



## FITXA IDENTIFICATIVA

### DADES DE L'ASSIGNATURA

**Codi:** 46459

**Nom:** Intervencions en Recursos Humans

**Cicle:** Màster Universitari Oficial

**Crèdits ECTS:** 5

**Curs acadèmic:** 2026-27

### TITULACIONS

Titulació	Centre	Curs	Període
2248 - International Joint Research Master Work and Organizational Psychology	Facultat de Psicologia i Logopèdia	2	Primer quadrimestre

### MATÈRIES

Titulació	Matèria	Caràcter
2248 - International Joint Research Master Work and Organizational Psychology	Intervencions in human resources	OBLIGATÒRIA

### COORDINACIÓ

GRACIA LERIN FRANCISCO JAVIER

## RESUM

La intervenció és el centre de la gestió dels recursos humans. Les principals pràctiques de gestió de recursos humans (formació, selecció de personal, avaluació del rendiment...) tenen com a objectiu implementar, canviar o millorar alguna cosa. Les intervencions en la gestió de recursos humans les realitzen diàriament professionals (gerents de recursos humans, tècnics de recursos humans, consultors...).

La investigació sobre aquestes intervencions és fonamental per construir coneixement i conèixer com, identificar pràctiques reeixides i no tan reeixides, i factors que poden contribuir a l'èxit o fracàs de diferents intervencions en diferents contextos.

Aquesta investigació hauria de ser una aportació perquè els professionals dels recursos humans es comportin d'acord amb el model científic-professional i científic-innovador i implementin intervencions basades en l'evidència. Els investigadors han de contribuir a aquest àmbit identificant les llacunes de recerca i dissenyant i realitzant projectes de recerca d'intervenció.

## CONEIXEMENTS PREVIS

### RELACIÓ AMB ALTRES ASSIGNATURES DE LA MATEIXA TITULACIÓ



No s'ha especificat restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis.

## ALTRES TIPUS DE REQUISITS

Sense requeriments previs.

## COMPETÈNCIES / RESULTATS D' APRENTATGE

### 2248 - International Joint Research Master Work and Organizational Psychology

Be able to communicate effectively in English, both orally (group discussions, presentations) and in writing, on topics related to work and organisational psychology.

Be able to design and conduct quality scientific research in the field of work and organisational psychology (including the abilities to select and apply appropriate research and statistical methods).

Be able to formulate and develop an original and feasible research question and research proposal.

Be able to make a critical assessment of a research question and an experimental design, taking into account the ethical responsibilities in research.

Be able to read, understand, integrate and critically reflect on scientific communications, professional reports and new developments.

Be able to relate results to existing literature and to make realistic assessments of the implications and significance of research results.

Be able to work in an international team.

Students have the knowledge and understanding that provide a basis or an opportunity for originality in developing and/or applying ideas, often within a research context.

## DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

### 1. Interventions in Human Resources

1. Introducció general al curs
2. Missió, funcions i evolució històrica de l'HRM
3. Fases d'intervenció, context i avaluació: Aplicació a les intervencions de HRM
4. Enfocaments universalistes, de contingència i de configuració de les intervencions de gestió de recursos humans
5. Gestió sostenible dels recursos humans: síntesi de l'estat de l'art
6. Intervencions per millorar el comportament respectuós amb el medi ambient en el lloc de treball o el comportament ecològic dels empleats



## 7. HR Analytics

**VOLUM DE TREBALL (HORES)****ACTIVITATS PRESENCIALS**

Activitat	Hores
Teoria-Pràctiques	50,00
<b>Total hores</b>	<b>50,00</b>

**ACTIVITATS NO PRESENCIALS**

Activitat	Hores
Assistència a altres activitats	0,00
Elaboració de treballs individuals o en grup	0,00
Estudi i treball autònom	0,00
Preparació de classes	75,00
Preparació d'activitats d'avaluació	0,00
Resolució de casos pràctics	0,00
<b>Total hores</b>	<b>75,00</b>

**METODOLOGIA DOCENT**

La metodologia d'aprenentatge i docència combina les presentacions orals del professor amb metodologies docents més actives. Inclourà exàmens, lectures, treball en equip, debats i presentacions dels alumnes, seguits de comentaris dels companys i del professor, entre d'altres. Els grups es dividiran aleatòriament en equips per fer les tasques principals del curs.

**AVALUACIÓ**

El curs s'avaluarà mitjançant tres tasques diferents:

- HRM (pondera el 30%)
- SHRM (pondera el 50%)
- HR Analytics (pondera el 20%)

La participació activa es tindrà en compte en les marques. El lliurament després dels terminis serà penalitzat. Les tasques es poden realitzar individualment o en grup seguint les instruccions dels professors.

El límit per aprovar el curs és de 5 punts sobre 10 com a mitjana ponderada de les tres tasques evaluades.

**BIBLIOGRAFIA****About intervention research and intervention research in HRM**

Delery, J. E., & Doty, D. H. (1996). Modes of theorizing in strategic human resource management: Tests of universalistic, contingency, and configurational performance predictions. *Academy of Management Journal*, 39 (4), 802-835.

Fridrich, A., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2015). The context, process, and outcome evaluation model for organisational health interventions. *BioMed research international*, 2015.

Martín-Alcázar, F., Romero-Fernandez, P. M., & Sánchez-Gardey, G. (2005). Strategic human resource management: integrating the universalistic, contingent, configurational and contextual perspectives. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(5), 633-659.

von Thiele Schwarz, U., Nielsen, K., Edwards, K., Hasson, H. Ipsen, C., Savage, C., Simonsen Abildgaard, J., Richter, A., Lornudd, C., Mazzocato, P. & Reed, J. E. (2021) How to design, implement and evaluate organizational interventions for maximum impact: the SIGTUNA Principles, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30:3, 415-427, DOI: 10.1080/1359432X.2020.1803960

**About state of the art of Sustainable HRM****- Core readings (Readings for the quiz)**

Barrena-Martínez, J.; López-Fernández, M., & Romero-Fernández, P. M. (2019). Towards a configuration of socially responsible human resource management policies and practices: findings from an academic consensus. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(17), 2544-2580.

Cohen, E., Taylor, S., & Muller-Camen, M. (2012). *HRM's Role in Corporate Social and Environmental Sustainability*. Society for Human Resource Management.

Díaz-Carrión, R., López-Fernández, M., & Romero-Fernández, P. M. (2018). Developing a sustainable HRM system from a contextual perspective. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25 (6), 1143-1153.

Ehnert, I., Harry, W., & Zink, K.J. (2014). Sustainability and HRM. An introduction to the field. In I. Ehnert, W. Harris, & Klaus J. Zink (Eds), *Sustainability and Human Resource Management: Developing Sustainable Business Organizations*, pp. 3-32. Springer.

Pfeffer, J. (2010). Building Sustainable Organizations: The Human Factor. *Academy of Management Perspectives*, 24(1), 34-45

Stankeviciute, Z., & Savaneviciene, A. (2018). Designing Sustainable HRM: The Core Characteristics of



Emerging Field. *Sustainability*, 10, 4798; doi:10.3390/su10124798.

**- Additional relevant readings:**

Buller, P. F., & McEvoy, G. M. (2018). A Model for Implementing a Sustainability Strategy through HRM Practices. *Business and Society Review*, 121(4), 465-495.

Chiapetta-Jabbour, C. J., & Almada-Santos, F. C. (2008). The central role of human resource management in the search for sustainable organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 19 (12), 2133-2154.

Kramar (2014). Beyond strategic human resource management: is sustainable human resource management the next approach? *The International Journal of Human Resource Management*, 25(8), 1069-1089.

Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). Employee green behavior: A theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. *Organization & Environment*, 28 (1), 103-125.

Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15, 1-14.

Santana, M., & López-Cabrales, A. (2019). Sustainable development and human resource management: A science mapping approach. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26, 1171-1183.

**About intervention research to promote employees' pro-environmental behaviour: SoA**

Carrico, A. R., & Riemer, M. (2011). Motivating energy conservation in the workplace: an evaluation of the use of group-level feedback and peer education. *Journal of Environmental Psychology*, 31(1), 1-13.

Davis, M. C., Unsworth, K. L., Russell, S. V., & Gallvan, J. J. (2019). Can green behaviors really be increased for all employees? Trade-offs for 'deep greens' in a goal-oriented green human resource management intervention. *Business Strategy and the Environment*, 29 (2), 335-346.

Holland, R.W., Aarts, H., & Langendam, D. (2006). Breaking and creating habits on the working floor: a field-experiment on the power of implementation intentions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 42(6), 776-783.

Lingard, H., Gilbert, G., & Graham, P. (2001). Improving solid waste reduction and recycling performance using goal setting and feedback. *Construction Management and Economics*, 19(8), 809-817.



Siero, F. W., Bakker, A. B., Dekker, G. B., & Van Den Burg, M. T. (1996). Changing organizational energy consumption behaviour through comparative feedback. *Journal of environmental psychology*, 16(3), 235-246.2.

Vanhouten, R., Nau, P.A., & Merrigan, M. (1981). Reducing elevator energy use & a comparison of posted feedback and reduced elevator convenience. *Journal of Applied Behavior Analysis* 14(4), 377&387.

Young, W., Davis, M., McNeill, I. M., Malhotra, B., Rusell, S., Unsworth, K., & Clegg, C. W. (2015). Changing behaviour: Successful environmental programmes in the workplace. *Business Strategy and the Environment*, 24, 689-703.

Zhen C, Heng L, Wong CTC. 2002. An application of bar-code system for reducing construction wastes. *Automation in Construction* 11(5), 521&533.

### About HR Analytics & suggested readings

Angrave, D., Charlwood, A., Kirkpatrick, I., Lawrence, M., & Stuart, M. (2016). HR and analytics: why HR is set to fail the big data challenge. *Human Resource Management Journal*, 26(1), 1-11.

Baesens, B., De Winne, S., & Sels, L. (2016). Is Your Company Ready for HR Analytics? *MITSloan Management Review*, 58(2), 20-21.

Dahlbom, P., Siikanen, N., Sajasalo, P., & Jarvenpää, M. (2019). Big data and HR analytics in the digital era. *Baltic Journal of Management*, 15(1), 120-138.

Ellmer, M., & Reichel, A. (2021) Staying close to business: the role of epistemic alignment in rendering HR analytics outputs relevant to decision-makers. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(12), 2622-2642.

Fitz-enz, J. (2009). *The ROI of Human Capital: Measuring the Economic Value of Employee Performance*. AMACOM, New York.

Fitz-enz, J. and Mattox II, J.R. (2014). *Predictive Analytics for Human Resources*. John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey.

Gal., U., Blegind Jensen, T., & Stein M. (2020). Breaking the vicious cycle of algorithmic management: A virtue ethics approach to people analytics. *Information and Organization*, 30 (100301). doi: 10.1016/j.infoandorg.2020.100301

Greasley, K., & Thomas, P. (2020). HR analytics: The onto&epistemology and politics of metricised HRM. *Human Resource Management Journal*, 30(4), 494-507.

Margherita, A. (2021). Human resources analytics: A systematization of research topics and directions for



future research. *Human Resource Management Review*, 100795.

Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017) An evidence-based review of HR Analytics, *The International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 3-26.

Rasmussen, T., & Ulrich, D. (2015). Learning from practice: How HR analytics avoids being a management fad. *Organizational Dynamics*, 44(3), 236-242.

Sharma, A., & Sharma T., (2017). HR analytics and performance appraisal system: A conceptual framework for employee performance improvement. *Management Research Review*, 40(6), 684-697.

### **About critical reading and research writing**

From the editors (2011). Publishing in AMJ-Part 1: Topic choice. *Academy of Management Journal*, 54(3), 432-435.

From the editors (2011). Publishing in AMJ-Part 3: Setting the hook. *Academy of Management Journal*, 54(5), 873-879.

From the editors (2011). Publishing in AMJ-Part 4: Grounding hypotheses. *Academy of Management Journal*, 54(6), 1098-1102.

From the editors (2012). Publishing in AMJ-Part 6: Discussing the implications. *Academy of Management Journal*, 55(2), 256-260.