

Executive Master Gestão de Pessoas

M G P



Executive Master Gestão de Pessoas

- » Modalidade: online
- » Duração: 12 meses
- » Certificação: TECH Universidade Tecnológica
- » Créditos: 60 ECTS
- » Tempo Dedicado: 16 horas/semana
- » Horário: ao seu próprio ritmo
- » Exames: online

Acesso ao site: www.techtute.com/pt/escola-de-gestao/executive-master/executive-master-gestao-pessoas

Índice

01	Boas-vindas	pág. 4	02	Porquê estudar na TECH?	pág. 6	03	Porquê o nosso programa?	pág. 10	04	Objetivos	pág. 14
			05	Competências	pág. 20	06	Estrutura e conteúdo	pág. 26	07	Metodologia	pág. 38
			08	O perfil dos nossos alunos	pág. 46	09	Impacto para a sua carreira	pág. 50	10	Benefícios para a sua empresa	pág. 54
									11	Certificação	pág. 58

01

Boas-vindas

Atualmente, organizações e empresas de todos os setores e dimensões estão plenamente conscientes da importância do capital humano para o seu sucesso. Neste sentido, o papel do especialista em Recursos Humanos desempenha um papel muito importante porque, através das ações específicas que põe em prática, poderá alimentar a empresa com processos de seleção que atraíam, recrutem e administrem profissionais de alto nível que irão melhorar o desenvolvimento da empresa. Tendo plena consciência disto, os profissionais da TECH conceberam este programa muito completo que visa proporcionar aos estudantes as competências necessárias para levar a cabo uma correta administração dos Recursos Humanos das empresas em que, além disso, a importância da gestão de talentos é tida em conta como o principal ativo para a construção de uma organização forte e pronta a enfrentar desafios com sucessos.



Executive Master em Gestão de Pessoas.
TECH Universidade Tecnológica



“

Adquira os conhecimentos de um especialista em Recursos Humanos e adquira as competências reais necessárias para gerir com sucesso o pessoal da sua empresa”

02

Porquê estudar na TECH?

A TECH é a maior escola de gestão do mundo, 100% online. É uma Escola de Gestão de elite, com um modelo dos mais elevados padrões acadêmicos. Um centro internacional de ensino de alto desempenho e de competências intensivas de gestão.



“

A TECH é uma universidade na vanguarda da tecnologia, que coloca todos os seus recursos à disposição do estudante para o ajudar a alcançar o sucesso empresarial”

Na TECH Universidade Tecnológica



Inovação

A universidade oferece um modelo de aprendizagem em linha que combina a mais recente tecnologia educacional com o máximo rigor pedagógico. Um método único com o mais alto reconhecimento internacional que fornecerá as chaves para o estudante se desenvolver num mundo em constante mudança, onde a inovação deve ser a aposta essencial de qualquer empresário.

"Caso de Sucesso Microsoft Europa" por incorporar um sistema multi-vídeo interativo inovador nos programas.



As exigências mais altas

O critério de admissão da TECH não é económico. Não é necessário fazer um grande investimento para estudar nesta universidade. No entanto, para se formar na TECH, serão testados os limites da inteligência e capacidade do estudante. Os padrões académicos desta instituição são muito elevados...

95%

dos estudantes do TECH completam com sucesso os seus estudos



Networking

Profissionais de todo o mundo participam na TECH, para que os estudantes possam criar uma grande rede de contactos que será útil para o seu futuro.

+100.000

gestores formados todos os anos

+200

nacionalidades diferentes



Empowerment

O estudante vai crescer de mãos dadas com as melhores empresas e profissionais de grande prestígio e influência. A TECH desenvolveu alianças estratégicas e uma valiosa rede de contactos com os principais atores económicos dos 7 continentes.

+500

acordos de colaboração
com as melhores empresas



Talento

Este programa é uma proposta única para fazer sobressair o talento do estudante no ambiente empresarial. Uma oportunidade para dar a conhecer as suas preocupações e a sua visão de negócio.

A TECH ajuda os estudantes a mostrar o seu talento ao mundo no final deste programa.



Contexto Multicultural

Ao estudar na TECH, os estudantes podem desfrutar de uma experiência única. Estudará num contexto multicultural. Num programa com uma visão global, graças ao qual poderá aprender sobre a forma de trabalhar em diferentes partes do mundo, compilando a informação mais recente que melhor se adequa à sua ideia de negócio.

Os estudantes da TECH provêm de mais de 200 nacionalidades.

A TECH procura a excelência e, para isso, tem uma série de características que a tornam uma universidade única:



Análises

A TECH explora o lado crítico do aluno, a sua capacidade de questionar as coisas, a sua capacidade de resolução de problemas e as suas capacidades interpessoais.



Excelência académica

A TECH oferece aos estudantes a melhor metodologia de aprendizagem on-line. A universidade combina o método *Relearning* (a metodologia de aprendizagem mais reconhecida internacionalmente) com Case Studies Tradição e vanguarda num equilíbrio difícil, e no contexto do itinerário académico mais exigente.



Economia de escala

A TECH é a maior universidade online do mundo. Tem uma carteira de mais de 10.000 pós-graduações universitárias. E na nova economia, **volume + tecnologia = preço disruptivo**. Isto assegura que os estudos não são tão caros como noutra universidade.



Aprenda com os melhores

A equipa docente da TECH explica na sala de aula o que os levou ao sucesso nas suas empresas, trabalhando num contexto real, animado e dinâmico. Professores que estão totalmente empenhados em oferecer uma especialização de qualidade que permita aos estudantes avançar nas suas carreiras e se destacar no mundo dos negócios.

Professores de 20 nacionalidades diferentes.



Na TECH terá acesso aos estudos de casos mais rigorosos e atualizados no meio académico”

03

Porquê o nosso programa?

Realizar o programa da TECH significa multiplicar as suas hipóteses de alcançar sucesso profissional no campo da gestão de empresas de topo.

É um desafio que envolve esforço e dedicação, mas que abre a porta a um futuro promissor. Os estudantes aprenderão com o melhor corpo docente e com a metodologia educacional mais flexível e inovadora.



“

Temos o corpo docente mais prestigiado e o programa mais completo do mercado, o que nos permite oferecer ensino do mais alto nível académico”

Este programa trará uma multiplicidade de empregos e benefícios pessoais, incluindo os seguintes:

01

Dar um impulso definitivo à carreira do aluno

Ao estudar na TECH, os estudantes poderão assumir o controlo do seu futuro e desenvolver todo o seu potencial. Com a conclusão deste programa adquirirá as competências necessárias para fazer uma mudança positiva na sua carreira num curto período de tempo.

