



**RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)
PROGRAM STUDI: MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I JAKARTA**

| IDENTITAS MATA KULIAH | | IDENTITAS PENGAMPU MATA KULIAH | |
|-------------------------|----------------|--------------------------------|--|
| KODE MATA KULIAH | MM. 531 | NAMA DOSEN | Dr. Juli Zein MM, dan Dr RAHAYU ENDANG |
| NAMA MATA KULIAH | MSDM STRATEGIK | KELOMPOK/BIDANG | MKB |
| BOBOT MATA KULIAH (SKS) | 3(Tiga) SKS | | |
| SEMESTER | II (Dua) | | |
| MATA KULIAH PRASYARAT | - | | |

| CAPAIAN PEMBELAJARAN LULUSAN (CPL) | |
|------------------------------------|---|
| KODE CPL | UNSUR CPL |
| SIKAP (S) | <ol style="list-style-type: none">1. Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.2. Menjunjung tinggi nilai kemanusiaan.3. Berkontribusi dalam peningkatan mutu kehidupan bermasyarakat, berbangsa, bernegara dan kemajuan peradaban berdasarkan Pancasila.4. Berperan sebagai warga negara yang bangga dan cinta tanah air, memiliki nasionalisme serta rasa tanggung jawab pada Negara dan Bangsa.5. Menghargai keanekaragaman budaya, pandangan, agama, dan kepercayaan, serta pendapat atau temuan orisinal orang lain.6. Taat hukum dan disiplin dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.7. Menginternalisasi semangat kemandirian, norma, dan etika akademik dan profesi.8. Mengembangkan keilmuan secara berkelanjutan. |
| KETRAMPILAN UMUM (KU) | <ol style="list-style-type: none">1. Mampu menerapkan pemikiran logis, kritis, sistematis, dan inovatif dalam konteks pengembangan atau implementasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang memperhatikan |

| | |
|------------------------------|--|
| | <p>dan menerapkan nilai humaniora yang sesuai dengan bidang keahliannya MSDM STRATEGIK.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Mampu menunjukkan kinerja mandiri, bermutu, dan terukur. 3. Mampu menyusun deskripsi saintifik hasil kajian tersebut di atas dalam THESIS, dan mengunggahnya dalam laman perguruan tinggi. 4. Mampu mengambil keputusan secara tepat dalam konteks penyelesaian masalah di bidang keahliannya, berdasarkan hasil analisis informasi dan data. |
| PENGETAHUAN | <ol style="list-style-type: none"> 1. Menguasai konsep teori tentang MSDM STRATEGIK. 2. Menguasai prinsip tentang penyusunan laporan hasil penelitian yang empiris dengan mempertimbangkan dinamika lingkungan bisnis global pada aspek MSDM STRATEGIK. 3. Menguasai dan memprediksi perkembangan lingkungan penelitian bisnis yang secara dinamis berubah pada bidang MSDM STRATEGIK. |
| KETRAMPILAN KHUSUS | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu menyusun, menyajikan laporan hasil penelitian empiris dan ilmiah berbasis perusahaan sesuai dengan standar global yang berlaku pada bidang MSDM STRATEGIK. 2. Mampu mengevaluasi manajemen tata kelola korporat, peran dan tanggung jawab sosial dan lingkungan korporat dan menjunjung tinggi nilai-nilai etika individu dan professional. 3. Mampu mengembangkan pendekatan multi disiplin yang terintegrasi untuk mengevaluasi MSDM strategik dan keputusan bisnis, serta mampu memberikan masukan kepada para eksekutif dalam berbagai penetapan strategi organisasi, budaya dan keputusan bisnis dalam lingkup nasional dan internasional. 4. Mampu berfikir dan berperan sebagai pemimpin manajemen perusahaan guna meningkatkan nilai organisasi dan keputusan strategis, berbasis hasil penelitian empiris dan ilmiah yang mendalam pada bidang MSDM STRATEGIK |
| BAHAN KAJIAN KEILMUAN | <p>Pada mata kuliah ini mahasiswa dibekali dengan pengetahuan dan ketrampilan dengan mengedepankan penguasaan topik utama mengenai pengertian fenomena bisnis terkini untuk memahami MSDM STRATEGIK, mendefinisikan, integrasi antara intuisi dan analisis, melakukan adaptasi perubahan organisasi secara bertahap, dan perusahaan yang berdaya saing tinggi.</p> |
| CP MATA KULIAH (CPMK) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mahasiswa dapat memahami pengertian MSDM STRATEGIK. 2. Mahasiswa dapat menjelaskan identifikasi permasalahan dan issue MDSM STRATEGIK di era Global dan Industrial 4.0. |

