

Strategic HR Management

Konstantinos Langas

Semestre: I

Crediti: 5 (ovvero 35 ore di lezioni, per un totale di 10 lezioni)

MAN0130 – ALTRE ATTIVITÀ IN LINGUA I

MAN0192 – ALTRE ATTIVITÀ IN LINGUA V

- Obiettivi del corso

L'obiettivo strategico del corso è di offrire una conoscenza complessiva sui sistemi organizzativi relativi alla gestione e allo sviluppo delle risorse umane, a partire dall'analisi e dai processi evolutivi, dai metodi, dalle politiche e dai processi di HR management.

Nel corso sarà presentata e condivisa una visione integrata dei sistemi di Corporate Governance di HR attraverso l'interazione efficace tra la strategia di business e la strategia per la gestione delle persone al fine di offrire un approccio sistemico e coerente a tutti gli aspetti riguardanti la gestione delle risorse umane.

Tutti i processi fondamentali relativi alla gestione delle risorse umane e focalizzati sullo sviluppo delle competenze e sul miglioramento delle prestazioni come: selezione reclutamento, inserimento nell'ambiente di lavoro, formazione, stili efficaci per la gestione delle risorse umane, sviluppo delle competenze delle prestazioni, sistemi di retribuzione integrata (Total Rewarding Systems), dei riconoscimenti e dei relativi metodi e strumenti saranno ampiamente discussi e analizzati durante il corso.

- Risultati dell'apprendimento attesi:

Alla fine del corso gli studenti saranno in grado di:

1. Conoscere le principali teorie per una gestione strategica delle risorse umane, le tendenze evolutive riguardanti i modelli di gestione delle risorse umane, i relativi processi e le corrispondenti innovazioni.
2. Applicare i principali strumenti e stili manageriali per una gestione efficace delle risorse umane.
3. Formulare, assegnare e discutere obiettivi prestazionali individuali e di gruppo alle diverse persone in una unità organizzativa in relazione al loro livello di sviluppo delle loro competenze e della loro motivazione.
4. Fornire dei feedback efficaci sulle prestazioni individuali e di gruppo in funzione agli obiettivi assegnati.
5. Valutare i risultati prestazionali in base agli obiettivi assegnati e saper disegnare percorsi di sviluppo.
6. Saper comprendere e interpretare i sistemi di retribuzione integrata ed in particolare sistemi di conversazione basati sulle prestazioni

- Struttura del corso:

Accessibile a studenti del 2o e 3o anno ma anche a studenti di corsi MBA e di Lauree Magistrali.

Massimo 40 studenti al fine di garantire una efficace interazione tra docente e studenti e per poter gestire e fornire la necessaria visibilità ai casi e alle esercitazioni assegnati agli studenti.

Il corso è completamente tenuto in inglese e richiede un alto livello di interazioni, quindi è altamente raccomandato avere una buona padronanza della lingua inglese.

Si raccomanda inoltre di aver completato i corsi di Economia Aziendale, Organizzazione Aziendale, Operations Management e Business Management.

La frequenza è obbligatoria.

Gli studenti devono frequentare le lezioni regolarmente e partecipare a tutte le attività della classe. Agli studenti è consentita solo 3 assenze giustificate (ad esclusione dell'esame finale).

Tutte le attività saranno supportate da materiale distribuito dal professore.

Inoltre, nel corso si utilizzerà una selezione di casi, esercitazioni e articoli.

"SUCCESSFUL MANAGER'S HANDBOOK", PERSONNEL DECISIONS INTERNATIONAL, PREVISOR.

"HR FOR LINE MANAGERS", FRANK SCOTT - LENNON & CONOR HANNAWAY, MANAGEMENT BRIEFS

- Programma:

Durante il corso saranno discussi e analizzati i seguenti temi principali:

1. Evoluzione storico-logica nella gestione delle risorse umane e il modello P.S.C.D.
2. Principi fondanti nella gestione delle risorse umane.
3. Il processo di reclutamento e selezione delle risorse umane.

4. La definizione di obiettivi organizzativi e di obiettivi individuali e di gruppo.
5. Stili manageriali delle persone e relativi strumenti principali.
6. La motivazione e il coinvolgimento delle persone.
7. La valutazione delle prestazioni e lo sviluppo delle persone.
8. Sistemi, processi e strumenti di Total Rewarding e Compensation.

- Modalità di verifica dell'apprendimento

L'ESAME FINALE è un esame scritto e ha un peso specifico pari al 70% sul voto finale.

Le esercitazioni, i casi e i lavori di Gruppo hanno un peso specifico pari al 20%. La frequentazione delle lezioni e la partecipazione attiva ha un peso specifico pari al 10%.

La durata complessiva dell'esame finale è di 3 ore. L'esame è composto da 2 parti: la prima parte è costituita da una batteria di domande (da un minimo di 15 a un massimo di 20) a scelta multipla. La seconda parte è costituita da un breve caso di studio.

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELL'ESAME FINALE :

Domande a scelta multipla 50%

Breve caso di studio 50%

TOTALE 100% CORRISPONDENTE AL 70% DEL VOTO FINALE

-Bibliografia

1. HR: THE BUSINESS PARTNER, BARBARA KENTON, JANE YARNALL, ELSEVIER, BH.
2. TRASFORMATIVE HR, JOHN BOUDREAU, RAVIN JESUTHASAN, JOSSEY-BASS.
3. HR COMPETENCIES, VARIOUS AUTHORS, THE SOCIETY FOR HUMAN RESOURCE MANAGEMENT.
4. PROFESSIONAL HR, PAUL KERNS, ROUTLEDGE.
5. BEYOND HR, JOHN BOUDREAU, PETER RAMSTAD, HARVARD BUSINESS SCHOOL PRESS.
6. HARVARD BUSSINESS REVIEW ON MANAGING PEOPLE, HARVARD BUSINESS SCHOOL PRESS.
7. THE FUTURE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, VARIOUS AUTHORS, JOHN WILEY & SONS.
8. PMS: AN INSTRUMENT FOR HR SYSTEM, RANU JAIN, RAVI GOR, LAMBERT.

Strategic HR Management

Konstantinos Langas

Semester: I

Credits: 5 ECTS (i.e. 35 hours, overall 10 classes)

MAN0130 – ALTRE ATTIVITÀ IN LINGUA I

MAN0192 – ALTRE ATTIVITÀ IN LINGUA V

- Course objective

The main aim of the course is to offer a comprehensive overview on the organisational systems for the management and development of human resources starting from the analysis of the evolution in the methods, policies and processes of HR management.

The main theoretical approaches such as the multilevel, the sustainable, the evidence based, the stakeholder based and the structuralistic approach will be presented and analysed.

Moreover, an integrated vision of corporate governance through the effective interaction between Business Strategy and People Strategy will be given in order to provide a systemic and consistent approach to HR management.

All the core processes related to the management of human resources focused on competitiveness and performance such as recruitment, induction, training, effective styles of HR management, competency and performance development, total rewarding and recognition methods and tools will be thoroughly studied and analysed.

- Expected learning outcomes:

At the end of the course students will be able to:

1. Know the main theories of strategic HR management and the evolutionary tendencies regarding HR models, processes and innovation.
2. Apply the basic tools and managerial styles for effective management of human resources.
3. Formulate, assign and deliver individual performance objectives to human resources on the basis of their level of development.
4. Provide effective feedback on performance relative to the objectives delivered.
5. Evaluate performance results on the basis of the assigned objectives, share and design development paths.
6. Understand and interpret a Total Rewarding and a specific compensation scheme in a “pay for performance” rewarding system.

- Course Structure:

The course is limited to 40 students; furthermore, it is accessible to 2nd and 3rd (final) year students of a Bachelor's Degree and to Master's Degree students.

The course is completely taught in English and it requires a high level of interactions, so it is highly recommended to have a good control of the language.

It is also recommended to have completed a course in Business economics, Organizational Theory and Design, Operations Management e Business Management.

Attendance is mandatory. Students are expected to attend class regularly and to participate in all class activities. Students are allowed only three excused absences (no absence will be admitted to the final exam day).

All class activities will be supported by a complete set of Course slides and other course material.

In addition, the class will use a selection of case studies and exercises.

“SUCCESSFUL MANAGER'S HANDBOOK”, PERSONNEL DECISIONS INTERNATIONAL, PREVISOR.

“HR FOR LINE MANAGERS”, FRANK SCOTT - LENNON & CONOR HANNAWAY, MANAGEMENT BRIEFS

- Programme:

Main course contents

The course will follow the path below analyzing the following topics:

1. Evolution in Human Resources management and introduction to the P.S.C.D. Model
2. Basic principles in HR management
3. Human Resources recruiting process
4. Definition of organizational unit and individual goals
5. Management styles and main tools

6. Employee motivation
7. Performance evaluation and development
8. Total Rewarding systems and Compensation models and schemes

- Learning Evaluation

A FINAL EXAM will be given and will be worth 70% OF THE OVERALL GRADING. Group exercises and case studies will count for 20%, attendance and participation will count for 10%. The duration of the written examination will be 3 hours. In the paper you will be asked to answer to two different sections: the first section will be composed of about 20 multiple choice questions whereas the second section will be composed of a case study on how to manage effectively different people in well defined situations.

GRADING SYSTEM OF THE FINAL EXAM:

Multiple choice questions **50%**

Short Case Studies **50%**

TOTAL 100 EQUIVALENT TO 70% of the final grade

- References

1. HR: THE BUSINESS PARTNER, BARBARA KENTON, JANE YARNALL, ELSEVIER, BH.
2. TRASFORMATIVE HR, JOHN BOUDREAU, RAVIN JESUTHASAN, JOSSEY-BASS.
3. HR COMPETENCIES, VARIOUS AUTHORS, THE SOCIETY FOR HUMAN RESOURCE MANAGEMENT.
4. PROFESSIONAL HR, PAUL KERNS, ROUTLEDGE.
5. BEYOND HR, JOHN BOUDREAU, PETER RAMSTAD, HARVARD BUSINESS SCHOOL PRESS.
6. HARVARD BUSSINESS REVIEW ON MANAGING PEOPLE, HARVARD BUSINESS SCHOOL PRESS.
7. THE FUTURE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, VARIOUS AUTHORS, JOHN WILEY & SONS.
8. PMS: AN INSTRUMENT FOR HR SYSTEM, RANU JAIN, RAVI GOR, LAMBERT.