

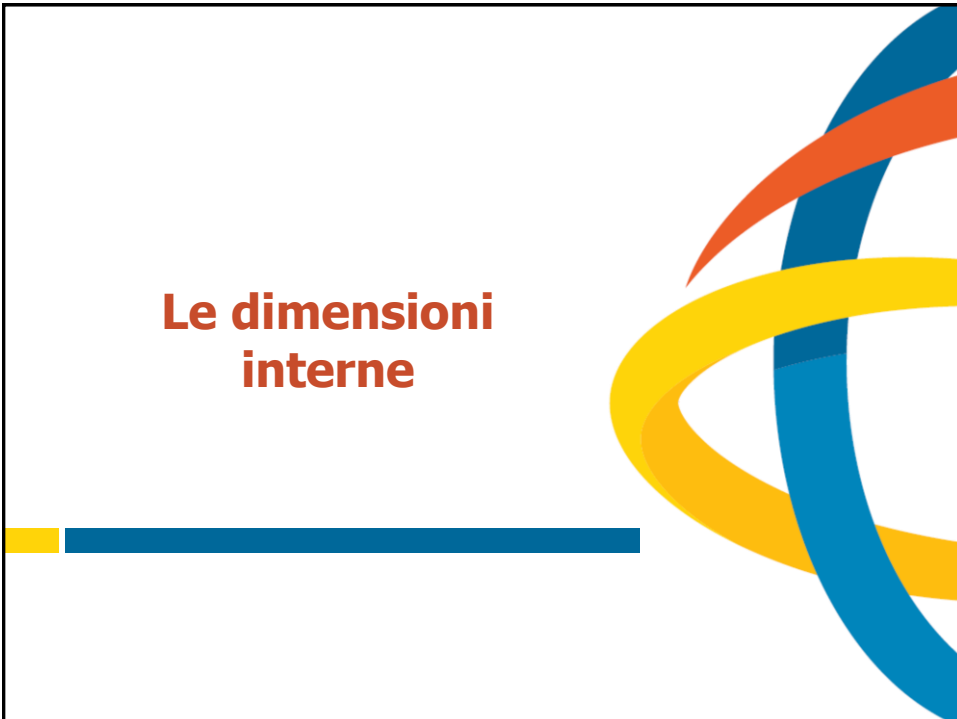
Organizzazione e Strutture Aziendali

MODULO 2: Nuovo Modello e Progettazione Organizzativa - dalla strategia alle strutture aziendali

Lezione 7

Il nuovo modello di analisi organizzativa

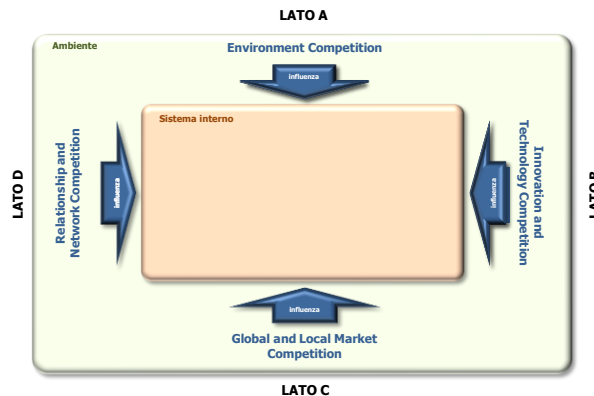
**Le dimensioni
interne**



Le influenze delle dimensioni ambientali sul sistema interno



I quattro principali contesti competitivi influenzano come l'organizzazione si struttura al suo interno: si ottengono **quattro tipi di influenze** sul sistema interno dell'organizzazione:



Lezione 7/3

Le relazioni tra contesti esterni ed impianto strategico



Per ogni articolazione competitiva esterna è necessario definire come realizzare una strategia complessiva secondo linee strategiche più specifiche:

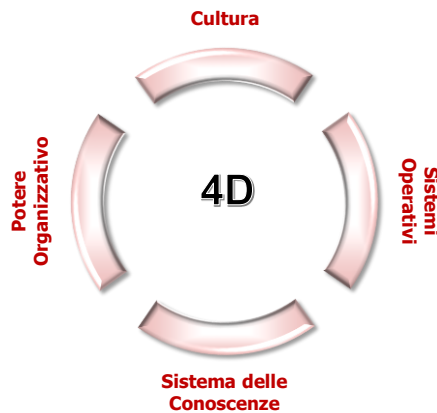


Lezione 7/4

Le quattro dimensioni interne



La modellazione 4D si sviluppa attraverso la **scelta delle seguenti dimensioni**:



Lezione 7/5

I sistemi operativi



Sono caratterizzati da **strutture decisionali autonome** e **sistemi di controllo flessibili** e sono adatti ad un'azienda che abbia intenzione di sviluppare processi di innovazione e trasformazione per offrire nuove proposte o di sviluppare nuovi prodotti con tecnologie in evoluzione perché permettano e favoriscano le evoluzioni e i cambiamenti (nuovi comportamenti).

Comportamenti

Sistemi operativi

Si accompagnano in genere con **strutture decisionali gerarchizzate**, **sistemi di controllo rigidi** e **comunicazioni verticali**: sono maggiormente adatti a gestire tecnologie stabilizzate e conosciute di cui è noto il processo di produzione ed è possibile prevederne gli sviluppi.

Regole

Tecnologia in sviluppo

Tecnologia stabilizzata

Lezione 7/6

Il potere organizzativo



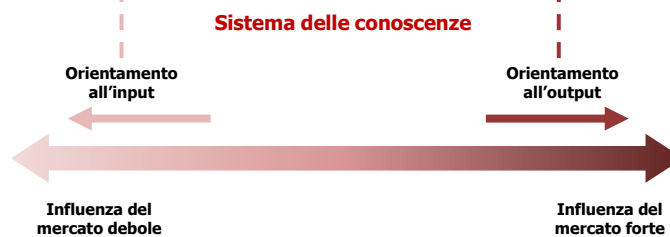
Lezione 7/7

Il sistema delle conoscenze



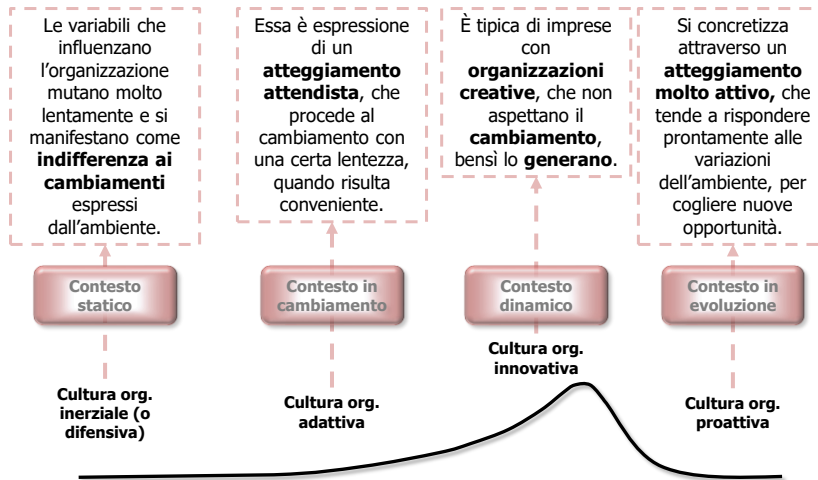
Sono privilegiate le **capacità verticali**, più **tecniche** e **metodologiche**, legate al "sapere come realizzare, costruire o erogare i diversi tipi di output".

Il focus è posto sulle **abilità di processo**, indispensabili per ottenere un buon risultato attraverso la corretta gestione dei processi di generazione del valore, che sono fondamentali per la **soddisfazione dei clienti**.



Lezione 7/8

La cultura



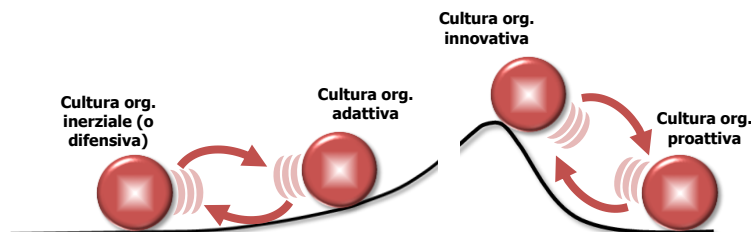
Lezione 7/9

Il doppio legame della cultura organizzativa



I quattro stati evolutivi della cultura organizzativa non sono in progressione o in sequenza.

Le uniche evoluzioni della cultura organizzativa che si possono ritenere naturalmente facilitate sono le **transizioni tra cultura inerziale e cultura adattiva** e **tra cultura innovativa e cultura proattiva** (in entrambi le direzioni).



Lezione 7/10

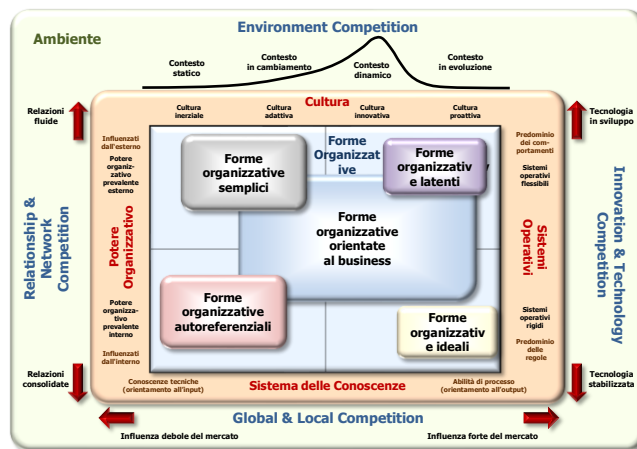
Le aree del Modello 4D



Le aree rilevanti del modello

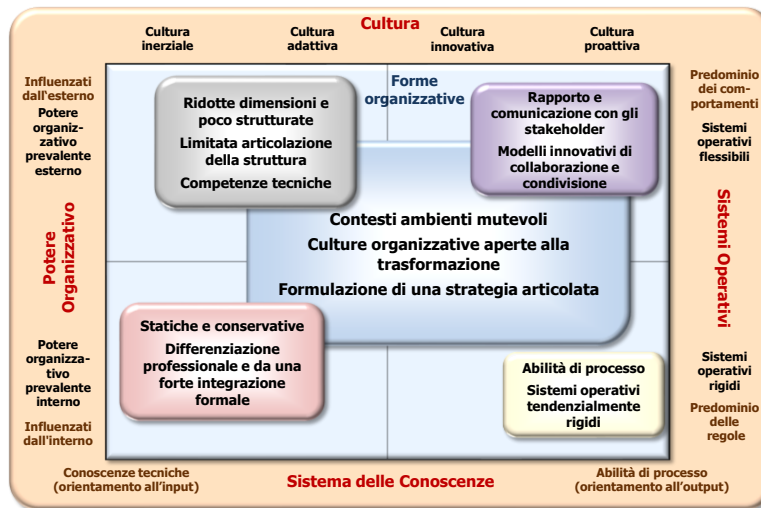


Le aree hanno limiti estremamente poco definiti e servono ad orientarsi in termini di ambiti di partenza.



Lezione 7/12

Le aree rilevanti del modello



Lezione 7/13

Le forme organizzative del Modello 4D



Le forme organizzative del Modello 4D



Lezione 7/15

La burocrazia professionale



Lezione 7/16

La burocrazia meccanica



Lezione 7/17

L'impresa a rete



Lezione 7/18

L'associazione



Lezione 7/19

L'azienda ibrida per input



Lezione 7/20

Organizzazione in remote working



Lezione 7/21

L'impresa consociativa



Lezione 7/22

L'azienda semplice



Lezione 7/23

La rete con azienda in posizione dominante



Lezione 7/24

L'azienda a matrice



Lezione 7/25

L'azienda per processi



Lezione 7/26

L'organizzazione in smart working



Lezione 7/27

L'azienda ibrida per output



Lezione 7/28

La rete



Lezione 7/29

L'adhocracia



Lezione 7/30

La B Corporation



Lezione 7/31

L'organizzazione di ricerca e sviluppo



Lezione 7/32

L'azienda divisionale



Lezione 7/33

La 4.0 Organization



Lezione 7/34

L'azienda per progetti



Lezione 7/35

La teal organization



Lezione 7/36

La community e i network



Lezione 7/37