| | |
|---------------------------|--|
| | <p>3. Mahasiswa dapat menerapkan mengambil keputusan manajemen yang handal dari aspek MSDM STRATEGIK.</p> <p>4. Mahasiswa dapat menggunakan model MSDM STRATEGIK yang efektif.</p> |
| PENGALAMAN BELAJAR | Pengalaman Belajar mahasiswa diwujudkan dalam mengidentifikasi MSDM STRATEGIK yang dihadapi perusahaan, menyusun penyelesaian masalah bisnis secara organisasional dan mempresentasikan ide gagasan dalam bentuk essay dan harus dikerjakan oleh Mahasiswa selama 1 (satu) Semester |
| DAFTAR REFERENSI | <p>Utama: Mello, Jeffrey A, (2015), Strategic Human Resources Management . 4e th Edition, CENGAGE LEARNING CT USA.</p> <p>Pendukung: (Becker & Smidt, 2016; Florén, Rundquist, & Fischer, 2016; Jabbour & de Sousa Jabbour, 2015; Kianto, Sáenz, & Aramburu, 2017; Malik, Pereira, & Budhwar, 2017; Markoulli, Lee, Byington, & Felps, 2017; Stone & Deadrick, 2015)</p> |

| MIN GGU KE- | KEMAMPUAN AKHIR | MATERI POKOK | REFERENSI | METODE PEMBELAJAR AN | WKT | PENILAIAN | |
|-------------------|---|--|--|---|---------------------------|---|-------------------------------|
| | | | | | | INDIKATOR/ KODE CPL | TEKNIK PENILAIAN/ BOBOT |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1. | Mahasiswa dapat memahami pengertian konteks Strategik HRM dan orientasi Investasi Perusahaan di era Global. | <p>Konteks dari Strategik Human Resources Management.</p> <p>Perspektif adaptasi dan investasi perusahaan di era global dan persaingan ekonomi disruptif.</p> <p>Valuation of assets, Memahami dan mengukur Human Capital.</p> | <p>Mello, Jeffrey A, (2015), Strategic Human Resources Management . 4e th Edition, CENGAGE LEARNING CT USA.</p> <p>Pendukung: (Becker & Smidt, 2016; Florén et al., 2016; Jabbour & de Sousa Jabbour, 2015; Kianto et al., 2017;</p> | <p>Diskusi Kelompok</p> <p>Bentuk: Kuliah</p> | 2 sks x 50 menit | Mahasiswa dapat mengkaji pengertian tentang konteks Strategik HRM dan orientasi Investasi Perusahaan di era Global. | Observasi/ Partisipasi |