70% dos participantes desta especialização conseguem uma mudança positiva na sua carreira em menos de 2 anos.

02

Desenvolver uma visão estratégica e global da empresa

A TECH oferece uma visão aprofundada da gestão geral para compreender como cada decisão afeta as diferentes áreas funcionais da empresa.

A nossa visão global da empresa irá melhorar a sua visão estratégica.

03

Consolidar o estudante na gestão de empresas de topo

Estudar na TECH significa abrir as portas a um panorama profissional de grande importância para que os estudantes se possam posicionar como gestores de alto nível, com uma visão ampla do ambiente internacional.

Trabalhará em mais de 100 casos reais de gestão de topo.

04

Assumir novas responsabilidades

Durante o programa, são apresentadas as últimas tendências, desenvolvimentos e estratégias, para que os estudantes possam realizar o seu trabalho profissional num ambiente em mudança.

45% dos alunos conseguem subir na carreira com promoções internas.

05

Acesso a uma poderosa rede de contactos

A TECH liga os seus estudantes em rede para maximizar as oportunidades. Estudantes com as mesmas preocupações e desejo de crescer. Assim, será possível partilhar parceiros, clientes ou fornecedores.

Encontrará uma rede de contactos essencial para o seu desenvolvimento profissional.

06

Desenvolver projetos empresariais de uma forma rigorosa

O estudante terá uma visão estratégica profunda que o ajudará a desenvolver o seu próprio projeto, tendo em conta as diferentes áreas da empresa.

20% dos nossos estudantes desenvolvem a sua própria ideia de negócio.

07

Melhorar soft skills e capacidades de gestão

A TECH ajuda os estudantes a aplicar e desenvolver os seus conhecimentos adquiridos e a melhorar as suas capacidades interpessoais para se tornarem líderes que fazem a diferença.

Melhore as suas capacidades de comunicação e liderança e dê um impulso à sua profissão.

08

Ser parte de uma comunidade exclusiva

O estudante fará parte de uma comunidade de gestores de elite, grandes empresas, instituições de renome e professores qualificados das universidades mais prestigiadas do mundo: a comunidade TECH Universidade Tecnológica.

Damos-lhe a oportunidade de se especializar com uma equipa de professores de renome internacional.

04

Objetivos

Os objetivos deste programa baseiam-se em aliviar as necessidades de capacitação dos profissionais de Recursos Humanos neste domínio. Neste sentido, foi realisticamente estabelecido um programa completo e ótimo para conduzir o estudante à excelência académica e para o encorajar a alcançar uma progressão eficiente na sua carreira profissional. Por todas estas razões, esta certificação será para o estudante uma jornada de crescimento pessoal e profissional que levará o estudante à mais alta qualidade na sua intervenção como gestor de pessoal.



“

*Este programa irá dar-lhe o impulso necessário
para melhorar profissionalmente”*

**A TECH converte os objetivos dos seus alunos nos seus próprios objetivos.
Trabalham em conjunto para os alcançar.**

O Executive Master em Gestão de Pessoas prepara o aluno para:

01

Compreender a evolução da Administração de Pessoal, especialmente no ambiente empresarial

04

Saber como gerir estrategicamente o departamento de Recursos Humanos

02

Participar no entendimento da gestão de organizações sobre a importância de uma administração efetiva dos colaboradores

05

Examinar a gestão do tempo e da energia pessoal através da utilização de novas tecnologias

03

Utilizar a metodologia, ferramentas e recursos materiais adaptados à seleção de pessoal

06

Identificar as diferentes formas de trabalho ao longo da história e em diferentes modelos sociopolíticos



07

Compreender as estratégias de planeamento e gestão de projetos do departamento de RH

08

Compreender os processos e necessidades de auditorias neste campo

09

Descrever as novas políticas de Recursos Humanos na era digital, através de escalas de avaliação de desempenho e técnicas de observação

10

Ser capaz de elaborar um plano anual de desempenho da organização no âmbito das políticas de emprego e igualdade no trabalho

11

Reconhecer os desafios do profissional na transformação digital dos empregados





12

Tirar o máximo partido dos talentos da sua força de trabalho e preparar a sua empresa para a mudança tecnológica

13

Obter uma visão global do talento e do perfil profissional internacional

05

Competências

Após passar as avaliações do Executive Master em Gestão de Pessoas, o profissional terá adquirido as competências necessárias para uma práxis de qualidade e atualizada baseada na metodologia didática mais inovadora.



A grayscale photograph of a hand pointing at a bar chart on a document. The chart has several bars of varying heights. The text 'profit trend' is visible on the document. The image is partially obscured by a dark blue diagonal overlay.

“

Uma capacitação superior que lhe dará a oportunidade de adquirir as competências necessárias para se desenvolver com sucesso neste campo”

01

Gerir vários programas de formação internos e externos

02

Conceção de um plano anual de formação para a empresa

03

Colaborar e ser um ativo valioso no recrutamento de profissionais eficazes e funcionais para as organizações

04

Implementar planos concebidos para aumentar uma gestão eficaz da ação sindical

05

Estabelecer planos de recrutamento que promovam o desenvolvimento e o bom funcionamento das organizações

06

Efetuar uma análise dos resultados do plano anual de desempenho



07

Implementar estratégias de gestão de talentos

08

Analisar a globalização, direitos humanos e empresas multinacionais

09

Estabelecer relações de trabalho e implementar planos de desenvolvimento de carreira nos processos de expatriação

10

Acompanhar as bonificações em grupos específicos numa base de igualdade de oportunidades

11

Intervir nas relações laborais entre empregador e empregado

12

Efetuar uma análise dos resultados do plano anual de desempenho





13

Discutir os processos de transformação digital

14

Aprofundar a psicologia do trabalho e das organizações

15

Aprender a implementar planos de gestão de pessoal

06

Estrutura e conteúdo

O plano de estudos deste programa foi concebido e criado por uma equipa de especialistas na matéria para responder especificamente às necessidades dos profissionais de Recursos Humanos. Este compêndio de conteúdos foi concebido com uma perspetiva centrada na aprendizagem aplicada, o que permitirá ao profissional intervir com sucesso através de uma visão ampla ligada ao ambiente real da profissão. Assim, este programa tornar-se-á o principal trunfo do estudante quando se trata de entrar com sucesso num mercado de trabalho que exige cada vez mais e mais profissionais especializados na matéria.



