

METODOLOGIA DELL'INTERVENTO PSICOLOGICO (LM34)

(- Università degli Studi)

Insegnamento **GESTIONE DELLE RISORSE UMANE**

GenCod A004749

Insegnamento GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

Insegnamento in inglese HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Settore disciplinare M-PSI/06

Corso di studi di riferimento METODOLOGIA DELL'INTERVENTO

Tipo corso di studi Laurea Magistrale

Crediti 10.0

Ripartizione oraria Ore Attività frontale: 50.0

Per immatricolati nel 2017/2018

Erogato nel 2018/2019

Anno di corso 2

Lingua ITALIANO

Percorso Analisi e intervento di comunità e nei contesti organizzativi e

Docente EMANUELA INGUSCI

Sede

Periodo Primo Semestre

Tipo esame Orale

Valutazione Voto Finale

Orario dell'insegnamento

<https://easyroom.unisalento.it/Orario>

BREVE DESCRIZIONE DEL CORSO

Gestione delle diversità in azienda
Valutazione della posizione, delle prestazioni e del potenziale in azienda
Comunicazione e negoziazione nei contesti di lavoro
Strategie di intervento per la promozione del benessere al lavoro
Stress lavoro correlato e benessere organizzativo: normative e politiche di intervento
Job crafting come strategia per aumentare la performance

PREREQUISITI

psicologia del lavoro e delle organizzazioni e/o psicologia sociale

OBIETTIVI FORMATIVI

- analizzare la gestione e lo sviluppo delle risorse umane aziendali da una prospettiva psicologica;
- acquisire un metodo di ricerca e di formulazione di interventi per la selezione del personale e per la formazione in azienda;
- conoscere il sistema di valutazione e delle ricompense;
- riconoscere le strategie e le modalità di valorizzazione delle risorse umane in azienda
- identificare le aree di sviluppo, di ricerca e di intervento delle organizzazioni e la funzione strategica dello psicologo delle risorse umane

METODI DIDATTICI

lezioni frontali, esercitazioni individuali e di gruppo

MODALITA' D'ESAME

L'esame è scritto e prevede una serie di domande aperte sui temi trattati. Inoltre, durante le lezioni verranno svolte esercitazioni individuali di preparazione di un argomento discusso in classe, tale esercitazione potrà essere valutata ai fini dell'esame

PROGRAMMA ESTESO

Introduzione teorica: la storia dello HRM : dal concetto di gestione del personale alla valorizzazione strategica della risorsa umana.

Selezione del personale: metodi, fasi, nuove forme di selezione.

I sistemi di valutazione per i programmi di ricompense e di avanzamento di carriera

Valutazione delle risorse umane: modello delle 3 P (posizione, prestazione, potenziale)

La formazione del personale: processo, fasi e metodologie.

Strategie di ricollocazione del personale; employability e outplacement

Qualità del servizio: strumenti e attività

Gestione delle diversità in azienda

Comunicazione e negoziazione nei contesti di lavoro

Strategie di intervento per la promozione del benessere al lavoro e per la riduzione dello stress: normativa e politiche di welfare aziendale

Job crafting come strategia per aumentare la performance, strategie di intervento

TESTI DI RIFERIMENTO

- Boldizzoni D. Quarantino L. (2014). *Risorse umane. Logiche e strumenti per la valorizzazione del capitale umano*. Il Mulino Editore.
- Cortese, C.G. Del Carlo A. (2017). *La selezione del personale. come scegliere il candidato migliore ai tempi del web*. Raffaello Cortina Editore, Milano.
- Balducci C. (2016). *Gestire lo stress nelle organizzazioni*. Edizioni Il Mulino, Bologna.
- Van Wingerden, J., Bakker, A. B., & Derks, D. (2017). Fostering employee well-being via a job crafting intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 164-174.
- van Wingerden, J., Bakker, A. B., & Derks, D. (2017). The longitudinal impact of a job crafting intervention. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(1), 107-119.