

**MINI-MBA DE ESPECIALIZAÇÃO DE PEOPLE ANALYTICS:
SISTEMAS DE APOIO À DECISÃO NA GESTÃO DO CAPITAL
HUMANO – A DISTÂNCIA**



Coordenador: Dr. Hélder Couto

Índice

Duração Total	2
Destinatários	2
Perfil de saída	2
Pré-Requisitos	2
Objetivo Geral	2
Objetivos Específicos	3
Estrutura modular e respetiva carga horária	4
Conteúdos programáticos.....	4
Metodologia	6
Avaliação dos Formandos	7
Recursos humanosDidáticos	7
Equipa de Formação	8
Condições.....	8
Cancelamentos e Não Comparências	9
Ficha de inscrição	9

Plano do MINI-MBA de Especialização de *People Analytics*: Sistemas de Apoio à Decisão na Gestão do Capital Humano – a Distância

Duração Total

50 Horas

Destinatários

Este MINI-MBA é dirigido a todos os Profissionais que sejam executivos de Topo, gestores de Recursos humanos, técnicos de recursos humanos, chefes de Serviço, quadros intermédios com experiência em gestão de equipas e gestores que pretendam implementar modelos de monitorização dos resultados de GRH;

Perfil de saída

Todos os alunos têm direito a um certificado de participação no MINI-MBA.

Adicionalmente e sem qualquer custo acrescido, podem submeter-se a um exame de avaliação no final do Mini-MBA de Especialização. Esta opção é facultativa e após aprovação, os participantes recebem um certificado de "Aprovado no Exame de Avaliação". **Este certificado proporciona acesso a equivalências académicas de cadeiras a nível superior de uma Licenciatura ou Mestrado de acordo com a universidade escolhida pelo aluno.**

A High Skills não pode assegurar o nível de créditos obtidos porque os mesmos são somente da responsabilidade da universidade e Mini-MBA de Especialização escolhido pelo participante.

Pré-Requisitos

Os pré-requisitos necessários para frequentar este Mini-MBA de Especialização são:

- Ter acesso a um computador ou um tablet com ligação à Internet e um browser (programa para navegar na web), como o Chrome, Safari, Firefox ou Internet Explorer.
- Pode aceder ao Mini-MBA de Especialização a partir de qualquer computador (por exemplo, em casa e no escritório), tablet ou smartphone.
- Alguma experiência comprovada enquanto Gestores de Projetos e / ou conhecimentos sólidos na área ou Conhecimentos técnicos no acompanhamento e planeamento de equipas, atividades, projetos.

Objetivo Geral

O Mini-MBA de Especialização de *People Analytics* tem como objetivos:

A capacidade para recolher, analisar e agir com base em dados constitui um importante fator de competitividade. Os desenvolvimentos recentes, neste domínio, aplicados ao capital humano, têm conduzido a uma consolidação e maior relevância estratégica do *People Analytics* no seio das organizações.

Com vista ao desenvolvimento de profissionais e consultores altamente especializados em People Analytics, pretende-se com esta ação de formação, apresentar uma metodologia estruturada para a implementação de projetos que envolvam a utilização de dados e ferramentas analíticas para gerar conhecimento e aprendizagem no domínio do capital humano, que promovam a tomada de decisões do negócio de uma forma mais rápida, exata e com maior confiança.

Objetivos Específicos

No final do Mini-MBA de Especialização os formandos serão capazes de:

- Entender o papel das pessoas nas organizações do século XXI;
- Analisar a gestão do capital humano na empresa em relação às necessidades atuais e futuras;
- Definir as etapas para implementação gradual dos quatro níveis de People Analytics na empresa;
- Compreender profundamente a importância do capital humano para os negócios no século XXI;
- Entender os grandes desafios da empresa do século XXI e como o People Analytics pode auxiliar a empresa a superá-los;
- Alinhar cada um dos processos de RH aos objetivos estratégicos do negócio da empresa;
- Entender as possibilidades de utilização do People Analytics na gestão de cada um dos processos do RH;
- Definir qual deve ser o objetivo de cada um dos processos de RH frente aos desafios atuais e futuros da empresa do século XXI;
- Planear os caminhos para tornar o Capital Humano parte integrante da estratégia empresarial, através da integração das pessoas ao negócio;
- Compreender os conceitos e princípios de People Analytics;
- Definir as informações-chave para os processos de RH e a gestão do Capital Humano;
- Entender os conceitos fundamentais da estatística descritiva na gestão do Capital Humano;
- Elaborar uma estratégia de People Analytics alinhada com as necessidades de negócio;
- Criar e implementar dashboards e modelos de monitorização do Capital Humano.