“

*Um programa de ensino completo criado para
lhe oferecer uma aprendizagem eficaz e rápida,
compatível com a sua vida pessoal e profissional”*

Plano de estudos

Os docentes da TECH conceberam este programa académico que irá habilitar os profissionais de Recursos Humanos com as competências que lhes permitirão conceber e implementar planos de gestão de pessoal eficazes e comprometidos com o talento e a inclusão nas organizações. Tudo isto, para além de reavaliar o perfil profissional do estudante, torná-los-á um bem inestimável nas empresas, uma vez que as empresas que não forem capazes de tratar devidamente o seu pessoal não atingirão os seus objetivos.

Desta forma, através deste itinerário académico, o profissional aprenderá a realizar uma gestão eficaz que procura desenvolver, planear e coordenar estratégias que promovam o desempenho eficiente do pessoal. Esta tarefa, concebida especialmente para a área da Gestão e Administração de RH, e que será desenvolvida durante o programa, irá organizar e maximizar o desempenho dos ativos humanos de uma empresa ou organização, de modo a aumentar a sua produtividade.

Este compêndio abrangente de conteúdos foi concebido para ser oferecido num formato 100% online. Só precisa de um dispositivo eletrónico com uma ligação à internet e tem acesso ao maior banco de informação imaginável. Além disso, como está num formato online, é o estudante que decide quando, como e onde estudar, para que não tenha de desistir do resto das suas atividades diárias a fim de continuar a especializar-se.

Este programa tem lugar ao longo de 12 meses e distribui-se em 10 módulos:

Módulo 1	Teoria das relações laborais
Módulo 2	Direção e gestão estratégica de RH
Módulo 3	Design Organizacional
Módulo 4	Gestão de desempenho e política de remuneração
Módulo 5	Gestão de talentos
Módulo 6	Desenvolvimento de talento na era digital
Módulo 7	Gestão do Ambiente de Trabalho I
Módulo 8	Direção e gestão da capacitação na empresa



Onde, quando e como são ministradas?

A TECH oferece a possibilidade de desenvolver este Executive Master em Gestão de Pessoas completamente online. Durante os 12 meses da especialização, o aluno poderá aceder a todo o conteúdo deste programa em qualquer altura, o que lhe permitirá autogerir o seu tempo de estudo.

Uma experiência educativa única, chave e decisiva para impulsionar o seu desenvolvimento profissional e dar o salto definitivo.

Módulo 1. Teoria das relações laborais

1.1. História das relações laborais

- 1.1.1. Quadro conceitual e definição (Noções básicas de emprego, trabalho)
- 1.1.2. Desenvolvimentos históricos nas relações industriais
- 1.1.3. A sociedade do conhecimento no século XXI

1.2. Evolução das formas de trabalho

- 1.2.1. Relações industriais e mercados de trabalho
- 1.2.2. A teoria da segmentação do mercado de trabalho e as suas práticas

1.3. Socialismo—O comunismo nas relações laborais

- 1.3.1. Quadro conceptual do socialismo e do comunismo
- 1.3.2. Breve descrição histórica
- 1.3.3. Relações laborais no âmbito do quadro político comunista
- 1.3.4. Relações laborais no âmbito do quadro político do socialismo

1.4. Liberalismo-Capitalismo nas relações laborais

- 1.4.1. Conceito de liberalismo vs. Capitalismo
- 1.4.2. O capitalismo ao longo da história da economia
- 1.4.3. Relações industriais através do prisma do capitalismo económico

1.5. Direito sindical

- 1.5.1. Sindicalismo
- 1.5.2. O papel da negociação coletiva

1.6. Representação dos trabalhadores

- 1.6.1. Conceito
- 1.6.2. Negociação

1.7. Intervenção do Estado nas relações laborais

- 1.7.1. Quadro histórico
- 1.7.2. Intervenção pública na formação das relações individuais de trabalho
- 1.7.3. Contratos de trabalho, horário de trabalho, salários e benefícios

1.8. Institucionalismo e Pluralismo

- 1.8.1. Conceptualização e enquadramento dentro das teorias do Estado
- 1.8.2. Institucionalismo
- 1.8.3. Pluralismo

1.9. Corporativismo

- 1.9.1. Conceptualização
- 1.9.2. Tipos de corporativismo na cena internacional

1.10. As políticas sociais no âmbito internacional

- 1.10.1. Políticas sociais (convergências e divergências)
- 1.10.2. Modelos de intervenção
- 1.10.3. O Estado providência

Módulo 2. Direção e gestão estratégica de RH

2.1. Pensamento estratégico e sistema 2.1.1. A empresa como um sistema 2.1.2. Pensamento estratégico derivado da cultura empresarial 2.1.3. A abordagem estratégica da gestão de pessoas	2.2. Planeamento e gestão de projetos no departamento de Recursos humanos 2.2.1. Chaves para a conceção e implementação de um balanced scorecard equilibrado 2.2.2. Dimensionamento e planeamento de equipas 2.2.3. Operações de apoio: políticas de pessoal	2.3. Conceção organizacional estratégica 2.3.1. Modelo de <i>Business Partners</i> 2.3.2. <i>Share Services</i> 2.3.3. <i>Outsourcin</i>	2.4. Conceção, recrutamento e seleção de empregos 2.4.1. Formação e desenvolvimento de carreira 2.4.2. A abordagem estratégica da gestão de pessoas 2.4.3. Conceção e implementação de políticas e práticas de pessoal
2.5. HR Analytics 2.5.1. <i>Big Data</i> e <i>Business Intelligence</i> (BI) 2.5.2. Análise e modelação de dados de Recursos humanos 2.5.3. Conceção e desenvolvimento de métricas de Recursos humanos	2.6. Liderança estratégica 2.6.1. Modelos de liderança 2.6.2. <i>Coaching</i> 2.6.3. <i>Mentoring</i> 2.6.4. Liderança transformacional	2.7. Auditoria e controlo de gestão dos recursos humanos 2.7.1. Razões para a auditoria de gestão dos recursos humanos 2.7.2. Ferramentas de recolha e análise de dados 2.7.3. O relatório de auditoria	

