

## SYLLABUS DEL CORSO

### Organizzazioni e Gestione delle Risorse Umane

2223-3-E1601N102

---

#### Obiettivi formativi

*1) Conoscenza e comprensione*

Il corso intende offrire a studenti e studentesse una conoscenza dei principali:

- modelli, metodi e strumenti per la gestione delle Risorse Umane (HRM);
- problemi e sfide che la funzione 'gestione delle Risorse Umane' deve tipicamente affrontare nei contesti organizzativi odierni, con particolare riferimento all'introduzione di tecnologie digitali e al benessere delle persone sul lavoro.

*2) Capacità di applicare conoscenza e comprensione*

Attraverso questo insegnamento, studenti e studentesse impareranno a:

- analizzare e applicare i principali modelli, metodi e strumenti di gestione delle Risorse Umane in relazione alle attuali sfide di questa funzione nelle organizzazioni complesse;
- ragionare in modo critico su ruolo e responsabilità di questa funzione nelle organizzazioni contemporanee.

#### Contenuti sintetici

La relazione fra organizzazione e gestione delle risorse umane, in una epoca come la nostra, sempre più caratterizzata da repentine trasformazioni tecnologiche e cambiamenti economici a livello globale, si configura come particolarmente complessa e articolata. Questo insegnamento intende offrire non solo gli strumenti per comprendere funzioni e scopi della Direzione Risorse Umane in un mondo sempre più globalizzato e complesso, ma anche per far ragionare criticamente studenti e studentesse sui rischi e i paradossi della professione HR e della gestione delle Risorse Umane più in generale.

Dopo aver presentato e discusso i principali concetti e strumenti per comprendere la funzione 'Gestione delle Risorse Umane' e la sua relazione con l'organizzazione in generale, ne saranno approfonditi gli aspetti più salienti, quali il legame tra progettazione organizzativa, motivazioni e competenze; il contratto collettivo e quello individuale; lo sviluppo del capitale umano e la gestione della performance; la valorizzazione delle risorse umane e la loro

ricompensazione. In particolare, attraverso focus tematici, si approfondirà il nesso fra introduzione di nuove tecnologie a base informatica e benessere delle persone in organizzazione.

## **Programma esteso**

In una prima parte dell'insegnamento si presenteranno i concetti, gli strumenti e le principali questioni relative alla gestione delle Risorse Umane, da una prospettiva organizzativa e sociologica. In particolare, si esaminerà in che cosa consiste la funzione HR e come il ruolo della direzione HR può essere interpretato e strutturato in relazione all'assetto organizzativo, alla cultura dell'organizzazione, nonché alle competenze.

Successivamente saranno presentati i temi centrali della gestione delle Risorse Umane, con particolare attenzione alla relazione che si stabilisce fra persone, organizzazione e tecnologia. Più specificatamente, saranno affrontati i seguenti quattro 'nodi' del ciclo del valore delle risorse umane, cioè persone, relazioni, prestazione e valorizzazione:

- **Persone:** si analizzeranno le competenze delle persone e le motivazioni che le spingono a partecipare alla vita organizzativa, nonché la programmazione quali-quantitativa del personale;
- **Relazioni:** si indagheranno le relazioni che si instaurano tra organizzazione e persona, in particolare attraverso l'esame del contratto individuale di lavoro e il suo 'rinnovamento' attraverso il contratto psicologico tra l'organizzazione e i suoi collaboratori, con attenzione al ruolo delle relazioni industriali;
- **Performance:** si definiranno le condizioni organizzative che permettono alle persone di realizzare il proprio potenziale, che ha a che fare con l'allineamento di competenze individuali e ruolo, ma anche con la definizione degli spazi, dei tempi e delle modalità di lavoro;
- **Valorizzazione:** si affronterà il tema della valorizzazione delle persone, cioè le modalità attraverso cui le persone sono valutate, remunerate e rese partecipi dei processi organizzativi, con particolare attenzione al tema della diversità, della pluralità e del benessere, anche in relazione all'introduzione di nuove tecnologie.

I temi saranno indagati attraverso la costante discussione di casi studio e articoli, approfondimenti sviluppati in aula, lavori di gruppo, nonché grazie al coinvolgimento di esperti.

## **Prerequisiti**

Conoscenze di base di teoria dell'organizzazione.

## **Metodi didattici**

Lezioni frontali, lavori di gruppo ed esercizi in aula, analisi e discussione di casi, testimonianze di esperti/e.

Le lezioni hanno un taglio interattivo: all'esposizione dei concetti chiave dell'insegnamento si accompagna l'esame di casi e/o esercizi ad hoc e/o approfondimenti co-costruiti con la classe e finalizzati a fare assimilare i concetti.

## **Modalità di verifica dell'apprendimento**

Esame orale.

La prova d'esame verterà sul testo di riferimento e su tutti i materiali aggiuntivi forniti e sviluppati a lezione (reperibili su e-learning). Le domande d'esame saranno finalizzate al controllo intensivo della capacità di riflessione autonoma sui temi del programma d'esame. Verrà inoltre valutato il corretto uso del linguaggio, nonché la capacità di argomentazione. Non sono previste prove in itinere.

## **Testi di riferimento**

In via indicativa, il testo di riferimento è:

- Costa G., Gianecchini M., Risorse umane, IV edizione, 2019, McGrawHill

Altri materiali integrativi, come slide, articoli e casi studio, saranno indicati in dettaglio all'inizio del corso e resi disponibili durante le lezioni. Questi materiali saranno forniti online attraverso la piattaforma e-learning e/o saranno comunque reperibili attraverso la biblioteca dell'Università di Milano-Bicocca.

## **Sustainable Development Goals**

SALUTE E BENESSERE | LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA | IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE

---