



UNIVERSITAT
ROVIRA I VIRGILI

DEPARTAMENT DE GESTIÓ D'EMPRESES

FACULTAT DE CIÈNCIES ECONÒMIQUES I EMPRESARIALS
DEPARTAMENT DE GESTIÓ D'EMPRESES

LLICENCIATURA ADMINISTRACIÓ I DIRECCIÓ D'EMPRESES
CURS ACADÈMIC: 2006-07

DIRECCIÓ DE RECURSOS HUMANS
CURS 3er / QUADRIMESTRE 1er

PROFESSORES: EUGÈNIA ALTABA
M^aTATIANA GORJUP
MIREIA VALVERDE
MATILDE VILLARROYA

OBJECTIUS GENERALS

Dins del marc dels estudis de l'empresa, l'assignatura Gestió de Recursos Humans dóna a l'alumne l'oportunitat d'iniciar-se en els coneixements bàsics referents a la gestió de persones, considerant la funció de recursos humans com a responsabilitat de qualsevol persona a l'organització que té a algú al seu càrrec. Per tant, la gestió de persones constitueix una part essencial de la feina dels professionals de qualsevol àmbit funcional de l'empresa.

En aquest context, els objectius de l'assignatura són els següents:

- Conèixer els principals àmbits d'actuació de la gestió de recursos humans.
- Descriure les activitats i principals polítiques que s'adscriuen a la funció de recursos humans, demostrant les implicacions estratègiques que té la integració i coherència d'aquestes polítiques.
- Conèixer i entendre alguns dels temes que afecten a la gestió de persones en l'actualitat.

PROGRAMA ANALÍTIC

BLOC 1: HISTÒRIA I NATURALES DE LA FUNCÍO DE PERSONAL

1. Breu història de la funció de gestionar persones
 - 1.1. Orígens
 - 1.2. Fase del Benestar
 - 1.3. Management Científic
 - 1.4. Ciències del Comportament
 - 1.5. Integració Polítiques de Personal
 - 1.6. Gestió de Recursos Humans
2. Naturalesa i funcions de la gestió de persones a l'empresa
 - 2.1. Definicions
 - 2.2. Nivells en la funció de Recursos Humans
 - 2.3. Mapes Conceptuals i consideracions finals
3. Agents de la gestió de persones
 - 3.1. Alta Direcció
 - 3.2. Línia de Comandament
 - 3.3. Departament de RH
 - 3.4. Agències Externes
 - 3.5. Model de Rols de Tyson
 - 3.6. Conclusió

BLOC 2: ACTIVITATS/POLÍTIQUES DE LA FUNCÍO DE PERSONAL

Per cada un dels temes del Bloc 2 l'estructura serà la següent:

- Definició de la política
- Descripció del procediment

- Tipologia
- Anàlisi dels avantatges e inconvenients de cada tipus i en quin cas resulten més adequats
- Conclusions

Els temes són:

4. Planificació de recursos humans
5. Anàlisi i descripció de llocs de treball
6. Reclutament i Selecció
7. Formació i desenvolupament
8. Avaluació de l'acompliment
9. Retribució i compensació
10. Promocions i transferències
11. Gestió de la desvinculació

BLOC 3: PRESENT I FUTUR DE LA GESTIÓ DE RRHH*

12. Flexibilitat Laboral
 - 12.1. Definició
 - 12.2. Importància en l'entorn actual
 - 12.3. Com s'aconsegueix?
 - 12.4. Avantatges e inconvenients de les diferents opcions
13. Gestió per competències
 - 13.1. Definició de competència
 - 13.2. En què consisteix la gestió per competències
 - 13.3. Inconvenients i beneficis potencials
 - 13.4. Conclusions
14. La situació actual
 - 14.1. Reflexió sobre present i futur
 - 14.2. Tendències

BIBLIOGRAFIA

Bibliografia bàsica

- Calle Durán, M.C.; Ortiz de Urbina Criado, M. *Fundamentos de Recursos Humanos*. Madrid: Pearson Educación (2004)
- García-Tenorio Ronda, J.; Sabater Sánchez, R. (coord.) *Fundamentos de Dirección de Recursos Humanos*. Madrid: Thomson (2004)
- Gómez-Mejía, Luís R.; Balkin D.B.; Cardy, R.L. *Dirección y gestión de recursos humanos*. Madrid: Pearson Alhambra (2004).
- Valverde, M. *Introducción a la Gestión de Recursos Humanos*. Barcelona: Ediuoc (2001).
- Dolan, S.; Schuler, R.; Valle, R. *Gestión y Dirección de recursos humanos*. Madrid: McGraw-Hill (2003).
- Puchol, L. *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. 4ª ed. Madrid: Díaz de Santos (2005).

Bibliografia complementària

- Byars, L.; Rue, L. *Gestión de Recursos Humanos*. 1ª ed. Madrid: McGraw-Hill (1997).
- Chiavenato, I. *Administración de Recursos Humanos*. México. 5ª ed. McGraw-Hill (2000, reimp. 2003).
- Claver Cortés, Enrique; Gascó Gascó, José Luís; Llopis Taverner, Juan. *Los recursos humanos en la empresa: un enfoque directivo*. 2ª ed. Madrid: Civitas (1996, reimpr. 2003).
- Equipo Colaborador Proyecto Cranfield en España. *Proyecto Cranfield: Cuatro Años de Investigación Internacional en Gestión Estratégica de Recursos Humanos*. Barcelona: ESADE-Fundació Bosch i Gimpera (1996 i 2000).
- Leal, A.; De Prado, A.A.; Rodríguez, L.; Román, M. *El Factor Humano en las Relaciones Laborales*. Madrid: Pirámide (1999).
- Porret, M. *Dirección y Gestión de los Recursos Humanos en las Organizaciones (6ª ed)*. Barcelona: Ediciones Gráficas Rey (2005).
- Recio, E. *La planificación de los recursos humanos en la empresa*. 3ª ed. Barcelona: Colección ESADE (1992).
- Ulrich, D.; Losey, M.; Lake, G. *El futuro de la dirección de recursos humanos*. Barcelona: Gestión 2000-Aedipe (1998).

METODOLOGIA DOCENT

La metodologia de l'assignatura es compon de classes magistrals, discussió de textos llegits prèviament, preparació en equip dels treballs de l'assignatura i la seva presentació a classe.

AVALUACIÓ DE L'ALUMNE

L'avaluació de l'aprofitament dels alumnes es determinarà a partir de:

- Elements d'avaluació durant el quadrimestre (40%):
 - a) *Resolució de casos i exercicis*. Caldrà presentar un **mínim de 6 de les 8 pràctiques que es proposaran per tal que comptin com a avaluació continuada**. Aquestes es donaran a classe i només es podran lliurar si s'ha assistit a aquella sessió. Cada pràctica valdrà 5 punts, i en cas de presentar-ne més de 6, s'eliminaran les pràctiques amb les notes més baixes.
 - b) *Presentació a classe del resum i discussió d'una lectura* a identificar pels alumnes, durant les setmanes 14-15 del quadrimestre. Aquesta presentació és obligatòria i valdrà 10 punts.
- Resultat de l'examen al final del quadrimestre (60%), compost d'una part tipus test i un cas o lectura amb preguntes a respondre.

NOTA: A la segona convocatòria, l'examen inclourà teoria i pràctica, i comptarà el 100% de la nota final.

HORARI D'ASSIGNATURA

Veure Web: www.dge.urv.es

HORARI DE CONSULTES

Veure Web: www.dge.urv.es