

Gestió estratègica de recursos humans**2015/2016**

Codi: 100522

Crèdits: 6

Titulació	Tipus	Curs	Semestre
2500258 Relacions laborals	OT	4	0

Professor de contacte

Nom: Carlos Guallarte Nuez

Correu electrònic: Carlos.Guallarte@uab.cat

Utilització de llengües

Llengua vehicular majoritària: català (cat)

Prerequisits

L'assignatura requereix un coneixement general de l'economia i l'organització de l'empresa, coneixements que l'alumne haurà obtingut en assignatures anteriors en el pla d'estudis de la titulació.

Objectius

Els recursos humans són un element fonamental de les organitzacions. Això és encara més important per les economies del nostre entorn més proper, orientades cada cop més als serveis. Per altra part, moltes organitzacions presents als nostre entorn són o tenen relacions internacionals, cosa que implica la necessitat d'estudiar la gestió de persones en una situació econòmica i cultural molt més complexa que la es podria trobar fa uns anys.

L'assignatura pretén oferir una visió dels recursos humans en que es considerin els principals aspectes estratègics per permetre una comprensió dels processos que es duen a terme en aquesta àrea de les empreses.

Els objectius de l'assignatura són, per tant:

Entendre el concepte de gestió estratègica dels recursos humans; comprendre els mecanismes de informació i comunicació en l'empresa; analitzar i assimilar qüestions a tenir en compte a l'hora de definir la provisió dels recursos humans. Definir la política de formació i desenvolupament; entendre els objectius i els instruments per avaluar l'acompliment i la compensació; compaginar tots els elements previs per tal de dissenyar les carreres professionals i els possibles processos de redimensió de l'organització. Finalment l'estudiant haurà de poder fer una definició de l'estratègia de recursos humans i aplicació de polítiques per a diferents tipus d'organitzacions, en diferents circumstàncies, per tal d'incrementar la generació de valor.

Competències

- Assimilar els valors ètics i les normes morals en la presa de decisions.
- Comunicar i defensar un projecte oralment.
- Demostrar eficàcia en un entorn canviant, a l'hora d'enfrontar-se a noves tasques, responsabilitats o persones.
- Elaborar i dissenyar estratègies organitzatives i desenvolupar l'estratègia de recursos humans de l'organització.
- Expressar idees o fets d'una manera clara i persuasiva.
- Fer anàlisis i diagnòstics, donar suport i prendre decisions en matèria d'estructura organitzativa, organització del treball, estudi de mètodes i estudis de temps de treball.

- Identificar, analitzar i resoldre els problemes i les situacions complexes des d'una perspectiva interdisciplinària (econòmica, històrica, jurídica, psicològica, sociològica).
- Mantenir una orientació i una execució que reflecteixin l'esforç per fer les tasques amb eficiència i qualitat.
- Organitzar i gestionar la planificació del temps.
- Redactar i formalitzar informes i escrits.
- Ser capaç de liderar un conjunt de persones, utilitzant els mètodes més apropiats per guiar individus o grups en la consecució d'un objectiu.
- Ser capaç de percebre l'impacte i les implicacions de decisions i activitats en altres parts de l'empresa.
- Tenir capacitat de decisió, agudeses per prendre decisions i capacitat de jutjar.
- Tenir capacitat d'iniciativa, creativitat i esperit emprenedor.
- Treballar de manera autònoma.
- Treballar en equip

