

PROGRAMMA DEL CORSO DI PSICOLOGIA DELLA GESTIONE E DELLO SVILUPPO INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVO

SETTORE SCIENTIFICO

M-PSI/06

CFU

9

MODALITÀ DI ESAME ED EVENTUALI VERIFICHE DI PROFITTO IN ITINERE

L'esame può essere sostenuto sia in forma scritta che in forma orale. Gli appelli orali sono previsti nella sola sede centrale di Roma. Gli esami scritti, invece, possono essere sostenuti sia nelle sede centrale che nelle sedi periferiche.

L'esame orale consiste in un colloquio nel corso del quale il docente formula di solito tre domande. L'esame scritto consiste nello svolgimento di un test con 31 domande. Per ogni domanda lo studente deve scegliere una di 4 possibili risposte. Solo una risposta è corretta.

Sia le domande orali che le domande scritte sono formulate per valutare sia il grado di comprensione delle nozioni teoriche sia la capacità di ragionare utilizzando tali nozioni. Le domande sulle nozioni teoriche consentiranno di valutare il livello di comprensione. Le domande 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 ed elaborati proposti dal docente).

- 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.

- Attività di didattica erogativa (DE)

- 54 Videolezioni + 54 test di autovalutazione

Impegno totale stimato: 54 ore

- Attività di didattica interattiva (DI)

- Redazione di un elaborato
- Partecipazione a una web conference
- Svolgimento delle prove in itinere con feedback
- Svolgimento della simulazione del test finale

Totale 9 ore

- Attività di autoapprendimento

- 162 ore per lo studio individuale

- Libro di riferimento

- Dispense del docente.
- Noe, R.A.; Hollenbeck, J.R. Gerhart, B. Wright. P.M. (2006). Gestione delle risorse umane. Milano: Apogeo.
- Sarchielli, G., & Toderi, S., (2012). Sviluppare la carriera. Bologna: Il Mulino.

OBIETTIVI FORMATIVI PER IL RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATI DI APPRENDIMENTO PREVISTI NELLA SCHEDA SUA

Il corso ha l'obiettivo di proporre un inquadramento teorico sul tema della gestione e sviluppo delle risorse umane nell'organizzazione in funzione della salute e del benessere individuale ed organizzativo. In particolare le problematiche trattate riguardano i processi di gestione degli individui nei contesti organizzativi ed istituzionali funzionali alla conoscenza degli aspetti teorici, empirici ed applicativi che hanno a che fare con la valorizzazione delle potenzialità individuali, il perseguimento del benessere e la prevenzione dei fattori di disagio lavorativo e organizzativo.

MODALITÀ DI RACCORDO CON ALTRI INSEGNAMENTI (INDICARE LE MODALITÀ E GLI INSEGNAMENTI CON I QUALI SARÀ NECESSARIO RACCORDARSI)

Il corso si raccorda con l'insegnamenti del 1° anno di "Psicologia del Lavoro", di "Psicologia della personalità e delle differenze individuali", di "Metodologia della progettazione formativa" e quello del 2° anno "Psicologia della comunicazione e del marketing". Non si tratta di insegnamenti propedeutici, ma di esperienze che possono sostenere un apprendimento integrato e sistemico dello studente.

PROGRAMMA DIDATTICO

1. I processi di sviluppo individuale ed organizzativa: prospettiva storica
2. Teorie e modelli di gestione dello sviluppo individuale ed organizzativo
3. La gestione delle risorse umane (GRU)
4. Funzioni, competenze e responsabilità nella GRU

5. La definizione della strategia RU / Buone prassi
6. La definizione della strategia RU / Attività
7. La definizione della strategia RU / Impatto e KPI
8. La pianificazione strategica delle politiche del personale / Buone prassi
9. La pianificazione strategica delle politiche del personale / Attività
10. La pianificazione strategica delle politiche del personale / Impatto e KPI
11. La definizione del modello delle competenze / Buone prassi
12. La definizione del modello delle competenze / Attività
13. La definizione del modello delle competenze / Impatto e KPI
14. L'analisi delle posizioni e la progettazione dei ruoli / Buone prassi
15. L'analisi delle posizioni e la progettazione dei ruoli / Attività
16. L'analisi delle posizioni e la progettazione dei ruoli / Impatto e KPI
17. La ricerca e selezione del personale / Buone prassi
18. La ricerca e selezione del personale / Attività
19. La ricerca e selezione del personale / Impatto e KPI
20. La socializzazione organizzativa: inserimento delle nuove risorse / Buone prassi
21. La socializzazione organizzativa: inserimento delle nuove risorse / Attività
22. La socializzazione organizzativa: inserimento delle nuove risorse / Impatto e KPI
23. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: gestione della prestazione / Buone prassi
24. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: gestione della prestazione / Attività
25. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: gestione della prestazione / Impatto e KPI
26. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: valutazione del potenziale / Buone prassi
27. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: valutazione del potenziale / Attività
28. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: valutazione del potenziale / Strumenti
29. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: sviluppo / Buone prassi
30. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: sviluppo / Attività
31. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: sviluppo / Impatto e KPI
32. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: formazione / Buone prassi
33. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: formazione / Attività

34. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: formazione / Impatto e KPI
35. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: gestione delle relazioni / Buone prassi
36. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: gestione delle relazioni / Attività
37. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: gestione delle relazioni / Impatto e KPI
38. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: politiche retributive / Buone prassi
39. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: politiche retributive / Attività
40. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: politiche retributive / Impatto e KPI
41. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: gestione del sistema informativo e comunicazione interna / Buone prassi
42. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: gestione del sistema informativo e comunicazione interna / Attività
43. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: gestione del sistema informativo e comunicazione interna / Impatto e KPI
44. Modelli di “career management” nelle organizzazioni
45. La carriera come espressione delle fasi di transizione nella vita dell’individuo
46. Empowerment individuale d organizzativo
47. Il benessere e la soddisfazione organizzativa
48. Le forme di disagio organizzativo
49. La valutazione dei rischi psico-sociali / Buone prassi
50. La valutazione dei rischi psico-sociali / Strumenti
51. Il miglioramento dell’efficacia della GRU in un contesto in trasformazione
52. Supportare a trasformazione organizzativa: HR Project Management 1
53. Supportare a trasformazione organizzativa: HR Project Management 2
54. Supportare a trasformazione organizzativa: HR Project Management 3

RISULTATI DI APPRENDIMENTO ATTESI

- Conoscenza e capacità di comprensione

Il corso consentirà allo studente di acquisire le conoscenze degli assunti teorici degli strumenti e processi di gestione delle risorse umane coinvolte nei processi lavorativi ed organizzativi; delle attuali dinamiche macro-sociali ed economiche del mondo del lavoro e delle organizzazioni, degli assunti teorici alla base dei processi di ricognizione e intervento di natura empirica e standardizzata, così come di quelli di natura qualitativa e partecipata.

- Capacità di applicare conoscenza e comprensione

Il corso si baserà su una didattica partecipata, che consentirà agli studenti di trasformare le conoscenze acquisite in capacità tecnico-professionali da utilizzare nei diversi ambiti di competenza della psicologia del lavoro e delle organizzazioni riferita ai processi di gestione delle risorse umane. In particolare, gli studenti sapranno strutturare percorsi di ricognizione, valutazione, progettazione e implementazione di azioni finalizzate al reclutamento, selezione e gestione complessiva degli individui nella prospettiva della valorizzazione del benessere individuale e organizzativo, sia mediante strumenti pre-codificati, sia attraverso un approccio consulenziale, sia adattando in maniera adeguata gli strumenti di intervento esistenti ai contesti di lavoro e agli ambiti di intervento.

- Autonomia di giudizio

Gli studenti matureranno capacità di giudizio rispetto alle conoscenze del settore e di integrazione autonoma di tali conoscenze con quelle relative agli altri saperi della psicologia e non. Sapranno effettuare valutazioni e giudizi fondati, individuare eventuali limiti delle conoscenze, integrare uno sguardo sulle responsabilità etiche dello psicologo che interviene sui processi di sviluppo individuali ed organizzativi. Sapranno valutare anche l'efficacia di interventi concreti nei diversi contesti di lavoro e sui vari livelli organizzativi, considerando la complessità dei fenomeni psicologici e sociali inerenti l'efficienza organizzativa associata alla promozione del benessere e della salute.

- Abilità comunicative

Lo studente saprà comunicare in modo chiaro e lineare conclusioni e decisioni, con le ragioni a esse sottese, a interlocutori specialisti e non specialisti. In particolare, attraverso questo insegnamento, lo studente diventerà capace di interfacciarsi con i diversi stakeholder interessati nei processi di consulenza organizzativa, nella realizzazione di report individuali e collettivi sui temi rilevanti per la gestione delle risorse umane, il benessere organizzativo e lo sviluppo e valorizzazione delle potenzialità/risorse individuali. Lo studente saprà gestire i processi di comunicazione sui temi e gli strumenti specifici di questo insegnamento attraverso l'utilizzo di strumenti tradizionali ed innovativi che caratterizza la gestione delle risorse umane e lo sviluppo individuali e organizzativo.

- Capacità di apprendimento

L'insegnamento consentirà allo studente di padroneggiare concetti e linguaggi conoscitivi della psicologia dello sviluppo individuale e dell'organizzazione. Inoltre, consentirà l'appropriazione di strumenti tecnico-professionali specifici in riferimento ai sedici ambiti di funzioni del mondo del lavoro e delle organizzazioni. Lo studente, grazie a questa base di conoscenze, saprà valutare l'esigenza di ulteriore apprendimento e di formazione continua relativi al settore della disciplina, in particolare rispetto ai temi specifici che caratterizzano i processi di gestione delle risorse umane e di sviluppo individuale ed organizzativo. La dimensione di apprendimento attivo e collaborativo dell'insegnamento, infatti, consentirà allo studente di maturare stili di apprendimento autonomi ed autodiretti. Inoltre, egli avrà la capacità di partecipare con profitto a dottorati di ricerca, scuole di specializzazione e master di secondo livello nel settore di riferimento.