



REGOLAMENTO DIDATTICO DEL CORSO DI LAUREA MAGISTRALE IN MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES

Il presente Regolamento disciplina l'organizzazione e il funzionamento del corso di laurea magistrale in Management of Human Resources, appartenente alla classe delle lauree LM 77 Scienze Economico-Aziendali, attivato presso l'Università degli Studi di Milano.

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 11, comma 2, della legge 19 novembre 1990, n. 341, dall'art. 12 del D.M. 22 ottobre 2004, n. 270 così come modificato dal D.M. 96/2023, e dal Regolamento didattico d'Ateneo, il presente Regolamento specifica, nel rispetto della libertà di insegnamento e dei diritti doveri dei docenti e degli studenti, gli aspetti organizzativi e funzionali del corso di laurea in Management of Human Resources, in analogia con il relativo Ordinamento didattico, quale definito nel Regolamento didattico d'Ateneo, nel rispetto della classe, alla quale il corso afferisce.

Concorrono al funzionamento del corso i Dipartimenti di Scienze Sociali e Politiche e di Economia, Management e Metodi Quantitativi (associati).

E' responsabile della gestione del corso, per gli aspetti amministrativi, il Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche.

Art. 1 - Obiettivi formativi specifici del corso di laurea e profili professionali di riferimento (Scheda Sua - Quadro A4.a)

Il corso di laurea magistrale in Management of Human Resources affronta le specifiche attività dell'area funzionale che fa riferimento all'organizzazione e alla gestione delle risorse umane, integrandola con le necessarie conoscenze specifiche di natura economica, sociologica, giuridica e psicologica. Il percorso è articolato sulle conoscenze di base necessarie per gestire il rapporto tra strategia e obiettivi dell'organizzazione e persone che vi operano. In relazione allo sviluppo dell'area professionale della gestione delle risorse umane in direzione di una marcata multidisciplinarietà, il corso consente di approfondire aspetti differenti orientati allo sviluppo di un percorso professionale come HR Business Partner generalista o all'interno di un Center of Expertise o ancora in un'attività di consulenza strategica o operativa.

Il cambiamento in corso nel mondo del lavoro e delle organizzazioni rende necessario considerare la presenza di temi nuovi che si propongono a chi operi nella gestione delle risorse umane, quali:

- le nuove tecnologie che cambiano la natura del lavoro e i modelli di organizzazione dello stesso, richiedendo nuove competenze ai professionisti delle risorse umane;
- la trasformazione dei significati associati al lavoro dalle persone in una fase di profondo cambiamento culturale e sociale;
- l'importanza degli obiettivi di sostenibilità e di orientamento in coerenza con gli obiettivi SDG dell'Agenda ONU;
- la dematerializzazione del lavoro e la riprogettazione dei luoghi e degli spazi del lavoro.

L'impatto di questi nuovi temi richiede una particolare attenzione alla multidisciplinarietà, da unire all'integrazione operativa delle diverse discipline per affrontare problemi nuovi che non possono essere ricondotti ad un solo approccio.

Il progetto forma professionalità che operino nelle attività di Human resource management con una visione integrata e comparativa, arricchita dalla composizione internazionale della classe.

Gli elementi di originalità del corso sono rappresentati dalla logica esplicitamente comparativa e internazionale, dal ruolo delle metodologie di analisi e ricerca, dall'approccio multidisciplinare del gruppo dei docenti, dalla marcata connessione con il mondo professionale delle risorse umane e dall'adesione ad un modello di formazione basato sul fare (learning by doing e inquiry-based teaching and learning).

L'articolazione del percorso formativo considera come l'ambito delle risorse umane richieda per operare adeguatamente una comprensione di diverse discipline che attengono a diversi aspetti del rapporto di lavoro e che vengono affrontate nello sviluppo cronologico del corso nella prima fase (primi due trimestri del primo anno).

Nel dettaglio gli studenti affrontano lo studio degli elementi principali:

- dell'economia del lavoro e dell'economia del personale per la comprensione del rapporto tra le politiche aziendali e le dinamiche del mercato del lavoro e le componenti economiche della gestione delle persone;
- delle risorse umane per la comprensione del campo professionale di riferimento;
- dell'analisi dei dati per la preparazione all'uso dei dati per le decisioni nelle risorse umane;
- del diritto del lavoro in prospettiva comparata per la comprensione degli elementi essenziali della regolazione del rapporto di lavoro;
- della psicologia del lavoro e del comportamento organizzativo per la comprensione dei risvolti legati alla natura delle persone nei contesti di lavoro;
- dell'informatica per la comprensione del modo con il quale vengono raccolti e utilizzati i dati per la gestione delle persone.

