



**UNIMORE**

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

# Rapporto di Riesame Ciclico 2017

CLM in RELAZIONI DI LAVORO

## Rapporto di Riesame Ciclico 2017

**Denominazione del Corso di Studio: RELAZIONI DI LAVORO**

**Classe: LM - 77**

**Sede: MODENA**

**Altre eventuali indicazioni utili: DIPARTIMENTO DI ECONOMIA MARCO BIAGI**

**Primo anno accademico di attivazione: 2009**

### Gruppo di Riesame

#### Componenti obbligatori

Prof. Francesco Basenghi (Presidente/Responsabile del CdS) – Responsabile del Riesame  
 Dott.ssa Gabriella Di Prisco (Rappresentante gli studenti)  
 Dott.ssa Gaia Alice Torricelli (Rappresentante gli studenti)  
 Dott. Enrico Vaccari (Rappresentante gli studenti)

#### Altri componenti

Prof. Michele Lalla (Docente del CdS)  
 Prof. Alberto Levi (Docente del CdS)  
 Dr.ssa Lara Liverani (Tecnico Amministrativo con funzioni di Coordinatore didattico)  
 Prof. Massimo Pilati (Docente del CdS)  
 Prof. Simone Scagliarini (Docente del CdS)  
 Dott. Simone Gradellini (Confindustria Modena - Rappresentante del mondo del lavoro)  
 Dott. Claudio Riso (CGIL Modena - Rappresentante del mondo del lavoro).

Sono stati consultati inoltre:

Dott. Vincenzo Alagna (studente del CdS)  
 Dott.ssa Soraya Zorzetto (studentessa del CdS)  
 Dott. Antonello Drago (Rappresentante degli studenti)

Il Responsabile, la fine di ottenere il maggior grado di coinvolgimento, ha deciso di svolgere incontri individuali con ciascun docente e con ciascun rappresentante del mondo del lavoro.

Ogni incontro ha avuto come oggetto l'analisi dei punti di forza e delle criticità del CdS, valutando le possibili azioni da adottare in funzione di perfettibilità.

Tali incontri si sono tenuti nei mesi di settembre e ottobre 2017.

6 settembre 2017; 20 settembre 2017; 4 ottobre 2017: Prof. Alberto Levi

6 settembre 2017: Prof. Tommaso Fabbri

11 settembre 2017; 5 ottobre 2017 (colloquio telefonico): Dott. Vincenzo Alagna

11 settembre 2017 (colloquio telefonico): Dott.ssa Soraya Zorzetto

12 settembre 2017: Prof. Simone Scagliarini

20 settembre 2017: Dott.ssa Gabriella Di Prisco

22 settembre 2017: Dott. Antonello Drago

4 ottobre 2017 (presso la sede Confindustria di Modena): Dott. Simone Gradellini

9 ottobre 2017 (presso la sede di CGIL Modena): Dott. Claudio Riso  
16 ottobre 2017: Prof. Michele Lalla.

Presentato, discusso e approvato nelle sue linee generali, in Consiglio del Corso di Studio, in data: 11 ottobre 2017.  
Definitivamente approvato in data: 23 ottobre 2017.

Rapporto conforme all'Allegato 6.2 delle Linee guida per l'accreditamento periodico delle Sedi e dei Corsi di Studio universitari - ANVUR - 05.05.2017

## **1 – DEFINIZIONE DEI PROFILI CULTURALI E PROFESSIONALI E ARCHITETTURA DEL CDS**

### **1-a SINTESI DEI PRINCIPALI MUTAMENTI RILEVATI DALL'ULTIMO RIESAME**

#### **1-a.1 Rendicontazione delle azioni previste nel Rapporto di Riesame Ciclico precedente**

Non applicabile, trattandosi del primo Rapporto di Riesame Ciclico redatto per il CdS in esame.

#### **1-a.2 Mutamenti intercorsi dal Rapporto di Riesame Ciclico precedente**

---

## 1-b ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI

### Analisi dei dati.

L'offerta formativa di RL è stata, negli anni, aggiornata profondamente nei contenuti, rispetto alle problematiche rilevanti e attuali in tema di relazioni di lavoro. Le tre anime del corso, che approfondiscono gli aspetti economici, giuridici e organizzativi del rapporto di lavoro, hanno mostrato una notevole capacità di attrazione di studenti in entrata. Le condizioni di criticità sul mercato del lavoro rendono però utile un'analisi dei cambiamenti nella domanda di formazione, in particolare negli ambiti territoriali di riferimento del corso.

Per questa analisi sono state utilizzate le consultazioni svolte attraverso il Comitato di Indirizzo, integrate da fonti documentali di settore a livello regionale e nazionale. Nello specifico, per la ripartenza dopo la pausa estiva le aziende prevedono che faranno più fatica a reperire un "dottore" su tre. La laurea è richiesta per il 12,3% dei 969 mila posti di lavoro programmati dalle imprese tra luglio e settembre 2017, ma i processi di selezione saranno difficili per il 34,4% delle posizioni aperte per mancanza di candidature (17,8%) o per inadeguatezza delle stesse (14,8%). E' quanto emerge dall'analisi del sistema informativo Excelsior, realizzata da Unioncamere in accordo con l'ANPAL, sulle previsioni di assunzione delle imprese private dell'industria e dei servizi tra luglio e settembre di quest'anno (2017). Sempre dai dati Unioncamere emerge che l'economista è al top della classifica dei laureati più richiesti tra luglio e settembre di quest'anno (28mila le entrate a loro indirizzate su 119mila previste). Seguono insegnanti e formatori (16.330), ingegneri elettrotecnici e dell'informazione (9.840) e, a breve distanza, laureati in indirizzo sanitario e paramedico (9.140) e ingegneri industriali (8.550).

Nello specifico, per la regione Emilia Romagna, le stime totali previste in entrata sono nell'ordine delle 83.810 unità: il 18% sarà destinato ad assunzione di profili high skills, inferiore comunque alla media nazionale. E' da evidenziare come, a parità di curriculum scolastico, l'esperienza sia spesso un fattore discriminante per la ricerca del candidato giusto, in particolare per i laureati ai quali viene richiesta nel 79,6% dei casi (contro una media del 67%). In questo senso le nostre proposte di tirocini anche brevi, oltre che di stage in azienda, possono fornire ai nostri laureati le conoscenze esperienziali (*on the job training*) fondamentali per andare incontro alle esigenze delle aziende.