| | | | | | | | |
|----|---|--|---|---|---------------------------|--|------|
| | | HR Metriks. Faktor yang mempengaruhi bagaimana orientasi investasi suatu Organisasi. | Malik et al., 2017; Markoulli et al., 2017; Stone & Deadrick, 2015) | | | | |
| 2. | Mahasiswa dapat mengidentifikasi dan menelaah SOCIAL RESPONSIBILITY AND HUMAN RESOURCES MANAGEMENT. Perubahan angkatan kerja secara demografik dan keberagamannya | SOCIAL RESPONSIBILITY AND HUMAN RESOURCES MANAGEMENT. Perubahan angkatan kerja secara demografik dan keberagamannya. Perbedaan generasi. Orientasi pada gender. Tenagakerja dengan keterbatasan fisik, Dimensi lain Perbedaan, Etika Prilaku, CSR dan keberlanjutan. | Idem | Diskusi Kelompok/ Simulasi Bentuk: Kuliah | 2 sks x 50 menit | Mahasiswa dapat mengkaji SOCIAL RESPONSIBILITY AND HUMAN RESOURCES MANAGEMENT. Perubahan angkatan kerja secara demografik dan keberagamannya dari suatu organisasi perusahaan di era industrial 4.0. | Idem |
| 3. | Mahasiswa dapat menjelaskan dan berpikiran kritis tentang Strategic MANAGEMENT. Models of strategic management. Proses dari Strategic management: Pernyataan misi, analisis lingkungan perusahaan, evaluasi diri organisasi, menetapkan tujuan dan sasaran | STARETGIC MANAGEMENT. Models of strategic management. Proses dari Strategic management: Pernyataan misi, analisis lingkungan perusahaan, evaluasi diri organisasi, menetapkan tujuan dan sasaran perusahaan dan setting strategi perusahaan. Strategi perusahaan, bisnit unit strategi, inovasi dan kreativitas sebagai komponen dari strategi perusahaan. | Idem | Diskusi Kelompok Bentuk: Kuliah | 2 sks x 50 menit | Mahasiswa dapat mengkaji peran STARETGIC MANAGEMENT. Models of strategic management. Proses dari Strategic management: Pernyataan misi, analisis lingkungan perusahaan, evaluasi diri organisasi, menetapkan tujuan dan sasaran perusahaan dan setting strategi perusahaan di era Global. | Idem |

| | | | | | | | |
|----|---|---|------|---|---------------------------|--|------|
| | perusahaan dan setting strategi perusahaan berbagai di era global. | Keputusan privatization sebagai bagian dari strategi perusahaan. Critical thinking. | | | | | |
| 4. | Mahasiswa dapat menyusun suatu paradigm Peran strategic pada HRM. Strategik HR Vs Tradisional HR. Outsourcing dan Revamping HR bisnis di era global. | Peran strategic pada HRM. Strategik HR Vs Tradisional HR. Outsourcing dan Revamping HR | Idem | Diskusi Kelompok/ Simulasi Bentuk: Kuliah/ Praktikum | 2 sks x 50 menit | Mahasiswa dapat mengkaji dan menerapkan suatu pemahaman Peran strategic pada HRM. Strategik HR Vs Tradisional HR. Outsourcing dan Revamping HR | Idem |
| 5. | Mahasiswa dapat menalisis peran Perencanaan strategic tenaga kerja di era Global. | Perencanaan strategic tenaga kerja. Maksud dan tujuan Perencanaan strategic tenaga kerja, Tipe dari perencanaan: Aggregate planning, succescion planning dan CEO succescion. Mentoring. | Idem | Diskusi Kelompok/ Simulasi Bentuk: Kuliah/Responsi | 2 sks x 50 menit | Mahasiswa dapat mengkaji Maksud dan tujuan Perencanaan strategic tenaga kerja, Tipe dari perencanaan: Aggregate planning, succescion planning dan CEO succescion. | |
| 6. | Mahasiswa dapat menggunakan berbagai proses dan Perencanaan dan perencanaan ulang dari system kerja. Apa yang dilakukan, dibutuhkan para pekerja dan bagaimana melakukan interface dengan pekerjaan lainnya. Strategik perencanaan ulang dari suatu system kerja. Outsourching dan offsourching. Mergers dan Akuisisi. Dampak dari perkembangan teknologi. Isuees HR dan tantangan yang terkait dengan teknologi. Elework, | Perencanaan dan perencanaan ulang dari system kerja. Apa yang dilakukan, dibutuhkan para pekerja dan bagaimana melakukan interface dengan pekerjaan lainnya. Strategik perencanaan ulang dari suatu system kerja. Outsourching dan offsourching. Mergers dan Akuisisi. Dampak dari perkembangan teknologi. Isuees HR dan tantangan yang terkait dengan teknologi. Elework, | Idem | Diskusi Kelompok/ Simulasi/ Pembelajaran Berbasis Proyek Bentuk: Kuliah/ Responsi | 2 sks x 50 menit | Mahasiswa dapat mengkaji outcome Perencanaan dan perencanaan ulang dari system kerja. Apa yang dilakukan, dibutuhkan para pekerja dan bagaimana melakukan interface dengan pekerjaan lainnya. Strategik perencanaan ulang dari suatu system kerja pada perusahaan di era global. | Idem |

