fundamentais do direito do trabalho em Cabo Verde e da organização. Dominar o regime da contratação individual de trabalho. Saber gerir no âmbito jurídico situações de conflito laboral.

Sinopse

O trabalho e sua evolução social; as relações de trabalho ao longo da história face ao direito; Principais características do direito do trabalho em Cabo Verde. O trabalho juridicamente relevante. Tipos de trabalho e de contrato; Traços essenciais do contrato de trabalho. O contrato individual; os sujeitos; o objecto; direitos, deveres e garantia das partes. Contratos de trabalho a termo. A prestação do trabalho (duração, teletrabalho, mobilidade; retribuição). Incumprimento do contrato de trabalho; Poder disciplinar. Cessação do contrato; Os princípios do direito do trabalho. Conflitos laborais: enquadramento legal. Novas mutações na legislação laboral cabo-verdiana.

6.4 MEM501 – Dissertação de Mestrado

Objectivos e competências

A dissertação de mestrado é um trabalho de investigação que demonstra o domínio sólido de conhecimentos especializados numa determinada área. O mestrando realiza um trabalho de investigação original, utilizando as técnicas de pesquisa actuais, e descreve as análises realizadas recorrendo à metalinguagem científica cuidada e à terminologia pertinente. O trabalho académico conduz à aquisição de competências na pesquisa



bibliográfica e documental, em leituras amplas, na capacidade de organização, de síntese e de correlação entre teorias de várias escolas. Ao mesmo tempo, o autor tem de formular claramente um problema científico, analisá-lo utilizando métodos da disciplina e apresentar conclusões com alguma originalidade.

Sinopse

Um trabalho individual que certifica o domínio do autor numa determinada área de conhecimento. Na dissertação distingue-se claramente o trabalho original do autor da informação científica obtida de outras fontes, sempre correctamente citadas e referenciadas. Constitui uma obra coerente e coesa que se debruça sobre um tema/problema referenciando o *state of the art* sobre uma questão e uma análise original proposta, realizada e concluída pelo autor seguindo as normas técnicas e editoriais vigentes.

6.5 ECO509 – Economia da inovação tecnológica

Objectivos e competências

Nesta unidade curricular os estudantes serão capazes de compreender a importância das inovações nas TIC's e o impacto da teoria económica, tendo em consideração a inovação tecnológica constitui um factor essencial na modificação das estruturas económicas e na explicação do crescimento económico bem constitui uma fonte de vantagens competitivas. Compreender a relevância, a oportunidade e a utilidade das tecnologias emergentes na mudança dos paradigmas económicos e da sociedade de informação.

Sinopse

Ciência, tecnologia e inovação (conceitos, medidas e efeitos económicos). Análise económica da inovação e da difusão (principais perspectivas teóricas). Informação e conhecimento (elementos críticos das economias contemporâneas). Inovação e concorrência em Schumpeter. Gestão da inovação como factor de explicação do crescimento económico. Mudança tecnológica (conceito e impacto). Desenvolvimento tecnológico próprio e direitos de propriedade intelectual (fundamentos e implicações). Dinâmicas de convergência económica (tecnologia, mudança estrutural, políticas e instituições). Tecnologia incorporada em bens de capital e insumos críticos. Inovações tecnológicas emergentes. Fontes da tecnologia. Sociedade de informação na economia cabo-verdiana.

6.6 ECO512 – Economia e sociologia do trabalho

Objectivos e competências

Compreender o impacto na evolução das práticas de gestão de recursos humanos para a organização com base na gestão de competências. Compreender as vantagens bem como os modelos de gestão de competências. Saber elaborar o desenho e a gestão de perfis baseado em competências.

Sinopse

Introdução às teorias microeconómicas (procura, oferta, teoria do comportamento do consumidor, oferta de trabalho e escolha sobre incerteza). Mercados e concorrência perfeita. Teoria de poder de mercado. Perspectivas sociológicas do trabalho e da empresa. Transformações económicas. Tendência de transformação da empresa. Relações laborais e reestruturação económica. Diferença entre crescimento vs de desenvolvimento nas várias dimensões (social, económico, financeiro, político, laborais/organizações e tecnológico/informacionais).



6.7 GES507 – Empreendedorismo e desenvolvimento de negócios

Objectivos e competências

Os estudantes devem ser capazes de criar e gerir o seu próprio negócio, aproveitando as oportunidades do mercado e utilizando técnicas de planeamento e gestão do negócio.

