



Corso di Laurea Specialistica in OMS & SAOC
Organizzazione e Gestione dei Conflitti

**La Gestione della Diversità
nelle Organizzazioni
Complesse**

Prof. Rocco Reina
CFU 8/ ore 48 - A.A. 2019-2020



PRESENTAZIONE DEL CORSO

Il corso di **Organizzazione e Gestione dei conflitti** rappresenta uno degli insegnamenti del CdLS in Organizzazione e Mutamento Sociale e del nuovo CdLS in Scienza delle Amministrazioni e delle Organizzazioni Complesse dell'Università degli Studi di Catanzaro.

Le attività si svolgeranno attraverso modalità alternative alla didattica tradizionale – in distance learning - con cadenza settimanale secondo calendarizzazione nota, nelle giornate di martedì dalle 08:30 alle 10:30 mercoledì e venerdì dalle 10:30 alle 12:30.

Per convenzione di Ateneo, in tale modalità la didattica prevede lezioni di 25 minuti (in diretta streaming, con video-lezioni o altro, meglio specificato dal docente nelle modalità consuete sulla propria pagina del sito DiGES).

Per materiali ed altro, occorre fare riferimento al sito e-learning di UMG, al quale si accede tramite proprio account universitario «.unicz.it»

La relazione diretta con il docente permetterà di superare gli impasse iniziali.



Il cambiamento non è più un momento straordinario nella vita delle organizzazioni

“Non c'è niente di costante tranne il cambiamento”

Buddha (Shakyamuni) (563-480 a.C.)

“Non ci si bagna mai nello stesso fiume”

Eraclito di Efeso (540-480 a.C.)



Tre questioni preliminari



**Cambiamento non
è un sinonimo di
miglioramento**





**Essere consapevoli
della propria
capacità di “fare la
differenza”**



Locus of control e cambiamento



WHICH IS YOUR LOCUS OF CONTROL?



Internal locus of control

You make things happen.



External locus of control

Things happen to you.



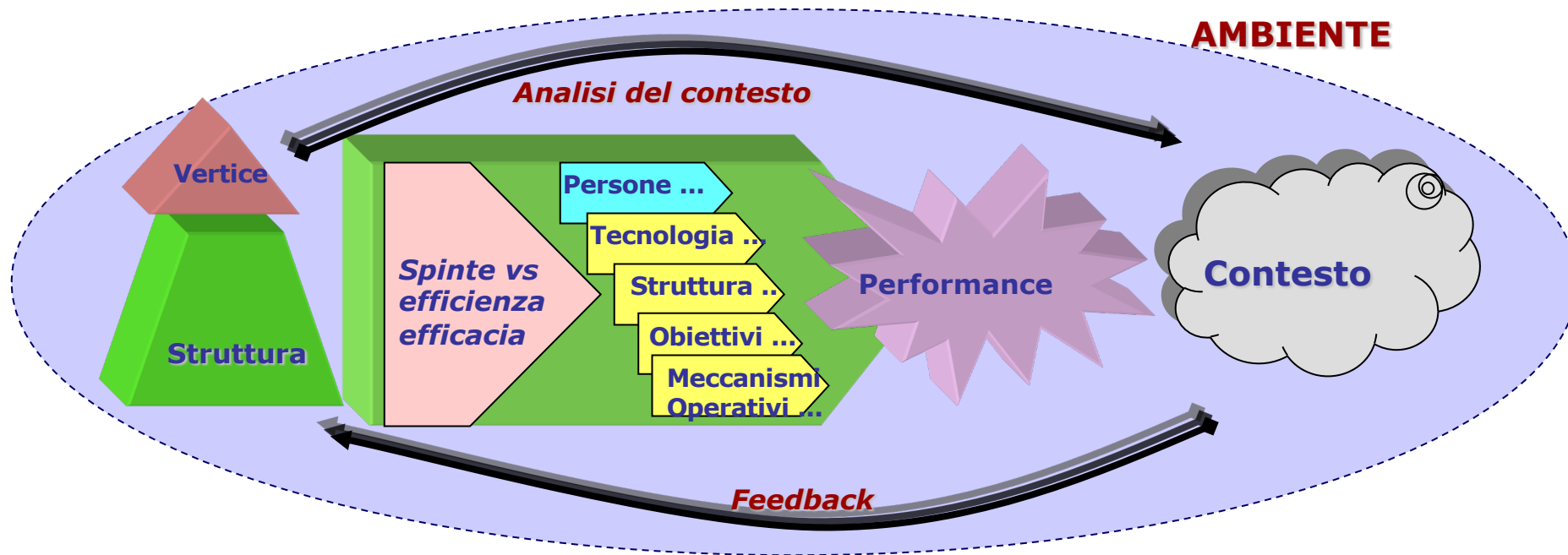
La capacità di governare il cambiamento diventa competenza strategica



