

Università	Università degli Studi di MILANO
Classe	LM-77 R - Scienze economico-aziendali
Nome del corso in italiano	Management delle risorse umane <i>adeguamento di:</i> <i>Management delle risorse umane (1451560_)</i>
Nome del corso in inglese	Management of Human Resources
Lingua in cui si tiene il corso	inglese
Codice interno all'ateneo del corso	BBK-0
Data di approvazione della struttura didattica	16/10/2024
Data di approvazione del senato accademico/consiglio di amministrazione	15/04/2025
Data della consultazione con le organizzazioni rappresentative a livello locale della produzione, servizi, professioni	05/10/2019 - 10/10/2019
Data del parere favorevole del Comitato regionale di Coordinamento	29/11/2019
Modalità di svolgimento	a. Corso di studio convenzionale
Eventuale indirizzo internet del corso di laurea	https://mhr.cdl.unimi.it/en
Dipartimento di riferimento ai fini amministrativi	Scienze sociali e politiche
Altri dipartimenti	Economia, management e metodi quantitativi
EX facoltà di riferimento ai fini amministrativi	
Massimo numero di crediti riconoscibili	24 - max 24 CFU, da DM 931 del 4 luglio 2024
Corsi della medesima classe	<ul style="list-style-type: none"> • Economia aziendale, diritto e governance d'impresa • Management delle Aziende Sanitarie e del Settore Salute • Management of innovation and entrepreneurship

Obiettivi formativi qualificanti della classe: LM-77 R Scienze economico-aziendali

a) Obiettivi culturali della classe

I corsi di laurea in Scienze Economico-Aziendali forniscono conoscenze avanzate per la formazione di laureate e laureati specialisti nel governo e nell'amministrazione economico-finanziaria delle aziende private e pubbliche. I laureati sono capaci di operare, con elevata professionalità e responsabilità, nel contesto dei mercati locali, negli scenari nazionali e internazionali e di interagire con le istituzioni negli ambiti territoriali e transnazionali, con particolare attenzione allo spazio europeo, nonché agli scenari dei sistemi economici globalizzati. Inoltre, sono in grado di utilizzare avanzati metodi di amministrazione, gestione, organizzazione e ricerca, anche in ottica interdisciplinare, nel campo economico-aziendale e di concepire rappresentazioni complesse delle aziende e dei sistemi aziendali, nonché delle loro interazioni con l'ambiente generale e con quello specifico competitivo. Infine, sanno interpretare i processi di produzione, provvista, finanziamento e scambio, nonché di intervenire sulle leve direzionali che influenzano l'efficacia, l'efficienza e l'economicità della gestione, nel rispetto della sostenibilità economica, ambientale e sociale dell'attività aziendale, anche attraverso il ricorso all'innovazione tecnologica e digitale. Le laureate e i laureati laureati devono:- acquisire elevata padronanza delle discipline economico-aziendali e degli strumenti volti a monitorare efficacia, efficienza ed economicità della gestione aziendale;

- possedere elevate conoscenze di analisi economica e matematico-statistica, nonché del quadro giuridico nazionale ed internazionale, necessarie per una corretta gestione aziendale;

- saper utilizzare con efficacia le metodologie delle scienze economico-aziendali per analizzare le dinamiche dell'ambiente generale e competitivo, per risolvere i problemi gestionali, amministrativi e organizzativi all'interno di strutture complesse in una prospettiva dinamica, tenendo conto della globalizzazione economico-sociale, della continua innovazione di prodotto e processo, della sostenibilità economica, ambientale e sociale, anche in una prospettiva di genere;

- saper valutare gli effetti delle misure di indirizzo strategico, di governo, di gestione, di programmazione e controllo della gestione e l'impatto di progetti aziendali di lungo, medio e breve periodo, calati nei diversi contesti territoriali, nazionali e internazionali.

