

International Human Resources Management

Composante
Institut d'Administration des Entreprises (IAE)

En bref

- # **Organisation de l'enseignement:** Formation initiale
- # **Ouvert aux étudiants en échange:** Non

Présentation

Description

For the last 2 decades, multinationals have taken an important part in the business world. It seeks to identify and exploit the set of existing resources around the world to conquer the market. These firms are first framed by a gradual development process (from export to the creation of a subsidiary according to the Uppsala model). Thus a multinational can have several sites in several countries. To effectively manage the head office-subsidiary relationship, human resources management is essential. So the international management of human resources (IHRM) offers a perspective in addition to the HRM approach, in order to highlight the specificities of the international environment.

This course will be organized in 4 parts. First of all, we will define HRM in connection with the international strategy of the company. In support of the EPRG model (Perlmutter, 1969), we will discuss the HR policy of multinationals. Then, we will analyze the cultural aspect to highlight the particularities and challenges of HRM in the international context.

Heures d'enseignement

CM	CM	17h
----	----	-----

Programme détaillé

Introduction

- Qu'est-ce que la Gestion Internationale des Ressources Humaines ?

- Pourquoi l'étudier ?

1. Le développement de l'entreprise internationale

- Le modèle d'Uppsala et le « managing across borders »

- Le rôle de GIRH dans les multinationales

- La politique RH à l'international, le modèle EPRG

2. Le management interculturel

- La culture nationale et l'organisation

- La différence culturelle (Hofstede, Johanson & Vahlne, Philippe d'Iribarne)

- La comparaison sino-américaine (probablement)

3. La démarche GIRH

- Impacts culturels sur le comportement organisationnel et la GRH

- La culture d'entreprise et de la nation

- La mobilité internationale (recrutement, formation, récompense, rapatriement)

- Étude de cas : France – Japon en Chine (Jaussaud, 2012)

Conclusion

Compétences visées

Understand, with a critical view, the principles of international HRM in a context of globalization;

Knowledge of the different theoretical frameworks in analyzing the practices of international HRM.

Bibliographie

Amann, B., Jaussaud, J., & Schaaper, J. (2014). Howard V. Perlmutter - Un précurseur des analyses sur la mondialisation des firmes. In U. Mayrhofer (Ed.), *Les grands auteurs en management international* (pp. 301–322). EMS.

Bartlett, C. A., & Ghoshal, S. (2002). *Managing across borders: The transnational solution*. Harvard Business Press.

Brewster, C., Houldsworth, E., Sparrow, P., & Vernon, G. (2016). *International human resource management*. Kogan Page Publishers.

Evans, P., Doz, Y. L., Laurent, A., & Press, M. (Eds.). (1989). *Human resource management in international firms: Change, globalization, innovation*. London: Macmillan.

Evans, P. (2010). *The global challenge: International human resource management*. McGraw-Hill Higher Education.

Jaussaud, J., Mizoguchi, S., Nakamura, H., & Schaaper, J. (2012). Coordination et contrôle des filiales à l'étranger : une enquête qualitative auprès de filiales françaises et japonaises en Chine. *Finance Contrôle Stratégie*, (15-1/2).

Schaaper, J., & Jaussaud, J. (2012). Les politiques de GRH internationale dans les firmes multinationales : Entre expatriation et localisation des postes. *Business Management Review*, 2(2), 20-41.

Sparrow, P. (2010). *Handbook of international human resource management: Integrating people, process, and context* (Vol. 9). John Wiley & Sons.

Infos pratiques

Lieu(x)

Poitiers-Centre Ville

En savoir plus

<https://iae.univ-poitiers.fr/>