



## UNIVERSITÀ DI PISA

---

### ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E RISORSE UMANE

#### MARIACRISTINA BONTI

Anno accademico	2018/19
CdS	STRATEGIA, MANAGEMENT E CONTROLLO
Codice	272PP
CFU	9

Moduli	Settore/i	Tipo	Ore	Docente/i
ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E RISORSE UMANE	SECS-P/10	LEZIONI	63	MARIACRISTINA BONTI

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



## UNIVERSITÀ DI PISA

---

### 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**

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



## UNIVERSITÀ DI PISA

---

### - 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.

*Ultimo aggiornamento 23/09/2018 18:50*