b) Contenuti disciplinari indispensabili per tutti i corsi della classe

Ai fini indicati i corsi di studio della classe comprendono attività dedicate all'acquisizione di:- conoscenze specialistiche nei campi dell'amministrazione economica delle aziende, private e pubbliche, con approfondimenti, in base agli specifici obiettivi formativi dei singoli corsi di studio, dei temi relativi a strategie aziendali, programmazione e controllo della gestione, contabilità e bilancio, sistemi di misurazione dei risultati, imprenditorialità, marketing e comunicazione, finanza aziendale e intermediari finanziari, organizzazione aziendale e processi produttivi e logistici;

- conoscenze avanzate nel campo delle scienze economiche generali, statistico-matematiche e giuridiche applicate agli ambiti aziendali;

- conoscenze utili per la predisposizione e conduzione di progetti nel campo della ricerca economico aziendale.

c) Competenze trasversali non disciplinari indispensabili per tutti i corsi della classe

Le laureate e i laureati devono essere in grado di:- dimostrare abilità e competenze relazionali ed organizzative;

- comunicare efficacemente, in forma scritta e orale, nei modi e nelle forme previste dal lavoro teorico e applicato;

- inserirsi prontamente negli ambienti di lavoro, dimostrando capacità di lavorare in gruppo e di prendere decisioni autonome;

- utilizzare con competenza i principali strumenti informatici e digitali e della comunicazione telematica;

- aggiornare continuamente le proprie conoscenze teoriche e applicate anche in relazione al mutamento tecnologico e ambientale del contesto produttivo, organizzativo e finanziario.

d) Possibili sbocchi occupazionali e professionali dei corsi della classe

Le laureate e i laureati della classe svolgeranno con autonomia e indipendenza attività professionali, con funzioni di elevata responsabilità, nell'ambito delle aziende private, pubbliche e del terzo settore; in uffici studi; in pubbliche amministrazioni; in organismi nazionali e internazionali; in intermediari finanziari, bancari e assicurativi; nella libera professione e come consulenti.

e) Livello di conoscenza di lingue straniere in uscita dai corsi della classe

Oltre l'italiano, le laureate e i laureati nei corsi della classe devono essere in grado di utilizzare fluentemente almeno una lingua straniera, in forma scritta e orale, con riferimento anche ai lessici disciplinari.

f) Conoscenze e competenze richieste per l'accesso a tutti i corsi della classe

Padronanza di nozioni e strumenti di base nell'ambito delle discipline aziendali e dei metodi qualitativi e quantitativi propri dell'amministrazione economica delle aziende, delle scienze economiche, statistico-matematiche e giuridiche.

g) Caratteristiche della prova finale per tutti i corsi della classe

La prova finale consiste nella discussione di una tesi su uno specifico tema di ricerca, sviluppata in modo originale e approfondito dallo studente, che dimostri la padronanza degli argomenti e l'acquisizione delle competenze, nonché la capacità di operare in modo autonomo.

h) Attività pratiche e/o laboratoriali previste per tutti i corsi della classe

Nessuna ulteriore indicazione.

i) Tirocini previsti per tutti i corsi della classe

In relazione ad obiettivi specifici dei corsi di studio della classe di laurea, possono essere previsti tirocini formativi con attività esterne presso aziende, enti o istituti di ricerca, laboratori, amministrazioni pubbliche, enti del terzo settore, nazionali e internazionali, nonché soggiorni di studio presso altre università italiane ed europee, anche nel quadro di accordi internazionali, le cui finalità siano coerenti con gli obiettivi formativi della classe.

Sintesi della consultazione con le organizzazioni rappresentative a livello locale della produzione, servizi, professioni

L'attivazione del corso di studio è stata preceduta dalla creazione di un network di referenti nel mondo delle aziende e delle professioni, facilitato dalla presenza di docenti fortemente inseriti nel mondo professionale dell'HR e dalla attivazione in collaborazione con AIDP di Pathos Lab (People and Technology for Human and Organizational Sustainability).

