

UNITE

DIPARTIMENTO DI
SCIENZE DELLA
COMUNICAZIONE

Anno Accademico
2022/2023

MANAGEMENT PER LE ATTIVITÀ CULTURALI

DANILO BOFFA

RICERCATORE DI ECONOMIA AZIENDALE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TERAMO

dboffa@unite.it



UNIT 2

RISORSE E COMPETENZE DISTINTIVE DELL' IMPRESA

CAP. III - F. FONTANA, M. CAROLI, ECONOMIA E GESTIONE DELLE IMPRESE 5/ED, MCGRAW-HILL
EDUCATION, 2017, PP. 77-89



L'IMPRESA COME INSIEME DI RISORSE

La **risorsa imprenditoriale** è l'elemento caratterizzante dell'impresa e del suo processo evolutivo

Tale concetto di risorsa permette di comprendere come alcune di esse possano essere l'origine del **successo dell'impresa** e del suo **mantenimento nel tempo**

Per risorsa si può intendere tutto ciò che per l'impresa rappresenta un punto di forza o di debolezza (Wernerfelt, 1984)

RESOURCE BASED THEORY

La **Resource Based Theory** considera le risorse come le basi principali dell'evoluzione dell'impresa

Tale approccio permette di spiegare e prevedere le ragioni per cui alcune imprese riescono a raggiungere **posizioni di vantaggio competitivo** ed altre no

RESOURCE BASED THEORY

Quali sono le domande che si pone la RBT?

- Cosa rende un'azienda diversa dalle altre?
- Perché un'azienda riesce ad avere profitti maggiori rispetto ad un'altra?
- Cosa rende un vantaggio competitivo sostenibile?
- Qual è il campo di attività migliore per un'azienda?

RESOURCE BASED THEORY

La RBT si basa sull'idea dell'impresa come sistema autopoietico

Il patrimonio di risorse di ogni impresa ha un certo grado di **capacità autogenerativa**, ovvero un potenziale di generazione di nuove risorse

L'impresa non è un contenitore statico di risorse, ma un **sistema dinamico che attiva processi e meccanismi di generazione, utilizzazione e riproduzione di risorse**

IL RUOLO DELLE RISORSE NEI PROCESSI STRATEGICI – RESOURCE BASED VIEW

C'è una critica alla catena del valore che pure viene considerata da tutte le teorie che argomentano sulle **strategie ASA e Corporate** perché è sempre «subordinata».
Si suggerisce di procedere alla:

Individuazione delle risorse e competenze distintive dell'azienda

Ricerca del mercato in cui quelle risorse e competenze possono essere sfruttate

Formulazione delle strategie per il raggiungimento di una posizione di vantaggio competitivo

CLASSIFICAZIONE DELLE RISORSE

RISORSE

```
graph TD; A[RISORSE] --> B[TANGIBILI]; A --> C[INTANGIBILI];
```

TANGIBILI

Risorse che hanno un riscontro quantitativo nella situazione patrimoniale dell'impresa

INTANGIBILI

Risorse la cui entità non può essere tradotta in termini patrimoniali

CLASSIFICAZIONE DELLE RISORSE

RISORSE TANGIBILI

Fisiche e finanziarie, dimensione e localizzazione impianti, macchine, materie prime, livello di indebitamento, capacità di autofinanziamento

COMBINAZIONE DELLE RISORSE NELL'IMPRESA

Schemi organizzativi, peculiarità nell'organizzazione delle risorse

FORMAZIONE DELLE COMPETENZE

Modalità d'uso delle risorse controllate, interazione tra imprenditore e risorse, interazione tra risorse e lavoratori

RISORSE INTANGIBILI

Non completamente rilevate nei documenti di bilancio: marchi, brevetti, licenze, capitale umano, reputazione

**POSIZIONE
VANTAGGIOSA DI
LUNGO PERIODO**

LE RISORSE INTANGIBILI

Le risorse intangibili si manifestano principalmente in due aree fondamentali della gestione aziendale:

