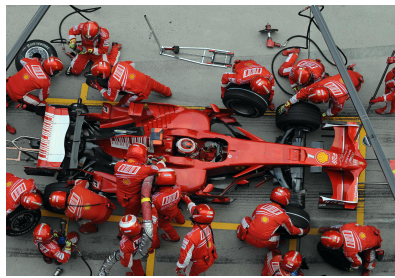




a.a. 2012-2013

Università di Macerata, Dipartimento di Economia e Diritto



Corso di Organizzazione Aziendale

Prof. Federico Niccolini



Corso di Organizzazione Aziendale

Prof. Federico Niccolini



a.a. 2012-2013

Università di Macerata, Dipartimento di Economia e Diritto

L'importanza delle organizzazioni e dell'Organizzazione Aziendale

La società moderna è definibile come "società organizzativa",
poiché in essa sono le organizzazioni ad influenzare la vita dei
cittadini, a dominare, orientare e decidere l'assetto sociale

Cfr. NICCOLINI F., *Responsabilità sociale e competenze organizzative distintive*, ETS, Pisa,
2008, pag. 15

"Le organizzazioni (in particolare quelle economiche) esercitano
un'influenza permeante e profonda sul comportamento individuale
e di gruppo

Presthus Robert., *La società dell'organizzazione*, Rizzoli, Milano, p. 15. Traduz. di Presthus
Robert, *The organizational society*, St. Martins, New York

Corso di Organizzazione Aziendale

Prof. Federico Niccolini



Nel 1982, quando i brevetti della xerografia giunsero a scadenza, la quota di mercato di fotocopiatrici della Xerox passò dal 95 al 13%, ciò a causa:

- | | |
|--|--|
| a) della concorrenza di aziende come Canon o Ricoh, che vendevano fotocopiatrici ad un prezzo pari al costo di produzione della Xerox | |
| b) Per l'incapacità di guardare oltre al 70% di profitto lordo della fotocopiatrice "914" | |
| c) della "cecità" dei leader nello sfruttare il potenziale di tecnologie (come il Personal computer, la rete Ethernet e la stampante laser), nate nel centro di ricerca PARC | |
| d) della cultura aziendale disfunzionale | |



Il "fine" del corso

Capacità organizzative

E' certo che il successo aziendale, oggi e in prospettiva, appare sempre più collegato ai cc. dd. "differenziali organizzativi", ovvero al bagaglio di capacità organizzative distintive che l'azienda privata, pubblica o non-profit possiede.

Riadattato da Nacamulli R. C., Capacità Organizzative, Etas Libri, Milano, 1993

Competenze organizzative

"fattori critici di successo e sviluppo aziendale"

(Bonti M. – Cori E., Competenze organizzative nella media impresa: il caso Luccioni, Franco Angeli, Milano, 2006: 8)

"competente è colui che sa giudicare l'azione in base al processo "

(Maggi B., Competenze per il cambiamento organizzativo, Etas, Milano, 2001: XX)



Testi di riferimento

Bibliografia obbligatoria

DAFT R. L., *Organizzazione aziendale*, Apogeo, Milano, 2010, Capitoli 1, 2, 3, 4 (fino a pagina 139), 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12

MORGAN G., *Images. Le metafore dell'organizzazione*, Franco Angeli, Milano, 1999, Capitoli 2, 3 e 4, incluse note di fine testo dei capitoli 2 e 3 (da pagina 473 a pagina 478)

Lecture consigliate

SENSE P., *La quinta disciplina*, Capitolo 10, Sperling & Kupfer, 2006

Materiale didattico

Lucidi immessi sulla pagina docente al termine di ogni settimana di lezione



Modalità di esame

Scritto e orale

Di norma, la **prova scritta** normalmente è composta da 11 domande, di cui 2 aperte, 2 a completamento e 7 chiuse.

