FITXA IDENTIFICATIVA

Dades de l'Assignatura

Codi	42749
Nom	Estratègia i direcció de recursos humans
Cicle	Màster
Crèdits ECTS	3.0
Curs acadèmic	2018 - 2019

Titulació/titulacions

Titulació	Centre	Curs	Període
2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans 12-V.2	Facultat de Ciències Socials	2	Primer quadrimestre

Matèries

Titulació	Matèria	Caràcter
2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans 12-V.2	5 - Estratègia i direcció de recursos humans	Obligatòria

Coordinació

Nom	Departament
CANET GINER, MARIA TERESA	105 - Direcció d'Empreses 'Juan José Renau Piqueras'

RESUM

Aquesta assignatura analitza el paper de la Direcció de Recursos Humans en la Direcció estratègica, i com a conseqüència, el significat del concepte de direcció estratègica de recursos humans. S'analitzen paral·lelismes i relacions entre l'estratègia empresarial i les diferents mesures de DRH que poden adoptar-se, des de la perspectiva global, de cadascuna de les àrees funcionals de l'empresa. Relació entre l'estratègia de RRHH, estratègia d'internacionalització i de gestió del coneixement

CONEIXEMENTS PREVIS

Relació amb altres assignatures de la mateixa titulació

No heu especificat les restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis.

Altres tipus de requisits

Coneixements adquirits en els mòduls previs del master

COMPETÈNCIES

2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans 12-V.2

- Que els estudiants sàpiguen aplicar els coneixements adquirits i la seua capacitat de resolució de problemes en entorns nous o poc coneguts dins de contextos més amplis (o multidisciplinaris) relacionats amb la seua àrea d?estudi.
- Que els estudiants siguen capaços d?integrar coneixements i afrontar la complexitat de formular judicis a partir d?una informació que, sent incompleta o limitada, incloga reflexions sobre les responsabilitats socials i ètiques vinculades a l?aplicació dels seus coneixements i judicis.
- Que els estudiants sàpiguen comunicar les conclusions (i els coneixements i les raons últimes que les sustenten) a públics especialitzats i no especialitzats d?una manera clara i sense ambigüitats.
- Que els estudiants posseïsquen les habilitats d?aprenentatge que els permeten continuar estudiant d?una forma que haurà de ser en gran manera autodirigida o autònoma.
- Que els/les estudiants siguen capaços d'auto-organitzar-se, la qual cosa significa planificar i establir sistemàticament amb temps realista els diferents treballs en la seua agenda personal, prioritzant les seues activitats, atenent criteris d'urgència i importància, utilitzant eines i procediments explícits per a controlar el nivell d'execució del treball i optimitzant el temps.
- Que els/les estudiants siguien capaços d'iniciar, dirigir, promoure i facilitar les interaccions, així com per a dirigir grups de persones.
- Que els/les estudiants siguen capaços de desenvolupar la capacitat de comunicació, influència i eficàcia en les relacions interpersonals.
- Que els/les estudiants siguen capaços de preparar informes i realitzar presentacions orals relacionats amb la direcció i gestió de recursos humans.
- Que els/les estudiants siguen capaços d'adaptar-se al canvi i ser creatius. En aquest sentit, haurà d'adquirir la capacitat per a modificar la conducta previsible i habitual a fi d'adequar-se a les exigències de situacions diverses sense, per això, modificar substancialment els objectius finals dels processos de treball (incorporant noves dades provinents de l'entorn).
- Que els/les estudiants siguen capaços de liderar persones i equips per a la consecució dels objectius de gestió i direcció de recursos humans. En aquest sentit, haurà de desenvolupar un cert nivell de sensibilitat relacional i empatia.
- Que els/les estudiants siguen capaços de comprendre i gestionar la diversitat cultural i ètnica de les organitzacions.

- Que els/les estudiants siguen capaços de desenvolupar una certa tolerància davant la incertesa.
- Que els/les estudiants siguen capaços d'elaborar una estratègia corporativa de contractació, remuneració i formació dels treballadors/as.
- Que els/les estudiants siguen capaços d'elaborar un pla estratègic de recursos humans d'acord amb l'estratègia general de l'empresa. De la mateixa manera, ser capaç d'oferir inputs rellevants, des de la gestió i la direcció de recursos humans, per al pla estratègic de l'organització.

RESULTATS DE L'APRENENTATGE

El/l'estudiant serà capaç de, coneixent la importància del lideratge, desenvolupar les seues habilitats en aquest sentit des d'una perspectiva estratègica.

Serà capaç de desplegar polítiques de recursos humans que contribuïsquen a aconseguir els objectius estratègics de l'organització

Coneixerà i serà capaç d'aplicar polítiques de recursos humans que afavorisquen la creació del coneixement i la retenció del talent en l'empresa.

DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

1. La Direccció Estratègica de Recursos Humans

Relació entre la Direcció de Recursos Humans i la Direcció Estratègica de l'empresa
Paper de la DERH en la formulació de l'estratègia de l'empresa
Relació entre l'estratègia de RRHH i les estratègies competitives
- Paper en l'estratègia d'innovació i gestió del coneixement
- Paper en l'estratègia de qualitat

2. La Direcció Estratègica de RRHH en les estratègies de internacionalització

Paper de la Direcció de Recursos Humans en les diferents etapes del procés d'internacionalització
La importància del fenomen de l'expatriació

VOLUM DE TREBALL

ACTIVITAT	Hores	% Presencial
Classes de teoria	16,00	100
Pràctiques en aula	8,00	100
Tutories reglades	6,00	100
Elaboració de treballs en grup	20,00	0
Elaboració de treballs individuals	15,00	0
Lectures de material complementari	10,00	0
TOTAL	**75,00**	

METODOLOGIA DOCENT

Donat el caràcter teòric i pràctic o aplicat de les competències a adquirir, la metodologia d'ensenyament-aprenentatge a utilitzar constarà de:

- Un conjunt de sessions teòriques, utilitzant la lliçó magistral participativa (exposició a càrrec del/la professor/a i participació dels/as estudiants),
- Presentacions orals dels estudiants
- Lectures de documentació rellevant per part dels estudiants
- Resolució i estudi de casos

AVALUACIÓ

Avaluació de l'Assistència a classe, aportacions i participació dels alumnes en l'aula.20%

Avaluació de les activitats individuals i/o grupals.40%

Qualitat de la presentació oral i discussió dels treballs 10%

Examen escrit 30%

El 20% d’avaluació continua es no recuperable

REFERÈNCIES

Bàsiques

- García-Tenorio, J y Sabater, R. (Coord.) (2004): Fundamentos de dirección y gestión de recursos humanos. Thompson..
- Gómez Mejía, L.R., Balkin, O.B. y Cardy, R.L. (2005): Gestión de recursos Humanos. Prentice Hall.

Complementàries

- Milkovich, G.T. y Boudreau, J.W. (1994). Dirección y Administración de Recursos Humanos. Addison-Wesley Iberoamericana.
- Bonache, J. y Cabrera, A. (Dir., 2002): Dirección estratégica de personas. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI. Prentice Hall, Madrid.
- Baron, J.N. y Kreps, D.M. (1999): Strategic Human Resources. Frameworks for General Managers. John Wiley & Sons, New York.
- Harris, M. (2000): Human Resource Management. A Practical Approach. Thomson, Ohio.