Logo Image not found or type unknown

PROGRAMMA DEL CORSO DI ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

SETTORE SCIENTIFICO

SECS-P/10

CFU

10

SETTORE SCIENTIFICO DISCIPLINARE

/**/
SECS-P/10

ANNO DI CORSO

/**/
II Anno

TIPOLOGIA DI ATTIVITÀ FORMATIVA

/**/
Caratterizzante X

Base q

Affine q

Altre attività q

NUMERO DI CREDITI

/**/
10 CFU

DOCENTE

/**/
Isabella Bonacci, Stefano Di Lauro, Irene Pescatore

MODALITÀ DI ISCRIZIONE E DI GESTIONE DEI RAPPORTI CON GLI STUDENTI

/**/
L'iscrizione ed i rapporti con gli studenti sono gestiti mediante la piattaforma informatica che permette l'iscrizione ai corsi, la fruizione delle lezioni, la partecipazione a forum e tutoraggi, il download del materiale didattico e la comunicazione con il docente. Un tutor assisterà gli studenti nello svolgimento di queste attività.

OBIETTIVI FORMATIVI SPECIFICI

/**/
Il corso ha l'obiettivo di fornire gli elementi base teorici e concettuali per la comprensione delle problematiche organizzative, collegate alle RU. In particolare, saranno affrontati i temi del ruolo delle persone, delle relazioni e della valorizzazione delle risorse umane, anche con riferimento ai possibili strumenti applicativi. Una specifica attenzione sarà data alle imprese in fase di start-up.

RISULTATI DI APPRENDIMENTO SPECIFICI

/**/
Conoscenza e capacità di comprensione

Il corso intende fornire le conoscenze di base metodologiche degli strumenti teorici e applicativi per comprendere il funzionamento dell'organizzazione e delle relazioni che si attivano. Un'attenzione specifica è dedicata alle competenze distintive di chi vuole fare impresa in coerenza con la mission dell'Ateneo e agli strumenti a disposizione dell'imprenditore per una efficace gestione delle risorse umane. Lo studio di tali tematiche permetterà allo studente di comprendere tecniche e strumenti di pianificazione delle risorse umane con particolare attenzione alla motivazione e all'engagement nello sviluppo della produttività aziendale.

Capacità di applicare conoscenza e comprensione

Nel corso sono presenti esempi applicativi che affiancano gli argomenti metodologici, al fine di permettere allo studente di applicare quanto appreso durante le lezioni, con l'obiettivo di usare empiricamente le formule presentate e, soprattutto, cogliere gli impatti delle varie decisioni. Vengono inoltre fornite conoscenze basilari dell'Impresa 2.0 e strumenti web, per una migliore comprensione e applicazione di quanto appreso nel corso.

Autonomia di giudizio

Lo studio degli strumenti manageriali, in un'ottica critica applicativa, affiancato da esempi ed esercitazioni, permetterà allo studente di acquisire e migliorare la propria capacità di giudizio. In questo modo egli sarà capace di comprendere quale strumento è più appropriato all'analisi in oggetto e come interpretare correttamente i risultati ottenuti.

Abilità comunicative

La presentazione e il commento durante il corso casi aziendali, permette di acquisire un linguaggio tecnico appropriato e di una terminologia specialistica adeguata all’argomento.

Lo sviluppo di abilità comunicative, sia orali che scritte, sarà anche stimolato attraverso la didattica interattiva, con la redazione di elaborati da parte dello studente e l’accesso alla videoconferenza. Si forniscono inoltre le basi tecniche di alcuni strumenti di Project Management per migliorare e stimolare le capacità comunicative e progettuali

Capacità di apprendimento

La capacità di apprendimento sarà stimolata attraverso la somministrazione di esercitazioni applicative, caricate in piattaforma nella sezione elaborati, finalizzata anche a verificare l’effettiva comprensione degli argomenti trattati. Altri strumenti didattici integrativi online, quali documenti ufficiali, articoli di riviste e link a siti specifici, permettono di migliorare e sviluppare la capacità di apprendimento.

