

FICHA TÉCNICA DE LA ASIGNATURA

Datos de la asignatura	
Nombre	Gestión Internacional de Recursos Humanos/International Human Resources Management
Titulación	MIM
Curso	2015-2016
Semestre	1er semestre
Créditos ECTS	6
Carácter	Obligatoria
Departamento	ICADE Business School
Área	Gestión de Empresa

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

Datos del profesorado	
Profesor	
Nombre	Alejandro Navarro Yáñez
Departamento	Gestión Empresarial
Área	ICADE Business School
Despacho	
e-mail	alexny85@hotmail.es
Teléfono	
Horario de Tutorías	Disponibilidad continua vía e-mail

Contextualización de la asignatura	
Aportación al perfil profesional de la titulación	
<p>Si las tareas directivas afrontan ya de por sí una amplia problemática en el ámbito de la gestión de las personas, la ejecución de la estrategia, la estructura organizativa y las nuevas formas de desarrollar el trabajo, la dimensión internacional de muchas organizaciones conlleva un nivel de complejidad que supone un salto cualitativo a este respecto.</p> <p>Por eso, la asignatura Gestión Internacional de Recursos Humanos va mucho más allá del desarrollo de las competencias básicas para potenciar el "capital humano" de las empresas, abordando cuestiones de gran complejidad, tales como la diversidad de culturas, marcos legislativos, políticas, procesos y estructuras típicas de las organizaciones multinacionales, que no deben ser conocidas únicamente por el experto en recursos humanos, sino también por cualquier directivo que opere en un entorno internacional. Por tanto, la asignatura está enfocada en la formación de responsables capaces de entender la dimensión y aspectos globales de la organización e incorporarlos a la gestión del talento y a su adecuación de cara a conseguir los objetivos de la empresa.</p>	

Para cursar esta asignatura de nivel avanzado son necesarios conocimientos básicos sobre Comportamiento Organizacional y Gestión de Recursos Humanos.

Objetivos

El objetivo de la asignatura es proporcionar al alumno conocimientos especializados en la gestión internacional de las políticas y procesos relacionados con el desarrollo de las organizaciones y sus recursos humanos en un entorno global.

- Conseguir una visión integral del área de Recursos Humanos y su alineación con la estrategia de la empresa en un entorno internacional.
- Conocer las principales peculiaridades regionales y nacionales de los marcos legislativos en los que puede moverse la empresa, así como su impacto en la gestión de Recursos Humanos.
- Gestionar la planificación de los Recursos Humanos y la optimización de los mismos cuando la organización tiene presencia en diferentes países.
- Adoptar los métodos y procedimientos de adquisición y retención del talento, formación y evaluación del personal, retribución y desarrollo de carrera profesionales que resultan más adecuados y eficaces en un entorno de operaciones de carácter regional o global.
- Gestionar la diversidad de las plantillas de carácter multinacional, con especial énfasis en las peculiaridades que presenta el comportamiento organizacional en estas circunstancias.
- Gestionar la comunicación interna en organizaciones de características globales, donde los marcos legislativos, las diferencias culturales y los distintos husos horarios presentan desafíos muy significativos.

BLOQUES TEMÁTICOS Y CONTENIDOS

Contenidos

1. La gestión de los Recursos Humanos en entornos regionales o globales: desafíos y oportunidades.

2. Las principales peculiaridades regionales y nacionales de los marcos legislativos, así como su impacto en las relaciones laborales y en la gestión de Recursos Humanos.

3. Planificación y optimización de los Recursos Humanos en empresas multinacionales. Ventajas e inconvenientes de los distintos modelos de organización y localización.

4. Los desafíos de la adquisición y retención del talento en entornos regionales y globales.

5. Formación y desarrollo del personal, planes de carrera y motivación en organizaciones multinacionales.

6. Peculiaridades de la gestión por objetivos y evaluación del rendimiento en organizaciones de carácter regional o global.

7. Políticas de retribución en un entorno internacional. Movilidad geográfica y expatriación.

8. Gestión de la diversidad.

9. El desafío de la comunicación interna en entornos globales.

10. Nuevas tendencias en los modelos de organización del área de Recursos Humanos en las organizaciones multinacionales.

Competencias

Competencias Genéricas del área-asignatura

CG 01. Capacidades cognitivas de análisis y síntesis aplicadas a situaciones de negocios globales y a problemáticas organizativas de gestión internacional.

