

**Comportament, contractes, organitzacions i  
recursos humans**

Codi: 41982  
Crèdits: 15

Titulació	Tipus	Curs	Semestre
4311312 Gestió, organització i economia de l'empresa / Management, Organization and Business Economics	OB	0	1

**Professor/a de contacte**

Nom: Emili Grifell Tatjé

Correu electrònic: emili.grifell@uab.cat

**Equip docent**

Miguel Ángel Garcia Cestona

Stefan Felix van Hemmen

Pere Ortin Angel

**Utilització d'idiomes a l'assignatura**

Llengua vehicular majoritària: anglès (eng)

**Equip docent extern a la UAB**

Alberto Bayo Morientes

Eduard Alonso Pauli

Eduardo Rodes Mayor

Lara Ezquerria Guerra

Martín Larraza Quintana

Pablo Arocena Garro

Tomas Lejarraga

**Prerequisits**

Els estudiants haurien d'estar familiaritzats amb els instruments bàsics de microeconomia, com ara preferències, aversió al risc i utilitat, tecnologia i anàlisi d'equilibri. Respecte a les matemàtiques, s'utilitzarà principalment àlgebra.

**Objectius**

Aquest mòdul inclou diversos temes relacionats amb l'anàlisi econòmica de l'organització interna de l'empresa. El desenvolupament del mòdul té com a principal objectiu proporcionar els coneixements de teoria econòmica que permetin realitzar recerca aplicada en diferents camps de la gestió empresarial.

Les teories es basen en l'anàlisi econòmica de les transaccions i la producció i es centren en el disseny de contractes. La forma en què aquestes transaccions són organitzades. El contracte és el resultat d'un procés de negociació entre les parts afectades. Els jocs i l'economia del comportament proporcionen els instruments per analitzar aquests processos.

El mòdul analitza jocs repetitius i no repetitius en diferents contextos d'informació, així com jocs no cooperatius i cooperatius. També es discuteixen experiments en economia i economia del comportament, emfatitzant les diferències en el comportament pel que fa a la teoria i també les diferències de gènere. Es realitza especial èmfasi en les aplicacions de jocs cooperatius per al disseny del contracte. El mòdul també analitza com les restriccions externes (lleis i regulació estatal) afecten el disseny d'aquests contractes.

El mòdul emfatitza l'aplicació de les teories estudiades a les polítiques de recursos humans de les empreses, amb especial èmfasi en les polítiques de reclutament, capacitació, incentius i oportunitats professionals. Es discuteixen evidències empíriques sobre discriminació de gènere i bretxes salarials. També es discuteixen altres aplicacions potencials (organització industrial, finances corporatives, etc.).

A més, aquest mòdul proporciona una descripció teòrica i empírica del mesurament de l'acompliment empresarial. Prenent com a punt de partida la teoria econòmica de la producció, el mòdul introdueix i aplica enfocaments alternatius al mesurament de l'acompliment empresarial i estudia la seva relació amb el resultat financer de l'empresa.

## Competències

- Analitzar casos empresarials des d'una perspectiva teòrica amb la finalitat d'obtenir una major comprensió de les conductes en les organitzacions.
- Analitzar les diferents pràctiques i estratègies de recursos humans des de la racionalitat econòmica.
- Avaluar les decisions organitzatives sobre la base de criteris d'eficiència i equitat social.
- Capacitat de lideratge i decisió.
- Capacitat per treballar en equips multidisciplinaris i internacionals.
- Comprendre, analitzar i resoldre problemes complexos relacionats amb l'eficiència de les organitzacions a partir d'un coneixement ampli dels instruments avançats de l'anàlisi econòmica de l'empresa.
- Comunicar els resultats de la recerca utilitzant els diversos mitjans disponibles a audiències diverses.
- Desenvolupar el compromís ètic, social i mediambiental.
- Desenvolupar la capacitat d'avaluar les desigualtats per raó de sexe i gènere, per dissenyar solucions.
- Desenvolupar un pensament crític i constructiu enfront de treballs propis i aliens.
- Dissenyar estratègies organitzatives a partir dels conceptes teòrics i les evidències empíriques disponibles.
- Dominar els instruments tècnics i informàtics necessaris per poder desenvolupar estudis aplicats.
- Extreure conclusions vàlides per a la realitat empresarial a partir de les experiències obtingudes de l'anàlisi de casos.
- Habilitat per motivar les anàlisis, interpretar resultats i presentar-los de forma clara i concisa en anglès.
- Identificar les fonts d'informació rellevants i els seus continguts per a la seva posterior explotació.
- Interpretar els debats teòrics més recents en relació a les formes de contractació, gestió i administració de les organitzacions.