PROGRAMMA DIDATTICO

/**/
1 - Le basi dell'organizzazione

2 - La microstruttura del lavoro e la progettazione delle attività 3 - Le forme della microstruttura del lavoro 4 - L'analisi organizzativa: Il Gruppo 5 - Caratteristiche dei gruppi 6 - Gli stadi di sviluppo del gruppo 7 - Team working 8 - L'analisi organizzativa: l'azienda 9 - L'interdipendenza e i meccanismi di coordinamento 10 - Organigramma strutturale e modello semplice 11 - Decision making 12 - Outsourcing e internazionalizzazione 13 - La sovrastruttura 14 - La cultura organizzativa 15 - L'analisi organizzativa: il network 16 - Cambiamento della cultura organizzativa 17 - Cambiamento organizzativo 18 - Gestione del cambiamento organizzativo 19 - Clima organizzativo 20 - Management e leadership 21 - Teorie e modelli di leadership 22 - Conoscenza e apprendimento 23 - Il Diversity Management 24 - Project Management 25 - La gestione strategica delle Human Resource 26 - La progettazione dell'assetto organizzativo delle Human Resource 27 - La relazione tra strategia, struttura e gestione delle RU 28 - La progettazione e le configurazioni della Direzione Risorse Umane (DRU) 29 - Le competenze della funzione Human Resource 30 - Il ciclo del valore delle risorse umane 31 - Capitale umano, capitale sociale, capitale organizzativo 32 - Il comportamento individuale e la motivazione al lavoro 33 - Il lavoro nell'economia della conoscenza 34 - La flessibilità e le nuove forme di lavoro 35 - Le competenze e la relativa valutazione 36 - Intelligenza emotiva e culturale 37 - La creatività organizzativa 38 - La comunicazione organizzativa per creare un'identità comune e condivisa 39 - L'Human Resources Planning 40 - Il sistema di valutazione delle Human Resource 41 - Gli strumenti di valutazione delle Human Resources 42 - Human Resources e digital trasformation 43 - Il Work-life Balance nelle politiche di gestione delle risorse umane 44 - L'Artificial Intelligence e i processi di selezione del personale 45 - L'innovazione nel Recruiting: la Gamification 46 - Contratto giuridico e contratto psicologico 47 - L'employer engagement, commitment, identificazione 48 - L'employer branding 49 - People management 50 - Le soft skills e la formazione 51 - E-learning e net-learning 52 - Sviluppare il capitale umano: il modello di Kirkpatrick 53 - Lifelong learning: l'apprendimento permanente 54 - Reverse learning: disimparare le toxic skill 55 - Le Start-Up 56 - Capacità e Competenze per lo Start-Upper 57 - Start-up e People Analitycs 58 - Humanistic Management 4.0 59 - Creazione e pianificazione di una start-up 60 - Sostenibilità Testimonianze Sole 24Ore Formazione 1 - Il fattore "S" (Social) di ESG 2 - Definizione ed evoluzione del welfare aziendale 3 - Welfare aziendale e sostenibilità 4 - Progettare un piano di welfare aziendale ad impatto 5 - La "S" in azienda: le politiche di DEI, welfare aziendale e stakeholder 6 - La Certificazione della parità di genere 7 - La normativa fiscale sottesa al welfare aziendale 8 - Esempi di politiche HR efficaci in tema di DEI e welfare

TIPOLOGIE DI ATTIVITÀ DIDATTICHE PREVISTE E RELATIVE MODALITÀ DI SVOLGIMENTO

/**/
Ogni Macro-argomento è articolato in 15-17 videolezioni da 30 min. corredate da dispense, slide e test di apprendimento.

Per ogni insegnamento sono previste sino a 6 videolezioni (n.1 CFU) di didattica innovativa secondo modalità definite dal docente di riferimento.

Le videolezioni sono progettate in modo da fornire allo studente una solida base di competenze culturali, logiche e metodologiche atte a far acquisire capacità critiche necessarie ad esercitare il ragionamento matematico, anche in una prospettiva interdisciplinare, a vantaggio di una visione del diritto non meramente statica e razionale, bensì quale espressione della società e della sua incessante evoluzione.

Il modello didattico adottato prevede sia didattica erogativa (DE) sia didattica interattiva (DI):

La didattica erogativa (DE) prevede l'erogazione in modalità asincrona delle videolezioni, delle dispense, dei test di autovalutazioni predisposti dai docenti titolari dell'insegnamento; la metodologia di insegnamento avviene in teledidattica. La didattica interattiva (DI) comprende il complesso degli interventi didattici interattivi, predisposti dal docente o dal tutor in piattaforma, utili a sviluppare l'apprendimento online con modalità attive e partecipative ed è basata sull'interazione dei discenti con i docenti, attraverso la partecipazione ad attività didattiche online.
Sono previsti interventi brevi effettuati dai corsisti (ad esempio in ambienti di discussione o di collaborazione, in forum, blog, wiki), e-tivity strutturate (individuali o collaborative), sotto forma tipicamente di produzioni di elaborati o esercitazioni online e la partecipazione a web conference interattive.

Nelle suddette attività convergono molteplici strumenti didattici, che agiscono in modo sinergico sul percorso di formazione ed apprendimento dello studente. La partecipazione attiva alle suddette attività ha come obiettivo quello di stimolare gli studenti lungo tutto il percorso didattico e garantisce loro la possibilità di ottenere una valutazione aggiuntiva che si sommerà alla valutazione dell'esame finale.

Per le attività di autoapprendimento sono previste 180 ore di studio individuale.

L'Ateneo prevede 7 h per ogni CFU articolate in 6 h di didattica erogativa (DE) e 1 h di didattica interattiva (DI).

Nel computo delle ore della DI sono escluse le interazioni a carattere orientativo sui programmi, sul cds, sull'uso della piattaforma e simili, che rientrano un semplice tutoraggio di orientamento. Sono altresì escluse le ore di tutorato didattico disciplinare, cioè la mera ripetizione di contenuti già proposti nella forma erogativa attraverso colloqui di recupero o approfondimento one-to-one.

MODALITÀ E CRITERI DI VALUTAZIONE DELL'APPRENDIMENTO

/**/
La partecipazione alla didattica interattiva (DI) ha la finalità, tra le altre, di valutare lo studente durante l'apprendimento in itinere.

L'esame finale può essere sostenuto in forma scritta o in forma orale; lo studente può individuare, in autonomia, la modalità di svolgimento della prova, sempre rispettando la calendarizzazione predisposta dall'Ateneo. L'esame orale consiste in un colloquio nel corso del quale il docente formula almeno tre domande. L'esame scritto consiste nello svolgimento di un test a risposta multipla con 31 domande. Per ogni domanda lo studente deve scegliere una delle 4 possibili risposte. Solo una risposta è corretta. Sia i quesiti in forma orale che i quesiti in forma scritta sono formulati per valutare il grado di comprensione delle nozioni teoriche e la capacità di sviluppare il ragionamento utilizzando le

nozioni acquisite. I quesiti che richiedono l'elaborazione di un ragionamento consentiranno di valutare il livello di competenza e l'autonomia di giudizio maturati dallo studente. Le abilità di comunicazione e la capacità di apprendimento saranno valutate attraverso le interazioni dirette tra docente e studente che avranno luogo durante la fruizione del corso (videoconferenze, e-tivity report, studio di casi elaborati) proposti dal docente o dal tutor.

CRITERI DI MISURAZIONE DELL'APPRENDIMENTO E ATTRIBUZIONE DEL VOTO FINALE

/**/
Sia lo svolgimento dell'elaborato, sia la presenza attiva durante le web conference prevedono un giudizio, da parte del docente, fino a un massimo di 2 punti. Lo studente può prendere parte ad entrambe le attività ma la votazione massima raggiungibile è sempre di 2 punti.

La valutazione proveniente dallo sviluppo dell'elaborato può essere pari a 0, 1 o 2 punti.

La valutazione derivante dalle web conference è strutturata tramite lo svolgimento, al termine della stessa, di un test finale a risposta multipla che può garantire da 0 a 1 punto.

È data facoltà allo studente di partecipare o meno alla didattica interattiva.

La valutazione finale ha lo scopo di misurare il raggiungimento degli obiettivi di apprendimento definiti alla base dell'insegnamento. Il giudizio riguarda l'intero percorso formativo del singolo insegnamento ed è di tipo sommativo.
Il voto finale dell'esame di profitto tiene conto del punteggio che lo studente può aver ottenuto partecipando correttamente alla didattica interattiva e deriva, quindi, dalla somma delle due valutazioni. Il voto derivante dalla didattica interattiva verrà sommato al voto dell'esame se quest'ultimo sarà pari o superiore a diciotto trentesimi.
Il voto finale è espresso in trentesimi. Il voto minimo utile al superamento della prova è di diciotto trentesimi.

Ciascun test dovrà essere composto da 31 domande, così da garantire la possibilità di conseguire la lode, in ottemperanza alle norme Europee sul Diploma Supplement. L'attribuzione della lode è concessa esclusivamente allo studente che ha risposto positivamente alle prime 30 domande.

ATTIVITÀ DI DIDATTICA EROGATIVA (DE)

/**/
è 60 Videolezioni + 60 test di autovalutazione Impegno totale stimato: 60 ore

ATTIVITÀ DI DIDATTICA INTERATTIVA (DI) ED E-TIVITY CON RELATIVO FEED-BACK AL SINGOLO STUDENTE DA PARTE DEL DOCENTE O DEL TUTOR

/**/
è Redazione di un elaborato

- è Partecipazione a web conference
- è Svolgimento delle prove in itinere con feedback
- è Svolgimento della simulazione del test finale

Totale 10 ore

MATERIALE DIDATTICO UTILIZZATO

è Videolezioni

è Dispense predisposte dal docente e/o slide del docente

è Testo di riferimento suggerito dal docente (facoltativo)

G. Costa, M. Gianecchini, Risorse Umane, McGraw-Hill, 2005 P. De Vita, R. Mercurio, F. Testa, Organizzazione Aziendale: assetto e meccanismi di relazione, Giappichelli Ed. Torino, 2007
Il materiale didattico è sempre disponibile in piattaforma e consultabile dallo studente nei tempi e nelle modalità ad egli più affini.