RA 1. Es capaz de enfrentarse con el estudio analítico de casos y escenarios, así como de llevar a efecto síntesis de información y de datos.

CG 02. Gestión de la información y de datos como elementos clave para la toma de decisiones y la identificación, formulación y resolución de problemas empresariales.

RA 2. Busca, conoce, sintetiza y utiliza adecuadamente datos primarios y secundarios procedentes de diversas fuentes.

RA 3. Discierne el valor y la utilidad de diferentes fuentes y tipos de información, contrastándolas, analizándolas críticamente e incorporando valoraciones propias.

CG 03. Resolución de problemas y toma de decisiones en los niveles estratégico, táctico y operativo de una organización empresarial global, teniendo en cuenta la interrelación entre las diferentes áreas funcionales y de negocio, así como entre los distintos mercados geográficos.

RA 1. Conoce y comprende las diferentes estrategias de internacionalización que puede poner en práctica una empresa global, identificando los dilemas éticos y de gobierno que se derivan de las mismas.

RA 2. Es capaz de enfrentarse con el estudio analítico de casos, haciendo uso de información y datos, en muchos casos incompletos.

RA 3. Identifica y define, adecuada y proactivamente, el problema y sus posibles causas.

RA 4. Plantea posibles soluciones pertinentes y diseña un plan de acción para su aplicación.

CG 05. Ejercicio de una mentalidad global aplicada a la escucha, la negociación y el trabajo en equipos multidisciplinares para poder operar de manera efectiva en distintos cometidos, y, cuando sea apropiado, asumir responsabilidades de liderazgo en una organización internacional.

RA 5. Valorar el potencial del conflicto como motor de cambio e innovación.

RA 7. Busca el valor de los demás miembros de equipo y potencia sus habilidades y fortalezas, haciendo que se sientan parte importante del equipo.

CG 06. Compromiso ético en la aplicación de valores morales universales y de la organización frente a dilemas éticos y de responsabilidad social corporativa, con especial sensibilidad ante la diversidad internacional.

RA 1. Asume la deontología y los valores asociados al desempeño de la profesión.

RA 2. Persigue la excelencia en las actuaciones profesionales.

RA 3. Asume una actitud responsable hacia las personas, y con los medios y los recursos que se utilizan o gestionan en una organización.

RA 4. Se preocupa por las consecuencias que su actividad y su conducta pueden tener para los demás.

RA 5. Incorpora en su discurso y en sus propuestas de actuaciones, las consecuencias que las mismas pueden tener para los distintos stakeholders de una organización global.

RA 6. Comprende y valora perspectivas culturales e ideológicas distintas.

CG 07. Capacidad de gestión del tiempo con el objetivo de mejorar la efectividad personal y del equipo dentro del marco de las organizaciones empresariales, su entorno y su gestión.

RA 1. Es capaz de organizarse y cumplir con los plazos asignados a las tareas.

CG 08. Razonamiento crítico y argumentación acorde con la comprensión del conocimiento y del saber sobre las organizaciones empresariales globales, su contexto externo y su proceso de administración y dirección.

RA 1. Identifica los supuestos y las limitaciones de métodos y teorías.

RA 2. Identifica, establece y contrasta hipótesis, variables y resultados de manera lógica y crítica.

RA 3. Es capaz de construir un discurso propio, en un contexto de debate y de intercambio de opiniones.

CG 09. Capacidad de aprendizaje autónomo para seguir formándose, en el desarrollo de las habilidades cognitivas y en la adquisición de los conocimientos relevantes aplicados a la actividad profesional y empresarial de un manager internacional.

RA 1. Es capaz de recopilar, preparar y ampliar información con carácter previo a su participación en actividades que implican la construcción de un discurso propio argumentado o la propuesta de soluciones innovadoras a un problema.

RA 2. Realiza sus trabajos y su actividad necesitando sólo unas indicaciones iniciales y un seguimiento básico, poniendo en práctica las habilidades necesarias para la investigación independiente.

RA 3. Busca y encuentra recursos adecuados para sostener sus actuaciones y realizar sus trabajos.

CG 10. Reconocimiento como ciudadanos globales, que valoran la diversidad y el diálogo intercultural como fuente de enriquecimiento humano.