È stato attivato un accordo quadro con AIDP, l'Associazione Italiana Direzione del Personale, che con oltre 17.000 membri, 3000 Soci e 16 gruppi regionali è la più rappresentativa nel territorio nazionale. L'Accordo prevede uno scambio continuo tra AIDP e il corso di laurea magistrale con un supporto rispetto al rapporto con il mondo della professione. Accanto a questo accordo è stato attivato un Advisory Committee che fa riferimento sia al corso di laurea sia a Pathos Lab (il gruppo di ricerca sui temi della gestione delle risorse umane presente in Dipartimento).

La composizione dell'Advisory Committee è la seguente:

- Snam, Executive Vice President HR & Organization
- Pirelli, Executive Vice President and Chief Human Resources Officer
- Bosch, Vice Presidente Human Resources and Organization, South Europe
- Eca, Presidente
- Salini Impregilo, Group HR, Organization & Systems Director
- Mondadori, Group HR and Organization Director
- AIDP Lombardia, Presidente e Consigliere nazionale

L'Advisory Committee si è riunito una prima volta il 4 settembre 2018 per condividere le opinioni sulla progettazione del nuovo corso di laurea alla presenza del Coordinatore dell'attuale corso di laurea in Management of Human Resources and Labour Studies dal quale origina la presente proposta.

L'Advisory Committee ha evidenziato l'esistenza di un fabbisogno di formazione nell'ambito human resources che abbia un target internazionale e che sia in grado di attrarre candidati e talenti anche dall'estero e che si collochi nell'ambito delle scienze economico aziendali.

L'Advisory Committee è stato nuovamente coinvolto nel periodo 5-10 ottobre 2019 nell'ambito di una survey online che ha interessato più di 100 qualificati rispondenti e che ha confermato la strutturazione del corso proposto e della quale è disponibile il Verbale.

In generale, l'Advisory Committee si riunisce due volte all'anno per condividere le informazioni relative all'andamento del corso di laurea e per individuare temi di approfondimento ai quali rispondere sia con la progettazione dei corsi sia con l'attivazione di workshop e laboratori tematici. Le sue riunioni possono avvenire in presenza, in forma telematica o tramite utilizzo di survey ed essere arricchite da altre azioni di raccolta di feedback da parte delle parti sociali.

Vedi allegato

Obiettivi formativi specifici del corso e descrizione del percorso formativo

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 composizioni 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 specialistiche 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.

Descrizione sintetica delle attività affini e integrative

L'inserimento delle attività formative affini e integrative all'interno del percorso di studi in Management of Human Resources (MHR) è motivato dall'approccio interdisciplinare del Corso di laurea magistrale e consente al laureato di acquisire solide conoscenze e abilità funzionalmente correlate ai profili professionali di sbocco identificati dal corso di laurea. In particolare, le attività affini, a cui è destinato un numero minimo di 24 CFU, sono finalizzate a consolidare ed estendere le competenze specialistiche di analisi psicosociale, sociologica e informatica dei sistemi e delle pratiche di gestione delle persone al lavoro nelle organizzazioni. Tali attività comprendono insegnamenti il cui inserimento nel percorso didattico permette di approfondire gli strumenti concettuali e metodologici essenziali per: l'analisi dei processi psicosociali che influenzano i comportamenti organizzativi e i percorsi di apprendimento a diversi livelli (individuale, interpersonale, intra e inter-gruppi); la valutazione del benessere lavorativo; la comprensione del rapporto tra contesto sociale e impresa (con specifica attenzione alla lettura sociologica dei processi economici, culturali, comunicativi, delle relazioni industriali e dei meccanismi che governano la selezione del personale); l'utilizzo consapevole e critico dei sistemi informatici strategici per la gestione delle risorse umane e gli elementi di base per la progettazione dei servizi in una logica di service design.

Risultati di apprendimento attesi, espressi tramite i Descrittori europei del titolo di studio (DM 16/03/2007, art. 3, comma

Conoscenza e capacità di comprensione (knowledge and understanding)

L'obiettivo del corso è fornire conoscenze teoriche e metodologiche di livello base e avanzato sui fenomeni e le dinamiche che interessano l'organizzazione dei processi di lavoro, la gestione delle risorse umane, le relazioni di lavoro individuali e collettive in un'ottica multidisciplinare e comparativa, orientata al contesto internazionale, che consenta la comprensione delle specifiche esigenze di analisi e sviluppo delle politiche delle risorse umane in organizzazioni diverse per settore, modello di funzionamento e collocazione geografica.

Le metodologie didattiche sono improntate al modello di learning by doing che deve essere condiviso dai docenti nel rispetto delle differenze delle discipline impartite e che consente di attivare un circuito virtuoso tra acquisizione delle conoscenze, comprensione del contesto, applicazione delle stesse e verifiche dei risultati. Le conoscenze saranno trasferite, oltre che negli insegnamenti previsti, anche attraverso insegnamenti basati sul problem based learning, seminari, workshop, tirocini, lavori di gruppo e presentazioni, project work, testimonianze aziendali, visite aziendali e attraverso la tesi di laurea. Le conoscenze saranno verificate sia durante sia al termine del percorso didattico di ogni insegnamento attraverso l'uso di modalità di valutazione differenziate definite in relazione agli specifici obiettivi di ogni insegnamento impartito (esami scritti, presentazioni, elaborati, assignment individuali e di gruppo, business plans, prova finale).

Capacità di applicare conoscenza e comprensione (applying knowledge and understanding)

L'obiettivo del corso è di mettere gli studenti in grado di applicare le conoscenze e le capacità di comprensione acquisite alla elaborazione, analisi e valutazione delle strategie e politiche di gestione delle risorse umane e delle politiche del lavoro, all'interno di un quadro di comprensione delle diverse caratteristiche del contesto (economiche, giuridiche, politiche e sociali) collegate agli ambiti geografici o settoriali.

Le metodologie didattiche sono improntate al modello di learning by doing che deve essere condiviso dai docenti nel rispetto delle differenze delle discipline impartite e che consente di attivare un circuito virtuoso tra acquisizione delle conoscenze, comprensione del contesto, applicazione delle stesse e verifiche dei risultati. La capacità di applicare conoscenza e comprensione sarà verificata attraverso l'utilizzo di modelli di problem based learning, discussioni di casi, testimonianze, tirocini, lavori di gruppo e presentazioni, project work e attraverso la tesi di laurea.

Autonomia di giudizio (making judgements)

L'obiettivo del corso è di sviluppare la capacità di formulare giudizi autonomi e consapevoli in merito ai temi rilevanti che interessano la problematica della gestione delle risorse umane in organizzazioni nazionali e multinazionali. In particolare questo significa essere in grado di esprimere valutazioni personali sugli effetti di specifiche strategie organizzative e di gestione del personale adottate; sull'adeguatezza delle relazioni instaurate con le organizzazioni sindacali; sull'appropriatezza delle politiche di selezione e sviluppo.

Le metodologie didattiche sono improntate al modello di learning by doing che deve essere condiviso dai docenti nel rispetto delle differenze delle discipline impartite e che consente di attivare un circuito virtuoso tra acquisizione delle conoscenze, comprensione del contesto, applicazione delle stesse e verifiche dei risultati. La capacità di giudizio in autonomia sarà verificata attraverso l'utilizzo di modelli di problem based learning, discussioni di casi, testimonianze, tirocini, lavori di gruppo e presentazioni, project work e attraverso la tesi di laurea.

Abilità comunicative (communication skills)

L'obiettivo del corso è di rendere gli studenti in grado di presentare adeguatamente i risultati del loro lavoro di analisi e di intervento, di argomentare in modo convincente le proprie posizioni e di comunicare in modo fluente in lingua inglese scritta e orale, ricorrendo ai lessici disciplinari appropriati. Si pone particolare attenzione allo sviluppo di capacità comunicative di tipo orizzontale e di lavoro in gruppo. Le metodologie didattiche sono improntate al modello di learning by doing che deve essere condiviso dai docenti nel rispetto delle differenze delle discipline impartite e che consente di attivare un circuito virtuoso tra acquisizione delle conoscenze, comprensione del contesto, applicazione delle stesse e verifiche dei risultati. Le abilità comunicative saranno verificate attraverso l'utilizzo di modelli di problem based learning, discussioni di casi, testimonianze, tirocini, lavori di gruppo e presentazioni, project work e attraverso la tesi di laurea.

