

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

Professor/a de contacte

Nom : Nour Chams

Correu electrònic : nour.chams@uab.cat

Equip docent

Stefan Felix Hemmen Almazor

Yulia Ponomareva Minchenko

Elisa del Sordo

Ryan Federo Acosta

Equip docent (extern a la UAB)

Eduardo Rodes Mayor

Thomas Woiczuk

Marco Barrenechea Mendez

Idiomes dels grups

Podeu consultar aquesta informació al [final](#) del document.

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.

Resultats d'aprenentatge

1. Comunicar els resultats de la recerca utilitzant els diversos mitjans disponibles a audiències diverses.
2. Dominar els instruments tècnics i informàtics necessaris per poder desenvolupar estudis aplicats.
3. Identificar les fonts d'informació rellevants i els seus continguts per a la seva posterior explotació.
4. Desenvolupar el compromís ètic, social i mediambiental.
5. Capacitat per treballar en equips multidisciplinaris i internacionals.
6. Desenvolupar un pensament crític i constructiu enfront de treballs propis i aliens.
7. Habilitat per motivar les anàlisis, interpretar resultats i presentar-los de forma clara i concisa en anglès.
8. Capacitat de lideratge i decisió.
9. Dominar la teoria de les organitzacions, teoria dels contractes i teoria dels jocs.
10. Aprofundir en l'economia del comportament i en l'economia de la informació.
11. Indagar en el disseny i la cultura organitzativa de l'empresa.
12. Estudiar els límits de l'empresa i les seves formes de cooperació.
13. Conèixer les pràctiques eficients de recursos humans.
14. Reconèixer les diferències entre les diferents teories.
15. Identificar al món real la implantació d'aquestes teories.
16. Aprofundir en la seva implementació i disseny.
17. Enumerar i definir els diferents criteris d'eficiència empresarial.
18. Entendre el concepte d'equitat social així com la seva complexitat en l'entorn empresarial.
19. Interpretar les decisions organitzatives sota el criteri d'eficiència i equitat empresarial.
20. Derivar implicacions per al disseny i la cultura organitzativa.
21. Descobrir els factors determinants dels límits de l'empresa i les seves formes de cooperació.
22. Obtenir polítiques òptimes de recursos humans.
23. Analitzar les diferents pràctiques i estratègies de recursos humans des de la racionalitat econòmica.
24. Identificar les contribucions dels estudis de gènere en la temàtica investigada.

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 compliment.

Mercats Laborals Interns

Sindicats i HRM.

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

Activitats formatives i Metodologia

Títol	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
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, 19, 20, 21, 22, 23
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, 19, 20, 21, 22, 23
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, 19, 20, 21, 22, 23

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, activitats experimentals i simulacions.

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, perquè l'alumnat completi les enquestes d'avaluació de l'actuació del professorat i d'avaluació de l'assignatura.

Avaluació

Activitats d'avaluació continuada

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
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

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

Aquesta assignatura/mòdul no preveu el sistema d'avaluació única.

Un estudiant que no es presenta a cap prova avaluable es considera no avaluable, per tant, un estudiant que realitza alguna component d'avaluació continuada ja no pot ser qualificat com "no avaluable".

L'assistència a classe és obligatòria.

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

Per a aquesta assignatura, es permet l'ús de tecnologies d'intel·ligència artificial (IA) exclusivament en tasques de suport -com la cerca bibliogràfica o d'informació, la correcció de textos i aclariment d'idees -, llevat que el professorat doni instruccions específiques en sentit contrari. Els estudiants no han d'utilitzar eines d'IA per generar respostes completes, redactar seccions senceres dels treballs o resoldre preguntes d'examen. Qualsevol contingut generat amb IA s'ha d'identificar clarament. Els estudiants han d'especificar les eines d'IA utilitzades i incloure una reflexió crítica sobre com aquestes eines han influït en el procés i el resultat final de l'activitat. La no transparència de l'ús de la IA en aquesta activitat avaluable es considerarà falta d'honestedat acadèmica i pot comportar una penalització parcial o total en la nota de l'activitat, o sancions majors en casos de gravetat.

La realització de les activitats d'avaluació està subjecta al que estableix aquesta guia docent, així com a la "[Política de la Facultat d'Economia i Empresa davant la detecció d'irregularitats durant la realització d'activitats avaluatives](#)", que regula les condicions de desenvolupament de les proves d'avaluació i els procediments aplicables en cas de detectar-se irregularitats. Es recomana a l'estudiantat consultar-ne el contingut.

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.

Brandenburger, A. and Nalebuff, B. 1996. Coopetition. Harvard University Press.

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, ISBN 978-0-691-00395-5 . * 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.

Gutiérrez, O. and V. Salas (2008): "Performance Standards and Optimal Contracts", Journal of Accounting and Economics, 45, 139-152.

Haeck, 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.

Grups i idiomes de l'assignatura

La informació proporcionada és provisional fins al 30 de novembre.
A partir d'aquesta data, podreu consultar l'idioma de cada grup a través d'aquest [enllaç](#). Per accedir a la informació, caldrà introduir el CODI de l'assignatura

Tipus de docència	Grup	Idioma	Semestre	Torn
(TEm) Teoria (màster)	30	Anglès	anual	matí-mixt
(PLABm) Pràctiques de laboratori (màster)	30	Anglès	anual	matí-mixt