(1)

ELEMENTI VENETICI

relazioni ← ORGANIZZAZIONE = ENTITÀ SOCIALE CON OBIETTIVI

ORGANIZZAZIONE → COMPOSTA DA VARI SOTTOINSIEMI

ORGANIZZAZIONE → TIPI

progettate come SISTEMI STRUTTURATI che interagiscono con l'ESTERNO

- PROFITTO ← A SCOPO DI LUCRO
- NO PROFIT → IMPATTO SOCIALE
- DONAZIONI...
- CLIENTI NON PAGANTI
- uso di STAKEHOLDER x attrarre DONATORI

Chiunque (all'interno o all'esterno) abbia un INTERESSE nei confronti dell'organizzazione *

- FACILITARE l'INNOVAZIONE Tecnologica e produttiva
- Creare VALORE per gli AZIONISTI

= INPUT (materie prime risorse)

TRASFORMAZIONE

OUTPUT → SERVIZI, PRODOTTI organizzativi

VISIONE ORGANICA: 2 aspetti rilevanti

a) DIMENSIONE SISTEMATICA

b) RAPPORTO DI INTERAZIONE CON L'AMBIENTE

(2)

LE DIMENSIONI della PROGETTAZIONE ORGANIZ

DIMENSIONI STRUTTURALI

caratteristiche interne di un organizzazione

PREISTORICHE

- FORMALIZZAZIONE: regole e procedure
- GERARCHIA: organigramma
- SPECIALIZZAZIONE: divisione del lavoro
- INDICATORI del personale: impegno del personale nelle varie funzioni
- CENTRALIZZAZIONE: posizione dell'autorità
- PROFESSIONALITÀ: livello di efficace con cui viene svolto il lavoro

FATTORI CONTINGENTI

def. elementi AMPI che influiscono

1) DIMENSIONE = N° dipendenti
2) TECNOLOGIA = TECNICHE di TRASFORMAZIONE
3) AMBIENTE
4) OBIETTIVI
5) CULTURA = insieme di valori

(MISTO o BILANCIATO)

MODELLO DI EFFICACIA INTEGRATA

5. *APPROCCIO DEI VALORI COMPETITIVI*
   → BILANCIA L'ATTENZIONE A DIVERSE PARTI DELL'ORGANIZZAZIONE
riconosce che le organizzazioni fanno molte cose e producono molti risultati

Sviluppato per unire i diversi indicatori di performance usati da manager e ricercatori

PRO

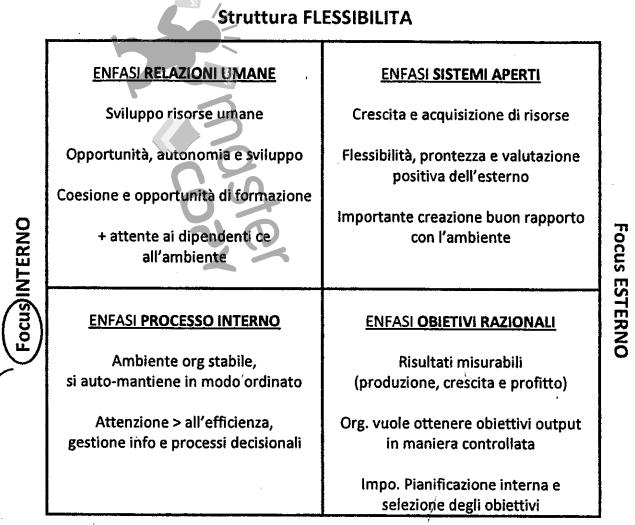
- Integrazione diversi concetti
- Az ≠ valutate con criteri ≠

CONTRO

Difficile classificare in sole 4 classi tutti i modelli di valutazione dell'efficacia

INTERNO: benessere ed efficienza dei dipendenti

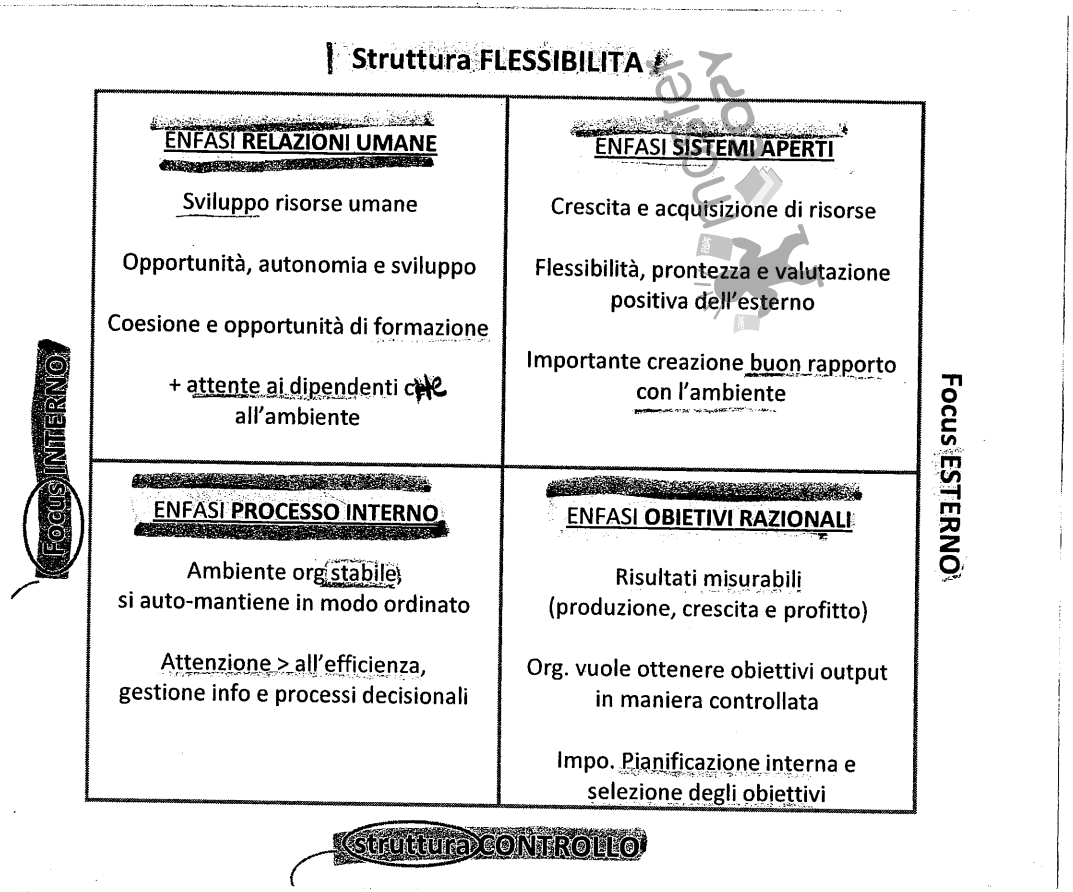
ESTERNO: preoccupazione per il benessere dell'organizzazione rispetto all'ambiente