Módulo 3. Design Organizacional

3.1. Fundamentos da estrutura organizacional 3.1.1. Introdução à estrutura organizacional 3.1.2. Princípios básicos de organização	3.2. Critérios de conceção organizacional 3.2.1. Organização de postos de trabalho 3.2.2. Gestão da cadeia de comando 3.2.3. Mecanismos de centralização e descentralização 3.2.4. Procedimentos de formalização de processos	3.3. Elementos da estrutura organizacional 3.3.1. Organogramas funcionais 3.3.2. Organogramas de matriz	3.4. Avaliação de postos de trabalho 3.4.1. Análises quantitativas da avaliação do trabalho 3.4.2. Análises qualitativas da avaliação do trabalho
3.5. Gestão organizacional por processos 3.5.1. Gestão integrada de processos na organização	3.6. Gestão por competências 3.6.1. Introdução às competências profissionais: definição de competência 3.6.2. Mecanismos de gestão baseados na competência	3.7. Novas formas de organização 3.7.1. Organização baseada em projetos 3.7.2. Organizações planas	3.8. Espaços de trabalho colaborativos 3.8.1. Conceção em espaços colaborativos de trabalho 3.8.2. Sistemas de medição da produtividade em espaços de trabalho colaborativos
3.9. Organização de equipas autogeridas 3.9.1. Características de uma equipa autogerida 3.9.2. Metodologias para a gestão de equipas autogeridas	3.10. A comunicação como ferramenta de gestão organizacional 3.10.1. A comunicação como um elemento nas relações organizacionais 3.10.2. Gestão comunicacional nas organizações		

Módulo 4 Gestão de desempenho e política de remuneração

4.1. Introdução à gestão do desempenho e gestão por objetivos

- 4.1.1. O impacto da era digital no desempenho profissional
- 4.1.2. Transformação digital nas empresas
- 4.1.3. Novas políticas de recursos humanos na era digital
- 4.1.4. Novos ambientes de trabalho
- 4.1.5. Avaliação do desempenho: o que é e para que serve?
- 4.1.6. Modelos de avaliação de desempenho

4.2. O ciclo de gestão de execução

- 4.2.1. Novos ambientes de trabalho
- 4.2.2. Fases do ciclo de gestão de execução
- 4.2.3. Modelos nos sistemas de trabalho

4.3. Planeamento do desempenho

- 4.3.1. Conceção inicial da avaliação do desempenho: análise da empresa
- 4.3.2. Definição de objetivos individuais e de grupo
- 4.3.3. Métricas de desempenho
- 4.3.4. Sistemas de avaliação baseados na competência

4.4. Monitorização do desempenho

- 4.4.1. Gestão de mapas de talentos empresariais
- 4.4.2. Mecanismos de monitorização de planos de ação individuais e de grupo: técnicas de observação, coaching e feedback
- 4.4.3. Planos de reconhecimento

4.5. Avaliação do desempenho

- 4.5.1. Pontos-chave na avaliação do desempenho: objetivos, competências e projeto/equipa
- 4.5.2. Definição de escalas de avaliação e padrões de referência de excelência
- 4.5.3. A implementação da avaliação

4.6. Gerir o subdesempenho

- 4.6.1. Técnicas de observação
- 4.6.2. Motivação de incentivo e metodologias de coaching
- 4.6.3. Plano de recuperação

4.7. Aspetos do direito do trabalho relativos à remuneração

- 4.7.1. Enquadramento jurídico
- 4.7.2. Aplicação

4.8. Planeamento anual de planos de desempenho

- 4.8.1. Conceção e desenvolvimento de um plano anual de desempenho
- 4.8.2. Análise dos resultados

Módulo 5. Gestão de talento**5.1. Gestão de Capital Humano**

- 5.1.1. Capital intelectual O ativo intangível do conhecimento
- 5.1.2. *Talent acquisition*
- 5.1.3. Procura de pessoas para a organização
- 5.1.4. Prevenir a perda de recursos humanos

5.2. Inovação na gestão de talentos e pessoas

- 5.2.1. Modelos estratégicos de gestão de talentos
- 5.2.2. Identificação, formação e desenvolvimento de talentos
- 5.2.3. Lealdade e retenção
- 5.2.4. Proatividade e inovação

5.3. Gestão estratégica do compromisso

- 5.3.1. A gestão do compromisso nas novas gerações
- 5.3.2. Remuneração do capital social
- 5.3.3. O salário emocional

5.4. Gestão de talentos e envolvimento

- 5.4.1. Chaves para uma gestão positiva
- 5.4.2. Mapa de talentos na organização
- 5.4.3. Custo e valor acrescentado

5.5. Gestão de recursos humanos baseada na competência

- 5.5.1. Análise do potencial
- 5.5.2. Planeamento de Carreira/Sucessão

5.6. Gestão da formação

- 5.6.1. Teorias da aprendizagem
- 5.6.2. Identificação e retenção de talento
- 5.6.3. Mecanismos de gestão de Talento

5.7. Motivação

- 5.7.1. A natureza da motivação
- 5.7.2. Teoria das expetativas
- 5.7.3. Teorias das necessidades
- 5.7.4. Motivação e compensação financeira

5.8. Compensação e benefícios não económicos

- 5.8.1. Programas de qualidade de vida no trabalho
- 5.8.2. Ampliação e enriquecimento do posto
- 5.8.3. Horário de trabalho flexível e partilha de empregos
- 5.8.4. *Healthy Environment Organization*

5.9. Incentivos e participação em benefícios

- 5.9.1. Sistemas de incentivos
- 5.9.2. Planos de redução de custos
- 5.9.3. Distribuição de rubricas salariais

5.10. Ambiente, estratégia e métrica

- 5.10.1. Eficiência e motivação no local de trabalho
- 5.10.2. Estudo de métodos e a medição do trabalho
- 5.10.3. Avaliação do desempenho

Módulo 6. Desenvolvimento de talento na era digital

6.1. Transformação digital na gestão de talentos

- 6.1.1. Desafios do novo profissional de recursos humanos na era digital
- 6.1.2. Talento no século XXI. Desenhos motivacionais e *Learning Agility*
- 6.1.3. A gestão de mudança na era digital

6.2. Gestão de capital humano

- 6.2.1. Conceito de capital humano
- 6.2.2. Estratégias de gestão

6.3. Inovação e gestão de talento

- 6.3.1. Contextualização do talento
- 6.3.2. Processo de gestão de talento

6.4. Gestão de talentos e envolvimento

- 6.4.1. Atitudes, valores e crenças
- 6.4.2. Gestão do envolvimento e cultura empresarial

6.5. Estratégias digitais em Recursos Humanos

- 6.5.1. *Employer Branding* em Recursos Humanos
- 6.5.2. *Personal Branding* para profissionais de Recursos Humanos
- 6.5.3. *Networking* e *social media*

