

EM054M2B

**Semestre**

B

**Discipline**

Human resources

**Volume horaire**

27 H

**Nombre de places**

45

**Ouvert aux visitants**

Oui

**Langue**

EN

**Responsable**

Aline PEREIRA PÜNDRICH



---

## Liste des intervenants

<b>Intervenant(s)</b>	<b>Email</b>	<b>Volume horaire CM</b>
Aline PEREIRA PÜNDRICH	<a href="mailto:aline.pereira-pundrich@em-strasbourg.eu">aline.pereira-pundrich@em-strasbourg.eu</a>	27 h

---

**Contribution pédagogique du cours au programme**

Aucune contribution pédagogique associé à ce cours pour ce programme.

---

## **Descriptif**

In this course, students will analyse and debate the socially responsible implications of Human Resources Management. Following the introduction of Corporate Social Responsibility through an overview of its conceptual approach and its practical applications, students will consider corporate governance, stakeholders' theory and sustainable development under the point of view of Human Resources Management.

---

## **Organisation pédagogique**

### **Face-to-face**

- Lectures
- E-learning

### **In group**

- Exercises
- Oral presentations
- Projects
- Case studies/texts

### **Interaction**

- Discussions/debates

### **Others**

Aucun élément de cette liste n'a été coché.

---

## **Objectifs pédagogiques**

### **Cognitive domain**

A l'issue du cours, l'étudiant(e) devrait être capable de / d'...

- - (niv. 3) Relate the practical aspects as well as the influence of such concepts to the activities of Human Resources Management within the organization.
- - (niv. 4) examine concepts related to a general view of the corporation, such as corporate governance, corporate social responsibility and sustainable development.
- - (niv. 5) Develop a critical approach of practices combining Social Responsibility and Human Resources Management.

---

## **Affective domain**

A l'issue du cours, l'étudiant(e) devrait être capable de / d'...

- - (niv. 4) analyze situations related to Human Resources Management and Corporate Social Responsibility related to organizations and its stakeholders.

---

## **Objectifs de développement durable abordés**

Aucun objectif de développement durable n'a été coché.

---

## **Plan / Sommaire**

- ° Corporations: definitions, roles and expectations
- ° Basis for CSR: Stakeholders and Value Creation
- ° Strategic CSR & Sustainable HRM
- ° Corporate Governance
- ° CSR Reporting and CSR Reports as tools for HRM

---

## **Prérequis nécessaires**

### **Connaissances en / Notions clés à maîtriser**

Basic knowledge of concepts related to Human Resources Management, such as recruitment, remuneration, personnel evaluation, work conditions, social dialogue, career management, international HRM...

---

## **Supports pédagogiques**

### **Mandatory tools for the course**

- Computer

### **Documents in all formats**

- Newspaper articles
- Case studies/texts
- Syllabus

## **Moodle platform**

- Upload of class documents
- Interface to submit coursework
- Assessments

## **Software**

- Pack Office (Word, Excel, PowerPoint, Access)

## **Additional electronic platforms**

Aucun élément de cette liste n'a été coché.

---

## **Bibliographie recommandée**

### **Ouvrages principaux**

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage (11th ed.). McGraw-Hill.

Tricker, B. (2015), Corporate governance: principles, policies, and practices, Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.

Stoner, A. F. & C. Wankel (eds.) (2010), Global sustainability as a business imperative, New York, NY : Palgrave Macmillan.

---

### **Littérature complémentaire**

De Stefano, Bagdadli & Camuffo (2018), The HR role in corporate social responsibility and sustainability: a boundary-shifting literature review, vol; 57, n° 2, p. 549-566.

Fuentes-Garcia, F. J., J. M. Nunez-Tabales & R. Veroz-Herradon (2008), Applicability of Corporate Social Responsibility to Human Resources Management: perspective from Spain, Journal of Business Ethics, n° 82, p. 27-44.

Gond, J. P., J. Igalens, V. Swaen & A. El Akremi (2011), The Human Resources contribution to responsible leadership: an exploration of the CSR-HR interface, Journal of Business Ethics, n° 98, p. 115-132.

---

### **Travaux de recherche de l'EM : Veillez à mobiliser au moins une ressource**

Peuvent être renseignés les manuels coordonnés, les traductions de manuel, les études de cas traduites etc...  
Aucun ouvrage n'a été renseigné.

---

## **Modalités d'évaluation**

## Liste des modalités d'évaluation

**Evaluation intermédiaire / contrôle continu 1** Autre (date, contrôle surprise...) : Deadline by the end of the semester. Details to be informed in class.

Ecrite et orale (60 min) / en groupe / Anglais / pondération : 25 %

Précisions : Work in group. An unjustified absence on the day of the oral presentation implies a 30% penalty on the grade of the absent student.

Cette évaluation sert à mesurer ILO1.2-PGE, ILO1.3-PGE, ILO2.1-PGE, ILO2.3-PGE, ILO3.1-PGE, ILO4.1-PGE

**Evaluation intermédiaire / contrôle continu 2** Autre (date, contrôle surprise...) : Details will be given in class.

Ecrite (15 min) / individuelle / Anglais / pondération : 5 %

Précisions : Peer-assessment provided by students about their experience of work in group. Students who do not provide peer-assessment in due time will be graded "zero" for this activity.

Cette évaluation sert à mesurer ILO2.1-PGE, ILO2.4-PGE

**Evaluation intermédiaire / contrôle continu 3** Autre (date, contrôle surprise...) : Anytime during the semester.

Ecrite (60 min) / individuelle / Anglais / pondération : 10 %

Précisions : Individual assessment (e.g., exercise, case study, etc...).

Cette évaluation sert à mesurer ILO1.2-PGE, ILO1.3-PGE

**Evaluation finale** Semaine d'examens

Ecrite (120 min) / individuelle / Anglais / pondération : 60 %

Cette évaluation sert à mesurer ILO1.1-PGE, ILO1.3-PGE, ILO2.3-PGE, ILO3.1-PGE