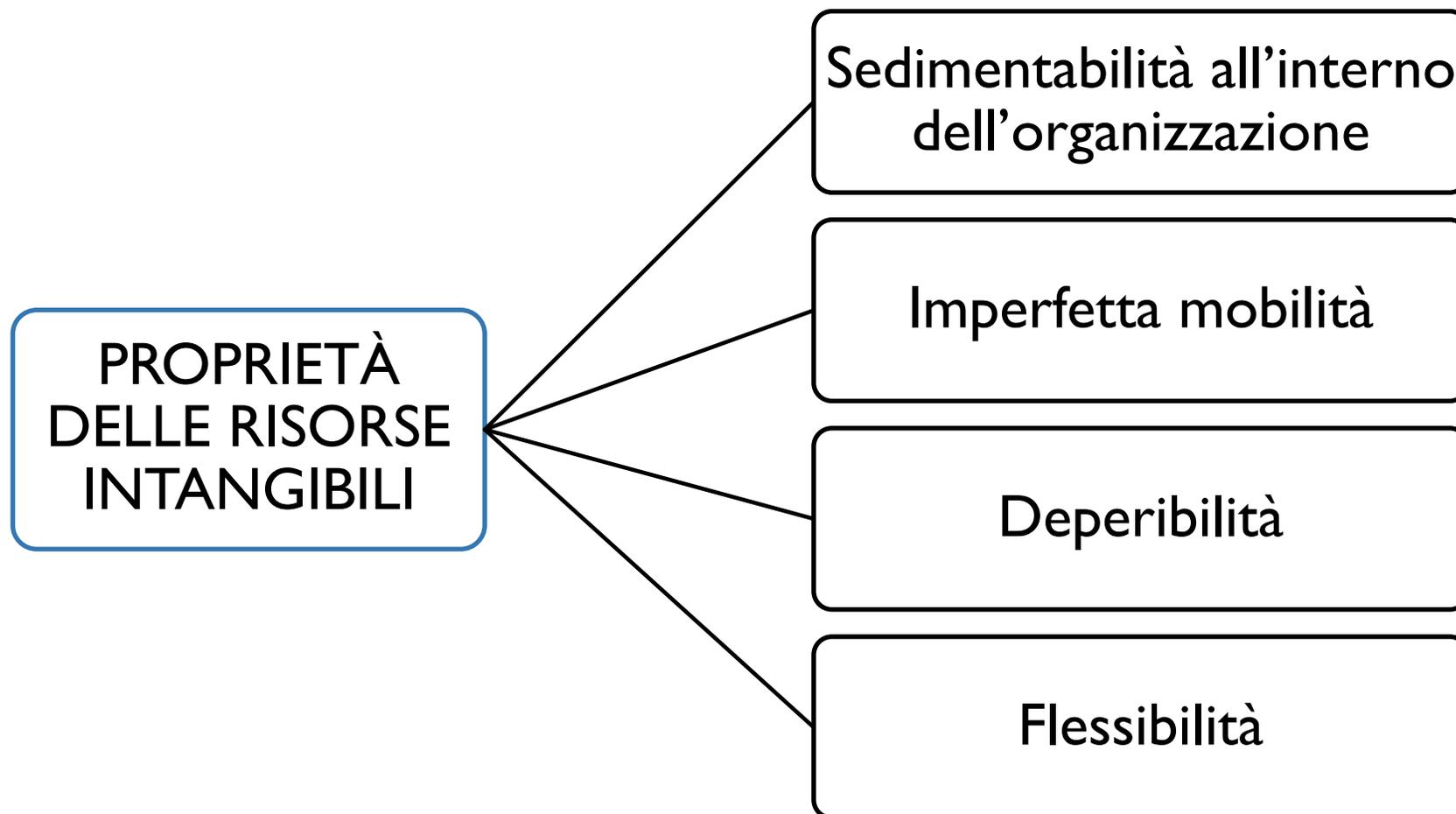
Mercato

Immagine, identità percepita, reputazione dell'azienda e della sua offerta, fedeltà dei clienti, ecc.

Sistema aziendale

Attitudine all'innovazione, accesso all'informazioni, radicamento dei valori aziendali, grado di coesione interna, professionalità e motivazione delle risorse umane, ecc.

