



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI MILANO-BICOCCA

SYLLABUS DEL CORSO

Organizzazione, Gestione delle Risorse Umane e Diversity Management

2627-2-E1602N017

Obiettivi formativi

L'insegnamento di "Organizzazione, Gestione delle Risorse Umane e Diversity Management" consente a studentesse e studenti di sviluppare le 5 aree di competenza attese, come da Descrittori di Dublino (DdD). In particolare:

DdD 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;
- problemi e sfide che la funzione 'gestione delle risorse umane' deve tipicamente affrontare nei contesti organizzativi odierni, con particolare attenzione alla gestione delle diversità e all'adozione e uso di tecnologie digitali.

DdD 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 diverse organizzazioni odierne;
- ragionare in modo critico su ruolo e responsabilità di questa funzione nelle organizzazioni contemporanee, con particolare riferimento ai temi della diversità e dell'inclusione.

DdD 3) Autonomia di giudizio

Attraverso questo insegnamento, studenti e studentesse saranno autonomi nel:

- Analizzare criticamente un problema di gestione delle risorse umane e identificare gli strumenti della funzione più appropriati alla sua risoluzione.
- Valutare autonomamente l'appropriatezza degli strumenti disponibili alla funzione, in relazione al contesto organizzativo, sviluppando un approccio al contempo rigoroso e critico.

DdD 4) Abilità comunicative

Attraverso questo insegnamento, studenti e studentesse saranno in grado di:

- Esprimere in modo chiaro e rigoroso i concetti appresi, sia in forma orale che scritta, utilizzando una terminologia appropriata.
- Argomentare in modo coerente problemi, relative soluzioni nonché le questioni principali che attengono all'ambito della gestione HR, con particolare attenzione ai temi di diversità e inclusione?.

DdD 5) Capacità di apprendere

L'insegnamento consentirà a studenti e studentesse di:

- Sviluppare le capacità di apprendimento necessarie per intraprendere con successo studi successivi che richiedano una comprensione profonda di strumenti propri della funzione 'gestione delle risorse umane' in chiave contemporanea
- Acquisire un metodo di studio autonomo e rigoroso che consenta di approfondire le proprie conoscenze e di affrontare nuovi argomenti correlati alla gestione delle risorse umane in modo indipendente.

Contenuti sintetici

La relazione fra organizzazione e gestione delle risorse umane, in un'epoca come la nostra, sempre più caratterizzata da repentine trasformazioni tecnologiche e cambiamenti economici a livello globale, si configura come particolarmente articolata. Questo insegnamento intende offrire non solo gli strumenti per comprendere funzioni e scopi della funzione 'gestione delle risorse umane' nelle odierne organizzazioni, 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, con particolare attenzione ai temi della diversità e della sua valorizzazione.

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; la selezione del personale; relazione fra mercati del lavoro, sistemi di carriera e valorizzazione delle diversità; il contratto psicologico. Tali questioni verranno approfondite anche attraverso focus tematici più specifici.

Programma esteso

Il corso presenta i concetti, gli strumenti e le principali questioni relative alla gestione delle risorse umane, da una prospettiva organizzativa e sociologica. In particolare, si affronteranno in modo sistematico 4 temi, interconnessi fra loro, con un'attenzione particolare alle implicazioni per la diversità e l'inclusione:

1. Che cos'è la funzione HR: definizione e perimetro di azione

La funzione di gestione delle risorse umane (in breve, HR) riguarda l'insieme di attività e responsabilità dedicate alla gestione delle persone all'interno dell'organizzazione. Comprende la pianificazione, l'acquisizione, lo sviluppo e la valorizzazione del capitale umano, con l'obiettivo di sostenere il funzionamento e il raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione.

2. Come è organizzata la funzione HR: strategia e organizzazione della funzione

La funzione è chiamata a definire strategie e modelli organizzativi coerenti con gli obiettivi dell'organizzazione. Ciò implica progettare politiche e pratiche di gestione del personale che supportino lo sviluppo dell'organizzazione, favoriscano il coordinamento tra le diverse unità e garantiscano coerenza tra strategia, struttura organizzativa e gestione delle persone.

3. Quali sono i nodi centrali della funzione HR

La funzione può essere letta come un ciclo di creazione di valore che si articola attorno ad alcuni nodi principali: persone, ovvero le competenze, le conoscenze e le caratteristiche individuali presenti nell'organizzazione; relazioni, intese come le dinamiche di collaborazione, comunicazione e fiducia tra individui e gruppi; prestazione, cioè i risultati e i contributi delle persone al raggiungimento degli obiettivi organizzativi; valorizzazione, che riguarda il riconoscimento, lo sviluppo e la crescita professionale delle persone.

4. Di cosa si occupa la funzione HR

Un'attenzione particolare è rivolta alla pluralità delle motivazioni e delle competenze delle persone, nonché alla valorizzazione delle diversità presenti nei contesti organizzativi. In questo ambito assumono rilievo il processo di reclutamento e selezione, attraverso cui l'organizzazione individua e assume nuovi collaboratori, e la costruzione del contratto psicologico, cioè l'insieme delle aspettative reciproche tra lavoratore e organizzazione. A questo si collega anche l'employer branding, ovvero l'insieme delle strategie con cui un'organizzazione costruisce e comunica la propria attrattività come luogo di lavoro.

I temi saranno indagati attraverso casi studio e articoli, approfondimenti e il possibile coinvolgimento di esperti/e.

Prerequisiti

Conoscenze di base di teoria dell'organizzazione*

*Come lettura propedeutica si consiglia il capitolo 2 del manuale: Catino, M & Tirabeni, L (2023). Fondamenti di organizzazione. Il Mulino. Bologna.

Metodi didattici

Lezioni frontali con un taglio interattivo: all'esposizione dei concetti chiave dell'insegnamento si accompagna l'esame di casi e/o esercizi ad hoc e/o approfondimenti finalizzati a fare assimilare i concetti. Il Corso si compone di 56 ore, di cui indicativamente il 50% con didattica erogativa (DE) (lezioni frontali con utilizzo di slides, audio e video) e il 50% con didattica interattiva (DI) (esercitazioni, lavori in sottogruppo, analisi di casi). Si noti che alcune lezioni DE potranno essere erogate in modalità da remoto asincrona per una percentuale comunque inferiore al 15% del totale.

Modalità di verifica dell'apprendimento

Esame solo scritto con domande a risposta multipla e domande aperte riguardanti tutto il programma. Il programma d'esame è costituito dal manuale di riferimento e da tutti i materiali integrativi presenti su elearning. In particolare, le domande a risposta multipla servono per il controllo estensivo della preparazione sul programma d'esame; mentre quelle aperte sono finalizzate al controllo intensivo sulle capacità di riflessione autonoma su punti critici del programma. Verranno altresì valutati la proprietà di linguaggio e la capacità di argomentazione.

Non sono previste prove in itinere.

Non è previsto il salto d'appello.

N.B. Dal termine del corso (dicembre 2026) il Programma d'Esame dettagliato (con riferimenti puntuali al testo adottato e ai casi/approfondimenti) è reso disponibile sulla e-learning e rimane valido per tutti gli appelli dell'a.a. in

CORSO.

Testi di riferimento

Tirabeni, L. (2025). *Organizzazione, Gestione delle Risorse Umane e Diversity Management*. McGraw Hill. 230 pp. ISBN: 9798219067129.

Il testo è disponibile presso la libreria Cortina Bicocca oppure online sulle principali piattaforme.

Altri materiali integrativi, come slide, articoli e casi studio, saranno anch'essi 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 | PARITÀ DI GENERE | LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA | IMPRESE,
INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE | RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE
