

Executive Master

Gestão de Seleção de Pessoal

M G S P



Executive Master Gestão de Seleção de Pessoal

Idioma: Português

Modalidade: Online

Duração: 12 meses

Certificação: TECH Universidade Tecnológica

60 ECTS

Carga horária: 1.500 horas

Acesso ao site: www.techtitute.com/pt/escola-de-negocios/executive-master/executive-master-gestao-selecao-pessoal

Índice

01

Boas-vindas

pág. 4

02

Porquê estudar na TECH?

pág. 6

03

Porquê o nosso programa?

pág. 10

04

Objetivos

pág. 14

05

Competências

pág. 20

06

Estrutura e conteúdo

pág. 26

07

Metodologia

pág. 40

08

O perfil dos nossos alunos

pág. 48

09

Impacto para a sua carreira

pág. 52

10

Benefícios para a sua empresa

pág. 56

11

Certificação

pág. 60

01

Boas-vindas

Os processos de Seleção de Pessoal devem ser realizados de forma exaustiva, a fim de escolher os trabalhadores mais adequados a cada trabalho e que tenham um perfil adequado às políticas e objetivos da empresa. Neste sentido, ter uma visão internacional e inclusiva tornará a organização mais empenhada e competitiva, já que um dos seus ativos mais valiosos são os seus recursos humanos, com profissionais com diferentes visões e culturas que podem contribuir com todo o seu conhecimento para a empresa atingir um objetivo comum. Para tal, é essencial que os profissionais de Seleção de Pessoal tenham uma capacitação avançada no domínio da diversidade laboral, a fim de compreender a oportunidade de ter uma equipa diversificada e multicultural.



Executive Master em Gestão de Seleção de Pessoal.
TECH Universidade Tecnológica



“

Os avanços mais notáveis na abordagem da diversidade laboral são condensados neste abrangente Executive Master, especialmente concebido para catapultar as carreiras profissionais dos especialistas em R H”

02

Porquê estudar na TECH?

A TECH é a maior escola de gestão do mundo, 100% online. É uma Escola de Gestão de elite, com um modelo dos mais elevados padrões acadêmicos. Um centro internacional de ensino de alto desempenho e de competências intensivas de gestão.



“

A TECH é uma universidade na vanguarda da tecnologia, que coloca todos os seus recursos à disposição do estudante para o ajudar a alcançar o sucesso empresarial"

Na TECH Universidade Tecnológica



Inovação

A universidade oferece um modelo de aprendizagem em linha que combina a mais recente tecnologia educacional com o máximo rigor pedagógico. Um método único com o mais alto reconhecimento internacional que fornecerá as chaves para o estudante se desenvolver num mundo em constante mudança, onde a inovação deve ser a aposta essencial de qualquer empresário.

“Caso de Sucesso Microsoft Europa” por incorporar um sistema multi-vídeo interativo inovador nos programas.



As exigências mais altas

O critério de admissão da TECH não é económico. Não é necessário fazer um grande investimento para estudar nesta universidade. No entanto, para se formar na TECH, serão testados os limites da inteligência e capacidade do estudante. Os padrões académicos desta instituição são muito elevados...

95%

dos estudantes do TECH completam com sucesso os seus estudos



Networking

Profissionais de todo o mundo participam na TECH, para que os estudantes possam criar uma grande rede de contactos que será útil para o seu futuro.

+100.000

gestores formados todos os anos

+200

nacionalidades diferentes



Empowerment

O estudante vai crescer de mãos dadas com as melhores empresas e profissionais de grande prestígio e influência. A TECH desenvolveu alianças estratégicas e uma valiosa rede de contactos com os principais atores económicos dos 7 continentes.

+500

acordos de colaboração
com as melhores empresas



Talento

Este programa é uma proposta única para fazer sobressair o talento do estudante no ambiente empresarial. Uma oportunidade para dar a conhecer as suas preocupações e a sua visão de negócio.

A TECH ajuda os estudantes a mostrar o seu talento ao mundo no final deste programa.



Contexto Multicultural

Ao estudar na TECH, os estudantes podem desfrutar de uma experiência única. Estudará num contexto multicultural. Num programa com uma visão global, graças ao qual poderá aprender sobre a forma de trabalhar em diferentes partes do mundo, compilando a informação mais recente que melhor se adequa à sua ideia de negócio.

Os estudantes da TECH provêm de mais de 200 nacionalidades.

A TECH procura a excelência e, para isso, tem uma série de características que a tornam uma universidade única:



Análises

A TECH explora o lado crítico do aluno, a sua capacidade de questionar as coisas, a sua capacidade de resolução de problemas e as suas capacidades interpessoais.



Excelência académica

A TECH oferece aos estudantes a melhor metodologia de aprendizagem on-line. A universidade combina o método *Relearning* (a metodologia de aprendizagem mais reconhecida internacionalmente) com Case Studies Tradição e vanguarda num equilíbrio difícil, e no contexto do itinerário académico mais exigente.



Economia de escala

A TECH é a maior universidade online do mundo. Tem uma carteira de mais de 10.000 pós-graduações universitárias. E na nova economia, **volume + tecnologia = preço disruptivo**. Isto assegura que os estudos não são tão caros como noutra universidade.



Aprenda com os melhores

A equipa docente da TECH explica na sala de aula o que os levou ao sucesso nas suas empresas, trabalhando num contexto real, animado e dinâmico. Professores que estão totalmente empenhados em oferecer uma especialização de qualidade que permita aos estudantes avançar nas suas carreiras e se destacar no mundo dos negócios.

Professores de 20 nacionalidades diferentes.



Na TECH terá acesso aos estudos de casos mais rigorosos e atualizados no meio académico"

03

Porquê o nosso programa?

Realizar o programa da TECH significa multiplicar as suas hipóteses de alcançar sucesso profissional no campo da gestão de empresas de topo.

É um desafio que envolve esforço e dedicação, mas que abre a porta a um futuro promissor. Os estudantes aprenderão com o melhor corpo docente e com a metodologia educacional mais flexível e inovadora.



“

Temos o corpo docente mais prestigiado e o programa mais completo do mercado, o que nos permite oferecer ensino do mais alto nível académico”

Este programa trará uma multiplicidade de empregos e benefícios pessoais, incluindo os seguintes:

01

Dar um impulso definitivo à carreira do aluno

Ao estudar na TECH, os estudantes poderão assumir o controlo do seu futuro e desenvolver todo o seu potencial. Com a conclusão deste programa adquirirá as competências necessárias para fazer uma mudança positiva na sua carreira num curto período de tempo.

70% dos participantes desta especialização conseguem uma mudança positiva na sua carreira em menos de 2 anos.

02

Desenvolver uma visão estratégica e global da empresa

A TECH oferece uma visão aprofundada da gestão geral para compreender como cada decisão afeta as diferentes áreas funcionais da empresa.

A nossa visão global da empresa irá melhorar a sua visão estratégica.

03

Consolidar o estudante na gestão de empresas de topo

Estudar na TECH significa abrir as portas a um panorama profissional de grande importância para que os estudantes se possam posicionar como gestores de alto nível, com uma visão ampla do ambiente internacional.

Trabalhará em mais de 100 casos reais de gestão de topo.

04

Assumir novas responsabilidades

Durante o programa, são apresentadas as últimas tendências, desenvolvimentos e estratégias, para que os estudantes possam realizar o seu trabalho profissional num ambiente em mudança.

45% dos alunos conseguem subir na carreira com promoções internas.

05

Acesso a uma poderosa rede de contactos

A TECH liga os seus estudantes em rede para maximizar as oportunidades. Estudantes com as mesmas preocupações e desejo de crescer. Assim, será possível partilhar parceiros, clientes ou fornecedores.

Encontrará uma rede de contactos essencial para o seu desenvolvimento profissional.

06

Desenvolver projetos empresariais de uma forma rigorosa

O estudante terá uma visão estratégica profunda que o ajudará a desenvolver o seu próprio projeto, tendo em conta as diferentes áreas da empresa.

20% dos nossos estudantes desenvolvem a sua própria ideia de negócio.

07

Melhorar soft skills e capacidades de gestão

A TECH ajuda os estudantes a aplicar e desenvolver os seus conhecimentos adquiridos e a melhorar as suas capacidades interpessoais para se tornarem líderes que fazem a diferença.

Melhore as suas capacidades de comunicação e liderança e dê um impulso à sua profissão.

08

Ser parte de uma comunidade exclusiva

O estudante fará parte de uma comunidade de gestores de elite, grandes empresas, instituições de renome e professores qualificados das universidades mais prestigiadas do mundo: a comunidade TECH Universidade Tecnológica.

Damos-lhe a oportunidade de se especializar com uma equipa de professores de renome internacional.

04

Objetivos

Os objetivos deste programa baseiam-se na satisfação das necessidades de especialização dos profissionais de Recursos Humanos neste domínio. Neste sentido, foi realisticamente estabelecido um programa completo e ótimo para conduzir o estudante à excelência académica e para o encorajar a alcançar uma progressão eficiente na sua carreira profissional. Por todas estas razões, esta especialização será para o estudante uma jornada de crescimento pessoal e profissional que levará o estudante à mais alta qualidade na sua intervenção nesta área.



“

Se o seu objetivo é alargar o seu percurso profissional como especialista em R. H. para adquirir uma qualificação que lhe permita competir entre os melhores, não procure mais. Este programa dar-lhe-á o impulso que a sua carreira necessita”

Os seus objetivos são os nossos objetivos.
Trabalhamos em conjunto para o ajudar a alcançá-los.

O Executive Master em Gestão de Seleção de Pessoal preparará o aluno para:

01

Conhecer a evolução da Seleção de Pessoal, especialmente no que diz respeito à diversidade laboral

04

Estabelecer planos de recrutamento que promovam o desenvolvimento e o bom funcionamento das organizações

02

Colaborar e ser um ativo valioso no recrutamento de profissionais eficazes e funcionais para as organizações

03

Participar no entendimento da gestão das organizações sobre a importância da diversidade laboral

05

Saber como funcionam os procedimentos de contratação e a segurança social



06

Determinar os regulamentos legais aplicáveis à capacitação profissional contínua para o emprego

08

Compreender e saber como aplicar o sistema jurídico para resolver casos práticos.



09

Conhecer os aspetos essenciais do direito laboral

07

Reconhecer diferentes técnicas de motivação pessoal na resolução de conflitos

10

Compreender a dinâmica do sistema de bem-estar social

11

Interpretar vários programas e políticas governamentais

12

Examinar os grupos sociais, a exclusão social, bem como mulheres em situação de emprego.

13

Ganhar uma visão de igualdade e diversidade nos locais de trabalho

14

Descrever as diferentes fases e processos na Seleção de Pessoal

15

Compreender estratégias de cibersegurança nos processos de recrutamento e seleção digitais



16

Ser capaz de elaborar um plano anual de desempenho da organização no âmbito das políticas de emprego e igualdade no trabalho

18

Lidar com as ações de intermediação laboral e saber como distingui-las da transferência ilegal de trabalhadores

19

Conhecer os agentes intermediários de emprego, a sua política de colaboração Público-Privada com os serviços públicos de emprego e as ações que os regulam

17

Efetuar uma análise dos resultados do plano anual de desempenho

20

Estar familiarizado com as ações de prospeção e recrutamento no âmbito do mercado digital



05 Competências

Depois de ser aprovado nas avaliações do Executive Master em Gestão de Seleção de Pessoal, o profissional terá adquirido as competências necessárias para uma prática de qualidade e atualizada, baseada na metodologia de ensino mais inovadora.



“

Fornecemos-lhe o programa académico mais completo do mercado para que possa adquirir as competências necessárias para se desenvolver no campo da Seleção de Pessoal”

01

Examinar a gestão do tempo e da energia pessoal através da utilização de novas tecnologias

02

Planear e controlar projetos de tal forma que possa aumentar a produtividade da sua empresa

03

Estabelecer protocolos para a deteção de competências profissionais em ambientes digitais e redes sociais

04

Descrever as novas políticas de Recursos Humanos na era digital, através de escalas de avaliação de desempenho e técnicas de observação

05

Diferenciar os tipos de contratação e rescisão de contratos



06

Acompanhar as bonificações em grupos específicos numa base de igualdade de oportunidades

08

Gerir vários programas de formação internos e externos



09

Gestão dos sistemas de bonificação da segurança social dos empregados

07

Elaborar folhas de pagamento e aplicar elementos de contribuição e bases salariais

10

Aprofundar a psicologia do trabalho e das organizações

11

Utilizar a metodologia, ferramentas e recursos materiais adaptados à Seleção de Pessoal

12

Adaptar planos concebidos para aumentar a diversidade laboral das organizações

13

Analisar as diferentes ferramentas de recrutamento tradicionais e digitais

14

Manusear diferentes ferramentas de seleção qualitativa e quantitativa, bem como entrevistas e testes situacionais baseados na competência



15

Identificar o comportamento das pessoas nas organizações

16

Aplicar abordagens psicológicas, para que possa negociar e mediar desacordos de grupo

17

Discutir os processos de transformação digital

18

Aprender a implementar planos de gestão de pessoal



06

Estrutura e conteúdo

O plano de estudos deste Executive Master foi concebido e criado por uma equipa de especialistas na matéria para responder especificamente às necessidades dos profissionais de Recursos Humanos. Este compêndio de conteúdos foi concebido com uma perspetiva centrada na aprendizagem aplicada, o que permitirá ao profissional intervir com sucesso através de uma visão ampla ligada ao ambiente real da profissão. Assim, este programa tornar-se-á o principal ativo do estudante quando se trata de entrar com sucesso num mercado de trabalho que exige cada vez mais e mais profissionais especializados na área.



“

*Um programa de ensino completo criado para
lhe oferecer uma aprendizagem eficaz e rápida,
compatível com a sua vida pessoal e profissional”*

Plano de estudos

Este programa intensivo da TECH Universidade Tecnológica prepara-o para enfrentar desafios e decisões empresariais no campo da Seleção de Pessoal. O conteúdo é concebido para promover o desenvolvimento de competências profissionais permitindo uma tomada de decisões mais rigorosa em ambientes incertos.

Ao longo de 1.500 horas de estudo, os estudantes analisarão uma multiplicidade de casos práticos através de trabalho individual, conseguindo uma aprendizagem contextual que lhes permitirá compreender perfeitamente possíveis situações que enfrentarão na sua prática diária. É, portanto, uma verdadeira imersão em situações reais de negócios.

Este Executive Master trata em profundidade a seleção de pessoas e a diversidade laboral a partir de uma perspetiva estratégica, internacional e inovadora.

Um plano concebido e centrado no aperfeiçoamento profissional, e que o prepara para alcançar a excelência. Um programa que compreende as necessidades do profissional e as da empresa através de conteúdos inovadores baseados nas últimas tendências e apoiado pela melhor metodologia educacional e um corpo docente excepcional que fornecerá competências para resolver situações críticas de uma forma criativa e eficiente.

Este programa tem lugar ao longo de 12 meses e distribui-se em 10 módulos:

Módulo 1	Psicologia do trabalho e das organizações
Módulo 2	Segurança Social
Módulo 3	Gestão de Pessoal
Módulo 4	Gestão e gestão da formação na empresa
Módulo 5	Gestão estratégica da igualdade e diversidade em R. H.
Módulo 6	Seleção de pessoas I: metodologias quantitativas e qualitativas
Módulo 7	Seleção de pessoas II: era digital
Módulo 8	Gestão de desempenho e política retributiva
Módulo 9	Gestão de políticas na intermediação laboral
Módulo 10	Produtividade pessoal e gestão de projetos



Onde, quando e como são ministradas?

A TECH oferece a possibilidade de desenvolver este Executive Master em Gestão de Seleção de Pessoal completamente online. Durante os 12 meses da especialização, o aluno poderá aceder a todo o conteúdo deste programa em qualquer altura, o que lhe permitirá auto-gerir o seu tempo de estudo.

Uma experiência educativa única, chave e decisiva para impulsionar o seu desenvolvimento profissional e progredir na sua carreira.

Módulo 1. Psicologia do trabalho e das organizações

1.1. Aproximação à psicologia do trabalho e das organizações

- 1.1.1. Definição e conceitualização histórica
- 1.1.2. Aplicação de psicologia do trabalho e das organizações
- 1.1.3. Condições psicológicas no ambiente laboral

1.2. Estrutura das organizações

- 1.2.1. Estrutura na organização: o organigrama
- 1.2.2. Estrutura do grupo: tipos de grupos empresariais
- 1.2.3. Processamento e intercâmbio de informação na organização

1.3. Ambiente organizacional

- 1.3.1. Conceito de ambiente organizacional
- 1.3.2. A importância de estabelecer uma cultura organizacional na empresa e o seu impacto sobre o trabalhador
- 1.3.3. Avaliação do ambiente organizacional

1.4. O contexto positivo e criativo nas organizações

- 1.4.1. Introdução ao contexto positivo
- 1.4.2. Gestão de contextos turbulentos e dispensadores
- 1.4.3. Ações de mediação
- 1.4.4. Mudança organizativa

1.5. Psicologia social do conflito e a negociação

- 1.5.1. Conflito social (o grupo humano e as suas componentes cognitivas em grupo)
- 1.5.2. O grupo humano: processos coletivos
- 1.5.3. Estimulação de conflito

1.6. Fundamentos psicossociais do comportamento humano

- 1.6.1. Fundamentos psicológicos do comportamento humano
- 1.6.2. Valores
- 1.6.3. Perceção
- 1.6.4. Aprendizagem
- 1.6.5. Compromisso

1.7. Orientação laboral

- 1.7.1. Contextualização da orientação no mundo laboral
- 1.7.2. A orientação laboral na aprendizagem laboral ao longo da vida: *Skills*
- 1.7.3. A transformação digital na orientação laboral
- 1.7.4. Organizações internacionais na orientação vocacional e profissional

1.8. A liderança, mudança, inovação e desenvolvimento

- 1.8.1. Introdução e definição de liderança
- 1.8.2. Tipologias de liderança
- 1.8.3. Competências de liderança centradas na mudança e inovação

1.9. Personalidade, atitudes e valores no ambiente laboral

- 1.9.1. Conceitualização da personalidade
- 1.9.2. Teorias da personalidade
- 1.9.3. Relação entre atitudes e personalidade
- 1.9.4. Personalidade e ambiente de trabalho

1.10. Motivação e satisfação profissional

- 1.10.1. Motivação: tipos (extrínseca e intrínseca)
- 1.10.2. Motivação e personalidade
- 1.10.3. Satisfação e satisfação profissional

Módulo 2. Segurança Social**2.1. O modelo constitucional de proteção social O sistema de segurança social**

- 2.1.1. O modelo constitucional de proteção social
 - 2.1.1.1. As medidas de proteção das necessidades sociais
 - 2.1.1.2. A segurança Social
 - 2.1.1.3. As declarações da constituição espanhola de 1978 sobre proteção social
- 2.1.2. O sistema de segurança social
 - 2.1.2.1. Evolução da segurança social em Espanha
 - 2.1.2.2. Composição do sistema
 - 2.1.2.3. Ação protetora: prestações da segurança social
- 2.1.3. Regime económico e financeiro da segurança social
- 2.1.4. Gestão da segurança social

2.2. Pessoas e contingências protegidas

- 2.2.1. Campo de aplicação do sistema
- 2.2.2. Âmbito de aplicação do regime geral
- 2.2.3. Registo de empresários
- 2.2.4. Afiliação de trabalhadores
 - 2.2.4.1. Altas e baixas dos trabalhadores
 - 2.2.4.2. Classes de alta
 - 2.2.4.3. O acordo especial como uma situação assimilada à alta
 - 2.2.4.4. Efeitos das altas, baixas e comunicação de dados dos trabalhadores
- 2.2.5. Efeitos de atos indevidos

2.3. Pessoas e contingências protegidas II

- 2.3.1. Situações protegidas
- 2.3.2. Acidentes de trabalho e doenças profissionais
- 2.3.3. A ação protetora do sistema de segurança social
- 2.3.4. Condições gerais para o direito às prestações contributivas
- 2.3.5. Responsabilidade por benefícios
- 2.3.6. Funcionamento automático das prestações

2.4. Gestão e financiamento (parte I)

- 2.4.1. Gestão da segurança social
 - 2.4.1.1. Entidades Gestoras
- 2.4.2. Os serviços comuns
- 2.4.3. Colaboração na gestão

2.5. Gestão e financiamento (parte II)

- 2.5.1. Regime económico e financeiro da segurança social
- 2.5.2. Recursos gerais da segurança social
- 2.5.3. Contribuições para a segurança social
 - 2.5.3.1. Bases e taxas de contribuição
- 2.5.4. Angariação

2.6. Prestações económicas: subsídios e pensões I

- 2.6.1. Introdução
- 2.6.2. Incapacidade temporária
- 2.6.3. Maternidade
- 2.6.4. Paternidade
- 2.6.5. Risco durante a gravidez e amamentação
- 2.6.6. Cuidados a crianças afetadas pelo cancro ou por outras doenças graves
- 2.6.7. Desemprego

2.7. Prestações económicas: subsídios e pensões II

- 2.7.1. Introdução
- 2.7.2. Benefícios contributivos
 - 2.7.2.1. Incapacidade permanente
 - 2.7.2.2. Reforma
 - 2.7.2.3. Morte e sobrevivência
- 2.7.3. Prestações não-contributivas
 - 2.7.3.1. Invalidez
 - 2.7.3.2. Reforma
- 2.7.4. Prestações familiares

2.8. O sistema de saúde A carteira de serviços e medicamentos

- 2.8.1. O sistema de saúde e a segurança social
- 2.8.2. Desenvolvimentos na proteção do direito à saúde
- 2.8.3. O Sistema Nacional de Saúde
- 2.8.4. Portfólio comum de serviços do sistema nacional de saúde
- 2.8.5. Competências do estado e das comunidades autónomas no domínio dos cuidados de saúde

- 2.8.6. Medicamentos e provisão farmacêutica
- 2.8.7. Pessoas seguradas e beneficiários do direito aos cuidados de saúde
- 2.8.8. Gestão da Benefícios

2.9. O sistema de assistência social

- 2.9.1. Delimitação do conceito. Assistência social
- 2.9.2. A assistência social interna da segurança social
- 2.9.3. A assistência social externa ao sistema de segurança social
- 2.9.4. Serviços sociais
- 2.9.5. O Sistema para a autonomia e cuidados à dependência

2.10. Planos e fundos de pensões. Mutualidades de previsão social

- 2.10.1. Introdução
- 2.10.2. Melhorias voluntárias
- 2.10.3. Fundos Mútuos de Bem-Estar Social. Planos e Fundos de Pensões

Módulo 3. Gestão de pessoal

3.1. Introdução à administração de pessoal 3.1.1. Recursos humanos na empresa 3.1.2. Gestão da administração de pessoal nos Recursos Humanos (R. H.)	3.2. Modalidades de contratação 3.2.1. O contrato de trabalho 3.2.2. Tipos de contratos 3.2.3. Tipos de rescisão do contrato	3.3. O recibo de pagamento (I) 3.3.1. Salários 3.3.2. Pagamentos de salários 3.3.3. Pagamentos extrassalariais	3.4. O recibo de ordenado (II): cálculo 3.4.1. Estrutura das folhas de pagamento 3.4.2. Bases de contribuição 3.4.3. Cálculo das folhas de pagamento
3.5. O recibo de ordenado (III): deduções 3.5.1. Deduções 3.5.2. Impostos 3.5.3. segurança social 3.5.4. Outros tipos de deduções	3.6. Jornada laboral, férias e licenças 3.6.1. Horário de trabalho 3.6.2. Férias 3.6.3. Licenças de trabalho 3.6.4. Incapacidades	3.7. Impostos 3.7.1. O sistema fiscal 3.7.2. Obrigações fiscais dos empregados 3.7.3. Obrigações fiscais do empregador	3.8. Ferramentas tecnológicas para processamento de salários 3.8.1. O conceito de ERP 3.8.2. Importância na gestão da folha de ordenado 3.8.3. Programas mais comuns
3.9. Compensações e benefícios 3.9.1. Compensação e administração de benefícios 3.9.2. Benefícios para além da lei 3.9.3. Salário emocional 3.9.4. <i>Home Office</i>	3.10. Igualdade de oportunidades em administração do pessoal 3.10.1. A igualdade de oportunidades como parte da cultura organizacional 3.10.2. Igualdade de género 3.10.3. Responsabilidade social		

Módulo 4. Gestão e gestão da formação na empresa

4.1. Formação na empresa 4.1.1. Conceito, objetivos e atores da formação 4.1.2. A formação como elemento de estratégia empresarial	4.2. Planeamento da formação 4.2.1. Elemento de planeamento da formação 4.2.2. Gestão orçamental	4.3. Avaliação das necessidades de formação 4.3.1. Avaliação das necessidades de formação DNC 4.3.2. Técnicas e recolha de dados 4.3.3. Análise e avaliação	4.4. Métodos de formação 4.4.1. Formação no posto de trabalho 4.4.2. Formação fora do posto de trabalho 4.4.3. Formação em ambientes digitais: <i>E-learning</i> 4.4.4. Formação <i>Blended</i>
4.5. Conção e programação de ações de formação 4.5.1. Conceito de conção e programação de ações de formação 4.5.2. Definição do objetivo e do conteúdo das ações de formação 4.5.3. Metodologia de ensino em ações de formação	4.6. O sistema educativo duplo 4.6.1. Origem da formação dupla e países de referência 4.6.2. Aspetos laborais no contexto da formação dupla 4.6.3. Aspetos educativos no contexto da formação dupla 4.6.4. Perspetivas e evolução na formação dupla	4.7. Quadro jurídico da formação 4.7.1. Art. 123 4.7.2. Lei federal do trabalho 4.7.3. Contratos coletivos de trabalho	4.8. O custo da formação na organização 4.8.1. Custos diretos da formação 4.8.2. Custos indiretos da formação
4.9. O impacto económico de uma correta formação na empresa	4.10. Inspeções e auditoria da formação na empresa 4.10.1. Inspeções governamentais 4.10.2. Auditorias externas 4.10.3. Riscos em caso de incumprimento	4.11. Formação altamente especializada 4.11.1. Postos de alto risco 4.11.2. Programas especiais de formação	

Módulo 5. Gestão estratégica da igualdade e diversidade em R. H.**5.1. Políticas e programas governamentais de emprego**

- 5.1.1. Conhecimento das políticas governamentais de emprego vigentes
- 5.1.2. Programa de Assistência aos Trabalhadores
- 5.1.3. O governo como fornecedor de emprego

5.2. Políticas de pobreza e exclusão social

- 5.2.1. Concetualização da pobreza em termos socioeconómicos
- 5.2.2. Contextualização jurídica e social
- 5.2.3. Pobreza e inclusão social nas políticas de emprego

5.3. Grupos sociais e dificuldades de emprego

- 5.3.1. Identificação de grupos sociais
- 5.3.2. Práticas laborais de exclusão
- 5.3.3. Programas e leis de proteção de grupos sociais

5.4. Incapacidade no ambiente de trabalho

- 5.4.1. Conceptualização da deficiência
- 5.4.2. Programas de inclusão na empresa
- 5.4.3. Incentivos governamentais

5.5. Programas para a juventude e primeiro emprego

- 5.5.1. Políticas para estagiários na empresa
- 5.5.2. Programas governamentais
- 5.5.3. Desafios do emprego juvenil no contexto da transformação digital

5.6. Pensões e reforma

- 5.6.1. Leis relevantes
- 5.6.2. Pessoas com direito a pensão ou reforma

5.7. Mulheres e trabalho I: violência de género

- 5.7.1. Contextualização da violência de género
- 5.7.2. Programas empresariais contra a violência baseada no género
- 5.7.3. Promoção do emprego para mulheres vítimas de violência baseada no género

5.8. Mulheres e trabalho II: discriminação e marginalização no emprego

- 5.8.1. As mulheres no contexto laboral ao longo da história
- 5.8.2. Discriminação no emprego
- 5.8.3. Setores produtivos de maior empregabilidade para as mulheres

5.9. Imigração e trabalho

- 5.9.1. Tipos de imigrantes
- 5.9.2. Licenças de trabalho
- 5.9.3. Envolvimento do governo na promoção da migração legal

5.10. Administração de pessoal internacional

- 5.10.1. Empresas globais
- 5.10.2. Imigrantes e expatriados
- 5.10.3. Fomentar uma cultura empresarial global

Módulo 6. Seleção de pessoas I: metodologias quantitativas e qualitativas

6.1. Introdução à Seleção de Pessoal

- 6.1.1. A Seleção de Pessoal
- 6.1.2. Etapas da Seleção de Pessoal

6.2. O recrutamento: técnicas

- 6.2.1. Fontes internas de recrutamento
- 6.2.2. Fontes externas de recrutamento
- 6.2.3. Recrutamento digital: *e-recruitment*

6.3. Testes quantitativos de Seleção de Pessoal

- 6.3.1. A psicometria
- 6.3.2. Testes psicométricos
- 6.3.3. Testes de aptidões ou conhecimentos

6.4. Testes psicológicos no ambiente laboral

- 6.4.1. Teste de inteligência
- 6.4.2. Teste de personalidade
- 6.4.3. Teste de competências específicas

6.5. Testes qualitativos de Seleção de Pessoal

- 6.5.1. *Role play*
- 6.5.2. *Assessment Center*
- 6.5.3. Dinâmicas de grupo

6.6. Avaliar a eficácia e eficiência dos processos de seleção

- 6.6.1. Métodos de avaliação quantitativa dos processos de seleção
- 6.6.2. Métodos de avaliação qualitativa dos processos de seleção

6.7. On Boarding

- 6.7.1. Protocolos de boas-vindas
- 6.7.2. Indução
- 6.7.3. Estratégia de apego à cultura organizativa
- 6.7.4. Entrevista de ajuste

6.8. Incorporação da igualdade de oportunidades nos processos de seleção quantitativos e qualitativos

- 6.8.1. Igualdade de oportunidades nas organizações
- 6.8.2. Protocolos para a incorporação da igualdade de oportunidades nos processos de seleção e promoção

6.9. Processos de promoção interna

- 6.9.1. Plano de vida e carreira
- 6.9.2. Cartas de substituição
- 6.9.3. Processos de promoção

6.10. Employer Branding

- 6.10.1. A marca do empregador e a sua importância
- 6.10.2. Ferramentas de corporativo online de *Branding* (*website*, redes sociais, blogs)
- 6.10.3. Ferramentas de *Branding* corporativo: feiras de emprego, impacto nos media

Módulo 7. Seleção de pessoas II: era digital**7.1. As competências laborais na era digital**