Capacità di apprendimento (learning skills)

L'obiettivo del corso è di sollecitare gli studenti a sviluppare un approccio critico-problematico allo studio e all'apprendimento continuo, che consenta loro non solo di estendere e consolidare le conoscenze e competenze acquisite, ma di continuare a essere interessati ad apprendere in modo autonomo lungo l'arco della vita professionale, o di intraprendere ulteriori percorsi di formazione superiore orientati alla ricerca.

Le metodologie didattiche sono improntate al modello di learning by doing che deve essere condiviso dai docenti nel rispetto delle differenze delle discipline impartite e che consente di attivare un circuito virtuoso tra acquisizione delle conoscenze, comprensione del contesto, applicazione delle stesse e verifiche dei risultati. Le capacità di apprendimento saranno sollecitate, oltre che negli insegnamenti previsti, anche attraverso problem based learning, tirocini, lavori di gruppo e presentazioni, project work e attraverso la tesi di laurea.

Conoscenze richieste per l'accesso (DM 270/04, art 6, comma 1 e 2)

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 dal Regolamento didattico del corso.

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.

Caratteristiche della prova finale **(DM 270/04, art 11, comma 3-d)**

La prova finale consiste nella presentazione e discussione di un elaborato scritto in forma originale dallo studente sotto la guida di un relatore. L'elaborato è redatto, presentato e discusso in lingua inglese.

Motivi dell'istituzione di più corsi nella classe

Nel contesto del mercato del lavoro e delle organizzazioni la professione delle risorse umane è caratterizzata da una marcata distintività. Pur essendo legata al contesto economico-aziendale, essa è tra tutte una di quelle più influenzate da competenze e discipline di natura diversa che spaziano dalle scienze psicologiche alla tecnologia.

Le persone che operano nelle Direzioni risorse umane e nella consulenza sui processi organizzativi devono acquisire conoscenze specifiche rispetto ai temi del comportamento individuale, all'impatto delle diverse pratiche gestionali e alla regolazione e il sistema degli attori esterni.

Questo corso di laurea consente di sviluppare tali competenze multidisciplinari collocandole sulla base della solidità delle competenze economico-aziendali e estendendole alle problematiche tipiche di un contesto internazionale.

Per queste ragioni, il corso di laurea attua rispetto alla professione delle risorse umane quella necessaria differenziazione professionale nel mercato del lavoro e nelle organizzazioni legata alle specificità delle diverse funzioni aziendali.

Gli altri corsi di laurea magistrale presenti nella stessa classe hanno focalizzazioni molto diverse:

- Management of Innovation and Entrepreneurship, anche esso impartito in lingua inglese fa riferimento alle attività di imprese e start-up di piccole e medie dimensioni e ai processi di innovazione in senso lato. La componente risorse umane in tale contesto è marginale.
- Economia aziendale, diritto e governance d'impresa di recente istituzione si focalizza sui temi di Amministrazione, finanza e controllo e su quelli di taglio giuridico in una logica di legale di impresa, area professionale del tutto diversa da quella delle risorse umane. Il corso è impartito in lingua italiana.
- Management delle aziende sanitarie e del settore salute si focalizza su un ambito settoriale specifico che è quello delle aziende che operano nella salute e nella sanità e ha l'obiettivo di formare figure di manager generalista non collegate alle risorse umane. Il corso è impartito in lingua italiana.

Il corso di laurea ha consolidato la sua presenza del mercato del lavoro ed è il riferimento per chi si occupi di gestione delle risorse umane nella ricerca di profili per stage o inserimenti lavorativi con una comunità di alumni molto estesa che rimane in contatto e fornisce supporto e sostegno alle iniziative didattiche, di inserimento lavorativo e di ricerca.

