

**CORSO DI LAUREA:** Advanced Global Management (LM-77)

**INSEGNAMENTO:** Human Resource Management nelle organizzazioni sportive

**CFU:** 6

**EVENTUALE ARTICOLAZIONE IN MODULI:** no

**ANNO DI CORSO:** I

**NOME DOCENTE:** Danila Scarozza

**INDIRIZZO EMAIL:** d.scarozza@unilink.it

**ORARIO DI RICEVIMENTO:** il ricevimento potrà svolgersi in presenza o a distanza, previo appuntamento definito via e-mail

**RISULTATI DI APPRENDIMENTO DELL'INSEGNAMENTO:**

Al termine del corso lo studente dovrà possedere i principali strumenti e conoscere le diverse teorie e i differenti approcci necessari per affrontare in modo sistematico le questioni più rilevanti nel campo della gestione delle risorse umane, in special modo nell'ambito delle organizzazioni sportive. Il corso, infatti, tratta teorie, ricerche e casi pratici riguardanti i principali problemi connessi al comportamento umano e alle pratiche di gestione delle risorse umane adottate dai manager e dalle funzioni di Human Resource Management (HRM) per gestire in maniera efficace le persone nelle organizzazioni. Più nello specifico, il corso si propone inoltre di fornire la conoscenza delle principali azioni innovative sul piano delle organizzazioni sportive, legate ai temi degli strumenti di valorizzazione delle risorse umane, dei profili caratterizzanti le leadership nella gestione delle attività sportive, ed i profili di "team building" e "team empowerment".

L'obiettivo è quello di sottolineare la vocazione interdisciplinare di coloro che si occupano di capitale umano e – allo stesso tempo - fare in modo che, al termine del processo di apprendimento lo studente, sia capace di creare un proprio punto di vista originale su questi problemi.

Nello specifico, l'insegnamento ha l'obiettivo di far conseguire allo studente i seguenti risultati di apprendimento.

1. Con riferimento alla conoscenza e capacità di comprensione, lo studente dovrà dimostrare – al termine del corso - di aver acquisito adeguate conoscenze delle teorie e degli strumenti metodologici di base ritenuti necessari per una gestione strategica e integrata delle risorse umane, nonché adeguate conoscenze sulle tematiche rientranti nell'ambito del comportamento individuale e collettivo, documentando di capirne le logiche ed i concetti sottostanti.
2. Con riferimento alla conoscenza e capacità di comprensione applicate, lo studente dovrà essere in grado di applicare le conoscenze teoriche acquisite per l'analisi e la progettazione di pratiche e strumenti in grado di valorizzare le persone e migliorare le performance delle organizzazioni.

3. Con riferimento all'autonomia di giudizio, lo studente dovrà essere in grado di utilizzare sia sul piano concettuale sia su quello operativo le conoscenze acquisite, sviluppando una propria capacità di valutazione e di contestualizzazione sulle tematiche della gestione e valorizzazione delle risorse umane, nonché del comportamento organizzativo.
4. Con riferimento alle abilità comunicative, lo studente dovrà dimostrare di aver acquisito il linguaggio tecnico tipico delle discipline aziendalistiche/manageriali per comunicare in modo chiaro e senza ambiguità con interlocutori specialisti e non specialisti, anche attraverso la presentazione in pubblico dei laboratori realizzati durante il corso.
5. Con riferimento all'abilità ad apprendere, lo studente dovrà acquisire una specifica sensibilità alle tematiche ed una buona padronanza dei fondamenti per approfondire in modo autonomo temi e tecniche della disciplina ed essere in grado di analizzare criticamente gli aspetti legati alla gestione delle risorse umane.

## **PROGRAMMA DETTAGLIATO**

### PARTE I - La gestione delle Risorse Umane: elementi introduttivi e di contesto

- HR e strategia
- Obiettivi della funzione HR
- Evoluzione della funzione HR
- Efficacia della Funzione HR
- I Sottosistemi: sistema di sviluppo e sistema di ricompensa

### PARTE II - Gli strumenti per la gestione del personale

- Job description
- Laboratorio sulla costruzione di una JD
- Job Profile
- I sistemi professionali

### PARTE III - Pianificazione, reclutamento e selezione delle risorse umane

- Il processo di pianificazione
- Dimensionamento organici
- Il reclutamento
- La selezione