Dai dati si evidenzia inoltre come a fare la differenza nella scelta della persona da reclutare sono anche le competenze maturate. A 4 dottori su 5 viene richiesto l'utilizzo di tecnologie e strumenti internet e a 1 laureato su 2 alcune *soft skills* in tema di *decision making* e *problem solving* (creatività, innovatività, ecc.). A tale proposito sono state adottate varie iniziative, tra cui, da ultimo, è opportuno sottolineare la promozione di una "Leadership Academy", frutto della coprogettazione con i Giovani Industriali e la collaborazione interateneo con le Università di Ferrara e Bologna, che si ritiene possa essere un valido stimolo per l'attivazione di tali competenze. Anche le consultazioni svolte mediante il Comitato di Indirizzo hanno evidenziato la rilevanza crescente delle competenze trasversali, legate all'importanza di potere esprimere un giudizio in autonomia, alla capacità del neolaureato di ritagliarsi un ruolo non prettamente esecutivo all'interno del lavoro di team di un'impresa, oppure all'abilità nello svolgere attività di coordinamento e networking, sempre più importante anche per posizioni junior. A tale proposito si valuta di promuovere l'utilizzo di nuove metodologie didattiche dedicate allo sviluppo delle competenze trasversali in corso di sperimentazione presso l'Ateneo.

All'esito della suddetta ricognizione condotta dal Responsabile del CdS, emerge che:

1. Le premesse che hanno portato alla dichiarazione del carattere del CdS, nei suoi aspetti culturali e professionalizzanti in fase di progettazione sono assolutamente ancora valide. A vari anni di distanza, in termini di confronto con altri corsi di laurea similari, il corso di RL rimane unico nella sua struttura e specificità (si veda Appendice 1).
2. Le esigenze e le potenzialità di sviluppo dei settori di riferimento si ritengono soddisfatte, anche in relazione ai cicli di studio successivi (Dottorato di ricerca in Lavoro, sviluppo e innovazione – Dipartimento di Economia Marco Biagi e Fondazione Marco Biagi).
3. Le parti interessate ai profili culturali e professionali in uscita sono state consultate sia direttamente, che attraverso gli studi di settore.
4. Uno dei punti di forza del CdS è la costituzione di un Gruppo di riesame che include anche le parti sociali (sindacati, associazioni di categoria, consulenti del lavoro e centro per l'impiego) che da vari anni si riunisce periodicamente con cadenza semestrale. Nel corso del tempo, dalle parti sociali sono stati avanzati importanti suggerimenti, opportunamente realizzati, specie con riferimento alle opportunità occupazionali dei laureati.
5. Gli obiettivi formativi specifici ed i risultati di apprendimento attesi appaiono coerenti e sono stati declinati chiaramente per ogni insegnamento del CdS.
6. Questo punto rappresenta uno degli elementi centrali dell'analisi effettuata nel presente RCR. Si ritiene che, nonostante l'assoluta positività dei dati occupazionali, si possa senz'altro migliorare ulteriormente i dati medesimi,

informando le imprese, a livello regionale e nazionale, dell'esistenza del Corso di Studi e delle sue specificità formative.

7. L'offerta formativa è adeguata al raggiungimento degli obiettivi. I contenuti sono periodicamente aggiornati, da parte di ogni singolo docente.

8-10. Il CdS non è telematico.

**Aspetto critico individuato n. 1:**

La scarsa conoscenza, da parte delle imprese (eccetto quelle a livello provinciale), delle specificità formative del CdS in Relazioni di lavoro.

**Causa/e presunta/e all'origine della criticità:**

Le imprese modenesi e reggiane conoscono il Corso di Studi, attraverso l'attività di promozione realizzata dalle parti sociali che fanno parte del Gruppo di riesame.

Su base regionale o addirittura nazionale, invece, non sono state mai adottate azioni di promozione specifica da parte del CdS.

**1-c OBIETTIVI E AZIONI DI MIGLIORAMENTO****Obiettivo n. 2017-1-1:**

Il miglioramento della visibilità del CdS nei confronti delle imprese e degli enti, al fine di aumentare le opportunità occupazionali degli studenti del CdS.

**Aspetto critico individuato:**

La scarsa conoscenza, da parte di imprese e istituzioni (eccetto quelle a livello provinciale), delle specificità formative del CdS in Relazioni di lavoro.

**Azioni da intraprendere:**

Una prima azione da intraprendere è quella di realizzare una campagna informativa dell'esistenza del CdS, nei confronti delle imprese a livello regionale e nazionale, attraverso l'utilizzo della banca dati del Dipartimento di Economia Marco Biagi ed attraverso i canali relazionali della Fondazione Marco Biagi.

Una seconda azione correttiva che si può rivelare opportuna è la promozione del CdS attraverso i social network (Linkedin, Facebook, ecc.). Creare gruppi di discussione può sicuramente essere utile al fine in questione, anche se l'attività va ben condotta e monitorata da parte dei docenti.

**Modalità di attuazione dell'azione:**

Quanto alla prima azione, si intravede l'opportunità di sfruttare le iniziative congressuali e seminariali normalmente organizzate dal Dipartimento di Economia Marco Biagi e dalla Fondazione Marco Biagi, per promuovere il CdS. In particolare, in tali iniziative si potrebbe prevedere, laddove possibile, la partecipazione di studenti del CdS, in qualità di discussant. Oltre a promuovere il CdS e contribuire alla conoscenza diretta dei futuri laureati da parte di possibili futuri datori di lavoro il format suggerito potrebbe contribuire a migliorare le competenze relazionali ed espositive dei laureandi.

Quanto alla seconda azione, invece, è necessario innanzi tutto coinvolgere adeguatamente gli studenti, i quali debbono assumere un ruolo partecipativo. Inoltre è indispensabile l'ausilio dei tecnici informatici di Dipartimento, per la creazione dei vari profili.

I docenti dedicati a questo obiettivo debbono, in itinere, valutare l'opportunità di azioni correttive.

**Risorse eventuali: -----****Scadenza previste:**

30 giugno 2018: implementazione intermedia delle due azioni, bilancio parziale ed eventuali azioni correttive

30 giugno 2019: implementazione intermedia delle due azioni, bilancio parziale ed eventuali azioni correttive

30 giugno 2020: implementazione finale delle due azioni e bilancio consuntivo.

**Responsabilità:**

Prof.ssa Tindara Addabbo – Prof. Andrea Giuntini.

**Risultati attesi:**

Il miglioramento delle opportunità occupazionali degli studenti del CdS.

## **2 - L'ESPERIENZA DELLO STUDENTE**

### **2-a SINTESI DEI PRINCIPALI MUTAMENTI INTERCORSI DALL'ULTIMO RIESAME**

#### **2-a.1 Rendicontazione delle azioni previste nel Rapporto di Riesame Ciclico precedente**

Non applicabile, trattandosi del primo Rapporto di Riesame Ciclico redatto per il CdS in esame.

