



UNIVERSIDADE LUSÍADA DE LISBOA

## Programa de Unidade Curricular

- Ano Lectivo 2007/2008 -

### **Faculdade**

Ciências da Economia e da Empresa

### **Licenciatura**

Gestão de Recursos Humanos

### **Unidade Curricular**

Desenvolvimento Organizacional

**Ano:** 3º

**Tipo:** 2º Semestre

**Nº ECTS:** 6

### **Regente**

Prof. Doutora Maria Manuel Semedo Carmelo Rosa Valadares Tavares

### **Assistente**

-

### **Carga Horária Lectiva Semanal**

Aulas Teóricas: -

Aulas Teórico-práticas: 2

Orientação Tutorial: 1

### **Língua de Ensino**

Português

### **Objectivos Gerais**

A disciplina do Desenvolvimento Organizacional tem como finalidade introduzir e habilitar os alunos a futuramente trabalharem de acordo esta metodologia de gestão que hoje muitas organizações adoptam no seu funcionamento.

### **Objectivos Específicos**

Pretende-se transmitir a filosofia, processo e técnicas de DO.

Visa-se esclarecer o papel dos consultores e dos gestores durante o desenrolar de um processo de DO e, bem assim, o novo estilo de gestão que as organizações devem adoptar e funções que os gestores devem assegurar depois do seu encerro.

*Ammt.*



## UNIVERSIDADE LUSÍADA DE LISBOA

### **Competências a adquirir**

Capacidade para diagnosticar a situação organizacional e optar pelo DO como metodologia de gestão adequada.

Capacidade de se integrar e participar numa nova cultura e metodologia de gestão como o DO. Utilização adequada das técnicas de DO.

Aquisição de competência de gestão e liderança de equipas-auto geridas.

### **Metodologia de Ensino**

A metodologia da disciplina inscreve-se nas metodologias activas, em que o aluno é o actor principal da sua formação, partindo do seu nível de conhecimentos e motivações e desenvolvendo o seu interesse por aprofundá-los.

### **Programa da Unidade Curricular / Conteúdo programático**

I O Desenvolvimento Organizacional como nova metodologia de Gestão para as organizações actuais

1.1 Condições favoráveis à sua emergência na década de sessenta

1.2 Breve história do Desenvolvimento Organizacional: origens e autores implicados na sua formulação

1.3 Princípios e modelos subjacentes ao DO

1.4 Aprofundamento do conhecimento sobre mudança e cultura organizacional

II A Metodologia do Desenvolvimento Organizacional

2.1 A consciência organizacional da necessidade de mudança

2.2. O diagnóstico do DO sobre os problemas organizacionais e a sua proposta de solução para os mesmos

2.3. Os objectivos do DO

2.4. O processo de DO: suas características e suas fases

2.5. Os agentes do DO

III. Os Instrumentos do DO: algumas das suas principais técnicas

### **Bibliografia Principal**

#### **Autor(es)**

TAVARES, Maria Manuel Valadares

#### **Título**

Desenvolvimento Organizacional. Gerir as Organizações em Tempo de Mudança.

#### **Edição**

1ª edição

#### **Local**

Lisboa

*mmv.*



UNIVERSIDADE LUSÍADA DE LISBOA

**Editora**

Universidade Lusíada

**Ano**

2004

**Autor(es)**

GILLEY, Jerry W. and EGGLAND, Steven A.

**Título**

Principles of Human Resource Development

**Edição**

1ª Edição

**Local**

Orlando

**Editora**

Addison-Wesley Publishing Company in assoc. with University Associates, Inc.

**Ano**

1998

**Bibliografia Complementar**

**Autor(es)**

FRENCH, Wendell L and BELL, Cecil H.

**Título**

Organization Development

**Edição**

6TH Ed.

**Local**

New Jersey

**Editora**

Prentice-Hall

**Ano**

1999

*gmmh.*



UNIVERSIDADE LUSÍADA DE LISBOA

**Autor(es)**

SCHEIN, Edgar H.

**Título**

Organizational Culture and Leadership

**Edição**

1ª Edição

**Local**

San Francisco:CA

**Editora**

Jossey-Bass Publishers

**Ano**

1985

**Metodologia de Avaliação Contínua / Elementos relevantes**

A avaliação realizar-se-á de acordo com metodologias activas de ensino em que o aluno tem um papel principal sendo apoiado pelo docente para ela contando a assiduidade, a participação nas aulas, a realização de trabalhos individuais e de grupo.

**Recursos Didácticos**

Bibliografias. Powerpoint. Reuniões de discussão em grupo.

**Palavras-chave**

Desenvolvimento Organizacional, Mudança, Cultura, Gestão Participativa.

*Manuela Manuel Valdeavinos*