



Insegnamento	Psicologia delle Risorse Umane
Livello e corso di studio	Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni (LM-51)
Settore scientifico disciplinare (SSD)	M-PSI/06
Anno di corso	2025/2026
Numero totale di crediti	6
Propedeuticità	--
Docente	Mara Lastretti https://ricerca.unicusano.it/author/mara-lastretti/ Nickname: Mara Lastretti Email mara.lastretti@unicusano.it Orario di ricevimento consultare orario in videoconferenze
Presentazione	Il corso di Psicologia delle Risorse Umane nel contesto della laurea magistrale in Psicologia del lavoro e delle organizzazioni si propone di fornire agli studenti strumenti teorici e pratici per comprendere e intervenire nei processi di gestione, sviluppo e tutela delle persone nelle organizzazioni. Il corso affronta i principali ambiti della psicologia delle risorse umane, dalla selezione e valutazione del personale allo sviluppo delle competenze, dalla gestione della carriera al benessere organizzativo e alla prevenzione dei rischi psicosociali. Particolare attenzione è dedicata ai temi della deontologia professionale, del potere decisionale dello psicologo nelle organizzazioni e alla lettura dei fenomeni lavorativi come esito dell'interazione tra individuo, gruppo e contesto. Il corso adotta un taglio applicativo, con esempi clinico-organizzativi e casi di studio, per favorire l'acquisizione di uno sguardo critico e professionalizzante sul ruolo dello psicologo del lavoro nelle HR.
Obiettivi formativi	<ul style="list-style-type: none">• Fornire agli studenti strumenti teorici e operativi per comprendere i principali processi di gestione delle risorse umane nelle organizzazioni• Sviluppare la capacità di leggere i fenomeni lavorativi come esito dell'interazione tra individuo, gruppo e contesto organizzativo• Promuovere una comprensione critica del ruolo, del potere decisionale e delle responsabilità deontologiche dello psicologo del lavoro nelle HR• Favorire l'acquisizione di competenze per l'analisi del benessere organizzativo e dei rischi psicosociali, inclusi stress lavoro-correlato e burnout• Allenare lo sguardo professionale alla valutazione e allo sviluppo delle persone, evitando approcci riduzionistici o meramente prestazionali• Stimolare la capacità di tradurre i bisogni organizzativi in interventi psicologici sostenibili ed eticamente fondati



	<ul style="list-style-type: none">• Integrare teoria e pratica attraverso l'uso di casi clinico-organizzativi ed esempi applicativi
Prerequisiti	Conoscenza della lingua italiana. Non sono richiesti altri prerequisiti specifici.
Risultati di apprendimento attesi	<p>Conoscenza e Comprensione</p> <p>Al termine del corso lo studente avrà dimostrato di conoscere gli argomenti principali concernenti:</p> <ol style="list-style-type: none">1. i principali paradigmi teorici della psicologia del lavoro e delle organizzazioni, con particolare riferimento alla psicologia delle risorse umane;2. il funzionamento dei processi psicologici individuali e gruppali nei contesti lavorativi, con attenzione a motivazione, emozioni, cognizione sociale, dinamiche di gruppo, leadership, potere e processi decisionali;3. i modelli e gli strumenti di intervento nelle risorse umane, inclusi selezione, valutazione, sviluppo, gestione della carriera, benessere organizzativo e prevenzione dei rischi psicosociali, nonché i principi deontologici che regolano l'operato dello psicologo del lavoro nelle organizzazioni.
	<p>Capacità di Applicare Conoscenza e Comprensione</p> <p>Lo studente sarà in grado di utilizzare le conoscenze acquisite per analizzare i comportamenti lavorativi e i fenomeni organizzativi come esito dell'interazione tra individuo, compito e contesto.</p> <p>Lo studente sarà, inoltre, in grado di applicare i modelli teorici e metodologici della psicologia delle risorse umane all'interpretazione di casi clinico-organizzativi, alla lettura dei bisogni organizzativi e alla formulazione di ipotesi di intervento HR sostenibili ed eticamente fondate.</p> <p>Autonomia di giudizio</p> <p>Lo studente avrà sviluppato capacità autonome di trarre conclusioni critiche rispetto ai processi di gestione delle risorse umane, valutando l'impatto delle pratiche organizzative sul benessere, sulla salute psicologica e sulla performance dei lavoratori. Sarà in grado di riconoscere i limiti di approcci riduzionistici centrati esclusivamente sul singolo e di adottare una prospettiva sistematica e preventiva.</p> <p>Abilità comunicative</p> <p>Lo studente sarà in grado di descrivere e sostenere conversazioni su argomenti inerenti la psicologia delle risorse umane e i principali processi organizzativi, utilizzando in modo appropriato la terminologia scientifica e professionale. Saprà presentare analisi, argomentazioni e proposte di intervento HR in modo chiaro e coerente, adeguando il linguaggio ai diversi interlocutori (organizzazioni, professionisti, lavoratori).</p> <p>Capacità di apprendimento</p> <p>Lo studente avrà acquisito una conoscenza delle nozioni fondamentali necessarie per comprendere i processi psicologici alla base del funzionamento organizzativo e della</p>