#### **2-a.2 Mutamenti intercorsi dal Rapporto di Riesame Ciclico precedente**

---

## 2-b ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI

### Analisi dei dati.

All'esito di una ricognizione condotta dal Responsabile del CdS, emerge che:

1. Le attività di orientamento in ingresso, in itinere e in uscita risultano in linea con i profili culturali e professionali disegnati dal CdS.

In particolare, negli scorsi anni accademici, per quanto riguarda le attività di orientamento in ingresso, l'accesso al CdS è stato da sempre condizionato ad un colloquio individuale, avente una finalità orientativa e di indagine motivazionale. Nell'ipotesi in cui la formazione dello studente non includesse conoscenze di tipo giuslavoristico, di economia, oppure di organizzazione, lo studente medesimo era invitato ad un secondo colloquio, per il sostenimento del quale era necessario avere approfondito alcuni materiali appositamente selezionati, al fine di mettere lo studente nella condizione di poter fare una scelta consapevole.

Per quanto attiene, invece, alle attività di orientamento in itinere e in uscita, si è rivelato essenziale lo strumento dello stage. In quest'ambito, tra l'altro, al fine di coniugare le esigenze formative e di studio, è stata studiata ed implementata una forma di stage breve, della durata media di due settimane, con l'obiettivo di creare esperienze di full immersion totalmente mirate (anche sulla base delle attitudini personali e delle aspirazioni professionali degli studenti), in collaborazione con le associazioni di categoria e sindacali.

2. Le attività di orientamento in ingresso e in itinere tengono conto del monitoraggio delle carriere. A questo fine, sono offerti cicli di seminari e corsi, al fine di consentire allo studente una scelta ponderata. In particolare, negli ultimi anni accademici è stata organizzata annualmente l'iniziativa seminariale denominata "Conversazioni di relazioni di lavoro", alla quale sono stati invitati relatori provenienti dal mondo imprenditoriale. Nel 2016, poi, è stato organizzato un ciclo di seminari, nell'ambito dei quali sono stati invitati Alumni del CdS che sono ormai pienamente inseriti ognuno nel proprio settore professionale di competenza. La scelta di coinvolgere direttamente gli Alumni è derivata proprio dal fatto di potere dare una testimonianza concreta degli sviluppi professionali delle carriere.

3. Le iniziative di introduzione e di accompagnamento al mondo del lavoro tengono conto dei risultati del monitoraggio degli esiti e delle prospettive occupazionali. A questo riguardo, quale punto di forza, preme segnalare che gli sforzi operati in questi anni al fine di creare connessioni con il mondo produttivo ha prodotto come risultato il fatto che molto spesso le aziende, a livello provinciale, si rivolgono ad UNIMORE per richiedere i nominativi dei laureati di questo CdS, da valutare per un'eventuale immissione nel proprio organico.

4. A partire dall'a.a. 2017-2018, il Collegio dei docenti ha stabilito che è preferibile che lo studente che intende iscriversi al CdS abbia maturato conoscenze teoriche di base e competenze operative nelle materie di Diritto del Lavoro, Organizzazione aziendale, Microeconomia e Macroeconomia ovvero esami, comunque denominati, a questi ritenuti equipollenti da parte di un'apposita commissione valutatrice, oltre che una conoscenza di base della lingua inglese. Il mancato possesso di tali conoscenze, peraltro, non impedisce l'immatricolazione al CdS. Infatti, la trasversalità delle figure professionali che si occupano della gestione delle risorse umane testimonia la piena acquisibilità delle conoscenze a prescindere dall'aver compiuto specifici percorsi di studio. Nel caso del mancato possesso di tali conoscenze di base, peraltro, lo studente viene sottoposto ad un colloquio sui temi indicati nel bando, da approfondire attraverso lo studio del materiale adeguatamente specificato nel bando medesimo.

5. Negli anni precedenti al 2017-2018, non era richiesto il possesso di conoscenze iniziali indispensabili. Come si è evidenziato nel punto 2-b.1, il colloquio previsto aveva una mera finalità di orientamento.

A partire dall'a.a. 2017-2018, il possesso delle conoscenze viene puntualmente verificato da un'apposita commissione, che formula i seguenti possibili giudizi: idoneo (la preparazione dello studente è considerata adeguata e lo stesso può procedere all'immatricolazione); debiti rilevati (la commissione individua carenze nella preparazione ed indica gli opportuni approfondimenti da effettuare, tenendo conto delle indicazioni contenute nel bando; lo studente è invitato a sottoporsi ad un colloquio, il cui superamento è condizione necessaria per l'immatricolazione al corso); non idoneo (questo esito dipende da carenze non superate nella preparazione personale; non è quindi consentito procedere all'immatricolazione).

6. Negli anni accademici precedenti al 2017-2018, non essendo richiesto il possesso di conoscenze iniziali indispensabili, non sono state previste attività di sostegno in ingresso o in itinere.

Anche per il 2017-2018, non sono state previste attività di sostegno. Peraltro nel bando è indicata la mail del referente del CdS, il quale svolge, a richiesta, un'attività di tutorato.

7. Il CdS in Relazioni di lavoro non è un CDS triennale e a ciclo unico.

8. A partire dall'a.a. 2017-2018, il Collegio dei docenti ha stabilito che lo studente che proviene da determinate classi di laurea e che ha una media superiore ai 25/30 non deve sostenere alcuna prova di ingresso. Una commissione nominata dal Collegio dei Docenti provvede ad esaminare ogni posizione individuale. Nella ipotesi in cui lo studente abbia una laurea diversa da quelle indicate o una media inferiore, deve sostenere il colloquio individuale di cui al punto 2-b.4.

9. L'organizzazione didattica cerca di favorire l'autonomia dello studente nelle scelte formative, attraverso momenti di incontro con i docenti aventi ad oggetto attività di tutorato con riguardo, ad esempio, alla personalizzazione dei piani di studio oppure alla personalizzazione degli stage, attraverso l'individuazione del soggetto ospitante più adatto alle esigenze formative dello studente.

Merita di essere segnalato che, nel corso dell'a.a. 2016-2017, è stata supportata l'istituzione di un gruppo di lavoro di studenti del primo e del secondo anno, che si sono resi disponibili a lavorare con i docenti per valorizzare al massimo la consapevolezza e la motivazione dello studente del Cds in Relazioni di lavoro.

10. Nonostante la difficoltà di creare attività formative e strumenti didattici flessibili modulati sulle specifiche esigenze di diverse tipologie di studenti, sono periodicamente organizzate iniziative seminariali e didattiche per stimolare gli studenti più coinvolti e motivati. Per alcuni riferimenti alle iniziative, si veda il precedente punto 2-b.2; da ultimo, poi, si è ritenuto di sperimentare l'iniziativa della "Leadership Academy", di cui si è detto nella precedente sezione 1-b.

Inoltre, il gruppo di lavoro di studenti del primo e del secondo anno di cui si è detto al precedente punto 2-b.9 ha proposto l'opportunità di valutare la fattibilità di "laboratori di ricerca", come didattica integrativa, anche a fini di orientamento in itinere oltre che di flessibilizzazione della didattica, su materie suggerite dai docenti. Tali laboratori prevederebbero il coinvolgimento degli studenti maggiormente motivati, richiedenti un particolare livello di approfondimento. Non sono invece previsti, al momento, tutorati di sostegno per gli studenti che ne manifestino necessità. Sono comunque sempre attivati ricevimenti studenti nel corso dei quali gli studenti possono recarsi per chiarimenti. Inoltre si inseriscono all'interno degli insegnamenti esercitazioni nel corso delle quali gli studenti possono migliorare l'apprendimento.

11. Con riguardo alle esigenze di flessibilità degli studenti fuori sede, stranieri, lavoratori, diversamente abili, con figli piccoli, che abbiano difficoltà a frequentare le lezioni, il CdS, negli anni accademici passati, ha offerto una modalità di iscrizione a distanza, con registrazione delle lezioni e adeguati spazi di "ricevimento studenti" a distanza, con tempi appositamente dedicati.

A partire dall'a.a. 2017-2018 il CdS è proposto in modalità blended, assoluta novità didattica per il Dipartimento di Economia Marco Biagi.

12. Il CdS favorisce l'accessibilità, nelle strutture e nei materiali didattici, agli studenti disabili, i quali hanno a disposizione l'apposito servizio dedicato di Dipartimento e il tutorato fornito dall'apposito servizio di Ateneo.

13. Non sono previste iniziative di carattere generale per il potenziamento della mobilità degli studenti a sostegno di periodi di studio e tirocinio all'estero, anche collaterali ad Erasmus. Tuttavia alcuni docenti del CdS hanno promosso la stipulazione di convenzioni con Atenei stranieri per la mobilità degli studenti, che tuttavia non hanno ancora dato luogo a scambi reciproci.

14. Nonostante non si tratti di un CdS di "respiro internazionale", negli anni accademici passati, sono state previste iniziative specifiche per l'organizzazione di lezioni tenute da docenti di Università straniere (Spagna, Stati Uniti, Colombia e Svezia) e lo stesso comitato di indirizzo si è ampliato ponendo anche attenzione all'internazionalizzazione. Non è invece in programma l'istituzione di un corso a titolo congiunto, doppio o multiplo, in convenzione con Atenei stranieri.

15. Il CdS definisce in maniera chiara lo svolgimento delle verifiche finali, sia con riguardo alle tempistiche, che con riguardo alle modalità. Relativamente alle tempistiche, è predefinito un calendario di massima e le date specifiche sono rese note almeno 15 giorni prima. Relativamente alle modalità, si rinvia al punto 2-b.17.

Non sono invece previste verifiche intermedie, per evitare interruzioni durante il periodo delle lezioni.

16. Le modalità di verifica adottate per i singoli insegnamenti appaiono assolutamente adeguate ad accertare il raggiungimento dei risultati di apprendimento attesi dal docente.

17. Le modalità di verifica sono chiaramente descritte nelle schede degli insegnamenti, le quali sono periodicamente aggiornate e rese disponibili agli studenti sulla piattaforma Esse 3 e/o Dolly.

18-20. Il CdS non è telematico.

#### **Aspetto critico individuato n. 1:**

Vi sono profili di miglioramento nell'organizzazione di percorsi flessibili e di strumenti didattici che rispondano alle diverse esigenze degli studenti.

#### **Causa/e presunta/e all'origine della criticità:**

La ridotta varietà di scelta nella costruzione del piano di studi individuale.

## 2-c OBIETTIVI E AZIONI DI MIGLIORAMENTO

### Obiettivo n. 2017-2-1:

Promozione di "laboratori didattici", utili ai fini: a) di una flessibilizzazione dei percorsi; b) di un potenziamento dell'orientamento in itinere, anche con riguardo alla fruizione del ciclo di studi successivo (Dottorato di ricerca in Lavoro, sviluppo e innovazione).

### Aspetto critico individuato:

La ridotta varietà di scelta nella costruzione del piano di studi individuale.

### Azioni da intraprendere:

Una prima azione da adottare consiste nel progettare la fattibilità di laboratori didattici, guidati dai docenti, a cui possono partecipare gli studenti interessati.

Una seconda azione consiste nella organizzazione concreta dei laboratori.

### Modalità di attuazione dell'azione:

Quanto alla prima azione, è necessario studiare le modalità organizzative ed i contenuti dei laboratori didattici, nell'ambito dei 9 crediti liberi. In tal modo, ogni studente ha la possibilità di continuare a fruire di uno o più esami a scelta, o la possibilità di partecipare ai laboratori, o la possibilità di scelte miste (esempio: esame da 6 cfu e laboratorio da 3 cfu).

Quanto alla seconda azione, è necessario realizzare i laboratori, raccogliendo la disponibilità dei docenti a svolgere attività didattiche integrative (per rafforzare il legame con il Dottorato di ricerca in Lavoro, sviluppo e innovazione, alcune attività didattiche potrebbero essere svolte in comune).

### Risorse eventuali: -----

### Scadenza previste:

30 marzo 2018: compimento della prima azione

30 dicembre 2018: compimento della seconda azione

30 novembre 2019: verifica dell'andamento dell'obiettivo proposto

30 giugno 2020: bilancio consuntivo.

### Responsabilità:

Dott. Lara Liverani – Prof. Alberto Levi

### Risultati attesi:

La realizzazione dei suddetti "laboratori didattici", come strumenti di didattica integrativa.

## **3 – RISORSE DEL CDS**

### **3-a SINTESI DEI PRINCIPALI MUTAMENTI INTERCORSI DALL'ULTIMO RIESAME**

#### **3-a.1 Rendicontazione delle azioni previste nel Rapporto di Riesame Ciclico precedente**

Non applicabile, trattandosi del primo Rapporto di Riesame Ciclico redatto per il CdS in esame.

#### **3-a.2 Mutamenti interscorsi dal Rapporto di Riesame Ciclico precedente**

---

### 3-b ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI

#### Analisi dei dati.

All'esito di una ricognizione condotta dal Responsabile del CdS, emerge che:

I docenti sono adeguati per numerosità e qualificazione a sostenere le esigenze del CdS, tenuto conto sia dei contenuti scientifici, che dell'organizzazione didattica.