LE RISORSE INTANGIBILI



LE RISORSE INTANGIBILI: I BENEFICI

Coerenza dei processi produttivi con il contesto in cui l'impresa opera

Maggior **valore intrinseco** dell'**offerta** proposta sul mercato

Miglior **accesso alle risorse** necessarie alla realizzazione dei processi produttivi

Miglior **interazione** tra l'impresa e gli attori esterni, es. i clienti

LE RISORSE INTANGIBILI: CONOSCENZA E FIDUCIA

La fiducia

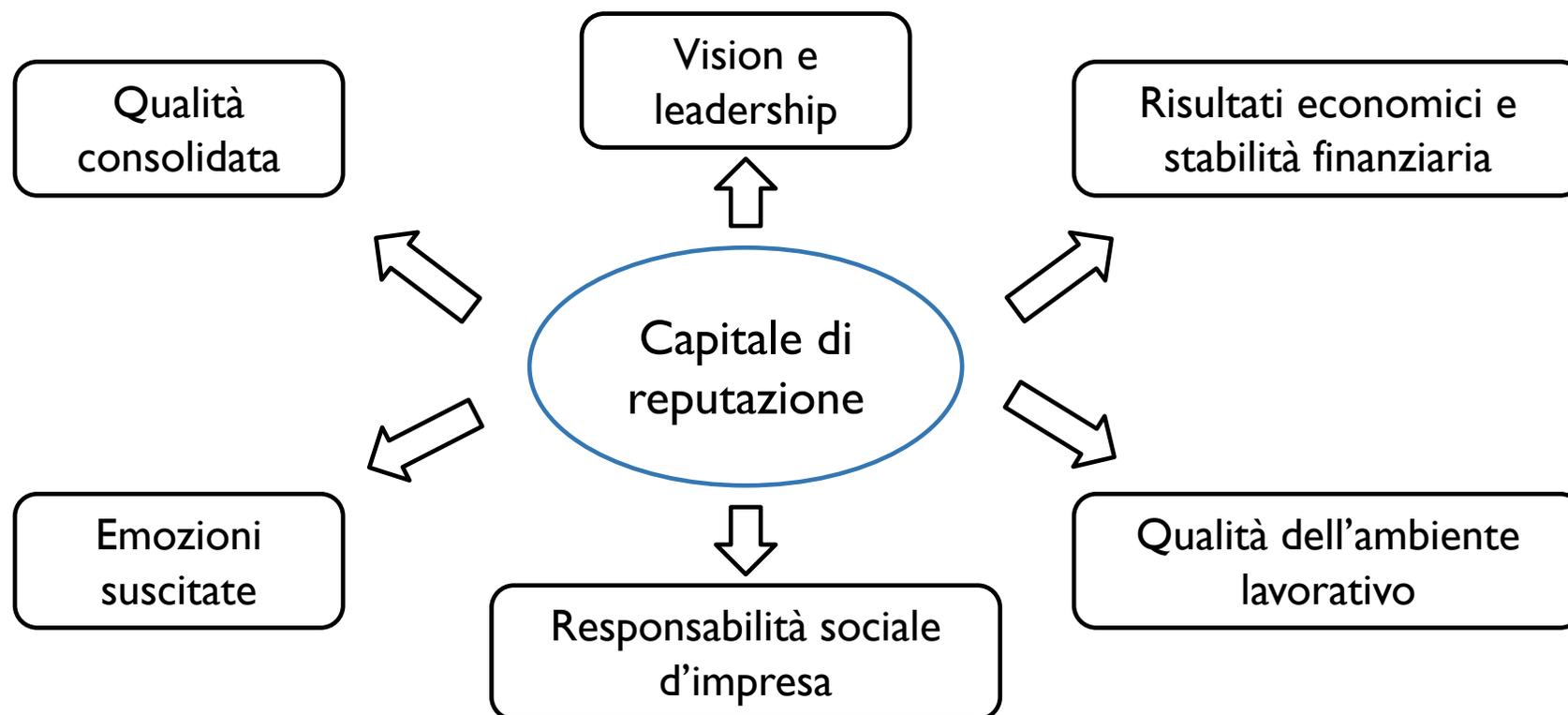
Lo schema cognitivo attraverso cui determinati soggetti danno una **rappresentazione** dell'impresa **definita e stabile** nel tempo

La conoscenza

Gli schemi cognitivi sufficientemente **stabili e diffusi** all'interno dell'impresa (es. modalità di utilizzo delle risorse disponibili)

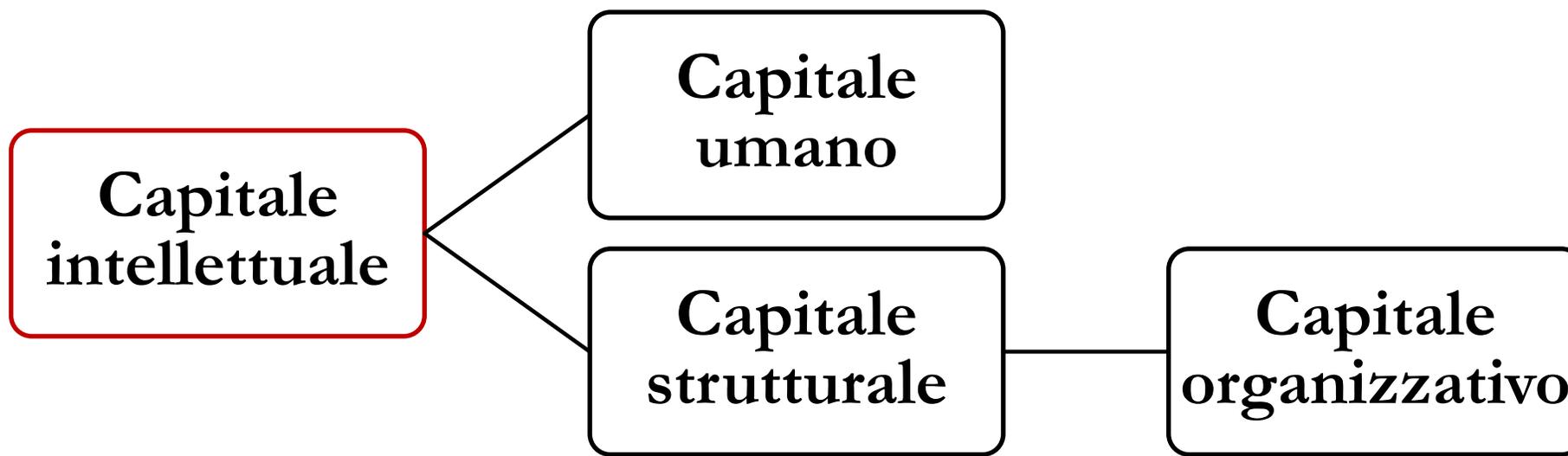
LE RISORSE INTANGIBILI: CONOSCENZA E FIDUCIA

La fiducia si collega al **capitale reputazionale** dell'impresa che è il frutto dell'interazione di sei fattori:



IL CAPITALE INTELLETTUALE

L'insieme delle risorse intangibili che generano un valore dell'impresa maggiore a quello corrispondente al capitale finanziario formano il **capitale intellettuale**:



IL CAPITALE INTELLETTUALE

- **Il capitale umano** è l'insieme delle competenze possedute dalle persone, all'interno delle relazioni e dei valori di cui sono portatori.
- **Il capitale strutturale** è composto dai clienti su cui l'impresa può contare e dal capitale organizzativo, ovvero dalla capacità innovativa dell'impresa, dalla qualità dei suoi processi operativi e dal sistema etico e valoriale

DALLE RISORSE ALLE COMPETENZE DISTINTIVE

- La competitività dell'impresa **non** è data dalle singole risorse tangibili, intangibili e umane considerate individualmente
- La capacità di integrare, coordinare e utilizzare al meglio le risorse è detta **capacità organizzativa** e rappresenta una condizione essenziale ai fini dell'acquisizione del vantaggio competitivo
- L'interazione tra risorse è ottenuta tramite le **routine organizzative**, ovvero tramite sequenze di azioni coordinate da parte di determinati individui