| | | | | | | | |
|----------|---|---|------|--|------------------|--|------|
| | pekerjaan lainnya. Strategik perencanaan ulang dari suatu system kerja. | Pengawasan tenaga kerja dan monitoring, E-HR, Social Networking. Memahami perubahan di era Global. Managing Change. | | | | | |
| 7. | Mahasiswa dapat menggunakan penggambaran employment law. | Employment law. Scope of law, Federal antidiscrimination laws, executive orders, affirmative action and trends in employment litigation. Dan berpikir kritis. | Idem | Simulasi/ Studi Kasus/ Pembelajaran Berbasis Proyek/ Berbasis Masalah Bentuk: Kuliah/ Responsi | 2 sks x 50 menit | Mahasiswa dapat mempelajari dan mengembangkan pemahan tentang employment law. | Idem |
| 8 | UJIAN TENGAH SEMESTER | | | | | | |
| 9. | Mahasiswa dapat menyusun ESSAY 01. | PENGEMBANGAN KEMAMPUAN: Buat Essay dan presentasi tentang: konteks Strategik HRM dan orientasi Investasi Perusahaan di era Global. | Idem | Presentasi dan Diskusi Kelompok/ Simulasi/ Studi Kasus/ Pembelajaran Berbasis pemikiran strategic di bidang pemasaran. | 2 sks x 50 menit | Mahasiswa MEMPRESENTASIKAN ESSAY yang disusun, dengan tema konteks Strategik HRM dan orientasi Investasi Perusahaan di era Global. | Idem |
| 10. | Mahasiswa dapat menyusun ESSAY 02. | Buat Essay dan presentasi: Analisis terhadap Pengawasan tenaga kerja dan monitoring, E-HR, Social Networking. Memahami perubahan di era Global. Managing Change. | Idem | Idem | 2 sks x 50 menit | Mahasiswa MEMPRESENTASIKAN ESSAY yang disusun dengan tema : Analisis terhadap Pengawasan tenaga kerja dan monitoring, E-HR, Social Networking. | Idem |

| | | | | | | | |
|-----|---|--|------|------|---------------------------|--|------|
| | | | | | | Memahami perubahan di era Global. Managing Change. | |
| 11. | Mahasiswa dapat memahami Penerapan dari strategic HRM | Staffing. Perekrutan pegawai. Pegawai ettap dan temprer, internal vs eksternal rqrutment, Kapan dan bilamana secara ekstensif melakukan perekrutan karyawan. Metode perekrutan karyawan. Proses seleksi, interview, testing, referensi dan pengecekan latar belakang. International assignment, dokumentasi untuk karyawan yang eligible. Trend baru dalam staffing. | Idem | Idem | 2 sks x 50 menit | Mahasiswa mempelajari dan mendiskusikan penerapan staffing organisasi. | Idem |
| 12. | Mahasiswa dapat memahami penerapan Training and development dan keuntungannya | Training and development dan keuntungannya. Perencanaan dan strategi training. Needs assesment. Tujuan, rencana, dan penyampaian serta evaluasi. Pengembangan organisasi. Integrasi training dengan kinerja pada system amanjemen dan kompensasi bagi karyawan. | Idem | Idem | 2 sks x 50 menit | Mahasiswa mengkaji. Penerapan proses Training and development dan keuntungannya.. | Idem |
| 13. | Mahasiswa dapat memahami aspek Kineja manajemen dan umpan balik. Menggunakan system. | Kineja manajemen dan umpan balik. Menggunakan system. Who , what and how to evaluate and the measure of evaluation. Pertimbangan lain, untuk menghindari kegagalan dan | Idem | Idem | 2 sks x 50 menit | Mahasiswa mengkaji peran Kineja manajemen dan umpan balik. Menggunakan system bagi pengembangan HRM dan organisasi secara luas di era Global. | Idem |

