

Università	Università degli Studi di MILANO
Classe	LM-77 - Scienze economico-aziendali
Nome del corso in italiano	Management delle risorse umane <i>ristrutturazione di:</i> <i>Management delle risorse umane (1392380)</i>
Nome del corso in inglese	Management of Human Resources
Lingua in cui si tiene il corso	inglese
Codice interno all'ateneo del corso	B78-0
Data di approvazione della struttura didattica	15/05/2019
Data di approvazione del senato accademico/consiglio di amministrazione	10/12/2019
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	
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	DM 16/3/2007 Art 4 Nota 1063 del 29/04/2011
Corsi della medesima classe	<ul style="list-style-type: none"> • Economia e finanza internazionale • Management delle Aziende Sanitarie e del Settore Salute • Management of Innovation and Entrepreneurship - Management dell'innovazione e imprenditorialità

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

I laureati nei corsi di laurea magistrale della classe devono:

- possedere un'approfondita conoscenza in ambito economico-aziendale, matematico-statistico e giuridico, ottenuta attraverso la combinazione di discipline e di modalità di apprendimento e acquisizione di capacità che permettono loro di affrontare le problematiche aziendali nell'ottica integrata propria delle direzioni aziendali e della programmazione e gestione del cambiamento;
- acquisire le approfondite conoscenze sopra richiamate anche tramite l'uso delle logiche e delle tecniche della formalizzazione quantitativa e della prospettiva internazionale e interculturale;
- acquisire le metodologie, i saperi e le abilità necessarie a ricoprire posizioni di responsabilità nell'amministrazione e nel governo delle aziende, nonché a svolgere le libere professioni dell'area economica;
- essere in grado di utilizzare efficacemente, in forma scritta e orale, almeno una lingua dell'Unione Europea oltre l'italiano, con riferimento anche ai lessici disciplinari.

Sbocchi occupazionali previsti dai corsi di laurea sono:

- come imprenditori e manager nelle aziende e istituzioni dei settori industriali e di servizi, di natura pubblica e privata;
- come liberi professionisti (nelle professioni dell'area economica);
- nelle attività professionali come esperti di responsabilità elevata e consulenti, in particolar modo nelle funzioni di amministrazione, gestione, organizzazione aziendale, del lavoro e della produzione, marketing, finanza, pianificazione e controllo di gestione, auditing e revisione, progettazione e gestione delle reti intra e inter-organizzative.

Ai fini indicati i curricula dei corsi di laurea magistrale della classe possono prevedere tirocini formativi presso aziende ed organizzazioni economiche, istituzioni pubbliche e private, nazionali, internazionali e sovranazionali.

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 riunita 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](#)

Sintesi del parere del comitato regionale di coordinamento

Il Comitato di coordinamento universitario per la Lombardia, nella seduta del 29 novembre 2019, preso atto della proposta di istituzione, all'unanimità, ha espresso parere favorevole a che presso l'Università degli Studi di Milano si istituisca il corso di laurea magistrale in Management of Human Resources nella Classe LM-77 - Scienze economico-aziendali.

[Vedi allegato](#)

Obiettivi formativi specifici del corso e descrizione del percorso formativo

Il corso di laurea magistrale in Management of Human Resources propone un percorso impartito in lingua inglese che si concentra sulla comprensione delle dinamiche economiche, sociali, giuridiche, psicologiche e organizzative che riguardano il lavoro. La focalizzazione è sulle conoscenze e competenze delle professionalità che operano nelle attività di Human Resource Management con una focalizzazione sia da generalista, sia da specialista.

La crescente complessità delle organizzazioni e l'importanza del lavoro nell'ambito delle economie moderne originano un fabbisogno di profili competenti e multidisciplinari. Il progetto forma professionalità che operino nelle attività di Human resource management con una visione integrata e comparativa, arricchita dalla composizioni internazionale della classe. L'impatto rilevante delle tecnologie e dei dati su questa area disciplinare ha condotto ad una progettazione che lascia spazi di scelta sulla focalizzazione delle conoscenze e consente di sviluppare un percorso indirizzato anche alla creazione di nuove imprese che operino in questo ambito del mondo del lavoro.

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 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.

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.

Risultati di apprendimento attesi, espressi tramite i Descrittori europei del titolo di studio (DM 16/03/2007, art. 3, comma 7)

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-05 Filosofia
- L-08 Ingegneria dell'Informazione
- L-09 Ingegneria industriale
- L-14 Scienze dei servizi giuridici
- L-16 Scienze dell'amministrazione e dell'organizzazione
- L-18 Scienze dell'economia e della gestione aziendale
- L-20 Scienze della comunicazione
- L-24 Scienze e tecniche psicologiche
- L-31 Scienze e tecnologie informatiche
- L-33 Scienze economiche
- L-35 Scienze matematiche
- L-36 Scienze politiche e delle relazioni internazionali
- L-37 Scienze sociali per la cooperazione, lo sviluppo e la pace
- L-40 Sociologia
- L-41 Statistica

Possono altresì accedere i laureati provenienti da corsi di laurea di altre classi che abbiano acquisito almeno 9 CFU 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
- SECS-P/05 Econometria
- MAT/01 Logica matematica
- MAT/05 Analisi matematica
- MAT/06 Probabilità e statistica matematica

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.

