PROGRAMMA DEL CORSO DI PSICOLOGIA DELLE ORGANIZZAZIONI

SETTORE SCIENTIFICO

M-PSI/06

CFU

12

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)

72 Video-lezioni + 72 test di autovalutazione
Impegno totale stimato: 72 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 12 ore

- Attività di autoapprendimento

216 ore per lo studio individuale
- Libro di riferimento

Dispense del docente. Argentero P., Cortese C.G., Piccardo C. (2009). Psicologia delle organizzazioni. Milano: Cortina. Depolo M. (1998). Psicologia delle organizzazioni. Bologna: Il Mulino

PROGRAMMA DIDATTICO

1 - DEFINIZIONE DI ORGANIZZAZIONE

2 - PROSPETTIVE STORICHE DELLA TEORIA DELL'ORGANIZZAZIONE

3 - LA PSICOLOGIA E LE ORGANIZZAZIONI

4 - LA PSICOLOGIA E I PARADIGMI DI STUDIO DELLE ORGANIZZAZIONI

5 - TEORIE DELL'ORGANIZZAZIONE: GLI ALBORI

6 - TEORIE DELL'ORGANIZZAZIONE: MODELLO CLASSICO

7 - TEORIE DELL'ORGANIZZAZIONE: RELAZIONI UMANE

8 - TEORIE DELL'ORGANIZZAZIONE: MODELLO BUROCRATICO

9 - TEORIE DELL'ORGANIZZAZIONE: MODELLO DECISORIO/DELL'INCERTEZZA

10 - TEORIE DELL'ORGANIZZAZIONE: MODELLO SISTEMICO

11 - TEORIE DELL'ORGANIZZAZIONE: MODELLO SIMBOLICO-CULTURALE

12 - TEORIE DELL'ORGANIZZAZIONE: NUOVE PROSPETTIVE TEORICHE

13 - LE BASI DELL'ORGANIZZAZIONE

14 - ORGANIGRAMMA, STRUTTURA E MODELLO SEMPLICE

15 - I LIVELLI DELL'ATTORE ORGANIZZATIVO: L'INDIVIDUO

16 - IL COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO E LE SUE COMPONENTI

17 - I LIVELLI DELL'ATTORE ORGANIZZATIVO: IL GRUPPO

18 - ORGANIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE: TEORIE A CONFRONTO

19 - RISORSE UMANE E VANTAGGIO COMPETITIVO

20 - IL CICLO DEL VALORE DELLE RISORSE UMANE

21 - MODELLI DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

22 - LE PERSONE, TEORIE E COMPETENZE

23 - LA PIANIFICAZIONE DELLE RU

24 - IL MERCATO DEL LAVORO E IL PROCESSO DI SELEZIONE

25 - CRESCITA INTERNA E PROCESSO DI ASSUNZIONE

26 - IL RUOLO DELLE RELAZIONI SINDACALI

27 - CONTRATTO, ATTORI E CONFLITTO

28 - ATTORI, NORME, DRU

29 - IL CONTRATTO PSICOLOGICO

30 - PRESTAZIONE E PRODUTTIVITÀ

31 - COMMITMENT E COMUNICAZIONE ORGANIZZATIVA

32 - ACQUISIZIONE DELLE COMPETENZE, FORMAZIONE E SVILUPPO

33 - PROGETTAZIONE DEL LAVORO

34 - LA FLESSIBILITÀ. LA PARTECIPAZIONE QUALE LEVA DELLA FLESSIBILITÀ

35 - FORME DI PARTECIPAZIONE E MODELLI

36 - LA VALORIZZAZIONE: VALUTAZIONE

37 - LA VALORIZZAZIONE: JOB EVALUATION, MODELLO DELLE COMPETENZE

38 - LA VALORIZZAZIONE: VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

39 - LA VALORIZZAZIONE: LE POLITICHE RETRIBUTIVE

40 - RETRIBUZIONE QUALE LEVA PER VALORIZZARE LE RISORSE UMANE

41 - AMBIENTI WEB 2.0 E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

42 - AMBIENTI WEB 2.0: MODELLI INNOVATIVI

43 - LA COMUNICAZIONE ORGANIZZATIVA

44 - INNOVAZIONE DIGITALE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

45 - CASO DI STUDIO: E-GOVERNMENT «TRIBUNALE E ORDINE AVVOCATI DI MILANO»

46 - HUMAN RESOURCE SCORECARD

47 - SVILUPPI E LIMITI DELL'HUMAN RESOURCE SCORECARD

48 - CAPACITÀ E COMPETENZE DI CHI VUOLE FARE IMPRESA

49 - LE TIPOLOGIE DI IMPRESA E FUNZIONI DELL'IMPRENDITORE

50 - ATTITUDINI DI CHI VUOLE FARE IMPRESA

51 - ATTITUDINI EMOTIVO-PERSONALI DI CHI ASPIRA A FARE IMPRESA

52 - CONOSCENZE E COMPETENZE DELL'IMPRENDITORE

53 - CAPACITÀ E COMPETENZE PER LO «START-UPPER»

