

Sistemas de Informação e Indicadores de Gestão Estratégicos, 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 I - 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's**
 - 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's**
 - Rácios relativos ao efetivo e custos da Função RH
 - 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 II – 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 III – Auditoria de RH's

- **Missão, Visão, Objetivos e Estratégia em RH's**
 - Missão e visão
 - Objetivos estratégicos e objetivos operacionais
 - Estratégia da direção de pessoal e dos RH
- **As Relações Entre Estratégia Global da Instituição e da Gestão de RH's**
 - A clarificação dos objetivos
 - Definição Estratégia: Global e Gestão dos RH
 - Os indicadores a controlar
- **Métodos de Planeamento, Organização e de Controlo em RH's**
 - Planeamento e programação das necessidades de RH
 - 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 RH's 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