	<p>gestione delle risorse umane. Tali acquisizioni consentiranno allo studente di proseguire il percorso di studi con maggiore consapevolezza e autonomia, costituendo una base solida per l'approfondimento dei contenuti proposti nei successivi insegnamenti del Corso di Studio e per futuri contesti professionali.</p>
Organizzazione dell'insegnamento	<p>L'insegnamento è sviluppato attraverso lezioni preregistrate audio-video che compongono, insieme a slide e dispense, i materiali di studio disponibili in piattaforma. A supporto delle lezioni sono proposti test di autovalutazione asincroni, che corredano le videolezioni, le slide e le dispense e consentono agli studenti di verificare progressivamente la comprensione e il livello di conoscenza acquisita dei contenuti di ciascuna unità didattica.</p> <p>La didattica interattiva è svolta all'interno del forum della <i>classe virtuale</i> e comprende n. 1 e-tivity, finalizzata all'analisi e alla rielaborazione critica dei contenuti del corso attraverso un approccio applicativo e riflessivo.</p> <p>In particolare, l'insegnamento di Risorse Umane prevede 6 Crediti Formativi Universitari (CFU).</p> <p>Il carico totale di studio per questo insegnamento è pari a 150 ore, in conformità allo standard di 25 ore per CFU, così suddivise:</p> <ul style="list-style-type: none">• Circa 96 ore dedicate alla visualizzazione e allo studio del materiale videoregistrato (lezioni teoriche ed esercitative, comprensive di tempo di fruizione e di autoapprendimento);• Circa 24 ore di Didattica Interattiva, dedicate all'elaborazione, alla partecipazione e alla consegna dell'e-tivity proposta;• Circa 30 ore di studio individuale autonomo, finalizzate alla rielaborazione dei contenuti e alla preparazione della prova di verifica dell'apprendimento. <p>Si consiglia di distribuire lo studio della materia in modo uniforme in un periodo di 10–12 settimane, dedicando circa 12–15 ore di studio a settimana, al fine di favorire una progressiva assimilazione dei contenuti e una partecipazione attiva alle attività previste.</p>
Contenuti del corso	<p>L'insegnamento è suddiviso in sei moduli didattici. Ciascun modulo prevede lezioni preregistrate audio-video, slide, dispense e test di autovalutazione. È previsto inoltre lo svolgimento di una e-tivity con contenuti trasversali ai diversi moduli didattici. Il carico totale di studio per ciascun modulo di insegnamento è di circa 25 ore, in coerenza con l'attribuzione di 1 CFU per modulo. Si consiglia di distribuire lo studio di ciascun modulo dedicando circa 20–21 ore di studio a settimana.</p>
	<p>Modulo 1. Introduzione alla Psicologia delle Risorse Umane Presentazione del corso: struttura, contenuti e note metodologiche; introduzione alla psicologia del lavoro e delle organizzazioni; evoluzione del concetto di risorsa lavoro; ruolo e responsabilità dello psicologo del lavoro nelle HR; principali paradigmi teorico-applicativi di riferimento.</p> <p>Modulo 2. Comportamento lavorativo e dinamiche organizzative</p>



Il comportamento lavorativo come esito dell'interazione tra individuo, compito e contesto; regole implicite e norme organizzative; motivazione e performance; dinamiche di gruppo, ruoli formali e informali; leadership, comunicazione e conflitto nei contesti di lavoro.

Modulo 3. Cultura, clima e benessere organizzativo

Definizione e differenze tra clima e cultura organizzativa; processi di costruzione e trasmissione della cultura; comportamenti premiati ed esclusi; benessere organizzativo e rischi psicosociali; stress lavoro-correlato e prevenzione del disagio.

Modulo 4. Burnout, workaholism e work engagement

Fondamenti teorici del burnout; dimensioni e fattori di rischio individuali e organizzativi; workaholism e sue caratteristiche; distinzione tra workaholism e work engagement; conseguenze psicologiche, relazionali e organizzative dell'ipercoinvolgimento lavorativo.

Modulo 5. Gestione, sviluppo ed etica delle Risorse Umane

Processi di selezione e valutazione del personale; analisi del ruolo e job description; sviluppo delle competenze e gestione della carriera; potere decisionale nelle HR; principi etici e deontologici nella pratica dello psicologo del lavoro.