RA 1. Respeta, valora y celebra la diversidad y tiene una mentalidad cosmopolita.

RA 2. Se interesa por conocer y reflexionar críticamente sobre los problemas mundiales y sobre cómo interactúan en su vida y en las de los demás.

RA 3. Se siente parte de una sociedad global, cada vez más plural y heterogénea, en la que coexisten diferentes identidades, culturas y religiones.

RA 4. Participa activamente en aquellas actividades que le exponen a opiniones y realidades diferentes a las suyas.

Competencias Específicas del área-asignatura

CE 04. Conocimiento y comprensión de los determinantes básicos del comportamiento humano en las organizaciones y del éxito directivo, sobre la base del entendimiento de las diferencias culturales y de los retos de la dirección internacional, y practicando su aplicación para permitir al alumno manejar satisfactoriamente las complejidades de las organizaciones internacionales.

RA 2. Distingue la diversidad y conoce sus efectos, en la fuerza laboral.

RA 5. Vincula la influencia de la cultura nacional y sus valores en el comportamiento organizacional.

<p>RA 6. Comprende que las cualidades que pueden conducir al éxito directivo en una cultura, pueden conducir al fracaso cuando la práctica profesional se realiza en un entorno intercultural.</p> <p>RA 9. Explica los factores que influyen en la toma de decisiones individuales en las organizaciones y los procesos por los que se llegan a las mismas, haciendo especial hincapié en las diferencias culturales.</p> <p>RA 12. Conoce y comprende las claves de los distintos modelos nacionales de dirección, así como sus implicaciones para la gestión de organizaciones que operan en diferentes contextos nacionales y/o regionales.</p> <p>CE 05. Concepción y práctica de la función de gestión de personas desde una perspectiva estratégica y actual, orientada a la generación de valor en organizaciones globales mediante la aproximación más conveniente en la gestión de su capital humano allí donde estén localizadas.</p> <p>RA 1. Entiende la correcta gestión de los recursos humanos a nivel internacional como una fuente de ventaja competitiva, explicando la vinculación existente entre el capital humano y el valor de mercado de una compañía.</p> <p>RA 2. Es capaz de diseñar un Departamento de RR HH, explicitando la estructura y funciones básicas del mismo para una empresa global, la dependencia jerárquica y funcional dentro de la estructura organizativa, el perfil del director y el equipamiento humano y material necesario.</p> <p>RA 3. Formula las políticas básicas de gestión de recursos humanos atendiendo a los valores y cultura de la organización, y a las diferencias interculturales presentes en la organización.</p> <p>RA 5. Comprende cómo se desarrolla el proceso de análisis de puestos de trabajo y su utilidad para la Gestión Integral de los Recursos Humanos, así como su relevancia para una empresa internacionalizada.</p> <p>CE 10. Capacidad de identificar y de comprender las dinámicas y las prácticas más actuales en la dirección de empresas globales, aplicándolas llegado el caso a situaciones reales.</p> <p>RA 2. Muestra su interés por el contacto con profesionales, participando activamente en aquellas actividades que le permiten aproximarse a la práctica profesional de la dirección internacional.</p> <p>RA 3. Conoce y consulta de manera habitual los organismos, los foros profesionales y las publicaciones que le permitan mantenerse actualizado en la práctica profesional.</p> <p>RA 4. Identifica mediante el contacto con profesionales, gracias a su participación en casos prácticos y eventos, y la asistencia a conferencias, entre otras actividades, los retos y las herramientas de gestión para las distintas áreas funcionales de una empresa global, siendo capaz de proponer actuaciones para la resolución de problemas reales.</p>
--

METODOLOGÍA DOCENTE

Aspectos metodológicos generales de la asignatura	
Metodología Presencial: Actividades	Competencias
Lecciones de carácter expositivo	CE04, CE05, CE10, CG01, CG02
Análisis y resolución de casos, ejercicios y trabajos, individuales y colectivos.	CE04, CE05, CE10, CG01, CG02, CG03, CG05, CG07
Presentaciones orales de temas, casos, ejercicios y trabajos	CG01, CG07, CG08