Sinopse

O processo empreendedor. Tipos de empreendedores. Características do perfil empreendedor. O intra-empendedor. Análise e projecção de cenários. Identificação e avaliação de oportunidades. Inovação. Planeamento. Financiamento. A função social do elemento empreendedor. Conceitos de processo e de sistema. Gestão de recursos: tempo, custos, qualidade, factores ambientais, riscos e fornecedores. Gestão de equipas interfuncionais. Gestão do tempo: cronogramas físicos e de desembolsos.

6.8 GES511 – Gestão de competência, de talentos e do capital humano

Objectivos e competências

Compreender o impacto na evolução das práticas de gestão de recursos humanos para a organização com base na gestão de competências. Compreender os modelos de gestão de competências. Saber elaborar o desenho e a gestão de perfis baseado em competências. Saber identificar, analisar, reconhecer e reter talentos individuais e de grupo na organização, permitindo uma base de informação para apoiar a tomada de decisões sobre o capital humano da organização. Saber adequar o plano de formação da organização às necessidades concretas dos colaboradores.

Sinopse

Conceitos e perspectivas de competências. Competências organizacionais e individuais. Modelos de gestão de competências. Vantagens da gestão de recursos humanos baseadas em competências. Mudança de paradigma na gestão de recursos humanos fundamentadas em competências. Selecção por competências. Remuneração por competências. Desenho e gestão de perfis baseado em competências. A gestão do desempenho baseada em competências. Conceito de Talentos. Técnicas de Coaching de Talentos. Conceitos e ferramentas de consultoria em Gestão de Talentos. Facilitadores em autogestão de talentos. Formação em coaching express condor blanco. Conceito de capital humano. Teorias do capital humano segundo vários autores. Capital humano nas organizações. Interação entre pessoas e organizações. Subsistema de provisão, aplicação, manutenção e monitorização de recursos humanos. Capital humano versus sucesso organizacional.

6.9 GES509 – Gestão de recursos humanos e de equipas

Objectivos e competências

Dominar os conhecimentos sobre a liderança, motivação, coaching, gestão de conflitos e tomada de decisão, suas inter-relações, diferenças, importância e enfoques teóricos, assim como as competências e habilidades necessárias para seu exercício. Compreender o papel do Recursos como parceiro das organizações bem como a dinâmica de actuação e suas relações inter-relações no contexto das organizações.



Sinopse

Liderança. A liderança funcional nas organizações. Os modelos e estilos de liderança. Reconhecimento e flexibilização do estilo próprio. A liderança e sua relação com os processos organizacionais. Liderança, Comunicação: comunicação interpessoal, motivação, *coaching* e tomada de decisão. Negociação: metodologias e técnicas, estratégias e métodos para resolvê-los. Grupos. Papeis. Objectivos. Desenvolvimento de equipas/grupos. Estágios de desempenho de grupo. Planeamento e fases do desenvolvimento de equipas. Fenómenos de grupo. Barreiras ao desenvolvimento de equipas. Avaliação de resultados de equipas em ambientes organizacionais.

6.10 GES504 – Gestão do conhecimento e aprendizagem organizacional

Objectivos e competências

Compreender os processos de produção do novo conhecimento. Dominar os processos de produção e de gestão de conhecimentos em ambientes organizacionais. Compreender os mecanismos da aprendizagem organizacional. Saber analisar os impactos de algumas variáveis e dimensões, nomeadamente, a gestão de recursos humanos, a cultura e as tecnologias de informação e comunicação na Aprendizagem Organizacional e na Gestão do Conhecimento.

Sinopse

A gestão do conhecimento (conhecimento e gestão, objectivos da gestão do conhecimento, propriedades e tipos, ferramentas e implementação). Organizações que aprendem versus Aprendizagem organizacional. Influência da cultura na aprendizagem organizacional. Impacto dos sistemas e tecnologias de informação e comunicação na gestão do Conhecimento. Redes de aprendizagem e conhecimento organizacional.

6.11 GES510 – Gestão estratégica de recursos humanos

Objectivos e competências

Compreender a visão actualizada do sistema de gestão estratégica e articular entre a estratégia de recursos humanos com a estratégia de negócio da empresa. Destacar a importância estratégica dos recursos humanos para a formulação e implementação das estratégias de negócio. Saber analisar e avaliar as decisões estratégicas próprias das diversas áreas funcionais que integram o sistema de gestão de recursos humanos. Compreender e saber definir estratégias e políticas de recursos humanos sejam nas organizações da esfera pública sejam nas da esfera privada.

