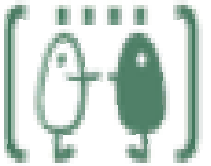




VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Facultat de Ciències Socials



Llicenciatura CIÈNCIES DEL TREBALL

Departament de Direcció d'Empreses
"Juan José Renau Piqueras"

Professor Frederic J. Tarazona i Llàcer

Mòdul

ESTRATÈGIA I DIRECCIÓ DE RECURSOS HUMANS

Tema 4

Curs 2005-2006

TEMA 4. SISTEMA D'INFORMACIÓ DE *RRHH*

4.1. INTRODUCCIÓ: PROCÉS D'OBTENCIÓ D'INFORMACIÓ

4.2. ESTUDI DEL CONTEXT

4.2.1. FONTS D'INFORMACIÓ

4.2.2. OBTENCIÓ DE DADES RELLEVANTS

4.3. ELABORACIÓ DE LA INFORMACIÓ

4.3.1. PROCÉS D'ELABORACIÓ

4.3.2. TÈCNIQUES DE DECISIÓ GRUPAL

4.4. APLICACIÓ DE LA INFORMACIÓ

TEMA 5. ANÀLISI DE L'ENTORN DE LA *DERH*

5.1. INCIDÈNCIA DE L'ENTORN SOBRE L'ESTRATÈGIA DE *RRHH*

5.2. ANÀLISI DELS ÀMBITS DE L'ENTORN DE LA *DERH*

5.2.1. ENTORN TÈCNIC-ECONÒMIC.

5.2.2. ENTORN SOCIO-CULTURAL.

5.2.3. ENTORN POLÍTIC-LEGAL.

TEMA 6. L'ANÀLISI INTERN DE LA *DERH*

6.0. TEORIA DE RECURSOS I CAPACITATS

6.1. FACTORS DEL CONTEXT INTERN

6.2. ANÀLISI DE LES PRÀCTIQUES DE *DERH*

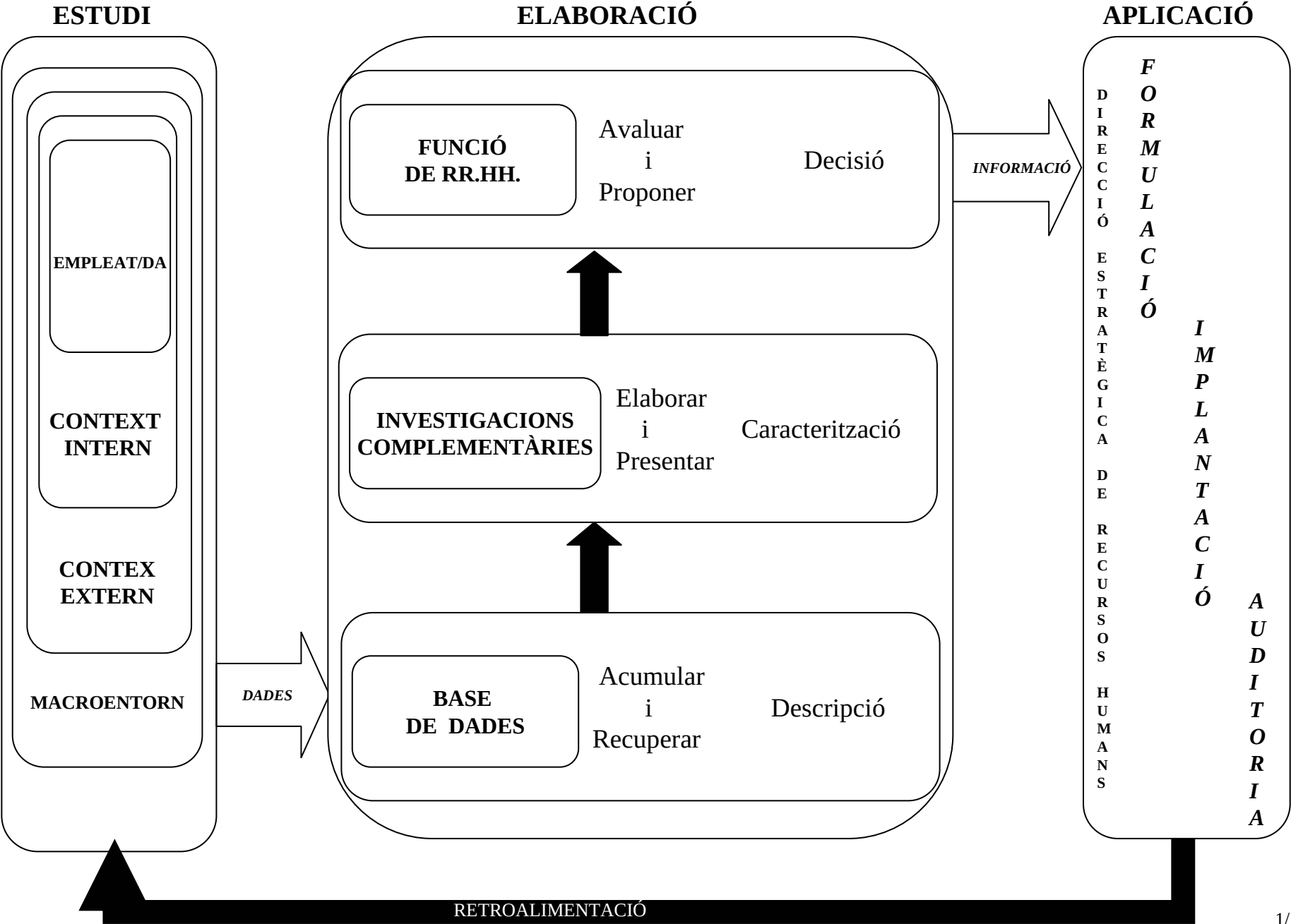
6.3. ANÀLISI DELS RECURSOS HUMANS

6.3.1. CONSEQÜÈNCIES OBJECTIVES DE LES PRÀCTIQUES

