

| | | | | |
|---|---|---|--|--|
| Insegnamento | Organizzazione aziendale | | | |
| Tipo | Attività formativa affine | | | |
| Livello e Corso di Studio | Laurea Triennale in Economia dei mercati e degli intermediari finanziari L-33 | | | |
| Anno di corso: | secondo anno | | | |
| Semestre e modulo: | secondo semestre, secondo modulo | | | |
| Numero di crediti: | 6 CFU | | | |
| Propedeuticità: | nessuna | | | |
| Docente: Cognome Nome Dipartimento Stanza Telefono Email Orario di ricevimento Link a curriculum | <p>Gnan Luca Economia e Finanza 3° Piano B11 +390672595810 luca.gnan@uniroma2.it su appuntamento (via mail)</p> <p>http://www.economia.uniroma2.it/def/default.asp?a=1453&oc=2170&d=3210</p> | | | |
| Obiettivi di apprendimento del corso: | <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Il corso fornisce uno schema per "leggere" e progettare le organizzazioni e si articola nelle seguenti parti:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) le teorie classiche; (2) la lettura del sistema organizzativo: <ol style="list-style-type: none"> a. le variabili personali e sociali b. le strutture organizzative e i sistemi di direzione (3) la progettazione organizzativa | | | |
| Programma del corso: | N. | Argomento | Descrizione della lezione | Riferimenti bibliografici ⁽¹⁾ |
| | 1 | - Presentazione del corso - Concetto di Organizzazione - Teorie classiche (1 ^a parte): <ul style="list-style-type: none"> • la Burocrazia (Weber) | Il corso si apre con il concetto di organizzazione: qual è il suo scopo e quale ruolo ricoprono le persone che in essa vi operano. | <u>Concetto di Organizzazione:</u> Prefazione: pp. 9-12 |

⁽¹⁾ Dove non specificato il riferimento è al testo DECASTRI M. (a cura di) (2011), *Leggere e progettare le organizzazioni*, Guerini e Associati, Milano.

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

| | | | |
|--|---|---|---|
| | | <p>Di seguito si “passa alla storia”, ossia si analizza l’evoluzione della teoria organizzativa per capire da dove, come e per merito di chi si è iniziato a parlare di organizzazione. Si parte dai pionieri delle teorie classiche dell’Organizzazione, evidenziando gli elementi di attualità che queste ancora presentano. Tra i classici – fautori della soluzione universale – il primo autore è Weber, con il modello burocratico.</p> | <p><u>Modello burocratico:</u></p> <p>Cap. 1: pp. 13-22 + pp.37-43</p> |
| | 2 | <p>- Teorie classiche (2^parte):</p> <ul style="list-style-type: none"> • l’Organizzazione Scientifica del Lavoro (Taylor) • la Scuola Amministrativa (Fayol) | <p>Si analizza il contributo di Taylor – teorico dell’Organizzazione Scientifica del Lavoro (OSL): l’organizzazione del lavoro deve essere basata su studi precisi e scientifici. Successivamente, si affronta Fayol, il padre della Scuola Amministrativa che propone specifici principi di management quali fondamenta delle prassi manageriali e della progettazione organizzativa.</p> <p><u>Taylor:</u></p> <p>Cap. 1: pp. 47-79</p> <p><u>Fayol:</u></p> <p>Cap. 1: pp. 63-80</p> |
| | 3 | <p>- Le critiche alla Burocrazia</p> <p>- Scuola delle Relazioni Umane (Mayo)</p> <p>- Schema generale</p> | <p>Si esaminano le critiche al modello burocratico, legate all’esistenza di disfunzioni non attese.</p> <p>Sempre seguendo una logica evolutiva, si</p> <p><u>Critiche alla Burocrazia:</u></p> <p>Cap. 1: pp. 22-34</p> |

| | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|
| | | | <p>prosegue analizzando quegli Autori che hanno focalizzato la loro attenzione sulla dimensione <i>soft</i> dell'organizzazione.</p> <p>Con Mayo si introduce il tema del fattore umano quale leva per agire sulla produttività dell'organizzazione, dando avvio alla Scuola delle Relazioni Umane.</p> <p>Con la chiusura di questa prima parte si presenta lo schema generale per la lettura e l'inquadramento del corso individuando due momenti diversi per lo studio delle organizzazioni: la lettura e la progettazione.</p> | <p><u>Mayo:</u> appunti delle lezioni + slide</p> <p><u>Schema generale:</u> appunti delle lezioni + slide</p> | |
| | 4 | - La motivazione al lavoro: bisogni e processi (1° parte) | <p>Con la Scuola delle Relazioni Umane, a partire dagli anni '50, si avviano e si moltiplicano gli studi sulla motivazione al lavoro.</p> <p>Per una panoramica esaustiva di tali contributi, il focus del corso 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</p> | <p><u>Motivazione:</u> Cap. 3: pp. 83-124</p> | |

| | | | | |
|--|---|---|---|---|
| | | | individuo. | |
| | 5 | - La motivazione al lavoro: bisogni e processi (2° parte) | <p>Con la Scuola delle Relazioni Umane, a partire dagli anni '50, si avviano e si moltiplicano gli studi sulla motivazione al lavoro.</p> <p>Per una panoramica esaustiva di tali contributi, il focus del corso 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.</p> | <p><u>Motivazione:</u> Cap. 3: pp. 83-124</p> |
| | 6 | - Comprendere le differenze individuali | <p>Le differenze individuali sono le caratteristiche personali che variano da una persona a un'altra e possono essere fisiche, psicologiche o emotive. Queste differenze caratterizzano ogni individuo e lo rendono unico.</p> <p>In particolare, si affronteranno le differenze rispetto alla personalità, agli atteggiamenti e alle emozioni, per esplorare il ruolo di questi elementi nella lettura e nella guida del comportamento in</p> | <p><u>Differenze individuali</u> SLOCUM, HELLRIEGEL (2010), Comportamento Organizzativo, Hoepli - Collana: Economia - Capitolo 3, pp. 82-102.</p> |

| | | | |
|---|--|---|---|
| | | azienda | |
| 7 | <p>- Le variabili sociali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gruppi di lavoro • comunicazione • conflitto | <p>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.</p> <p>In particolare, saranno 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.</p> | <p><u>Variabili sociali:</u></p> <p>Cap. 4: pp. 127-155</p> |
| 8 | <p>- Le variabili sociali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • cultura organizzativa • stile di direzione • leadership | <p>Sempre focalizzando l'attenzione sugli aspetti soft della gestione aziendale, si presenta l'approccio culturale come approccio fondamentale per comprendere l'agire sociale delle persone nelle organizzazioni.</p> <p>Inoltre, si esaminano lo stile di direzione e la leadership come altri meccanismi (oltre la cultura) attraverso cui esercitare un'influenza volta a coordinare i comportamenti delle persone.</p> | <p><u>Variabili sociali:</u></p> <p>Cap. 5: pp. 159-185</p> |
| 9 | <p>- Le strutture organizzative di base:</p> <ul style="list-style-type: none"> • semplice • funzionale • divisionale | <p>Si introduce il concetto di struttura organizzativa e si illustrano le dimensioni di</p> | <p><u>Strutture Organizzative:</u></p> <p>- Cap. 6: pp. 189-196 (per la struttura</p> |

| | | | |
|----|--|--|--|
| | | <p>progettazione.</p> <p>Si illustrano le opzioni fondamentali di raggruppamento delle attività organizzative in strutture semplici, funzionali, divisionali e funzionali modificate.</p> | <p>semplice e per la funzionale) e pp. 214-225 (per la struttura divisionale)</p> <p>AIROLDI G. (2005), “Le scelte di organizzazione”, AIROLDI G., BRUNETTI G., CODA V., in <i>Corso di Economia Aziendale</i>, Il Mulino, Bologna, Collana Strumenti Economia, pp. 486-496 (Capitolo XV).</p> |
| 10 | <p>- Le strutture funzionali modificate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • per prodotto • per progetto • a matrice | | <p><u>Funzionali modificate:</u></p> <p>Cap. 6: pp. 196-214</p> |
| 11 | <p>- I sistemi di direzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il controllo di gestione • la gestione delle persone | <p>Si analizzano i sistemi di direzione, ovvero aggregati di attività trasversali e diffuse rispetto alla struttura organizzativa, il cui ruolo consiste nel permettere operativamente il funzionamento del sistema organizzativo inducendo adeguati stimoli di comportamento. Mentre la struttura organizzativa definisce gli elementi statici del sistema dei ruoli, i sistemi di direzione ne</p> | <p><u>I sistemi di direzione</u></p> <p>Cap. 7: pp. 229-252</p> |

