

Sistemas de Informação e Indicadores de Gestão Estratégicos de RH's, Absentismo Laboral e Auditoria de Recursos Humanos

Objetivos Gerais

Este curso tem como objetivo dotar os participantes de métodos, técnicas e instrumentos que possibilitem compreender a integração da visão, missão, objetivos, metas e estratégia, com o planeamento e controlo, utilizando os indicadores de gestão estratégicos de recursos humanos.

Objetivos Específicos

No final deste curso os participantes saberão:

- ✓ Construir o sistema de pilotagem RH estratégica da sua Empresa
- ✓ Implementar um quadro de indicadores das políticas de gestão dos RH, do clima social, da performance da função e do contributo da função RH na criação de valor para a empresa
- ✓ Definir planos de ação de melhoria para assegurar a performance da Função Recursos Humanos. Fazer o marketing RH, apresentando às Direções operacionais o contributo na criação de valor
- ✓ Caracterizar e prevenir os vários tipos de absentismo
- ✓ Utilizar os principais métodos de controle de assiduidade, pontualidade e absentismo
- ✓ Escolher os métodos, planeamento, organização, acompanhamento e controlo mais ajustados à sua estrutura / organização;
- ✓ Escolher o sistema de auditoria mais adequado às suas necessidades;
- ✓ Analisar e apresentar a informação de forma permanente.

Destinatários

Este Curso destina-se a todos os profissionais envolvidos e com responsabilidades no tratamento de processos que envolvam os Recursos Humanos, tais como, Diretores Gerais, Diretores de Recursos Humanos, Responsáveis de Pessoal, Diretores Administrativos, Responsáveis e Técnicos.

Carga Horária

40 Horas

Conteúdos

Módulo 1 - Sistemas de Informação e Indicadores de Gestão Estratégicos de RH's

- ✓ A importância das políticas RH na construção da coordenação RH estratégica
- ✓ Conceber, implementar, acompanhar e avaliar as políticas de RH
- ✓ Os diferentes papéis da gestão de RH para os atores da empresa
- ✓ As grandes famílias de indicadores a acompanhar
- ✓ Elementos de metodologia para elaborar os instrumentos de pilotagem e controlo

- ✓ **Medir as expectativas e a satisfação dos “clientes” da função rh**
 - As expectativas relativamente à função RH
 - As expectativas e os critérios de satisfação dos clientes face à função RH
- ✓ **Indicadores de gestão dos RH e do clima social**
 - Indicadores pertinentes (recrutamento, formação, mobilidade, remuneração, gestão estratégica de funções e competência)
 - Indicadores de medida do clima social e riscos psicossociais.
- ✓ **Medir a performance da função rh**
 - Rácios relativos ao efetivo e custos da Função Recursos Humanos
 - Auditoria da performance da Função RH
 - Benchmark da função RH
- ✓ **Dotar-se de indicadores do contributo da função RH na criação de valor**
 - Diagnóstico estratégico da função RH
 - Indicadores para medir o contributo dos RH na criação de valor

Módulo 2 – Absentismo Laboral

- ✓ **Conceito de Absentismo**
- ✓ **Tipos de Absentismo:**
 - Absentismo durante o Período de Trabalho: Pausas e Interrupções (Conceito, Delimitação e Formas de Ação);
 - As Novas Tecnologias como forma de Absentismo (a Internet e o e-Mail)
 - Os Direitos Pessoais e o Poder Fiscalizador do Empregador (Delimitação e Amplitude)
 - Absentismo no Início/ Fim do Trabalho: o Dever de Assiduidade e o Dever de Pontualidade;
 - As Faltas Justificadas e Injustificadas: Conceito e Regime
- ✓ **Métodos de controlo de assiduidade, pontualidade e absentismo**
 - Mapas de Ponto
 - Tipos de Métodos de Controlo da Pontualidade: o Livro de Ponto; o Relógio de Ponto
 - Os métodos mais recentes
- ✓ **Formas de combate ao absentismo**
 - Motivação: horários, isenção de horário de trabalho, descanso compensatório
 - Trabalho por períodos
 - O procedimento disciplinar: fins do processo disciplinar, tipos de processo disciplinar
- ✓ **O absentismo, infrações disciplinares e consequências**
 - Violação dos Deveres de Assiduidade, de Pontualidade, de Zelo e de Obediência
- ✓ **O absentismo como justa causa de despedimento**
 - Causas Imediatas e Mediatas: Requisitos e Forma de Atuação

Módulo 3 – Auditoria de RH

- ✓ **Missão, Visão, Objetivos e Estratégia em RH**
 - Missão e visão

- Objectivos estratégicos e objectivos operacionais
- Estratégia da direção de pessoal e dos Recursos Humanos
- ✓ **As relações entre estratégia global da instituição e a da gestão de recursos humanos**
 - A clarificação dos objectivos
 - Definição Estratégia: Global e Gestão dos RH
 - Os indicadores a controlar
- ✓ **Métodos de planeamento, organização e de controlo em recursos humanos**
 - Planeamento e programação das necessidades de recursos humanos
 - A avaliação e o controlo
 - O que é avaliar e como avaliar
 - Tipos e momentos de avaliação
 - Condicionantes internas e externas
- ✓ **Indicadores a controlar**
 - Tipos de indicadores
 - Quem vai controlar
 - Analisar os desvios
 - A explicação dos desvios e a redefinição dos objetivos, dos indicadores e das estratégias
- ✓ **Técnicas básicas de auditoria**
- ✓ **A auditoria de recursos humanos e as políticas de desenvolvimento do pessoal**
 - Análise dos objetivos e do trabalho
 - Recrutamento, seleção, acolhimento e colocação
 - Formação e desenvolvimento
 - Mobilidade
 - Saúde, higiene e segurança
 - Gestão do desempenho
 - Gestão administrativa
- ✓ **Metodologias do follow-up, verificação e controlo**
 - Tipos e momentos de follow-up
 - Verificação, controlo e tratamento da informação
- ✓ **Auditoria permanente**
 - O que é
 - Como implementar