

Curso Académico: ( 2020 / 2021 )

Fecha de revisión: 07-07-2020

Departamento asignado a la asignatura: Departamento de Economía de la Empresa

Coordinador/a: STIRPE , LUIGI

Tipo: Obligatoria Créditos ECTS : 3.0

Curso : 1 Cuatrimestre :

**MATERIAS QUE SE RECOMIENDA HABER SUPERADO**

Los alumnos deberían haber aprobado todos los cursos del primer cuatrimestre

**COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE.**

1. Aumentar la comprensión de cómo el modo en que una empresa gestiona a las personas puede aumentar o reducir la efectividad de la organización.
2. Familiarizarse con las prácticas y actividades específicas de Recursos Humanos.
3. Aumentar la capacidad de aplicar directamente estos conceptos a situaciones reales, ya sea como Director de Recursos Humanos o como responsable de una unidad de negocio cuyas responsabilidades abarcan el área de Recursos Humanos.

**DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS: PROGRAMA**

Class 1: Principles of Human Resource Management

Readings before class:

Case study: Bartlett, C. A., & Wozny, M. (2001). Microsoft: Competing on talent (A). Harvard Business School.

Readings after class: Lepak, D. & Gowan, M. (2010). Human Resource Management. Managing employees for competitive advantage. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall. (CHAPTERS 1, 2 and 14)

Class 2: People Strategy and Staffing

Readings before class: Cibeles (case study by Ignacio Arraiz).

Readings after class:

- Heneman III, H.G, Judge, T.A. and Kammeyer-Mueller, J.D. (2014). Staffing Organizations (8th edition). New York, NY: McGraw-Hill Education. (CHAPTER 1)
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2010). Fundamentals of human resource management. John Wiley & Sons, Inc. (CHAPTERS 6 and 7)

Class 3: HR as a Business Partner

Readings before class:

- Case study: Williamson, M. (2002). Even a Clown Can Do It: Cirque du Soleil Recreates Live Entertainment Case B. Fontainebleau, Francia: INSEAD-EAC.
- Case study: DeLong, T. J., & Vijayaraghavan, V. (2002). Cirque du soleil. Harvard Business School.

Class 4: Organizational Development

Readings before class: Case study: CAF

Readings after class:

- Baron, J. N. & Kreps, D. M. (1999). Strategic human resources. Frameworks for general managers. New York: John Wiley & Sons, Inc. (CHAPTERS 8 and 16)

## Class 5: Performance management (I)

### Readings before class:

Case study: Hall, B. J., & Madigan, C. (2000). Compensation and performance evaluation at Arrow electronics. Harvard Business School.

### Readings after class:

- Aguinis, H., Joo, H., & Gottfredson, R. K. (2011). Why we hate performance management¿And why we should love it. *Business Horizons*, 54(6), 503-507.
- Aguinis, H., Gottfredson, R. K., & Joo, H. (2012). Using performance management to win the talent war. *Business Horizons*, 55(6), 609-616.
- Smither, J. W., & London, M. (Eds.). (2009). *Performance management: putting research into action* (Vol. 21). John Wiley & Sons. (CHAPTER 1)

## Class 6: Performance management (II)

### Readings before class:

- Case study: Greiner, L. E. & Collins E. (2008). A Day in the Life of Alex Sander: Driving in the Fast Lane at Landon Care Products. Harvard Business School.

### Readings after class:

- Antonioni, D. (1996). Designing an effective 360-degree appraisal feedback process. *Organizational Dynamics*, 25(2), 24-38.
- Carson, M. (2006). Saying it like it isn't: The pros and cons of 360-degree feedback. *Business Horizons*, 49(5), 395-402.

## Class 7: Compensation (I): Ground Rules for Salary Policies

### Readings before class:

- Case study: Jobs at Whole Foods. (Adapted from Milkovich, G.T., Newman, J.M. & Gerhart, B. (2014). *Compensation*. 10th Ed. New York, NY, McGraw-Hill Irwin.)

### Readings after class:

- Lepak, D. & Gowan, M. (2010). *Human Resource Management. Managing employees for competitive advantage*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall. (CHAPTER 12)
- Martocchio, J.J. (2014). *Strategic Compensation: A Human Resource Management Approach*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall. (CHAPTERS 1, 5, 6 and 7).

## Class 8: Compensation (II): Compensation Strategy

### Readings before class:

Case study: Gabarro, J. J., & Burtis, A. (2006). Brainard, Bennis & Farrell (A). Harvard Business School.

## Class 9: Compensation (III): Incentive pay

### Readings before class:

Case study: Baker III, G.P. and Shimer S.L. (1989). RKO Warner Video, Inc.: Incentive Compensation Plan. Harvard Business School.

### Readings after class:

- Aguinis, H., Joo, H., & Gottfredson, R. K. (2013). What monetary rewards can and cannot do: How to show employees the money. *Business Horizons*, 56(2), 241-249.
- Lepak, D. & Gowan, M. (2010). *Human Resource Management. Managing employees for competitive advantage*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall. (CHAPTER 11)

## Class 10: International HR Challenges: Expatriation and Cultural Diversity Management

### Readings before class:

- Case Study: Pressman Company

### Readings after class:

In any session, the issue of HR sustainability will be addressed when explaining the goals of each of the HR activities explored.

#### ACTIVIDADES FORMATIVAS, METODOLOGÍA A UTILIZAR Y RÉGIMEN DE TUTORÍAS

El curso se basa en casos de estudio, lecturas y clases presenciales. El debate e intercambio de ideas y experiencias son esenciales para el desarrollo del curso. Se animará constantemente los alumnos a presentar sus visiones e ideas sobre los temas de análisis. Muchos de los problemas y cuestiones que se analizarán no tienen solamente una respuesta "correcta", aunque algunas respuestas pueden ser más apropiadas que otras. Así pues, "estar en lo correcto" no debería ser una preocupación esencial para los alumnos a la hora de participar en las discusiones de clase. Todos los puntos de vistas pueden ser de interés. Se espera que cada alumno escuche críticamente a los demás compañeros y que cada desacuerdo sea convenientemente explicado.

Se espera que los alumnos preparen el material de estudio asignado antes de cada sesión. Esto es esencial para: 1) aprovechar al máximo cada sesión; 2) contribuir de manera valiosa en las discusiones de clase; y 3) participar productivamente en los ejercicios para hacer en clase dentro de los equipos trabajo.

#### SISTEMA DE EVALUACIÓN

40% EVALUACIÓN CONTINUA

60% EXAMEN FINAL

**Peso porcentual del Examen Final:** 60

**Peso porcentual del resto de la evaluación:** 40

#### BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- Baron, J. & Kreps, D Strategic Human Resources, Wiley, 1999
- GÓMEZ MEJIA, L., BALKIN, D. and CARDY, R. Managing Human Resources, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 2013
- Heneman III, H.G, Judge, T.A. and Kammeyer-Mueller, J.D. Staffing Organizations, McGraw-Hill Education, 2014
- Lepak, D. & Gowan, M. Human Resource Management, Pearson, 2010