Título da Unidade de Competência	Planear os recursos humanos para pequenas empresas		
DescriçãodaUnidadede Competência: Estacompetênciapadrãoiráprepararcandidatosparacriarumplanoderecursos humanos numa pequena empresa			
Código:		**NíveldoQNQP:**	CertificadoVocacional3
Campo:	12HabilidadesGenéricaseOutras	**SubCampo:**	7Empreendedorismo
DatadeRegisto:		**DatadeRevisãodeRegisto:**	

Elementos de Competência	Critérios deDesempenho	Contextos de Aplicação
1.Listar edefinir as componentes principais de um sistema der ecursos humanos	a) Lista as componentes de um plano de recursos humanos; b) Lista as componentes que precisará para o seu negócio; c) Enumera todas as questões de pessoal, incluindo as habilitações necessárias, a contractação,normas de trabalho, salários, formação, gestão do desempenho, segurançae saúde	Processo de planificação de Recursos Humanos para uma pequena empresa
	EvidênciasRequeridas Evidencia oral de que o candidato sabe descrever as principais questões envolvidas no planeamento do sistema de RH.	
Elementosde Competência	**Critérios deDesempenho**	**Contextosde Aplicação**
2. Desenvolver um plano de recursos humano	a) Definiroscomponentesdeumplano derecursoshumanos; b) Descrever sumáriamente os elementos necessários para cada componente; c) Determinar os RH necessários no seu negócio; d) Criar um plano de RH para o seu negócio	Processo de planificação de Recursos Humanos para uma pequena empresa
	EvidênciasRequeridas Evidência escrita de que o candidato preparou um plano de RH para o seu negócio,incorporandotodosos componentesnecessários	

Elementosde Competência	Critérios deDesempenho	Contextos de Aplicação
3. Levaracabo uma estimativa dos recursos humanos necessários ao longo do tempo	a) Descrever as informações necessárias para fazer uma estimativa dosRH quevai precisar; b) Delinear estratégias para obter as informações necessárias; c) Explicar,emtermosgerais,como vocêusaráasinformações **EvidênciasRequeridas** Evidência escrita de que o candidato demonstra compreensão dosprocessos e componentes	Processo de planificação de Recursos Humanos para uma pequena empresa
Elementosde Competência	**Critérios deDesempenho**	**Contextosde Aplicação**
4. Identificar e aplicar algumas técnicas para a gestão do seu pessoal em condições económicasdifíceis	a) Descreveummomentodifícilparao seunegócioproposto; b) Explicaoquesignifica"visãoa longo prazo "; c) Descreve comomanterumambiente de trabalho positivo. **EvidênciasRequeridas** Evidência escrita e/ou oral de que o candidato tem uma idéia geral sobre como manter um ambiente de trabalho positivo mesmo em tempos difíceis	Processo de planificação de Recursos Humanos para uma pequena empresa

INFORMACAO COMPLEMENTAR

HorasNormativasdeAprendizagem:

20Horas

Propósito:

Este módulo é projetado para apresentaros formandosao Planeamento dosRecursos Humanos para Pequenas Empresas. Os conhecimentos e habilidades adquiridas irão apoiar o desenvolvimento de um plano de negócios que será uma componente do Projeto Integrado.

GuiãodoConteúdoeContexto:

Este módulo irá preparar os formandos para trabalharao longo dosmódulosrestantes pela introdução de conhecimento, permitindo-lhes praticar habilidades que irão ser reiteradas nas etapas estruturadas em todos os outros módulos. As informações fundamentais sobre promoção de negócios vão começar sua preparação para as actividades formativas em cada módulo, bem como a actividade sumativa do projecto integrado.

GuiãodoConteúdoeContextoporResultadosdeAprendizagem

Notas:
Os materiais de aprendizagem foram desenvolvidos para serem usados como uma ferramenta autônoma para os formandos, para que os instrutores possam fornecê-los como pastas de trabalho ou possam escolher extraír informações (conteúdo) e instruções (atividades e avaliações de aprendizagem) de forma a ajudaros formandosa alcançar conhecimentos e habilidades práticas ao nível das competências. Os instrutores são incentivados a trazerpalestrantes convidados locais,estudos de caso e exemplos relevantes do seu meio para melhorar a aprendizagem dos formandos. Os instrutores são convidados a suplementar ou substituir materiais com conteúdo local conforme necessário para a aprendizagem, enquanto os conceitos de base são mantidos.

AbordagenseProcedimentosdeAvaliação

Porque os materiais de aprendizagem são destinados ao uso de estudante,a abordagem de avaliação formativa e exemplos,seguemcadaáreadetópicoemvezda secção **Abordagens de Avaliação** e **Procedimentos de Avaliação**

Também, uma vez que a competência é a meta para toda a aprendizagem de tarefas no programa, a rubrica avaliativa para atribuiçãode avaliações é a mestria: os formandos podem executar a tarefa independentemente ou trabalhando em conjunto pararesolverproblemasecompartilharcriativamente.Onívеldesofisticaçãodeverá

ser mínimo,uma vez que os formandos terão as habilidades e conhecimento,mas não a experiência para responder a atribuições avançadas e complexas.

Referências:

GráficodecompetênciasparaosempresáriosemMoçambique,2011.

NecessidadesEspeciais:

Em certos casos poderão ser propostos resultados e âmbitos de aplicação modificados para certificação. Em todos os casos estes estão sujeitos a aprovação prévia pelo Ministério da Educação.

© **DireitosAutorais ANEP2008**