- 7.1.1. Conceito de competência
- 7.1.2. As competências e as profissões do futuro na quarta revolução industrial
- 7.1.3. Quadros nacionais e internacionais de competências profissionais

7.2. Introdução ao ambiente 2.0 e a seleção

- 7.2.1. Vantagens do ambiente 2.0 no recrutamento e seleção
- 7.2.2. Principais meios para realizar processos de seleção online

7.3. Análise de competências profissionais no ambiente empresarial

- 7.3.1. Identificação de necessidades em matéria de competências nos postos de trabalho
- 7.3.2. Elaboração do dicionário de competências

7.4. Seleção de pessoal com base nas competências profissionais

- 7.4.1. Entrevista de seleção com base nas competências
- 7.4.2. Metodologia STAR
- 7.4.3. *Assessment Center*
- 7.4.4. Avaliação do processo de seleção com base nas competências

7.5. *e-recruitment*, *Nethunting* e *employer Branding*

- 7.5.1. Reputação social e *Branding Employer Employer*
- 7.5.2. *Social Media Recruiting*
- 7.5.3. *Inbound Recruitment*
- 7.5.4. *Mobile Recruitment*
- 7.5.5. Os novos profissionais do *e-recruitment*: os *Nethunters*

7.6. Processos de seleção com base nas competências em ambientes digitais

- 7.6.1. Análise de *Big Data* na identificação das competências profissionais
- 7.6.2. Algorítmica na seleção de pessoas (portais de emprego 2.0)
- 7.6.3. Testes de gamificação
- 7.6.4. *Networking* e marca pessoal

7.7. *Headhunting* e a captação do talento humano digital

- 7.7.1. *Headhunting*
- 7.7.2. *Mapping* de postos
- 7.7.3. Gestão do talento online
- 7.7.4. *Recruitment* internacional

7.8. Intranet como instrumento de comunicação e seleção

- 7.8.1. Intranet: funcionamento, conceitos e definições
- 7.8.2. Como funciona uma intranet
- 7.8.3. Tipos de intranet
- 7.8.4. Implementação de intranet em processos de RH. H

7.9. Desenvolvimento de competências digitais

- 7.9.1. Deteção de competências digitais transversais
- 7.9.2. Formação em competências digitais no ambiente empresarial

7.10. Cultura digital e direitos digitais inerentes aos trabalhadores

- 7.10.1. A sociedade 3.0
- 7.10.2. Cibersegurança e proteção de dados pessoais

Módulo 8. Gestão de desempenho e política retributiva

8.1. Introdução à gestão do desempenho e gestão por objetivos

- 8.1.1. O impacto da era digital no desempenho profissional
- 8.1.2. Transformação digital nas empresas
- 8.1.3. Novas políticas de recursos humanos na era digital
- 8.1.4. Novos ambientes de trabalho
- 8.1.5. Avaliação do desempenho: o que é e para que serve?
- 8.1.6. Modelos de avaliação de desempenho

8.2. O ciclo de gestão de execução

- 8.2.1. Novos ambientes de trabalho
- 8.2.2. Fases do ciclo de gestão de execução
- 8.2.3. Modelos nos sistemas de trabalho

8.3. Planeamento do desempenho

- 8.3.1. Conceção inicial da avaliação do desempenho: análise da empresa
- 8.3.2. Definição de objetivos individuais e de grupo
- 8.3.3. Métricas de desempenho
- 8.3.4. Sistemas de avaliação baseados na competência

8.4. Monitorização do desempenho

- 8.4.1. Gestão de mapas de talentos empresariais
- 8.4.2. Mecanismos de monitorização de planos de ação individuais e de grupo: técnicas de observação, coaching e feedback
- 8.4.3. Planos de reconhecimento

8.5. Avaliação do desempenho

- 8.5.1. Pontos-chave na avaliação do desempenho: objetivos, competências e projeto/equipa
- 8.5.2. Definição de escalas de avaliação e padrões de excelência
- 8.5.3. A aplicação da avaliação

8.6. Gerir o baixo desempenho

- 8.6.1. Técnicas de observação
- 8.6.2. Metodologias de motivação de incentivo e de coaching
- 8.6.3. Plano de recuperação

8.7. Política de remuneração

- 8.7.1. Regulamentação do trabalho e do salário
- 8.7.2. Estabelecimento do sistema geral de compensação
- 8.7.3. Remuneração variável
- 8.7.4. Sistemas de controlo

8.8. Aspetos do direito do trabalho relativos à remuneração

- 8.8.1. Enquadramento jurídico
- 8.8.2. Aplicação

8.9. Planeamento anual dos planos de desempenho

- 8.9.1. Conceção e desenvolvimento de um plano anual de desempenho
- 8.9.2. Análise dos resultados

8.10. Aspetos adicionais da remuneração

- 8.10.1. Planos de pensões
- 8.10.2. Outras situações especiais

Módulo 9. Gestão de políticas na intermediação laboral**9.1. A intermediação laboral na carteira comum dos serviços do sistema nacional de emprego**

- 9.1.1. Intermediação laboral
- 9.1.2. O novo papel dos serviços públicos de emprego
- 9.1.3. Discriminação no acesso ao emprego

9.2. Intermediação laboral

- 9.2.1. Conceptualização da intermediação: princípios básicos
- 9.2.2. Intermediação laboral e orientação profissional
- 9.2.3. A intermediação laboral no âmbito de políticas ativas de emprego nos serviços públicos
- 9.2.4. Agentes colaboradores na externalização da intermediação: agências de recrutamento e agências de trabalho temporário

9.3. Prospecção laboral I

- 9.3.1. Dados estatísticos sobre o tecido empresarial
- 9.3.2. Fontes de informação sobre o mercado de trabalho
- 9.3.3. Indicadores do mercado de trabalho atual
- 9.3.4. Fontes de emprego

9.4. Prospecção laboral II

- 9.4.1. Diagnóstico e análise do mercado de trabalho
- 9.4.2. Prospecção e suas fases: abordagem da empresa e plano de recrutamento
- 9.4.3. Fidelizar e avaliar a relação com as empresas
- 9.4.4. Gestão da procura de emprego e acompanhamento da empresa

9.5. Atividades de recrutamento

- 9.5.1. Conceptualização do recrutamento: tipologias
- 9.5.2. Procedimento de recrutamento na era digital: *e-recruitment*
- 9.5.3. Recrutamento em agências de recrutamento

9.6. Itinerários personalizados de orientação e inserção no mercado de trabalho

- 9.6.1. Aspetos e elementos básicos que incluem orientação e inserção no mercado de trabalho
- 9.6.2. Elaboração de Itinerários personalizados de orientação e inserção no mercado de trabalho
- 9.6.3. Considerações especiais para grupos com dificuldades de inserção no mercado de trabalho

9.7. O sistema de sanções na área da intermediação

- 9.7.1. A ausência de penalizações para o recrutamento de mão-de-obra irregular
- 9.7.2. O regime sancionador em matéria de capacitação

9.8. Cessão ilegal de trabalhadores: quadro regulamentar

- 9.8.1. As sucessivas reformas do conceito e a atual identificação de cessão ilegal
- 9.8.2. Transferências ilegais business-to-business
- 9.8.3. Consequências da cessão ilegal

9.9. A parcerias Público-Privada na intermediação laboral

- 9.9.1. Modelos europeus de colaboração Público-Privada
- 9.9.2. O acordo quadro de parceria Público-Privada após a reforma laboral
- 9.9.3. A convergência das obrigações educativas com os serviços públicos de emprego

9.10. Desafios para as políticas de intermediação laboral na era digital

- 9.10.1. Intermediação de emprego em agências de recrutamento telemático
- 9.10.2. Mobilidade laboral e globalização nas políticas de emprego
- 9.10.3. Prospecção de emprego na era digital

