

Organizzazione e politiche del Personale e delle Risorse Umane

EBC Consulting - Gestione delle risorse umane



Lavorare è più semplice.... godetevi il tempo libero

<http://www.ebcconsulting.com>

Organizzazione e Politiche del Personale

Premessa

L'organizzazione aziendale è la disciplina che studia il modo migliore di integrare le risorse aziendali (umane e materiali) con le strategie di business.

L'organizzazione del lavoro si occupa di utilizzare razionalmente le risorse umane.

La necessità di coordinare le risorse umane è nata con la divisione del lavoro e la nascita di profili altamente specializzati.

Di conseguenza, **l'organizzazione del personale** prevede lo sviluppo dei seguenti punti:

1. **Determinare una divisione del lavoro con responsabilità ben definite** (può essere di aiuto la job description);
2. **Determinare i centri di controllo e la catena di trasmissione degli ordini;**
3. **Creare un sistema di comunicazione interno per facilitare il coordinamento tra le diverse unità aziendali** (definire un sistema di circolazione delle informazioni top-down o bottom-up);
4. **“Adeguare” le strutture aziendali ai cambiamenti della strategia di business;**
5. **Gestire ed analizzare tutte le informazioni dell'area risorse umane e personale con sistemi adeguati, facili e integrati nell'intera organizzazione.**



Lo stile di direzione

Se la circolazione delle informazioni può essere bidirezionale, gli ordini devono partire dagli organi gerarchicamente superiori a quelli subordinati.

Lo stile di direzione può essere dovuto: alle qualità personali del leader formale o alla stessa organizzazione (e cultura) aziendale.

Lo stile di direzione può essere:

Autoritario: il potere decisionale è saldamente accentrato nelle mani del vertice strategico. Spesso ciò comporta l'accentramento delle funzioni e l'assenza di qualsiasi meccanismo di delega. Questo stile può demotivare il personale dipendente e ridurre le spinte bottom-up e la partecipazione attiva ai processi aziendali (si parla anche di leadership orientata al risultato).

Partecipativo: è fondato sulla delega del potere decisionale e sulla responsabilizzazione dei dipendenti (si parla anche di leadership orientata al dipendente).



Modelli organizzativi

Per coniugare la gestione delle risorse aziendali con le strategie di business, è possibile adottare diversi modelli di organizzazione aziendale.

I principali modelli organizzativi sono i seguenti:

La forma semplice: è una struttura poco differenziata che punta all'efficacia tramite l'utilizzo di strumenti di controllo e gestione semplici.

Il vertice dell'organizzazione coincide con l'imprenditore (controllo economico e di direzione). L'imprenditore ha un contatto diretto con i **collaboratori** e con gli altri stakeholder esterni. I collaboratori costituiscono il nucleo operativo dell'organizzazione, senza però avere reale autonomia decisionale.

Il fatto che l'imprenditore e i suoi collaboratori si occupino di attività diverse, non significa che la definizione dei compiti sia rigida. Accade invece spesso che i ruoli siano intercambiabili.

In realtà estremamente semplici, appare superflua qualsiasi attività volta a definire i ruoli aziendali. Il principale meccanismo di coordinamento è quindi la supervisione diretta.

La forma gerarchico-funzionale: nella forma semplice vige una scarsa specializzazione operativa. Col crescere della complessità aziendale (qualitativa e quantitativa) si arriva al punto in cui l'imprenditore non riesce più a gestire direttamente l'intero processo di produzione.

È a questo punto che l'imprenditore decide di condividere con altri il potere direzionale, creando le unità organizzative (funzioni aziendali).

L'organizzazione si sviluppa in senso **orizzontale**, aumentando la divisione del lavoro. In parallelo si sviluppa anche la dimensione **verticale** con l'introduzione di uno o più livelli di comando intermedi.

Le forme gerarchico-funzionali modificate: con l'ampliamento dell'organizzazione, si possono verificare crescenti conflitti interfunzionali. Un modo per superare questo limite, senza stravolgere la struttura gerarchico-funzionale, consiste nell'introduzione di organi di **integrazione trasversale**.

Le forme divisionali: la struttura divisionale si differenzia dalle altre per la creazione di unità aziendali **semi-indipendenti**. Il decentramento decisionale arriva al suo apice e coincide con la delega di un'ampia responsabilità ai direttori delle divisioni (anche sui risultati economici).

Ciascuna divisione al proprio interno ha una struttura gerarchico-funzionale con tutte le principali funzioni, tranne quelle che la direzione generale decide di gestire a livello centrale.

Gestire ed analizzare tutte le informazioni dell'area risorse umane e personale con sistemi adeguati, facili e integrati nell'intera organizzazione.

Per facilitare l'Organizzazione del Personale è indicato supportare le direzioni coinvolte con adeguati strumenti di Gestione ed Analisi dati del personale e delle risorse umane.

La quantità e diversità di dati presenti nelle organizzazioni è sicuramente gestibile con strumenti di base, come fogli elettronici di scrittura e di calcolo, ma risultano ancor meglio controllabili grazie all'impiego di sistemi software integrati ed appositamente studiati.

Difficile pensare, nel 2011, che una direzione del personale non utilizzi strumenti informatici per la gestione delle anagrafiche o delle parti economiche delle risorse.

- 1) Gestione delle presenze del personale
- 2) Gestione degli accessi del personale
- 3) Gestione delle note spese e trasferte del personale
- 4) Gestione turni del personale
- 5) Gestione della programmazione del personale
- 6) Gestione della valutazione e della formazione del personale
- 7) Gestione delle visite mediche e dei rischi del personale
- 8) Gestione dell'amministrazione del personale
- 9) Gestione dell'organizzazione e dell'organigramma del personale

Per approfondimenti aggiornati:

<http://www.ebcconsulting.com/organizzazione-delle-risorse-umane-e-del-personale.html>

<http://www.ebcconsulting.com/gestione-risorse-umane-e-personale.html>

Documento redatto da:

Andrea Sabattini www.about.me/andrea.sabattini

Consulenti Hr in EBC Consulting

Per maggiori informazioni visita il link:

<http://www.ebcconsulting.com/h1-hrms-software-gestione-risorse-umane.html>

<http://www.ebcconsulting.com/h1-hrms-anagrafica-e-organigramma.html>

<http://www.ebcconsulting.com/h1-web-enterprise.html>

Per qualsiasi informazione aggiuntiva potete consultare il sito di EBC Consulting:
<http://www.ebcconsulting.com>

Software **H1**

Gestione Risorse Umane

Andrea Sabattini - 6 maggio 2012

www.about.me/andrea.sabattini

EBC Consulting -- Via Canova 16/20 -- 40138 Bologna -- Tel 051 5881511

EBC Consulting -- Via Palermo 36 -- 35142 Padova -- Tel 049 8765132