

Organizzazione aziendale: disegno e guida delle strutture organizzative

Docente: Prof.ssa Daniela Mazzara

Daniela Mazzara

È Direttrice del Master Universitario di II livello in Human Resources Management & Organizational Learning - HUREMOL della LIUC - Università Cattaneo. Ricercatrice del CeRCA - Centro di Ricerca sul Cambiamento e Apprendimento Organizzativo della stessa Università.

È titolare del corso Organizzazione aziendale: disegno e guida delle strutture organizzative nell'ambito della laurea magistrale in Management delle risorse umane presso la LIUC.

Si occupa inoltre di docenze relative alle discipline di riferimento, alla progettazione e al coordinamento di iniziative consulenziali e formative.

È autrice con Emilio Paccioretti di *Formare il personale*, Ipsoa, 2004 e di diversi articoli sui temi della psicologia del lavoro e della gestione del personale.

Docente aziendale: Massimiliano Pozzi

Laureato all'Università Cattolica di Milano. Prima di diventare Direttore Risorse Umane Industrial è stato Country Human Resources Manager Italy di Hoya Lens Italy e precedentemente Human Resources Manager alla Candy Hoover Group.

Regole del corso

- La frequenza attenta e partecipe è una condizione essenziale per un apprendimento proficuo
- La frequenza presuppone l'impegno a preparare la discussione dei casi di studio
- È prevista la raccolta delle firme dei presenti
- Si può sostenere l'esame da frequentanti solo se si è frequentato almeno il 75% delle lezioni (10)

L'Ufficio Risorse Umane serve?

Se si, perchè? Scopo?

Quali sono le responsabilità e le attività principali di questo ufficio?

Che competenze sono richieste?

Si può definire progettazione organizzativa il disegno di una struttura con l'intento che sia efficiente e al servizio del raggiungimento degli obiettivi aziendali, della divulgazione dei Valori e della realizzazione della Strategia.

Il disegno di un'organizzazione che soddisfa questi criteri accompagnerà lo sviluppo dell'Azienda durante un periodo di tempo. Anche le organizzazioni migliori non lo sono «per sempre», infatti dovranno rinnovarsi per prevenire o rispondere a specifici stimoli endogeni e/o esogeni

Introduzione all'analisi organizzativa

Configurazione formale dell'organizzazione

E' la creazione della macrostruttura e cioè la scelta della
divisione del lavoro e della distribuzione del potere decisionale e
delle responsabilità

Introduzione all'analisi organizzativa

Work Design

Assegnazione dei compiti alle persone, definizione delle modalità di svolgimento degli stessi e attribuzione delle responsabilità decisionali che ne scaturiscono.

Introduzione all'analisi organizzativa

Internal Process design

Quali processi possono garantire in una specifica Organizzazione
elevate Performance, Total quality e Safety

Introduzione all'analisi organizzativa

I confini dell'organizzazione

Esempio semplificato di analisi organizzativa di una PMI italiana commerciale

Strategia, Valori e Targets
sono condivisi?

Esempio semplificato di analisi organizzativa di una PMI italiana commerciale

Opzione 1:

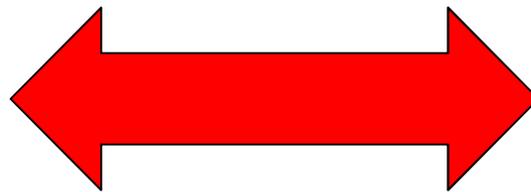
Strategia, Valori e Targets condivisi



Esempio semplificato di analisi organizzativa di una PMI italiana commerciale

Opzione 2:

Strategia, Valori e Targets non condivisi



Esempio semplificato di analisi organizzativa di una PMI italiana commerciale

Strategia: La tecnica di individuare gli obiettivi generali di qualsiasi settore di attività pubbliche e private, nonché i modi e i mezzi più opportuni per raggiungerli.

Valori: principio fondante l'organizzazione

Targets: obiettivi da raggiungere

Esempio semplificato di analisi organizzativa di una PMI italiana commerciale

Analisi macrostruttura

Analisi microstruttura

Analisi dei processi

Analisi dei confini

Situazione ATTUALE

Esempio semplificato di analisi organizzativa di una PMI italiana commerciale

Analisi macrostruttura: formalizzazione, specializzazione, gerarchia, centralizzazione, professionalità, indicatori del personale

Analisi microstruttura: compiti, mansioni, ruoli

Processi: Con significato attuale, ogni successione di fenomeni che presenti una certa unità o si svolga in modo omogeneo e regolare, e in genere ogni aspetto della realtà in quanto sia l'espressione di un divenire

Confini: interni (verticali e orizzontali) e geografici ed esterni (fornitori, clienti, ecc...)

Esempio semplificato di analisi organizzativa di una PMI italiana commerciale

Analisi dell'ambiente esterno

Esempio semplificato di analisi organizzativa di una PMI italiana commerciale

Analisi dell'ambiente esterno: L'ambiente organizzativo è l'insieme di tutti gli elementi al di fuori dei confini dell'organizzazione che sono in grado di influenzare l'organizzazione stessa o una sua parte. Esempio: tecnologia disponibile, risorse finanziarie, materie prime, ecc...

Esempio semplificato di analisi organizzativa di una PMI italiana commerciale

Analisi dei possibili GAP organizzativi

Esempio semplificato di analisi organizzativa di una PMI italiana commerciale

Condivisione possibili rinnovamenti
organizzativi con il Management

Esempio semplificato di analisi organizzativa di una PMI italiana commerciale

Finetuning

Esempio semplificato di analisi organizzativa di una PMI italiana commerciale

Condivisione della nuova organizzazione
con le persone che lavorano in azienda

Esempio semplificato di analisi organizzativa di una PMI italiana commerciale

Publicazione

Cosa Accade in strutture più complesse

Strutture a matrice

Cos'è una struttura a Matrice