Módulo 10. Produtividade pessoal e gestão de projetos

10.1. Gestão do tempo

- 10.1.1. Utilização do tempo
- 10.1.2. Planeamento do tempo: os ladrões do tempo
- 10.1.3. Elaboração de planos operacionais e controlo de gestão
- 10.1.4. Novas tecnologias à disposição do tempo: Outlook, Microsoft Project

10.2. Gestão da energia pessoal

- 10.2.1. Competências pessoais e capacidades de gestão
- 10.2.2. Competências interpessoais
- 10.2.3. Resolução de conflitos

10.3. Estratégias pessoais de gestão do stress

- 10.3.1. O Stress: conceitos básicos e a sua funcionalidade na sobrevivência
- 10.3.2. Desespero e angústia
- 10.3.3. Estratégias cognitivas, comportamentais e de gestão do stress emocional

10.4. Planificação e controlo de projetos

- 10.4.1. Gestão do âmbito
- 10.4.2. Gestão do cronograma do projeto
- 10.4.3. Gestão do custo do projeto

10.5. Gestão de qualidade do projeto

- 10.5.1. Planeamento, garantia e controlo de qualidade: regulamentos aplicáveis
- 10.5.2. Gestão dos riscos do projeto e ferramentas técnicas para a gestão

10.6. Gestão de pessoas

- 10.6.1. Gestão da liderança e gestão de equipas em Recursos Humanos
- 10.6.2. Responsabilidade empresarial e ética do gestor do projeto

10.7. Aspetos legais na gestão de projetos

- 10.7.1. Gestão da contratação
- 10.7.2. Planeamento de aquisições (o ciclo de compras)
- 10.7.3. Administração de contratos e aquisições

10.8. Financiamento de projetos

- 10.8.1. Análise económico-financeira e de risco
- 10.8.2. Mecanismos de financiamento
- 10.8.3. Gestão financeira de programas (orçamento, controlo do programa, encerramento do programa)

10.9. Comunicação e venda de projetos

- 10.9.1. Gestão da comunicação e das partes interessadas (*Stakeholders*)
- 10.9.2. Gerir a venda de um projeto
- 10.9.3. Avaliação da qualidade na gestão do conhecimento e em tendências na gestão de projetos
- 10.9.4. Gestão da Informação
- 10.9.5. ISO 10006
 - 10.9.5.1. UNE 412001: um guia prático para a gestão do conhecimento
 - 10.9.5.2. Metodologia Tiwana



07

Metodologia

Este programa de capacitação oferece uma forma diferente de aprendizagem.

A nossa metodologia é desenvolvida através de um modo de aprendizagem cíclico: **o Relearning.**

Este sistema de ensino é utilizado, por exemplo, nas escolas médicas mais prestigiadas do mundo e tem sido considerado um dos mais eficazes pelas principais publicações, tais como a ***New England Journal of Medicine.***





“

Descubra o Relearning, um sistema que abandona a aprendizagem linear convencional para o levar através de sistemas de ensino cíclicos: uma forma de aprendizagem que provou ser extremamente eficaz, especialmente em disciplinas que requerem memorização”

A TECH Business School utiliza o Estudo de Caso para contextualizar todo o conteúdo.

O nosso programa oferece um método revolucionário de desenvolvimento de competências e conhecimentos. O nosso objetivo é reforçar as competências num contexto de mudança, competitivo e altamente exigente.

“

Com a TECH pode experimentar uma forma de aprendizagem que abala as fundações das universidades tradicionais de todo o mundo”



Este programa prepara-o para enfrentar desafios empresariais em ambientes incertos e tornar o seu negócio bem sucedido.



Um método de aprendizagem inovador e diferente

Este programa da TECH é um programa de formação intensiva, criado de raiz para oferecer aos gestores desafios e decisões empresariais ao mais alto nível, tanto a nível nacional como internacional. Graças a esta metodologia, o crescimento pessoal e profissional é impulsionado, dando um passo decisivo para o sucesso. O método do caso, a técnica que constitui a base deste conteúdo, assegura que a realidade económica, social e profissional mais atual é seguida.

“ *O estudante aprenderá, através de atividades de colaboração e casos reais, a resolução de situações complexas em ambientes empresariais reais.*

O método do caso tem sido o sistema de aprendizagem mais amplamente utilizado pelas melhores faculdades do mundo. Desenvolvido em 1912 para que os estudantes de direito não só aprendessem o direito com base no conteúdo teórico, o método do caso consistia em apresentar-lhes situações verdadeiramente complexas, a fim de tomarem decisões informadas e valorizarem juízos sobre a forma de as resolver. Em 1924 foi estabelecido como um método de ensino padrão em Harvard.

Numa dada situação, o que deve fazer um profissional? Esta é a questão que enfrentamos no método do caso, um método de aprendizagem orientado para a ação. Ao longo do programa, os estudantes serão confrontados com múltiplos casos da vida real. Terão de integrar todo o seu conhecimento, investigar, argumentar e defender as suas ideias e decisões.

O nosso programa prepara-o para enfrentar novos desafios em ambientes incertos e alcançar o sucesso na sua carreira.

Relearning Methodology

A TECH combina eficazmente a metodologia do Estudo de Caso com um sistema de aprendizagem 100% online baseado na repetição, que combina elementos didáticos diferentes em cada lição.

Melhoramos o Estudo de Caso com o melhor método de ensino 100% online: o Relearning.

O nosso sistema online permitir-lhe-á organizar o seu tempo e ritmo de aprendizagem, adaptando-o ao seu horário. Poderá aceder ao conteúdo a partir de qualquer dispositivo fixo ou móvel com uma ligação à Internet.

Na TECH aprende- com uma metodologia de vanguarda concebida para formar os gestores do futuro. Este método, na vanguarda da pedagogia mundial, chama-se Relearning.

A nossa escola de gestão é a única escola de língua espanhola licenciada para empregar este método de sucesso. Em 2019, conseguimos melhorar os níveis globais de satisfação dos nossos estudantes (qualidade de ensino, qualidade dos materiais, estrutura dos cursos, objetivos...) no que diz respeito aos indicadores da melhor universidade online do mundo.



No nosso programa, a aprendizagem não é um processo linear, mas acontece numa espiral (aprender, desaprender, esquecer e reaprender). Portanto, cada um destes elementos é combinado de forma concêntrica. Esta metodologia formou mais de 650.000 licenciados com sucesso sem precedentes em áreas tão diversas como a bioquímica, genética, cirurgia, direito internacional, capacidades de gestão, ciência do desporto, filosofia, direito, engenharia, jornalismo, história, mercados e instrumentos financeiros. Tudo isto num ambiente altamente exigente, com um corpo estudantil universitário com um elevado perfil socioeconómico e uma idade média de 43,5 anos.

O Relearning permitir-lhe-á aprender com menos esforço e mais desempenho, envolvendo-o mais na sua capacitação, desenvolvendo um espírito crítico, defendendo argumentos e opiniões contrastantes: uma equação direta ao sucesso.

A partir das últimas provas científicas no campo da neurociência, não só sabemos como organizar informação, ideias, imagens e memórias, mas sabemos que o lugar e o contexto em que aprendemos algo é fundamental para a nossa capacidade de o recordar e armazenar no hipocampo, para o reter na nossa memória a longo prazo.

Desta forma, e no que se chama Neurocognitive context-dependent e-learning, os diferentes elementos do nosso programa estão ligados ao contexto em que o participante desenvolve a sua prática profissional.

Este programa oferece o melhor material educativo, cuidadosamente preparado para profissionais:



Material de estudo

Todos os conteúdos didáticos são criados pelos especialistas que irão ensinar o curso, especificamente para o curso, para que o desenvolvimento didático seja realmente específico e concreto.

