

GESTIONE DELLE RISORSE UMANE



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Perché siamo qui oggi / Aspettative

Lo scopo di questa sessione è di familiarizzare il pubblico con i problemi di gestione delle risorse umane.



Elenco di argomenti

- **Che impatto ha lo stile di gestione sulla struttura di un'organizzazione?**
- **Quali sono le disposizioni importanti in un contratto di lavoro dal punto di vista del dipendente e dal punto di vista dell'imprenditore?**
- **Quali potrebbero essere le strutture aziendali e quali ruoli tipici sono ad esse associate?**



Punti di apprendimento

(come da programma/parte teorica)

- Conoscenza delle disposizioni del contratto di lavoro,
- Ampliare le conoscenze sulle strutture delle organizzazioni,
- Riconoscere l'impatto dello stile di gestione sulla struttura aziendale.



Principali attività / struttura della sessione

(teoriche, pratiche,...)



Presentazione della parte teorica



Brevi discussioni e colloqui su un determinato argomento



Attività 1: Discussione sull'influenza dello stile di gestione sulla struttura organizzativa?



Attività 2: Clausole importanti in un contratto di lavoro: per il dipendente e il datore di lavoro (lavorando in gruppi nazionali)



Pausa



Domande e sessione conclusiva



Valutazione

Cosa ti aspetti di produrre

(elenco dei risultati concreti)

- ❑ Imparerai come lo stile di gestione influisce sulla struttura di un'organizzazione, quali sono le disposizioni importanti in un contratto di lavoro dal punto di vista del dipendente e dal punto di vista dell'imprenditore;
- ❑ Amplierai le tue conoscenze su quali possono essere le strutture aziendali e quali ruoli tipici ad esse sono associati;
- ❑ Riflettere sulle disposizioni del contratto di lavoro.



Panoramica sulla parte teorica

GESTIONE DELLE RISORSE UMANE



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



L'impatto dello stile di gestione sui dipendenti e sulla struttura organizzativa

Lo stile di gestione è inteso come un modo relativamente permanente e ripetitivo dell'influenza del superiore sul comportamento dei subordinati al fine di stimolare e coordinare la loro azione nel team, e quindi - per raggiungere gli obiettivi dell'organizzazione. Lo stile di gestione è il più delle volte un riflesso dei tratti della personalità del manager o la convinzione in una gestione efficace del personale. È spesso un prodotto dei tratti della personalità del supervisore, dei tratti della personalità dei subordinati e della struttura del gruppo di lavoro.



Gestore efficace

E' colui che fornisce ai suoi subordinati un senso di potere invece di impotenza, fa in modo che i dipendenti controllino il proprio comportamento e si sentano responsabili per esso. Un buon manager usa il suo potere per ispirare fiducia in se stesso.



Stili di gestione:

- Potenziale
- Effettivo



Contratti di lavoro

Contratto di lavoro - un atto giuridico, che consiste nella presentazione da parte del dipendente e del datore di lavoro di dichiarazioni di intenti consensuali, che confermano l'obbligo del dipendente di svolgere un tipo specifico di lavoro per il datore di lavoro e sotto la sua direzione, nel momento e nel luogo designato da lui. Il datore di lavoro, invece, con il contratto di lavoro si impegna ad assumere un dipendente a titolo oneroso.



Struttura organizzativa



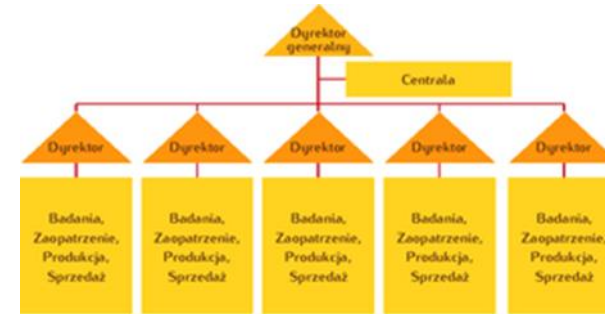
Una modalità di organizzazione formale dell'azienda, un insieme di elementi (cellule organizzative: posizioni, dipartimenti, parti separate dall'azienda stessa) e di collegamenti tra loro (flussi informativi, suddivisioni formali di responsabilità, affiliazioni, ecc.). La struttura dell'organizzazione è un modo per definire formalmente le relazioni e le dipendenze tra i suoi partecipanti.

Jemielniak D., Latusek-Jurczak D. (2014). *Klasyka teorii zarządzania. Ćwiczenia, przykłady, testy*, s. 89.