6.6. Gestão do desempenho no local de trabalho em ecossistemas digitais

- 6.6.1. Competências | 3.0 para o trabalho na era digital
- 6.6.2. Gestão de projetos digitais
- 6.6.3. Coordenação de equipas de trabalho virtuais
- 6.6.4. *Growth Management*: liderar equipas competentes
- 6.6.5. *Mentoring* e aprendizagem colaborativa

6.7. A motivação na era digital

- 6.7.1. Motivação e satisfação profissional, contextualização
- 6.7.2. Novos sistemas de motivação de trabalho: gamificação

6.8. Compensação e benefícios não económicos

- 6.8.1. Aspectos básicos da política retributiva
- 6.8.2. Sistemas de retribuição em espécie

6.9. Incentivos e participação em benefícios

- 6.9.1. Contextualização
- 6.9.2. Tipologias de participação em benefícios
- 6.9.3. Acompanhamento e medidas de satisfação

6.10. Ambiente e estratégia métrica

- 6.10.1. Contextualização
- 6.10.2. Medição e monitorização

Módulo 7. Gestão do ambiente de trabalho I**7.1. Introdução à gestão do ambiente de trabalho**

- 7.1.1. Cultura organizativa, liderança e conflito
- 7.1.2. Elementos básicos da cultura organizacional
- 7.1.3. Conflitos: conceitos e tipos
- 7.1.4. A relação entre cultura e liderança: a sua relação com o conflito

7.2. Introdução à Prevenção de riscos laborais

- 7.2.1. Introdução à saúde e segurança no trabalho
- 7.2.2. Introdução à ergonomia ocupacional
- 7.2.3. Introdução à prevenção de riscos psicossociais

7.3. Condições ambientais para pessoas com deficiência

- 7.3.1. NOM-030-SSA3-2013
- 7.3.2. Tipos de incapacidades
- 7.3.3. Ajustar corretamente o local de trabalho

7.4. Igualdade de género na organização

- 7.4.1. Regras e sanções na organização
- 7.4.2. Ações para a igualdade efetiva entre homens e mulheres no domínio do emprego

7.5. Gestão da integração no mercado de trabalho

- 7.5.1. Recrutamento
- 7.5.2. Processos de seleção interna
- 7.5.3. Processos de seleção externa

7.6. Ambiente de trabalho

- 7.6.1. O clima nas organizações: conceito de clima de trabalho
- 7.6.2. Dimensões do ambiente de trabalho
- 7.6.3. Medida do ambiente de trabalho
- 7.6.4. Ferramentas para a medição qualitativa do clima de trabalho: análise DAFO e PESTEL

7.7. Deterioração do ambiente de trabalho

- 7.7.1. Riscos psicossociais: *Burnout* e *Moobing*
- 7.7.2. Absentismo laboral

7.8. Plano de melhoria do ambiente de trabalho

- 7.8.1. Prevenção primária, secundária e terciária
- 7.8.2. Intervenção em caso de crise
- 7.8.3. Critérios essenciais para um plano de ação

Módulo 8. Direção e gestão da formação na empresa

8.1. A formação na empresa 8.1.1. Conceito, objetivos e atores da formação 8.1.2. A formação como elemento de estratégia empresarial	8.2. Planeamento da formação 8.2.1. Elemento de planeamento da formação 8.2.2. Gestão orçamental	8.3. Avaliação das necessidades de formação 8.3.1. Avaliação das necessidades de formação (DNC) 8.3.2. Técnicas e recolha de dados 8.3.3. Análise e avaliação	8.4. Métodos de formação 8.4.1. Formação no posto de trabalho 8.4.2. Formação fora do posto de trabalho 8.4.3. Formação em ambientes digitais: <i>E-learning</i> 8.4.4. Formação <i>Blended</i>
8.5. Conceção e programação de ações de formação 8.5.1. Conceito de conceção e programação de ações de formação 8.5.2. Definição do objetivo e do conteúdo das ações de formação 8.5.3. Metodologia de ensino em atividades de formação	8.6. O sistema educativo duplo 8.6.1. Origem da dupla formação e países de referência 8.6.2. Aspetos do emprego no contexto da dupla formação 8.6.3. Aspetos formativos no contexto da dupla formação 8.6.4. Perspetivas e desenvolvimentos na formação dupla	8.7. O custo da formação na organização 8.7.1. Custos diretos de formação 8.7.2. Custos indiretos de formação 8.7.3. O impacto económico da formação correta na empresa	8.8. Inspeção e auditoria da capacidade na empresa 8.8.1. Inspeções governamentais 8.8.2. Auditoria externa 8.8.3. Riscos em caso de incumprimento
8.9. Formação altamente especializada 8.9.1. Postos de alto risco 8.9.2. Programas especiais de formação			



Uma experiência única, fundamental e decisiva para impulsionar o seu desenvolvimento profissional”



07

Metodologia

Este programa de capacitação oferece uma forma diferente de aprendizagem.

A nossa metodologia é desenvolvida através de um modo de aprendizagem cíclico: o **Relearning**.

Este sistema de ensino é utilizado, por exemplo, nas escolas médicas mais prestigiadas do mundo e tem sido considerado um dos mais eficazes pelas principais publicações, tais como a **New England Journal of Medicine**.





“

Descubra o Relearning, um sistema que abandona a aprendizagem linear convencional para o levar através de sistemas de ensino cíclicos: uma forma de aprendizagem que provou ser extremamente eficaz, especialmente em disciplinas que requerem memorização”

A TECH Business School utiliza o Estudo de Caso para contextualizar todo o conteúdo.

O nosso programa oferece um método revolucionário de desenvolvimento de competências e conhecimentos. O nosso objetivo é reforçar as competências num contexto de mudança, competitivo e altamente exigente.

“

Com a TECH pode experimentar uma forma de aprendizagem que abala as fundações das universidades tradicionais de todo o mundo”



Este programa prepara-o para enfrentar desafios empresariais em ambientes incertos e tornar o seu negócio bem sucedido.



Um método de aprendizagem inovador e diferente

Este programa da TECH é um programa de formação intensiva, criado de raiz para oferecer aos gestores desafios e decisões empresariais ao mais alto nível, tanto a nível nacional como internacional. Graças a esta metodologia, o crescimento pessoal e profissional é impulsionado, dando um passo decisivo para o sucesso. O método do caso, a técnica que constitui a base deste conteúdo, assegura que a realidade económica, social e profissional mais atual é seguida.