Il percorso poi si arricchisce con un approfondimento sui temi della gestione aziendale che al secondo anno consente di collocare le informazioni relative alle scelte gestionali nel quadro dell'analisi e comprensione delle modalità di rappresentazione contabile e finanziaria dei processi di gestione delle risorse umane. Sempre al secondo anno gli studenti possono scegliere degli insegnamenti che corrispondono a possibili declinazioni diverse delle specializzazioni desiderate, rafforzando l'area economica oppure ancora quella sociologica e psicologica con la possibilità di articolazione in curricula specialistici che potranno essere attivati anche in collaborazione con istituzioni, enti e imprese interessate.

Nel complesso quindi il corso fornisce le conoscenze di base nei diversi ambiti disciplinari che contribuiscono alla definizione dei ruoli professionali in questa area aziendale e poi introduce progressivamente gli elementi di specializzazione o focalizzazione lasciando ampio spazio per lo svolgimento di tirocini formativi e per lo sviluppo della tesi di laurea che è tradizionalmente caratterizzata da progetti in contesti organizzativi. La sequenza temporale oltre che tener conto dell'equilibrio complessivo nell'impegno degli studenti fa riferimento all'esistenza di discipline di sfondo, come l'economia del lavoro, il diritto del lavoro, la statistica, la psicologia del lavoro, l'informatica e l'organizzazione che influenzano la conoscenza del settore di riferimento.ù

I profili professionali di riferimento sono: (Scheda Sua - Quadro A2.a)

Human Resources Business Partner

Human Resources Specialist

Consulente di organizzazione

Art. 2 - Accesso (Scheda Sua - Quadro A3.a + Quadro A3.b)

Possono accedere al corso di laurea magistrale in Management of Human Resources i laureati nell'ambito delle classi:

- L-16 - Scienze dell'amministrazione e dell'organizzazione
- L-18 - Scienze dell'economia e della gestione aziendale
- L-33 - Scienze economiche
- L-36 Scienze politiche e delle relazioni internazionali
- L-41 - Statistica

Possono altresì accedere i laureati provenienti da corsi di laurea di altre classi che abbiano acquisito almeno 18 CFU nei seguenti settori disciplinari:

INF/01, da MAT/01 a MAT/09, da IUS/01 a IUS/21, da SECS-P/01 a SECS-P/13, da SECS-S/01 a SECS-S/06

Garantendo in ogni caso, il possesso di almeno 12 CFU (sui 18 complessivi) conseguiti nei seguenti settori scientifico disciplinari:

- SECS-S/01 Statistica
- SECS-S/03 Statistica economica
- SECS-S/05 Statistica sociale
- SECS-S/06 Metodi matematici dell'economia e delle scienze attuariali e finanziarie
- MAT/01 Logica matematica
- MAT/05 Analisi matematica
- MAT/06 Probabilità e statistica matematica
- SECS-P/05 Econometria

I candidati all'ammissione dovranno inoltre possedere competenze e abilità linguistiche adeguate, relativamente alla lingua inglese, pari almeno a un livello B2.

Possono altresì accedere al corso coloro che siano in possesso di altro titolo di studio conseguito all'estero e riconosciuto idoneo in base all'equipollenza.

Per tutte le categorie di candidati l'adeguata preparazione personale degli studenti e la capacità di comunicare in lingua inglese saranno elementi determinanti per l'ammissione e saranno verificate con le modalità previste nel Manifesto degli studi.

Gli studenti iscritti, che non siano in possesso di un diploma di studi superiori conseguito in Italia o in lingua italiana all'estero, devono acquisire i 3 CFU per 'Conoscenza di almeno una lingua straniera dimostrando una conoscenza della Lingua italiana al livello A2. Lo potranno fare presentando un certificato di lingua riconosciuto dall'Università, di livello A2 o superiore, conseguito non più di tre anni prima, oppure attraverso un placement test, organizzato dal Servizio linguistico dell'Ateneo, che accerti il loro livello di conoscenza. Gli studenti con una conoscenza insufficiente della lingua italiana saranno indirizzati a conseguire i 3 CFU attraverso la frequenza di un corso di lingua italiana organizzato dall'Ateneo, il cui superamento sarà condizione per il conseguimento della laurea.