Tipi di strutture organizzative

a) tipi fondamentali di strutture organizzative:

- struttura divisionale



- struttura del compito (progetto) / struttura di scomposizione del lavoro
- struttura della matrice

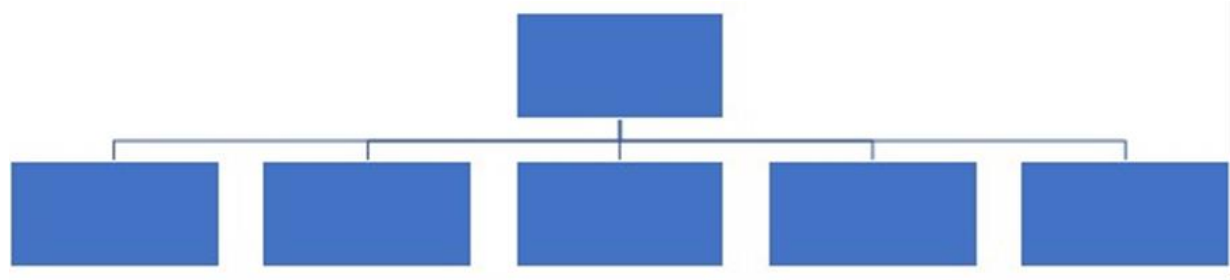


- struttura ibrida (mista).

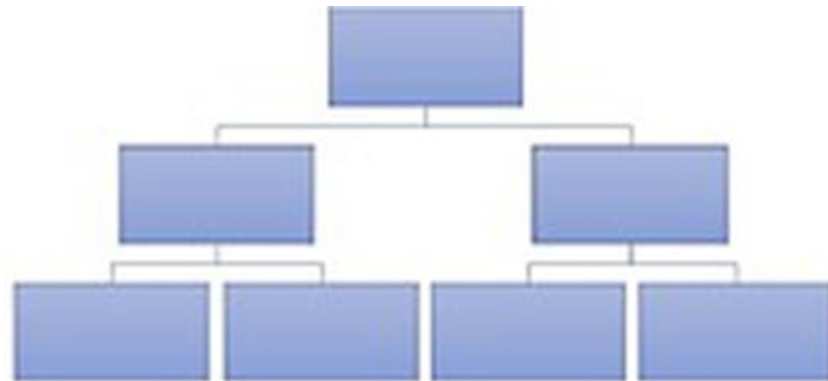
Tipi di strutture organizzative - cont.

b) a causa della durata della leadership e del numero di livelli di gestione:

- struttura piatta



- struttura snella



Tipi di strutture organizzative - cont.

c) Classico:

- struttura lineare
- struttura funzionale
- linea e struttura del personale

d) Moderno:

- struttura del processo
- struttura di rete
- struttura virtuale
- struttura frattale

Tipi di strutture organizzative - cont.

e) a causa della divisione dei compiti:

- Strutture di tipo U (unitarie)
- Strutture di tipo M (multidivisionali)
- Strutture di tipo H (holding)

f) per la configurazione strutturale:

- struttura semplice
- burocrazia professionale
- struttura divisionale
- adhocrasia
- struttura missionaria
- struttura politica.

Panoramica sulla parte pratica

ATTIVITA' DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Cosa otterremo oggi

- ☐ L'impatto dello stile di gestione sulla struttura organizzativa;
- ☐ Contratto di lavoro;
- ☐ Struttura organizzativa.

Attività 1: Discussione sull'influenza dello stile di gestione sulla struttura dell'organizzazione

- Prepararsi alla discussione, comunicare l'argomento e le regole della discussione: l'annuncio del formatore.
- Indicare chi modera la discussione.
- Inizio della discussione da parte del moderatore.
- Conversazione stimolante.
- Condivisione delle proprie opinioni: durante la discussione, i partecipanti dovrebbero condividere apertamente le proprie opinioni. Questo vale anche per il leader della discussione e soprattutto per i mentori.
- Discussione di chiusura.
- Valutazione degli esiti della discussione da parte dei tutor: quali sono le informazioni chiave sull'impatto dello stile di gestione sulla struttura organizzativa.

Attività 2: Disposizioni importanti nel contratto di lavoro: per il lavoratore e il datore di lavoro

- Dividere i partecipanti in gruppi per paese di origine.
- Definizione del compito per i gruppi: sulla base delle disposizioni del modello di contratto di lavoro, devono determinare quali disposizioni sono importanti dal punto di vista del datore di lavoro e quali del lavoratore.
- I gruppi lavorano a fianco dei mentori.
- I partecipanti presentano i risultati del loro lavoro in gruppo.
- Riepilogo: i mentori riferiscono ai gruppi in termini di ciò che ha causato la maggior difficoltà.
- Dichiarazioni gratuite dei partecipanti su ciò che ritengono utile applicare nel loro paese in termini di disposizioni del contratto di lavoro e ciò che ritengono non necessario.