| | | | | | | | |
|-----|---|--|------|------|------------------|---|--|
| | | meningkatkan kinerja system manajemen. | | | | | |
| 14. | Mahasiswa dapat memahami Kompensasi, equity: internal, external dan individu. | Kompensasi, equity: internal, external dan individu. Legal issue in compentation. Executive compentation. Labour relations. | Idem | Idem | 2 sks x 50 menit | Mahasiswa dapat mengkaji aspek Kompensasi, equity: internal, external dan individu. | Observasi/ Partisipasi/ Unjuk Kerja/ Tes Tertulis |
| 15. | Mahasiswa dapat melakukan pemahaman tentang Employee separation and retention management and global human resources management. | Employee separation and retention management and global human resources management. Turnover, retirement, the relations, Bagaimana Global HRM berbeda dari domestic HRM. Penilaian budaya. Strategig HR Issues in GLOBAL assignments. Repatriation. | Idem | Idem | 2 sks x 50 menit | Mahasiswa dapat melakukan telaah pada Employee separation and retention management and global human resources management. | Idem |
| 16. | UJIAN AKHIR SEMESTER (UAS) | | | | | | |
| | TOTAL | | | | 48 JAM | | 100% |

| PENILAIAN dalam HURUF & Bobot Nilai | | |
|--|--------------------|--------------------|
| Nilai Angka | Nilai Huruf | Nilai Bobot |
| 90,00 – 100 | A | 4 |
| 85,00 – 89,99 | A- | 3.7 |
| 80,00 – 84,99 | B+ | 3.3 |
| 75,00 – 79,99 | B | 3 |
| 70.00– 74,99 | B- | 2.7 |
| 65.00-69.99 | C+ | 2.3 |
| 60.00-64.99 | C | 2 |
| 55.00-59.99 | C- | 1.7 |
| 50.00-54.99 | D+ | 1.3 |

| BOBOT PENILAIAN | | |
|------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| No | Komponen Nilai | Prosentase (%) |
| 1. | Tugas & Quizz | 30% |
| 2. | Ujian Tengah Semester (UTS) | 30% |
| 3. | Ujian Akhir Semester (UAS) | 40% |

| | | |
|-------------|----|-----|
| 45.00-49.99 | D | 1 |
| 40.00-44.99 | D- | 0.7 |
| 0-39.99 | E | 0 |

| RUBRIK PENILAIAN PRESENTASI | | | | |
|-----------------------------|-------------------|--------------------------------------|---------------|-----------|
| NO. | ASPEK PENILAIAN | KRITERIA PENILAIAN | SKOR MAKSIMUM | PENILAIAN |
| 1. | PENYAJIAN | - Persiapan | 10 | |
| | | - Urutan Materi | 15 | |
| | | - Penggunaan Alat Bantu Media dll | 10 | |
| 2. | NASKAH PRESENTASI | - Kesesuaian dengan Proposal/Makalah | 10 | |
| | | - Komposisi Slide | 10 | |
| 3. | PEMAPARAN | - Penggunaan Bahasa Baku | 15 | |
| | | - Kejelasan Isi Presentasi | 15 | |
| 4. | SIKAP | - Penyampaian Materi | 10 | |
| | | - Penampilan | 5 | |
| T O T A L | | | 100 | |

Jakarta, Januari 2019

Menyetujui,
Ketua Program Studi Magister Manajemen

Memeriksa,
Dosen Koordinator Rumpun Mata Kuliah

Menyusun,
Dosen Pengampu Mata Kuliah



(Dr. W Hary Susilo., MM.)
Nip.091.074. NIDN.0328056502.
SERTIFIKAT.11103102004428.

(Prof. Dr. Ismuhadar MM)
NID/NIDN

(Dr. Juli Zein MM)
Nip.

Pedoman Penting:

1. Capaian Pembelajaran Lulusan PRODI (CPL-PRODI) adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap lulusan PRODI yang merupakan internalisasi dari sikap (S), penguasaan pengetahuan (PP), ketrampilan umum (KU) dan ketrampilan khusus (KK) sesuai dengan jenjang prodinya yang diperoleh melalui proses pembelajaran.
2. CP Mata kuliah (CPMK) adalah kemampuan yang dijabarkan secara spesifik dari CPL yang dibebankan pada mata kuliah, dan bersifat spesifik terhadap bahan kajian atau materi pembelajaran mata kuliah tersebut.