## Resultats d'aprenentatge

1. Analitzar les diferents pràctiques i estratègies de recursos humans des de la racionalitat econòmica.
2. Aprofundir en l'economia del comportament i en l'economia de la informació.
3. Aprofundir en la seva implementació i disseny.
4. Capacitat de lideratge i decisió.
5. Capacitat per treballar en equips multidisciplinaris i internacionals.
6. Comunicar els resultats de la recerca utilitzant els diversos mitjans disponibles a audiències diverses.
7. Conèixer les pràctiques eficients de recursos humans.
8. Derivar implicacions per al disseny i la cultura organitzativa.

9. Descobrir els factors determinants dels límits de l'empresa i les seves formes de cooperació.
10. Desenvolupar el compromís ètic, social i mediambiental.
11. Desenvolupar un pensament crític i constructiu enfront de treballs propis i aliens.
12. Dominar els instruments tècnics i informàtics necessaris per poder desenvolupar estudis aplicats.
13. Dominar la teoria de les organitzacions, teoria dels contractes i teoria dels jocs.
14. Entendre el concepte d'equitat social així com la seva complexitat en l'entorn empresarial.
15. Enumerar i definir els diferents criteris d'eficiència empresarial.
16. Estudiar els límits de l'empresa i les seves formes de cooperació.
17. Habilitat per motivar les anàlisis, interpretar resultats i presentar-los de forma clara i concisa en anglès.
18. Identificar al món real la implantació d'aquestes teories.
19. Identificar les contribucions dels estudis de gènere en la temàtica investigada.
20. Identificar les fonts d'informació rellevants i els seus continguts per a la seva posterior explotació.
21. Indagar en el disseny i la cultura organitzativa de l'empresa.
22. Interpretar les decisions organitzatives sota el criteri d'eficiència i equitat empresarial.
23. Obtenir polítiques òptimes de recursos humans.
24. Reconèixer les diferències entre les diferents teories.

## Continguts

El mòdul presenta les principals teories econòmiques sobre el disseny de contractes.

Es considera a la teoria de jocs com el principal instrument per al disseny de contractes. Es presta especial atenció a la teoria de jocs cooperatius (economia dels contractes) i a les aplicacions a la gestió de recursos humans. A continuació es presenten alguns dels principals punts a desenvolupar el mòdul.

Jocs estàtics d'informació completa.

Jocs dinàmics d'informació completa i jocs repetits.

Jocs d'informació incompleta.

Jocs cooperatius

mètodes experimentals

conducta econòmica

Contractes amb informació asimètrica. Risc moral (teoria de l'agència) - Extensió.

Contractació multiagent - Disseny de mecanismes i selecció adversa - Risc moral en equip

Contractes implícits - Teoria - Contractes relacionals - Preocupacions del personal

Contractes incomplets

Contractes informals

Els contractes i la llei

El capital humà i la seva observabilitat.

Aprendre sobre habilitats innates: un punt mig entre el capital humà i la senyalització des d'una perspectiva dinàmica.

Capital humà i organització interna de les empreses.

Motivació: El problema d'agència. Contractes amb incentius.

Gestió de recursos humans i acompliment.

Mercats Laborals Interns

Sindicats i HRM.

Es pot trobar una descripció detallada dels seus continguts: <http://www.mmobe.uab.cat/en/>

## Metodologia

El mòdul combina classes teòriques i sessions pràctiques que requereixen la participació dinàmica dels estudiants. Les activitats d'aprenentatge inclouen: elaboració de problemes, en alguns casos, la seva resolució pot requerir la utilització de mitjans informàtics; lectura i revisió crítica d'articles acadèmics, discussió de casos.

Aquestes activitats es desenvoluparan d'una manera interactiva.

