

Report focus group stakeholder Corso di laurea magistrale in Economia e management

Premessa

Il corso di Laurea in Economia e management svolge sistematicamente consultazioni con le organizzazioni rappresentative del mondo del lavoro per verificare se l'offerta formativa e i contenuti del CdS siano adeguati alle esigenze dei principali stakeholder. Questa attività avviene in diverse forme come interviste in profondità, focus group e/o questionari.

Nel mese di ottobre 2020 sono stati organizzati due incontri attraverso la piattaforma Teams con 4 aziende che hanno un consolidato rapporto con il Dipartimento di Economia Aziendale e che hanno esperienza di attività di stage e tirocinio con gli studenti del CdS.

Agli incontri del 15 e del 22 ottobre hanno partecipato le seguenti aziende:

15 ottobre 2020 dalle 17.00 alle 18.00

- Dott. Rocco Bonomo: HR di Enel X
- Dott. Antonio Feola: Direttore di Unionfood

22 ottobre 2020 dalle 15.30 alle 16.30

- Dott.ssa Federica Menici: Cesare Fiorucci S.p.A.
- Dott.ssa Tiziana De Santo: Medtronic

In entrambi i casi gli incontri sono stati condotti dal Prof. Carlo Alberto Pratesi – delegato del dipartimento per i rapporti con il territorio e la Prof.ssa Renzi Coordinatrice del CdS.

Metodologia

La metodologia utilizzata è stata l'intervista semi strutturata (Allegato 1). L'intervista è stata realizzata nella forma del focus group essendo stata condotta attraverso una discussione in brainstorming con i rappresentanti di due aziende contemporaneamente. Per entrambi i focus group sono stati redatti i verbatim (Allegato 2 e Allegato 3) da cui sono stati successivamente estrapolati i temi chiave

Temi chiave

I temi chiave emersi sono di seguito riportati:

Rafforzamento delle soft skills: tutti gli attori coinvolti sottolineano l'importanza di favorire l'acquisizione delle soft skills durante i due anni del percorso formativo. Sono apprezzate le attività di project work e role-play ampiamente inserite negli insegnamenti del CdS.

Orientamento e supporto per l'inserimento del mondo lavoro: i rappresentanti delle aziende hanno evidenziato che una delle difficoltà dei neolaureati assunti sia la quella di non aver chiare quali siano le loro ambizioni/propensioni rispetto al loro percorso lavorativo. Propongono di supportarli a comprendere le propensioni individuali attraverso un servizio psicologico oppure attraverso attività di coaching peer to peer svolte da ex-studenti già integrati nel mondo del lavoro.

Conoscenza delle lingue straniere: per le aziende la conoscenza delle lingue straniere è un requisito di base per l'accesso al mondo del lavoro. In particolare la lingua inglese deve essere di un profilo alto e non una conoscenza scolastica.

Allegato 1

Traccia Stakeholders 2020

Nome Azienda o Ente: _____

Ambito di attività: _____

Sedi: _____

Referente aziendale (nome e cognome): _____

Ruolo ricoperto: _____

1. Con riferimento ai neolaureati in materie economiche, qual è il profilo per il quale attualmente c'è maggiore interesse da parte della vostra azienda?

2. Quali sono i corsi di laurea di maggiore interesse per la vostra azienda?

- Economia e Gestione Aziendale (laurea triennale)
- Economia Aziendale (laurea magistrale)
- Economia e Management (laurea magistrale)
- Finanza e Impresa (laurea magistrale)

3. Quali sono gli insegnamenti che i nostri laureati/ studenti devono necessariamente conoscere, o meglio possedere nel proprio curriculum universitario?

4. Quali sono i prerequisiti che richiedete ai nostri studenti/laureati in Economia e Gestione Aziendale, Economia Aziendale, Economia e Management, Finanza e Impresa:

- Conoscenza della lingua inglese
- Se sì, quale livello?

- Padronanza nell'uso di programmi informatici
- Se sì, quali?

- Esperienze all'estero
 - Voto di laurea
 - Se sì qual è il voto minimo?
-

- Età del laureato
 - Se sì qual è l'età massima?
-

- Altro
-
-

5. Quali sono le soft skills che considerate più rilevanti in un nostro laureato/studente?

- Lavoro in team e capacità relazionali
 - Problem solving
 - Capacità comunicative (scrivere bene, capacità di sintesi, parlare in pubblico, ecc..)
 - Competenze di tipo quantitativo (finanza, matematica, statistica, ecc..)
 - Competenze giuridiche di base
 - Cultura generale
 - Altro _____
-

6. Alla luce della vostra esperienza con i neolaureati, quali sono a suo avviso le conoscenze/competenze che mancano di più nell'insegnamento universitario in ambito economico e manageriale?

7. Siete favorevoli ad eventuali collaborazioni con la nostra università per la realizzazione di progetti formativi?

8. Ulteriori consigli e/o proposte

9. Avete posizioni relative a stage e tirocini, che possono essere occupate dai nostri laureati/studenti?

- Se sì, quali? _____
- Se no, perchè? _____

Allegato 2

Stakeholder CdL Economia e Management
15 ottobre 2020 ore 17:00

In rappresentanza del Dipartimento di Economia Aziendale, per il Corso di Laurea Magistrale in Economia e Management, sono intervenuti:

Prof.ssa Maria Francesca Renzi

Presidente del Corso di Laurea in Economia e Management e Professore Ordinario di Corporate social responsibility and sustainability; Qualità: centralità del cliente e miglioramento delle performance; Quality systems and operation management; Tecnologia dei cicli produttivi.

Prof. Carlo Alberto Pratesi

Rappresentante della Terza Missione per il Dipartimento di Economia Aziendale e Professore Ordinario di Marketing; Marketing, innovazione e sostenibilità.

Hanno partecipato le seguenti aziende:

- Dott. Rocco Bonomo: HR di Enel X
- Dott. Antonio Feola: Direttore di Unionfood

Il prof. Pratesi introduce l'incontro illustrandone l'obiettivo: comprendere quali capacità ci si aspetta che l'università fornisca agli studenti per prepararli al mondo del lavoro, al fine di favorire l'orientamento in uscita attraverso una rimodulazione dei percorsi di laurea rispetto alle esigenze delle imprese. Economia Aziendale, affine alla vecchia facoltà di Economia e Commercio, prepara i ragazzi al mondo delle imprese, fornendo una preparazione non economica generale ma legata soprattutto all'area manageriale.

La prof.ssa Renzi, attraverso la condivisione di un Power Point, descrive il CdL in Economia e Management e i tre percorsi al suo interno (Marketing; Strategia e Management; Innovation and Sustainability), la cui specificità è data da almeno tre materie, e da altre che ne ampliano la scelta didattica. Lo studente che preferisce una maggiore specializzazione può inserire gli insegnamenti che preferisce in quelli "a scelta libera", creando un suo percorso individuale.

Gli insegnamenti presenti nei percorsi sono volti a una preparazione al mondo manageriale, in ambiti specifici come la gestione delle risorse umane, del marketing, della pianificazione strategica, senza però tralasciare le tematiche aziendali, valorizzando soft skill che consentano agli studenti, in qualsiasi contesto lavorativo, di affrontare problemi complessi, acquisendo capacità di problem solving e imparando a comprendere linguaggi ed esigenze diverse.

Per questo si insiste su lavori di gruppo, project work, roll playing, attività integrate con i contenuti specifici degli insegnamenti ma non finalizzate solamente a un ambito accademico, attraverso le quali gli studenti possono sperimentare ed applicare quanto imparato.

Il percorso Innovation and Sustainability, affronta una tematica importantissima in quest'epoca, ed è erogato completamente in lingua inglese, ampliando i contenuti interni con l'intervento di visiting professor provenienti da altre università. Gli insegnamenti all'interno di questo percorso ospitano spesso studenti Erasmus e questo crea un'aula diversa, un ambiente internazionale.

All'interno di tutti e tre questi percorsi è stata aggiunta una materia del Dipartimento di Ingegneria, "Big data", al fine di consentire l'acquisizione di conoscenze su questo tema, per comprendere le domande di ricerca e poter dare risposte fruibili ai diversi livelli di un'organizzazione aziendale.

La prof.ssa Renzi passa poi al tema degli sbocchi professionali previsti dal CdL in Economia e Management, (esperto di marketing, di strategia e organizzazione d'impresa, di innovazione e sostenibilità) sottolineando come ciascun percorso permetta comunque allo studente di cogliere opportunità lavorative legate a tematiche più trasversali, non incanalandolo in una conoscenza monotematica.

Si evidenzia infine l'interdisciplinarietà dei percorsi, ponendo come assunto la necessità di integrare tra loro conoscenze diverse, non sempre facile, come indicato dal prof. Pratesi, dal momento che le linee guida sono quelle fornite dal Miur.

Si pone come materia di discussione la contrapposizione tra verticalizzazione e generalizzazione, ossia tra un percorso formativo più specifico e uno aperto a più materie, spiegando come sia quest'ultimo l'approccio prescelto. Le conoscenze infatti, vanno integrate tra loro, l'interdisciplinarietà è l'obiettivo.

Il prof. Pratesi cita a titolo esemplificativo l'insegnamento "Gestione etica d'impresa", formato da tre diversi settori scientifico disciplinari: economia politica, gestione dei processi produttivi e diritto privato.

A intervenire è a questo punto il Dott. Bonomo di Enel X, che spiega come, tra le caratteristiche che cercano nei futuri loro impiegati, vi siano al primo posto il voto di laurea e le esperienze lavorative svolte, non l'Università di provenienza.

Rispetto all'illustrazione del CdL in Economia e Management effettuata dalla prof.ssa Renzi, afferma che le materie importanti per lavorare in un'azienda sono tutte presenti e che la riflessione è sul ruolo dell'Università: è giusto che prepari i ragazzi al mondo del lavoro o deve solamente fornire modelli, una sorta di "cassetta degli attrezzi", che saranno poi i ragazzi a dover saper usare in qualsiasi contesto lavorativo?

Propende per la seconda opzione ma questo pensiero stride quando, in quanto responsabile fino a pochi anni fa della selezione del personale, si è trovato ad incontrare i candidati.

Nella sua esperienza sul campo ne evidenzia due categorie:

1 - Giovani lavoratori molto preparati dal punto di vista tecnico e teorico ma senza capacità applicative, ("Non c'è niente di più pratico di una buona teoria") nei quali la più grande carenza è la capacità di connessione delle loro conoscenze, che tendono a decontestualizzare rispetto al mondo aziendale.

2 - Giovani lavoratori con aspettative molto elevate (che definisce "Superman") e la volontà di fare carriera in un tempo inferiore a quello degli studi universitari, con una formazione da manager di impresa e non da lavoratori.

In entrambi i casi il livello di conoscenza e preparazione è molto elevato, ciò che manca è sensibilità, empatia, capacità di interpretare dinamiche, mancano le chiavi di lettura dei contesti che gli consentano di comprendere il mondo del lavoro, fatto anche e soprattutto di persone.

Il suggerimento è approfondire, in quanto università, una formazione che porti a una comprensione dei contesti e delle dinamiche organizzative, non solo da un punto di vista razionale.

Conclude indicando la necessità di una più solida preparazione nell'ambito delle nuove tecnologie: molti "digital native" sono qualificati sull'uso delle App ma non su quello delle piattaforme. Ciò che infine aggiunge agli elementi da potenziare è l'orientamento.

Interviene il Dott. Feola, responsabile non di un'azienda ma di un sistema confederale che ne conta 450, indicando come caratteristica fondamentale che i giovani lavoratori devono possedere, la capacità di adattamento psicologico: la loro scelta si basa sempre sulla persona.

Nella sua esperienza ha potuto riscontrare come molti ragazzi, preparatissimi nel funzionamento di un'azienda, siano invece ignoranti sul contesto in cui questa opera, non sapendo come funzioni il sistema industriale, la nascita di una legge, cosa siano le rappresentanze industriali e territoriali, i sistemi confederali, avendo un tipo di preparazione troppo, spesso esclusivamente, didattica. Anche lui sottolinea l'importanza di una più solida conoscenza tecnologica e informatica e consiglia di insistere sulle materie legate al tema della sostenibilità, fondamentali anche da un punto di vista tecnico.

Il suggerimento è quindi affiancare l'aspetto olistico e la multidisciplinarietà indicato dalla prof.ssa Renzi, a un breve percorso che abbia un'appendice psicologica, che consenta ai ragazzi una maggiore elasticità nella comprensione dei contesti.

Dopo che entrambi gli stakeholder hanno concluso i loro interventi, tocca alla prof.ssa Renzi e al prof. Pratesi fornire i loro feedback conclusivi.

La prof.ssa Renzi esordisce con l'affrontare il tema della conoscenza didattica e accademica presentata dai ragazzi nelle prime esperienze lavorative. Spiega che il nostro Dipartimento, a partire dalla Laurea Triennale, insegna, didatticamente, come conoscere e interpretare il contesto lavorativo, attraverso delle materie base. Più complicato è aiutarli poi nel trasformare questa conoscenza in capacità applicativa e interpretativa.

La strategia è stata ed è, attraverso lavori di gruppo e simulazioni, quella di coinvolgere gli studenti in attività che li preparino al mondo del lavoro e ai suoi conflitti, pur nell'impossibilità di ricreare il contesto di un'azienda.

Rispetto alla carenza di sensibilità ed empatia dei giovani lavoratori evidenziata da entrambi gli stakeholder, la prof.ssa Renzi suggerisce l'ipotesi di introdurre un insegnamento di psicologia, che sarebbe però sempre affrontato da un punto di vista didattico, mentre quello che loro chiedono è una sensibilità che consenta ai ragazzi di saper interpretare le relazioni in modo costruttivo.

Prima nell'Università esisteva la figura dello psicologo che aiutava gli studenti nell'orientamento in uscita, nel comprendere quale potesse essere il loro ruolo lavorativo attraverso un'analisi della personalità e delle competenze. Questa ricerca della propensione del singolo aiuta anche a ritrovare un equilibrio rispetto all'aspettativa, che i docenti proiettano in un discorso di carriera. In questo potrebbero essere più moderati nel non creare aspettative ma solo un solido percorso. Per favorire questo passaggio, dall'aula accademica al mondo del lavoro, il CdL in Economia e Management spinge gli studenti ad associare la tesi all'internship, esortandoli quindi affinché il tirocinio diventi la parte empirica della loro tesi di laurea.

Il prof. Pratesi fa presente che la grave situazione pandemica in corso rappresenta un ostacolo, in quanto i ragazzi non vengono in questo momento accolti nelle aziende, né partono più per

svolgere periodi di studio all'estero come l'Erasmus: un'intera generazione tagliata fuori da quelle esperienze che danno all'Università il suo vero significato, di palestra e trampolino.

Il Dott. Bonomo riconosce l'importantissimo ruolo dell'Università, affermando che forse sono le aziende a non fare altrettanto, non sempre accogliendo gli studenti nelle fasi sperimentali. Simulare una cultura organizzativa non è possibile, quel che però l'Università può fare è stimolare una sensibilità, senza necessariamente fornire strumenti giusti e specifici ma chiavi di lettura fondamentali per interpretare le variabili dei contesti lavorativi.

Sarebbe più importante impartirgli insegnamenti come psicologia e change management, rispetto all'investire in nuove particolari materie come ad esempio "Intelligenza artificiale": dare chiavi di lettura è più potente di qualsiasi sapere o conoscenza.

Il prof. Pratesi accetta la sfida.

La prof.ssa Renzi propone una nuova idea: inserire nei piani di studio degli studenti una voce "altre attività", 3 o 4 CFU destinati ad insegnamenti quali ad esempio orientamento e psicologia, comprensione della propensione, simulazione di dinamiche di conflitti: possibilità per gli studenti di entrare in contatto con qualcosa di diverso, uno spazio nel rapporto dello studente con se stesso.

Chiede inoltre una maggiore attenzione sugli Atenei di provenienza, per capire quanto il nostro stia interpretando bene le esigenze del mondo del lavoro, creando le condizioni perché gli studenti possano maturare e crescere.

Propone un gioco al contrario: non è l'università a chiedere all'azienda di ospitare i propri tirocinanti ma è l'azienda a chiedere proprio certi studenti, quali risorse esterne, specializzati in argomenti specifici. Potrebbe essere uno scambio reciproco di idee che insegni ai ragazzi a lavorare nelle diverse realtà lavorative.

L'obiettivo, sottolinea, deve essere quello di "trovare leve per stimolare reazioni".

Alle ore 18:00 si conclude l'incontro.

Allegato 3

Stakeholder CdL Economia e Management

22 ottobre 2020 ore 15:30

In rappresentanza del Dipartimento di Economia Aziendale, per il Corso di Laurea Magistrale in Economia e Management, sono intervenuti:

Prof.ssa Maria Francesca Renzi

Presidente del Corso di Laurea in Economia e Management e Professore Ordinario di Corporate social responsibility and sustainability; Qualità: centralità del cliente e miglioramento delle performance; Quality systems and operation management; Tecnologia dei cicli produttivi.

Prof. Carlo Alberto Pratesi

Rappresentante della Terza Missione per il Dipartimento di Economia Aziendale e Professore Ordinario di Marketing; Marketing, innovazione e sostenibilità.

Hanno partecipato le seguenti aziende:

- Cesare Fiorucci S.p.A. - Dott.ssa Federica Menici
- Medtronic - Dott.ssa Tiziana De Santo

Il prof. Pratesi introduce l'incontro illustrandone l'obiettivo: comprendere quali capacità ci si aspetta che l'università fornisca agli studenti per prepararli al mondo del lavoro, al fine di favorire l'orientamento in uscita attraverso una rimodulazione dei percorsi di laurea rispetto alle esigenze delle imprese. L'incontro è quindi volto ad accogliere suggerimenti e indicazioni da parte degli stakeholder ai quali si chiede quali sono le lacune dei ragazzi provenienti dal nostro percorso di laurea magistrale.

La Dott.ssa Menici rimanda ai responsabili di funzione l'individuazione di eventuali carenze tecniche. Rispetto invece alle competenze trasversali, la lacuna che riscontra riguarda la chiarezza rispetto alla propria propensione. I giovani neoassunti non sono in grado di valutare quale sia l'area a loro più consona. Questo emerge soprattutto in chi si occupa dell'area finance.

La prof.ssa Renzi, attraverso la condivisione di un Power Point, descrive il CdL in Economia e Management.

La dott.ssa Menici, la cui azienda ha ospitato e ospita i nostri tirocinanti, consiglia di integrare la nostra offerta formativa prestando maggiore attenzione agli aspetti legati alle soft skill, quelle competenze trasversali non tecniche spesso carenti. E' d'accordo nell'introdurre incontri con uno psicologo che aiuti i ragazzi a comprendere la loro predisposizione, avere maggiore consapevolezza delle proprie risorse, fornire un orientamento professionale, e individuare il bilancio di competenze.

La prof.ssa Renzi esprime la difficoltà nel potenziare le soft skill all'interno del percorso di studi, in quanto molte dinamiche che richiedono quelle capacità emergono nel momento in cui i ragazzi entrano in azienda. Per questo il prof. Pratesi propone di investire nel rapporto con le imprese incrementando la loro presenza all'interno dell'università, attraverso cicli di incontri e seminari in cui i rappresentanti dell'azienda raccontino il loro lavoro e le loro esperienze.

La prof.ssa Renzi chiede se all'interno dell'azienda ci siano figure che possono svolgere un ruolo da coach presso l'università, e che attraverso la stipula di una convenzione, possano contribuire alla necessità di incrementare l'esperienza degli studenti nelle aziende tramite tirocini, giornate di orientamento e partnership per prepararli al mondo lavorativo.

La dott.ssa Menici individua figure della sua azienda che potrebbero svolgere questa funzione, magari giovani, che raccontano la loro esperienza attraverso un'interlocuzione informale non tanto legata al contenuto della funzione ma all'inserimento nel mondo del lavoro, ai processi di scelta individuale.

La dott.ssa De Santo, avendo accolto ragazzi provenienti dal CdL in Economia e Management, ha una consapevolezza più precisa sui nostri laureati ed esprime un feedback assolutamente positivo. Facendo un discorso più generale, la carenza maggiore che riscontra nei giovani che si affacciano sul mondo del lavoro, è la scarsa conoscenza delle lingue e dell'inglese in particolare: la preparazione scolastica o universitaria non è di livello accettabile. Trattandosi di una necessità globale, suggerisce un aggiornamento puntuale su questa materia, un maggiore approfondimento nell'insegnare a comunicare non solo in lingua italiana.

Altra criticità riscontrata è la comunicazione anche in lingua italiana, spesso evidente nelle presentazioni e nelle relazioni, in cui si evince confusione e mancanza di sicurezza. Il mondo accademico e quello lavorativo dovrebbero essere molto più vicini.

La prof.ssa Renzi esprime l'impegno nell'ambito linguistico, che ha visto la nascita del percorso in lingua inglese all'interno del CdL in Economia e Management. Sottolinea il target diverso: gli studenti che scelgono questo percorso, circa il 15%, hanno un diverso background, sono più predisposti alla dinamica internazionale e già conoscono l'inglese. Quelli che svolgono gli altri due percorsi hanno invece uno scarso livello di conoscenza linguistica e poca motivazione nel migliorarla. Non abbiamo come università uno spazio sufficiente per trasformare una conoscenza scolastica in uno strumento linguistico spendibile a livello lavorativo.

Il prof. Pratesi è d'accordo, il language divide è complicatissimo da colmare. La famiglia media italiana non può permettersi di investire nell'approfondimento dell'inglese. Deve esserci una motivazione diversa prima ancora di un investimento economico.

La dott.ssa De Santo, rispetto alla possibilità espressa dalla prof.ssa Renzi di creare uno spazio extracurricolare orientato ad attività di coaching e storytelling in cui persone interne all'azienda condividono con gli studenti la propria esperienza nell'inserimento nel mondo del lavoro, esprime l'interesse e la disponibilità di Medtronic. Una visione più realistica in questo ambito potrebbe essere proprio quella delle nostre ex studentesse che lavorano per loro, in quanto meglio possono contestualizzare le criticità maggiori e i punti da approfondire.

La prof.ssa Renzi conclude l'incontro proponendo la costituzione di una "task force" formata dai ragazzi che avendo svolto lo stage sono poi stati assunti, al fine di trasferire la loro esperienza ai nostri studenti, aiutandoli a capire le problematiche dell'inserimento lavorativo.

Alle ore 16:30 si conclude l'incontro.