

Asignatura

GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

| Curso | Ciclo | Código de la asignatura |
|-----------|-------|-------------------------|
| 2006-2007 | 2.º | 22319 |

| Grupos | Cuatrimestre | Profesores |
|---------|-------------------|------------------------------|
| 51 y 52 | Octubre - Febrero | Melcior Mateu Olga Almató |

DESCRIPTOR OFICIAL DE LA ASIGNATURA

Gestión previsional de recursos humanos. Reclutamiento, selección, evaluación, promoción del personal. Formación y desarrollo de recursos humanos.

PROGRAMA

Objetivo: Proporcionar al alumnado una visión general e integrada de la gestión de los recursos humanos en la empresa.

TEMARIO

1. La Dirección de los Recursos Humanos en la empresa: perspectiva histórica de la función (etapas y responsabilidades que progresivamente ha ido asumiendo). El capital humano.
2. Recursos Humanos y Dirección. Su relevancia estratégica.
3. Enfoque integrado de la Gestión de Recursos Humanos.
4. Gestión Previsional de los Recursos Humanos.
5. Cultura empresarial y Gestión de los Recursos Humanos.
6. Socialización Organizativa y Laboral.
7. Información y Comunicación en la Empresa.
8. La Gestión por Competencias y el Desarrollo de los Recursos Humanos. Modelos de aplicación.
9. La gestión de los Recursos Humanos: Técnicas
 - 9.1. Provisión.
 - 9.2. Valoración del trabajo y evaluación del desempeño. La entrevista de desarrollo.
 - 9.3. Formación.
 - 9.4. Planificación de Carreras.
 - 9.5. Compensación.

10. Calidad de la Vida Laboral y Humanización del Trabajo.
11. La Mejora Permanente y la Participación del Personal.
12. Relaciones Laborales.
13. La Internacionalización de los Recursos Humanos.
14. Revisión de las tendencias actuales en la gestión de los Recursos Humanos.

BIBLIOGRAFÍA

AEDIPE: El futuro pasa por la innovación. Junio 1997

AEDIPE. Desafíos y prácticas de comunicación en las empresas europeas.
Nº 5, junio 1998 (P.D.)

BESSEYRE DES HORTS, C.H.: Gestión Estratégica de los Recursos Humanos.
Deusto/Aedipe, 1.989.

BUTTERIS, M.: Reinventando Recursos Humanos. AEDIPE / Gestión 2000, Barcelona 2001

CLAVER, E.; GASCO, J.L.; LLOPIS, J.: Los Recursos Humanos en la Empresa: Un enfoque directivo. Ed. Civitas, Madrid, 1995.

CIDEM: La Nova Cultura Empresarial, una resposta agosarada als reptes del segle XXI.
Barcelona (1998).

DAVENPORT, TH. O.: Capital Humano. AEDIPE / Gestión 2000, Barcelona, 2000

DE CENZO, D.; ROBBINS, S.: Administración de Recursos Humanos. Limusa Wiley, México, 2001

DESSLER, G.: Administración de Personal. Pearson Educación, México, 2001

(*) DOLAN, S; SCHULLER, R; VALLE, R: La gestión de los Recursos Humanos.
Mc. Graw Hill, Madrid, 1.999.

(*) ESTUDIO CRANFIELD-ESADE 06: "Gestión Estratégica de Recursos Humanos". Elaborado por el Instituto de Estudios Laborales de ESADE. 2004-2005.

FERNANDEZ CAVEDA, A.: La Gestión Integrada de Recursos Humanos. Deusto/Aedipe, 1.990.

FUNDIPE / PRICEWATERHOUSE: Cuadro de mando e Indicadores para la gestión de las personas (Notas técnicas). Madrid, 2001 (P.D.)

GÓMEZ-MEJÍA, L.R.; BALKIN, D.B.; CARDY, R.L.: Gestión de Recursos Humanos. Prentice Hall, Madrid, 2001.

GRATTON, L.: Estrategias de Capital Humano. Financial Times / Prentice Hall, Madrid, 2001

HAY GROUP: Las Competencias. Deusto, Bilbao, 1996

HOPE, J.; HOPE, T.: Competir en la tercera ola. Gestión 2000, Barcelona, 1998

IMAI, M.: KAIZEN (La Clave de la Ventaja Competitiva de la Empresa) CECSA, México, 1989.