Annualmente tra dicembre e gennaio il presidente del corso di studio e la segreteria didattica effettuano il controllo in merito al rispetto dei requisiti qualitativi e quantitativi di docenza per la coorte successiva. Viene valorizzato il legame fra le competenze scientifiche dei docenti (accertate attraverso il monitoraggio dell'attività di ricerca) e la loro pertinenza rispetto agli obiettivi didattici.

2. Non si rilevano situazioni problematiche ed anzi la media di Ateneo è nettamente più alta, come la media degli atenei dell'area geografica di riferimento.

3. Il legame tra le competenze scientifiche dei docenti e la loro pertinenza rispetto agli obiettivi didattici viene valorizzato prevalentemente con riguardo alle tesi di laurea. In particolare, nella scelta delle tematiche suggerite agli studenti si prediligono i filoni di ricerca scientifica reputati più interessanti da ciascun docente.

Un altro momento importante al fine in questione è il coinvolgimento nelle attività didattiche rivolte agli studenti da parte dei dottorandi di ricerca del Dottorato in Lavoro, sviluppo e innovazione (Fondazione Marco Biagi). L'ideale continuum formativo del dottorato in questione rispetto al CdS in Relazioni di lavoro può risultare assolutamente utile al fine di stimolare una partecipazione in ordine alla ricerca scientifica da parte degli studenti del CdS.

4. Le iniziative di sostegno allo sviluppo delle competenze didattiche degli studenti non sono molto diffuse, nelle diverse discipline, e ciò potrebbe costituire oggetto di una specifica azione di miglioramento.

5. I servizi di supporto alla didattica di Dipartimento e di Ateneo assicurano un sostegno efficace alla didattica. Inoltre l'Ateneo si distingue per sperimentare metodologie didattiche innovative per l'acquisizione di competenze trasversali.

6. I servizi di supporto alla didattica sono uno dei punti di forza del CdS.

7. Annualmente il personale tecnico amministrativo riceve gli obiettivi da raggiungere per l'anno di riferimento. Le responsabilità sono in capo al Direttore di Dipartimento e sul sito del Dipartimento sono chiaramente riportate.

8. Le strutture e le risorse a sostegno della didattica sono assolutamente idonee. Un elemento di eccellenza può essere rinvenuto nelle biblioteche. In particolare, all'esito della trasversalità culturale del CdS, gli studenti fruiscono stabilmente di tre biblioteche: quella del Dipartimento di Economia Marco Biagi, quella del Dipartimento di Giurisprudenza e, infine, quella specialistica della Fondazione Marco Biagi. Le tre biblioteche hanno un'ottima accessibilità, talora anche in orario serale, oltre che il sabato mattina.

Inoltre è apprezzata da parte degli studenti la piattaforma informatica Dolly, che consente un valido ausilio informatico per il reperimento dei materiali.

Vi sono poi risorse di sostegno alla didattica che sono state espressamente dedicate agli studenti a distanza, attraverso la predisposizione di una specifica piattaforma che consente la piena interazione, contestuale o differita rispetto al momento di espletamento dell'attività didattica.

9. I servizi di cui si è fatto cenno nel precedente punto 3-b.8 sono tutti facilmente fruibili da parte degli studenti. Tutte le informazioni al riguardo sono adeguatamente pubblicizzate.

Inoltre il Dipartimento realizza periodicamente incontri con gli studenti per insegnare il corretto utilizzo dei servizi medesimi. Vi è infine personale tecnico-amministrativo specificamente dedicato, che costituisce anche per gli studenti un valido punto di riferimento.

10-12. Il CdS non è telematico.

#### Aspetto critico individuato n. 1:

La scarsa diffusione delle iniziative di sostegno allo sviluppo delle competenze didattiche degli studenti.

#### Causa/e presunta/e all'origine della criticità:

La causa più probabile è che fino ad ora si è prestata poca attenzione per il profilo in questione.

### 3-c OBIETTIVI E AZIONI DI MIGLIORAMENTO

**Obiettivo n. 2017-3-1:**

Il potenziamento delle iniziative di sostegno allo sviluppo delle competenze didattiche degli studenti.

**Aspetto critico individuato:**

La scarsa diffusione delle iniziative in questione.

**Azioni da intraprendere:**

Una prima azione da intraprendere consiste nell'individuare le modalità più efficaci per il raggiungimento dell'obiettivo.

La seconda azione consiste nel selezionare alcune materie, nell'ambito delle quali sperimentare le iniziative.

La terza azione consiste nel generalizzare il campo di intervento, quanto meno alle tre anime del CdS, vale a dire all'ambito economico, a quello giuridico ed a quello organizzativo.

**Modalità di attuazione dell'azione:**

La prima azione implica un'attività collegiale dei docenti, i quali debbono dapprima individuare le specificità della propria disciplina, per poi valutare la possibilità di perseguire una linea comune.

Quanto alla seconda azione, il collegio dei docenti individua le modalità della sperimentazione.

Quanto alla terza azione, è necessario procedere ad una calendarizzazione delle attività, in modo che vi sia una diluizione nel tempo delle iniziative medesime.

**Risorse eventuali: -----****Scadenza previste:**

30 giugno 2018: conclusione della prima azione

30 giugno 2019: conclusione della seconda azione

30 giugno 2020: conclusione della terza azione.

**Responsabilità:**

Prof. Ylenia Curzi – Prof. Tommaso Fabbri – Dott. Lara Liverani

**Risultati attesi:**

La maturazione, negli studenti, di competenze didattiche, nelle diverse discipline.

## **4 – MONITORAGGIO E REVISIONE DEL CDS**

### **4-a SINTESI DEI PRINCIPALI MUTAMENTI INTERCORSI DALL'ULTIMO RIESAME**

#### **4-a.1 Rendicontazione delle azioni previste nel Rapporto di Riesame Ciclico precedente**

Non applicabile, trattandosi del primo Rapporto di Riesame Ciclico redatto per il CdS in esame.

#### **4-a.2 Mutamenti interscorsi dal Rapporto di Riesame Ciclico precedente**

---

## 4-b ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI

### Analisi dei dati.

All'esito di una ricognizione condotta dal Responsabile del CdS, emerge che:

1. Uno dei principali punti di forza del CdS è quello di avere creato un Gruppo di lavoro tripartito (docenti e personale tecnico amministrativo, studenti, rappresentanti del mondo del lavoro) che da vari anni accademici si pone l'obiettivo della perfezionabilità del percorso di studi, attraverso incontri che si svolgono con cadenza quantomeno semestrale. Tale gruppo di lavoro è formato da rappresentanti delle associazioni sindacali e di categoria del territorio modenese e reggiano, dell'Ispettorato territoriale del lavoro di Modena, nonché dell'Ordine provinciale dei Consulenti del lavoro. Il Gruppo di lavoro, in questi anni, ha svolto un'intensa attività collegiale, che ha portato ad alcune interessanti iniziative, di cui si è detto nella parte iniziale del presente rapporto.

