

GESTIONE RISORSE UMANE E PROFESSIONALI

efficacia e efficienza della gestione art.16,17, 25 del d.lgs. 165/2001  
migliore efficienza + migliore efficacia  
scuola delle relazioni umane Mayo  
occorre privilegiare il rapporto umano  
occorre conoscere le motivazioni individuali  
il controllo individuale deve basarsi sulla persuasione  
teoria dell'approccio situazionale Lorsch, Lawrence, Burns  
il modello organizzativo deve adattarsi alle situazioni

art. 7 d.lgs. 165/2001

organizzazione del lavoro stabilire norme esplicite, relazioni durevoli fra persone e cose x la realizzazione di fini

organizzazione scientifica scientific management del lavoro Taylor  
l'uomo è in funzione dell'organizzazione  
l'organizzazione va prestudiata in sé e poi l'uomo ci si deve inserire  
il controllo direzionale deve essere basato sull'autorità

teoria dell'approccio sistemico ludwig van Bertalanffy le organizzazioni come sistemi aperti che interagiscono sul territorio e ne interpretano i bisogni

teoria dell'approccio sociologico Crozier  
principi di semplicità, autonomia e direzione attraverso la cultura sviluppare una cultura di impresa nei dipendenti  
cooperazione efficace fra i membri di un'organizzazione  
management partecipativo  
progetto imprenditoriale  
circoli di qualità

teoria della dissonanza cognitiva Festinger  
meccanismo di razionalizzazione  
di negazione  
di distorsione  
di differimento della soddisfazione

teoria dello scopo gli obiettivi hanno un ruolo fondamentale nel processo dimensionale  
intensità dello scopo  
contenuto dello scopo

empowerment la capacità di consentire ad altri di assumersi responsabilità rischi e ricompense il processo di delega

motivazione  
teoria dello sviluppo sequenziale dei bisogni di Maslow  
teoria bifattoriale di Herzberg  
fattori igienici  
fattori motivanti  
ricercatori  
di motivazione  
di igiene  
provano reale soddisfazione lavorativa

teoria dell'equità di Adams  
non esiste equilibrio fra la prestazione lavorativa e ciò che il lavoratore riceve in cambio  
modificazione dell'input  
modificazione dell'output  
abbandono della situazione  
intervento sulla persona oggetto del confronto  
modifica della base di confronto  
rappresentazione della situazione iniqua come espressione di uno squilibrio più generale

teoria dell'aspettativa di Vroom  
se il risultato di uno sforzo è poco attraente x il lavoratore  
se il lavoratore pensa che sia difficile raggiungere il risultato  
se il sogg. non percepisce corrispondenza fra lo sforzo richiesto e il risultato

culture organizzative Beyer  
simboli  
lo stile di management  
linguaggio  
valori  
riti