Resultats d'aprenentatge

1. Aplicar els instruments administratius i organitzatius.
2. Assimilar els valors ètics i les normes morals en la presa de decisions.
3. Comunicar i defensar un projecte oralment.
4. Conèixer els indicadors per a la gestió dels recursos humans.
5. Demostrar eficàcia en un entorn canviant, a l'hora d'enfrontar-se a noves tasques, responsabilitats o persones.
6. Demostrar que es coneixen les formes organitzatives, l'organització i els mètodes de treball.
7. Demostrar que es coneixen les tasques de direcció i de gestió per competències i habilitats directives. Aplicar-les en supòsits fàctics.
8. Dissenyar noves formes organitzatives.
9. Expressar idees o fets d'una manera clara i persuasiva.
10. Mantenir una orientació i una execució que reflecteixin l'esforç per fer les tasques amb eficiència i qualitat.
11. Organitzar i gestionar la planificació del temps.
12. Planificar i utilitzar els indicadors actuals per a la gestió dels recursos humans.
13. Redactar i formalitzar informes i escrits.
14. Relacionar l'estratègia empresarial i les polítiques de recursos humans.
15. Ser capaç de liderar un conjunt de persones, utilitzant els mètodes més apropiats per guiar individus o grups en la consecució d'un objectiu.
16. Ser capaç de percebre l'impacte i les implicacions de decisions i activitats en altres parts de l'empresa.
17. Tenir capacitat de decisió, agudeses per prendre decisions i capacitat de jutjar.
18. Tenir capacitat d'iniciativa, creativitat i esperit emprenedor.
19. Treballar de manera autònoma.
20. Treballar en equip.

Continguts

1. Gestió estratègica de recursos humans en las organizaciones
2. Planificació i provisió dels recursos humanos
3. Contractació i socialització
4. Formació i desenvolupament
5. Avaluació i compensació
6. Indicadors per a la gestió de recursos humans
7. Tendències actuals en la gestió de persones
8. Relació entre l'estratègia empresarial i les polítiques de recursos humans

Metodologia

1. Classes teòriques

L'objectiu de les classes teòriques és oferir una visió de la gestió dels recursos humans en que es considerin els principals aspectes estratègics i s'aprofundeixi en la comprensió dels processos que es duen a terme en aquesta àrea de les empreses.

2. Presentació i discussió d'exercicis i casos pràctics

La finalitat és desenvolupar les habilitats necessàries per aplicar els conceptes adquirits en situacions concretes.

3. Revisió d'articles de divulgació econòmica i de gestió empresarial

L'objectiu és desenvolupar les habilitats de reflexió i anàlisi sobre els aspectes actuals més importants en la gestió dels recursos humans.

Activitats formatives

Títol	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Tipus: Dirigides			
Classes magistrals	30	1,2	1, 4, 6, 7, 8, 12, 14
Exercicis, discussió de casos i articles	15	0,6	1, 2, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
Tipus: Supervisades			
Tutories i seguiment	7,5	0,3	1, 4, 12, 14
Tipus: Autònomes			
Estudi individual i grupal	90	3,6	1, 2, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20

Avaluació

Hi ha una avaluació continuada que pesa un 40%, i una prova amb un pes del 60%. Cadascuna de les dues parts (avaluació continuada i examen final) han de tenir una nota mínima de 4 com a condició necessària per aprovar l'assignatura. Si aplicant aquests pesos la qualificació de l'alumne és 5 o superior, es considera superada l'assignatura i aquesta no podrà ser objecte d'una nova avaluació.

En el cas d'una nota global inferior a 4, l'estudiant haurà de tornar a fer l'assignatura en el següent curs.

Per aquells estudiants que en l'avaluació hagin obtingut una nota que sigui igual o superior a 4 i inferior a 5 haurà una re-avaluació. Els professors de l'assignatura decidiran la modalitat d'aquesta re-avaluació. La nota de la revaluació només tindrà dues possibles opcions: APTE o NO APTE. Si l'estudiant obté una nota d'APTE es considera que ha superat l'assignatura amb una nota numèrica màxima igual a 5. Si l'alumne obté una qualificació de NO APTE, no supera l'assignatura i la nota final serà igual a la nota obtinguda abans de la re-avaluació.

Un alumne es considera que està "No Presentat" a la assignatura sempre i quan no hagi participat de cap de les activitats d'avaluació. Per tant, es considera que un estudiant que realitza ALGUNA component d'avaluació continuada ja no pot optar a un NO PRESENTAT.

Activitats d'avaluació

Títol	Pes	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Examen final	60%	3	0,12	1, 4, 6, 7, 8, 12, 14
Exercicis, casos, articles i/o prova parcial	40%	4,5	0,18	2, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20

Bibliografia

GÓMEZ-MEJÍA, L.R.; BALKIN D.B.; CARDY, R.L.: "Gestión de Recursos Humanos". Prentice Hall. 5ª ed.

BARON, J. & KREPS, D. Strategic Human Resources. John Wiley & Sons. 1999.