“ *O estudante aprenderá, através de atividades de colaboração e casos reais, a resolução de situações complexas em ambientes empresariais reais.* ”

O método do caso tem sido o sistema de aprendizagem mais amplamente utilizado pelas melhores faculdades do mundo. Desenvolvido em 1912 para que os estudantes de direito não só aprendessem o direito com base no conteúdo teórico, o método do caso consistia em apresentar-lhes situações verdadeiramente complexas, a fim de tomarem decisões informadas e valorizarem juízos sobre a forma de as resolver.

Em 1924 foi estabelecido como um método de ensino padrão em Harvard.

Numa dada situação, o que deve fazer um profissional? Esta é a questão que enfrentamos no método do caso, um método de aprendizagem orientado para a ação. Ao longo do programa, os estudantes serão confrontados com múltiplos casos da vida real. Terão de integrar todo o seu conhecimento, investigar, argumentar e defender as suas ideias e decisões.

O nosso programa prepara-o para enfrentar novos desafios em ambientes incertos e alcançar o sucesso na sua carreira.

Relearning Methodology

A TECH combina eficazmente a metodologia do Estudo de Caso com um sistema de aprendizagem 100% online baseado na repetição, que combina elementos didáticos diferentes em cada lição.

Melhoramos o Estudo de Caso com o melhor método de ensino 100% online: o Relearning.

O nosso sistema online permitir-lhe-á organizar o seu tempo e ritmo de aprendizagem, adaptando-o ao seu horário. Poderá aceder ao conteúdo a partir de qualquer dispositivo fixo ou móvel com uma ligação à Internet.

Na TECH aprende- com uma metodologia de vanguarda concebida para formar os gestores do futuro. Este método, na vanguarda da pedagogia mundial, chama-se Relearning.

A nossa escola de gestão é a única escola de língua espanhola licenciada para empregar este método de sucesso. Em 2019, conseguimos melhorar os níveis globais de satisfação dos nossos estudantes (qualidade de ensino, qualidade dos materiais, estrutura dos cursos, objetivos...) no que diz respeito aos indicadores da melhor universidade online do mundo.



No nosso programa, a aprendizagem não é um processo linear, mas acontece numa espiral (aprender, desaprender, esquecer e reaprender). Portanto, cada um destes elementos é combinado de forma concêntrica. Esta metodologia formou mais de 650.000 licenciados com sucesso sem precedentes em áreas tão diversas como a bioquímica, genética, cirurgia, direito internacional, capacidades de gestão, ciência do desporto, filosofia, direito, engenharia, jornalismo, história, mercados e instrumentos financeiros. Tudo isto num ambiente altamente exigente, com um corpo estudantil universitário com um elevado perfil socioeconómico e uma idade média de 43,5 anos.

O Relearning permitir-lhe-á aprender com menos esforço e mais desempenho, envolvendo-o mais na sua capacitação, desenvolvendo um espírito crítico, defendendo argumentos e opiniões contrastantes: uma equação direta ao sucesso.

A partir das últimas provas científicas no campo da neurociência, não só sabemos como organizar informação, ideias, imagens e memórias, mas sabemos que o lugar e o contexto em que aprendemos algo é fundamental para a nossa capacidade de o recordar e armazenar no hipocampo, para o reter na nossa memória a longo prazo.

Desta forma, e no que se chama Neurocognitive context-dependent e-learning, os diferentes elementos do nosso programa estão ligados ao contexto em que o participante desenvolve a sua prática profissional.



Este programa oferece o melhor material educativo, cuidadosamente preparado para profissionais:



Material de estudo

Todos os conteúdos didáticos são criados pelos especialistas que irão ensinar o curso, especificamente para o curso, para que o desenvolvimento didático seja realmente específico e concreto.

Estes conteúdos são depois aplicados ao formato audiovisual, para criar o método de trabalho online da TECH. Tudo isto, com as mais recentes técnicas que oferecem peças de alta-qualidade em cada um dos materiais que são colocados à disposição do aluno.



Masterclasses

Existem provas científicas sobre a utilidade da observação por terceiros especializada.

O denominado Learning from an Expert constrói conhecimento e memória, e gera confiança em futuras decisões difíceis.



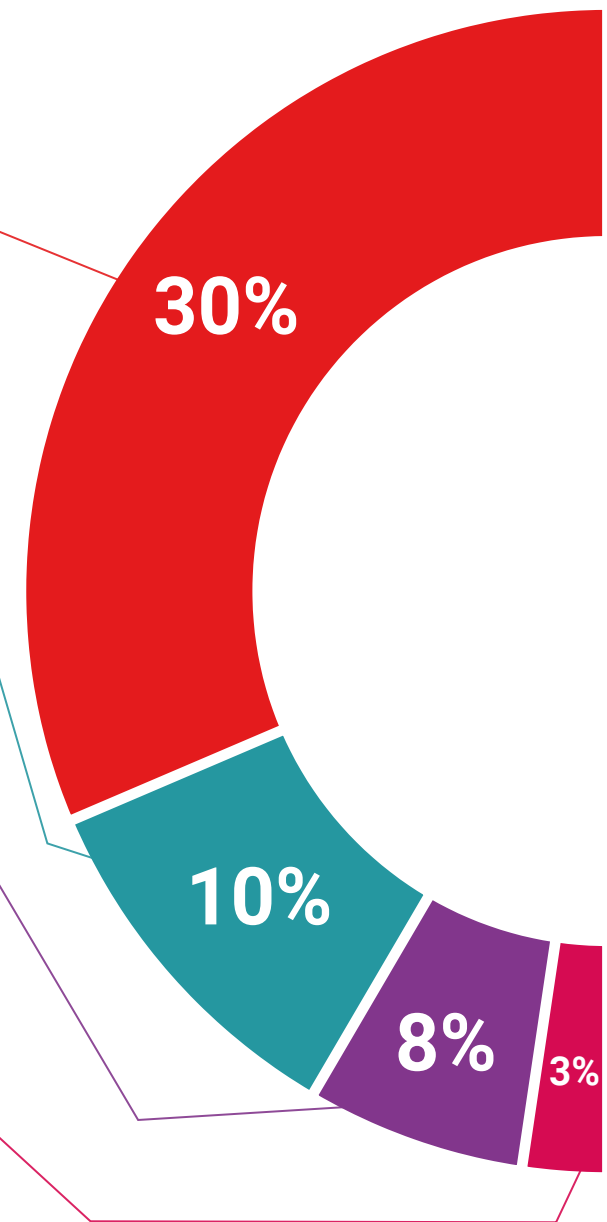
Práticas de aptidões e competências

Realizarão atividades para desenvolver competências e aptidões específicas em cada área temática. Práticas e dinâmicas para adquirir e desenvolver as competências e capacidades que um gestor de topo necessita de desenvolver no contexto da globalização em que vivemos.