Estes conteúdos são depois aplicados ao formato audiovisual, para criar o método de trabalho online da TECH. Tudo isto, com as mais recentes técnicas que oferecem peças de alta-qualidade em cada um dos materiais que são colocados à disposição do aluno.



Masterclasses

Existem provas científicas sobre a utilidade da observação por terceiros especializada.

O denominado Learning from an Expert constrói conhecimento e memória, e gera confiança em futuras decisões difíceis.



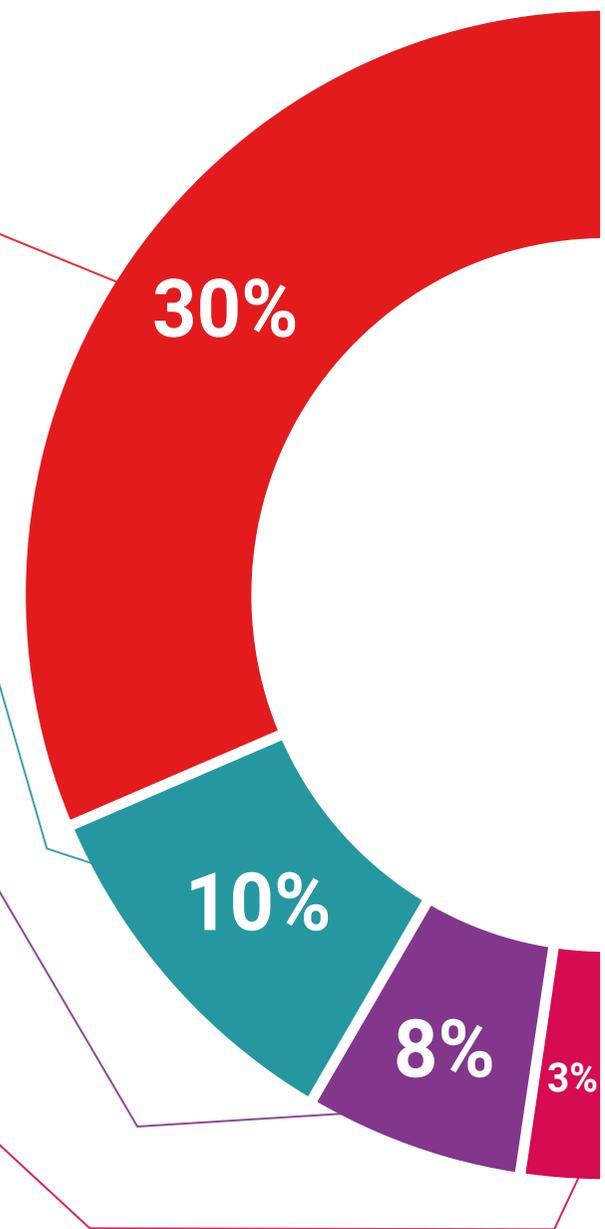
Práticas de aptidões e competências

Realizarão atividades para desenvolver competências e aptidões específicas em cada área temática. Práticas e dinâmicas para adquirir e desenvolver as competências e capacidades que um gestor de topo necessita de desenvolver no contexto da globalização em que vivemos.



Leituras complementares

Artigos recentes, documentos de consenso e diretrizes internacionais, entre outros. Na biblioteca virtual da TECH o aluno terá acesso a tudo o que necessita para completar a sua capacitação





Case studies

Completarão uma seleção dos melhores estudos de casos escolhidos especificamente para esta situação. Casos apresentados, analisados e tutelados pelos melhores especialistas em gestão de topo na cena internacional.



Resumos interativos

A equipa da TECH apresenta os conteúdos de uma forma atrativa e dinâmica em comprimidos multimédia que incluem áudios, vídeos, imagens, diagramas e mapas conceituais a fim de reforçar o conhecimento.

Este sistema educativo único para a apresentação de conteúdos multimédia foi premiado pela Microsoft como uma "História de Sucesso Europeu"



Testing & Retesting

Os conhecimentos do aluno são periodicamente avaliados e reavaliados ao longo de todo o programa, através de atividades e exercícios de avaliação e auto-avaliação, para que o aluno possa verificar como está a atingir os seus objetivos.



08

O perfil dos nossos alunos

O Executive Master em Gestão de Seleção de Pessoal é um programa destinado a profissionais que pretendam atualizar os seus conhecimentos na área da Seleção de Pessoal e avançar na sua carreira profissional rumo a um futuro promissor neste campo. O compêndio de conhecimentos que irá adquirir após completar esta capacitação completa permitir-lhe-á exercer neste âmbito com sucesso garantido e posicionar-se como especialista nesta área dos recursos humanos.



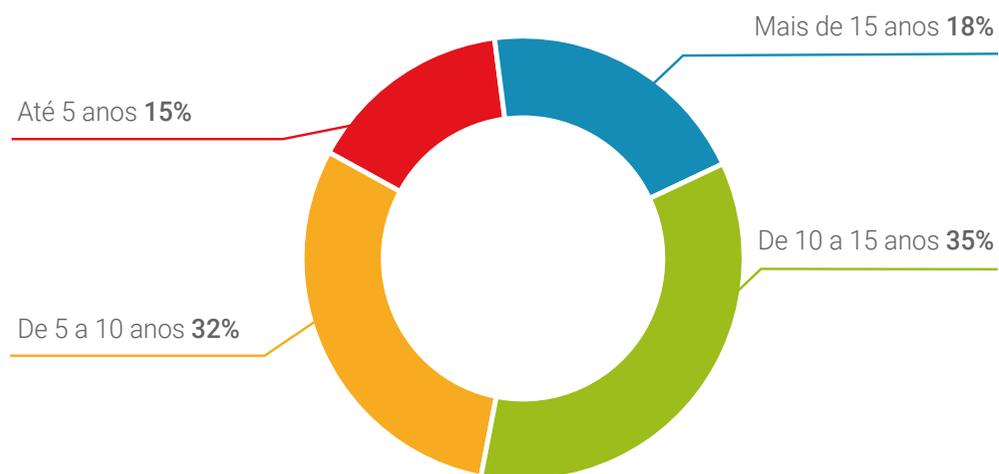
“

Se deseja alcançar uma evolução interessante na sua carreira profissional enquanto continua a trabalhar, este é o programa certo para si”

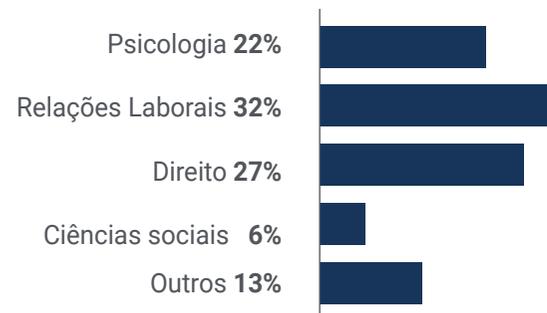
Idade média

Entre **35** e **45** anos

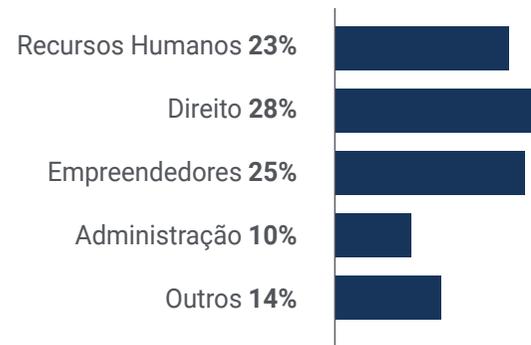
Anos de experiência



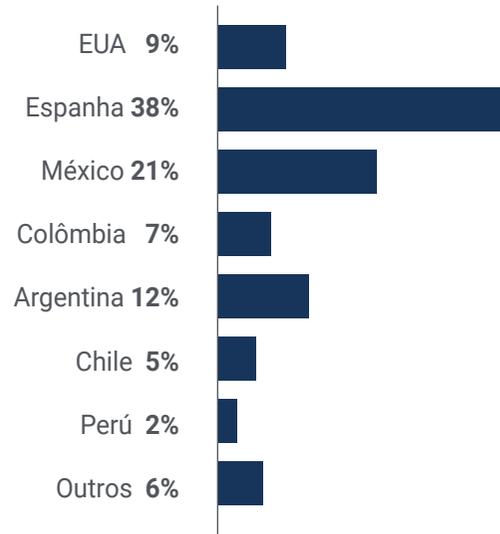
Área de Estudo



Perfil acadêmico



Distribuição geográfica



Judith Santana Pérez

Responsável de Recursos Humanos

"Num ano particularmente difícil para as empresas, ter obtido este Executive Master foi a minha salvação. Graças a ele, consegui ascender no meu trabalho e tornar-me responsável de Recursos Humanos de uma empresa multinacional. Sem dúvida, foi uma grande decisão ter escolhido a TECH para a minha especialização"