Estrutura modular e respetiva carga horária

Módulo	Duração
<i>Módulo 0 – Abertura</i>	
<i>Módulo I – People Analytics como ferramenta do RH Estratégico: Integração de pessoas no negócio</i>	6h
<i>Módulo II – Os Processos de RH e a Gestão Assertiva do Capital Humano</i>	6h
<i>Módulo III – Balance Scorecard de Capital Humano para definir a estratégia de People Analytics</i>	6h
<i>Módulo IV - Métricas e indicadores aplicados ao Capital Humano</i>	8h
<i>Módulo V – Estatística aplicada ao Capital Humano e elaboração de indicadores</i>	8h
<i>Módulo VI – Sistemas de apoio à decisão em gestão de recursos humanos: Construir um mapa de indicadores para gerir a informação do Capital Humano</i>	8h
<i>Módulo VII – Opcional – Preparação e Exame</i>	8h
<i>Módulo VIII – Encerramento</i>	
Total	50h

Conteúdos programáticos

Módulo 0 – Abertura

- Apresentação dos formadores e dos formandos;
- Apresentação dos objetivos e metodologias de funcionamento de ação de formação.

Módulo I – People Analytics como ferramenta do RH Estratégico: Integração de pessoas no negócio

- Capital humano: O papel das pessoas na Empresa do século XXI;
- People Analytics: surgimento e importância no momento atual;
- Transformações esperadas na empresa com a aplicação do People Analytics;
- Os quatro grandes desafios a serem superados com o People Analytics;
- Inovação através das pessoas;
- Criando cooperação;
- Estudo de Casos Práticos.

Módulo II – Os Processos de RH e a Gestão Assertiva do Capital Humano

- Integração da área de RH ao negócio da empresa
- Do operacional ao RH estratégico
- Os subsistemas estratégicos do RH
- Os cinco grupos de processos do RH
- O essencial na simplicidade: Pessoas-Competências-Processos
- Estudo de Casos Práticos.

Módulo III – Balance Scorecard de Capital Humano para definir a estratégia de People Analytics

- O A cadeia de valor RH;
- Scorecard Estratégico;
- Scorecard de Recursos humanos;
- Estratégia de People Analytics;
- Análise de casos práticos e exercícios de aplicação.

Módulo IV – Métricas e indicadores aplicados ao Capital Humano

- A função da informação e dos indicadores na gestão de pessoas;
- Métricas sobre fator humano;
- Informações Qualitativas vs. Quantitativas;
- Indicadores de desempenho em RH;
- Os três passos do People Analytics;
- Coleta de dados em RH;
- Organização dos dados do RH;
- Apresentação de indicadores e métricas do RH;
- Importância das métricas sobre competências;
- Da estratégia empresarial à ação do RH com o People Analytics;
- Estudo de Casos Práticos.

Módulo V – Estatística aplicada ao Capital Humano e elaboração de indicadores

- Competências em People Analytics requeridas do profissional de RH;
- People Analytics em ação: As diferentes etapas;
- Os vários níveis do People Analytics;
- Dos dados ao conhecimento no Capital Humano;
- Fundamentos de estatística descritiva aplicada ao Capital Humano;

- Cálculo de média, mediana e quartis: Indicadores de distribuição de dados;
- Cálculo de variância e desvio padrão: Variabilidade de dados;
- Análise de frequências;
- Processamentos de dados do Capital Humano;
- Cálculo de indicadores do RH;
- Análise sociodemográfica do capital humano;
- Exercícios práticos.

Módulo VI – Sistemas de apoio à decisão em gestão de recursos humanos: Construir um mapa de indicadores para gerir a informação do Capital Humano

- Dashboards com vista à tomada de decisão;
- Saber implementar um Sistema de Informação de Gestão em Recursos humanos;
- Indicadores estratégicos x indicadores de rotina;
- Seleção, definição e acompanhamento de indicadores-chaves do dia-a-dia;
- Construção de um Dashboard de monitorização do Capital Humano;
- Análise preditiva de negócio através do People Analytics;
- Exercícios práticos.

