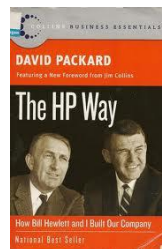




a.a. 2012-2013

Università di Macerata, Dipartimento di Economia e Diritto



Corso di **Comportamento Manageriale**

Prof. Federico Niccolini

Comportamento Manageriale

Prof. Federico Niccolini



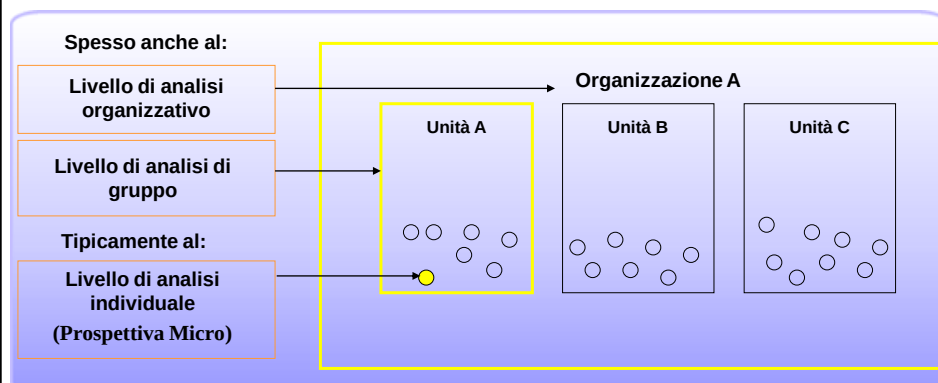
a.a. 2012-2013

Università di Macerata, Dipartimento di Economia e Diritto

Comportamento organizzativo o Organizational behavior (OB)

Campo di analisi interdisciplinare (attinge dalla psicologia, economia, sociologia, statistica, antropologia...) finalizzato allo studio delle **persone** nel **contesto lavorativo**

Si può riferire ai seguenti livelli di analisi:



Comportamento Manageriale

Prof. Federico Niccolini



Testi di riferimento (bibliografia obbligatoria)

Kreitner R., Kinicki A., *Comportamento Organizzativo. Dalla teoria all'esperienza*, Apogeo, Milano, 2013, Capitoli 1-6, 11-17

Senge P., *La quinta disciplina*, Sperling & Kupfer, Milano, 2006, Capitoli 1, 2, 8, 9, 10, 11 (pagine 1-62, 147-288)

Noe R., Hollenbeck J., Gerhart B., Wright P., *Gestione delle risorse umane*, II ed., Apogeo, Milano, 2012, Capitoli 5 e 8 (pagg. 153-179, 277-309)

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 2 domande aperte.

Solitamente, i punteggi sono distribuiti in modo identico tra le due domande (votazione massima raggiungibile in ogni domanda = 16 punti)

I compiti degli ultimi anni accademici 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



Manager

- "Strumenti" capaci di far sì che un sistema organizzativo abbia una **performance** superiore (Chandler, 1977)
- Chiunque assuma la **responsabilità** per la performance di un **sistema**
- Colui che lavora con e attraverso gli altri per raggiungere **obiettivi** organizzativi (in modo efficiente ed etico)

Ruolo del manager – Visione evolutiva



Da approccio "militare"

- Forte controllo
- Molti ordini



Ad approccio "maieutico"

- Propulsori di creatività
- Facilitatori dello sviluppo delle persone



Responsabilità "ampia e profonda"