Les discussions a classe de les activitats anteriorment descrites donen als estudiants l'oportunitat d'aplicar al món real els continguts teòrics del mòdul.

Nota: es reservaran 15 minuts d'una classe, dins del calendari establert pel centre/titulació, per a la complementació per part de l'alumnat de les enquestes d'avaluació de l'actuació del professorat i d'avaluació de l'assignatura/mòdul.

## Activitats formatives

Títol	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Tipus: Dirigides			
Classes magistrals, discussió i presentació de casos	175	7	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24
Tipus: Supervisades			
Preparació i seguiment del treball en progrés i casos d'estudi	50	2	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24
Tipus: Autònomes			
Lectura de casos relacionats, preparació pràctica i conjunts de problemes.	110	4,4	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24

## Avaluació

L'avaluació del mòdul consistirà en:

- Assignacions (resolució de problemes, estudi de casos). Es valora positivament la cooperació entre els estudiants, fomentant-se la "coopetition". Aquesta és la raó per la qual les respostes a la resolució de problemes són de caràcter individual.
- Discussió d'articles.
- Exàmens

L'assistència a classe és obligatòria.

El mòdul queda aprovat quan la nota final és igual o superior a cinc.

## Activitats d'avaluació

Títol	Pes	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
-------	-----	-------	------	--------------------------

Discussió articles	10	10	0,4	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24
Exàmens	50	15	0,6	2, 3, 7, 13, 14, 16, 18, 21, 24
Treballs	40	15	0,6	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24

## Bibliografia

Addison, J.T., P. Teixeira and T. Zwick (2010): "German works councils and the anatomy of wages", *Industrial and Labor Relations Review*, 63(2), 247-270.

Baker, George, Robert Gibbons, and Kevin J. Murphy. 1994. "Subjective Performance Measures in Optimal Incentive Contracts." *Quarterly Journal of Economics* 109:1125-56.

Baker, George. 1992. "Incentive Contracts and Performance Measurement." *Journal of Political Economy* 100:598-614.

Baron, J. & Kreps D. (1999) *Strategic Human Resources Frameworks for Managers*. New York: Wiley.

Benson, J., and M. Brown (2009): "Employee voice: does union membership matter?", *Human Resource Management Journal*, 20 (1), 80-99.

Bidwell, M. (2011): "Paying more to get less: the effects of external hiring versus internal mobility", *Administrative Science Quarterly*, 56(3), 369-407.

Blaug M. 1976. *The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey*. *Journal of Economic Literature*, 14, September, p.827-55.

Bolton, Patrick and M. Dewatripont. 2005. "Contract Theory." Cambridge: MIT Press.

Brandemurger, A. and Nalebuff, B. 1996. *Coopetition*. Harvard University Press.

Brea-Solís, H., R. and E. Grifell-Tatjé (2019), "A Business Model Analysis of Kmart's Downfall," *International Journal of Retail and Distribution Management* 47(2), 111-128.

Brea-Solís, H., R. Casadesus-Masanell and E. Grifell-Tatjé (2015), "Business Model Evaluation: Quantifying Walmart's Sources of Advantage," *Strategic Entrepreneurship Journal* 9(1), 12-33.

Bull, Clive. 1987. "The Existence of Self-Enforcing Implicit Contracts." *Quarterly Journal of Economics* 102:147-59.

Camerer, C. 2003. *Behavioral Game Theory. Experiments in Strategic Interaction*. Princeton. University Press.

Camerer, C. and Malmendier, U. 2007. *Behavioral Economics of Organizations*. Manuscript.

Collins, C.J. and Smith, K.G. (2006): "Knowledge exchange and combination: the role of human resource practices in the performance of high-technology firms", *Academy of Management Journal*, 49(3), 544-560.

Demougin, Dominique & Fluet, Claude, 2001. "Monitoring versus incentives," *European Economic Review*, Elsevier, vol. 45(9), pages 1741-1764, October.

Fudenberg, Drew; Tirole, Jean (1991), *Game theory*, MIT Press, ISBN 978-0-262-06141-4.

