

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 KONE Supply Operation e KONE Technology Italy è stato Country Human Resources Manager Italy of Hoya Lens Italy e precedentemente Human Resources Manager for 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)

Introduzione al tema

Cambiamenti organizzativi

Analisi dell'attuale organizzazione

Condivisione del target di cambiamento

Impatti economici e sull'engagement

Pianificazione

Implementazione

Mantenimento

Analisi

Management delle risorse umane

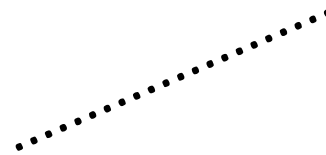
ascolto

dati

Analisi dell'attuale organizzazione

stakeholders

meetings



Sintesi

Condivisione

Pianificazione steps successivi

Implementazione

Comunicazione

Non importa ciò che si vuole comunicare ma soltanto ciò che il nostro interlocutore comprende

Comunicare in modo corretto è una delle chiavi per il successo del cambiamento

Identificare i livelli di impatto del cambiamento nell'attuale organizzazione

High

Med

Low

Analisi del panel dei players

- Resistenti
- Resistenti attivi
 - Neutrali
 - Favorevoli
- Supporters del cambiamento

«vision» e azioni concrete

Piano di comunicazione

- Differenziare i canali – intranet, meetings, calls, magazine, ...
- Tenere informati i teams riguardo l'andamento del piano, gli steps raggiunti, ...
- Ripetere i messaggi chiave ogni volta che si ha l'opportunità
 - Comunicare i risultati raggiunti e celebrare i successi

Engage people in change

Motivare il team al cambiamento

Quali possono essere le prime reazioni alla notizia che avverrà un cambiamento?

Engage people in change

Shock

Negazione

Dubbio

Depressione

Risoluzione dei problemi

We can do

Fiducia

Esempi di coinvolgimento

- Workshops/meetings durante i vari steps
 - Testimonianze
- Modi informali di comunicazione: coffee break areas, colazioni, ...
 - Tutti possono contribuire

Sostenere quanto implementato

Condividere i successi
Celebrare i successi

Stabilizzare il cambiamento

Business Case