

Abstract

Risorse Umane, Pratiche di gestione ad alta prestazione e performance d'azienda

Lo scopo di questa tesi è quello di descrivere ed esplorare la relazione tra la presenza di pratiche di gestione del lavoro ad alta prestazione ed il contesto aziendale, inteso sia come struttura che come composizione della forza lavoro. Per farlo è stato utilizzato il database Eurofound sulle aziende europee alla sua terza edizione (dati relativi all'annualità 2013), il cui campione è rappresentato da circa 27000 aziende rappresentative di 32 paesi. La tecnica utilizzata è quella di un modello di regressione lineare multipla in cui dagli scarti tra l'intercetta (i cui valori noti corrispondono all'Italia per il paese ed al punteggio più basso delle altre variabili) e le altre modalità fosse possibile vedere a parità di condizioni di partenza quali paesi e quali caratteristiche – raggruppabili in due macro aree grazie a variabili di struttura e di composizione della forza lavoro – favorissero la crescita e lo sviluppo di sistemi HR. La variabile dipendente, costruita per addizione, è data dalla somma di variabili dicotomiche – o dicotomizzate secondo le indicazioni della letteratura – di tipo categoriale. La validità del modello è stata testata con gli opportuni test di significatività e di robustezza. I risultati, coerenti con le attese, hanno dimostrato per quel che riguarda la struttura un forte impatto non solo del numero di dipendenti ma anche della presenza o meno di dipartimenti legati a sviluppo ed innovazione. Per quel che riguarda la forza lavoro, è stato riscontrato un forte legame tra la diffusione di pratiche HR e livello di istruzione dei dipendenti e tra la diffusione di pratiche HR e la presenza di una forza lavoro altamente specializzata. Il primo capitolo si focalizza sul contenuto delle pratiche di lavoro ad alta prestazione: si prova a definire quante e quali sono, se esiste un modo di circoscriverle ad un numero ben definito o se la loro appartenenza a determinati “set” è demandata alla scelta del manager o, in questo caso, del ricercatore. Per quel che riguarda terminologia ed acronimi, il capitolo è stato arricchito con un vocabolario business- oriented utile ad avere un linguaggio comune di riferimento per quegli argomenti già trattati dalla ricerca scientifica. Il secondo capitolo apre alla rassegna sociologica. Anche qui gli scopi principali sono due: chiarire alcuni concetti esposti nel capitolo I e continuare ad individuare, laddove possibile, insiemi di concetti da operativizzare in fase di analisi. Particolare attenzione è stata riservata alle varie possibili declinazioni di post-fordismo, flessibilità ed azione collettiva. Ad ognuno di questi tre argomenti è stato riservato almeno un paragrafo. Il terzo capitolo presenta le analisi di regressione svolte, modellate su quanto emerso dai due capitoli precedenti e sulle indicazioni provenienti dall'Unione Europea in termini di flessibilità, specializzazione ed istruzione. Le conclusioni sono organizzate in un capitolo discorsivo e contengono il commento dei risultati dal punto di vista delle implicazioni di policies; il commento dei risultati dal punto di vista delle possibilità di crescita aziendali; il limite ed il possibile prosieguo ed integrazioni per ricerche future.