Debates	CG05,CG06,CG10
Proyecciones audiovisuales	CE04, CE05, CE10, CG01, CG02
Simulaciones, juegos de rol, dinámicas de grupo	CE04, CE05, CE10, CG05, CG06, CG10
Aprendizaje colaborativo	CE04, CE05, CE10, CG05, CG06, CG10
Metodología No presencial: Actividades	Competencias
Estudio individual y lectura organizada	CE04, CE10, CG01, CG07, CG09
Trabajos monográficos y de investigación, individuales o colectivos	CE04, CE05, CE10, CG01, CG02, CG03,CG05, CG07, CG09
Tutoría académica	CE04, CE05, CE10

EVALUACIÓN Y CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

Actividades de evaluación	PESO
Examen final eminentemente práctico (propuesta de resolución de casos)	40%
Participación en clase, presentaciones y trabajo individual	30%
Trabajos monográficos en grupo	30%

Para las convocatorias extraordinarias un examen teórico-práctico será el 100% de la calificación.

RESUMEN HORAS DE TRABAJO DEL ALUMNO *			
HORAS PRESENCIALES			
Clases teóricas	Clases prácticas	Actividades dirigidas	Evaluación
24	24	10	2

HORAS NO PRESENCIALES			
Trabajo autónomo s/ contenidos teóricos	Trabajo autónomo s/ contenidos prácticos	Realización de trabajos colaborativos	Estudio
20	20	30	20
CRÉDITOS ECTS:			6

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS

Bibliografía Básica
Libros de texto
Dowling, P., Festing, M., Engle, Allen D. (2013): International Human Resource Management. Cengage Learning Emea.
Gomez-Mejía, L., Barkin, D. & Cardy. R., (2013): Managing Human Resources. Pearson: Prentice Hall. New Jersey.
Robbins, S.P. & Judge, T. A., (2013): Organizational Behavior. Pearson: Education Ltd. Essex.

Artículos

Se proporcionarán en clase para trabajo presencial y no presencial, en su caso. Además, se podrán consultar en la web de la asignatura artículos e informes de tendencias en gestión internacional de RR. HH. elaborados por algunas de las instituciones más relevantes.

Páginas web

Portal de Recursos de la asignatura y links de interés sobre gestión internacional de RRHH

Apuntes

Resúmenes y/o presentaciones disponibles en el Portal de Recursos.

Otros materiales

Documentales revisados y discutidos en clase y otros de interés disponibles en el Portal de Recursos.

Subject data	
Name	International Human Resources Management
Course	MIM
Year	2015-2016
Semester	1st semester
Credits ECTS	6
Type	Mandatory
Department	ICADE Business School
Area	Business Management

SUBJECT DATA

Professor data	
Professor	
Name	Alejandro Navarro Yáñez
Department	Business Management
Area	ICADE Business School
Office	
e-mail	alexny85@hotmail.es
Telephone	
Tutorial schedule	Full availability through e-mail

Context
Contribution to professional profile
<p>If management tasks are already facing significant problems in the field of people management, execution of strategy, organizational structure and new ways to develop the work, the international dimension of many organizations implies a level of complexity that represents a qualitative step in this regard.</p> <p>Therefore, the International HR Management course goes far beyond the development of basic skills to enhance the "human capital" of corporations, addressing complex issues such as cultural diversity, legislative frameworks, policies, processes and typical structures of multinational organizations, which should not be known only by the skilled human resources, but also by any manager operating in an international environment. Therefore, the subject is focused on the formation of managers able to understand the dimension and global aspects of the organization and incorporate them into its talent management and adequacy in order to achieve the objectives of the corporation.</p> <p>To take this advanced level course, basic knowledge of Organizational Behavior and Human Resource Management is required.</p>
Objetives

The aim of the course is to provide students with expertise in international management policies and processes related to organizational development and human resources in a global environment .

- Get a comprehensive view of Human Resources and its alignment with the company strategy in an international environment.
- Know the main regional and national peculiarities of legislative frameworks where company operates and its impact on human resources management.
- Managing Human Resources planning and optimization of the same when the organization is present in different countries.
- Adopt the methods and procedures of acquiring and retaining talent, training and evaluation of staff, compensation and professional career development that are more appropriate and effective in an environment of global or regional operations.
- Managing diversity of multinational manpower, with special emphasis on the peculiarities that presents organizational behavior in these circumstances.
- Manage internal communication in organizations of global characteristics, where legislative frameworks, cultural differences and different time zones present very significant challenges.

