



Università degli studi di Roma “Tor Vergata”

ORGANIZZAZIONE AZIENDALE A.A. 2015/2016



CORSO DI LAUREA TRIENNALE IN ***ECONOMIA E MANAGEMENT***

I CANALE – PROF. M. DECASTRI

II CANALE – PROF. A. HINNA

CORSO DI LAUREA TRIENNALE IN ***ECONOMIA DEI MERCATI E DEGLI INTERMEDIARI
FINAZIARI***

CANALE UNICO – PROF. L. GNAN

Obiettivi formativi del corso

Il corso ha l'obiettivo di fornire agli studenti le principali categorie logiche e i concetti fondamentali di analisi e di progettazione dell'assetto organizzativo aziendale, integrando la lettura con prospettive tratte anche da discipline diverse da quelle prettamente economico-aziendali.

Il focus del corso è costituito dall'organizzazione nel suo complesso: i concetti teorici rilevanti per l'analisi e la progettazione organizzativa includono le principali dimensioni strutturali e contestuali di un'organizzazione, quali la formalizzazione, la gerarchia, la specializzazione, la tecnologia, l'ambiente e la cultura. Tali dimensioni variano da organizzazione a organizzazione e per questo rappresentano strumenti per la loro indagine.

Il corso fornisce uno schema per "leggere" e progettare le organizzazioni e si articola nelle seguenti parti:

- (1) Introduzione al corso;
- (2) L'individuo;
- (3) Le persone in relazione;
- (4) La progettazione organizzativa universalistica;
- (5) La progettazione organizzativa contingente;
- (5) La progettazione organizzativa contingente: i modelli evoluti;
- (6) Le nuove teorie.

Testi per l'esame

- DECASTRI M. (2016) "Leggere le Organizzazioni. Individuo, persone, strumenti. Manuale di organizzazione aziendale I", Guerini e Associati, Milano.
- DECASTRI M. (2016) "Progettare le Organizzazioni. Le Teorie e i modelli per decidere. Manuale di organizzazione aziendale II", Guerini e Associati, Milano.

Testi di approfondimento

- COSTA G., NACAMULLI R.C.D. (1997), *Manuale di Organizzazione Aziendale*, Utet, Torino.
- DAFT, R. (2010), *Organizzazione Aziendale*, Apogeo.
- TURATI C. (1998), *L'organizzazione semplice*, Egea, Milano.

Sul sito di facoltà, dopo di ogni lezione, saranno messe a disposizione le **slide** proiettate.

Giorni e orari di lezione

- Martedì: ore 14,00 -16,00
- Mercoledì: ore 16,00 -18,00
- Giovedì: ore 09,00 -11,00

Aule di lezione

- Corso di laurea triennale in Economia e Management – I Canale (Prof. Maurizio Decastri): T1
- Corso di laurea triennale in Economia e Management – II Canale (Prof. Alessandro Hinna): T3
- Corso di laurea triennale in Economia dei Mercati e degli Intermediari Finanziari – Canale unico (Prof. Luca Gnan): T5

Giorni e orari di ricevimento studenti

– Docenti e collaboratori ricevono gli studenti previo appuntamento da concordare via mail.
– Inoltre, durante il periodo del corso, sono fissati i seguenti orari di ricevimento:

- Prof. **Decastri** – martedì dalle 16.30 alle 18.00
- Prof. **Hinna** – mercoledì dalle 18,00 alle 19,00
- Prof. **Gnan** – mercoledì dalle 18,00 alle 19,00

Appelli sessione estiva e autunnale

Al termine del corso gli studenti sosterranno una prova orale in una delle seguenti date:

SESSIONE ESTIVA			
	Economia e Management I canale Prof. Decastri	Economia e Management II canale Prof. Hinna	Economia dei mercati e degli intermediari finanziari Prof. Gnan
I appello	16/06/2016	16/06/2016	16/06/2016
II appello	01/07/2016	01/07/2016	01/07/2016
SESSIONE AUTUNNALE			
appello unico	14/09/2016	14/09/2016	14/09/2016

Contatti

Prof. Maurizio **Decastri**, stanza P1 S1B1/7 (primo piano)
e-mail: maurizio.decastri@uniroma2.it
tel. 0672595825

Prof. Luca **Gnan**, stanza 23 - 1B2/9 (primo piano)
e-mail: luca.gnan@uniroma2.it
tel. 06 7259 5928

Prof. Alessandro **Hinna**, stanza P1 S1B1/4 (primo piano)
e-mail: alessandro.hinna@uniroma2.it
tel. 06 7259 5438

Lezione	Argomento	Descrizione della lezione	Riferimenti bibliografici ⁽¹⁾ (²)
INTRODUZIONE AL CORSO			
(1) Mar 19 Aprile	Presentazione del corso La grammatica dell'Organizzazione	Il corso apre con la sistematizzazione delle principali teorie organizzative al fine d'introdurre le possibili concezioni e definizioni di organizzazione aziendale. Sono presentate le tre concezioni di base dell'organizzazione: (1) organizzazione come sistema pre-determinato; (2) l'organizzazione come processo di decisioni e azioni; (3) organizzazione come costruzione sociale. Tali concezioni sono influenzate da tre variabili di contesto: ambiente, tecniche e persone.	<u>La grammatica dell'Organizzazione:</u> Cap.1 (1): pp. 9 – 36.
L'INDIVIDUO			
(2) Mer 20 Aprile	Le persone: valori, attitudini, competenze	Cosa influenza il comportamento umano in un'organizzazione? Nella lezione si descrivono le determinanti del comportamento e i concetti di competenza individuale e organizzativa, contesto organizzativo e potenziale, questo al fine di comprendere come gestire le persone, in modo tale da realizzare gli obiettivi assegnati.	<u>Le persone: il comportamento e le competenze:</u> Cap.2 (1): pp. 39 - 64.
(3) Gio 21 Aprile	La motivazione	A partire dagli anni '50 si avviano e si moltiplicano gli studi sulla motivazione al lavoro. Per una panoramica dei principali contributi, il focus della lezione si articola secondo due direttrici: (1) le Teorie di Contenuto, per indirizzare l'attenzione su cosa "motiva le persone al lavoro"; (2) le Teorie di Processo, per analizzare in che modo si può intervenire sul processo motivazionale di un individuo.	<u>La motivazione al lavoro: concetti e teorie di base:</u> Cap. 3 (1): pp. 65 - 103.

¹ (1) DECASTRI M. (2016) "Leggere le Organizzazioni. Individuo, persone, strumenti. Manuale di organizzazione aziendale I", Guerini e Associati, Milano.

Per ogni lezione sono disponibili le slide sul sito della Facoltà.

² (2) DECASTRI M. (2016) "Progettare le Organizzazioni. Le Teorie e i modelli per decidere. Manuale di organizzazione aziendale II", Guerini e Associati, Milano.

Per ogni lezione sono disponibili le slide sul sito della Facoltà.