6.3.2. CONSEQÜÈNCIES SUBJECTIVES DE LES PRÀCTIQUES

6.4. ANÀLISI DE LA CULTURA

4.1. SISTEMA D'INFORMACIÓ DE RR.HH.



4.2. ESTUDI DEL CONTEXT (Ia)

Frederic J. Tarazona

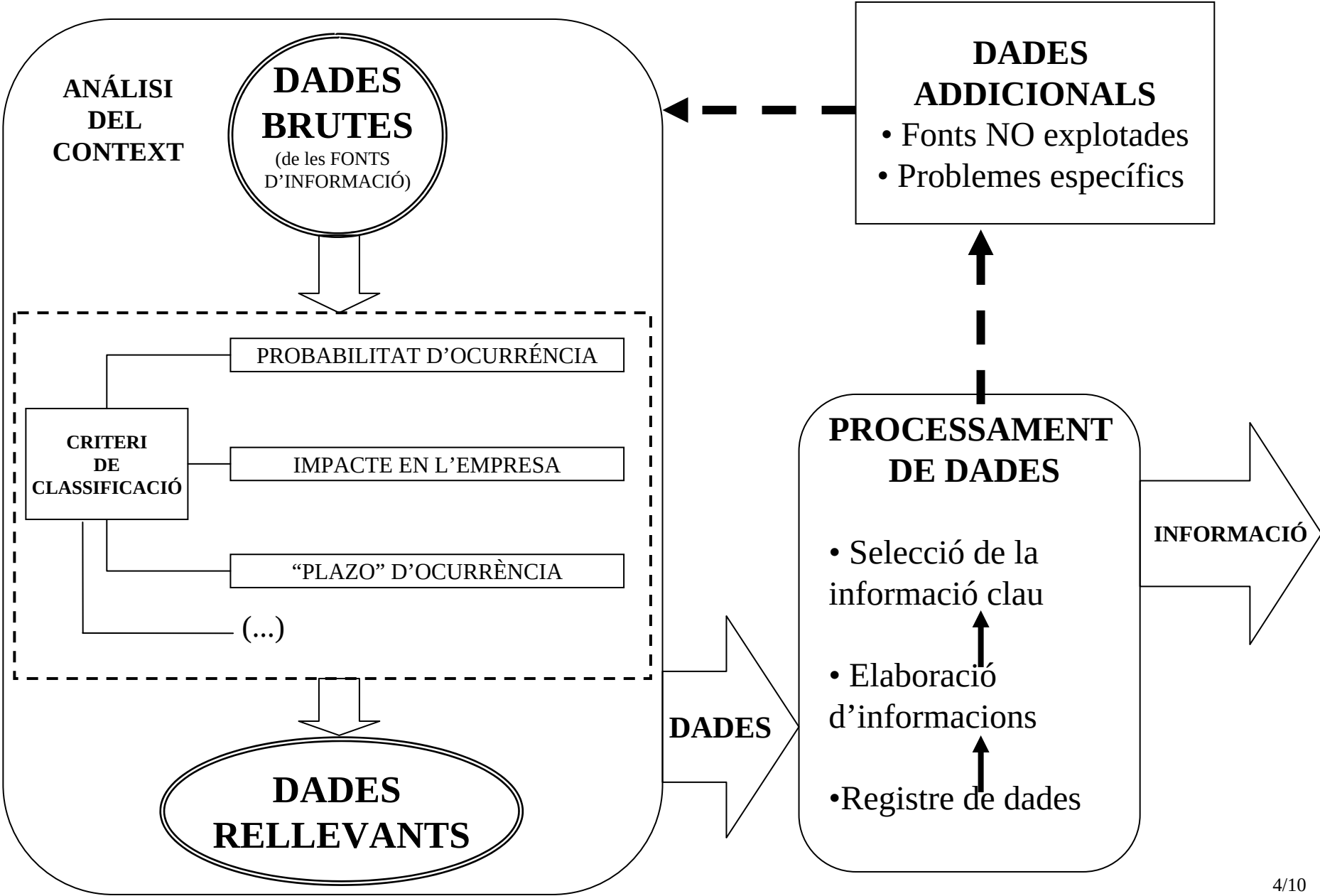
4.2.1. Fonts d'informació

FONTS D'INFORMACIÓ	TIPUS DE DADES
➤ MITJANS DE COMUNICACIÓ GENERALS * Diaris * Revistes * Radio i televisió	✓ Índicis sobre: • Evolució de l'activitat econòmica • Canvis socials • Tendències tecnològiques • Canvis legals i polítics...
➤ REVISTES I PUBLICACIONS ESPECIALITZADES * Llistat a banda (vore ESTUDI DEL CONTEXT Ib)	✓ Últimes aportacions: • Teòriques (enfocs i models) • Pràctiques (estudis i casos)
➤ BUTLLETÍNS OFICIALS * De l'Estat * De nacionalitats i províncies	✓ Modificacions legals: • Lleis i altres normes • Convenis (de sector i d'empresa)
➤ ORGANISMES D'ESTUDI * Públics i privats * Nacionals i internacionals	✓ Butlletins informatius (sobretot de l'Institut d'Estadística) ✓ Informes dels serveis d'Estudi (bancs i caixes, OIT, ...) ✓ Empreses professionals (consultores, assessories, experts, ...)
➤ INTERNET * Vore <i>CAPITAL HUMANO</i> (Extra selecció de novembre 2000)	✓ Portals, buscadors ✓ Pàgines Web (generals i especialitzades) ✓ Llistes de correu-e
