UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI MILANO-BICOCCA

SYLLABUS DEL CORSO

Laboratorio di Modelli e Pratiche per la Gestione e lo Sviluppo del Personale - Turno A

2526-2-F5106P049-TA

Area di apprendimento

Area dell'apprendimento esperienziale

Obiettivi formativi

Il laboratorio si propone di sviluppare competenze fondamentali per la gestione strategica e operativa delle Risorse Umane, attraverso la comprensione integrata dei principali processi HR e la sperimentazione di strumenti utilizzati nelle organizzazioni contemporanee.
L'obiettivo è accompagnare gli studenti nell'esplorazione delle più rilevanti aree di intervento HR (selezione, performance management, formazione e sviluppo, total reward, clima e engagement), fornendo elementi teorici, metodologici e pratici utili per analizzare, progettare e gestire attività professionali in ambito Human Resources.

Conoscenza e comprensione

• comprendere le principali funzioni del dipartimento HR e il loro ruolo all'interno del sistema organizzativo;
• familiarizzare con i modelli di gestione delle persone nelle organizzazioni complesse;
• leggere le dinamiche socio-psicologiche che influenzano i processi HR (motivazione, leadership, cultura organizzativa);
• studiare gli strumenti e le metodologie utilizzate nelle diverse aree HR (recruiting, onboarding, valutazione, sviluppo, formazione, compensation, employee relations);
• comprendere le logiche che guidano l'allineamento tra strategia organizzativa e gestione del capitale umano.

Capacità di applicare conoscenza e comprensione

• condurre un'analisi dei bisogni HR partendo dall'esplorazione del contesto organizzativo;

• progettare un semplice processo HR (es. selezione, performance review, percorso di onboarding);
• utilizzare strumenti operativi tipici dell'HR (job description, matrici di competenze, sistemi di valutazione, KPI HR);
• analizzare casi reali di problematiche HR e formulare ipotesi di intervento;
• costruire un project work che simuli un intervento HR completo, dalla diagnosi alla proposta operativa.

Autonomia di giudizio

• Attraverso incontri interattivi basati sulla discussione di casi organizzativi, esercitazioni a piccoli gruppi e l'analisi guidata di materiali (es. filmati) relativi ai contesti di lavoro, gli studenti e le studentesse sono stimolati a sviluppare capacità critiche e di giudizio autonomo nell'interpretazione dei fenomeni psicologici che caratterizzano la gestione del personale.
• Il lavoro in piccolo gruppo favorirà la riflessione critica, il confronto di idee e l'argomentazione delle proprie posizioni.

Abilità comunicative

• Il laboratorio promuove lo sviluppo delle abilità comunicative attraverso la continua interazione tra partecipanti e docente, la discussione dei casi, la partecipazione a lavori di gruppo, con la possibilità di presentare e discutere in aula i risultati con docente e colleghi.
• L'obiettivo è favorire l'apprendimento del linguaggio tipico del contesto delle HR.
• La discussione collettiva dei casi organizzativi e l'analisi guidata dei materiali favoriscono, inoltre, la capacità di ascolto attivo e il confronto costruttivo.

Capacità di apprendere

• Il laboratorio si propone di fornire le basi che consentano a studenti e studentesse di proseguire autonomamente l'approfondimento delle pratiche delle HR.
• In particolare, l'esposizione a casi concreti e la partecipazione attiva ai lavori del laboratorio stimolano l'elaborazione personale dei contenuti, facilitando un approccio critico e autonomo anche in vista dell'applicazione pratica nei contesti lavorativi.

Contenuti sintetici

La funzione Risorse Umane rappresenta oggi una delle leve centrali per la competitività e la sostenibilità delle organizzazioni. Il professionista HR è responsabile di creare le condizioni affinché persone e team possano contribuire efficacemente agli obiettivi aziendali, attraverso processi di selezione, valutazione, sviluppo, engagement e gestione del cambiamento.

Il laboratorio propone un percorso integrato che parte dall'analisi del contesto e delle sue dinamiche, attraversa i principali processi HR e arriva alla progettazione di interventi concreti. Gli studenti sperimenteranno strumenti operativi e approcci metodologici utili alle organizzazioni contemporanee.

• **L'esplorazione del contesto organizzativo**: cultura organizzativa, lettura delle strutture organizzative; mappa delle aree HR.
• **Talent Acquisition**: infrastruttura dei ruoli e job description; il processo di selezione; tecniche di colloquio; strumenti di screening; valutazione del potenziale.
• **Performance Management & Professional Development**: sistemi di valutazione; definizione degli obiettivi; feedback e conversazioni di performance; gestione delle competenze; modelli di sviluppo; piani individuali di crescita; ruolo del learning.
• **People Engagement & Organisational Wellbeing**: clima lavorativo, engagement, wellbeing organizzativo, identità e valori

• **Total Rewards & Employee Relations**: leve retributive; concetti di total reward; differenze tra retribuzione fissa e parti variabili; relazioni industriali, gestione dei conflitti e fondamenti di diritto del lavoro.
• **People Analytics**: il supporto della tecnologia nei processi HR; Intelligenza Artificiale applicata in ambito HR