3. Kemampuan akhir yang diharapkan (Sub-CPMK) adalah kemampuan yang dijabarkan secara spesifik dari CPMK yang dapat diukur atau diamati dan merupakan kemampuan akhir yang direncanakan pada tiap tahap pembelajaran, dan bersifat spesifik terhadap materi pembelajaran mata kuliah tersebut (diambil dari setiap pertemuan pada bagan analisis instruksional).

Referensi

SAP/Silabus, Rencana dan Jadwal/Study Guide/Text Book/Tugas Terstruktur/Diktat/Slide/Presentasi

Metode Pembelajaran

Diskusi Kelompok/Simulasi/Studi Kasus/Pembelajaran Kolaboratif/Kooperatif/ Berbasis Proyek/ Berbasis Masalah

| No | Metode Pembelajaran Mahasiswa | Kode |
|----|---|------|
| 1 | Small-Group Discussion | SGD |
| 2 | Role-Play & Simulation | RPS |
| 3 | Discovery Learning | DL |
| 4 | Self-Directed Learning | SDL |
| 5 | Cooperative-Learning | CoL |
| 6 | Collaborative-Learning | CbL |
| 7 | Contextual-Learning | CtL |
| 8 | Project-Based Learning | PjBL |
| 9 | Project-Based Learning & Inquiry | PBL |
| 10 | Metode Pembelajaran lain yang secara efektif memfasilitasi pemenuhan Capaian Pembelajaran Lulusan | |

Bentuk: Kuliah/Responsi/Tutorial/Seminar/Praktikum/Praktik Studio/Bengkel/Lapangan

Waktu Pembelajaran

| Pengertian 1 (satu) SKS dalam bentuk Pembelajaran | | | Jam |
|---|---|--------------------------|--------------------------|
| A | Kuliah, Responsi, Tutorial | | |
| | Tatap Muka | Penugasan Terstruktur | Belajar Mandiri |
| | 50 menit/minggu/semester | 60 menit/minggu/semester | 60 menit/minggu/semester |
| B | Seminar atau Bentuk Pembelajaran Lain yang Sejenis | | 2,83 |
| | Tatap Muka | Belajar Mandiri | |
| | 100 menit/minggu/semester | 70menit/minggu/semester | |
| C | Praktikum, Praktik, Studio, praktik Bengkel, Praktik Lapangan, Penelitian, Pengabdian kepada Masyarakat dan/atau Bentuk Pembelajaran lain yang setara | | |
| | 170 menit/minggu/semester | | 2,83 |

Teknik Penilaian

Observasi/Partisipasi/Unjuk Kerja/Tes Tertulis/Tes Lisan/Angket

Teknik Penilaian SIKAP : dapat menggunakan Teknik Penilaian Observasi (Sesuai Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015, Pasal 21 Ayat 3)

Becker, K., & Smidt, M. (2016). A risk perspective on human resource management: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 26(2), 149-165. doi: 10.1016/j.hrmmr.2015.12.001

- Florén, H., Rundquist, J., & Fischer, S. (2016). Entrepreneurial orientation and Human Resource Management: effects from HRM practices. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 3(2), null. doi: doi:10.1108/JOEPP-03-2016-0029
- Jabbour, C. J. C., & de Sousa Jabbour, A. B. L. (2015). Green Human Resource Management and Green Supply Chain Management: linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production*. doi: 10.1016/j.jclepro.2015.01.052
- Kianto, A., Sáenz, J., & Aramburu, N. (2017). Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation. *Journal of Business Research*, 81, 11-20. doi: 10.1016/j.jbusres.2017.07.018
- Malik, A., Pereira, V., & Budhwar, P. (2017). Value creation and capture through human resource management practices. *Organizational Dynamics*. doi: 10.1016/j.orgdyn.2017.09.002
- Markoulli, M., Lee, C. I. S. G., Byington, E., & Felps, W. A. (2017). Mapping Human Resource Management: Reviewing the field and charting future directions. *Human Resource Management Review*, 27(3), 367-396. doi: 10.1016/j.hrmr.2016.10.001
- Stone, D. L., & Deadrick, D. L. (2015). Challenges and opportunities affecting the future of human resource management. *Human Resource Management Review*, 25(2), 139-145. doi: 10.1016/j.hrmr.2015.01.003