Di norma, i punteggi sono così distribuiti:

- Domande aperte : da 0,25 a 7 punti
- Domande a completamento: Giusta: 3 punti, Non data: 0 punti
- Domande chiuse: Giusta: 2 punti; Sbagliata: -0,25 punti; Non data: 0 punti.
- I compiti degli ultimi anni accademici (in alcuni il programma era relativo a soli 6 crediti) sono scaricabili dalla pagina docente

La **prova orale** contribuisce alla determinazione del voto finale con un differenziale (in positivo o in negativo) massimo di 5 punti



Caratteristiche dei testi

Approccio poliedrico e multi-prospettico

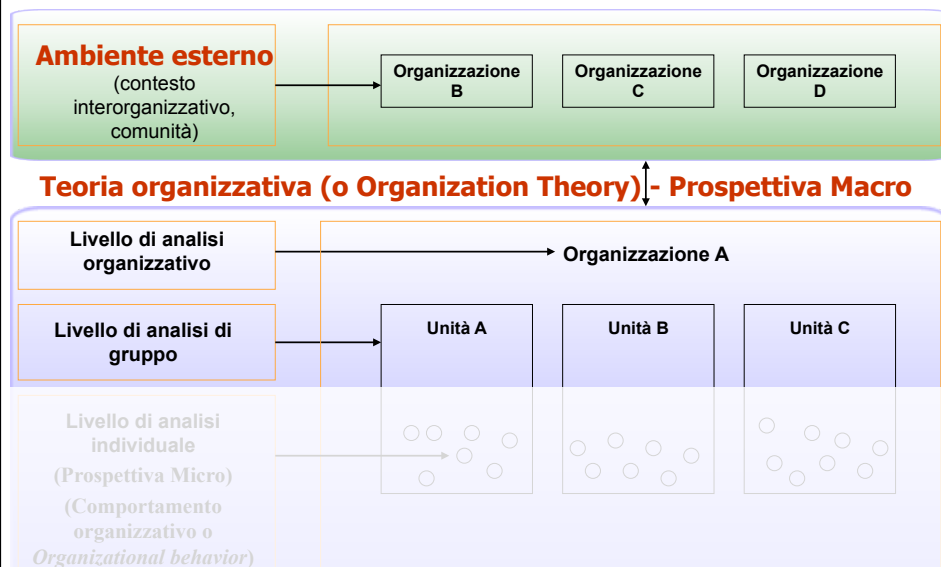
*Riflettono l'essenza della disciplina organizzativa, dove "la conoscenza nasce e si sviluppa come **operazione di sintesi tra la teoria e la pratica**": presentano una "pluralità di apporti diversificati provenienti sia dalla teoria che dalla pratica" (Nacamulli R.C. – Boldizzoni C., Introduzione a Daft)*

Eccellente combinazione di concetti e modelli prodotti dalla teoria organizzativa con un ventaglio particolarmente ricco di benchmark realities aziendali e casi aggiornati e di rilevanza internazionale

Attenzione a Sezioni "Uno sguardo da vicino", "Posizioni di vantaggio", "In pratica", "Punti chiave" e "Segnalibro"



Il nostro campo di studio (i livelli di analisi)





Capacità organizzative distintive moderne: capacità di gestire efficacemente la conoscenza e di apprendere

Bateson G., (1976), *Verso un'ecologia della mente*, Adelphi, Milano

Nonaka I. (1995), *The knowledge creating company*, Harvard Business Review, vol. 69, n. 6

Nonaka I., Takeuchi H., *The Knowledge Creating Company. Creare le dinamiche dell'innovazione*, Guerini & Associati, Milano, 1997

Argyris C., Schön A.D., (1998), *Apprendimento organizzativo*, Guerini, Milano

Nonaka I., Konno N., (1998), *The Concept of "Ba": Building a foundation for Knowledge Creation*, California Management Review, vol. 40 n. 3, pp. 40-54

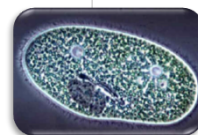
Evoluzione paradigmi organizzativi

- Paradigma meccanicistico

Impossibile visualizzare l'immagine. La memoria del computer potrebbe non essere sufficiente per aprire il computer. Se viene visualizzata di nuovo la x



- Paradigma organicistico



- Paradigma cerebrale



- Paradigma culturale