Accanto a questo Gruppo di lavoro, poi, si pone il Collegio dei Docenti, integrato dal personale tecnico amministrativo e dai rappresentanti degli studenti. Il Collegio dei Docenti è la sede delle attività collegiali dedicate al coordinamento didattico tra gli insegnanti, oltre che delle attività di gestione del CdS. Il Collegio si riunisce con cadenza almeno semestrale.

La gestione amministrativa del CdS (ad esempio: la razionalizzazione degli orari, la distribuzione temporale degli esami e delle attività di supporto e così via) è svolta (non collegialmente ma) individualmente dal personale tecnico amministrativo a ciò dedicato e dal singolo docente interessato.

2. Da vari anni, ormai, le politiche promosse dall'Ateneo hanno portato all'implementazione di una vera e propria cultura della qualità dei Corsi di Studio, che si è tradotta nella diffusione di procedimenti periodici volti all'individuazione dei problemi, delle loro cause e delle possibili soluzioni.

3. Nel CdS di Relazioni di lavoro il grado di interazione tra docenti, personale tecnico-amministrativo e studenti è massimo, consentendo un'attività di problem solving rapida ed efficace. Date le dimensioni contenute del CdS, docenti, personale tecnico-amministrativo e studenti hanno modo di rendere note agevolmente le criticità.

Attraverso la sollecitazione a creare il gruppo di lavoro degli studenti del primo e del secondo anno di cui si è detto nel punto 2-b.10, sono stati notevolmente agilitati i canali di comunicazione e si è creato un rapporto sinergico virtuoso che rappresenta un altro importante punto di forza del CdS.

4. Gli esiti della rilevazione delle opinioni degli studenti e dei laureandi sono adeguatamente analizzati e posti a base degli interventi di perfezionabilità del CdS. In particolare il coinvolgimento degli studenti è massimo, ma il coinvolgimento dei laureati può essere migliorato, attraverso la costituzione di un'associazione di Alumni. I laureati del CdS, infatti, una volta terminato il proprio percorso, perdono i rapporti istituzionali con il CdS medesimo, mentre sarebbe opportuno valutare l'opportunità di mantenere vivo il rapporto, sia per monitorare le carriere, sia per offrire opportunità occupazionali agli studenti, tenuto conto che molto spesso i laureati, una volta inseriti nel proprio contesto professionale, possono farsi promotori di iniziative di stage o addirittura di opportunità di impiego.

Alle considerazioni complessive della CPDS è stata accordata ampia attenzione; le osservazioni ricevute, in particolare, hanno costituito l'oggetto essenziale del RAR 2017.

5. Il CdS al momento non dispone di un vero e proprio autonomo procedimento per la gestione dei reclami, ma la costituzione del gruppo di lavoro degli studenti di cui si è detto al punto 4b-3 costituisce una modalità ritenuta più efficace. Inoltre è presente, a livello di Dipartimento, e per tutti i CdS, una procedura che coinvolge i rappresentanti degli studenti e la CPDS per individuare criticità specifiche e affrontarle coinvolgendo direttamente il referente del CdS.

6. Come è già stato messo in rilievo nel punto 4b-1, un significativo punto di forza del CdS è consistito nella creazione di un gruppo di lavoro formato da soggetti esterni e rappresentanti del mondo del lavoro, con i quali è stata realizzata un'intensa interazione per aggiornare e migliorare l'offerta formativa del CdS medesimo.

7. Le modalità di interazione con gli interlocutori esterni appaiono coerenti con il carattere fortemente professionale del CdS. Inoltre l'interazione è risultata opportuna anche per l'eventuale ciclo di studio successivo, vale a dire il Dottorato di ricerca, come è testimoniato dalla circostanza che le imprese finanziano borse del Dottorato in Lavoro, innovazione e sviluppo, per la formazione di profili professionali specifici.

8. Gli esiti occupazionali dei laureati risentono inevitabilmente di fattori esterni, tra i quali la drammatica crisi in cui versa tuttora il mercato del lavoro in generale. Anche al fine di favorire al massimo la creazione di opportunità occupazionali, il CdS ha implementato la forma di stage breve, della durata di due settimane, di cui si è detto nel precedente punto n. 2b-1.

9. L'obiettivo che l'offerta formativa sia costantemente aggiornata e rifletta le conoscenze disciplinari più avanzate è rimesso al singolo docente. Manca, effettivamente, un'attività in tal senso a livello di CdS.

10. L'analisi dei percorsi di studio e dei risultati degli esami è approfondita. E' migliorabile, invece, l'analisi dettagliata degli esiti occupazionali dei laureati. Ciò corrobora l'idea di costituire l'associazione di Alumni di cui al punto 4b-4.

11. Uno dei punti di forza del CdS è sicuramente l'implementazione delle azioni migliorative proposte docenti, personale tecnico amministrativo, studenti e interlocutori esterni. Su questo versante, il CdS ha raggiunto livelli ottimi, come emerge dai precedenti RAR.
12. Gli interventi promossi sono monitorati attraverso azioni pluriennali, volte a valutarne l'efficacia e l'eventuale necessità di ulteriore miglioramento.

**Aspetto critico individuato n. 1:**

Il rapporto con i laureati del CdS è molto debole.

**Causa/e presunta/e all'origine della criticità:**

Il laureato, una volta uscito dall'Università, tende a perdere i contatti con l'istituzione.

#### 4-c OBIETTIVI E AZIONI DI MIGLIORAMENTO

**Obiettivo n. 2017-4-1:**

Migliorare il contatto con i laureati del CdS.

**Aspetto critico individuato:**

Il laureato, una volta uscito dall'Università, tende a perdere il rapporto con il CdS.

**Azioni da intraprendere:**

Una prima azione da intraprendere consiste nell'individuare le modalità più opportune per coinvolgere i laureati.

Una seconda azione consiste nel valutare la possibilità di costituire un'Associazione di Alumni, in modo coordinato con le convergenti azioni adottate a livello di Ateneo.

Una terza azione consiste: a) nel procedere alla costituzione vera e propria dell'Associazione medesima e nel fissare una prima programmazione dell'attività associativa; b) oppure nel promuovere la costituzione di gruppi social che consentano comunque di perseguire l'obiettivo.

