

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



**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

### 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

Não se aplica.

### 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;
- Planejar 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

<b>Módulo</b>	<b>Duração</b>
<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>	
<b>Total</b>	<b>50h</b>

## 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.

<b>Momento / Objetivo</b>	<b>Método / Técnica</b>
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:

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

## Recursos Didáticos

- Sala de formação;
- Projetor de vídeo;
- Documentação Teórica;
- Kit de Formando.

## 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		
Data Nascimento:		Nacionalidade:	
Passaporte / BI:		Data de Validade:	

### Contatos possíveis para mais informações:

E-mail: [geral@highskills.pt](mailto:geral@highskills.pt)

Telefone: 351 217 931 365

