

Progetto di ricerca su:
“Gestione delle risorse umane, meccanismi di voice e innovazione: Una prospettiva comparata”

Allegato codice 4

Afferenza: **Dipartimento di Scienze aziendali, economiche e metodi quantitativi**

Coordinatore: **Prof. Edoardo Della Torre**

Descrizione del programma

La recente crisi economica e la crescente complessità dei mercati globali hanno favorito un intenso dibattito intorno all'importanza dell'innovazione per la competitività delle imprese e dei sistemi economici nazionali. Nonostante tale enfasi caratterizzi non solo il dibattito pubblico, ma anche quello accademico, la letteratura manageriale sino ad ora ha dedicato scarsa attenzione alla comprensione di come le diverse configurazioni dei sistemi di lavoro e di gestione delle risorse umane (GRU) siano legate alla generazione di innovazione nei luoghi di lavoro. Mentre vi è largo consenso sul fatto che il capitale umano giochi un ruolo determinante nella generazione di nuove idee e di innovazione, e che il comportamento innovativo nelle organizzazioni sia influenzato da variabili di contesto, la ricerca empirica non ha pienamente indagato questi importanti collegamenti. Precedenti ricerche hanno rivelato che i processi formalizzati di GRU agiscono positivamente sulla creatività dei dipendenti, riducendo le percezioni di stress percepito e di incertezza, o che specifiche configurazioni di sistemi di GRU possono avere effetti positivi sull'innovazione tecnologica e di prodotto e sulla creatività dei dipendenti.

Sorprendentemente, però, la ricerca esistente non affronta il ruolo della partecipazione (i cosiddetti meccanismi di voice) dei lavoratori come elemento che, individualmente e in combinazione con altre pratiche di gestione delle risorse umane, può contribuire a spiegare la capacità di innovazione generata all'interno delle imprese. Con meccanismi di voice si intendono comunemente tutte quelle pratiche attraverso le quali i lavoratori possono comunicare le proprie idee ai decisori aziendali, al fine di contribuire a risolvere i problemi e esprimere e promuovere le loro idee e i loro interessi. La comprensione di come tali meccanismi impattino sulla capacità innovativa dell'impresa è quindi cruciale per poter progettare sistemi di lavoro efficaci in termini di competitività aziendale.

Coerentemente con tale quadro, l'obiettivo di questa proposta di ricerca è, in primo luogo, l'analisi di come i diversi meccanismi di voice dei dipendenti, e la loro combinazione con le altre pratiche di GRU, influenzino la capacità innovativa aziendale. Inoltre, adottando una prospettiva comparata, questa ricerca mira anche a offrire un contributo empirico utile per la comprensione di come diverse combinazioni di pratiche possano dare esiti differenti a seconda del contesto istituzionale in cui l'azienda opera. Come suggerito dall'approccio della varietà dei capitalismi, i meccanismi di voice adottati dalle imprese sono infatti fortemente influenzati dal sistema culturale e di regolazione del lavoro di riferimento ed è quindi immaginabile che determinati assetti di GRU risultino più efficaci in certi contesti piuttosto che in altri.

L'analisi sarà svolta utilizzando il database della terza European Company Survey (ECS 2013) della Fondazione di Dublino (Eurofound), che ha raccolto dati su circa 27 mila imprese con 10 e più addetti operanti in paesi dell'Unione Europea.

L'articolazione temporale del progetto sui 12 mesi è la seguente:

- 1) Mesi 1-4. Rassegna della letteratura di riferimento e definizione del framework teorico. Al fine di sviluppare la struttura analitica della ricerca, sarà condotta un'ampia revisione della letteratura teorica ed empirica che ha considerato i temi dell'innovazione, della voice e dell'influenza dei contesti nazionali nelle relazioni tra GRU, voice e variabili di output. In tale fase saranno anche individuati i paesi che, insieme all'Italia, saranno oggetto di comparazione.
- 2) Mesi 5-7. Predisposizione del database, identificazione delle tecniche statistiche da utilizzare per l'analisi dei dati e analisi dei dati

3) Mesi 8-12. Stesura dei rapporti di ricerca. I risultati finali della ricerca saranno riportati in forma di articoli scientifici da presentare a conferenze e seminari nazionali e internazionali, per poi essere sottoposti per la pubblicazione a riviste di elevata rilevanza internazionale.