**Modalità di attuazione dell'azione:**

Quanto alla prima azione, è opportuno valutare i canali di contatto dei laureati, in modo da procedere nella maniera più efficace e di maggior impatto.

Quanto alla seconda azione, è necessario verificare lo stato dell'arte a livello di Ateneo, verificando l'esistenza di fonti regolative regolamentari generali.

Quanto alla terza azione, sarà necessario valutare le modalità e gli strumenti più idonei per coinvolgere i laureati (es. attività seminariali, forum sulle problematiche più diffuse, ecc.). Inoltre è opportuno studiare le eventuali misure necessarie per mantenere vivo negli anni l'interesse dell'associato a continuare a partecipare.

**Risorse eventuali:****Scadenza previste:**

30 giugno 2018: realizzazione della prima e della seconda azione.

30 giugno 2019: realizzazione della terza azione.

30 giugno 2020: bilancio consuntivo.

**Responsabilità:**

Prof. Alberto Levi – Prof. Simone Scagliarini

**Risultati attesi:**

Maggiore coinvolgimento dei laureati del CdS.

## **5 – COMMENTO AGLI INDICATORI**

### **5-a SINTESI DEI PRINCIPALI MUTAMENTI INTERCORSI DALL'ULTIMO RIESAME**

#### **5-a.1 Rendicontazione delle azioni previste nel Rapporto di Riesame Ciclico precedente**

Non applicabile, trattandosi del primo Rapporto di Riesame Ciclico redatto per il CdS in esame.

#### **5-a.2 Mutamenti interscorsi dal Rapporto di Riesame Ciclico precedente**

---

## 5- b ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI

### Analisi dei dati.

All'esito di una ricognizione condotta dal Responsabile del CdS, emerge che:

Indicatori relativi alla didattica.

L'iCo1 e l'iCo2 appaiono disallineati, rispetto alle medie. Può essere forse opportuno valutare se la distribuzione sul biennio dei carichi di studio sia perfettibile.

L'iCo4 evidenzia l'innegabile punto di forza del CdS consistente nell'attrattività da altri Atenei, specie se confrontato con i dati a livello di area geografica e nazionali.

L'iCo5, in chiave comparativa, fa emergere che il CdS potrebbe sostenere positivamente un eventuale incremento degli iscritti.

L'iCo8 è un altro punto di forza del CdS, con un 100% che fa collocare il CdS al top.

Con l'iCo9 (0,9), il CdS si conforma alla media di Ateneo e comunque al di sopra del valore di riferimento.

Indicatori di internazionalizzazione.

Quanto all'iC10 e all'iC11, si rileva che i dati del CdS sono molto inferiori ai dati di Ateneo, di area geografica e nazionale. A monte, si sconta una scarsa propensione degli studenti del CdS ad acquisire CFU all'estero, anche in relazione al fatto che una buona percentuale è costituita di studenti lavoratori.

Invece, quanto all'iC12, il dato del 2015 (22,7%) evidenzia un'inversione di tendenza rispetto ai dati dei due anni precedenti, ma deve probabilmente ritenersi una circostanza isolata.

Ulteriori indicatori per la valutazione della didattica.

L'iC13, l'iC15, l'iC15bis, l'iC16 e l'iC16bis confermano ciò che già si è osservato con riguardo all'iC1 e all'iC2. Quanto all'iC16 e all'iC16bis, però, il dato si colloca sopra la media di Ateneo nel 2015.

L'iC14 suggerisce l'opportunità di analizzare le ragioni per cui la percentuale di chi si iscrive al secondo anno è indubbiamente più bassa rispetto alla media di Ateneo. Sicuramente, però, influisce sul dato il fatto che molti studenti sono lavoratori.

L'iC17, invece, rappresenta indubbiamente un punto di forza del CdS, con un distacco positivo molto marcato rispetto alle medie di Ateneo, di area geografica e nazionali.

Molto lusinghiero l'iC19, che manifesta l'alto tasso di docenti strutturati.

Indicatori di approfondimento per la sperimentazione.

L'iC21 si attesta sulle medie di Ateneo, di area geografica e nazionale solo nel 2015.

L'iC22 suggerisce l'opportunità di analizzare la possibilità di coinvolgere maggiormente gli studenti, attraverso, per esempio, lo svolgimento di attività didattiche supplementari.

L'iC23 e l'iC24 devono probabilmente essere interpretati alla luce della trasversalità culturale del CdS (e specificamente per l'iC24, anche in relazione a quanto si è osservato con riguardo all'iC14).

Quanto all'iC27 e l'iC28, vale la medesima considerazione sub iCo5.

### Aspetto critico individuato n. 1:

La percentuale degli studenti che si iscrivono al secondo anno è più bassa della media di Ateneo.

#### Causa/e presunta/e all'origine della criticità:

La causa più probabile è l'abbandono per motivi di lavoro.

E' fondamentale valutare nello specifico gli eventuali trasferimenti ad altri corsi di studio, perché in questa ipotesi può essere opportuno insistere sull'orientamento in ingresso ed in itinere.

### Aspetto critico individuato n. 2:

La percentuale di laureati entro la durata normale del corso è buona (indicatore iC2), ma la percentuale di studenti iscritti che abbiano conseguito almeno 40 cfu è bassa (indicatore iC1).

#### Causa/e presunta/e all'origine della criticità:

La causa più probabile è data dall'incidenza degli abbandoni.  
Tuttavia è necessario valutare l'eventualità che i carichi di studio del primo e del secondo anno non siano perfettamente equilibrati.

## 5- c OBIETTIVI E AZIONI DI MIGLIORAMENTO

### Obiettivo n. 2017-5-1:

Riduzione del tasso degli abbandoni.

### Aspetto critico individuato:

La percentuale degli studenti che si iscrive al secondo anno è più bassa della media di Ateneo.

### Azioni da intraprendere:

La prima azione consiste nell'acquisire e nell'analizzare le cause degli abbandoni attraverso un monitoraggio ad personam degli studenti che non si iscrivono al secondo anno.

Laddove la causa sia da riconnettere a motivi lavorativi, è verosimile ritenere che la didattica blended, da quest'anno adottata, possa favorire la partecipazione degli studenti lavoratori. In questo caso è opportuno comunque valutare una seconda azione, consistente in un maggior coinvolgimento degli studenti lavoratori, anche allo scopo di valutare la necessità di assistere maggiormente ogni singolo studente in difficoltà.

Laddove, invece, la causa sia da riconnettere alla decisione personale di cambiare il corso di studi, può essere opportuno adottare una terza azione, consistente nell'offrire allo studente una specifica attività di orientamento, affinché la scelta che viene effettuata sia la più consapevole possibile.