PATRIMONIO DI COMPETENZE DELL'IMPRESA

**Coordinamento
e integrazione
delle risorse**



**Maturazione
delle
competenze**

PROPRIETÀ DELLE RISORSE E DELLE COMPETENZE

Proprietà delle risorse e competenze distintive:

1. **Acquisibilità:** non è ottenuta sempre attraverso i diritti di proprietà, si pensi alla reputazione o alle conoscenze disperse tra i soggetti che lavorano all'interno
2. **Durevolezza:** relativa alla durata delle risorse che si possiedono ed al tasso di obsolescenza delle competenze
3. **Trasferibilità:** dipende dal grado di standardizzazione e dalla facilità di reperimento sul mercato delle risorse usate
4. **Riproducibilità:** riguarda la facilità con cui la concorrenza riesce a riprodurre le risorse specifiche e le competenze che l'impresa ha costruito

PROPRIETÀ DELLE RISORSE E DELLE COMPETENZE

Caratteristiche delle risorse per diventare capacità e competenze distintive:

SCARSITÀ

RILEVANZA STRATEGICA

VALORE

RARITÀ

INIMITABILITÀ

NON SOSTITUIBILITÀ

LA STRUTTURA DEI COSTI

RISORSE TECNOLOGICHE	COMPETENZE
Hanno un loro valore anche se avulse dal contesto aziendale	Sono incorporate nel sistema aziendale
Le conoscenze sono esplicite	Le conoscenze sono tacite
Sono di proprietà dell'azienda ma anche vendibili	Sono incorporate nell'organizzazione e non sono vendibili
Sono imitabili, acquisibili o sostituibili	Difficilmente disaggregabili
Sono il risultato di processi discontinui	Sono il risultato di processi incrementali
Sono il frutto della capacità d'invenzione spesso a livello individuale	Sono il frutto della capacità d'integrazione a livello organizzativo

LE CAPACITÀ E LE COMPETENZE DISTINTIVE

Le capacità e le competenze distintive possono essere classificate in:

Specialistiche

Saper fare operativo

Generali

Saper gestire
complessivamente
l'attività aziendale

LE COMPETENZE DISTINTIVE

Per **competenze distintive** si intendono le attività che un'impresa riesce ad attuare in modo migliore rispetto ai concorrenti

La competenza distintiva deriva dall'abilità di integrare in modo efficace **le condizioni esterne, le caratteristiche dell'organizzazione e i valori e le finalità** in essa incorporati

STRATEGIC ASSETS

Il concetto di **strategic assets** fa riferimento all'insieme di risorse e competenze, scarse e appropriabili, difficili da acquisire sul mercato e da riprodurre

Lo strategic asset conferisce un vantaggio competitivo all'impresa che lo possiede

STRATEGIC ASSETS

**Convergenza degli
strategic assets con
gli *strategic*
*industry factors***



**Acquisizione di
una posizione
dominante**

CORE COMPETENCES

Le competenze fondamentali sulle quali l'impresa basa la ricerca della propria posizione di vantaggio sono dette **core competences**. Tali competenze presentano tre caratteristiche:

Sono direttamente coinvolte nel **processo di creazione del valore**

Sono il **principale fattore competitivo** per l'entrata in nuove aree di business

Sono **difficilmente imitabili** dai concorrenti

CORE COMPETENCES

PROPRIETÀ DELLE COMPETENZE CORE

Costituite da conoscenze empiriche e tacite

Legate alle aree e alle attività in cui l'impresa eccelle

Fonte primaria del valore, non imitabile dai concorrenti

Sono alla base dello sviluppo di nuove conoscenze e della loro diffusione nell'impresa

CORE COMPETENCES

La valutazione della **posizione competitiva** dell'impresa deve tener conto delle competenze distintive rispetto ai concorrenti

Tale processo avviene attraverso processi di **benchmarking**

LE CONDIZIONI DI DURABILITÀ DELLA NATURA DISTINTIVA DI UNA RISORSA

La natura distintiva delle competenze è influenzata da:

Condizioni intrinseche della competenza

Comportamento dell'impresa

Evoluzione dell'ambiente competitivo

Comportamento dei concorrenti

LE AZIONI SULLE COMPETENZE DISTINTIVE

Meccanismi di isolamento per prolungare la durata

Casual ambiguity: azioni che rendono **più difficile** la comprensione del **nesso causa-effetto** tra **azioni organizzative** e l'acquisizione di una posizione di **vantaggio**.