Leituras complementares

Artigos recentes, documentos de consenso e diretrizes internacionais, entre outros. Na biblioteca virtual da TECH o aluno terá acesso a tudo o que necessita para completar a sua capacitação





Case studies

Completarão uma seleção dos melhores estudos de casos escolhidos especificamente para esta situação. Casos apresentados, analisados e tutelados pelos melhores especialistas em gestão de topo na cena internacional.



Resumos interativos

A equipa da TECH apresenta os conteúdos de uma forma atrativa e dinâmica em comprimidos multimédia que incluem áudios, vídeos, imagens, diagramas e mapas conceituais a fim de reforçar o conhecimento.

Este sistema educativo único para a apresentação de conteúdos multimédia foi premiado pela Microsoft como uma "História de Sucesso Europeu"



Testing & Retesting

Os conhecimentos do aluno são periodicamente avaliados e reavaliados ao longo de todo o programa, através de atividades e exercícios de avaliação e auto-avaliação, para que o aluno possa verificar como está a atingir os seus objetivos.



08

O perfil dos nossos alunos

O nosso Executive Master em Gestão de Pessoas é um programa destinado a profissionais em Relações Laborais e Recursos Humanos que queiram atualizar os seus conhecimentos na área da gestão de pessoas e avançar na sua carreira profissional rumo a um futuro promissor neste campo.

O compêndio de conhecimentos que irá adquirir após completar esta especialização completa permitir-lhe-á desenvolver-se neste campo com sucesso garantido e posicionar-se como especialista nesta área.



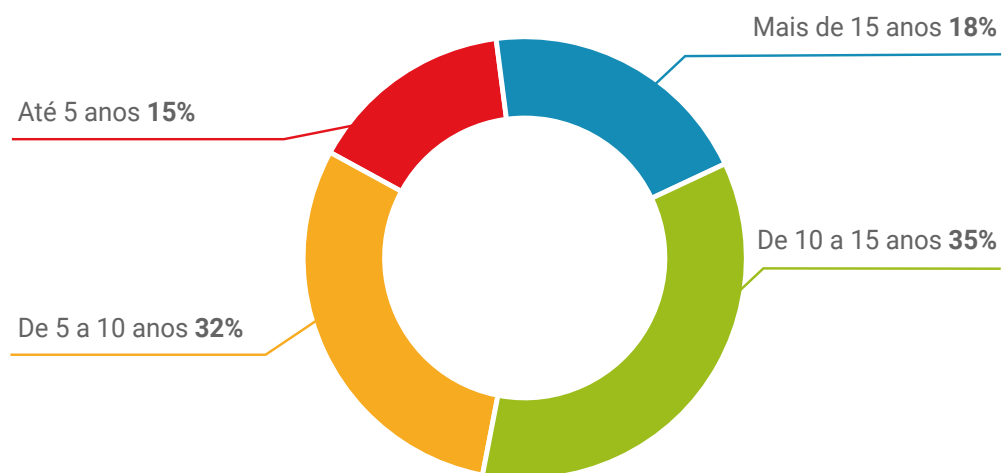
“

Se deseja alcançar uma evolução interessante na sua carreira profissional enquanto continua a trabalhar, este é o programa certo para si”

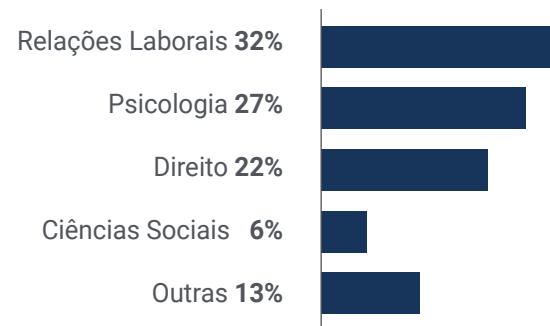
Idade média

Entre **35** e **45** anos

Anos de experiência



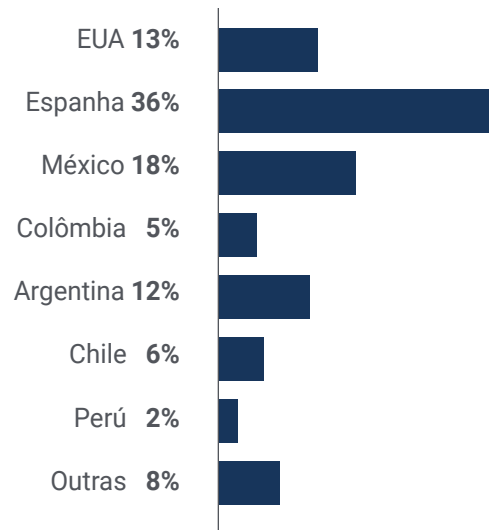
Área de Estudo



Perfil acadêmico



Distribuição geográfica



Luis D. González

Gerente de RH

"Esta não é a primeira vez que escolhi a TECH para aumentar os meus conhecimentos e, mais uma vez, fiquei agradavelmente satisfeito. Têm o que os trabalhadores de hoje precisam: horários flexíveis, aprendizagem autónoma e, acima de tudo, conteúdos de qualidade. Este programa é certamente a prova disso"

09

Impacto para a sua carreira

A TECH está consciente de que tomar um programa com estas características é um grande investimento económico, profissional e claro, pessoal. O objetivo final da realização deste grande esforço deve ser o de conseguir crescer profissional e fazê-lo com eficiência destacada. Oferecemos-lhe assim uma oportunidade única de continuar a atualizar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências profissionais com a ajuda de uma equipa de especialistas com vasta experiência tanto no trabalho como no ensino.



“

*Colocamos todas as nossas ferramentas
ao seu alcance para o ajudar a alcançar
o sucesso profissional”*

Está pronto para progredir? Espera-o um excelente aperfeiçoamento profissional

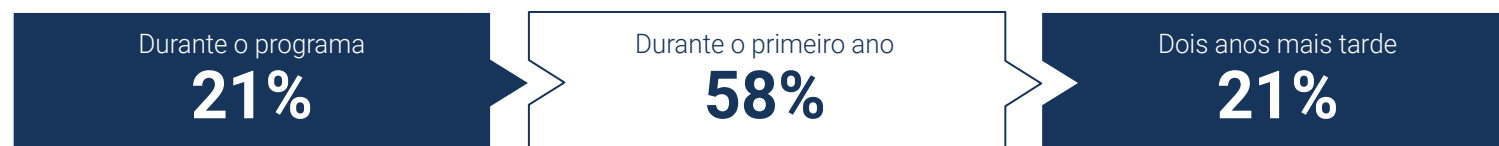
Este programa intensivo da TECH irá prepará-lo para enfrentar desafios e decisões na gestão de pessoas. O seu principal objetivo é promover o crescimento pessoal e profissional e ajudando-o a alcançar o sucesso

Se quer superar-se, fazer uma mudança profissional positiva e trabalhar em rede com os melhores, este é o lugar para si.