➤ CONGRESOS, JORNADES I FIRES * Acadèmics * Professionals	✓ Intercanvi de la informació més actual ✓ Actualització tenològica, en general ✓ Contacte entre directius
➤ ALTRES ENTITATS * Universitats * Associacions i col·legis professionals * Sindicats	✓ Qualsevol de les dades anteriors ✓ Certa informació especilaltizada

REVISTES ESPECIALITZADES	
NACIONALS	INTERNACIONALS
REVISTA EUROPEA DE DIRECCIÓN Y ECONOMÍA DE LA EMPRESA	ACADEMY OF MANAGEMENT REVIEW.
INVESTIGACIONES EUROPEAS DE DIRECCIÓN Y ECONOMIA DE LA EMPRESA	ADMINISTRATIVE SCIENCE QUARTERLY.
CUADERNOS DE ECONOMIA Y DIRECCIÓN DE LA EMPRESA	HUMAN RELATIONS.
ALTA DIRECCIÓN	INDUSTRIAL AND LABOUR RELATIONS REVIEW.
HARVARD DEUSTO BUSINESS REVIEW	HARVARD BUSINESS REVIEW.
ESIC MARKET	INDUSTRIAL RELATIONS.
DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN	JOURNAL OF MANAGEMENT.
ECONOMISTAS	JOURNAL OF MANAGEMENT STUDIES.
ECONOMÍA INDUSTRIAL	MANAGEMENT SCIENCE.
REVISTA ESPAÑOLA DE INVESTIGACIONES SOCIOLÓGICAS	ORGANIZACIONAL BEHAVIOR AND HUMAN.
PAPELES DE ECONOMIA	DECISION PROCESSES.
BOLETIN DE ESTUDIOS ECONÓMICOS	STRATEGIC MANAGEMENT JOURNAL.

