

CORSO DI ECONOMIA ED ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Gianni Maria Strada

L'organizzazione ed il sistema informativo

Anno Accademico 2014 - 2015

Sistemi organizzativi

Dalla flessibilità del lavoro alla precarietà

Scopi della flessibilità

- Quelli principali sono due:
 1. ridurre il costo diretto ed indiretto del lavoro, adeguandolo il più strettamente possibile all'andamento della produzione
 2. ridurre i rischi d'impresa, infatti l'impresa oggi è parte di una catena globale di creazione del valore

“Just in time”

- La flessibilità è figlia del *“just in time”* degli anni '90 in US, nato in Giappone nell'industria automobilistica negli anni '70. E' il sistema gestionale che ha ridotto gli stoccaggi dei magazzini



ICT

- La crescita della diffusione in tempo reale delle informazioni, grazie all'uso dell'ICT, ha consentito di conoscere le richieste di prodotti, in ogni istante



Organizzazione e tecnologia

- Dal focus sui principi organizzativi e sulla tecnologia si è passati a quello sull'impiego della forza lavoro. Il nuovo obiettivo è: far sì che il collaboratore (non più lavoratore) sia fisicamente presente, nella sua postazione, solo quando serve e o per il tempo necessario



Occupazione e €

- L'occupazione deve essere di ore e di prestazione, solo a fronte di una domanda effettiva, solo *"just in time"*, e solo per quel tempo sarà retribuito



“Primo non assumere”

- Esempio di flessibilità in un'impresa di 1000 addetti: la variazione di personale in rapporto alle richieste del mercato potrebbe essere del 20% in più o in meno.
- Le soluzioni possibili: fare straordinari o sospendere dal lavoro, contratti di lavoro con orari variabili, spostare i collaboratori di sede e o reparto, stipula di contratti non standard con “imprenditori di se stessi”

Globalizzazione e delocalizzazione

- La catena di creazione del valore abbraccia numerosi processi materiali e immateriali che vanno dalla concezione di un prodotto, manufatto o servizio, passando per una lunga serie di fasi intermedie, tutte delocalizzabili in qualsiasi luogo del mondo



Fasi di produzione

- Ricerca e sviluppo
- Progettazione
- Ingegnerizzazione
- Acquisto di materie prime e semilavorati
- Costruzione di sistemi o componenti intermedi
- Assemblaggio
- Confezionamento
- Trasporto ai punti di vendita

Corporation

- La diffusione della globalizzazione si è sviluppata nelle aziende satelliti delle corporation per consentire loro di essere più competitive.
- Tutto ciò ha avuto conseguenze planetarie, la flessibilità è diventata una necessità per tutte le imprese

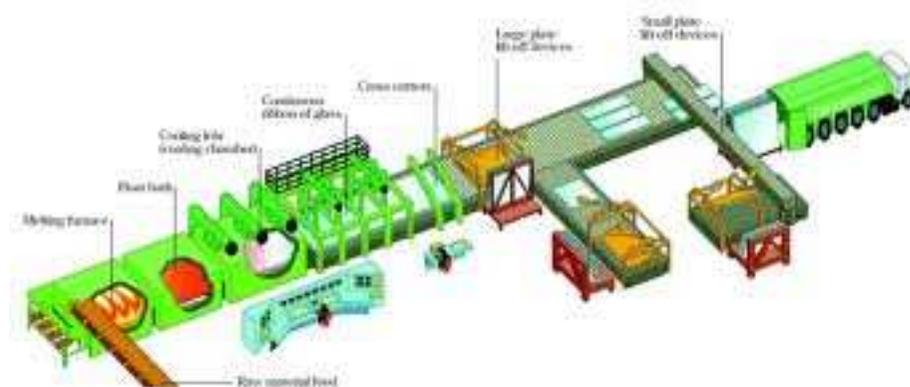
Riorganizzazione della produzione

- La globalizzazione è la conseguenza della ricerca di una complessiva riorganizzazione della produzione premiando le imprese più flessibili e con minori rischi di interdipendenza.



Delocalizzazione

- Con la globalizzazione si sono sottratti tratti di processi di produzione delocalizzandoli in luoghi differenti. La delocalizzazione è influenzata dalle condizioni di lavoro e dalle loro caratteristiche predominanti nei paesi coinvolti



Conflitto d'interessi

- *Il nuovo modo di produrre ha generato considerevoli problemi nel mondo del lavoro dei sistemi avanzati ma con grandi vantaggi per le possibilità di consumo di tutti. I paesi più arretrati non hanno avuto gli stessi vantaggi*



Numero chiuso

- La flessibilità in pratica crea il numero chiuso dei lavoratori. Il lavoro decente, stabile e ben retribuito non sparisce ma rappresenterà un quarto degli occupati



Condizionamenti finanziari

- Il lavoro flessibile è anche frutto del condizionamento degli investitori finanziari che cercano ritorni d'investimento nel breve



Come migliorare?