L'ammissione al corso è subordinata al superamento di un test di verifica delle conoscenze di base necessarie per uno studio avanzato delle scienze del management in lingua inglese. Il test include domande a risposta multipla nelle seguenti aree: teorie organizzative, economia del lavoro di base, diritto del lavoro, metodologia della ricerca, statistica descrittiva.

Verrà inoltre valutato il curriculum vitae dei candidati in base a criteri di merito accademico e di coerenza delle esperienze precedenti, accademiche ed extra-accademiche, con gli obiettivi formativi del Corso di laurea.

Su richiesta della Commissione, potrà essere richiesto al candidato di effettuare un colloquio, da svolgersi in sede o via telematica, per un eventuale ulteriore accertamento delle conoscenze di base nelle aree sopra indicate.

Art. 3 - Organizzazione del corso di laurea

La durata normale del corso di laurea magistrale in Management of Human Resources è di due anni e il numero di crediti richiesto per conseguire la laurea è di 120 CFU.

Le attività formative sono organizzate su base trimestrale, o comunque secondo quanto stabilito dal regolamento della Facoltà di Scienze politiche, economiche e sociali.

Gli insegnamenti ufficiali del corso di laurea magistrale in Management of Human Resources, definiti nell'ambito dei settori scientifico-disciplinari previsti dall'ordinamento didattico di riferimento, e relativi ai percorsi formativi di cui al successivo articolo 5, sono elencati nell'articolo 4. Essi possono essere attivati direttamente o mutuati dagli altri corsi di laurea o di laurea magistrale della Facoltà e, ove necessario, dell'Ateneo, nonché, sulla base di specifici accordi, di altri Atenei.

Ciascun insegnamento ufficiale, strutturato in modo da assolvere allo svolgimento degli obiettivi formativi ad esso assegnati in funzione dei diversi percorsi formativi, di cui al successivo articolo 5, comprende di norma:

- a) una trattazione delle nozioni generali;
- b) l'esame approfondito di particolari tematiche, anche in forma seminariale;
- c) esercitazioni, seminari e laboratori aggiuntivi ispirati ad una didattica partecipativa e attiva.

Gli insegnamenti possono anche essere impartiti in corsi coordinati pluridisciplinari: in tal caso i crediti attribuiti al corso coordinato saranno pari alla somma dei crediti dei singoli insegnamenti.

Sono previste diverse modalità di attività formativa, fra cui si indicano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti:

- lezioni frontali
- esercitazioni
- percorsi didattici interattivi, corsi on line, ecc. con prove di valutazione
- attività seminariali interne (organizzate dal corso di laurea magistrale, dai Dipartimenti dell'Università degli Studi di Milano cui afferiscono i docenti del corso, dalla Facoltà di Scienze politiche, economiche e sociali, dalla Graduate School in Social, Economic and Political Sciences e da altre strutture dell'Università degli Studi di Milano)
- partecipazione autorizzata a seminari workshop, conferenze, convegni, ecc. organizzati da istituzioni o strutture esterne all'Ateneo
- partecipazione a seminari propedeutici alla preparazione della tesi
- studio personale guidato propedeutico alla preparazione della tesi.

Gli insegnamenti ufficiali del corso di laurea magistrale danno luogo all'acquisizione di crediti nella misura stabilita nei percorsi formativi di cui al successivo articolo 5, dove vengono altresì indicate, quando previste, le propedeuticità alle quali gli studenti sono tenuti.

Le esercitazioni, i seminari, i laboratori con guida continuativa di docenti sono computati in crediti, in relazione alla loro durata, secondo quanto stabilito dal Regolamento di Facoltà.

Rientra nel percorso didattico al quale lo studente è tenuto ai fini della ammissione alla prova finale: il conseguimento di 9 CFU a scelta fra tutti gli insegnamenti offerti nell'Ateneo, purché non presenti nel proprio percorso obbligatorio e il superamento di verifiche relative a altre

attività a scelta (fino a 3 CFU) di cui all'art. 10, comma 5, lettera d) del DM 270/2004, tra: stage-tirocinio formativo e/o soggiorni di studio presso altre università italiane e straniere, anche nel quadro di accordi internazionali; conoscenze linguistiche avanzate; abilità informatiche e telematiche progredite; altre conoscenze utili per l'inserimento nel mercato del lavoro, denominate "attività alternative allo stage".