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

Il corso di laurea magistrale in Management of Human Resources deriva dalla consolidata esperienza di successo del precedente corso di laurea magistrale in Management of Human Resources and Labour Studies, attivato nella classe di laurea LM 62 Scienze della politica per la sua natura multidisciplinare. Nel tempo si è reso necessario un inquadramento del corso con i requisiti del mercato del lavoro che si orienta sempre più verso laureati in scienze economico aziendali.

L'analisi dei risultati di attrazione negli anni di istituzione ha evidenziato la maturità del curriculum di Human resources and employment relations che ha stabilmente caratterizzato più del 95% degli iscritti con particolare evidenza della capacità di attrazione di studenti internazionali che nelle ultime due edizioni rappresentano più dei due terzi degli iscritti. Questo curriculum si è sempre caratterizzato per il suo orientamento marcatamente aziendale. I modelli formativi e cognitivi sono di taglio aziendalistico spingendo per una valutazione costi/ benefici delle azioni manageriali da attivare nella gestione delle risorse umane più che limitarsi ad una considerazione dei diversi stakeholder e del loro sistema di interessi come accade generalmente nelle scienze della politica. La permanenza nella classe precedente risulterebbe fuorviante per gli studenti, imporrebbe requisiti oggi non sostenibili e non assolverebbe alle aspettative del mercato del lavoro di riferimento.

L'ambito delle Human Resources gode di una autonomia nell'ambito delle scienze economico-aziendali in quanto presente all'interno del settore scientifico disciplinare Secs P/10 Organizzazione aziendale, ma soprattutto contraddistinto da un mercato del lavoro specifico e ben identificato che richiede una preparazione specialistica diversa da quella dei corsi di laurea magistrale in scienze economico-aziendali oggi offerti, non solo nell'ambito dell'ateneo, ma in tutta l'area milanese. 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.

La presenza di altri corsi di studio nella medesima classe è giustificata dalla marcata differenziazione in termini di contenuti degli insegnamenti, che ha anche un evidente riflesso nella diversa distribuzione tra i settori scientifico disciplinari. Le scienze dell'economia aziendale infatti si confrontano con una differenziazione professionale nel mercato del lavoro e nelle organizzazioni legata alle specificità delle diverse funzioni aziendali. Nessuno dei corsi di laurea magistrale affronta i temi delle Human resources nel dettaglio, né il corso di Management of innovation and entrepreneurship né il corso di nuova istituzione in Management delle aziende sanitarie del settore salute. La differenziazione in termini di numero di crediti è notevolmente superiore alla soglia formale dei 40CFU e i destinatari delle iniziative sono del tutto differenti.

Il corso della medesima classe in Management dell'innovazione e dell'imprenditorialità in particolare prevede un solo insegnamento relativo all'area disciplinare Organizzazione aziendale e focalizzato su temi molto distanti dalla gestione delle risorse umane risultando non attrattivo per il mercato del lavoro di riferimento. La differenziazione dell'offerta, quindi, risponde ad una segmentazione del mercato di riferimento, ma può rappresentare anche un elemento di valore per l'Università degli Studi di Milano che nell'area milanese è l'unica ad avere attivato un solo corso in questa classe di laurea.

Un ulteriore elemento di opportunità è rappresentato dai risultati in termini di placement del curriculum precedente e dal consolidamento del corso e dei suoi docenti nella comunità professionale di riferimento in Italia e all'estero.

Infine, i piani didattici delle due iniziative sono radicalmente differenti, non individuandosi sovrapposizioni di rilievo, ma al massimo alcune utili complementarietà.

Comunicazioni dell'ateneo al CUN

Si comunica che il corso di laurea magistrale in Management of Human Resources nell'ambito della classe LM-77 andrà a sostituire l'attuale corso di laurea magistrale in Management of Human Resources and Labour Studies, attivato nella classe di laurea LM 62, che verrà contestualmente disattivato.

Conformemente a quanto richiesto dal CUN:

- gli obiettivi formativi del corso sono stati riformulati;
- I descrittori "Conoscenza e capacità di comprensione" e "Capacità di applicare conoscenza e comprensione - Sintesi" sono stati riscritti;

- sono stati integrati gli altri descrittori;
- la prova finale è stata adeguata;
- tra le attività caratterizzanti, nell'ambito Giuridico, il SSD IUS/06 è stato espunto, mentre nelle attività affini e integrative il numero dei SSD è stato ampliato ed è stato adeguato il range.

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)
Il corso consente di conseguire l'abilitazione alle seguenti professioni regolamentate:
<ul style="list-style-type: none"> • dottore commercialista

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 §2.

Attività caratterizzanti

ambito disciplinare	settore	CFU		minimo da D.M. per l'ambito
		min	max	
Aziendale	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
Economico	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
Statistico-matematico	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
Giuridico	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	settore	CFU		minimo da D.M. per l'ambito
		min	max	
Attività formative affini o integrative	INF/01 - Informatica M-PSI/05 - Psicologia sociale M-PSI/06 - Psicologia del lavoro e delle organizzazioni MED/44 - Medicina del lavoro SPS/07 - Sociologia generale SPS/08 - Sociologia dei processi culturali e comunicativi SPS/09 - Sociologia dei processi economici e del lavoro	24	33	12

Totale Attività Affini	24 - 33
-------------------------------	---------

Altre attività

ambito disciplinare		CFU min	CFU max
A scelta dello studente		9	9
Per la prova finale		15	21
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	27 - 45
------------------------------	---------

Riepilogo CFU

CFU totali per il conseguimento del titolo	120
Range CFU totali del corso	102 - 156

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

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 14/02/2020