LE PERSONE IN RELAZIONE			
(4) Mar 26 Aprile	Il gruppo	Dalla dimensione individuale ci si sposta verso l'analisi e la comprensione delle relazioni sociali all'interno delle organizzazioni indagando, in primis, il concetto di gruppo. In particolare, sono chiarite le caratteristiche e le condizioni di efficacia di un gruppo di lavoro e quali sono gli aspetti costitutivi della comunicazione e del conflitto nei gruppi.	- <u>Comunicazione e conflitto:</u> Cap. 4 (1): pp. 139 – 166 - <u>Lavorare in gruppo:</u> Cap. 5 (1): pp. 167 – 202.
(5) Mer 27 Aprile	La cultura organizzativa	Sempre con attenzione agli aspetti soft della gestione organizzativa, si presenta l'approccio culturale come modalità fondamentale per comprendere l'agire sociale delle persone nelle organizzazioni. Inoltre, si esaminano lo stile di direzione e la leadership come ulteriori meccanismi con cui esercitare un'influenza volta ad allineare i comportamenti delle persone.	- <u>Leggere, costruire e gestire la cultura organizzativa:</u> Cap. 6 (1): pp. 203 – 236.
(6) Gio 28 Aprile	Micro & Macro strutture (I)	Quali sono gli elementi da considerare per scelte organizzative efficienti ed efficaci? Quali sono le variabili organizzative da considerare nella costruzione delle soluzioni organizzative?	- <u>L'organizzazione micro: ruoli e processi:</u> Cap. 8 (1): pp. 267 – 288. - <u>Le strutture organizzative: dimensioni di analisi e idealtipi:</u> Cap. 7 (1): pp. 239 – 265.
(7) Mar 3 Maggio	Micro & Macro strutture (II)	I concetti di divisione e coordinamento del lavoro tra unità organizzative e le loro combinazioni idealtipiche sono elementi fondamentali. Si illustrano anche alcuni concetti e tecniche di base della progettazione micro-organizzativa, quali: ruolo, posizione, organigramma, Job description e profilo di ruolo.	
(8) Mer 4 Maggio	I sistemi operativi	Partendo dal concetto di progettazione organizzativa, si configurano i sistemi di direzione, come meccanismi di coordinamento. La gestione del personale risulta essere un meccanismo fondamentale di allineamento dei comportamenti degli individui nelle organizzazioni.	- <u>I sistemi di direzione: il controllo di gestione e la gestione delle persone</u> Cap. 9 (1): pp. 289 – 319.
LA PROGETTAZIONE ORGANIZZATIVA UNIVERSALISTICA			
(9) Gio 5 Maggio	Le teorie classiche (I)	La teoria organizzativa, nel tempo, ha subito una notevole evoluzione. Si parte dalle teorie classiche, evidenziando gli elementi ancora di attualità che queste presentano.	- <u>Burocrazia e dintorni:</u> Cap. 1 (2): pp. 1 – 36. - <u>Le teorie classiche:</u> Cap. 2 (2): pp. 37 – 68.

(10) Mar 10 Maggio	Le teorie classiche (II)	Sempre seguendo una logica evolutiva, si prosegue con quegli Autori che hanno focalizzato la loro attenzione sulla dimensione soft dell'organizzazione. Con Mayo si introduce il tema del fattore umano quale leva per agire sulla produttività dell'organizzazione.	- <u>La Scuola delle Relazioni Umane:</u> Cap:3 (2): pp. 69 – 98.
LA PROGETTAZIONE ORGANIZZATIVA CONTINGENTE			
(11) Mer 11 Maggio	La progettazione organizzativa (I)	Si introduce il concetto di sistema socio-tecnico e la sua applicazione all'analisi e alla progettazione delle organizzazioni. In chiave sistemica, si analizza la composizione di un'organizzazione, i suoi rapporti con l'ambiente e le variabili interne che ne determinano il comportamento. Per introdurre il tema della progettazione organizzativa si fa riferimento alla teoria del comportamento organizzativo di Simon, che quale importante premessa al tema della progettazione organizzativa in relazione alle teorie contingenti. Quali sono le determinanti della scelta della struttura organizzativa? E' presentata una rassegna dei principali contributi in tema di relazioni strategia-struttura, ossia quei contributi che propongono un'interpretazione funzionale tra scelte strategiche e struttura organizzativa. Si illustrano inoltre le dimensioni di progettazione, attraverso la presentazione delle opzioni fondamentali di raggruppamento delle attività organizzative in strutture semplici, funzionali, divisionali e funzionali modificate.	- <u>L'analisi e la progettazione dei sistemi organizzativi</u> Cap. 4 (2): pp. 99 – 126.
(12) Gio 12 Maggio	La progettazione organizzativa (II)		- <u>La progettazione della struttura organizzativa:</u> Cap. 5 (2): pp. 125 – 159.
(13) Mar 17 Maggio	Differenziazione e integrazione	In questa lezione è presentato il modello di "differenziazione e integrazione". Il modello di Lawrence e Lorsch, centrato sulle relazioni di differenziazione e d'integrazione tra le funzioni di linea, spiega le variabili contingenti fondamentali ai fini della differenziazione. Ciascuna funzione è rappresentata da tre caratteristiche: (a) la chiarezza del compito, (b) la difficoltà del compito, c) il tempo di feed-back. Il modello propone che la scelta degli strumenti d'integrazione tenga conto del grado di differenziazione richiesta	- <u>Differenziazione e integrazione:</u> Cap. 6 (2): pp. 161 – 181.