SECTIONS AND CONTENTS

Contents

1. Management of Human Resources in regional or global environments: challenges and opportunities.
2. Main regional and national peculiarities of legislative frameworks and their impact on labor relations and human resources management .
3. Planning and optimization of Human Resources in multinational companies. Advantages and disadvantages of the different models of organization and allocation of resources.
4. The challenges of acquiring and retaining talent in regional and global environments.
5. Training and staff development ,career planning and motivation in multinational organizations.
6. Peculiarities of management by objectives and performance evaluation in organizations of regional or global dimension.

7. Reward policies in an international environment. Geographical mobility and expatriation.

8. Managing diversity.

9. The challenge of internal communication in global environments.

10. New trends in organizational models of Human Resources in multinational organizations.

Competencies

Competencias Genéricas del área-asignatura

CG 01. Cognitive capabilities of analysis and synthesis applied to situations of global business and organizational problems of international management.

RA 1. It is able to cope with the analytical case studies and scenarios and to execute the synthesis of information and data.

CG 02. Information and data management as key elements for decision-making and identifying, formulating and solving business problems.

RA 2. Looks, knows, synthesizes and appropriately uses primary and secondary data from various sources

RA 3. Discerning the value and usefulness of different sources and types of information, contrasting them, critically analyzing them and incorporating its own ones.

CG 03. Problem solving and decision making at the strategic, tactical and operational levels of a global business organization, taking into account the interrelationship between the different functional and business areas as well as between different geographic markets.

RA 1. Recognizes and understands the different strategies of internationalization that can be implemented by a global corporation, identifying the ethical and governance dilemmas arising.

RA 2. Able to cope with the analytical studies, making use of information and data which in many cases is incomplete.

RA 3. Appropriately and proactively identifies and defines the problem and its possible causes.

RA 4. Proposes possible relevant solutions and design an action plan for execution.

CG 05. Exercise of a global mindset applied to listening, negotiation and work in multidisciplinary teams to operate effectively in different roles and, where appropriate, assume leadership responsibilities in an international organization.

RA 5. Assess the potential of conflict as an engine for change and innovation.

RA 7. Find the value of the other team members and enhances their skills and strengths, making them feel an important part of the team.

CG 06. Ethical commitment in the implementation of universal and organizational moral values against ethical and corporate social responsibility dilemmas, with special sensitivity to international diversity.

RA 1. Assume the ethics and values associated with the the profession.

RA 2. Pursue the excellence in professional performance.

RA 3. Assumes a responsible attitude towards people, and with the means and resources that are used or managed in an organization.

RA 4. Is concerned about the consequences that his/her activity and behavior may have on others.

RA 5. Incorporates in his/her speech and in his/her proposals for actions the consequences they may have for the various stakeholders of a global organization .

RA 6. Understands and appreciates different cultural and ideological perspectives.

CG 07. Time management skills in order to improve personal and team effectiveness within the framework of business organizations, environment and management.

RA 1. Able to organize and meet deadlines assigned to tasks.

CG 08. Critical thinking and argumentation consistent with the understanding and knowledge of global business organizations, their external context and its administration and management process.

RA 1. Identifies the assumptions and limitations of methods and theories.

RA 2. Logically and critically identifies, sets and contrasts hypothesis, variables and results.

RA 3. Able to build its own discourse, in a context of debate and exchange of viewpoints.

CG 09. Independent learning ability to get further education in the development of cognitive skills and the acquisition of relevant knowledge applied to professional and business activity of an international manager

RA 1. Able to collect, prepare and expand information prior to his/her participation in activities involving the construction of a discourse or proposing innovative solutions to a problem.

RA 2. Perform his/her job and activity needing only some initial indications and basic monitoring, and implementing the necessary skills for independent research.

RA 3. Searches and finds adequate resources to sustain his/her activities and perform his/her job.

CG 10. Recognition as global citizens, that value diversity and intercultural dialogue as a source of human enrichment.

RA 1. Respects, values and celebrates diversity and has a cosmopolitan mentality.

RA 2. He/she is interested in learning about and think critically about global issues and how they interact in his/her lives and those of others .

RA 3. He/she feels part of a global, increasingly plural and diverse society, in which there are different identities, cultures and religions.

RA 4. Actively participates in activities that expose him/her to different views and realities.