### Modalità di attuazione dell'azione:

Riguardo alla prima azione, al fine di conoscere le cause degli abbandoni è opportuno predisporre un questionario, da inviare a ciascuno studente interessato.

Quanto alla seconda azione, al fine di creare un maggior coinvolgimento degli studenti lavoratori, è necessario svolgere colloqui di gruppo o personali. E' inoltre necessario individuare ciò che ad uno studente lavoratore potrebbe essere utile, al fine di poter terminare il percorso di studi.

Con riguardo alla terza azione, invece, sembra opportuno invitare lo studente interessato ad un colloquio con uno dei componenti del Gruppo di lavoro, perché possa essere svolta l'attività di orientamento.

### Risorse eventuali: -----

### Scadenza previste:

15 novembre 2018: check intermedio in ordine all'implementazione delle tre azioni

15 novembre 2019: check intermedio in ordine all'implementazione delle tre azioni

15 novembre 2020: implementazione finale delle tre azioni e bilancio consuntivo.

### Responsabilità:

Prof. Massimo Pilati – Prof. Alberto Levi

### Risultati attesi:

Ci si attende di riportare il dato in questione entro la media di Ateneo.

**Obiettivo n. 2017-5-2:**

Valutare la possibilità di riequilibrare i carichi di studio, nei due anni di corso.

**Aspetto critico individuato:**

La percentuale di laureati entro la durata normale del corso è buona (indicatore iC2), ma la percentuale di studenti iscritti che abbiano conseguito almeno 40 cfu è bassa (indicatore iC1).

**Azioni da intraprendere:**

L'azione consiste nel valutare la possibilità di alleggerire il carico di studio del primo anno, tenuto conto che il secondo semestre del secondo anno è dedicato all'acquisizione di soli 18 cfu.

**Modalità di attuazione dell'azione:**

Una delle opzioni più ragionevoli potrebbe essere lo spostamento di un esame del primo anno al secondo semestre del secondo anno, con spostamento dell'esame a scelta (e, quindi anche dell'offerta dei laboratori didattici di cui all'obiettivo 2017-2-1) .

In secondo luogo, sarebbe opportuno rivalutare la possibilità di prevedere stage curriculari, che consentirebbero, da un lato di acquisire cfu, dall'altro lato di offrire opportunità occupazionali.

**Risorse eventuali: -----**

**Scadenze previste:**

30 marzo 2018: studio delle opzioni possibili  
30 maggio 2018: implementazione delle opzioni prescelte  
15 novembre 2020: bilancio consuntivo dell'azione adottata.

**Responsabilità:**

Prof. Simone Scagliarini – Prof. Alberto Levi – Dott. Lara Liverani

**Risultati attesi:**

Ci si attende di migliorare il dato iC1.

**Risultato della ricerca condotta mediante parole chiave: laurea magistrale risorse umane**

- Laurea Magistrale in Formazione e Sviluppo delle Risorse Umane (Università di Verona): integrazione dei saperi di ambito pedagogico e psicologico orientati alla formazione
- Laurea Magistrale in Economia, Mercati e Management (Università di Ferrara): tra gli sbocchi occupazionali viene inserito "Specialista in risorse umane", il corso di per se non presenta aspetti caratteristici che contraddistinguono Relazioni di Lavoro.
- Laurea Magistrale in Formazione e Sviluppo delle Risorse Umane (Università Bicocca Milano): comprende solamente l'aspetto organizzativo, pedagogico
- Laurea Magistrale in Economia Aziendale e Management – Management delle risorse umane (LIUC): fortemente concentrata su aspetto organizzativo (<http://my.liuc.it/gs/Pagina.asp?ID=972>)  
Il link porta al Piano di Studi del corso.
- Laurea Magistrale in Psicologia per le organizzazioni: Risorse umane, marketing e comunicazione (Università Cattolica del Sacro cuore). Il corso ha uno stampo prettamente psicologico.  
Descrizione: <http://milano.unicatt.it/corsi-di-laurea/psicologia-per-le-organizzazioni-risorse-umane-marketing-e-comunicazione-2017>  
Piano di studi: <http://milano.unicatt.it/campuses-milan/offerta-formativa-insegnamenti#/programmi/MI> (metodi e tecniche per la gestione delle risorse umane, organizzazione aziendale)
- Laurea Magistrale in Gestione delle organizzazioni e del territorio (Università di Trento) di stampo sociologico. Uno degli sbocchi professionali riguarda l'ambito della gestione delle risorse umane.  
Descrizione del corso: <http://offertaformativa.unitn.it/it/lm/gestione-delle-organizzazioni-e-del-territorio/il-corso>  
Piano degli Studi: <http://offertaformativa.unitn.it/it/lm/gestione-delle-organizzazioni-e-del-territorio/cosa-si-studia> (Gestione delle risorse umane, tra gli esami a scelta Diritto del Lavoro).
- Laurea Magistrale in Gestione d'Impresa – indirizzo Organizzazione e gestione delle risorse umane (LUISS)  
Descrizione corso: <http://www.luiss.it/ammissione/offerta-formativa/gestione-dimpresa>  
Piano di studi: <http://www.luiss.it/ammissione/offerta-formativa/gestione-dimpresa#organization-human-resources> (similarità con corsi di relazioni di lavoro per insegnamenti a scelta e insegnamenti afferenti all'indirizzo)
- Laurea Magistrale in Management e Finanza – indirizzo Risorse Umane (Università del Piemonte Orientale ).  
Aspetto economico ed organizzativo.  
Descrizione del corso: <http://www.disei.uniupo.it/tutto-studenti/offerta-formativa/corsi-di-laurea-magistrale-e-ciclo-unico/management-e-finanza-mef>  
Piano di studi: <http://www.disei.uniupo.it/tutto-studenti/offerta-formativa/corsi-di-laurea-magistrale-e-ciclo-unico/management-e-finanza-mef-2> (design e comportamento organizzativo, diritto del lavoro e relazioni industriali, organizzazione e gestione delle risorse umane)

## Ricerca AlmaLaurea: parole chiave risorse umane

- Laurea Magistrale in Management dei servizi educativi e della formazione continua (Università degli studi di Padova). Stampo prettamente psicologico, pedagogico. Come sbocco occupazionale indica anche Gestione delle Risorse Umane. Non pertinente con i tre ambiti di Relazioni di Lavoro.

## Ricerca mediante parole chiave: relazioni, lavoro

- Laurea Magistrale in Psicologia del Lavoro e del benessere nelle organizzazioni (~~università~~ [Università](#) di Torino).
- Laurea Magistrale in Psicologia sociale, del lavoro e della comunicazione (Università di Padova)