Essere consapevoli delle fasi del processo di cambiamento e delle possibili modalità di gestione



QUADRO CONCETTUALE DI RIFERIMENTO





IL CONTESTO ORGANIZZATIVO

Nell' ultimo decennio lo scenario competitivo è stato caratterizzato da complessi fenomeni che hanno portato a profondi cambiamenti nelle modalità di organizzazione e funzionamento delle aziende, sia pubbliche che private:

- Nel modo di lavorare (ICT, ...)
- Nei confini organizzativi (attività core,...)
- Nella semplificazione delle strutture (delaying,...)



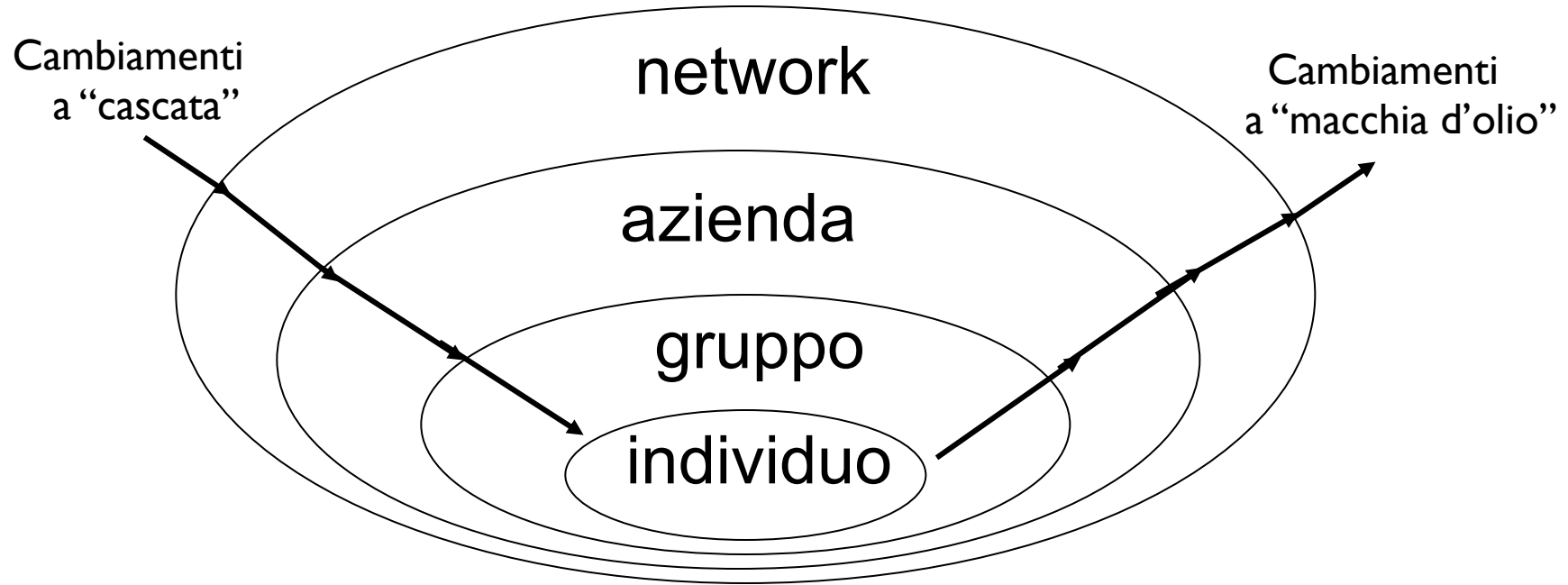
LA COMPrensIONE DEL FENOMENO

- Il cambiamento è un fenomeno complesso poiché è caratterizzato da una pluralità di dimensioni:
 - ❑ L'oggetto del cambiamento (cosa cambia?)
 - ❑ Il contenuto del cambiamento (quanto cambia?)
 - ❑ Il contesto del cambiamento (perché cambia?)
 - ❑ Il processo del cambiamento (come cambia?)

.... ciò comporta che esistono diverse tipologie di cambiamento.



