

Gestão de Processos e Indicadores na Gestão de RH

Objetivos Gerais:

Este Curso tem como objetivo dotar os participantes dos conhecimentos e competências necessárias a uma gestão estratégica do Capital Humano, quer na vertente de administração de RH, quer na de desenvolvimento de RH, abarcando ainda como propósito, formar gestores de pessoas que estejam habilitados com os conhecimentos e as competências que lhes permitem desencadear e conduzir processos de planeamento, mobilidade e dimensionamento das atividades nucleares da gestão do capital humano.

Objetivos Específicos:

No final do curso os participantes saberão:

- Aumentar os conhecimentos e as competências específicas nas diversas áreas de Gestão de Recursos Humanos;
- Saber identificar as necessidades de Planeamento de Capital Humano;
- Utilizar técnicas de planeamento de Recursos Humanos;
- Aplicar a análise de descrição de funções nos processos de planeamento;
- Identificar as técnicas de recrutamento para um planeamento eficaz;
- Conhecer a importância da avaliação de desempenho no dimensionamento do Capital Humano;
- Aplicar técnicas de gestão de formação;
- Saber utilizar indicadores estratégicos na gestão de Capital Humano;
- Melhorar os diferentes processos na gestão do Capital Humano.

Destinatários:

Este curso destina-se a todos os profissionais que, de uma forma geral, necessitem de conhecer estratégias, técnicas e práticas envolvidas na Gestão de Pessoas e na Gestão dos RH nomeadamente: Gestores e Chefias com responsabilidades de Gestão de pessoas ou equipas; Técnicos de RH, Coordenadores de Projeto.

Carga Horária:

30 horas

Conteúdo Programático:

Módulo I – Planeamento Estratégico e Operacional de Recursos Humanos

- Planeamento Estratégico e Planeamento Operacional—Objetivos e Dimensões;
- Processos fundamentais da Gestão de Recursos Humanos;
- Determinação de objetivos de Recursos Humanos;
- Métodos de Previsão de Recursos;
- A Gestão estratégica dos diferentes processos de RH.

Módulo II – Análise e Qualificação das Funções e Postos de Trabalho

- Definição de Postos de trabalho e de perfis Psicoprofissionais: as atividades, as tarefas e as operações;
- Análise e qualificação das funções;
- A identificação das necessidades de pessoal;
- Âmbitos e finalidades do estudo de funções;
- Métodos de análise e recolha de informação;
- Avaliação e qualificação de funções;
- Métodos de avaliação e qualificação de funções;
- Mapeamento de Competências;
- O Planeamento de Recursos Humanos e flexibilização das Estruturas: o planeamento e a gestão de carreiras;
- Dimensionamento do Capital Humano;

Módulo III – KPI e Métricas ao Serviço do Capital Produtividade na Gestão do Capital Humano

- Compreender a importância dos KPI e das métricas do Capital Humano na execução da estratégia organizacional;
- Definir as métricas e KPI na Gestão do Capital Humano;
- Construir um mapa de indicadores para gerir a informação do Capital Humano;
- Gestão estratégica de diferentes indicadores e de processos de RH.

Módulo IV– Gestão do Recrutamento e Processos de Seleção

- Fundamentos do recrutamento;
- Identificação de Necessidades;
- Fontes de Recrutamento;
- Processos de Seleção e avaliação de competências;
- Entrevistas Situacionais e comportamentais;
- Talent Assessment e Seleção;
- Assessment Centers e Combinação de provas de avaliação;
- Processo de acolhimento e integração de pessoal.

Módulo V— Gestão do Processo de Avaliação de Desempenho e Competências

- Introdução à gestão e avaliação de desempenho;
- O processo de gestão do desempenho: planeamento de objetivos, desenvolvimento de competências, Coaching e feedback, avaliação de desempenho;
- Problemas e orientações na implementação de sistemas de gestão de desempenho;
- Problemas e orientações na implementação de sistemas de gestão de desempenho;
- Princípios de avaliação 360º;
- Avaliação de Desempenho;
- A avaliação de desempenho e o dimensionamento e planeamento do Capital Humano.

Módulo VI—Gestão da Formação em Desenvolvimento de Competências

- Fundamentos da formação profissional;
- Hard Skills VS Soft Skills;
- Diagnóstico de necessidades de formação;
- Calendarização e gestão da formação;
- Avaliação da formação;
- A gestão da formação e planeamento de RH.