Módulo VII – Opcional – Preparação e Exame

- Aferir e avaliar os conhecimentos adquiridos.

Módulo VIII – Encerramento

- Avaliação do Mini-MBA de Especialização: formadores e formandos.

Metodologia

Este Mini-MBA de Especialização tem como objetivo promover um ambiente interativo entre o formador e o grupo bem como entre todos os formandos. Neste sentido recorre a uma abordagem dos conteúdos programáticos através da utilização de métodos e técnicas pedagógicas diversificadas.

Momento / Objetivo	Método / Técnica
Durante toda a ação de formação	Expositivo Demonstrativo Ativo
Durante toda a ação de Formação	Análise de casos reais
Durante toda a ação de formação	Interrogativo

Avaliação dos Formandos

As técnicas de avaliação indicadas inserem-se nos 3 momentos de avaliação da seguinte forma, conforme expressa o quadro seguinte:

Momento	Técnica	Instrumento	Objetivo
Inicial	Formulação de Perguntas Oraís	Guião de Perguntas	Verificar Pré-Requisitos
Formativo	Observação	Grelha Observação	Avaliar o desempenho ao longo das sessões
Sumativo	Avaliação	Teste	

Recursos Didáticos

- Documentação Teórica.

Equipa de Formação

Dr. Hélder Couto

Habilitações Académicas

Curso de Oficial da Força Aérea / Ciências Aeronáuticas, pelo Centro de Formação Militar e Técnica da Força Aérea/Academia de Força Aérea, em 2002;

Licenciado em Sociologia pelo Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade Técnica de Lisboa, em 2010;

Pós-Graduação em Análise de Dados em Ciências Sociais (SPSS), pelo ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa, em 2011;

Pós-graduado em Gestão e Administração Pública pelo Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade Técnica de Lisboa, em 2013;

Curso de Especialização em Direção de Segurança na Universidade Aberta, em 2014.

Percurso Profissional:

Entre 2001 e 2002 Técnico de pessoal na empresa Continental Mabor;

Entre 2002 e 2010 Oficial da Força Aérea Portuguesa (Funções de Chefia e Liderança, sendo formador interno nas Forças Armadas em áreas ligadas ao desenvolvimento e gestão de pessoal aeronáutico);

Entre 2009 e 2010 Júnior Researcher na Universidade Técnica de Lisboa;

Desde 2011 Formador e Consultor Internacional;

Desde 2016 Formador e Consultor na High Skills com competências na área dos Recursos Humanos; na Administração Pública e na Gestão e Cultura nas Organizações e com experiência nos mercados Português, Angolano, Moçambicano, São-Tomense e Cabo-Verdiano.



Condições

Caso tenha mais do que dois participantes consulte-nos para conhecer as nossas vantagens empresariais!

High Skills – Formação e Consultoria LDA

Avenida de Berna, nº 8 1050-040 Lisboa, Portugal

Nº fiscal: 513 084 568

A inscrição só fica confirmada após emissão da fatura pró-forma/fatura final e o pagamento da mesma.

Cancelamentos e Não Comparências

O(s) formando(s) poderão cancelar a sua inscrição até 6 dias uteis antes da data de início do Mini-MBA de Especialização.

O(s) formando(s) poderão fazer-se substituir por outro(s) participante(s), devendo comunicar a alteração até 5 dias úteis antes do início do Mini-MBA de Especialização.

A sua não comparência do(s) formando(s) no dia de início da formação não dará lugar ao reembolso do valor da inscrição e será cobrada na sua totalidade.

Ficha de inscrição

1. CLIENTE (Preencher quando o Formando não é cliente final)			
Entidade:		Telefone:	
Responsável:		E-mail:	
Morada:			
Código Postal:		Fax:	
Nº Contribuinte / Fiscal:			
2. DADOS FORMANDO(S)			
Nome:			
E-mail:			
Naturalidade:			
Mini-MBA:	Mini-MBA de Especialização de People Analytics: Sistemas de Apoio à Decisão na Gestão do Capital Humano – a Distância		
Data Nascimento:		Nacionalidade:	
Passaporte / BI:		Data de Validade:	

Contatos possíveis para mais informações:

E-mail: geral@highskills.pt

Telefone: 351 217 931 365