Gli studenti iscritti, che non siano in possesso di un diploma di studi superiori conseguito in Italia o in lingua italiana all'estero, devono acquisire i 3 CFU per 'Conoscenza di almeno una lingua straniera' dimostrando una conoscenza della Lingua italiana al livello A2. Lo potranno fare presentando un certificato di lingua riconosciuto dall'Università, di livello A2 o superiore, conseguito non più di tre anni prima, oppure attraverso un placement test, organizzato dal Servizio linguistico dell'Ateneo, che accerti il loro livello di conoscenza. Gli studenti con una conoscenza insufficiente della lingua italiana saranno indirizzati a conseguire i 3 CFU attraverso la frequenza di un corso di lingua italiana organizzato dall'Ateneo, il cui superamento sarà condizione per il conseguimento della laurea.

Le forme di verifica di crediti acquisiti e gli esami integrativi da sostenere su singoli insegnamenti qualora ne siano obsoleti i contenuti culturali e professionali vengono stabiliti come da norme vigenti.

Art. 4 - Settori scientifico-disciplinari e relativi insegnamenti

Gli insegnamenti ufficiali del corso di laurea in Management of Human Resources, definiti in relazione ai suoi obiettivi formativi, nell'ambito dei settori scientifico-disciplinari di pertinenza, sono i seguenti:

- SECS-P/01 - Economics of education
- SECS-P/01 - Personnel economics
- SECS-P/01 - Labour market, education & training
- SECS-P/01 - Empirical methods for inequality analysis
- SECS-P/01 - Economics of inequality
- SECS-P/01 - Advanced Labour Economics + Personnel Economics
- SECS-P/01 - Advanced Labour economics
- SECS-P/01 + SECS-P/10 - Personnel economics & HR Analytics
- SECS-P/07 - International business management & accounting
- SECS-P/07 - Performance evaluation systems
- SECS-P/07 - Advanced strategic management
- SECS-P/08 - Organizational innovation & Technology
- SECS-P/08 - Advanced strategic management
- SECS-P/10 - Human resources management
- SECS-P/10 - Hiring & recruitment
- SECS-P/10 - Organizational development & change
- SECS-P/10 - Organizational transformation & change
- SECS-P/10 - International Human resource management
- SECS-P/10 - Organizational innovation & Technology
- SECS-P/10 - Compensation & benefit
- SECS-P/10 - Performance & compensation systems
- SECS-P/10 - Strategic Human resource management

SECS-P/10 - E-HRM
 SECS-P/10 - HR Information Systems
 SECS-P/10 - HR metrics
 SECS-P/10 - Training & development
 SECS-P/10 - Strategic staffing
 SECS-P/10 - Digital HR & Analytics
 SECS-P/10 - Organizational design
 SECS-P/10 - Diversity management
 SECS-S/01 - Data Analytics
 SECS-S/03 - Data Analysis & Statistics
 SPS/09 - Hiring & recruitment
 SPS/09 - Comparative Industrial relations
 SPS/09 - Economic and social regulation of global workforce
 IUS/07 - Comparative & European Labour Law
 IUS/07 - Advanced Labour Law
 IUS/07 - International Labour Law
 IUS/07 - Human Rights At Work in International and Comparative Law
 IUS/14 - European Union Law
 M-PSI/06 - Organizational Behaviour
 M-PSI/06 - Learning & development
 M-PSI/06 - Conflict Management & Negotiation
 INF/01 - HR Information Systems

Art.5 - Piano didattico

Il percorso formativo del corso di laurea magistrale, con il corrispettivo di crediti precisato per ciascun insegnamento e per ciascuna attività formativa, è riportato nella Tabella seguente:

TAF	Ambito disciplinare	Insegnamento	SSD	CFU	Anno di corso	n. esami
B	Discipline Aziendali	Human Resources Management	SECS-P/10	6	1	1
		International Business Management And Accounting	SECS-P/07	9	1	1
		Digital Hr & Analytics	SECS-P/10	9	1	1
		Due insegnamenti a scelta tra: Organizational innovation & technology	SECS-P/08, SECS-P/10 SECS-P/10	0/18	2	0/2
		Organizational Transformation & Change Advanced Strategic Management	SECS-P/07, SECS-P/08 SECS-P/01			
B	Discipline	Economics of inequality Organizational design Performance & Compensation system	SECS-P/10 SECS-P/10 SECS-P/10			
		Data Analysis & Statistics	SECS-S/03	6	1	1

	Statistiche e Matematiche					
B	Discipline Economiche	Advanced Labour Economics + Personnel Economics	SECS-P/01	12	1	1
		Economic of Inequality	SECS-P/01	0/9	2	0/1
A	Affini e integrative	Hiring & Recruitment	SPS/09	6	2	1
		Due insegnamenti a scelta tra: Learning & development Conflict Management & Negotiation Comparative Industrial relations	M-PSI/06 M-PSI/06 SPS/09	0/18	2	0/2
		Organizational Behaviour	M-PSI/06	9	1	1
		HR Information Systems	INF/01	9	1	1
B	Discipline Giuridiche	Comparative & European Labour Law	IUS/07	9	1	1
D	Ulteriori attività formative	A scelta dello studente		9		1
E		Prova finale		15		
S/F		Altre attività a scelta		3		
	Totale			120		12

B=caratterizzante

A=Affini o integrative

D=A scelta dello studente (art.10, comma 5, lettera a)

E=Per la prova finale e la lingua straniera (art.10, comma 5, lettera c)

F=Ulteriori attività formative (art.10, comma 5, lettera d)

S=Per stages e tirocini presso imprese, enti pubblici o privati, ordini professionali (art.10, comma 5, lettera e)

Gli obiettivi e i programmi dei singoli insegnamenti sono pubblicati sul sito del corso.

Lo studente ha altresì a disposizione 9 CFU da destinare ad altri insegnamenti o moduli di insegnamento, da scegliere nell'ambito degli insegnamenti impartiti presso la Facoltà di Scienze politiche o di altre Facoltà dell'Ateneo, ovvero ad altre attività formative valutabili in crediti.

Prova finale

La laurea magistrale in Management of Human Resources si consegue previo superamento di una prova finale alla quale sono attribuiti 15 crediti, che consiste nella presentazione e discussione di un elaborato scritto in forma originale dallo studente sotto la guida di un relatore, che comporti un lavoro organico e completo, atto a dimostrare capacità di ricerca, elaborazione e sintesi. L'elaborato può assumere la forma di un Business Plan su tematiche attinenti al corso di studi, corredato da approfondimenti teorici e analisi. L'elaborato deve essere steso, presentato e discusso in lingua inglese.

Art.6 - Organizzazione della Assicurazione della Qualità (Scheda Sua - Quadro D2)

In conformità al modello delineato dal Presidio di Qualità di Ateneo ai fini della messa in opera del Sistema di Gestione della Qualità, è stato nominato un Referente AQ incaricato di diffondere

la cultura della qualità nel corso di studio, supportare il Presidente del Collegio nello svolgimento dei processi di AQ e, fungendo da collegamento tra il CdS e il PQA, favorire flussi informativi appropriati.

Il Referente AQ partecipa attivamente alle attività di autovalutazione del CdS (monitoraggio e riesame) come componente del Gruppo di Riesame; il Gruppo di Riesame è presieduto dal Presidente del Collegio e vede la partecipazione di almeno un rappresentante degli studenti, oltre ad altre figure individuate all'interno del Collegio. Inoltre il Referente AQ supporta il PQA nella complessa attività di comunicazione e di sensibilizzazione circa le Politiche della Qualità d'Ateneo.

Oltre che con il Collegio didattico e le strutture dipartimentali di riferimento, il Referente AQ si relaziona con la Commissione Paritetica docenti-studenti competente per il Corso di Studio.

Il gruppo del riesame opera secondo le tempistiche e le scadenze stabilite a livello di Ateneo, nella Scheda unica annuale e nel rapporto del riesame, in particolare, redigendo uno specifico rapporto sulle azioni intraprese e su quelle individuate per garantire il miglioramento nel tempo del livello di qualità. Il gruppo si incontra periodicamente, secondo le tempistiche predefinite, per verificare che le azioni programmate siano realizzate nei tempi prestabiliti.