L'OGGETTO DEL CAMBIAMENTO





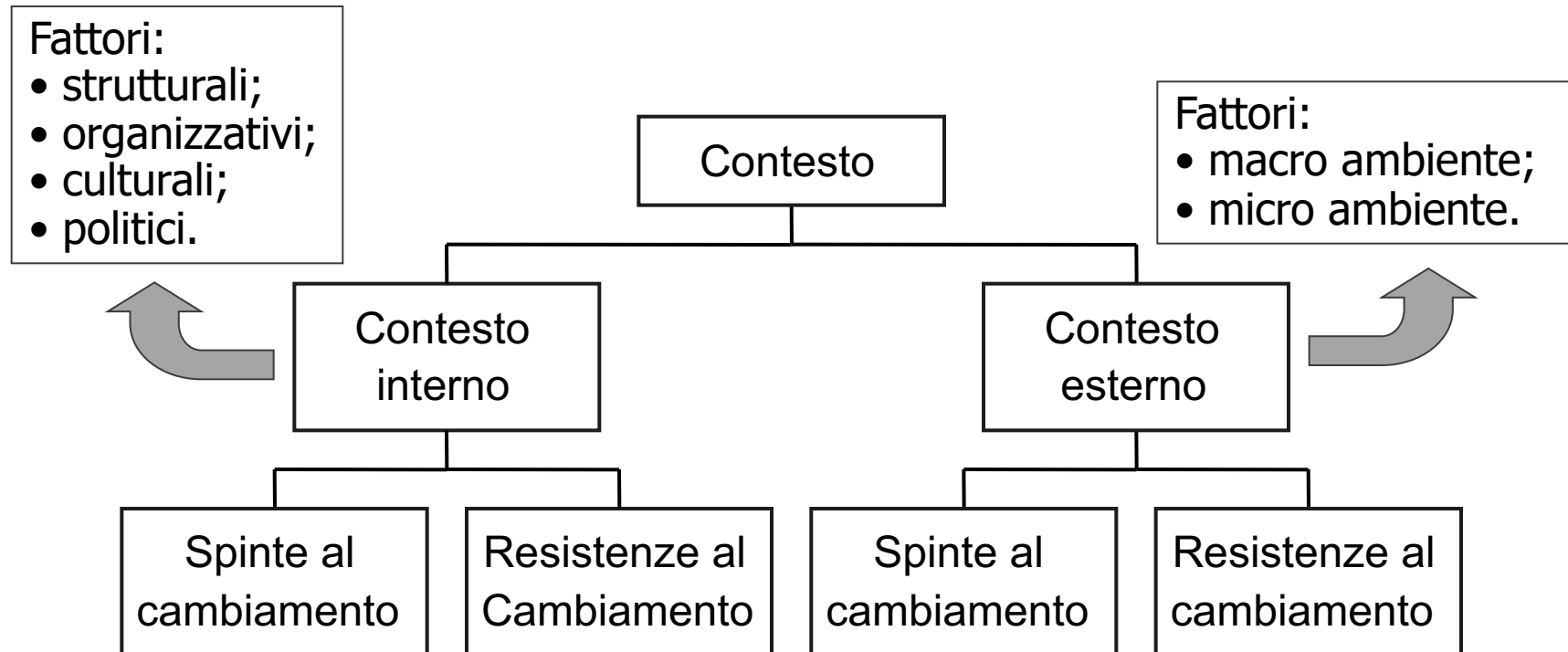
IL CONTENUTO DEL CAMBIAMENTO

- La portata del cambiamento
 - Cambiamenti incrementali
cambiamenti di adattamento e cambiamenti inerziali
 - Cambiamenti radicali
cambiamenti proattivi e cambiamenti di reazione

- L'estensione del cambiamento
 - Cambiamenti intra-organizzativi (interni)
 - Cambiamenti inter-organizzativi (esterni)



IL CONTESTO DEL CAMBIAMENTO





I FATTORI DEL CONTESTO ORGANIZZATIVO

L'analisi del contesto interno ed esterno rappresenta un passaggio necessario per comprendere i processi di cambiamento e chiarire le origini delle spinte al cambiamento e delle resistenze.

