

# PROGRAMMA DEL CORSO DI PSICOLOGIA DELLE ORGANIZZAZIONI

## SETTORE SCIENTIFICO

M-PSI/06

## CFU

9

## OBIETTIVI

Il corso ha lo scopo di fornire agli studenti le basi teoriche 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 relative 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'impresa 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 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 Video-lezioni + 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. Giorgio Sangiorgi (a cura di), Contratti Psicologici (2009), Milano, Franco Angeli. 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 strutturale e modello semplice: una esemplificazione

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 - La microstruttura del lavoro e la progettazione delle attività
- 19 - Le forme della microstruttura del lavoro
- 20 - L'analisi organizzativa: l'azienda
- 21 - L'interdipendenza e i meccanismi di coordinamento
- 22 - La sovrastruttura
- 23 - La cultura
- 24 - L'analisi organizzativa: il network
- 25 - Management e leadership
- 26 - Conoscenza e apprendimento
- 27 - Burocrazia e post-burocrazia
- 28 - Cambiamento organizzativo
- 29 - Il Diversity Management
- 30 - Project Management
- 31 - La gestione strategica delle Human Resource
- 32 - La progettazione dell'assetto organizzativo delle Human Resource
- 33 - La relazione tra strategia, struttura e gestione delle RU
- 34 - La progettazione e le configurazioni della Direzione Risorse Umane (DRU)
- 35 - Le competenze della funzione Human Resource
- 36 - Il ciclo del valore delle risorse umane
- 37 - Capitale umano, capitale sociale, capitale organizzativo
- 38 - Il comportamento individuale e la motivazione al lavoro
- 39 - Il lavoro nell'economia della conoscenza
- 40 - La flessibilità e le nuove forme di lavoro
- 41 - Le competenze e la relativa valutazione
- 42 - Intelligenza emotiva e culturale
- 43 - La creatività organizzativa
- 44 - La comunicazione organizzativa per creare un'identità comune e condivisa
- 45 - L'Human Resources Planning
- 46 - Il sistema di valutazione delle Human Resource
- 47 - Gli strumenti di valutazione delle Human Resources

48 - Human Resources e digital transformation

49 - Il Work-life Balance nelle politiche di gestione delle risorse umane

50 - L'Artificial Intelligence e i processi di selezione del personale

51 - L'innovazione nel Recruiting: la Gamification

52 - Le relazioni industriali: definizione ed evoluzione storica

53 - Contratto giuridico e contratto psicologico

54 - L'employer engagement, commitment, identificazione

Il programma può essere soggetto a modifiche da parte del docente