Ghatak, M. *Contracts and Organizations*, unpublished lecture notes, LSE

Gibbons, R., Roberts, J. (Eds.) (2012), *Handbook of organizational economics*. Princeton University Press, Princeton,

- Gibbons, R.; Waldman M. 2006. Enriching a Theory of Wage and Promotion Dynamics inside Firms. *Journal of Labor Economics*, v. 24, 1, 59-107.
- Gibbons, Robert D. (1992), *Game theory for applied economists*, Princeton University Press, ISBN978-0-691-00395-5 . \* Published in Europe as Robert Gibbons (2001), *A Primer in Game Theory*,
- Green, Jerry R.; Mas-Colell, Andreu; Whinston, Michael D. (1995), *Microeconomic theory*, Oxford University Press, ISBN 978-0-19-507340-9.
- Grifell-Tatjé, E., Lovell, C.A.K., 2021, "Dual Productivity Analysis: A Konüs/Shephard Approach," *European Journal of Operations Research* 289 (1), 328-337.
- Grifell-Tatjé, E., and C.A.K. Lovell (2018), "The Business Foundations of Social Economic Progress," *Business Research Quarterly* 21(4), 278-292.
- Grifell-Tatjé, E. and C.A.K. Lovell (2015), *Productivity Accounting. The Economics of Business Performance*. Cambridge University Press: New York, ISBN 978-0-521-70987.
- Grifell-Tatjé, E., Lovell, C.A.K. (1999). "Profits and Productivity". *Management Science* 45 (9), 1177 - 1193.
- Grifell-Tatjé, E., Lovell, C.A.K. (1997). "The Sources of Productivity Change in Spanish Banking". *European Journal of Operational Research* 98(2), 364 - 380.
- Grifell-Tatjé, E., Lovell, C.A.K., Sickles. R. 2018, "Chapter 1. Overview of Productivity Analysis: History, Issues and Perspectives," in Grifell-Tatjé, E., Lovell, C.A.K., Sickles, R. (editors). *The Oxford Handbook of Productivity Analysis*. New York: Oxford University Press, pp. 3-76.
- Grifell-Tatjé, E., C.A.K. Lovell and R. C. Sickles (2018) (Ed), *The Oxford Handbook of Productivity Analysis*. Oxford University Press: Oxford, ISBN 9780190226718.
- Gutiérrez, O. and V. Salas (2008): "Performance Standards and Optimal Contracts", *Journal of Accounting and Economics*, 45, 139-152.
- Haecck, C., and F. Verboven (2011): "The internal economics of a university: evidence from personnel data", *Journal of Labor Economics*, 30(3), 591-626.
- Hart, Oliver and Bengt Holmstrom. 1987. "The Theory of Contracts." In T. Bewley (ed.), *Advances in Economic Theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hart, Oliver. 1995. "Firms, Contracts and Financial Structure". Oxford University Press. Chapters 1, 2 and 3.
- Hemmer, T., O. Kim and R. Verrecchia (2000): "Introducing Convexity into Optimal Compensation Contracts", *Journal of Accounting and Economics*, 28, 307-327.
- Holmstrom, B. (1979): "Moral Hazard and Observability", *Bell Journal of Economics*, 10, 74-91.
- Holmstrom, Bengt, and Paul Milgrom. 1991. "Multitask Principal-Agent Analyses: Incentive Contracts, Asset Ownership, and Job Design." *Journal of Law, Economics, and Organization* 7:24-52.
- Holmstrom, Bengt. 1982. "Managerial Incentive Problems--A Dynamic Perspective." Republished in *Review of Economic Studies* 66 (1999): 169-82.
- Ichniowski, C., Shaw, K. and Prennushi, G. (1997): "The effects of human resource management practices on productivity: a study of steel finishing lines", *American Economic Review*, 87(3), 291-313.
- Jiang, K., Lepak, D.P., Hu, J. and Baer, J.C. (2012): "How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms", *Academy of Management Journal*, 55(6), 1264-1294.
- Laffont, Jean-Jacques and David Martimort. 2002. "The Theory of Incentives: the Principal-Agent Model." Princeton: Princeton University Press.