Competencias Específicas del área-asignatura

CE 04. Knowledge and understanding of the basic determinants of human behavior in organizations and managerial success, based on the understanding of cultural differences and the challenges of international management, and practicing its application to allow students to successfully handle the complexities of international organizations.

RA 2. Recognizes diversity and knows its effects on the workforce.

RA 5. Links the influence of national culture and values in organizational behavior .

RA 6. Understands that the qualities leading to managerial success in a culture can lead to failure when the practice is performed in an intercultural environment.

RA 9. Explains the factors that influence individual decision making in organizations and processes leading to them, with particular emphasis on cultural differences.

RA 12. Knows and understands the different national management models and their implications for the management of organizations operating in different nations and/or regions.

CE 05. Conception and practice of people management function from a strategic and current perspective, aimed at generating value in global organizations through the most appropriate approach in managing their human capital wherever they are located.

RA 1. Understands the proper management of human resources internationally as a source of competitive advantage, explaining the link between human capital and the market value of a company.

RA 2. Able to design a HR Department, explaining the structure and basic functions of the same for a global company, hierarchical and functional dependency within the organizational structure, the profile of the director and the required human and material equipment.

RA 3. Formulates the basic policies of human resources management attending to the values and culture of the organization, as well as the cultural differences present in the organization .

RA 5. Understands how the process of analyzing jobs and its usefulness for comprehensive management of Human Resources, as well as its relevance to an internationalized company.

CE 10. Ability to identify and understand the dynamics and the most current practices in the management of global companies, applying them where appropriate to real situations.

RA 2. Show interest in contact with professionals, actively participating in activities that allow his/her to approach the professional practice of international management.

RA 3. Routinely knows and consults agencies, professional forums and publications to keep him/her updated in professional practice.

RA 4. Identifies through contact with professionals, through participation in practical cases and events and attendance at conferences, among other activities, challenges and management tools for the different functional areas of a global company, being able to propose actions to solve real problems.

METHODOLOGY

General methodological aspects	
Classroom methodology: activities	Competencies
Lessons	CE04, CE05, CE10, CG01, CG02
Analysis and resolution of cases, exercises and assignments, individual and collective .	CE04, CE05, CE10, CG01, CG02, CG03,CG05, CG07
Verbal presentations: Topics, cases, exercises and monographs.	CG01, CG07, CG08
Debate	CG05,CG06,CG10
Audiovisual projections	CE04, CE05, CE10, CG01, CG02
Simulations, role-playing, group dynamics	CE04, CE05, CE10, CG05, CG06, CG10

Collaborative learning	CE04, CE05, CE10, CG05, CG06, CG10
Home methodology: Activities	Competencies
Individual study and organized reading	CE04, CE10, CG01, CG07, CG09
Monographs and research, individual or collective	CE04, CE05, CE10, CG01, CG02, CG03, CG05, CG07, CG09
Tutoring	CE04, CE05, CE10

EVALUATION AND QUALIFICATION CRITERIA

Evaluation activities	WEIGHT
Final exam, eminently practical (case resolution proposal)	40%
Class participation, presentations and individual work.	30%
Group monographs	30%

For extraordinary calls, a theoretical and practical examination will be 100 % of the grade.

WORKLOAD SUMMARY FOR STUDENTS *			
CLASSROOM			
Theory	Practice	Guided activities	Evaluation
24	24	10	2
HOMEWORK			
Individual work / theory	Individual work / practice	Execution of teamwork	Study
20	20	30	20
CREDITS ECTS:			6

BIBLIOGRAPHY AND RESOURCES

Basic Bibliography

Books

Dowling, P., Festing, M., Engle, Allen D. (2013): International Human Resource Management. Cengage Learning Emea.

Gomez-Mejía, L., Barkin, D. & Cardy. R., (2013): Managing Human Resources. Pearson: Prentice Hall. New Jersey.

Robbins, S.P. & Judge, T. A., (2013): Organizational Behavior. Pearson: Education Ltd. Essex.

Articles

They will be provided in class for classroom and homework. There will also be available on the website articles and reports on trends in international HR management, produced by some of the most relevant institutions.

Web pages

Resources on the subject and links of interest on international HR management

Notes

Abstracts and / or presentations available on the Portal.

Other materials

Documents and videotapes reviewed and discussed in classroom and other materials of interest available on the Portal.