Modulo 6. Interventi HR e casi clinico-organizzativi

Interventi di prevenzione e promozione del benessere; lettura clinico-organizzativa dei casi; integrazione tra livello individuale, gruppale e organizzativo; progettazione di interventi HR sostenibili; ruolo dello psicologo del lavoro come facilitatore del cambiamento organizzativo.

E-tivity

L'e-tivity verterà su **argomenti trasversali ai diversi moduli dell'insegnamento** e consisterà nell'analisi guidata di un caso clinico-organizzativo inerente i temi del benessere, del burnout, del workaholism e del ruolo delle risorse umane. Il lavoro relativo all'e-tivity andrà svolto all'interno del forum della *classe virtuale* dedicata.

Materiali di studio	<p>MATERIALI DIDATTICI A CURA DEL DOCENTE</p> <p>Il materiale didattico presente in piattaforma è suddiviso in sei moduli. Essi ricoprono interamente il programma e ciascuno di essi contiene dispense, test di autovalutazione, slide e videolezioni in cui il docente commenta le slide. Tale materiale contiene tutti gli elementi necessari per affrontare lo studio della materia.</p> <p>Testi consigliati:</p> <p>Argentero, P., & Cortese, C. G. (a cura di). (2021). <i>Psicologia delle risorse umane</i> (Nuova ed.). Milano: Raffaello Cortina Editore.</p> <p>Avallone, F. (2021). <i>Psicologia del lavoro e delle organizzazioni. Costruire e gestire relazioni nei contesti professionali e sociali</i> (Nuova ed.). Milano: Raffaello Cortina Editore.</p>
Modalità di verifica dell'apprendimento	<p>Modalità di valutazione dell'apprendimento</p> <p>La prova d'esame ha lo scopo di verificare il livello di raggiungimento dei risultati di apprendimento attesi, indicati in precedenza in riferimento ai Descrittori di Dublino.</p> <p>L'esame potrà essere svolto secondo due modalità alternative:</p>



- Esame in forma scritta

La prova scritta comprenderà 30 domande a risposta chiusa (domande a scelta multipla), relative ai contenuti teorici e applicativi dell'intero programma dell'insegnamento.

Per ciascuna domanda a risposta chiusa il punteggio massimo attribuibile è pari a 1. La prova scritta è finalizzata a verificare:

- la conoscenza e comprensione dei principali concetti della psicologia delle risorse umane;
 - la capacità di applicare le conoscenze acquisite alla lettura dei fenomeni lavorativi e organizzativi;
 - la comprensione delle relazioni tra individuo, gruppo e contesto organizzativo.
- Esame in forma di colloquio orale

La prova orale consiste in un colloquio volto a valutare il livello di preparazione complessiva dello studente.

La valutazione delle conoscenze dei contenuti della materia avverrà attraverso almeno tre domande, di natura teorica e/o applicativa, riferite all'intero programma dell'insegnamento.

L'adeguatezza delle risposte sarà valutata in base ai seguenti criteri:

- completezza delle argomentazioni;
- capacità di stabilire collegamenti tra le diverse tematiche del corso;
- chiarezza espositiva;
- padronanza del linguaggio tecnico e scientifico della disciplina.

La prova orale consente di verificare, oltre alle conoscenze, anche le abilità comunicative, l'autonomia di giudizio e la capacità di rielaborazione critica dei contenuti.

- Valutazione della e-tivity

In accordo con il modello formativo del Corso di Studio, la valutazione finale dell'insegnamento, espressa in trentesimi, prende in considerazione anche l'attività svolta in itinere dallo studente, valutata attraverso il punteggio assegnato all'e-tivity proposta.

L'e-tivity, con contenuti trasversali ai diversi moduli del corso, consiste nell'analisi di un caso clinico-organizzativo e nella rielaborazione critica dei temi affrontati.

Attraverso la e-tivity vengono valutate in particolare:

- la capacità di trarre conclusioni autonome;
- l'integrazione tra livelli individuale, gruppale e organizzativo;
- la capacità di applicare le conoscenze teoriche a situazioni concrete;
- la chiarezza e coerenza espositiva.

Il punteggio assegnato all'e-tivity concorre alla determinazione del voto finale.

Criteri per
l'assegnazione
dell'elaborato finale

L'assegnazione dell'elaborato finale avverrà a seguito di un colloquio oppure tramite comunicazioni effettuate attraverso la piattaforma didattica. La studentessa o lo studente interessati dovranno indicare almeno tre diverse proposte di argomento, afferenti all'ambito dell'insegnamento, specificando i propri interessi e le motivazioni che li spingono ad approfondire tali tematiche nel lavoro di tesi.



CUNIVERSITÀ
CUSANO

La decisione finale sull'assegnazione dell'elaborato sarà assunta dal Professore, sulla base di valutazioni relative alla pertinenza, all'opportunità e all'originalità delle proposte presentate.

Non è prevista una media minima dei voti per poter richiedere l'assegnazione della tesi.