- LEVY-LEBOYER, C.: Gestión de las competencias. Gestión 2000, Barcelona, 1997
- MATEU, M.: La nueva organización del trabajo. Ed. Hispano Europea, S.A. Barcelona, 1984.
(<https://www.interactiva.uab.es/cv/mdigital>)
- (*) MATEU, M: El desarrollo de las organizaciones (DO). Calidad de vida laboral. Humanización del trabajo (P.D.)
- MATEU, M: "Internacionalització de recursos humans" Revista Econòmica de Catalunya, nº 36.(P.D.)
- MATEU, M., ALMATÓ, O. "Gestión Estratégica de los Recursos Humanos" (P.D.) (Documento complementario temas 2, 3 y 4)
- MILKOVICH, G.T. ; BOUDREAU, J.W. : Dirección y Administración de los Recursos Humanos (Un enfoque de estrategia). Addison-Wesley Iberoamericana. 1.994.
- MITRANI, Alain y otros "Las competencias: llave para una gestión integrada de los recursos humanos". Ediciones Deusto. Bilbao, 1992.
- ORDOÑEZ, M. (coordinador): "La nueva gestión de los Recursos Humanos". Ediciones Gestión 2000 / AEDIPE. Barcelona, 1995.
- PFEFFER, J.: La Ecuación Humana. AEDIPE / Gestión 2000, Barcelona, 1998
- SASTRE, M.A. y AGUILAR, E.M.: "Dirección de recursos humanos: un enfoque estratégico". McGraw-Hill / Interamericana. Madrid, 2003.
- TROUVE, Ph. ; ESTEBAN, A. ; ARIZMENDI, D. : Nuevas Tendencias de Gestión de Recursos Humanos. Deusto, Bilbao, 1.990.
- WEISS, D.: Las funciones de los recursos humanos, Ed. CDN (Colección ESDEN 1.993).

NORMAS SOBRE EVALUACIÓN Y EXÁMENES

La asignatura descansa en diversas actividades:

- 1) Temas de estudio obligatorio
- 2) Explicaciones del profesor/a en clase
- 3) Trabajo práctico
- 4) Al comienzo del curso se entregará al alumnado un documento bajo el título "La Dirección de Recursos Humanos en la Empresa: puntos fuertes y puntos débiles del responsable de la función", que generará una sesión de trabajo en pequeño grupo. Previamente a esta sesión, cada alumno deberá entregar una breve redacción (extensión un folio) con el título "Mi visión crítica y personal de la Gestión de Recursos Humanos"
- 5) Existe en Reprografía el Documento "Gestión Estratégica de los Recursos Humanos, que complementa las explicaciones teóricas de los temas 2,3 y 4.

La posible procedencia del alumnado (Facultad, Escuelas Universitarias y/o Programa Erasmus) no exime de actividad alguna.

Temas de Estudio Obligatorio:

Son de estudio obligatorio las lecturas indicadas en los apartados 4 y 5, además del Estudio Cranfield y los autores marcados con (*) en la bibliografía.

Trabajo práctico:

Consistirá en el análisis de la función de personal en una empresa concreta.

Deberá tener los siguientes apartados: a) Presentación de la empresa y sus principales características; b) Políticas fundamentales en el campo de los recursos humanos y actividades que se llevan a cabo en la aplicación de estas políticas, estén o no públicamente formalizadas; c) Análisis detallado de una de estas actividades (Transmisión de la cultura de la empresa, Comunicación, Selección, Formación, Promoción, Relaciones Laborales, etc.); y d) Comentario crítico.

El trabajo podrá hacerse de forma individual o en pareja. No se aceptarán trabajos realizados por más de dos personas. Una selección de los mismos será presentada públicamente en clase. Las fechas de presentación se comunicarán oportunamente en clase.

EVALUACIONES

Para tener acceso a los exámenes (que engloban estudio obligatorio y explicaciones teóricas) es necesario haber aprobado el trabajo práctico. Este tendrá una valoración del 50% de la asignatura.

Habrán las dos evaluaciones obligatorias durante el curso académico; al final del semestre, y en la convocatoria de Junio. Antes del inicio del Trabajo práctico habrá una evaluación sobre el Informe Cranfield. La fecha de esta evaluación se determinará de común acuerdo con el alumnado.

Fechas de entrega de los trabajos prácticos:

- Comunicación al profesor del trabajo elegido, (por escrito, indicando la empresa y el nombre de los autores), el día en que se realice el ejercicio sobre el Estudio Cranfield.
- Entrega del trabajo finalizado: . Por razones de organización de la asignatura no se aceptarán trabajos a partir de esta fecha.

TUTORÍAS

| Profesores | e.mail | Horario tutorías | Despacho | Teléfono |
|-------------------|----------------------|-------------------------|-----------------|-----------------|
| Melcior Mateu | melcior.mateu@uab.es | Lunes | B1-1096 | 93 5814304 |
| Olga Almató | olga.almato@uab.es | 16.00 a 18.00 hs | | |