STABILITÀ: EFFICIENZA E CONTROLLO

FLESSIBILITÀ: APPRENDIMENTO E CAMBIAMENTO

master copy


Struttura FLESSIBILITÀ
ENFASI RELAZIONI UMANE
Sviluppo risorse umane
Opportunità, autonomia e sviluppo
Coesione e opportunità di formazione
+ attente ai dipendenti che all'ambiente
ENFASI SISTEMI APERTI
Crescita e acquisizione di risorse
Flessibilità, prontezza e valutazione positiva dell'esterno
Importante creazione buon rapporto con l'ambiente
ENFASI PROCESSO INTERNO
Ambiente org stabile, si auto-mantiene in modo ordinato
Attenzione > all'efficienza, gestione info e processi decisionali
ENFASI OBIETIVI RAZIONALI
Risultati misurabili (produzione, crescita e profitto)
Org. vuole ottenere obiettivi output in maniera controllata
Impo. Pianificazione interna e selezione degli obiettivi
Focus INTERNO
Focus ESTERNO
Struttura CONTROLLO

EFFICACIA

LIVELLO di raggiungimento degli obiettivi

↘ DIFFICILE DA MISURARE

↓

4 POSSIBILI APPROCCI:

PUÒ PORTARE A (non sempre)

EFFICIENZA

QUANTITÀ di RISORSE impiegate per RAGGIUNGERE GLI OBIETTIVI

↓

(funzionamento interno dell'org)

ex materie prime, $, ...

DEGLI OBIETTIVI

IDENTIFICA gli OBIETTIVI (OPERATIVI) di OUTPUT e MISURA COME sono stati conseguiti

INDICATORI:

REDDITIVITÀ, QUOTA DI MERCATO, CRESCITA, RESPONSABILITÀ SOCIALE

PRO	VS	CONTRO
FACILE DIFFUSIONE VELOCE DEI RISULTATI		OBIETTIVI MULTIPLI CONFLITTUALI

PROCESSI INTERNI

FOCUS EFFICIENZA INTERNA

↓

PRODUTTIVITÀ E FLUIDITÀ FLUSSI INFO

INDICATORI:

CULTURA AZ, RAPPORTI, EFFICI OPERATIVA, COMUNICAZ or — event] CRESCITA e SVILUPPO O/X, INTERAZIONI TRA PARTI DELL'ORG.

PRO	VS	CONTRO
QUALITÀ e CLIMA INFLUENZANO EFF SONO IMPO		· MANCATA VALUT. OUTPUT TOT e AMB ESTERNO · VALUTAZIONI SOGGETTIVE

SULLE RISORSE

ACQUISIZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE X LA TRASFORMAZIONE

↳ EFFICACIA ORGANIZZATIVA = capacità trasform. schifo in robe buone

INDICATORI:

POSIZIONE NEGOZIALE, CAPACITÀ DEI DECISORI, CAPACITÀ DEI MANAGER, CAPACITÀ DELL'ORG.

PRO	VS	CONTRO
UTILE IN MANCANZA ALTRI INDICATORI UTILE X NP		NON CONSIDERA NE I BISOGNI DEI CLIENTI NE LE INTERAZIONI con l'esterno

COSTITUENTI STRATEGICI (MISTO O BILANCIATO)

LIVELLO DI SODDISFAZIONE STAKEHOLDER CHIAVE

essenziali x sopravvivere e crescere

↓

se non li soddisfi stai sbagliando qualcosa

↓

INDICATORE DI PERFORMANCE

↓

SI OTTIENE QUADRO PRECISO DELL'EFFICIENZA ORG e delle CAPACITÀ DI ADATTAMENTO

↓

SIA X LUCRO CHE N.P

↓

STUDIATA IN QUANTO CORRETTO MULTI-DIM E COMPLESSO (NO CON 1 PARAMETRO)