		tra le varie unità; gli strumenti d'integrazione devono essere tanto più «potenti» quanto maggiori sono sia l'interdipendenza sia la differenziazione richiesta.	
LA PROGETTAZIONE ORGANIZZATIVA CONTINGENTE: I MODELLI EVOLUTI			
(14) Mer 18 Maggio	Perrow	<p>Il contributo di Perrow insiste sulla relazione tra tecnologia e configurazioni organizzative.</p> <p>Sono analizzate quattro caratteristiche delle organizzazioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. la tecnologia, considerata come il fattore caratterizzante le organizzazioni stesse. 2. gli obiettivi, concepiti come variabile parzialmente indipendente. 3. l'organizzazione nel suo insieme. 4. la struttura organizzativa come variabile dipendente. 	- <u>Uno schema per l'analisi comparativa delle organizzazioni:</u> Cap 7 (2): pp. 185 – 200.
(15) Gio 19 Maggio	Thompson	<p>Thompson, partendo dalla teoria di Simon, sviluppa il concetto di azione organizzativa come processo di azioni orientato dalla razionalità intenzionale e limitata per affrontare l'incertezza ambientale. Ogni organizzazione costruisce, nello sviluppo del suo processo organizzativo, il proprio campo d'azione e, quindi, i punti di contatto con l'ambiente.</p> <p>Un'organizzazione, allora, protegge il proprio nucleo tecnico dai vincoli e dalle contingenze, con azioni organizzative che consentono di migliorare la seconda componente della razionalità intenzionale di un'organizzazione, la razionalità organizzativa. La razionalità organizzativa – la gestione delle interdipendenze -, diventa, allora, un elemento fondamentale per ridurre l'incertezza.</p>	- <u>L'azione organizzativa:</u> Cap. 8 (2): pp. 201 – 217.
(16) Mar 24 Maggio	Galbraith	<p>Con il concetto di «predicibilità dei compiti» si evolve l'approccio contingente. Galbraith analizza come gli influssi esercitati dall'ambiente esterno o da altre variabili di contesto sul sistema o sottosistema organizzativo influenzino la struttura organizzativa, intesa come insieme di elementi che consentono di svolgere compiti con diverso grado di predicibilità. Al diverso grado di predicibilità dei compiti è legato il volume delle informazioni da raccogliere e da elaborare per svolgere efficientemente una determinata attività.</p>	- <u>Incertezza, complessità e organizzazione:</u> Cap.9 (2): pp. 219 – 242.

		Il modello proposto, è fatto poi proprio dalla letteratura organizzativa italiana, che, alla fine degli anni Settanta, integra il concetto di «complessità informativa» dei compiti.	
LE NUOVE TEORIE			
(17) Mer 25 Maggio	Williamson	<p>Quali sono i significati e le diverse sfumature del concetto di confine organizzativo?</p> <p>Come si definiscono le diverse dimensioni organizzative, di relazioni sociali e di meccanismi di controllo, che derivano proprio da una definizione più complessa del concetto di confine organizzativo?</p> <p>Queste dimensioni organizzative pongono le basi per la scelta di forme di governo più efficienti ed efficaci.</p> <p>Il concetto di confine esterno consente di spiegare perché alcune organizzazioni crescono internalizzando attività, mentre altre le mantengono al di fuori dei loro confini.</p>	- <u>Confini organizzativi e forme di governo:</u> Cap.10 (2): pp. 247 – 278.
(18) Gio 26 Maggio	Riepilogo Finale/Testimonianza		