4.2. ESTUDI DEL CONTEXT (II)

4.2.2. Obtenció de dades rellevants



4.3. ELABORACIÓ DE LA INFORMACIÓ

4.3.1. Procés d'elaboració

PROCÉS		TIPUS	FACTORS
ACUMULACIÓ	¿Còm acumular la informació? ¿En quins suports? ¿Qui pot accedir?	➤ Agrupada o centralitzada ➤ Diversos serveis o departaments ➤ Tradicional (arxius, en paper) ➤ Mitjans informàtics ➤ Permisos ➤ Claus d'accés	✓ Problemes de saturació ✓ Volum de les dades ✓ Dispersió geogràfica ✓ Especificitat de les dades ✓ Freqüència d'ús ✓ Número d'usuaris
TRACTAMENT	¿Quina informació és significativa? ¿Quina informació és útil?	➤ Procés informal (personal) ➤ Sistema informàtic	✓ Actualització de les dades ✓ Capacitat de la base de dades ✓ Capacitat de processament ✓ Reducció de costos
AVALUACIÓ	¿Quina és la millor alternativa? ¿Quines són les possibles aplicacions?	➤ Decisió individual ➤ Tècniques de decisió grupal	✓ Nivell de decisió ✓ Importància de la decisió ✓ Problemes de cost

4.3. ELABORACIÓ DE LA INFORMACIÓ

4.3.2. Tècniques de decisió grupal (Elaboració d'informacions clau)

❖ Es tracta de donar resposta a un problema concret perfectament plantejat confrontant punts de vista especialitzats

GRUP DE DISCUSIÓ	GRUP NOMINAL	MÈTODE <i>DELPHI</i>
❖ Intercanvi d' <u>informació oral</u> entre un grup d'experts reunits en un mateix espai físic.	❖ Intercanvi d' <u>informació escrita</u> entre un grup d'experts reunits en un mateix espai físic, encara que no necessariament.	❖ Intercanvi d'informació <u>escrita a través de correu</u> (electrònic) per experts que no coincideixen ni en el espacio ni en el temps.
❖ S'intenta arribar a una decisió de grup, <u>més o menys consensuada</u> , per simple discussió entre els participants.	❖ Els experts treballen de manera independent i <u>valoren anònimament (votant)</u> les distintes aportacions individuals.	❖ Les respostes són el <u>resultat estadístic de totes les opinions</u> individuals generades en un procés interactiu.
❖ L'eficàcia augmenta quan es realitza de manera liderada i estructurada.	❖ L'eficàcia augmenta quan es garanteix al màxim l'anonimat.	❖ L'eficàcia augmenta quan les respostes permeteixen un tractament amb tècniques estadístiques.
❖ Per al seu funcionament necessita un <u>dinamitzador/a de grup</u> que presenti correctament el problema, que permeti una discussió lliure i oberta de tots, i que obtingui una solució consensuada.	❖ Per al seu funcionament el <u>director/a del procés</u> deu presentar la pregunta delimitant clarament el problema i aconseguir que els participants tinguin tota la informació disponible.	❖ Per al seu funcionament el <u>coordinador/a del mètode</u> facilita la transmissió d'informació lliure de "ruidos" i garanteix la consideració de totes les opinions en el resultat final.

