



ISSN: 2038-3282

Pubblicato il: Luglio 2012

©Tutti i diritti riservati. Tutti gli articoli possono essere riprodotti con l'unica condizione di mettere in evidenza che il testo riprodotto è tratto da www.qtimes.it

Registrazione Tribunale di Frosinone N. 564/09 VG

Interview with Prof. Antonio Coccozza – Director of Master “Policies and tools for Direction”

Intervista al prof. Antonio Coccozza - Direttore del Master in “Politiche e Strumenti per la Direzione

di Laura Cribari

Università degli Studi di Roma Tre

1) Quale importanza rivestono per le organizzazioni oggi le risorse umane in un mercato instabile e in continuo cambiamento?

Il vero vantaggio competitivo tra le imprese e i sistemi paese non è più fornito dalla disponibilità di materie prime o tecnologie, ma dal capitale umano, dalla qualità delle conoscenze e delle competenze delle persone che lavorano nelle imprese e nelle amministrazioni pubbliche. Esse non rappresentano più un costo, ma la vera risorsa strategica per poter rispondere positivamente alle sfide della globalizzazione dei mercati e all'estrema pervasività delle tecnologie.

2) Per quale motivo è importante formare una figura che si occupi all'interno di un'organizzazione dell'area delle risorse umane in un'ottica pluridisciplinare?

Come già richiamato, perché le persone rappresentano una risorsa strategica per l'impresa, poi perché numerose ricerche empiriche ci dicono che se si riesce a costruire un clima relazionale positivo, dove i collaboratori si sentono apprezzati e valorizzati, il livello di produttività e di

efficienza è tendenzialmente più elevato.

3) Per quali motivi ritiene importante e rilevante un percorso di formazione post lauream finalizzato sulla direzione e valorizzazione delle risorse umane?

Ad oggi il percorso di laurea triennale e magistrale non ha ancora fornito quelle competenze necessarie per poter comprendere adeguatamente l'evoluzione dei modelli organizzativi e agire strategicamente all'interno delle dinamiche che si sviluppano nella realtà operativa delle organizzazioni di lavoro pubbliche e private, con le loro particolari specificità. Il Master, infatti, rappresenta un ponte tra realtà accademica e mondo del lavoro e offre un'opportunità di crescita reale delle competenze tecniche, ma soprattutto relazionali complesse, oggi necessarie alle imprese.

4) Chi sono i destinatari di questo percorso didattico-formativo? Quali sono le finalità del master di I livello "Politiche e Strumenti per la Direzione e la Valorizzazione delle Risorse Umane"?

Abbiamo deciso di organizzare un Master di I livello, poiché vogliamo rivolgerci ad una platea di persone che sia composta da giovani laureati triennali, magari con qualche piccola esperienza lavorativa, ma anche a quanti già lavorano e hanno lasciato gli studi da qualche anno e intendono approfondire le tematiche o cambiare settore di attività e rivolgersi all'area della Direzione delle risorse umane. Troveranno sicuramente materiale interessante anche coloro che hanno già concluso il percorso magistrale e intendono entrare nel mondo del lavoro con una serie di competenze più mirate di quelle già in loro possesso.

Il Master si propone di fornire le competenze necessarie per poter comprendere meglio come analizzare e organizzare azioni mirate nella gestione di politiche e strumenti finalizzati ad una valorizzazione delle persone nelle relazioni di lavoro, sia attraverso i tipici strumenti di gestione diretta, sia mediante il governo della regolazione collettiva e contrattuale rappresentata dalle Relazioni sindacali.

Infatti, il programma prevede l'approfondimento di tematiche cruciali per il futuro del sistema impresa, articolate in sei diverse aree:

- Gestionale e organizzativa, relativa allo sviluppo dei processi di gestione dei sistemi organizzativi complessi;
- Diritto del lavoro e delle relazioni industriali, relativa agli istituti normativi, ai temi della prevenzione, protezione e sicurezza e dell'evoluzione delle relazioni industriali;
- Amministrazione del personale, relativa agli obblighi normativi, retributivi e contrattuali;
- Direzione e sviluppo delle risorse umane, attinente al tema della leadership, della gestione di gruppi di lavoro e della delega;
- Selezione, formazione e valutazione, riferita alla gestione dei processi di selezione, alla

rilevazione dei bisogni formativi per la progettazione, erogazione e valutazione di interventi di formazione e aggiornamento;

- Innovazione e sviluppo, volta a potenziare conoscenze e competenze specifiche in tema di ricerca e sviluppo.

5) Quali sono i punti di forza del master?

Il primo punto di forza è rappresentato dalla metodologia didattica fortemente interattiva che coinvolgerà i partecipanti al Master, sia nelle attività in presenza (Seminari, attività integrative e Project Work), sia nell'attività di studio in modalità

e-learning e negli stage. Pensando a chi ha già impegni lavorativi o non risiede a Roma e nel Lazio, l'attività didattica è stata progettata facendo un notevole ricorso alla Formazione a distanza, che rappresenta una parte rilevante del programma previsto. A proposito del rapporto reale con il mondo delle imprese, punto di forza insostituibile del Master, è bene sottolineare che il percorso è stato progettato ed è sostenuto dalla Confcommercio di Roma e da un contributo della Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Roma. In questa direzione si cercherà di costruire ottimi rapporti per garantire una efficace gestione dell'attività di stage in azienda.

6) Quale ruolo riveste l'esperienza di uno stage in un percorso di formazione di questo tipo?

Lo stage ha un ruolo importantissimo, poiché permette al giovane di cominciare ad entrare nel mondo del lavoro e all'impresa di conoscere il giovane stesso, dando vita così ad un dialogo che può e deve continuare. Del resto, come sostiene Gary Becker (Premio Nobel per l'economia): "I Paesi crollano se non investono nelle persone. Il XXI secolo segnerà la rivoluzione del capitale umano e la conoscenza sarà – è già – il fondamento di ogni aspetto della vita umana".

Per questo motivo, il nuovo orizzonte è rappresentato dalla "creazione di valore condiviso", tra impresa e collaboratori e tra questi e tutti gli stakeholders: i clienti, le istituzioni locali e la comunità locale e nazionale in cui agisce l'impresa stessa.