

**COURSE DATA****Data Subject**

Code	35903
Name	International management of human resources
Cycle	Grade
ECTS Credits	6.0
Academic year	2019 - 2020

Study (s)

Degree	Center	Acad. year	Period
1314 - Degree in International Business	Faculty of Economics	3	Second term

Subject-matter

Degree	Subject-matter	Character
1314 - Degree in International Business	22 - Human resources	Optional

Coordination

Name	Department
HERRERA GOMEZ, JUSTO	105 - Business Administration 'Juan José Renau Piqueras'

SUMMARY

International Human Resource Management analyses the impact of globalization over human resources functions. In this sense, takes special priority cultural and organizational differences in a international perspective. Human resources strategies are contemplated toward a more comprehensive view. Thus, first HR management is analyzed in its strategies and main function and cultural and international impact over organizations are analyzed to understand in a more broader sense HR.

PREVIOUS KNOWLEDGE**Relationship to other subjects of the same degree**



There are no specified enrollment restrictions with other subjects of the curriculum.

Other requirements

No requisites required.

OUTCOMES

1314 - Degree in International Business

- Develop the capacity to evaluate and critically analyse international economic phenomena and agents.
- Develop intercultural sensitivity and the ability to adapt to other geopolitical contexts.
- Be able to work in multidisciplinary and intercultural teams.
- Understand the structure and functioning of companies and organisations operating in an international context.
- Develop an ethical attitude in business, respecting human rights and the environment both in the country of origin of the company and in the different markets in which it operates.
- Aprender a detectar las desigualdades entre personas para diseñar, implementar y evaluar las políticas pertinentes que faciliten la eliminación de dicha discriminación en empresas e instituciones.
- Conocer las diferencias entre la gestión de recursos humanos en el contexto doméstico e internacional.
- Conocer las políticas de desarrollo de los recursos humanos en distintos contextos.
- Desarrollar la capacidad para motivar a los recursos humanos de las empresas internacionales.
- Conocer las funciones de los expatriados y de los directivos locales en la empresa multinacional.
- Capacidad para diseñar procesos de reclutamiento, selección y formación de directivos para asignaciones internacionales.
- Capacidad para desarrollar sistemas de remuneración del personal con asignaciones internacionales.
- Capacidad para diseñar y negociar los procesos de expatriación y repatriación de directivos.

LEARNING OUTCOMES

Apply human resources policies to multinational firms

Understand expatriation managers strategies and its impact on international human resources management strategies



DESCRIPTION OF CONTENTS

1. 1. SECTION 1: FORMULATION OF THE HUMAN RESOURCES STRATEGY.

- T1. Fundamentals of Human Resource Management
- T2. The strategic planning process in the HRM
- T3. The human resource system in multinational companies
- T4. Planning and HR information systems

2. 2. SECTION 2: HUMAN RESOURCES STRATEGY IMPLEMENTATION.

- T5. Job rating and evaluation of performance.
- T6. Recruitment and selection of Human Resource
- T7. Human resource Training and development.
- T8. Motivation in Human Resource Management

WORKLOAD

ACTIVITY	Hours	% To be attended
Theory classes	30,00	100
Classroom practices	30,00	100
Attendance at events and external activities	5,00	0
Development of group work	20,00	0
Development of individual work	10,00	0
Study and independent work	10,00	0
Readings supplementary material	5,00	0
Preparation of evaluation activities	10,00	0
Preparing lectures	15,00	0
Preparation of practical classes and problem	5,00	0
Resolution of case studies	10,00	0
TOTAL	150,00	

TEACHING METHODOLOGY

1. Conference with participation about main contents
2. Practical sessions to solve cases



3. Reports and individual work supervised

4. Independent studies

EVALUATION

Continuous evaluation system including:

- Public presentation of reports (40%)
- Attitudes and aptitudes in team working, taking decision and coordination (5%)
- Participation in Critical thinking, comments and debates (5%)

Final theoretical-practical exam (50%)

REFERENCES

Basic

- Herrera, J. (2010): Dirección de recursos humanos. Un enfoque de Administración de Empresas. Ediciones Ramón Llull. Valencia
- Valle Cabrera, (Coord.) (2003): Gestión Estratégica de los recursos humanos. Prentice Hall. Madrid. Segunda edición.

Additional

- Gomez Mejia, L. (2008). Gestión de Recursos Humanos. Prentice-Hall.
- Dolan, S., Valle, R., y López, A. (2014). La Gestión de Personas y del Talento. La gestión del RRHH en el siglo XXI. McGrawHill
- Baron, J.N. y Kreps, D.M. (1999): Strategic Human Resources. Frameworks for General Managers. John Wiley & Sons. New York.
- Fernández Guerrero (coord.) (1998): Organización y métodos de trabajo. Civitas. Madrid.
- Herrera, J (Coordinador) (2004): Conceptos básicos y Casos para discusión sobre Dirección y Gestión de recursos humanos. Promolibro. Valencia
- Wagner III, J.A. y Hollenbeck (2002): Organizational Behavior. Securing Competitive Advantage. Harcourt. Orlando

ADDENDUM COVID-19



This addendum will only be activated if the health situation requires so and with the prior agreement of the Governing Council

1. Contenidos

En la parte teórica de la asignatura se mantienen todos los contenidos (unidades o temas) establecidos en la guía docente.

Y en la parte práctica se mantiene la actividad principal, base del proceso de trabajo y evaluación diagnóstico de las prácticas de recursos humanos llevadas a cabo en un organización real.

2. Volumen de trabajo y planificación temporal de la docencia

En la parte teórica de la asignatura la docencia las clases de mantiene en formato online. Todos los temas pendientes de impartir se están enviando a los alumnos en esta modalidad con periodicidad semanal.

Y en la parte práctica también se mantiene la temporalidad y la carga de trabajo inicialmente planteada.

3. Metodología docente

En la parte teórica de la asignatura, la presentación de los temas o unidades se hace en formato online sustituyendo la clase presencial. La Presentación consiste en un vídeo locutado explicando las presentaciones que previamente se han enviado a los alumnos.

En el caso de la parte práctica de la asignatura, se ha sustituido la clase presencial, por reuniones online habituales con cada uno de los grupos de trabajo (7 en total) que están implementando la tarea de diagnóstico de la función de recursos humanos de una organización real.

Además, la asistencia vía correo electrónico, es inmediata en todos los asuntos o dudas que los grupos plantean respecto a la evolución de sus tareas.

4. Evaluación

No existe ningún cambio respecto a los criterios principales, en cuanto a la evaluación agregada de teoría y práctica

La parte teórica se evaluará a partir de un cuestionario online o a través de una prueba reflexiva a partir de un caso.

La parte práctica se evaluará sobre el trabajo final entregado, pero se sustituirá la evaluación de la asistencia y la participación en el aula (previstas para las sesiones presenciales), por la fluidez, frecuencia y regularidad de los contactos telemáticos por parte del grupo, o a título individual (dinámica de trabajo). De hecho, se ha insistido en la idea de no entregar un trabajo al final, sin haber tenido seguimiento de evolución, que permita identificar la evolución del grupo y mejoras a lo largo del proceso.



5. Bibliografía

Sin cambios. Continúa la indicada en la Guía Docente.