Comunicazioni dell'ateneo al CUN

Si è provveduto agli adeguamenti conformemente al parere del CUN.

Sbocchi occupazionali e professionali previsti per i laureati
Human Resources Business Partner
<p>funzione in un contesto di lavoro: Le sue funzioni prevalenti sono di gestione delle relazioni con le figure manageriali, di gestione delle relazioni con il personale, di gestione dell'interfaccia tra i sistemi e le procedure di gestione delle risorse umane e il personale, supporto alle decisioni strategiche relative alle implicazioni sulle risorse umane, di gestione e istruzione delle procedure amministrative del personale, di gestione o supporto alla gestione del processo di pianificazione e budgeting. In fase evolutiva il ruolo può assumere valenza manageriale e di coordinamento sempre più marcata fino a portare al ruolo di Senior HR Leader.</p>
<p>competenze associate alla funzione: conoscenza dei sistemi di gestione delle risorse umane e delle loro caratteristiche, gestione di relazioni e comportamento organizzativo, negoziazione e comunicazione interpersonale in contesti complessi, amministrazione e contabilità, strategia aziendale, analisi e interpretazione di dati.</p>
<p>sbocchi occupazionali: Gli sbocchi professionali sono rappresentati in primo luogo dalle Direzioni Risorse Umane e Organizzazione delle grandi imprese con presenza globale sia italiane sia internazionali che già in passato hanno assorbito numerosi dei laureati del curriculum di Human resources. Inoltre, un altro sbocco è rappresentato dalle società di consulenza che si occupano di processi di ridefinizione strategica e di progettazione organizzativa nonché di gestione delle risorse umane in Italia e all'estero. Bacini di destinazione meno rilevanti numericamente ma pur sempre presenti sono le agenzie di ricerca e selezione del personale e le società di head hunting.</p>
Human Resources Specialist
<p>funzione in un contesto di lavoro: Le sue funzioni prevalenti sono di gestione della progettazione dei sistemi di gestione delle risorse umane, gestione in autonomia di parte dei processi specialistici della gestione delle risorse umane, gestione dell'interfaccia tra i sistemi e le procedure di gestione delle risorse umane e il personale, gestione e istruzione delle procedure amministrative del personale, gestione o supporto alla gestione del processo di pianificazione e budgeting. In fase evolutiva il ruolo può assumere valenza manageriale e di coordinamento sempre più marcata fino a portare al ruolo di Senior HR Specialist in diverse aree funzionali della direzione risorse umane</p>
<p>competenze associate alla funzione: conoscenza dei sistemi di gestione delle risorse umane e delle loro caratteristiche, negoziazione e comunicazione interpersonale in contesti complessi, amministrazione e contabilità, strategia aziendale, analisi e interpretazione di dati, disegno organizzativo, change management</p>
<p>sbocchi occupazionali: Gli sbocchi professionali sono rappresentati in primo luogo dalle Direzioni Risorse Umane e Organizzazione delle grandi imprese con presenza globale sia italiane sia internazionali che già in passato hanno assorbito numerosi dei laureati del curriculum di Human resources. Inoltre, un altro sbocco è rappresentato dalle società di consulenza che si occupano di processi di ridefinizione strategica e di progettazione organizzativa nonché di gestione delle risorse umane in Italia e all'estero. Bacini di destinazione meno rilevanti numericamente ma pur sempre presenti sono le agenzie di ricerca e selezione del personale e le società di head hunting.</p>
Consulente di organizzazione
<p>funzione in un contesto di lavoro: sviluppo di analisi e approfondimenti volti ad una diagnosi di funzionamento organizzativo, definizione di piani di azione e loro implementazione</p>
<p>competenze associate alla funzione: conoscenza dei sistemi organizzativi, di gestione delle risorse umane e delle loro caratteristiche, negoziazione e comunicazione interpersonale in contesti complessi, amministrazione e contabilità, strategia aziendale, analisi e interpretazione di dati, disegno organizzativo, change management</p>
<p>sbocchi occupazionali: Gli sbocchi professionali sono rappresentati in primo luogo dalle Direzioni Risorse Umane e Organizzazione delle grandi imprese con presenza globale sia italiane sia internazionali che già in passato hanno assorbito numerosi dei laureati del curriculum di Human resources. Inoltre, un altro sbocco è rappresentato dalle società di consulenza che si occupano di processi di ridefinizione strategica e di progettazione organizzativa nonché di gestione delle risorse umane in Italia e all'estero. Bacini di destinazione meno rilevanti numericamente ma pur sempre presenti sono le agenzie di ricerca e selezione del personale e le società di head hunting.</p>
Il corso prepara alla professione di (codifiche ISTAT)
<ul style="list-style-type: none"> • Specialisti in risorse umane - (2.5.1.3.1) • Specialisti dell'organizzazione del lavoro - (2.5.1.3.2)