Impatto delle pressioni esterne

- Evoluzione della **tecnologia**;
- Evoluzione della composizione del **mercato** e delle sue **esigenze**;
- Azioni dei **concorrenti**.

L'ANALISI DELLE COMPETENZE LUNGO LA CATENA DEL VALORE

Attività di supporto



Attività primarie

Ogni impresa può organizzare le proprie risorse in modo differente per svolgere le attività primarie e di supporto. Il riconoscimento di competenze distintive è il primo stadio per poter costruire strategie.

LE COMPETENZE DINAMICHE

La competenze dinamiche attengono alla capacità dell'impresa **di innovare la propria offerta e attuare i cambiamenti strategici ed innovativi**

Esse permettono di mantenere una posizione di vantaggio competitivo in mercati in continuo mutamento e poco prevedibili

LE COMPETENZE DINAMICHE

I processi interni all'impresa per sviluppare competenze dinamiche?

INTEGRAZIONE RISORSE E COMPETENZE

Sviluppo di nuovi prodotti ed elaborazione di nuove strategie sintetizzando capacità ed esperienze di varie aree aziendali.

RICONFIGURARE LE RISORSE NEL SISTEMA AZIENDALE

Procedure di trasferimento di conoscenze, condivisione e brokeraggio interno.

ACQUISIRE E SCAMBIARE RISORSE

Alleanze per accedere a nuove competenze e valorizzazione di risorse in precedenza poco sfruttate.

LE COMPETENZE DINAMICHE

La competenze dinamiche sono necessarie in **condizioni di ipercompetizione**

L'unica fonte di vantaggio competitivo è la capacità di **cambiare in modo coerente** con l'evoluzione dell'ambiente esterno conservando flessibilità strategica ed organizzativa

LE COMPETENZE DINAMICHE

L'effetto **path dependence** è un fattore che limita l'utilizzo di competenze dinamiche, perché vi è un **vincolo temporale** a cui l'impresa è soggetta ogni volta che attua una certa strategia



LE COMPETENZE DINAMICHE

**EFFETTO PATH
DEPENDENCE**

```
graph LR; A[EFFETTO PATH DEPENDENCE] --- B[Entità ed idiosincronicità degli investimenti effettuati]; A --- C[Rilievo organizzativo ed economico delle routine]; A --- D[Storia dell'impresa];
```

The diagram illustrates the concept of Path Dependence Effect. A central box on the left, labeled 'EFFETTO PATH DEPENDENCE', is connected by three lines to three separate boxes on the right. These boxes list the factors that contribute to path dependence: the nature of investments, the organizational and economic importance of routines, and the company's history.

Entità ed idiosincronicità degli
investimenti effettuati

Rilievo organizzativo ed economico
delle routine

Storia dell'impresa

LE COMPETENZE DINAMICHE

- La **vitalità dell'impresa** nel lungo periodo necessita che le competenze distintive vengano rinnovate costantemente (aumento della durevolezza)
- Il tasso di **trasferibilità e riproducibilità** delle risorse e delle competenze distintive, oltre il confine dell'impresa o del territorio nel quale si trova integrata, deve essere mantenuto basso
- Le competenze dinamiche intese come abilità nel **riconfigurare, orientare, trasformare ed integrare** le competenze dell'impresa con quelle di altri soggetti esterni, rispondono a questi obiettivi
- Le competenze dinamiche vengono sostenute attraverso il **processo di creazione della conoscenza**

IL PROCESSO DI CREAZIONE DELLA CONOSCENZA

La spirale
della
conoscenza
di Nonaka:



LE RISORSE, LE COMPETENZE DINAMICHE E L'ORIENTAMENTO STRATEGICO

La strategia dell'impresa è intesa come lo **sviluppo delle competenze distintive**, e si divide in:

1. Replicazione interna delle competenze distintive
2. Accumulazione
3. Conservazione

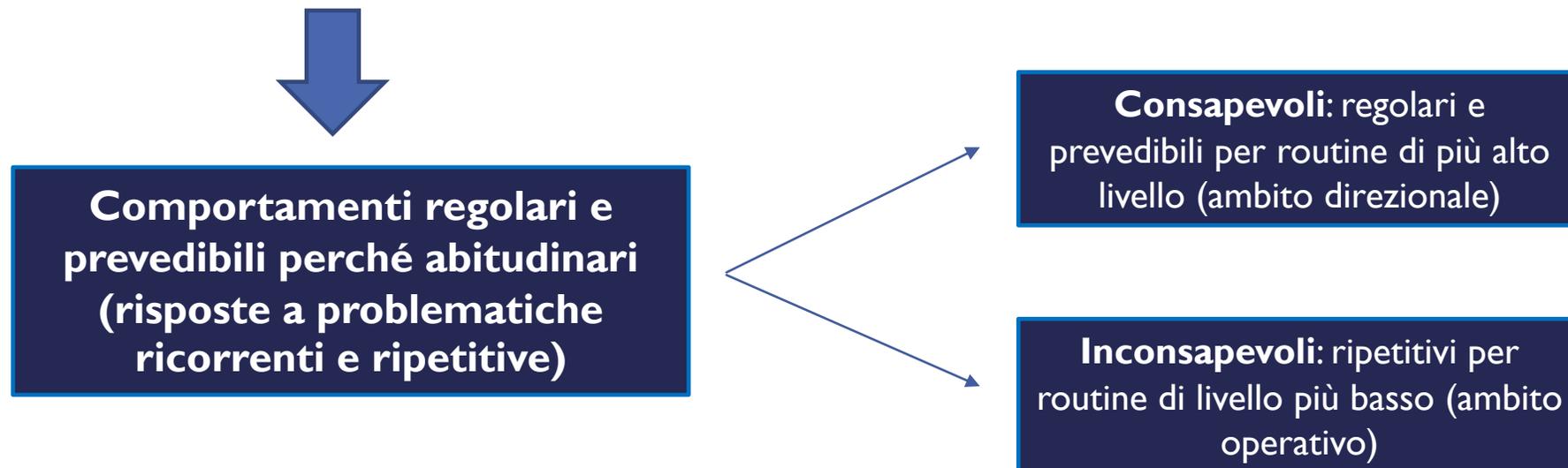
La strategia a sua volta può essere intesa come sfruttamento delle competenze distintive, che posso articolarsi in quattro linee di attività:

1. **Focalizzazione** su attività di business prioritarie;
2. **Utilizzazione congiunta**
3. **Leveraging** di risorse e competenze disponibili
4. Il **rinnovo**

RESOURCE BASED VIEW → DYNAMIC CAPABILITIES

La RBW è descritta in ambiti economici ritenuti troppo «prevedibili», quindi si è ritenuto che il vantaggio competitivo non derivi solo dal **POSSEDERE** le risorse aziendali ma dalla loro **CONFIGURAZIONE**.

La Dynamic Capabilities utilizza altre teorie per dare corpo al concetto di **CAPACITÀ DINAMICHE: routine organizzative in cambiamento**.



RESOURCE BASED VIEW → DYNAMIC CAPABILITIES

Il concetto di **Capability** ha punti di contatto con la **routine organizzativa consapevole**: attività organizzata regolare e prevedibile. Esse però non coincidono, vi è bisogno di una buona dose di innovatività.

Talvolta vengono accomunate ad altri concetti come le **CORE COMPETENCIES**, queste però sono legate alle aree e funzioni tecnologiche

RESOURCE BASED VIEW → DYNAMIC CAPABILITIES

DINAMIC CAPABILITY → capacità di un'organizzazione di **ricombinare** le risorse e le competenze interne ed esterne:

- per rispondere ai cambiamenti ambientali
- per creare il cambiamento di mercato

Dinamicità: capacità dell'impresa di rinnovare le competenze per la sintonia con l'esterno

Capacità: ruolo-chiave del management strategico nell'adattare, integrare, riconfigurare le risorse e le competenze