### PARTE IV – La valutazione delle risorse umane

- Valutazione della posizione
- Valutazione della prestazione
- La valutazione del potenziale

### PARTE V – I sistemi di sviluppo e carriera

- Pianificazione e gestione delle carriere
- Rimpiazzi, tavole di sostituzione e mobilità
- Coaching, counselling e mentoring
- Formazione

### PARTE VI - Il sistema di ricompensa

- Ricompense e total reward
- Le politiche retributive (finalità, requisiti, costruzione)
- Retribuzione fissa e variabile
- Pay for competence

PARTE VII – La centralità della persona nelle organizzazioni sportive

- Personalità
- Atteggiamenti
- Motivazione
- Il modello delle competenze
- I gruppi di lavoro
- La leadership

### **EVENTUALI PROPEDEUTICITA' CONSIGLIATE**

Nessuna propedeuticità

### **MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELL'ESAME**

L'esame – che si svolge in presenza presso la sede di accreditamento del Corso di Laurea - consiste esclusivamente in una prova orale.

Il colloquio si compone di tre domande aperte in cui potrebbe essere chiesto allo studente di focalizzare l'attenzione sia sui contenuti teorici trattati durante il corso, sia sui contenuti pratici relativi alla discussione dei casi di studio e dei laboratori svolti in aula.

La prova orale può essere sostenuta solamente nel caso in cui lo studente abbia consegnato – almeno una settimana prima della data di esame – tutti gli assignment previsti nell'insegnamento.

### **CRITERI DI VALUTAZIONE DELL'INSEGNAMENTO**

- 1) Con riferimento alle conoscenze e capacità di comprensione, sarà valutata l'acquisizione da parte dello studente delle nozioni fondamentali relative agli argomenti elencati nel programma dettagliato dell'insegnamento.
- 2) Con riferimento all'applicazione delle conoscenze e capacità acquisite, verrà valutata la capacità dello studente di collegare i diversi temi trattati, la capacità di svolgere quesiti ed esercizi in tal senso, in particolare la capacità di esaminare casi aziendali e comprenderne le eventuali problematiche, suggerendone una possibile soluzione.
- 3) Con riferimento all'autonomia di giudizio, verrà valutata la capacità di individuare i "parametri" dei problemi e delle questioni da affrontare, nonché la capacità di utilizzare le conoscenze acquisite per analizzare e progettare le organizzazioni, al fine di individuare i correlati bisogni di ridefinizione dei sistemi di gestione delle risorse umane.
- 4) Con riferimento alle abilità comunicative, la valutazione si concentrerà, oltre che sui

contenuti delle risposte, anche sulla capacità di sviluppare e utilizzare un lessico appropriato ai temi della gestione delle risorse umane.

## **CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEL VOTO FINALE**

L'esame consiste in una prova orale individuale valutata come indicato secondo i criteri di seguito elencati.

Criteri di attribuzione del voto alla prova orale:

- da 0 a 17: prevalenza di argomentazioni non corrette e/o incomplete e scarsa capacità espositiva;
- da 18 a 21: prevalenza di argomentazioni corrette adeguatamente esposte ma non particolarmente sviluppate;
- da 22 a 26: argomentazioni corrette, esposte e ben sviluppate;
- da 27 a 30: conoscenza approfondita della materia ed elevata capacità espositiva, di approfondimento, di collegamento tra i temi trattati e di rielaborazione.

Nota: La valutazione della prova orale per chi abbia svolto laboratori e inviati alla docente nei modi e termini indicati nella prima lezione, potrà essere incrementata fino a 3 punti.

## **MATERIALE DIDATTICO**

Durante le lezioni saranno sempre proiettate delle slide, rese poi disponibili sulla piattaforma. Gli studenti, inoltre, sono tenuti a completare la preparazione per l'esame integrando i materiali didattici discussi durante le lezioni presenziali con i seguenti **volumi/dispense obbligatori**:

1. PANEFORTE S. (2015), La gestione delle persone nelle organizzazioni, CEDAM, Padova.
2. SCAROZZA D., TROTTA M., "Lavorare in gruppo" in Decastri M. (a cura di) Leggere le organizzazioni – Le teorie e i modelli per capire, pp. 167-202, Guerini e Associati, Milano (*dispensa*)

Nota: sulla piattaforma del corso saranno resi disponibili anche i casi di studio, i laboratori e gli esercizi discussi in aula.