



UNIVERSITÀ
degli STUDI
di CATANIA

DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE E SOCIALI
Corso di laurea magistrale in Sociologia
Anno accademico 2018/2019 - 2° anno

FORMAZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

SPS/09 - 6 CFU - 2° semestre

Docente titolare dell'insegnamento

DAVIDE LUCA ARCIDIACONO

Email: dlarcid@unict.it

Edificio / Indirizzo: Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali -Via Vittorio Emanuele 8- Catania (III Piano)

Orario ricevimento: Lunedì dalle 9 alle 11

OBIETTIVI FORMATIVI

Analisi comparata dei sistemi nazionali di formazione. Concetti e metodi della formazione e gestione delle R.U.

MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELL'INSEGNAMENTO

Lezioni frontali

PREREQUISITI RICHIESTI

Una buona fruizione del corso presuppone conoscenze di base di Sociologia generale, Sociologia economica e Sociologia del lavoro. Gli studenti che non avessero acquisito tali conoscenze nel corso degli studi universitari sono invitati a concordare con il docente un programma di studio individualizzato.

FREQUENZA LEZIONI

Non obbligatoria

CONTENUTI DEL CORSO

Parte 1a ***Analisi comparata dei sistemi nazionali di formazione in Europa***

1.1 Modelli nazionali di regolazione dell'istruzione e della formazione

- Educare, istruire e formare in un'ottica comparata

-Le nuove competenze per il mercato del lavoro nell'industria 4.0

1.2 La formazione continua in Italia e nel quadro europeo

-Le caratteristiche originarie del sistema italiano di formazione professionale

-La formazione continua in Italia: stato dell'arte e tendenze in prospettiva comparata

Parte 2a **Concetti e metodi della Formazione e Gestione delle risorse Umane**

2.1 Origini e sistemi di gestione delle Risorse Umane

- Teorie Organizzative e Nascita della Gestione e Sviluppo della Risorse Umane
- HR e approccio strategico
- La Resource Based View
- Il ciclo del valore delle risorse umane (persone, relazioni, performance, valorizzazione)
- Le configurazioni organizzative della Direzione Risorse Umane

2.2 Dalla Stima dei Fabbisogni all'inserimento delle Risorse Umane

- Il sistema Informativo del personale (SIP)
- Il portafoglio risorse umane
- L'analisi delle performance tramite SIP (assenteismo, turnover, ecc)
- Programmazione e selezione delle risorse umane
- Il processo di inserimento: dal contratto al commitment
- Valutare e ricompensare le Risorse Umane

2.3 Digital transformation : incontro domanda/offerta e regolazione del lavoro 2.0

- Il modello piattaforma e l'impatto su domanda e offerta di lavoro
- Regolare il digital work

TESTI DI RIFERIMENTO

Parte 1a

Per 1.1:

1. SCHIZZEROTTO A., BARONE C. Sociologia dell'istruzione, il Mulino, 2006, Cap I e III

2. Butera F. Evoluzione del mondo del lavoro e il ruolo dell'istruzione e formazione tecnica superiore, in Professionalità Studi, n.1, 2017, p.92-121

Per 1.2:

Parte 2a

Per 2.1:

4. Giannecchini, G., Costa, M.(2013), *Risorse Umane. Persone, relazioni e valore*, McGraw-Hill, capp.1°, 2°, 3°.

Per 2.2:

5. Giannecchini, G., Costa, M.(2013), *Risorse Umane. Persone, relazioni e valore*, McGraw-Hill, capp. 4°, 5°, 6°, 8°, 10°, 12°, 13°.

Per 2.3:

6. Arcidiacono D., *Gli ambigui sentieri del platform work: tra marginalizzazione e nuovi paradigmi produttivi*, in Croce C. Prevete R. Zucca A. (a cura di), *Porte Girevoli*, Fondazione Feltrinelli ePUB 2019

ALTRO MATERIALE DIDATTICO

Per la 1a parte:

D.Arcidiacono, li tema del rapporto tra formazione e lavoro tra assetti istituzionali e riforma, schede didattiche, "Studium"

Per la **2a parte**:

D. Arcidiacono, *Gestire le risorse umane: dalla teoria alle pratiche manageriali*, schede didattiche, "Studium".

PROGRAMMAZIONE DEL CORSO

Argomenti	Riferimenti testi
1 Analisi comparata dei sistemi nazionali di formazione	1,2, 3
2 Concetti e metodi della Formazione e Gestione delle risorse Umane	4,5,6

VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO

MODALITÀ DI VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO

Orale

ESEMPI DI DOMANDE E/O ESERCIZI FREQUENTI

Per la 1a parte:

- Origini e trasformazioni dei principali sistemi scolastici nazionali
- Mercato del lavoro e sistemi formativi: interdipendenze e tendenze evolutive
- La formazione continua in Italia
- Le nuove competenze per l'industria 4.0

Per la 2a parte:

- Teorie Organizzative e Nascita della Gestione e Sviluppo della Risorse Umane
 - HR e approccio strategico
 - La Resource Based View
 - Il ciclo del valore delle risorse umane (persone, relazioni, performance, valorizzazione)
 - Le configurazioni organizzative della Direzione Risorse Umane
 - Il sistema Informativo del personale (SIP)
 - Il portafoglio risorse umane
 - L'analisi delle performance tramite SIP (assenteismo, turnover, ecc)
 - Programmazione e selezione delle risorse umane
 - Il processo di inserimento: dal contratto al commitment
 - Valutare e ricompensare le Risorse Umane
 - La formazione continua in Italia: il modello di governance, la regolamentazione giuridica.
-