❖ LA DIRECCIÓ ESTRATÈGICA

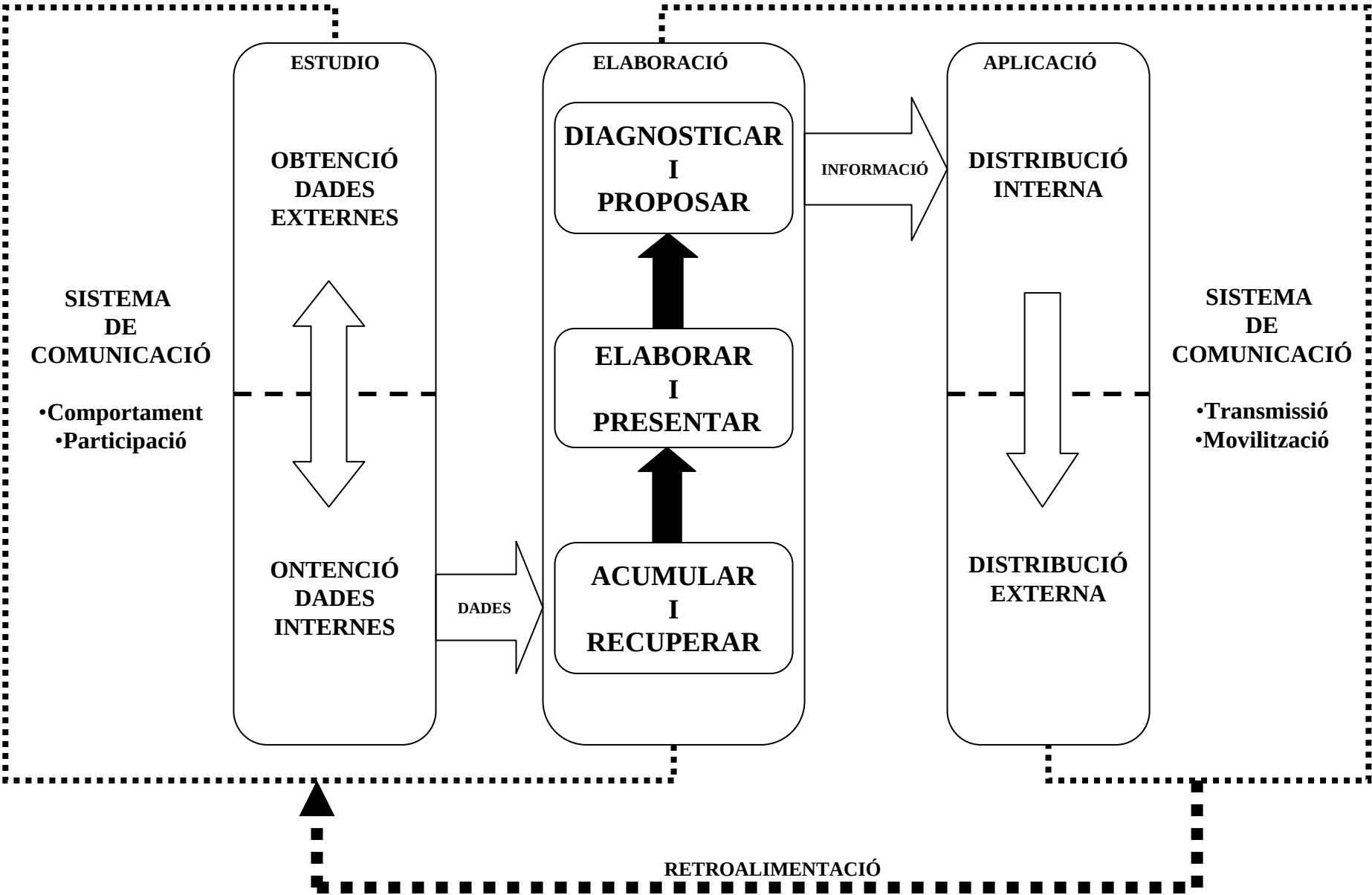
IMPLICA UNA DIRECCIÓ PER ANTICIPACIÓ;
PER TANT SEMPRE SERÁN NECESSÀRIES
INFORMACIONS SOBRE ELS FETS I COMPORTAMENTS ACTUALS,
PERÒ TAMBÉ SERÀ ESSENCIAL TINDRE
INFORMACIÓ RESPECTE A POSSIBLES ESCENARIS NOUS.