- Lazear E. P. 1995. Personnel Economics. The Wicksell Lectures, Introduction, 1-11.
- Lazear E. P. 2000. The Future of Personnel Economics. The Economic Journal, 110, November, F611-639.
- Lazear, E. (1998) Personnel Economics for Managers. New York: Wiley.
- Lazear, E.; Gibbs M. (2009) Personnel Economics in Practice. Second Edition. New York: Wiley.
- Lazear, E.P., and P. Oyer (2004): "Internal and external labour markets: a personnel economics approach", Labour Economics, 11(5), 527-554.
- Lepak, D.P. and Snell, S.A. (1999): "The human resource architecture: toward a theory of human capital allocation and development", Academy of Management Review, 24(1), 31- 48.
- London: Harvester Wheatsheaf, ISBN 978-0-7450-1159-2 .
- Long, R., and J. Shields (2009): "Do unions affect pay methods of Canadian firms? A longitudinal study", Relations Industrielles/Industrial Relations, 64 (3), 422-465.
- Machin, S., and S. Wood (2005): "Human Resource Management as a substitute for trade unions in British workplaces", Industrial and Labor Relations Review, 58 (2), 201-218.
- McPhail, R., and R. Fisher (2008): "It's more than wages: analysis of the impact of internal labour markets on the quality of jobs", International Journal of Human Resource Management, 19(3), 461-472.
- Milgrom, P. and J. Roberts (1992): Economics, Organization & Management. Prentice-Hall (Chapter 7).
- Gutiérrez, O. (2007): "Linear Contracts as Incentives: A Puzzle", Spanish Economic Review, 9, 153-158.
- Mirrlees, J. ([1975], 1999): "The Theory of Moral Hazard and Unobservable Behaviour", Review of Economic Studies, 66, 3-21. Topic 4: Linear incentives. Milgrom, P. and J. Roberts (1992): Economics, Organization & Management. Prentice-Hall (Chapter 7). Gutiérrez, O. (2007): "Linear Contracts as Incentives: A Puzzle", Spanish Economic Review, 9, 153-158. Special Session: Solving the problem set.
- Morikawa, M. (2010): "Labor unions and productivity: An empirical analysis using Japanese firm-level data", Labour Economics, 17 (6), 1030-1037.
- Mussa, M. and S. Rosen. 1978. "Monopoly and Product Quality." Journal of Economic Theory . 301-317.
- Laffont, Jean-Jacques and David Martimort. 2002. "The Theory of Incentives: the Principal-Agent Model." Princeton: Princeton University Press. Chapter 2
- Myerson, Roger B. (1991), Game theory: analysis of conflict, Harvard University Press, ISBN 978-0-674-34116-6.
- Nishii, L.H., Lepak, D.P. and Schneider, B. (2008): "Employee attributions of the "why" of HR practices: their effects on employee attitudes and behaviors, and customer satisfaction", Personnel Psychology, 61, 503-545.
- Osborne, Martin J. (2004), An introduction to game theory, Oxford University Press, ISBN 978-0-19-512895-6.
- Osborne, Martin J.; Rubinstein, Ariel (1994), A course in game theory, MIT Press, ISBN 978-0-262-65040-3.
- Prendergast, C. 1999. The provision of incentives in firms. Journal of Economic Literature, p. 7-63.
- Raju, J. and V. Srinivasan (1996): "Quota-based Compensation Plans for Multiterritory Heterogeneous Salesforces", Management Science, 42, 1454-1462.
- Rasmusen, Eric (2006), Games and Information: An Introduction to Game Theory (4th ed.), Wiley-Blackwell, ISBN 978-1-4051-3666-2.
- Roth, A. 1995. Introduction to experimental economics. In Kagel, J. and Roth, A., Eds. Handbook of Experimental Economics. Princeton University Press.

Salanie, Bernard. 1997. "The Economics of Contracts: a Primer." Cambridge: MIT Press. • Salas, Vicente. "Economía de la Empresa". Ariel.

Sattinger, M. 1993. Assignment models of the distribution of earnings. *Journal of Economic Literature*, 31, 2.

Treble, J., E. van Gameren, S. Bridges, and T. Barmby (2001): "The internal economics of the firm: further evidence from personnel data", *Labour Economics*, 8(5), 531-552.

Weiss, A. 1995. Human Capital vs. Signalling Explanations of Wages. *Journal of Economic Perspectives*. 133-154.

## **Programari**

El programa proporcionarà el programari si és necessari.