| | | | | |
|--|----|---|---|--|
| | | | rappresentano la dinamica. | |
| | 12 | - Testimonianza aziendale | Testimonianza aziendale | |
| | 13 | - Oltre l'approccio universalistico, le teorie contingenti (1^ parte): <ul style="list-style-type: none"> • Simon | <p>Con l'obiettivo di approfondire le dinamiche del comportamento degli individui si presenta il contributo di Simon, il quale studia il comportamento umano come frutto di decisioni a razionalità limitata, offrendo una nuova prospettiva di analisi agli studiosi organizzativi.</p> <p>Le organizzazioni non sono tutte uguali: soluzioni che funzionano in un contesto possono non funzionare in altri.</p> | <p><u>Simon:</u> Cap. 8: pp. 255-272</p> |
| | 14 | - Oltre l'approccio universalistico, le teorie contingenti (2^ parte): <ul style="list-style-type: none"> • Woodward • Burns & Stalker (variabilità ambientale) <p>- I criteri di scelta tra le strutture organizzative</p> | <p>Le <i>teorie contingenti</i> partono dal presupposto secondo cui "<i>it all depends</i>", ossia tutto dipende. È superata l'idea della soluzione universale a favore di una pluralità di alternative di organizzazione, ciascuna adattata al meglio alla propria situazione.</p> <p>Il primo passo in questa direzione è compiuto da Woodward, che dimostra l'inesistenza</p> | <p><u>Burns & Stalker:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - appunti delle lezioni - Cap. 1: pp. 34-37 - BURNS T., STALKER G.M., "Sistemi meccanici e sistemi organici di direzione", in FABRIS A., MARTINO F. (1974), <i>Progettazione e sviluppo delle organizzazioni</i>, Etas, |

| | | | | | |
|--|----|---|--|---|--|
| | | | <p>di relazione tra i principi tayloristici e il successo economico delle imprese, ponendo l'attenzione sul rapporto tra configurazioni organizzative e tecnologia utilizzata nel sistema di produzione.</p> <p>Burns & Stalker collegano, invece, il pluralismo organizzativo alle caratteristiche dell'ambiente.</p> <p>La scelta delle strutture organizzative è un processo decisionale che risponde a tipici criteri di progettazione secondo una logica contingency, rappresentando l'anello di congiunzione tra variabili strategiche e l'organigramma.</p> | <p>Milano, pp. 41-56</p> <p><u>Introduzione all'approccio contingente:</u></p> <p>- SCAROZZA D., DECASTRI M., (2012), <i>L'approdo alla prospettiva contingente</i></p> <p><u>Woodward</u></p> <p>- SCAROZZA D., DECASTRI M., (2012), <i>Tecnologia e Organizzazione: il contributo di J. Woodward</i></p> <p><u>Scelta strutture organizzative:</u></p> <p>appunti + slide</p> | |
| | 15 | <p>- Oltre l'approccio universalistico, le teorie contingenti (3^a parte):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Thompson (interdipendenza) | <p>Thompson descrive: (a) l'impatto dei requisiti tecnologici sulla struttura, (b) come l'organizzazione procura numerose sfere di razionalità limitata, dovendo facilitare, quindi, anche l'azione coordinata di tali elementi interdipendenti.</p> | <p><u>Thompson:</u></p> <p>Cap. 9: pp. 275-291</p> | |