Contesto interno

- Fattori strutturali
- Fattori organizzativi
- Fattori culturali
- Fattori politici

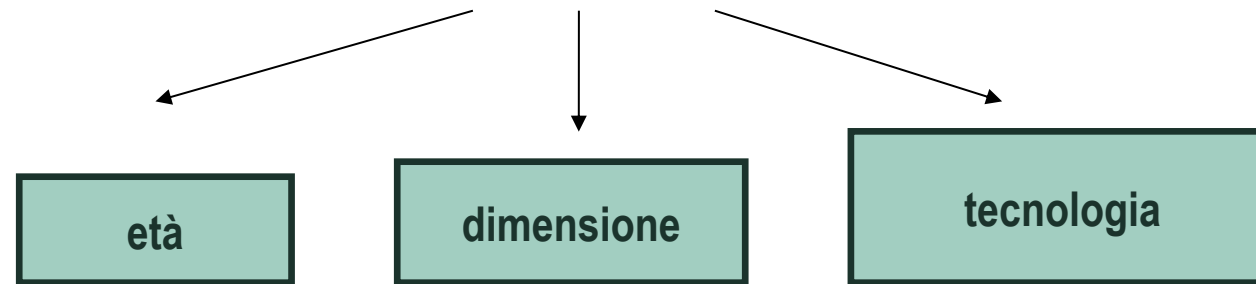
Contesto esterno

- Fattori del macroambiente

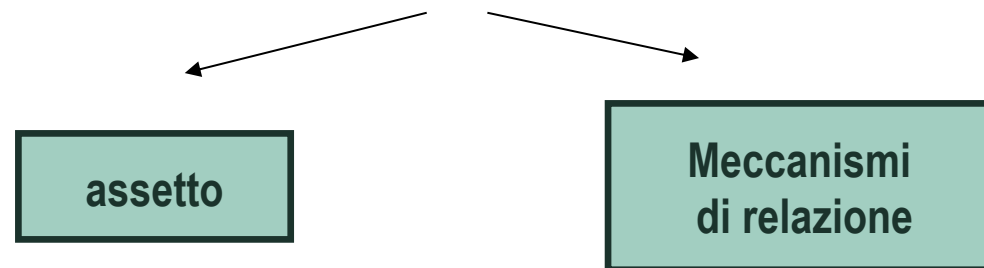


Il contesto interno

I. La dimensione strutturale interna



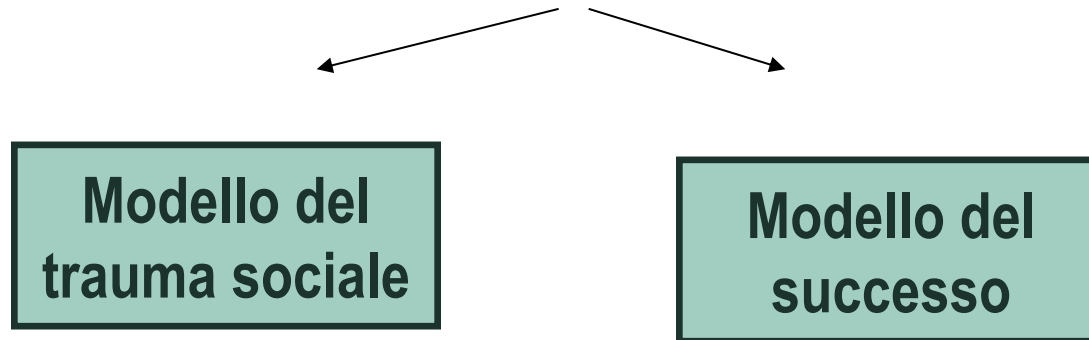
2. La dimensione organizzativa



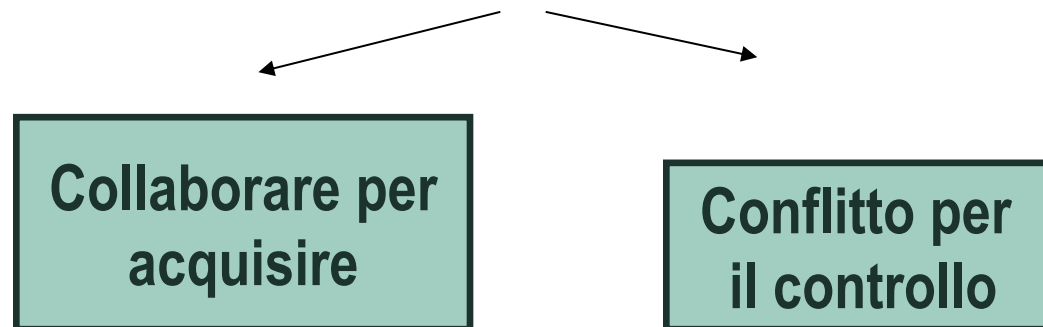


Il contesto interno

3. La dimensione culturale

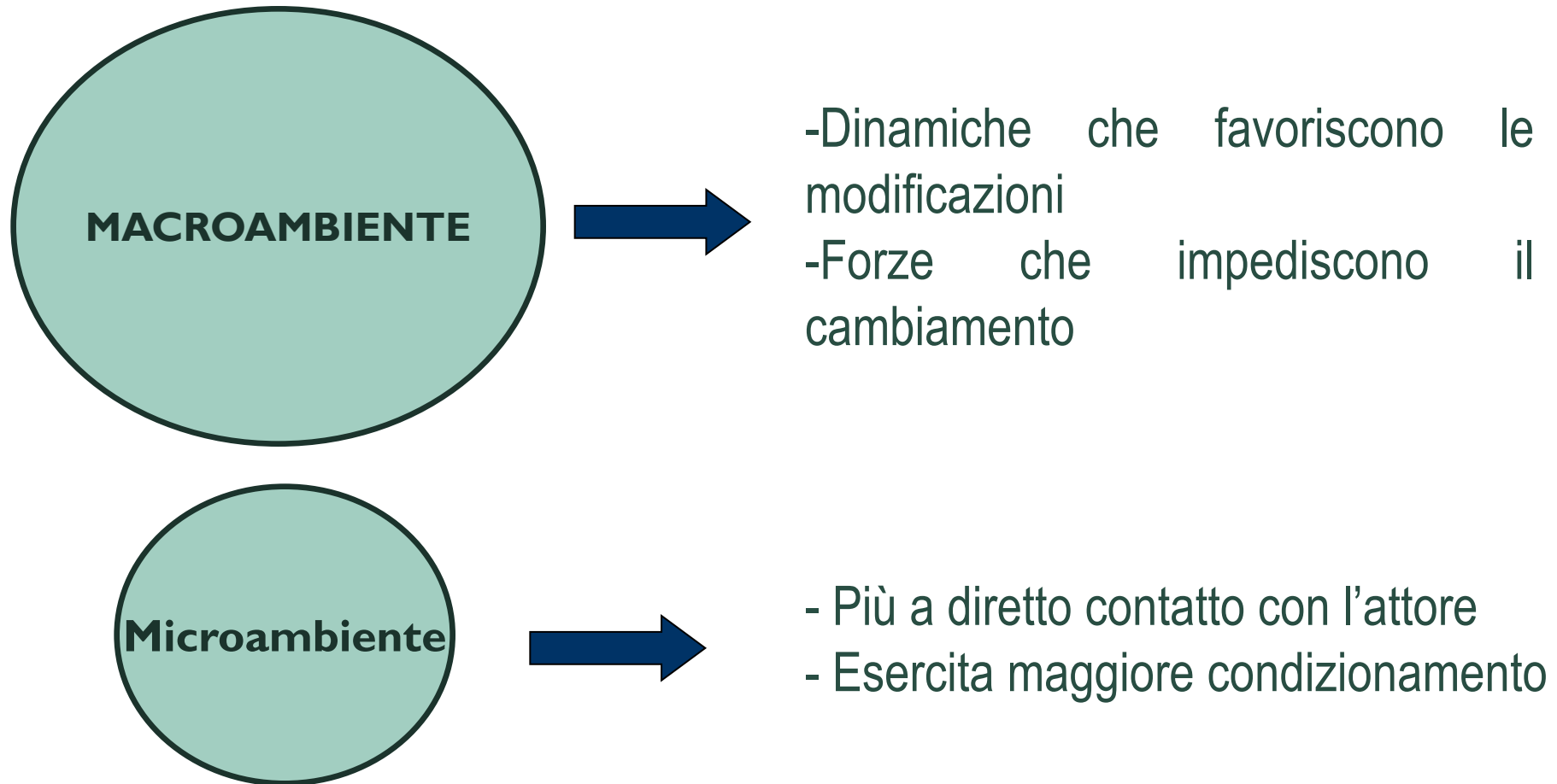


4. La dimensione politica





Il contesto esterno





I RISULTATI DELL'ANALISI DI CONTESTO

- Identificazione delle spinte
 - Endogene
 - Esogene
 - Politiche

- Identificazione delle resistenze
 - Endogene
 - Esogene
 - Politiche

