

Sistemas de Informação e Indicadores de Gestão Estratégicos de RH's

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.

Destinatários:

Este curso destina-se essencialmente a Diretores e Responsáveis de Recursos Humanos que necessitem de compreender a integração da visão, missão, objetivos, metas e estratégia, com o planeamento e controlo, utilizando os indicadores de gestão estratégicos de recursos humanos.

Carga Horária:

12 Horas

Conteúdos Programáticos:

Módulo I - Construir o Sistema de Pilotagem RH

- Compreender a importância das políticas RH na construção da coordenação RH estratégica;
- Conceber, implementar, acompanhar e avaliar as políticas de RH;
- Definir os diferentes papéis da gestão de RH para os atores da empresa;
- Identificar as grandes famílias de indicadores a acompanhar;
- Definir os elementos de metodologia para elaborar os instrumentos de pilotagem e controlo.

Módulo II – Medir as Expectativas e a Satisfação dos “Clientes” da Função RH

- Identificar os clientes e as suas expectativas relativamente à função RH;
- Definir as expectativas e os critérios de satisfação dos clientes face à função RH.

Módulo III – Dotar-se de um Conjunto de Indicadores de Gestão dos RH e do Clima Social

- Para cada processo RH dotar-se de indicadores pertinentes (recrutamento, formação, mobilidade, remuneração, gestão estratégica de funções e competências...);
- Dotar-se de indicadores de medida do clima social e riscos psicossociais;
- Dotar-se de novos indicadores em ligação com as evoluções jurídicas e comunitárias (responsabilidade social, desenvolvimento sustentável e RH, capital humano e gestão de talentos, equilíbrio carreira profissional vs vida pessoal, igualdade H/M...).

Módulo IV - Medir a Performance da Função RH

- Conhecer os rácios relativos ao efetivo e custos da Função Recursos Humanos;
- Realizar uma auditoria da performance da Função RH;
- Praticar o benchmark da função RH;
- Maximizar os ganhos de produtividade possíveis.

Módulo V – Dotar-se de Indicadores do Contributo da função RH na Criação de Valor

- Fazer o diagnóstico estratégico da função RH e identificar os processos RH a acompanhar com prioridade;
- Dotar-se com indicadores para medir o contributo dos RH na criação de valor;
- Apoiar-se no Balanced Scorecard.

Módulo VI – Fazer o seu Marketing RH Interno e Externo

- Apresentar os resultados às Direções Operacionais e estratégicas;
- Estar em condições de demonstrar que a função RH é um parceiro efetivo estratégico.