

Transformação na Gestão de Recursos Humanos

Um mestrado executivo para gestores de RH e líderes que querem (re)definir o futuro da gestão de pessoas.

Do plano de estudos* fazem parte várias unidades curriculares que cobrem as seguintes áreas:

- Neurociência e Gestão Comportamental
- Cultura e Mudança Organizacional
- Gestão Estratégica de Talento
- Liderança Transformadora em RH
- Projeto aplicados à sua organização

Unidades Curriculares

Funções de RH e Desenvolvimento Pessoal

- Pensar a organização numa sociedade em transformação;
- Gerir as diferentes funções organizacionais;
- Repensar as competências e o papel da GRH;
- Construir e implementar um Plano de Desenvolvimento Pessoal (PDP).

Influência Pessoal e Visibilidade para os Profissionais de RH

- *Self-awareness* de competências e estilo de influência;
- Construir uma rede de contactos dentro e fora da organização;
- Aumentar o impacto a partir do desenvolvimento pessoal;
- Ferramentas de comunicação para aumentar a influência.

Neurociência e Gestão Comportamental

- Aplicar a neurociência e ciência comportamental às práticas de RH, liderança e bem-estar;
- Aprendizagem e memória: *insights* para formação e desenvolvimento;
- Aplicar princípios de economia comportamental para a criação de incentivos e estratégias de recompensas eficazes;
- Otimizar práticas de talento para impulsionar o desempenho organizacional através de uma melhor compreensão do funcionamento do cérebro.

People Analytics, KPI e Tomada de Decisão

- Importância estratégica de *People Analytics* e desafios na implementação;
- Utilização de insights de *People Analytics* para a tomada de decisão;
- Governança e ética na utilização de dados sensíveis;
- Métricas e Indicadores em *People Analytics*: desenvolvimento e aplicação de KPI.

Gestão Estratégica de Talento

- *The war for talent*;
- A dimensão estratégica da Gestão de Talento;
- A matriz de talento: potencial e desempenho na identificação de talento;
- Identificar *high potentials*.

Gestão Estratégica e de Mudança de Cultura

- Caracterizar e pensar a cultura organizacional;
- A mudança cultural estratégica;
- Gerir a mudança cultural e as resistências à mudança;
- Planear e implementar processos de mudança de cultura.

O Gestor de RH Transformador

- Promover a transformação, gerindo tensões e paradoxos organizacionais;
- Construir pipelines de sucessão e renovação;
- Impulsionar a agenda do ESG – impacto do “S”;
- Desenvolver e implementar práticas sustentáveis.

Legislação e Regulamentos (Optativa)

- Recrutamento, Contratação e Cessação;
- Desempenho, Pacote Remuneratório e Benefícios do Futuro;
- IA e o impacto nas relações laborais;
- Diversidade, Equidade e Inclusão.

Gestão das Disfunções em RH (Optativa)

- Absentismo, rotatividade e presentismo;
- Acidentes de trabalho;
- Stresse, burnout, adições, fadiga, suicídio;
- Roubo, fraude, assédio.

Projeto Final de Mestrado - projeto aplicado à organização

- Métodos de investigação;
- A conceptualização de problemas a investigar;
- Técnicas de recolha e análise de dados;
- Desenhos de investigação aplicada;
- Implementação de um projeto de investigação;
- A escrita de investigação.

*O plano de estudos pode sofrer pequenas adaptações ao longo do mestrado.