| | | | | | |
|-----------------------------|--|---|---|--|--|
| | 16 | <p>- Oltre l'approccio universalistico, le teorie contingenti (4^ parte):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perrow (incertezza) | <p>Perrow indaga la relazione tra tecnologia e configurazioni organizzative.</p> | <p><u>Perrow:</u> Cap. 10: pp. 293-310</p> | |
| | 17 | <p>- Differenziazione e integrazione: Lawrence e Lorsch</p> | <p>Sempre nell'ambito delle teorie contingenti Lawrence e Lorsch sostiene che, anche nell'ambito della stessa organizzazione, i diversi settori organizzativi devono differenziarsi ed integrarsi per adattarsi alle diverse "situazioni" dell'ambiente esterno con il quale sono in stretto contatto.</p> | <p><u>Lawrence e Lorsch:</u> Cap. 8: pp. 311-329</p> | |
| | 18 | <p>- Incertezza, complessità e il modello di Galbraith</p> | <p>Galbraith offre un modello pluri-causale di progettazione organizzativa: l'assetto organizzativo è funzione della predicibilità dei compiti.</p> <p>Al crescere del divario tra le informazioni necessarie e quelle disponibili aumenta la complessità da affrontare e cresce l'esigenza di ricorrere a strumenti organizzativi dotati di maggior potenza.</p> | <p><u>Galbraith:</u> Cap. 12: pp. 331-355</p> | |
| <p>Materiali di studio:</p> | <p>Testi per l'esame</p> <ul style="list-style-type: none"> - DECASTRI M. (a cura di) (2011), <i>Leggere e progettare le organizzazioni</i>, Guerini e Associati, Milano. - BURNS T., STALKER G.M., "Sistemi meccanici e sistemi organici di direzione", in FABRIS A., MARTINO F. (1974), <i>Progettazione e sviluppo</i> | | | | |

| | |
|--|--|
| | <p><i>delle organizzazioni</i>, Etas, Milano, pp. 41-56.</p> <ul style="list-style-type: none"> – AIROLDI G. (2005), “Le scelte di organizzazione”, AIROLDI G., BRUNETTI G., CODA V., in <i>Corso di Economia Aziendale</i>, Il Mulino, Bologna, Collana Strumenti Economia, pp. 486-496 (Capitolo XV). <p>Testi di approfondimento</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> – J. W. SLOCUM JR., D. HELLRIEGEL (2010), <i>COMPORAMENTO ORGANIZZATIVO</i>, HOEPLI - COLLANA: ECONOMIA - Capitolo 3 pp. 82-102 (La comprensione delle differenze individuali) – SCAROZZA D., DECASTRI M. (2012), <i>L’approdo alla prospettiva contingente</i> (dispensa). – SCAROZZA D., DECASTRI M. (2012), <i>Tecnologia e Organizzazione: il contributo di J. Woodward</i> (dispensa). – COSTA G., NACAMULLI R.C.D. (1997), <i>Manuale di Organizzazione Aziendale</i>, Utet, Torino. – DAFT, R. (2010), <i>Organizzazione Aziendale</i>, Apogeo. – TURATI C.(1998), <i>L’organizzazione semplice</i>, Egea, Milano. – FABBRI T. M. (2010), <i>L’organizzazione: concetti e metodi</i>, Carocci, Roma |
| Metodi utilizzati: | <p>Le lezioni frontali saranno solo caratterizzate dal tradizionale trasferimento di nozioni e conoscenze, ma anche da una forte interazione tra docente e studenti Al fine di facilitare l’apprendimento e di fornire agli studenti uno sguardo sul mondo delle organizzazioni, infine, saranno organizzati momenti specifici di lavoro di gruppo per l’analisi e soluzione di problematiche organizzative complesse.</p> <p>Uno dei risultati attesi è il pieno coinvolgimento degli studenti nello svolgimento delle lezioni e, quindi, nel processo di apprendimento.</p> |
| Modalità di accertamento dei risultati di apprendimento: | <p>L’esame prevede una prova orale. Nella prova orale è chiesto allo studente di discutere i contenuti teorici del corso.</p> |