Programma esteso

Il laboratorio sarà suddiviso in **5 capitoli tematici,** ognuno focalizzato su una componente chiave dell'HR Management:

1. **Occhiali, mappe e confini: l'esplorazione del sistema organizzativo**
   - o Analisi del contesto
   - o Cultura, struttura e ruoli
   - o Mappatura dei processi HR
2. **Talenti che si muovono: selezione, onboarding e valutazione del potenziale**
   - o Recruitment e screening
   - o Tecniche di colloquio
   - o Valutazione delle competenze e del potenziale
3. **Obiettivi, competenze, miglioramento e traiettorie future di crescita: la gestione delle prestazioni e lo sviluppo professionale nelle organizzazioni**
   - o Sistemi di valutazione
   - o Feedback e feedforward
   - o Impostare una performance review efficace
   - o Analisi delle competenze
   - o Learning & Development
   - o Disegno di percorsi di crescita e di successione
4. **Equità, benessere e relazioni: la gestione quotidiana delle persone**
   - o Compensation & Benefits
   - o Piano Welfare a supporto del benessere e del clima organizzativo
   - o Employee Relations e la gestione dei conflitti
5. **Intelligenza Artificiale tra opportunità e resistenze**:
   - o Tecnologia nei processi HR
   - o People Analytics & AI

Project work finale

Gli studenti, suddivisi in gruppi, progettano un intervento HR completo (es. processo di selezione, percorso di onboarding, sistema di performance management, iniziativa di sviluppo competenze).
È prevista inoltre una relazione individuale di riflessione sugli apprendimenti.

Prerequisiti

Nessuno

Metodi didattici

Il laboratorio, che si svolge in lingua italiana, prevede un forte coinvolgimento attivo degli studenti attraverso 8 ore

di didattica frontale partecipata e 16 ore di didattica interattiva utilizzando i seguenti strumenti:

• role-playing e simulazioni di colloquio, feedback e conversazioni di performance;
• esercitazioni su casi reali e analisi di situazioni HR complesse;
• “missioni digitali” utilizzando la gamification per esplorare trend HR contemporanei;
• lavoro in gruppo su materiali aziendali reali (job description, matrici competenze, policy)
• lezioni frontali partecipate e discussioni di gruppo

Le 24 ore saranno distribuite in 6 incontri da 4 ore ciascuno, una volta alla settimana.
L’apprendimento alterna momenti frontali, discussioni guidate e sperimentazioni pratiche, con un forte accento sull’osservazione e sulla riflessione collettiva.

Tutte le attività si svolgono in presenza.

Modalità di verifica dell'apprendimento

• Partecipazione attiva al project work di gruppo.
• Consegna di una relazione finale di bilancio degli apprendimenti. Per gli studenti internazionali è possibile svolgere la relazione finale in inglese.
• Frequenza minima del 75% delle ore.

L’esito positivo consente l’acquisizione dei crediti previsti.

Testi di riferimento

• Avallone, F., & Paplomatas, A. – Salute organizzativa: psicologia del benessere nei contesti lavorativi – Raffaello Cortina.
• Borgogni, L., Petitta, L., & Steca, P. – Competenze nel lavoro: modelli e strumenti – Raffaello Cortina.
• Quaglino, G. P. – La direzione del personale – Raffaello Cortina.
• Camerino, D., & Conway, P. – Psicologia del lavoro nelle organizzazioni – Carocci.
• Kaneklin, C., & Scaratti, G. – Formazione e sviluppo organizzativo – Raffaello Cortina.
• Pontecorvo, C. et al. – Comunicare nella formazione – Carocci.
• Bresciani, P. – La selezione del personale – FrancoAngeli.
• Gherardi, S. – Apprendimento e conoscenza nelle organizzazioni – Il Mulino.
• Costa, G., & Gianecchini, M. – Risorse Umane – McGraw-Hill Education
• Ulrich, D. – Human Resource Champions – Harvard Business School Press.
• Ulrich, D., Brockbank, W. – The HR Value Proposition – Harvard Business Press.
• Armstrong, M. – Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice – Kogan Page
• Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. – Human Resource Management – McGraw-Hill.
• Garavan, T., McGuire, D. – Human Resource Development: Theory and Practice – Sage.
• Aguinis, H. – Performance Management – Pearson.
• Pulakos, E. – Performance Management: A New Approach for Driving Business Results – Wiley.
• Robbins, S. P., & Judge, T. A. – Organizational Behavior – Pearson.
• Schein, E. H. – Organizational Culture and Leadership – Jossey-Bass.
• Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. – Primal Leadership – Harvard Business School Press.
• Kotter, J. P. – Leading Change – Harvard Business Press.
• Yukl, G. – Leadership in Organizations – Pearson.
• Hackman, J. R. – Leading Teams – Harvard Business School Press.

Sustainable Development Goals

PARITÁ DI GENERE | LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA