

Intitulé de l'UE	International management and Human resources
Section(s)	<ul style="list-style-type: none"> - (3 ECTS) Master en Sciences de l'Ingénieur industriel / orientation Géomètre / Cycle 2 Bloc 2 - (3 ECTS) Master en sciences de l'Ingénieur industriel / orientation Informatique / Cycle 2 Bloc 2 - (3 ECTS) Master en Sciences de l'Ingénieur industriel / orientation Construction / Cycle 2 Bloc 2 - (3 ECTS) Master en Sciences de l'Ingénieur industriel orientation Life data technologies / Cycle 2 Bloc 2

Responsable(s)	Heures	Période
Laurence BARAS	30	Quad 1

Activités d'apprentissage	Heures	Enseignant(s)
Contemporary management pillars	10h	Laurence BARAS
Human resources management	10h	Laurence BARAS
International management	10h	Laurence BARAS

Prérequis	Corequis

Répartition des heures
Contemporary management pillars : 9h de théorie, 1h d'exercices/laboratoires
Human resources management : 8h de théorie, 2h d'exercices/laboratoires
International management : 8h de théorie, 2h d'exercices/laboratoires

Langue d'enseignement
Contemporary management pillars : Anglais
Human resources management : Anglais
International management : Anglais

Connaissances et compétences préalables
Concepts of management, balance sheet and income statement

Objectifs par rapport au référentiel de compétences ARES
Cette UE contribue au développement des compétences suivantes

- S'intégrer et contribuer au développement de son milieu professionnel
 - Travailler en autonomie et en équipe dans le respect de la culture d'entreprise
 - Manager des équipes
 - Élaborer une stratégie de communication
- Entreprendre et innover, dans le cadre de projets personnels ou par l'initiative et l'implication au sein de l'entreprise
 - Prendre en compte les missions, visions stratégiques et enjeux de son cadre professionnel
 - Traduire des stratégies en actions concrètes en s'ajustant à la vision de l'entreprise
 - Intégrer les enjeux sociétaux, économiques et environnementaux dans ses décisions
 - S'impliquer dans la politique d'amélioration de la qualité
 - Participer au développement de la culture de l'entreprise
 - Dépasser les cadres ou les limites d'un problème et apporter des solutions innovantes
- Communiquer face à un public de spécialistes ou de non-spécialistes, dans des contextes nationaux et internationaux
 - Maîtriser les méthodes et les moyens de communication en les adaptant aux contextes et aux publics
 - Communiquer dans une ou plusieurs langues étrangères
 - Intégrer les réalités culturelles dans un contexte national et international
- S'engager dans une démarche de développement professionnel
 - Assumer la responsabilité de ses décisions et de ses choix

Objectifs de développement durable



Éducation de qualité

Objectif 4 Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie

- 4.4 D'ici à 2030, augmenter considérablement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat.
- 4.7 D'ici à 2030, faire en sorte que tous les élèves acquièrent les connaissances et compétences nécessaires pour promouvoir le développement durable, notamment par l'éducation en faveur du développement et de modes de vie durables, des droits de l'homme, de l'égalité des sexes, de la promotion d'une culture de paix et de non-violence, de la citoyenneté mondiale et de l'appréciation de la diversité culturelle et de la contribution de la culture au développement durable.



Travail décent et croissance économique

Objectif 8 Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous

- 8.3 Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent des activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers.
- 8.4 Améliorer progressivement, jusqu'en 2030, l'efficacité de l'utilisation des ressources mondiales du point de vue de la consommation comme de la production et s'attacher à ce que la croissance économique n'entraîne plus la dégradation de l'environnement, comme prévu dans le cadre décennal de programmation relatif à la consommation et à la production durables, les pays développés montrant l'exemple en la matière.