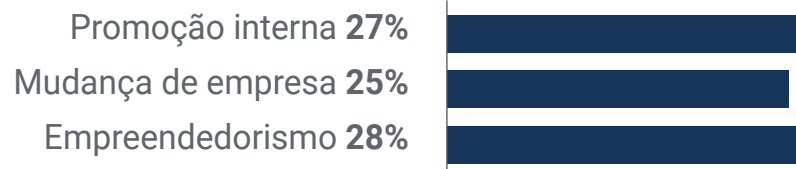
Graças a este programa, receberá um grande número de ofertas de emprego com as quais poderá iniciar o seu crescimento profissional.

Não perca esta oportunidade de se especializar na gestão de pessoas.

Momento de mudança



Tipo de mudança



Melhoria salarial

A conclusão deste programa significa um aumento no salário anual de mais de **25,22%** para os nossos estudantes



10

Benefícios para a sua empresa

O Executive Master em Gestão de Pessoas contribui para elevar o talento da organização a todo o seu potencial através da especialização de líderes de alto nível. Por conseguinte, a participação neste programa académico supõe uma melhoria não só a nível pessoal, mas sobretudo a nível profissional, aumentando a sua capacitação e melhorando as suas capacidades de gestão. Mas é também uma oportunidade única de aceder a uma poderosa rede de contactos na qual se podem encontrar futuros parceiros profissionais, clientes ou fornecedores.





“

Terá a capacitação adequada para oferecer à empresa estratégias de gestão inovadoras”

Desenvolver e reter o talento nas empresas é o melhor investimento a longo prazo.

01

Crescimento do talento e do capital intelectual

Trazer para a empresa novos conceitos, estratégias e perspetivas que possam trazer mudanças relevantes à organização.

02

Manter gestores de alto potencial e evitar a fuga de talentos

Este programa reforça a ligação entre a empresa e o gestor e abre novos caminhos para o crescimento profissional dentro da empresa

03

Construção de agentes de mudança

Ser capaz de tomar decisões em tempos de incerteza e crise, ajudando a organização a ultrapassar obstáculos.

04

Maiores possibilidades de expansão internacional

Este programa colocará a organização em contacto com os principais mercados da economia mundial.

05

Desenvolvimento de projetos próprios

Poderá trabalhar num projeto real ou desenvolver novos projetos.

06

Aumento da competitividade

Este programa irá equipar os nossos estudantes com as competências necessárias para enfrentarem novos desafios e assim impulsionar a organização.

11

Certificação

O Executive Master em Gestão de Pessoas garante, para além de um conteúdo mais rigoroso e atualizado, o acesso a um Executive Master emitido pela TECH Universidade Tecnológica.



“

Conclua este plano de estudos com sucesso e receba o seu certificado sem sair de casa e sem burocracias”

Este **Executive Master em Gestão de Pessoas** conta com o conteúdo educacional mais completo e atualizado do mercado.

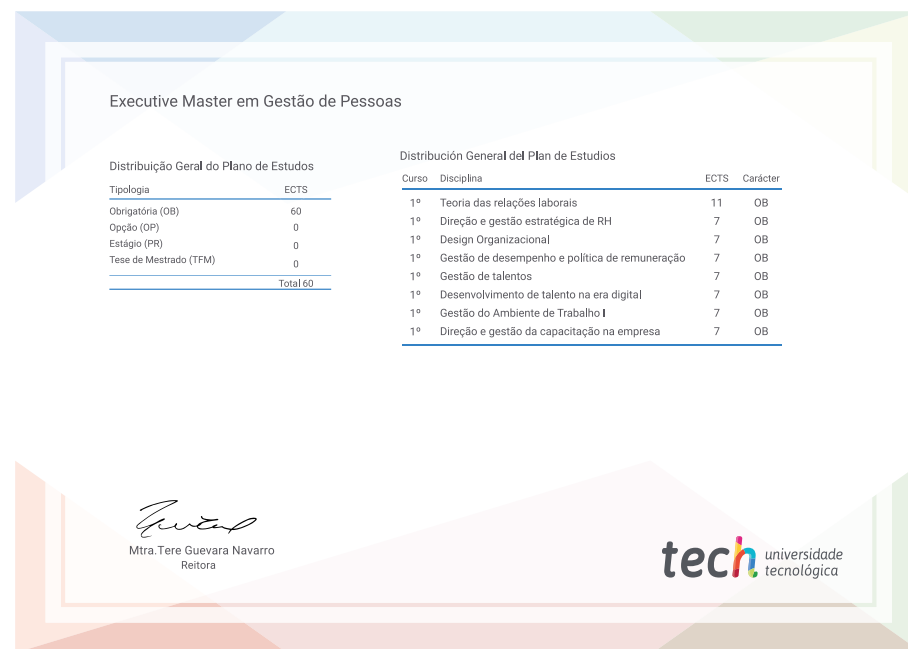
Uma vez aprovadas as avaliações, o aluno receberá por correio*, com aviso de receção, o certificado correspondente ao título de **Executive Master** emitido pela **TECH Universidade Tecnológica**.

O certificado emitido pela **TECH Universidade Tecnológica** expressará a qualificação obtida no Executive Master, atendendo aos requisitos normalmente exigidos pelas bolsas de emprego, concursos públicos e avaliação de carreiras profissionais.

Título: **Executive Master em Gestão de Pessoas**

ECTS: **60**

Carga horária: **1.500 horas**



*Apostila de Haia Caso o aluno solicite que o seu certificado seja apostilado, a TECH EDUCATION providenciará a obtenção do mesmo com um custo adicional.



Executive Master Gestão de Pessoas

- » Modalidade: **online**
- » Duração: **12 meses**
- » Certificação: **TECH Universidade Tecnológica**
- » Créditos: **60 ECTS**
- » Tempo Dedicado: **16 horas/semana**
- » Horário: **ao seu próprio ritmo**
- » Exames: **online**

Executive Master

Gestão de Pessoas