<p>Il rettore dichiara che nella stesura dei regolamenti didattici dei corsi di studio il presente corso ed i suoi eventuali curricula differiranno di almeno 30 crediti dagli altri corsi e curriculum della medesima classe, ai sensi del DM 16/3/2007, art. 1 c.2.</p>
--

Attività caratterizzanti

ambito disciplinare	settore	CFU		minimo da D.M. per l'ambito
		min	max	
Discipline Aziendali	SECS-P/07 Economia aziendale SECS-P/08 Economia e gestione delle imprese SECS-P/09 Finanza aziendale SECS-P/10 Organizzazione aziendale SECS-P/11 Economia degli intermediari finanziari SECS-P/13 Scienze merceologiche	24	42	24
Discipline Economiche	SECS-P/01 Economia politica SECS-P/02 Politica economica SECS-P/03 Scienza delle finanze SECS-P/06 Economia applicata SECS-P/12 Storia economica	12	21	12
Discipline Statistiche e Matematiche	MAT/09 Ricerca operativa SECS-S/01 Statistica SECS-S/03 Statistica economica SECS-S/06 Metodi matematici dell'economia e delle scienze attuariali e finanziarie	6	6	6
Discipline Giuridiche	IUS/04 Diritto commerciale IUS/05 Diritto dell'economia IUS/07 Diritto del lavoro IUS/12 Diritto tributario IUS/14 Diritto dell'unione europea	9	9	6
Minimo di crediti riservati dall'ateneo minimo da D.M. 48:		-		

Totale Attività Caratterizzanti	51 - 78
--	---------

Attività affini

ambito disciplinare	CFU		minimo da D.M. per l'ambito
	min	max	
Attività formative affini o integrative	24	42	12

Totale Attività Affini	24 - 42
-------------------------------	---------

Altre attività

ambito disciplinare		CFU min	CFU max
A scelta dello studente		9	9
Per la prova finale		9	15
Ulteriori attività formative (art. 10, comma 5, lettera d)	Ulteriori conoscenze linguistiche	0	3
	Abilità informatiche e telematiche	0	3
	Tirocini formativi e di orientamento	0	3
	Altre conoscenze utili per l'inserimento nel mondo del lavoro	0	3
Minimo di crediti riservati dall'ateneo alle Attività art. 10, comma 5 lett. d		3	
Per stages e tirocini presso imprese, enti pubblici o privati, ordini professionali		0	3

Totale Altre Attività	21 - 39
------------------------------	---------

Riepilogo CFU

CFU totali per il conseguimento del titolo	120
Range CFU totali del corso	96 - 159

Note attività affini (o Motivazioni dell'inserimento nelle attività affini di settori previsti dalla classe).

Note relative alle altre attività

Gli studenti stranieri con una conoscenza insufficiente della lingua italiana saranno indirizzati a conseguire i 3 CFU per "Conoscenza di almeno una lingua straniera" attraverso la frequenza di un corso di lingua italiana organizzato dall'Ateneo.

Note relative alle attività caratterizzanti

RAD chiuso il 06/06/2025