09

Impacto na sua carreira

A TECH está consciente de que tomar um programa com estas características é um grande investimento económico, profissional e, claro, pessoal. O objetivo final da realização deste grande esforço deve ser o de alcançar o crescimento profissional. Para este fim, a TECH oferece todos os recursos académicos para lhes proporcionar a capacitação necessária que lhes permitirá impulsionar a sua carreira profissional.



“

Na TECH estamos totalmente empenhados em ajudá-lo a atingir uma melhoria profissional”

Está pronto para progredir na sua carreira? Espera-o um excelente aperfeiçoamento profissional

Este programa intensivo da TECH irá prepará-lo para enfrentar desafios e decisões na Seleção de Pessoal. O seu principal objetivo é promover crescimento pessoal e profissional. Ajudamo-lo a alcançar o seu sucesso.

Se quer se superar-se a si mesmo, fazer uma mudança profissional positiva e trabalhar em rede com os melhores, este é o lugar para si.

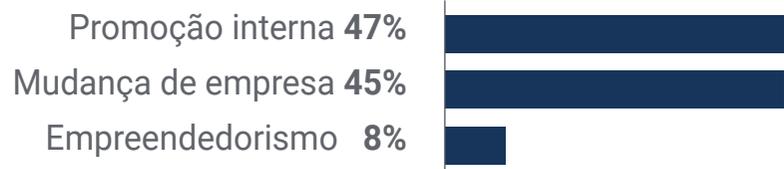
Graças a este programa de receberá um grande número de ofertas de emprego com as quais poderá iniciar o seu crescimento profissional.

Atinja os seus objetivos completando este programa de alto nível académico.

Momento de mudança



Tipo de mudança



Melhoria salarial

A conclusão deste programa significa um aumento salarial de mais de **25,22%** para os nossos estudantes



10

Benefícios para a sua empresa

O Executive Master em Gestão de Seleção de Pessoal contribui para elevar o talento da organização a todo o seu potencial através da especialização de líderes de alto nível. Por isso, a participação neste programa académico melhorará não só a nível pessoal mas, sobretudo, a nível profissional, aumentando a sua aptidão e melhorando as suas capacidades de gestão. Mas, além disso, a adesão à comunidade educacional TECH é uma oportunidade única de aceder a uma poderosa rede de contactos na qual poderá encontrar futuros parceiros profissionais, clientes ou fornecedores.





“

Terá uma visão mais completa e global da empresa que lhe permitirá contribuir com novas ideias”

Desenvolver e reter o talento nas empresas é o melhor investimento a longo prazo.

01

Crescimento do talento e do capital intelectual

Trazer para a empresa novos conceitos, estratégias e perspetivas que possam trazer mudanças relevantes na organização.

02

Manter gestores de alto potencial e evitar a fuga de talentos

Este programa reforça a ligação entre a empresa e o gestor e abre novos caminhos para o crescimento profissional dentro da empresa

03

Construção de agentes de mudança

Ser capaz de tomar decisões em tempos de incerteza e crise, ajudando a organização a ultrapassar obstáculos.

04

Maiores possibilidades de expansão internacional

Este programa colocará a organização em contactos com os principais mercados da economia mundial.



05

Desenvolvimento de projetos próprios

Será capaz de trabalhar num projeto real ou desenvolver novos projetos.

06

Aumento da competitividade

Este programa irá equipar os nossos estudantes com as competências necessárias para enfrentarem novos desafios e assim impulsionar a organização.

11

Certificação

O Executive Master em Gestão de Seleção de Pessoal garante, para além de um conteúdo mais rigoroso e atualizado, o acesso a um grau de Mestre emitido pela TECH Universidade Tecnológica.



“

Conclua este plano de estudos com sucesso e receba o seu certificado sem sair de casa e sem burocracias”

Este **Executive Master em Gestão de Seleção de Pessoal** conta com o conteúdo educacional mais completo e atualizado do mercado.

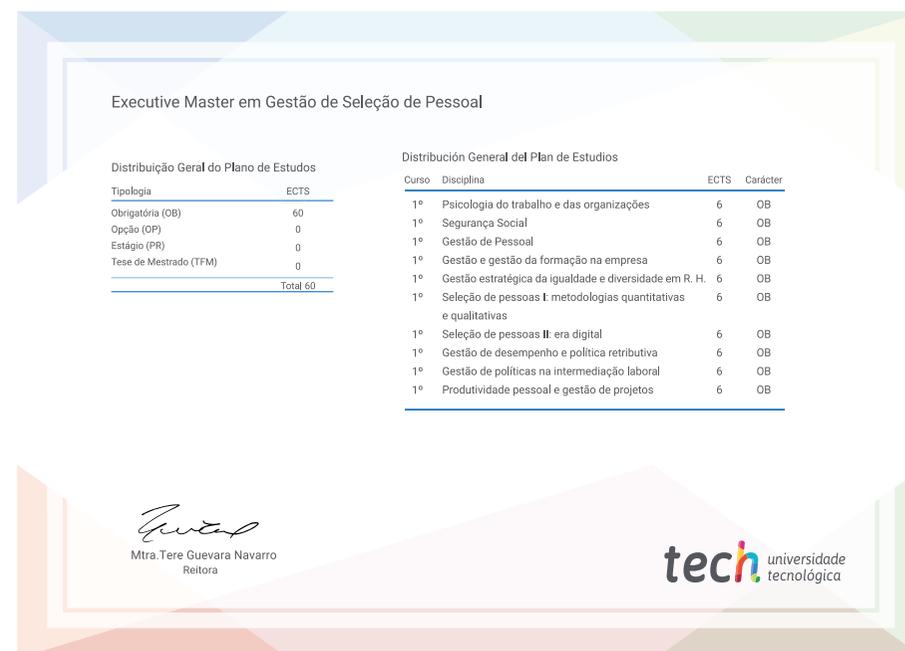
Uma vez aprovadas as avaliações, o aluno receberá por correio, com aviso de recepção, o certificado* correspondente ao título de **Executive Master** emitido pela **TECH Universidade Tecnológica**.

O certificado emitido pela **TECH Universidade Tecnológica** expressará a qualificação obtida no Mestrado Próprio, atendendo aos requisitos normalmente exigidos pelas bolsas de emprego, concursos públicos e avaliação de carreiras profissionais.

Certificação: **Executive Master em Gestão de Seleção de Pessoal**

ECTS: **60**

Carga horária: **1.500 horas**



*Apostila de Haia Caso o aluno solicite que o seu certificado seja apostilado, a TECH EDUCATION providenciará a obtenção do mesmo com um custo adicional.



Executive Master Gestão de Seleção de Pessoal

Idioma: Português

Modalidade: Online

Duração: 12 meses

Certificação: TECH Universidade Tecnológica

60 ECTS

Carga horária: 1.500 horas

Executive Master

Gestão de Seleção de Pessoal