

Docente: Alessia SAMMARRA

Durata del Corso (ore di didattica frontale)	ore 72	C.F.U.	9
---	--------	---------------	---

Periodo di svolgimento del corso: 5 marzo 2012 – 8 giugno 2012

Presentazione del corso

Nell'economia della conoscenza, la gestione delle risorse umane ha acquisito una rilevanza strategica che impone alle aziende un costante aggiornamento delle logiche di valorizzazione del capitale umano. Strumenti e politiche efficaci di gestione del personale consentono alle organizzazioni di migliorare le performance, indirizzando i comportamenti e gli atteggiamenti dei dipendenti, e stimolandone motivazione e coinvolgimento.

Conoscere e saper applicare le principali leve di gestione delle risorse umane rappresenta quindi una competenza di general management, indispensabile anche per coloro che intendono operare in funzioni aziendali diverse rispetto alla Direzione del Personale.

Il corso consente di comprendere le dimensioni più rilevanti del fenomeno organizzativo, delle strategie, politiche e metodologie operative di gestione delle risorse umane utilizzate dal Management e dalla funzione Risorse Umane a supporto dello sviluppo organizzativo. Il corso illustra gli elementi teorici e pratici che orientano le scelte di gestione del personale e di progettazione dei relativi sistemi operativi. Obiettivo formativo è quindi quello di consentire agli studenti di acquisire conoscenze e competenze specifiche nelle aree dell'organizzazione, della gestione e dello sviluppo delle risorse umane e di comprendere le logiche di integrazione fra queste aree e le altre funzioni aziendali.

A chi si rivolge

Il corso si rivolge quindi a tutti gli studenti interessati ad acquisire un profilo formativo adeguato a ricoprire ruoli manageriali in aziende industriali e di servizi, nelle organizzazioni del terzo settore e nelle società di consulenza.

Programma

I principali temi affrontati includono:

- *Evoluzione della gestione delle risorse umane*
 - Approcci alla gestione delle risorse umane
 - I ruoli della Direzione Risorse Umane
 - Il modello di Ulrich
- *Comportamento organizzativo*
 - Valori e atteggiamenti come determinanti del comportamento organizzativo
 - Teorie motivazionali
 - Bisogni e motivi
- *Attrarre, trattenere e motivare*
 - Employer branding e Reclutamento
 - Selezione
 - Inserimento
 - Il contratto psicologico
- *Valutare, differenziare e valorizzare*
 - La valutazione delle posizioni
 - La valutazione delle prestazioni
 - La valutazione del potenziale
 - La valutazione delle competenze
- *Sviluppo e Carriere*
 - L'affermazione della boundaryless career
 - Carriera proteiforme e successo psicologico
 - I modelli di carriere
 - Strumenti e metodologie per favorire lo sviluppo
 - La formazione come leva di sviluppo
- *Rewarding e politiche retributive*
 - Il Total Reward
 - Retribuzione, soddisfazione ed equità
 - Il posizionamento retributivo

- La struttura retributiva
- La dinamica retributiva
- Strumenti per la gestione della dinamica retributiva
- Gli strumenti di incentivazione
- La partecipazione economica
- Diversity management e politiche di inclusione
 - La gestione delle diversità culturali
 - La gestione delle diversità di genere
 - La gestione della diversità di età

Metodo di insegnamento

Il corso intende favorire la partecipazione attiva degli studenti e si sviluppa attraverso lezioni, esercitazioni e lavori di gruppo.

Libro di testo

Gabrielli G. (2010), People Management, Teorie e pratiche per una gestione sostenibile delle persone, Franco Angeli, Milano.

Testi di approfondimento

Gabrielli G., Chinotti O., Profili S., Sammarra A. (2010), Development Factory. Casi aziendali di valutazione e sviluppo delle risorse umane, FrancoAngeli, Milano.

Gabrielli G. (2005), Remunerazione e gestione delle persone, FrancoAngeli, Milano.

Tosi H. e Pilati M. (2008) Comportamento Organizzativo, Egea, Milano.

Modalità di esame

L'esame è scritto, salvo negli appelli con un numero esiguo di iscritti. È obbligatoria la registrazione mediante ESSE3.