



Report del Comitato d'indirizzo di Gestione d'Impresa del 18 giugno 2020

Il giorno 18 giugno 2020, a seguito di regolare invito trasmesso via mail, si è tenuto in modalità telematica, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, un incontro di confronto tra il direttore, **prof. Pietro De Giovanni**, e i membri del comitato di indirizzo di laurea Magistrale in Gestione d'Impresa per l'anno accademico 2020-2021.

Sono anche presenti il dr. Luigi Nasta, Program Manager del corso di studi, Giovanna Carcaterra, Responsabile - Dipartimenti e offerta formativa, Alice Valentino, Responsabile Quality Assurance - Compliance Office, Internal Audit e Risk Management.

Sono presenti i seguenti membri del Comitato d'indirizzo:

Prof. Alberto Festa

Dott.ssa Gabriella Raffaele

Dott. Matteo Forlani

Dott. Thomas Friscia

L'incontro ha inizio alle ore 16.00.

Prende la parola il **prof. De Giovanni** il quale inizia presentandosi ai membri del comitato e illustra il motivo di questo incontro sottolineando l'importanza che riveste la relazione tra il corso di laurea in Gestione d'Impresa e manager e professionisti appartenenti a diversi settori e ricoprenti diversi ruoli in organizzazioni nazionali ed internazionali.

Il prof. De Giovanni invita i partecipanti al Comitato d'Indirizzo a presentarsi per creare un clima disteso e confortevole per tutte le parti. Dopo una breve presentazione da parte dei membri del Comitato d'Indirizzo, il prof. De Giovanni riprende la parola per sottolineare ancora una volta il motivo dell'incontro e per ribadire l'importanza di allineare l'offerta formativa del corso di studi con le professioni in uscita previste dallo stesso corso di laurea rispetto alle richieste attuali del mercato del lavoro. È il motivo per cui si ritiene fondamentale il coinvolgimento di soggetti con elevata esperienza nel campo delle risorse umane in diversi settori, cioè per indentificare i profili in uscita e progettare il corso di laurea e i vari insegnamenti alla luce dei risultati qualitativi e quantitativi ottenuti dalle discussioni e dalle osservazioni del Comitato d'Indirizzo.

Luiss
Libera Università Internazionale
degli Studi Sociali Guido Carli

Viale Romania 32, 00197 Roma
T +39 06 85 22 53 10
impresaemanagement@luiss.it

www.luiss.it

Alle ore 16.15 si collega anche il prof. Gabrielli, portando il numero totale di manager e professionisti a cinque. Il prof. De Giovanni gli lascia la parola per presentarsi agli altri membri del comitato.

Sono presenti ora tutti i membri del Comitato d'Indirizzo:

Prof. Alberto Festa

Dott.ssa Gabriella Raffaele

Dott. Matteo Forlani

Dott. Thomas Friscia

Prof. Gabriele Gabrielli

Il prof. De Giovanni riprende la parola e condivide una presentazione su alcuni aspetti del corso di laurea in Gestione d'Impresa. Il direttore presenta alcune elaborazioni descrittive per portare a conoscenza del Comitato d'Indirizzo i risultati del corso di laurea rispetto al posizionamento strategico della Luiss nonché sul mercato del lavoro. In particolare, le analisi descrittive riassumono i seguenti punti:

1. Posizionamento del corso di laurea in Gestione d'impresa rispetto agli altri corsi di laurea afferenti al dipartimento, considerando il numero di studenti nell'arco temporale 2013-2018;
2. Posizionamento del corso di laurea in Gestione d'impresa rispetto all'intero Ateneo, considerando il numero di studenti nell'arco temporale 2013-2018;
3. Tipologia di contratti che gli studenti hanno ottenuto durante l'arco temporale 2013-2018;
4. Tipologia di contratti che gli studenti hanno ottenuto durante l'arco temporale 2013-2018, analizzati rispetto ai codici Ateco.

Con le analisi descrittive di cui ai punti 1. e 2. il prof. De Giovanni vuole evidenziare l'importanza del corso di laurea in Gestione d'Impresa per la Luiss, che conta circa il 49% degli studenti rispetto ai corsi di laurea del Dipartimento e il 20% della popolazione degli studenti Luiss.

Con le analisi descrittive di cui ai punti 3. e 4., il prof. De Giovanni sottolinea il successo dei laureati in Gestione d'Impresa mostrando il numero di contratti ottenuti dagli studenti nell'arco temporale 2013-2018, e l'eterogeneità dei settori in cui i laureati vengono impiegati. Il prof. De Giovanni pone l'accento sulla preparazione degli studenti in Gestione d'Impresa che mostrano un turnover molto alto: per circa 2000 studenti che si sono avvicinati al mercato del lavoro tra il 2013 ed il 2018, sono stati creati circa 5200 contratti di lavoro. Presentando altri risultati relativamente alla divisione degli studenti nel mercato del lavoro rispetto ai codici ATECO, il professore sottolinea il livello di preparazione degli studenti, che riescono a posizionarsi sul mercato senza grosse difficoltà e con una capacità di adattamento molto elevata.

Successivamente, il professore intende aprire un dibattito con il Comitato d'Indirizzo, al fine di rispondere a due quesiti:

“Emergono con chiarezza gli aspetti culturali, scientifici e professionalizzanti del Corso di Laurea?”

“Le conoscenze, le abilità e le competenze attese per i laureati sono descritte in modo chiaro e completo?”

Al fine di stimolare il dibattito, il prof. De Giovanni mostra una lista di professioni classificate rispetto ai codici ISTAT. In particolare, la lista è composta dalle seguenti professioni:

- 2.5.1.3.1 - Specialisti in risorse umane
- 2.5.1.4.1 - Specialisti in contabilità
- 2.5.1.5.4 - Analisti di mercato
- 2.5.1.5.2 - Specialisti nella commercializzazione di beni e servizi (escluso il settore ICT)
- 2.5.1.2.0 - Specialisti della gestione e del controllo nelle imprese private
- 2.5.3.1.2 - Specialisti dell'economia aziendale
- 2.5.1.2.0 - Specialisti della gestione e del controllo nelle imprese private
- 2.5.3.1.2 - Specialisti dell'economia aziendale
- 2.5.1.3.2 - Specialisti dell'organizzazione del lavoro
- 2.5.1.4.3 - Specialisti in attività finanziarie
- 2.1.1.4.2 - Analisti di sistema

Questo elenco include le professioni definite nell'ordinamento nonché le professioni che i laureati ricoprono maggiormente quando si affacciano sul mercato del lavoro.

Il professore chiede poi ai membri del comitato di esprimere un loro parere su quali codici delle professioni corrispondenti ai relativi codici ISTAT sono più in linea con i profili in uscita del corso di laurea, considerando aspetti culturali, scientifici e professionalizzanti, nonché pensando alle competenze attese da parte dei laureati del corso di Gestione d'Impresa.

Il prof. Gabrielli evidenzia che alcuni di **questi codici sono chiaramente meno rilevanti** per gli studenti di questo corso e nomina, nello specifico, “Analisti di sistema”, “Specialisti in attività finanziarie” e “Specialisti in contabilità”. Inoltre, sottolinea che manca un'attività importante che è quella **consulenziale** che rappresenta, invece, uno sbocco professionale comune per gli studenti del corso di studi.

La dott.ssa Raffaele evidenzia che un'altra qualifica professionale mancante è quella del **Risk Management**, che richiede sia competenze finanziarie che gestionali e quindi sarebbe in linea con il programma formativo offerto dal corso di studi. Il prof. Gabrielli aggiunge che quanto evidenziato dalla dott.ssa Raffaele rientra in un'esigenza più ampia che è quella della **governance** dell'impresa. La dott.ssa Raffaele sottolinea che l'osservazione è corretta.

Interviene anche il prof. Festa che sottolinea che un'altra area mancante è quella **dell'internazionalizzazione d'impresa** sia essa una family business o no. Sottolinea che il corso di studi non offre una preparazione in tal senso che è, invece, **una prerogativa del mondo del lavoro**. Con riferimento alla qualifica “Specialisti nella commercializzazione di beni e servizi”, il prof. Festa sottolinea che si necessita di **competenze più forti in tal senso** visto che la richiesta del mercato va verso questa



direzione. Ad esempio, il mondo del lavoro richiede **creatività e spirito di iniziativa** che i neolaureati devono avere.

Il dott. Friscia è d'accordo con il prof. Festa e sottolinea che la **fase di execution** è fondamentale nelle organizzazioni. Il dottore sottolinea che gli studenti dovrebbero essere in grado di acquisire competenze **problem solving**, in quanto arrivano sul mercato del lavoro con tante nozioni teoriche e **poca capacità di risolvere problemi reali**. In alcuni casi, i neolaureati sono in grado di risolvere di problemi specifici, mentre in azienda si ha la necessità di avere neolaureati con **capacità di analisi ampie e generali**. Inoltre, egli afferma che i neolaureati dovrebbero avere una maggiore **capacità di pianificare** il lavoro in azienda, associata ad una **conoscenza della lingua inglese almeno pari a livello C**; questo mix è di fondamentale importanza per poter puntare ad una posizione manageriale di alto livelli in tempi rapidi. Il dott. Friscia evidenzia anche che c'è poca **flessibilità internazionale** da parte degli studenti. Sono pochi, infatti, gli studenti che mostrano delle **competenze flessibili e dinamiche** e che quindi sono pronti per una **carriera internazionale**.

Interviene il dott. Forlani sottolineando che un'altra criticità è la mancanza di **cultura finanziaria** da parte degli studenti, una caratteristica richiesta dalla maggior parte delle imprese moderne. Altra mancanza è legata alla **cultura legale** che non si traduce nella ricerca di profili giuridici ma di studenti che abbiano una consapevolezza delle procedure, degli aspetti legali e dei processi necessari per poter fare business in un certo settore. Ultimo aspetto messo in evidenza dal dott. Forlani riguarda l'**internazionalizzazione** e, nello specifico, la richiesta da parte di imprese che operano a livello globale di potenziali talenti che abbiano una **capacità di adattamento** rispetto alle diverse specificità culturali.

Il prof. De Giovanni ringrazia il Comitato d'indirizzo per le puntuali e accurate informazioni ricevute, che vengono riprese dal professore per collegarle ai due quesiti precedenti e che possono essere riassunte nella tabella seguente:

<p>Emergono con chiarezza gli aspetti culturali, scientifici e professionalizzanti del Corso di Laurea?</p>	<p>Le conoscenze, le abilità e le competenze attese per i laureati sono descritte in modo chiaro e completo?</p>
<p>Aspetti culturali necessari emersi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cultura legale - Cultura orientata all'internazionalizzazione - Cultura finanziaria (orientamento alla creazione di business e valore economico) - Soft skills - Cultura generale nell'analisi e nella risoluzione di problemi <p>Aspetti scientifici necessari emersi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analisi finanziaria avanzata - Analisi matematico-statistica per poter essere flessibili e dinamici 	<ul style="list-style-type: none"> - Conoscenze e abilità problem-solving - Capacità di adattarsi ed essere flessibili - Capacità dinamiche - Capacità di comunicare ed esprimersi in lingua inglese (almeno livello C) - Capacità di risolvere problemi reali - Senso critico - Capacità di pianificazione - Creatività



<ul style="list-style-type: none"> - Sostenibilita' e le relative strategie (questo punto e' stato sollevato durante la compilazione del questionario dalla Dott.essa Raffaelli) <p>Aspetti professionalizzanti necessari emersi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consulenti per la definizione delle strategie - Analista generico - Specialisti del Risk Management - Specialisti nell'analisi della governance, anche ad integrazione delle competenze di Risk Management. 	
--	--

Il prof. De Giovanni riprende la parola per evidenziare quali sono le professioni più gettonate sul mercato del lavoro per gli studenti del corso di laurea e le confronta con le professioni definite nell'ordinamento. Il professore mostra un elenco di professioni collegate ai profili in uscita classificate secondo codici ISTAT, elencandole come segue:

- Analisti di business o di organizzazione;
- Manager nell'area dell'organizzazione e gestione delle risorse umane;
- Consulenti junior nell'area del business modelling and planning, organizzazione e gestione aziendale;
- Junior manager di piccole e medie imprese o imprenditori a capo di start-up;
- Possibile la prosecuzione nel dottorato di ricerca.

Il prof. De Giovanni cerca di stimolare i membri del Comitato d'Indirizzo e sottolinea l'esistenza di una discrepanza tra le professioni che gli studenti svolgono e quelle definite nell'ordinamento. Inoltre, il professore spiega le motivazioni della discrepanza nei cambiamenti repentini e radicali che hanno richiesto nuove competenze. Ad esempio, la digitalizzazione e la globalizzazione hanno cambiato le figure professionali richieste molto rapidamente. Il ruolo del Comitato d'Indirizzo e' quindi di riflettere sulle nuove competenze richieste sul mercato del lavoro per poter modificare il corso di studi al fine di creare delle figure professionali piu' in linea con le richieste del mercato. Purtroppo, spiega il prof. De Giovanni, le qualifiche ISTAT di riferimento non sono aggiornate dall'ISTAT da diverso tempo, e quindi la lista delle professioni non aiuta a calibrare le figure professionali in uscita con le richieste del mercato.

Al fine di portare avanti il lavoro del Comitato, il prof. De Giovanni decide di condividere un link ad un questionario con i membri del comitato per raccogliere una serie di informazioni necessarie all'obiettivo della riunione. Il professore chiede di compilare il questionario in diretta con i partecipanti all'incontro e spiega ogni singola pagina di questo strumento. Il professore anticipa al Comitato che preferisce compilare il questionario insieme giacche' il questionario presenta dei dettagli che potrebbero risultare ostili da compilare, ad esempio, i dettagli sui descrittori di Dublino nonché' la differenza tra le varie aree disciplinari.

Il prof. De Giovanni si sofferma sulle domande relative ai primi due descrittori di Dublino perché la modalità di risposta (assegnare dei pesi la cui somma deve dare 100) non è facile da comprendere. In aggiunta, il Comitato non è a conoscenza né dei descrittori di Dublino né delle aree disciplinari. A tal proposito, interviene anche la dott.ssa Valentino che spiega perché sono state scelte proprio quelle aree disciplinari. Spiega, inoltre, che c'è la possibilità di aggiornare queste aree disciplinari ma che richiederà del lavoro ulteriore che potrà essere svolto dalla dott.ssa Carcaterra nei prossimi mesi e per i prossimi anni accademici.

Il supporto che sia il prof. De Giovanni che la dott.ssa Valentino danno al Comitato consente di guidare le risposte dei singoli membri verso uno degli obiettivi fondamentali dell'incontro, rispondere al seguente quesito:

“Gli obiettivi formativi delle varie aree disciplinari e trasversali sono chiari e sono coerenti con i profili culturali, scientifici e professionali attesi?”

Il prof. De Giovanni sottolinea che le relative risposte ci aiuteranno a capire meglio quale area sviluppare maggiormente in accordo con le risposte proposte dal Comitato. In aggiunta, il professore si impegna a restituire al Comitato un report riassuntivo delle loro risposte al fine di dare un riscontro degli output ottenuti durante il meeting. Infatti, mentre le prime due domande sono state analizzate con strumenti più qualitativi (discussioni, osservazioni e riflessioni date dal Comitato), questo quesito verrà collegato agli elementi quantitativi del questionario.

Il prof. De Giovanni continua ad illustrare il questionario soffermandosi su ogni domanda e motivando la ratio di ciascun item. Il professore spiega al Comitato che alcune domande possono essere complesse, quindi suggerisce di considerare l'obiettivo fondamentale dell'incontro, cioè **ottenere informazioni dalle aziende in merito alle conoscenze e alle capacità che i neolaureati in Gestione d'Impresa devono avere al fine di rispondere alle reali esigenze del mondo del lavoro.**

La dott.ssa Raffaele scrive in chat che ha dimenticato di dire in precedenza che un altro tema rilevante su cui si dovrebbe puntare in ambito formativo è quello della **sostenibilità**. Il prof. De Giovanni afferma di essere d'accordo e ne approfitta per parlare del tema soft skills. Su questo aspetto, la dott.ssa Raffaele racconta che molti studenti, anche brillanti, spesso peccano sulle proprio su queste **abilità soft**, soprattutto quelle relative alla **comunicazione interna e al project management**.

Durante la compilazione del questionario, il Comitato riceve un pieno supporto dal prof. De Giovanni e tutti i membri riescono a portare a termine la compilazione del questionario senza particolari problemi.

Dopo essersi accertato del termine dei lavori e non essendoci ulteriori riflessioni, il prof. De Giovanni ringrazia i membri del comitato per essere intervenuti e spera di poterli incontrare di persona nei prossimi mesi. Il professore ribadisce che preparerà a breve un report sulle risposte che il Comitato ha restituito nella compilazione dei questionari e auspica ad una collaborazione continua e proficua con il Comitato anche in futuro.

La riunione termina alle 17.32.

Viene chiesto ai membri del comitato di compilare un questionario che consentirà di analizzare l'effettiva coerenza delle competenze e conoscenze valorizzate in fase di costruzione del percorso di studi. Tutte le riflessioni che verranno sollevate consentiranno di personalizzare ulteriormente il corso di studi rendendolo più efficiente e completo.

Il questionario, presentato in occasione della riunione, è strutturato in diverse parti:

1. Denominazione Corso di Studio;
2. Figure professionali e Mercato del lavoro;
3. Risultati di apprendimento attesi;
4. Applicazione delle conoscenze;
5. Atteggiamenti e Valori;
6. Imprenditorialità;
7. Riflessione;
8. Interazione Sociale;
9. Suggestimenti.

Il Corso di Studi, secondo lo schema proposto nel questionario, viene valutato per comprendere se le figure professionali che il corso si propone di formare siano rispondenti alle esigenze del settore/ambito professionale/produttivo delle aziende rappresentate dai membri del CODI e se tali professioni saranno ancora utili nell'arco temporale di cinque anni.

Si richiede, inoltre, di valutare l'importanza degli insegnamenti proposti nella strutturazione per aree disciplinari e il conseguimento nonché la validità delle soft skills che si presume gli studenti acquisiscano.

Le slides di presentazione sono condivise con i membri del Comitato unitamente al piano di studi del corso di laurea ed al link al questionario da compilare da remoto. L'analisi dei risultati del questionario è allegata al presente verbale di cui costituisce parte integrante (cfr. all.n.1).

Analisi delle risposte del Comitato d'Indirizzo per il corso di laurea in Gestione d'Impresa.

Di seguito si propone l'analisi dei questionari rilasciati dal Comitato d'Indirizzo per il corso di laurea in Gestione d'Impresa. Ogni set di risposte offre spunti qualitativi grazie alle risposte qualitative e quantitative ottenute attraverso la somministrazione dei questionari. Tutte le analisi descrittive sono riportate in allegato.

1. Denominazione del corso

La denominazione del corso risulta essere adeguata. Come si evince dalla Figura 1, il Comitato ha risposto positivamente al quesito.

2. Figure professionali

L'ordinamento del corso di laurea in Gestione d'impresa presenta cinque profili in uscita:

- Specialisti della gestione e del controllo nelle imprese private - (2.5.1.2.0)
- Specialisti in risorse umane - (2.5.1.3.1)
- Specialisti dell'organizzazione del lavoro - (2.5.1.3.2)
- Specialisti nell'acquisizione di beni e servizi - (2.5.1.5.1)
- Specialisti dell'economia aziendale - (2.5.3.1.2)

Di questi profili, solamente “**Specialisti della gestione e del controllo nelle imprese private**” e “**Specialisti in risorse umane**” sono stati valutati positivamente dal Comitato d'indirizzo, con valutazioni alte sia relativamente all'importanza di questi profili per il mercato del lavoro attuale, sia per la domanda del mercato del lavoro in futuro (Figura 2).

Questi risultati sono allineati alle reali opportunità che i neolaureati hanno quando si affacciano sul mercato del lavoro. Incrociando queste informazioni con i dati sulle professioni intraprese dai laureati nell'arco temporale 2013-2018, ci evince che la categoria “Specialisti in risorse umane” occupa il **secondo posto** tra le professioni maggiormente ricoperte; i laureati hanno sottoscritto 608 contratti nel periodo considerato, corrispondenti all' 11,6% del totale (5.221).

Purtroppo, la categoria “Specialisti della gestione e del controllo nelle imprese private” trova un disaccordo tra le risposte del Comitato e i dati di mercato. Questa categoria occupa il **diciassettesimo** posto tra le professioni maggiormente ricoperte durante il periodo considerato; i laureati hanno sottoscritto 55 contratti, corrispondenti all' 1,1% del totale (5.221).

Le altre professioni in uscita, che sono risultate essere meno interessanti dal Comitato di indirizzo come risulta dalla Figura 2, sono state ancora meno ricoperte di laureati. Ecco una breve descrizione dei contratti sottoscritti e legati ai vari profili in uscita:

- Specialisti dell'economia aziendale, **diciannovesimo posto**, 52 contratti nel periodo considerato (1% del totale).

- Specialisti dell'organizzazione del lavoro, **quarantaduesimo posto**, 14 contratti nel periodo considerato (0.3% del totale).
- Specialisti nell'acquisizione di beni e servizi, **settantacinquesimo posto**, 4 contratti nel periodo considerato (0.1% del totale)

In accordo con il CUN, considerando le prime due cifre del codice ISTAT (2.5, legati alla laurea magistrale) possiamo invece individuare altre professioni ricoperte dai laureati che non sono considerate nell'ordinamento:

- Specialisti in contabilità - (2.5.1.4.1), **terzo posto**, 360 contratti nel periodo considerato (6.9% del totale);
- Specialisti nella commercializzazione di beni e servizi (escluso il settore ICT) - (2.5.1.5.2), **settimo posto**, 149 contratti nel periodo considerato (3.5% del totale);
- Analisti di mercato - (2.5.1.5.4), **quattordicesimo posto**, 62 contratti nel periodo considerato (1.2% del totale).

Infine, il Comitato di Indirizzo suggerisce lo sviluppo di ulteriori profili professionali in alcune direzioni, elencate qui sotto:

- a. specialisti di corporate governance;
- b. sostenibilità economica;
- c. impatto sociale e ambientale;
- d. specialisti nell'internazionalizzazione di impresa;
- e. specialisti nella commercializzazione di beni e servizi;
- f. specialisti di Supply chain e procurement;
- g. business developer;
- h. specialisti in M&A;
- i. risk management;
- j. tecnologie digitali e trasversali come la blockchain;
- k. Data Scientist e Digital Specialist.

3. Descrittori di Dublino

Descrittori di Dublino #1 - Conoscenze e capacità di comprensione #2 – Capacità di applicare conoscenze e comprensione

Il peso percentuale delle aree di conoscenze/conoscenze applicate sono distribuite come in Figura 3. In accordo con le risposte del Comitato, gli studenti hanno necessità di acquisire competenze in tutte le aree. Chiaramente, l'area aziendale emerge maggiormente rispetto alle altre, che è un risultato naturale per il percorso che gli studenti in Gestione d'Impresa hanno. Quindi, i laureati dovranno possedere capacità di applicare le conoscenze e la comprensione acquisite durante il corso di laurea su tutte e quattro le aree scientifiche.

Descrittori di Dublino #3-#5

Il Comitato ha avuto modo di valutare i singoli descrittori di Dublino #3 - Autonomia di giudizio, #4 - Abilità comunicative e #5 - Capacità di apprendimento. Durante la fase di raccolta dati, il Comitato è stato guidato nell'inserimento dei valori spiegando che il focus del Comitato di Indirizzo è sulla ricerca delle capacità indicate dai Descrittori di Dublino e richieste dal mercato del lavoro.

L'analisi delle risposte riportate in Figura 4, mostra che le aziende valutano molto rilevante la capacità di apprendimento. I laureati devono accedere al mercato del lavoro con una buona capacità di apprendimento, dimostrando capacità di risolvere problemi anche al di fuori del loro dominio, di saper individuare il materiale necessario a colmare le loro lacune, e di creare nuove competenze attraverso un processo di self-learning. Questo risultato, che si lega al descrittore #5 - Capacità di apprendimento, conferma le informazioni qualitative rilasciate dal Comitato, ad esempio, capacità di problem solving e analista generico.

Competenze integrative indicate dal Comitato d'Indirizzo

- a. ascolto / negoziazione
- b. Capacità di adattamento ai cambiamenti aziendali (es. ri-localizzazione in sede estera)
- c. capacità comunicazionali
- d. Computational Thinking
- e. Favorire il contatto diretto anche in forma del c.d. shadowing con figure manageriali per comprendere dinamiche operative all'interno delle aziende
- f. Moduli su soft skill (es comunicazione, project management)
- g. Presidiare in modo sistematico l'area delle soft skills anche in ottica evolutiva, con un forte presidio della lingua inglese ad un livello C, magari creando una partnership stabile con il British Council e sviluppo di una Digital Mindset

Appendice - Analisi delle risposte al Questionario

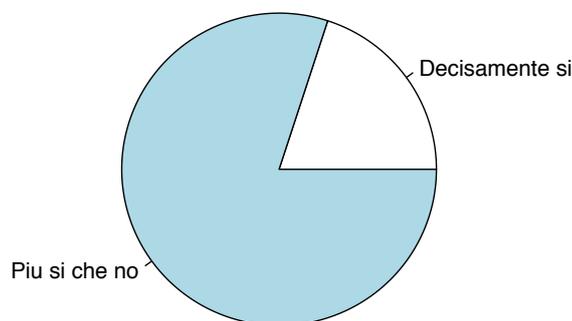
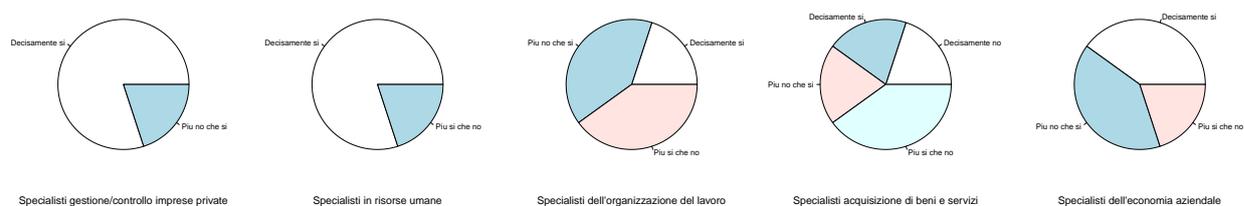


Figura 1: Ritiene che la denominazione del corso comunichi in modo chiaro le finalità del Corso di Studio?



(a) Ritiene che le figure professionali che il corso si propone di formare siano rispondenti alle esigenze del settore/ambito professionale/produttivo che la sua azienda rappresenta?



(b) Ritiene che le figure professionali che il corso si propone di formare possano essere richieste nel mercato del lavoro nei prossimi cinque anni?

Figura 2: Figure professionali

1. Specialisti della gestione e del controllo nelle imprese private - (2.5.1.2.0)
2. Specialisti in risorse umane - (2.5.1.3.1)
3. Specialisti dell'organizzazione del lavoro - (2.5.1.3.2)
4. Specialisti nell'acquisizione di beni e servizi - (2.5.1.5.1)
5. Specialisti dell'economia aziendale - (2.5.3.1.2)

Suggerimenti del Comitato su professioni da considerare

Corporate governance specialist/sostenibilità economica impatto sociale e ambientale, Specialisti nell'internazionalizzazione di impresa, Specialisti nella commercializzazione di beni e servizi, Specialisti di Supply chain e procurement, Business Developer, Specialista merger&acquisition, Risk management, Corporate governance, blockchain (non è una funzione lo so!) ma è un tema trasversale a tutta l'azienda, Data Scientist, Digital Specialist.



Figura 3: Quanto conta in percentuale ciascuna area di conoscenze (sinistra)/conoscenze applicate (destra) per lavorare nella sua Organizzazione?

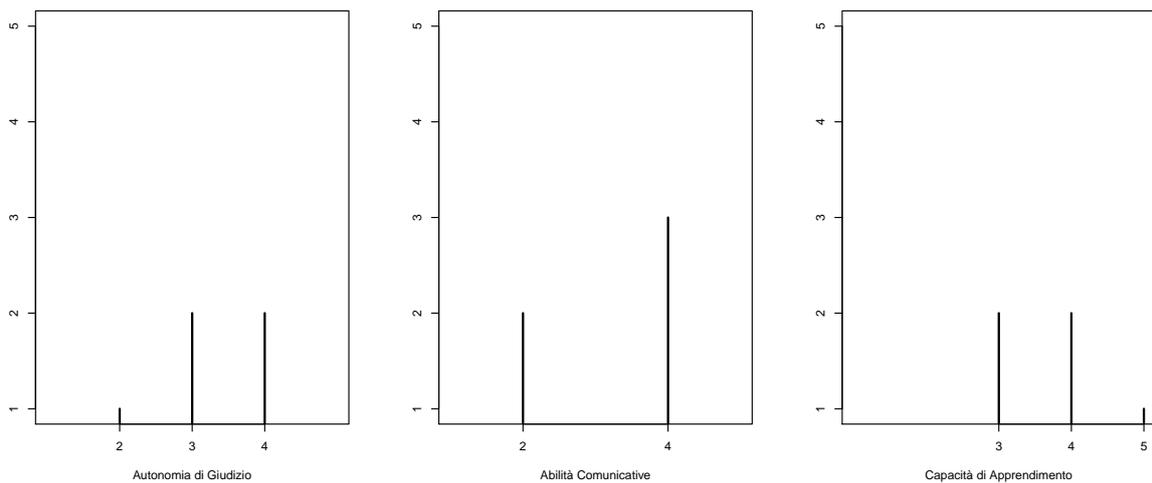


Figura 4: Quanto sono presenti nelle figure junior in ingresso nella sua Organizzazione, le abilità elencate (1= per nulla presente, 5=presente in maniera ottima)

Proposte di miglioramento del percorso formativo

- Capacità di adattamento ai cambiamenti aziendali (es. rilocalizzazione in sede estera)
- Favorire il contatto diretto anche in forma del c.d. shadowing con figure manageriali per comprendere dinamiche operative all'interno delle aziende
- Capacità comunicazionali moduli su soft skill (ad esempio comunicazione, project management)
- Computational Thinking
- Presidiare in modo sistematico l'area delle soft skills anche in ottica evolutiva, con un forte presidio della lingua inglese ad un livello C, magari creando una partnership stabile con il British Council e sviluppo di una Digital Mindset

Approfondimento - Competenze trasversali

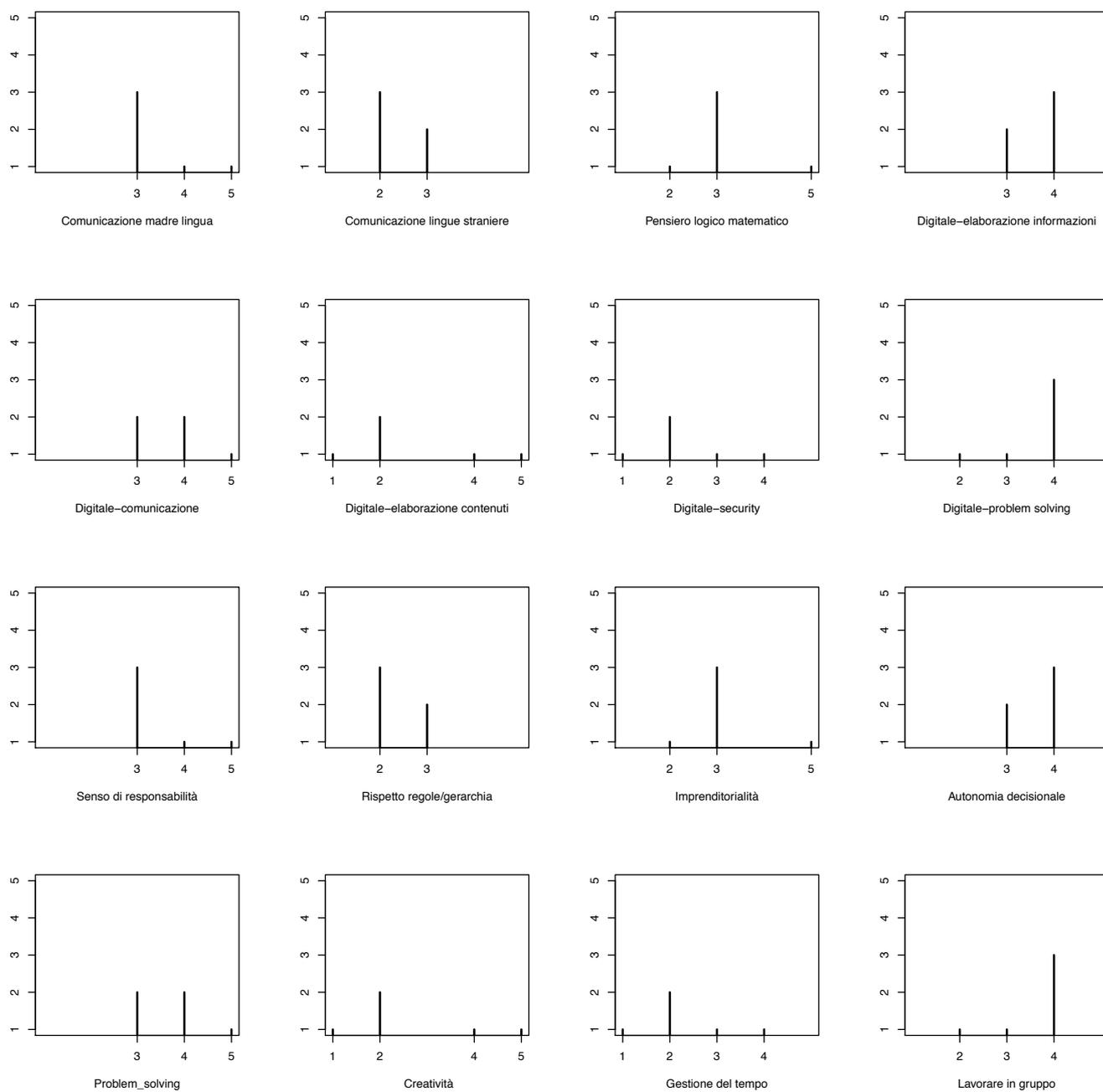


Figura 5: Quanto sono presenti nelle figure junior in ingresso nella sua Organizzazione, le abilità elencate (1= per nulla presente, 5=presente in maniera ottima)