❖ EN EL PROCÉS DE DIRECCIÓ ESTRATÈGICA DELS RECURSOS HUMANS
A L'EMPRESA LI INTERESSA LA **INFORMACIÓ** NECESSÀRIA
(QUANTITATIVA I/O QUALITATIVA)
PER DUR A TERME CORRECTAMENT
TANT L'ADOPCIÓ DE **DECISIONS**
COM L'EXECUCIÓ DE LES **ACCIONS** DERIVADES DE EIXES DECISIONS,
AIXÍ COM LA INFORMACIÓ QUE PERMET **AVALUAR**
SI TOT AQUEST PROCÉS S'HA REALITZAT ADEQUADAMENT

- **LA FORMULACIÓ DE L'ESTRATÈGIA NECESSITA INFORMACIÓ QUANTITATIVA, I SOBRETOT QUALITATIVA,** RESPECTE DE L'ENTORN I DEL CONTEXT INTERN PER REALITZAR EL DIAGNÒSTIC ESTRATÈGIC I AVALUAR LES DIFERENTS OPCIONS ESTRATÈGIQUES REFERIDES ALS RECURSOS HUMANS.
- EN **LA IMPLANTACIÓ DE L'ESTRATÈGIA,** ELS ENCARREGATS D'ADQUIRIR, ESTIMULAR I DESENVOLUPAR LES COMPETÈNCIES DELS RECURSOS HUMANS NECESSITEN CONEIXER AMB DETALL QUÉ DEUEN FER I CÒM FER-HO (PLANS D'ACCIÓ), MITJANÇANT **INFORMACIÓ SOBRETOT QUANTITATIVA** PER CANALS DESCENDENTS.
- AL REALITZAR **L'AUDITORIA DEL PROCÉS ESTRATÈGIC** TOT TIPUS D'ANÁLISI (DE CONTROL I D'AVALUACIÓ) NECESSITA DE LES **INFORMACIONS ADEQUADES (QUANTITATIVA I QUALITATIVA)** QUE PERMETEN CONÈIXER ELS RESULTATS DE L'EXECUCIÓ DELS PLANS I, A MÉS, VERIFICAR SI L'ESTRATÈGIA DE LA FUNCIO DE RR.HH. SE ESTÀ DESENVOLUPANT CORRECTAMENT I SI NO HI HA CANVIS EN ELS CONDICIONANTS QUE PUGEN INFLUIR EN LA SEUA VIABILITAT.

4.4. APLICACIÓ DE LA INFORMACIÓ (II)

(Sistema d'informació-comunicació)



- **EL SISTEMA D'INFORMACIÓ** NO SOLS DEU **PROPORCIONAR LA INFORMACIÓ** QUE CADA USUARI NECESSITE, SINÓ QUE TAMBÉ DEU **DIFUNDIR LA INFORMACIÓ A ALTRES PERSONES DINS I FORA DE L'ORGANITZACIÓ**.
- **LA COMUNICACIÓ** ES LA **TRANSFERÈNCIA** D'INFORMACIÓ ENTRE DOS O MÉS MEMBRES DE L'EMPRESA I L'EXTERIOR (O VICEVERSA); A TRAVÉS D'UN CANAL DE REALIMENTACIÓ QUE FA POSSIBLE ESTABLIR EL DIÀLEG ENTRE L'EMISSOR I EL RECEPTOR DEL MISSATGE (SISTEMA DE COMUNICACIÓ).
- **LA COMUNICACIÓ INTERNA** ACTÚA TAMBÉ COM FACTOR DE **MOVILITZACIÓ** DELS RECURSOS HUMANS AL DESENVOLUPAR LES RELACIONS ENTRE ELS MEMBRES DE L'EMPRESA, AIXÍ COM EL SENTIMENT DE PERTENÈNCIA A L'EMPRESA I, PER TANT, LA SEUA INTEGRACIÓ EN ELS PROCESSOS ESTRATÈGICS.
- **EL SISTEMA DE COMUNICACIÓ** SERVEIX, A MÉS PER OBSERVAR I AVALUAR EL **COMPORTAMENT** DE LES PERSONES, PER POTENCIAR-LO O CANBIAR-LO; DESPRÉS DE CONEIXER LES SEUES SUGERÈNCIES/PROPOSTES I ARREPLEGAR LES INFORMACIONS CAPTADES O GENERADES PER ELLES MATEIX (**PARTICIPACIÓ**).
- **UN SISTEMA DE COMUNICACIÓ DIRECTIU** POT SER ÚTIL PER REBRE I TRANSMETRE INFORMACIÓ QUE AJUDE A CREAR O CANVIAR LA **CULTURA ORGANITZATIVA**; PER PODER DEFINIR LA PRÒPIA IDENTIDAD DE L'ORGANITZACIÓ; I PER COMPARTIR LA MISSIÓ DE L'EMPRESA.