

 UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TERAMO
COMUNICAZIONE D'IMPRESA
Anno Accademico 2023/2024

RISORSE E COMPETENZE DISTINTIVE DELL'IMPRESA
(CAP 3-F. Fontana, M. Caroli, Economia e gestione delle imprese 5/ed, McGraw-Hill Education, 2017, Cap. 3, pp. 77-98)

Unit 3

Comunicazione d'Impresa - a. a. 2023/2024 - Prof. Christian Corsi

1

Anagrafica Studenti



2

Gruppo Telegram



3

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*).

4

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.

5

Resource based theory

Quali sono le domande che si pone la Resource based theory?

- 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?

6

Resource based theory

La Resource based theory 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.

7

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

8

Classificazione delle risorse

Risorse

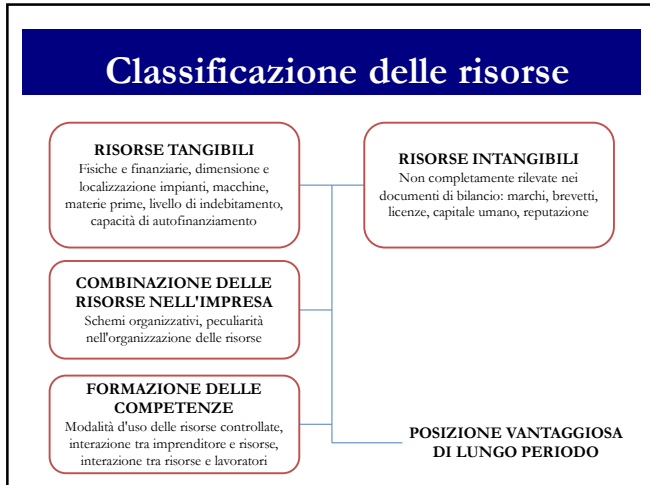
Tangibili

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

Intangibili

Risorse la cui entità **non può essere** tradotta in termini patrimoniali.

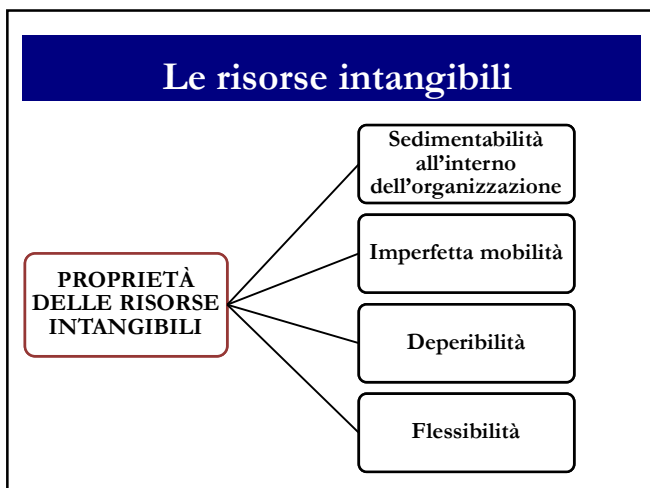
9



10



11



12

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

13

Le risorse intangibili: conoscenza e fiducia.

Esistono due risorse intangibili particolari:

<p>La fiducia</p> <p>Lo schema cognitivo attraverso cui determinati soggetti danno una rappresentazione dell'impresa definita e stabile nel tempo;</p>	<p>La conoscenza</p> <p>Gli schemi cognitivi sufficientemente stabili e diffusi all'interno dell'impresa (es. modalità di utilizzo delle risorse disponibili).</p>
--	---

14

Le risorse intangibili: conoscenza e fiducia.

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

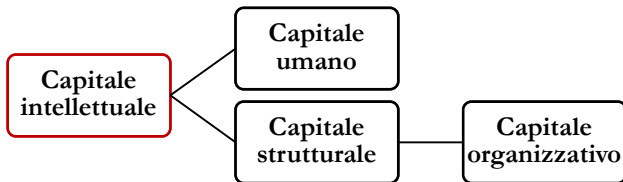
```

    graph TD
      A[Capitale di reputazione] <--> B[Vision e leadership]
      A <--> C[Risultati economici e stabilità finanziaria]
      A <--> D[Qualità dell'ambiente lavorativo]
      A <--> E[Responsabilità sociale d'impresa]
      A <--> F[Emozioni suscitate]
      A <--> G[Qualità consolidata]
    
```

15

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**.



16

Il capitale intellettuale

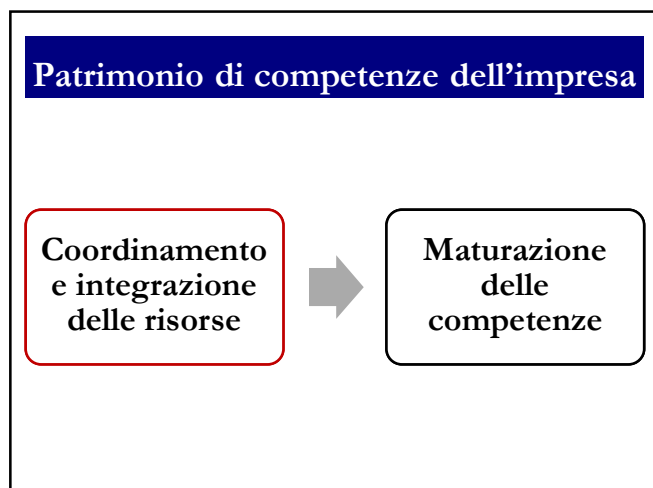
- Il **capitale umano** è l'insieme delle competenze possedute dalle persone, all'interno delle relazioni e dei valori di cui sono portatori.
- Il **capitale strutturale** è composto dai clienti su cui l'impresa può contare e dal *capitale organizzativo*, ovvero dalla capacità innovativa dell'impresa,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

17

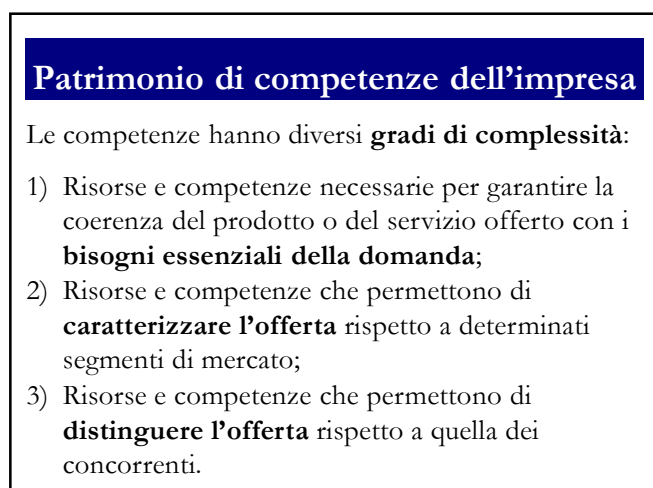
Dalle risorse alle competenze distintive

- 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.

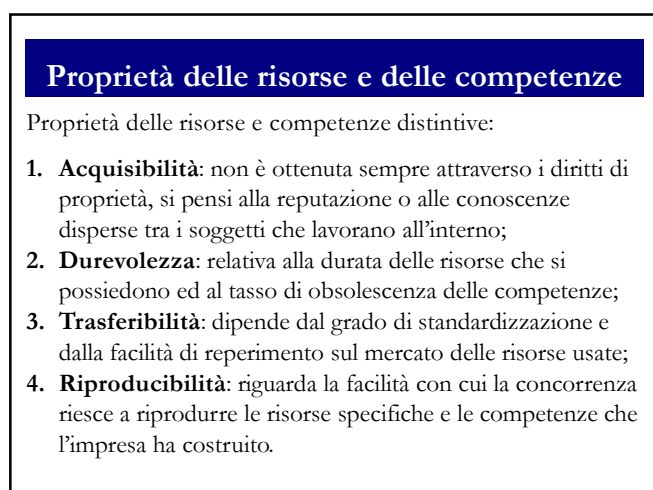
18



19



20



21

Proprietà delle risorse e delle competenze

Caratteristiche delle risorse per diventare capacità e competenze distintive:

SCARSITÀ

RILEVANZA STRATEGICA

VALORE

RARITÀ

INIMITABILITÀ

NON SOSTITUIBILITÀ

22

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

23

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

24

Le competenze distintive

Per **competenza distintiva** 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.

25

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.

26

Strategic assets

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



Acquisizione di una posizione dominante

27

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

28

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

29

Core competences

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

Tale processo avviene attraverso **progetti di benchmarking**.

30

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

31

Le condizioni intrinseche della competenza

Assumono un rilievo particolare il **grado di trasferibilità e replicabilità** delle competenze distintive, che dipendono da:

1. Grado di **intangibilità** e **unicità** delle risorse;
2. Sofisticazione della capacità organizzativa e **percorso strategico dell'impresa**;
3. Disponibilità di **informazione** e **conoscenza tacita**;
4. Effetto di **Asset Mass Efficiency** (legato alle esternalità della rete);
5. **Interconnectedness of Asset Stock** (grado di complementarietà delle risorse controllate);
6. Vantaggio della «**prima mossa**».

32

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**.

33

L'analisi delle competenze lungo la catena del valore



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.

34

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.

35

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

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

36

Le competenze dinamiche

Le 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.

37

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.



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

38

Le competenze dinamiche

EFFETTO PATH DEPENDENCE

Entità ed idiosincronicità degli investimenti effettuati

Rilievo organizzativo ed economico delle routine

Storia dell'impresa

39

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**.

40

Il processo di creazione della conoscenza

La spirale della conoscenza di Nonaka:



41

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:

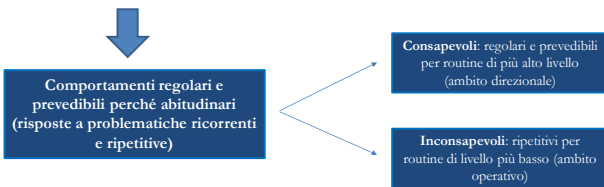
1. **Focalizzazione** su attività di business prioritarie;
2. **Utilizzazione** congiunta;
3. **Leveraging** di risorse e competenze disponibili;
4. Il **rinnovo**.

42

Dalla Resource Based View alla 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**.



43

Dalla Resource Based View alla 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

44

Dalla Resource Based View alla 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.

45
