



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI MILANO-BICOCCA

SYLLABUS DEL CORSO

Teorie e Strumenti per la Gestione e lo Sviluppo del Personale

2627-3-E2401P120

Area di apprendimento

Contenuti teorici e competenze per descrivere e modificare le relazioni tra gli individui e i processi psicosociali sottostanti ai gruppi, alle organizzazioni e ai sistemi sociali

Obiettivi formativi

Conoscenza e comprensione

- Concetti, terminologia e principali processi della gestione e dello sviluppo delle risorse umane nelle organizzazioni;
- Evoluzione della funzione HR e principali cambiamenti organizzativi, economici e sociali che influenzano le pratiche di gestione delle persone, anche con riferimento alle implicazioni etiche e alle professionalità coinvolte.

Capacità di applicare conoscenza e comprensione

- Capacità di leggere e capire criticamente una concreta struttura organizzativa, a partire dagli organigrammi, nelle sue connessioni con le dimensioni tecniche e culturali
- Capacità di applicare in modo critico le teorie alle principali problematiche di gestione del personale

Autonomia di giudizio

Attraverso lezioni interattive basate sulla discussione di casi organizzativi, esercitazioni pratiche in piccoli gruppi e l'analisi di filmati relativi a situazioni lavorative reali, gli studenti e le studentesse sono stimolati a sviluppare capacità critiche e di giudizio autonomo nell'interpretazione delle pratiche e delle strategie di gestione e sviluppo del personale. L'intero impianto del corso è pensato per allenare la capacità di analizzare problemi complessi,

valutare soluzioni alternative e argomentare in modo consapevole le proprie posizioni. Il confronto con professionisti del settore, infine, favorisce la riflessione autonoma su approcci, esperienze concrete e decisioni organizzative.

Abilità comunicative

Il corso sostiene lo sviluppo delle abilità comunicative tramite attività in aula che richiedono la presentazione e la discussione in gruppo dei risultati delle esercitazioni pratiche, nonché l'analisi condivisa di casi e testimonianze aziendali. Queste attività, insieme al confronto con i professionisti, favoriscono l'uso di un linguaggio tecnico appropriato al contesto della gestione delle risorse umane e stimolano la capacità di esporre con chiarezza e coerenza idee, strategie e riflessioni critiche.

Capacità di apprendere

Il corso fornisce strumenti concettuali e metodologici che consentono a studenti e studentesse di proseguire autonomamente lo studio dei temi trattati anche al di fuori delle ore di lezione. L'accesso al materiale didattico tramite la piattaforma e-learning, supporta l'apprendimento individuale e consente di riprendere e approfondire i contenuti affrontati in aula. Le attività didattiche con un taglio applicativo e il confronto con i professionisti, contribuiscono a sviluppare un approccio attivo e riflessivo allo studio, utile sia per la prosecuzione della formazione sia per la preparazione alla pratica professionale.

Contenuti sintetici

La gestione e lo sviluppo delle risorse umane costituiscono per i laureati in discipline psicologiche un rilevante ambito di intervento professionale. Il corso approfondisce i principali processi che ne definiscono la pratica organizzativa: analisi del lavoro, selezione, formazione e sviluppo, valutazione della performance e gestione delle carriere. Particolare attenzione sarà dedicata all'evoluzione della funzione HR e ai cambiamenti organizzativi, economici e sociali che incidono trasversalmente su tutte le attività di gestione e sviluppo delle persone, con l'obiettivo di offrire una lettura concreta delle dinamiche, degli strumenti e dei linguaggi propri delle organizzazioni.

Programma esteso

- Lo sviluppo storico della gestione e sviluppo delle risorse umane;
- La job analysis;
- La selezione del personale;
- Formazione e sviluppo delle risorse umane;
- Valutazione e gestione della performance.
- Gestione delle carriere;
- Relazioni con i dipendenti;
- Cenni sulla remunerazione;
- Impatto delle tecnologie sulla gestione e sviluppo delle risorse umane.

Prerequisiti

Si consiglia di aver già sostenuto un esame di psicologia del lavoro e delle organizzazioni, poiché potrebbe facilitare la comprensione dei contenuti del corso.

Metodi didattici

16 lezioni saranno svolte in modalità erogativa in presenza;

12 lezioni saranno svolte in modalità interattiva, sempre in presenza. In quest'ultimo caso, le lezioni includeranno la presentazione e la discussione di casi organizzativi, la realizzazione di esercitazioni pratiche a piccoli gruppi sulla maggior parte degli argomenti del corso e la visione e commento di filmati relativi al lavoro. Infine, verranno invitati alcuni professionisti del settore che porteranno a lezione la loro esperienza sui diversi temi trattati.

Il materiale (in particolare le slide delle lezioni, i testi dei casi organizzativi e, quando possibile, i filmati) viene reso disponibile sulla pagina e-learning del corso, perché sia fruibile anche dagli studenti e dalle studentesse non frequentanti.

Gli studenti/le studentesse Erasmus possono contattare la docente per concordare la possibilità di studiare su una bibliografia in lingua inglese e/o la possibilità di sostenere l'esame in inglese.

Modalità di verifica dell'apprendimento

L'esame è scritto (domande aperte). Alcune di queste domande prevedono la soluzione di problemi tipici delle risorse umane. Le domande sono volte ad accertare la conoscenza dei contenuti; la capacità di fare esempi di applicazione pratica dei contenuti studiati; la capacità di fare collegamenti tra i diversi punti di vista e i diversi strumenti studiati per ciascuna attività delle risorse umane; la capacità di analizzare criticamente i vantaggi e gli svantaggi dei diversi metodi normalmente in uso nella gestione delle risorse umane.

Non sono previste prove in itinere.

La valutazione finale tiene conto del punteggio complessivo ottenuto nella prova, secondo la seguente scala di valutazione:

18: conoscenza appena sufficiente dei contenuti essenziali; capacità applicative, interpretative e argomentative minime; linguaggio tecnico limitato o poco preciso.

19–22: conoscenza sufficiente dei contenuti fondamentali, con alcune incertezze nell'applicazione e/o nell'interpretazione; uso ancora parziale del linguaggio tecnico.

23–26: conoscenza discreta e sostanzialmente corretta; buona capacità di applicare e comprendere i contenuti, pur con qualche imprecisione; linguaggio tecnico generalmente appropriato.

27–30: conoscenza solida e articolata; buona padronanza dei contenuti, capacità di interpretarli criticamente e di discuterli con autonomia; uso preciso del linguaggio tecnico.

30 e lode: conoscenza ampia, approfondita e pienamente padroneggiata; eccellente capacità di analisi critica, interpretazione e argomentazione autonoma; linguaggio tecnico preciso e pienamente appropriato.

Testi di riferimento

Informazioni dettagliate circa il materiale didattico saranno pubblicate sulla pagina e-learning associata al corso.

Sustainable Development Goals

LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA | IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE
