



UNIVERSITÀ DI PISA

GESTIONE RISORSE UMANE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE

MARIACRISTINA BONTI

Anno accademico

2019/20

CdS

STRATEGIA, MANAGEMENT E
CONTROLLO

Codice

584PP

CFU

9

Moduli	Settore/i	Tipo	Ore	Docente/i
GESTIONE DELLE RISORSE UMANE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE	SECS-P/10	LEZIONI	63	MARIACRISTINA BONTI ANTONINO BORGESE

Obiettivi di apprendimento

Conoscenze

Il corso si pone l'obiettivo di fornire agli studenti un insieme di conoscenze di base e avanzate volte a comprendere i criteri e le valutazioni che orientano le scelte di politica e gestione delle risorse umane in maniera coordinata con la strategia aziendale. Insieme alle politiche e agli strumenti di gestione delle risorse umane, il corso intende altresì focalizzare l'attenzione sui modelli di gestione delle risorse umane basate sulle competenze, al fine di coglierne le peculiarità a livello individuale e organizzativo.

L'impostazione del corso intende integrare un inquadramento di tipo teorico (modelli, approcci e metodologie) con uno pratico (politiche, sistemi, strumenti e pratiche), grazie all'apertura alle esperienze e alle prassi aziendali più diffuse, e sviluppare la capacità di gestione delle risorse umane quale competenza di general management fondamentale e indispensabile per quanti operano all'interno di tutte le funzioni aziendali, per valorizzare le stesse competenze di natura prettamente tecnica.

In particolare, al termine del corso lo studente avrà acquisito le principali conoscenze di base e avanzate per:

- comprendere la natura del legame fra la gestione delle risorse umane (GRU) e le strategie aziendali al fine di costruire lo specifico vantaggio competitivo dell'azienda;
- comprendere il significato di gestione "strategica" delle risorse umane, alla luce delle diverse teorie a supporto;
- comprendere il ruolo di una strategia per le risorse umane e le sue implicazioni sul ruolo e sulla configurazione della funzione aziendale risorse umane, con riferimento anche ai differenti assetti organizzativi;
- comprendere le logiche e i principi dei sistemi di GRU;
- comprendere come i processi e i sistemi di GRU, in maniera analitica e di sintesi delle reciproche relazioni, e le loro implicazioni operative;
- comprendere come gli approcci, le logiche, le politiche e gli strumenti di GRU debbano essere diversamente declinati e sviluppati all'interno di contesti aziendali differenti, anche sotto il profilo dimensionale.

Modalità di verifica delle conoscenze

La verifica delle conoscenze acquisite dagli studenti potrà avvenire mediante il ricorso a strumenti di accertamento e valutazione diversi:

- la discussione di casi aziendali
- esercitazioni pratiche
- la prova d'esame

La partecipazione alla discussione dei casi e alle esercitazioni integra la valutazione complessiva dell'esame.

Capacità

Il corso lo studente consentirà allo studente di sviluppare:

- capacità di individuazione, analisi e valutazione critica delle scelte di gestione delle risorse umane nelle loro relazioni con gli obiettivi e le strategie aziendali e nel loro impatto sulla performance aziendale
- capacità di contestualizzare tali analisi e valutazioni critiche all'interno di contesti organizzativi diversi, anche sotto il profilo dimensionale
- capacità di individuazione di approcci e soluzione di problemi legati alla GRU
- capacità di impostare, nelle sue linee generali, i sistemi di GRU (ad es. reclutamento, selezione, formazione ecc.)
- capacità di impostare gli strumenti di un sistema di GRU (ad. es. il profilo di una posizione da ricoprire, l'intervista di selezione, la rilevazione dei fabbisogni formativi etc.)



UNIVERSITÀ DI PISA

- capacità di utilizzare, in modo appropriato, lo specifico lessico inerente la GRU, comunicando in forma orale o scritta i principali contenuti del corso

Modalità di verifica delle capacità

La verifica delle capacità acquisite dagli studenti durante il corso potrà avvenire mediante il ricorso a strumenti di accertamento e valutazione diversi:

- la discussione di casi aziendali
- la partecipazione a esercitazioni con presentazione di proposte per la loro risoluzione
- la prova d'esame

La partecipazione alla discussione dei casi e alle esercitazioni integra la valutazione complessiva dell'esame.

Comportamenti

Al termine del corso gli studenti avranno maturato le conoscenze e capacità utili a:

- interfacciarsi e coordinarsi con altri ruoli organizzativi coinvolti a vario titolo nella gestione delle risorse umane
- individuare gli atteggiamenti più opportuni per operare all'interno di contesti organizzativi differenti e connotati da diversi gradi di complessità
- affrontare in modo autonomo situazioni "critiche", esemplificative di problemi di GRU all'interno di imprese di diverso settore e dimensione
- comunicare e argomentare le proprie proposte e riflessioni inerenti specifici interventi relativi alla GRU
- condividere le proprie conoscenze all'interno di team, progetti o rapporti di partnership, promuovendo la collaborazione e la partecipazione attiva di tutti gli attori coinvolti
- alimentare in modo autonomo processi di apprendimento utili ad arricchire le proprie competenze in tema di GRU, approfondendo le proprie conoscenze mediante la consultazione di testi specialistici, riviste scientifiche o divulgative, anche in relazione ad argomenti non ricompresi o non estensivamente approfonditi nell'ambito dell'insegnamento

Modalità di verifica dei comportamenti

La verifica dei comportamenti sviluppati dagli studenti durante il Corso potrà avvenire mediante il ricorso a strumenti di accertamento e valutazione diversi:

- la partecipazione a gruppi di lavoro
- l'interazione con testimoni aziendali
- la ricerca autonoma di informazioni per l'analisi e soluzioni di casi aziendali
- la prova d'esame

La partecipazione alla discussione dei casi e alle esercitazioni integra la valutazione complessiva dell'esame.

Prerequisiti (conoscenze iniziali)

I prerequisiti formativi richiesti agli studenti (le conoscenze preliminari) fanno riferimento, in generale, alle conoscenze di base di organizzazione aziendale, con più specifico riguardo alle principali forme organizzative, alla distinzione line/staff e alle funzioni/attività che possono svolgere gli organi di staff all'interno delle diverse forme organizzative.

A questo riguardo, si suggeriscono le seguenti letture:

Isotta F. (a cura di), La progettazione Organizzativa, Cedam: capitolo 6, paragrafo 6.4 - Organi di line e organi di staff (pp. 187-191); capitolo 8 - Le forme organizzative (231-282).

Indicazioni metodologiche

Le modalità didattiche prevedono, accanto alla tradizionale lezione frontale, testimonianze aziendali di manager del personale, analisi e discussione in aula di casi aziendali, esercitazioni, etc.

Programma (contenuti dell'insegnamento)

Il corso si pone l'obiettivo di fornire agli studenti un insieme di conoscenze di base e avanzate volte a comprendere i criteri e le valutazioni che orientano le scelte di politica e gestione delle risorse umane in maniera coordinata con la strategia aziendale.

L'impostazione del corso intende integrare un inquadramento di tipo teorico (modelli, approcci e metodologie) con uno pratico (politiche, sistemi, strumenti e pratiche), grazie all'apertura alle esperienze e alle prassi aziendali più diffuse, e sviluppare la capacità di gestione delle risorse umane quale competenza di general management fondamentale e indispensabile per quanti operano all'interno di tutte le funzioni aziendali.

In particolare, i temi trattati sono:

- Strategia, risorse umane e valore

- Strategia e risorse umane
- Il ciclo del valore delle risorse umane

- Le persone



UNIVERSITÀ DI PISA

- Persone, motivazioni e competenze
- Programmare per crescere
- Le persone giuste al posto giusto

- Le relazioni

- Dal contratto al commitment

- La prestazione

- Sviluppare il capitale umano
- Organizzare il lavoro delle persone
- Gestire la performance

- La valorizzazione

- Valutare le risorse umane
- Ricompensare le risorse umane
- Valorizzare le differenze e la pluralità

Bibliografia e materiale didattico

Per i **frequentanti**, il materiale per la preparazione dell'esame è costituito da:

- Costa G., Gianecchini M. , "Risorse Umane: persone, relazioni e valore", McGRAW-Hill, Milano, ultima edizione (esclusi i capitoli 5, 7, 14, 15)
- slide scaricabili dalla piattaforma elearning moodle
- testimonianze dei manager responsabili del personale
- casi di studio discussi a lezione
- altro materiale distribuito in aula

Testimonianze e case studies sono parte integrante dell'esame

Per i **non frequentanti**, il materiale per la preparazione dell'esame è costituito da:

- Costa G., Gianecchini M. , "Risorse Umane: persone, relazioni e valore", McGRAW-Hill, Milano, ultima edizione (esclusi i capitoli 5, 7, 14)

Indicazioni per non frequentanti

Per i **non frequentanti**, il materiale per la preparazione dell'esame è costituito da:

- Costa G., Gianecchini M. , "Risorse Umane: persone, relazioni e valore", McGRAW-Hill, Milano, ultima edizione (esclusi i capitoli 5, 7, 14)

Modalità d'esame

Esame scritto/orale

La partecipazione in aula alla discussione dei casi e alle esercitazioni integra la valutazione complessiva dell'esame.

Note

Il programma sarà aggiornato con l'inizio delle lezioni

Ultimo aggiornamento 19/02/2020 15:45