Industrie, innovation et infrastructure

Objectif 9 Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation

- 9.2 Promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et, d'ici à 2030, augmenter nettement la contribution de l'industrie à l'emploi et au produit intérieur brut, en fonction du contexte national, et la multiplier par deux dans les pays les moins avancés.



Consommation et production responsables

Objectif 12 Établir des modes de consommation et de production durables

- 12.6 Encourager les entreprises, en particulier les grandes et les transnationales, à adopter des pratiques viables et à intégrer dans les rapports qu'elles établissent des informations sur la viabilité.
- 12.7 Promouvoir des pratiques durables dans le cadre de la passation des marchés publics, conformément aux politiques et priorités nationales.
- 12.8 D'ici à 2030, faire en sorte que toutes les personnes, partout dans le monde, aient les informations et connaissances nécessaires au développement durable et à un style de vie en harmonie avec la nature.

Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques



Objectif 13 Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions

- 13.1 Renforcer, dans tous les pays, la résilience et les capacités d'adaptation face aux aléas climatiques et aux catastrophes naturelles liées au climat.
- 13.3 Améliorer l'éducation, la sensibilisation et les capacités individuelles et institutionnelles en ce qui concerne l'adaptation aux changements climatiques, l'atténuation de leurs effets et la réduction de leur impact et les systèmes d'alerte rapide.



Partenariats pour la réalisation des objectifs

Objectif 17 Renforcer les moyens de mettre en oeuvre le Partenariat mondial pour le développement durable et le revitaliser

- 17.16 Renforcer le partenariat mondial pour le développement durable, associé à des partenariats multi parti tes permett ant de mobiliser et de partager des savoirs, des connaissances spécialisées, des technologies et des ressources fi nancières, afi n d'aider tous les pays, en parti culier les pays en développement, à att eindre les objecti fs de développement durable.

Acquis d'apprentissage spécifiques

The student will be able to (in written and verbally) :

Describe the differences between managers and employees

Explain the meaning of the term management

Distinguish between the concepts of effectiveness and performance and carry out a performance assessment

Be able to define and explain management and sustainable management;

Be able to define and recognise the personal and technical skills do Managers need

Explain the three key roles of a manager

Describe the four key competencies needed to be a successful manager

Define and explain what Strategic Management is and its four key process steps

Define and explain what design thinking is

Distinguish between management and leadership

Be able to explain the theories of leadership (situational leadership by Hersey and Blanchard) (approach + exercises);

Be able to define and explain the sources (pillars) of modern management, its advantages and disadvantages and its limits: 1)The pre-modern era, 2)The classical school of management, 3) The human relations school, 4) Quantitative approach to management; 5) Social events and conceptions of management and 6) Management today

To be able to comment, explain and compare the different scientific organisations of work (characteristics, advantages and disadvantages especially of the representatives of the classical school):

FAYOL/FAYOLISM: characteristics, functions of the company, administrative function, pillars of management, principles, ...

TAYLOR/TAYLORISM: characteristics of Taylorism, points of view and interests of the employer and the worker (maximum prosperity in particular), application of its principles to industry, lagging work: its causes, principles of OST, Taylorism in France: success and decline, reforms, ...

TOYOTA/TOYOTISM: characteristics, just-in-time principle, 5 zeros

FORDISM: characteristics and differences with Taylorism

Bureaucracy: the Weberian bureaucratic model (MAX WEBER)

The School of Human Relations: ELTON MAYO, etc.

But also: Robert Owen, Hugo Munsterberg, Mary Parker Follett, Chester Barnard,

To be able to explain and comment on Maslow's pyramid, to criticize it and to apply it to one's team when managing people

Be able to identify and explain the six management styles;

Be able to define and explain Michael Porter's analysis: the 5 competitive forces;

Be able to recognise the different strokes and formulate good ones to motivate your staff + exercises;

Human resources management: explain the different staff categories, evaluation and remuneration, ..., well-being at work

International (strategic and sustainable) management: being able to explain its characteristics and points of attention

How to communicate well, to delegate work, to solve problems and solve conflict, to make decision, ...

Be able to explain what risk management is

==>According to the progress of the course

+ exercises

+ To be able to understand and explain the articles seen in class on all subjects

Contenu de l'AA Contemporary management pillars

I. Principles of management :

- What does management mean ?

- How do managers differ from others ? Levels of managers. Efficiency and Effectiveness. What kind of personal and technical skills do Managers need. Key roles

- What is strategic management ? Process. Design thinking.

II. The sources of Contemporary Management

1. The pre-modern era

2. The classical school of management

3. The human relations school

4. Quantitative approach to management

5. Social events and conceptions of management

6. Management today... Sustainable Management

+ be able to understand and explain the articles and case studies seen in class on all subjects.

Contenu de l'AA Human resources management

Leadership versus management

Situational Leadership

Design and Strategic thinking : how and when ? + Systemic analysis

Changing approaches to management

How can I manage human resources : different staff categories, six key management styles, ..., ?

How and when to take a decision ?

How to coach and accompany teams in a changing process ?

Evaluation and remuneration

Well-being at work

Enneagram to solve conflicts

==> according to course progress

Contenu de l'AA International management

Global, international ... sustainable management. Tools towards an ecological transition.

- Culture and ideology

- Good communications :

How to communicate well ? (//intercultural communication)

How to solve problems and conflicts ?

- Bureaucracy and regulatory standards

==> according to course progress

Méthodes d'enseignement

Contemporary management pillars : cours magistral, approche interactive, approche par situation problème, approche avec TIC, étude de cas

Human resources management : cours magistral, approche interactive, approche par situation problème, approche avec TIC, étude de cas

International management : cours magistral, approche interactive, approche par situation problème, approche avec TIC, étude de cas

Supports

Contemporary management pillars : copies des présentations, notes de cours, notes d'exercices, activités sur eCampus

Human resources management : copies des présentations, notes de cours, notes d'exercices, activités sur eCampus

International management : copies des présentations, notes de cours, notes d'exercices, activités sur eCampus

Ressources bibliographiques de l'AA Contemporary management pillars

Business Strategy, The Economist, a guide to effective decision-making, Third Edition, 2015, by Jérémy Kourdi

How Management works ? The concept visually explained, New Edition, 2022, Dorling Kindersley

Human Resource Management, 2019, Sixteenth

Public Speaking Communication Strategies, 2021, Roberto Grasso,? Independently published

Formation : accompagner les équipes à la gestion du changement

Training at Vlerick Business School : Take the lead in Sustainability Management

Ressources bibliographiques de l'AA Human resources management

Business Strategy, The Economist, a guide to effective decision-making, Third Edition, 2015, by Jérémy Kourdi

How Management works ? The concept visually explained, New Edition, 2022, Dorling Kindersley

Human Resource Management, 2019, Sixteenth

Public Speaking Communication Strategies, 2021, Roberto Grasso,? Independently published

Formation : accompagner les équipes à la gestion du changement

Training at Vlerick Business School : Take the lead in Sustainability Management

Ressources bibliographiques de l'AA International management

Business Strategy, The Economist, a guide to effective decision-making, Third Edition, 2015, by Jérémy Kourdi

How Management works ? The concept visually explained, New Edition, 2022, Dorling Kindersley

Human Resource Management, 2019, Sixteenth

Public Speaking Communication Strategies, 2021, Roberto Grasso,? Independently published

Formation : accompagner les équipes à la gestion du changement

Évaluations et pondérations	
Évaluation	Note globale à l'UE
Langue(s) d'évaluation	Anglais
Méthode d'évaluation	Written exam : 70% Oral exam : 30%
Report de note d'une année à l'autre pour l'AA réussie en cas d'échec à l'UE	
Contemporary management pillars : oui Human resources management : oui International management : oui	

Année académique : **2024 - 2025**