- È necessario, in una visione WW, migliorare per tutti le regole del mondo del lavoro. Sarebbe opportuno che gli investitori si indirizzassero verso le imprese disponibili a migliorare le condizioni di lavoro, di retribuzione, di diritti e sicurezza effettivi



L'organizzazione ed il sistema informativo

Schema di Anthony per informazioni e ruoli nelle tre classi



Alta direzione e staff

- Informazioni esterne
- Dati prospettici stimati e approssimati
- Informazioni anche non omogenee fra loro
- Esigenze informative su dati interni non prevedibili né ripetitive

Direzioni funzionali o di divisione

- Informazioni esterne
- Dati omogenei e congruenti tra loro
- Dati sintetici o arrotondati
- Dati consuntivi
- Elaborazioni ripetitive e coerenti nel tempo
- Esigenza di segnalare in tempo utile le eccezioni e accedere su richiesta a informazioni non preventivate

Personale esecutivo

- Dati esatti
- Dati analitici
- Esigenze informative in tempo reale

Schema di Anthony per attività aziendali



Attività strategiche

- Scelta degli obiettivi aziendali
- Scelta delle risorse per il loro conseguimento
- Definizione delle politiche di comportamento aziendale

Attività tattiche

- Programmazione delle risorse disponibili per un uso efficace ed efficiente
- Controllo sul conseguimento degli obiettivi programmati

Attività operative

- Conduzione a regime delle attività aziendali

La gestione dell'informazione è cruciale

La gestione dell'informazione ha una crescente importanza e affinché la si possa attuare nel modo più efficiente ed efficace possibile è indispensabile disporre di quella giusta al momento giusto

Necessità di progettare e realizzare un sistema informativo

Nella progettazione e nella realizzazione del S.I. si deve dare importanza e prestare attenzione alle persone, ai dati, alle procedure, all'infrastruttura, ai principi che interagiscono con le informazioni trattate nell'organizzazione

Il sistema informativo non è solo l'insieme di strumenti ICT

Le soluzioni ICT dipendono da tre fattori:

Strategie

Tecnologie

Processi

Il sistema informativo non è solo l'insieme di strumenti ICT

Il sistema informativo è anche l'insieme di:
dati, persone, procedure, tecnologie, principi, in sintesi
di informazioni.

Tutti questi elementi interagiscono tra loro
nell'organizzazione

Sistema di gestione del personale on line

La tracciabilità dei dati dei singoli individui non è l'elemento più rilevante del sistema di gestione del personale

Sistema di gestione del personale on line

Non è neppure il job posting

Non sono solo i piani di sviluppo

...

Sistema di gestione del personale on line

È la possibilità d'interazione e di delega ai capi, in pratica è la distribuzione delle competenze e della responsabilità dalla Funzione del Personale alla line

Sistema di gestione del personale on line

e-HR : i nuovi strumenti di gestione del personale
come supporto ai capi

Sistema di gestione del personale on line

Il nuovo contesto gestionale potrebbe essere
definito l'“Employee self service”

Sistema di gestione del personale on line

La Funzione del Personale:

- Condivide le stesse informazioni a disposizione di tutti i dipendenti
- È garante dell'equità interna, ma in base alle regole che governano il mercato esterno
- È lo “skipper” che supporta tutto il personale nella navigazione nei programmi di gestione del personale
- È il consulente dei leaders e dei professionisti d'azienda

Sistema di gestione del personale on line

“Ieri”:

- Il capo assumeva una decisione relativa ad un collaboratore
- La decisione veniva trasferita su un modulo cartaceo e controllata dalla Funzione del Personale
- La localizzazione delle funzioni amministrative era nei singoli Paesi

Sistema di gestione del personale on line

“Oggi”

- Per i capi
 - Employee Self Service – consente di attuare le decisioni prese nei confronti dei propri collaboratori
 - Data Warehouse per reporting
- Per il Personale
 - Employee Self Service – consente di procedere alle assunzioni, di monitorare le azioni intraprese
 - Data Warehouse per reporting
- Per i Professionisti
 - Employee Self Service – responsabilizza le persone nella gestione del CV (performance, piani di sviluppo, skills assessment, corsi, curriculum e dati personali)

Sistema di gestione del personale on line

Temi:

- Attività e Ruoli
- Sviluppo Carriera
- Assunzioni
- Performance
- Retribuzione
- Gestione del merito
- Risoluzione del rapporto di lavoro

Sistema di gestione del personale on line

Benefici per l'organizzazione:

- Semplificazione dei processi
- Organizzazione a rete

Sistema di gestione del personale on line

Benefici per i capi:

- Facilità e rapidità d'uso
- Più tempo da dedicare alle persone
- Supporto efficace alla assegnazione degli obiettivi
- Accesso alle informazioni in tempo reale
- Maggiore razionalità nei processi decisionali

Sistema di gestione del personale on line

Benefici per i professionisti:

- Visibilità dei propri dati
- Accesso diretto alle informazioni aziendali
- Accesso diretto agli strumenti di formazione
- Autodeterminazione dei percorsi di sviluppo
- Migliore opportunità di equità gestionale

Le nuove tecnologie e il valore della persona

Nell'organizzazione, il progressivo incremento tecnologico deve essere un mezzo e non un fine, solo a questa condizione si realizzano le condizioni di "benessere" per le persone

Ritorno dell'investimento

L'informatizzazione delle funzioni che hanno processi strutturati, ripetitivi e sequenziali hanno mediamente una riduzione dei costi che varia tra il 5 e il 10% e un sensibile incremento dell'efficienza

Ritorno dell'investimento

L'informatizzazione della Funzione del Personale migliora l'efficacia decisionale della struttura manageriale e il "clima" aziendale, per non parlare dell'impatto positivo sulla valorizzazione delle persone

Organizzazione