54 - IL PIANO RU IN FASE DI START UP

55 - COME REALIZZARE IL PIANO RU IN FASE DI START UP

56 - STARTUP E PEOPLE: LE RISORSE UMANE IN UNA START UP

57 - STARTUP E PEOPLE: IL RUOLO DEGLI HIGH-SKILL

58 - START UP: SELEZIONE DEL PERSONALE

59 - START UP: FORMAZIONE DEL PERSONALE

60 - STARTUP DI IMPRESA PER LA VALORIZZAZIONE DELLE RU

61 - STARTUP: WHO & WHAT

62 - START-UP: TOOLS BAG

63 - INNOVAZIONE, IMPRENDITORIALITÀ INTERNA E CREATIVITÀ

64 - HUMANISTIC MANAGEMENT 2.0

65 - I MODELLI ORGANIZZATIVI: FORMA E ORGANIGRAMMA

66 - GLI AMBIENTI VIRTUALI NELLE STRATEGIE ORGANIZZATIVE

67 - KNOWLEDGE MANAGEMENT

68 - KNOWLEDGE MANAGEMENT DEFINIZIONE E STRATEGIE

69 - KNOWLEDGE WORKERS

70 - PROJECT MANAGEMENT: PRINCIPI E VARIABILI

71 - PROJECT MANAGEMENT: APPLICAZIONI

72 - STRUTTURE ORGANIZZATIVE PER IL PROJECT MANAGEMENT

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

Il corso ha lo scopo di fornire agli studenti le basi teorie riguardanti i modelli organizzativi, i trend evolutivi in atto degli assetti organizzativi e le metodologie e strumenti di intervento relativi ai temi dell’organizational development. In particolare, apprendere a programmare e gestire interventi di disegno e sviluppo organizzativo e, al tempo stesso, ad intervenire per sollecitare la promozione dei fattori rilevanti per il benessere individuale e di sistema.

RISULTATI DI APPRENDIMENTO ATTESI

- Conoscenza e capacità di comprensione

Il corso consentirà allo studente di acquisire le conoscenze di base relativi ai risvolti psicologici e sociali delle organizzazioni ed delle istituzioni da considerarsi il focus centrale di riferimento ai sedici ambiti di funzioni individuati nella definizione del CDL. Lo studente sarà in grado di apprendere le conoscenze teoriche avanzate relativa agli assetti organizzativi nella loro configurazione diacronica e le specificità strutturali e funzionali delle diverse tipologie di organizzazione; sarà, inoltre, in grado di acquisire una mappa puntuale dei fattori che caratterizzano i processi di trasformazione e cambiamento in atto circa la configurazione degli assetti organizzativi nei diversi scenari e contesti di realizzazione.

- Capacità di applicare conoscenza e comprensione

Attraverso la partecipazione al corso, lo studente maturerà la capacità di utilizzare gli approcci teorici e metodologici dalla psicologia delle organizzazioni con riferimento ai diversi contesti e scenari di operatività. In particolare, saprà effettuare ricognizioni organizzative, analizzare i dati raccolti e individuare le strategie d'intervento consulenziale per i responsabili aziendali, progettando e implementando azioni dedicate di sviluppo organizzativi in linea con gli obiettivi strategici dell'imprese e dell'istituzione.

- Autonomia di giudizio

Gli studenti matureranno capacità di analisi e giudizio rispetto alle problematiche specifiche della psicologia delle organizzazioni integrando in maniera autonoma di tali conoscenze con quelle relative agli altri ambiti disciplinari pertinenti. Nello specifico, saranno in grado di evidenziare i nodi salienti delle funzionalità di un sistema organizzativo, le interdipendenze dei fattori di scenario, di contesto, strutturali e di funzionali gestionali che interferiscono nel perseguimento degli obiettivi, Saranno, inoltre, in grado di progettare e gestire interventi sviluppo organizzativi (organizational design), di progettazione di processi e posizioni, di sviluppo delle competenze professionali, di empowerment individuale ed organizzativo, ecc.

- Abilità comunicative

Lo studente saprà comunicare in modo chiaro e lineare conclusioni e decisioni relative agli interventi di sviluppo organizzativo, valorizzando una specifica competenza nella adozione di efficaci strategie di comunicazione con interlocutori specialisti e non specialisti. Le attività laboratoriali e di esercitazione consentiranno agli studenti di sviluppare una capacità di lettura dei processi organizzativi e di comunicare agli stakeholder il complesso della problematiche di ordine psicologiche che caratterizzato gli assetti organizzativi considerati.

- Capacità di apprendimento

L'insegnamento consentirà allo studente di padroneggiare concetti e linguaggi specialistici della psicologia delle organizzazioni, come anche 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 approfondimento della tematiche connesse ai processi di trasformazione che caratterizzano l'ambito delle organizzazioni. La componente laboratoriale dell'insegnamento fornirà allo studente delle opportunità per maturare stili e modalità di apprendimento autonomi ed auto-diretti.

MODALITÀ DI RACCORDO CON ALTRI INSEGNAMENTI

Il corso si raccorda con l’insegnamento di Psicologia del lavoro che gli studenti seguiranno al primo anno. Non si tratta di insegnamenti fra loro propedeutici, ma di esperienze che possono sostenere un apprendimento integrato dello studente.