Sinopse

Estratégia. Planeamento estratégico e pensamento estratégico. Métodos de desenvolvimento de estratégias. Estratégias genéricas. Avaliação e selecção de estratégias. Arquitectura organizacional. Uma abordagem estratégica da gestão de recursos humanos. Estratégias para a “aquisição” e “retenção” de pessoal. Uma abordagem estratégica da formação/desenvolvimento e da gestão de carreiras nas organizações públicas e nas privadas. Definição de estratégias de desempenho e do sistema de remunerações. Qualidade de Pessoal: importância e benefícios para a organização. Como medir a qualidade de pessoal. Marketing interno.



6.12 CED524 – Metodologia do trabalho científico

Objectivos e competências

Dominar os principais métodos de escolha, de selecção e de tratamento de informação científica. Reflectir sobre conceitos e métodos de investigação em várias áreas. Analisar o papel da terminologia utilizada em área estudada. Dialogar com os discentes sobre as normas relativas às dissertações de pós-graduação e de doutoramento. Comentar os perigos de trabalho científico no mundo moderno. Conhecer os mecanismos de análise de tratamento de dados para transformá-los em informação científica. Desenvolver as capacidades analíticas que permitam abordar novas questões e debates na vida profissional.

Sinopse

Tipos de informação em Ciência. Problemática dos direitos de autor na práxis científica. Normas da redacção científica. Papel do autor e do orientador na preparação dos trabalhos conducentes aos graus académicos. Tendências recentes na investigação relacionada com o contexto de Cabo Verde. Desenvolvimento das capacidades analíticas que permitam abordar novas questões e debates na vida profissional.

6.13 MAT502 – Métodos e técnicas quantitativas

Objectivos e competências

Compreender a importância das ferramentas estatísticas assim como saber analisar os dados e utilizar as técnicas de modelização da informação das organizações no intuito de apoiar o processo de tomada de decisão.

Sinopse

Análise descritiva de dados. Testes paramétricos e não paramétricos. Correlação e regressão linear. Amostragem (processo de determinação e selecção da dimensão da amostra). Análise da Variância. Análise Factorial. Processos de decisão (problemas de transporte, problemas de gestão de projectos e árvores de decisão). Utilização de *softwares* estatísticos.

6.14 GES505 – Políticas e técnicas de recursos humanos

Objectivos e competências

Compreender e aplicar os principais instrumentos e técnicas para a gestão de pessoas. Adquirir novas competências de gestão dos colaboradores. Saber analisar, com o espírito crítico, os benefícios, aplicabilidade e utilidade de gestão de pessoas para melhor compreender e operar com as limitações e objectivos organizacionais no que diz respeito aos recursos humanos da organização.

Sinopse

Recrutamento, selecção e integração. O Sistemas de recompensas. Sistemas de Avaliação de Desempenho. Planeamento de recursos humanos. Gestão de carreiras. Análise e descrição de funções. Formação para o desempenho e para o desenvolvimento organizacional. Política de remuneração (sistemas de remuneração tradicional e a remuneração estratégia).



6.15 CCO505 – Técnicas de negociação e mediação

Objectivos e competências

Dominar técnicas de negociação como forma de resolução de conflitos dentro das sociedades democráticas. Saber ponderar a negociação e a mediação como formas particulares da persuasão. Saber analisar e avaliar os perigos relacionados com a crise e o conflito dentro das organizações modernas. Dominar a ferramenta técnica para a negociação no contexto intercultural.

Sinopse

Papel de relações contratuais em várias culturas. Gestão da crise e do conflito numa organização multiétnica. Análise de SWOT como ferramenta de negociador. Importância do estilo de negociar. Praxis institucional e outros campos de actuação da mediação intercultural.

6.16 MEM502 – Trabalho de projecto

Objectivos e competências

Permitir ao aluno integrar os conhecimentos adquiridos ao longo do programa com a realização de um projecto no contexto profissional. O aluno irá desenvolver o seu espírito crítico e de síntese posicionando o projecto num quadro geral.

Sinopse

Além da realização do projecto o mestrando apresenta também um relatório final que deverá ser avaliado no momento da apresentação do mesmo. O relatório final deverá enquadrar o projecto num contexto geral incluindo a revisão bibliográfica e apresentar de forma detalhada as diferentes fases da realização do projecto. O aluno deverá também apresentar uma visão crítica do projecto.