Anche
sociale
e
morale

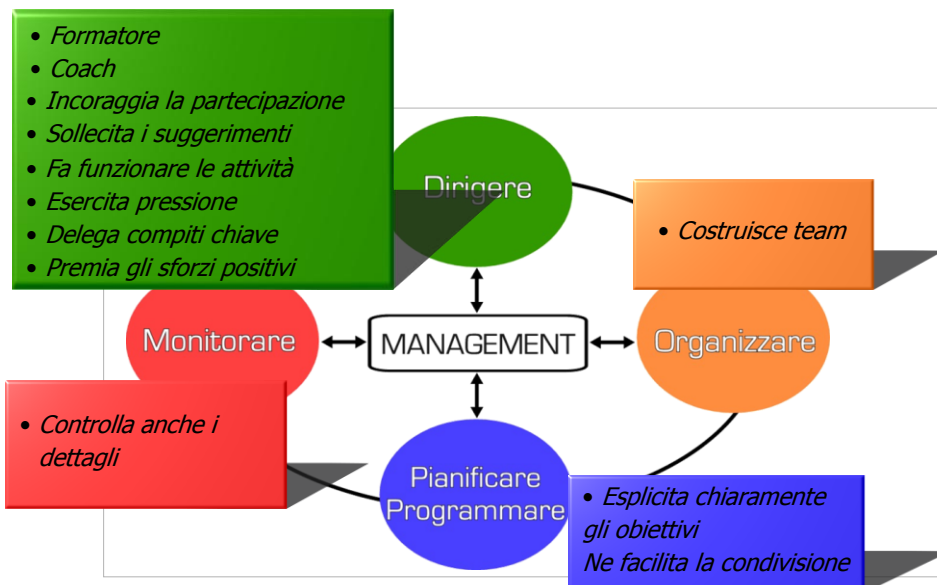


Evoluzione del ruolo del manager

	Concezione passata	Concezione attuale e prospettica
<i>Ruolo primario</i>	Di comando e controllo: assicurare l'ordinato svolgimento delle attività	Maieutico: facilitatore, catalizzatore, coach, mentore
<i>Apprendimento</i>	Periodico e specialistico	Continuo ed interdisciplinare
<i>Direzione della comunicazione</i>	Verticale	Multidirezionale
<i>Approccio decisionale</i>	Individuale	Collettivo
<i>Approccio al cambiamento</i>	Oppone resistenza	Lo facilita



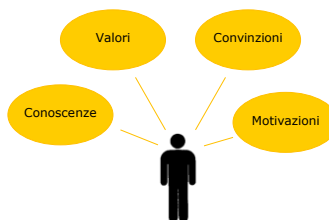
Compiti primari del Manager



Il Manager valorizza e costruisce

Capitale umano individuale (C.u.i.):

potenziale produttivo dato dalle capacità mentali e comportamentali di un collaboratore = potenziale derivante dall'insieme di conoscenze, valori, convinzioni, motivazioni e dalle azioni personali



"Il miglior modo per accrescere il capitale finanziario è accrescere il capitale umano"

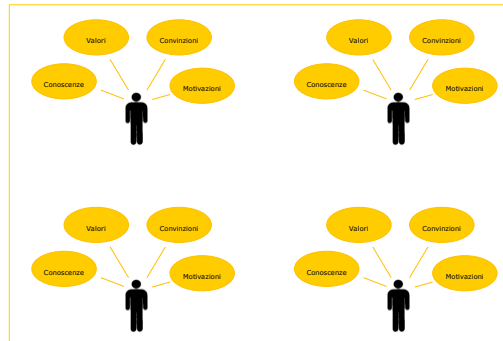
*Bill O' Brien, Hanover Insurance,
in Senge P. La quinta disciplina, Sperling & Kupfer Editori, 2006, pag. 299*



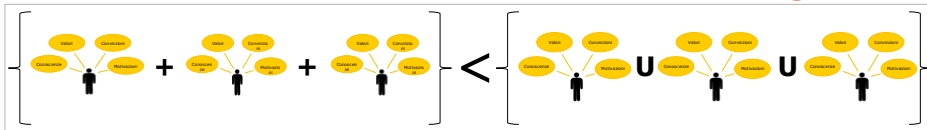
Il Manager valorizza e costruisce

Capitale sociale (C.s.):

potenziale produttivo derivante dalla collaborazione e quindi dalle relazioni e dai valori che le consentono (es. fiducia) = potenziale derivante dall'unione dei singoli C.u.i.



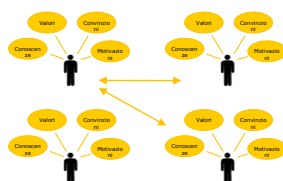
Relazione tra C.u.i. e C.s.: obiettivi del manager



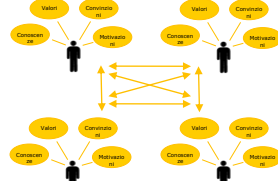
Un C.u.i. "ricco" è condizione importante ma non sufficiente per la creazione di un C.s. altrettanto ricco.

Quanto più l'organizzazione sostiene la disponibilità dei singoli alla collaborazione (e dunque alla condivisione del proprio C.u.m.), tanto più il C.s. potrà aumentare il proprio valore.

Capitale sociale "povero":



Base per capitale sociale "ricco":





Alcuni strumenti per arricchire C.u.i. e C.s.

Strumenti principali:

*formazione continua,
knowledge management,
team working*

