



Report del Comitato d'Indirizzo del corso di studi di Management del 22 giugno 2020

Il giorno 22 giugno 2020, a seguito di regolare invito trasmesso via mail, si è tenuto in modalità telematica il primo incontro del nuovo Comitato d'Indirizzo del corso di studi di Management.

Presenti:

Nominativo	Qualifica
Fabian Homberg	Direttore del corso di studi
Luigi Nasta	Program manager del corso di studi
Valentina Meliciani	Direttore programma PhD
Giovanna Carcaterra	Responsabile - Dipartimenti e offerta formativa
Dennis De Munck	Head of Employer Branding and University partnerships, Ferrari
Silja Schoeneborn	Director Product Management, Pandora
Joyce Costello	Director of Public Affairs, Joint Multinational Readiness Center, US Army
Andrea Silvestrini	Head of Operations, Spotify

L'incontro ha inizio alle ore 17.00.

Il prof. Homberg dopo aver dato il benvenuto ai partecipanti spiega l'obiettivo dell'incontro e della costituzione del comitato, nato per garantire un adeguamento dell'offerta didattica in relazione alle esigenze del mondo lavorativo ed in risposta all'attività di monitoraggio ministeriale.

Il professore chiede ai partecipanti di presentarsi ed in ordine intervengono la dott.ssa Schoeneborn, il dott. Silvestrini, il dott. De Munck e il dott. Costello.

Il prof. Homberg riprende la parola per presentarsi e fornisce alcune informazioni sul corso di laurea di Management presentando l'offerta formativa esistente, le opportunità di scambio internazionale riconosciute agli studenti attraverso i programmi Double Degree, i punti di forza del programma tra cui: forte connubio tra rigore accademico ed esperienza professionale, incremento del livello di internazionalizzazione, supporto post-laurea, livelli elevati di placement entro i 3 mesi dal termine del percorso di studi.

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

Il professore illustra poi quali sono le posizioni lavorative che gli studenti del corso di studi di Management riescono ad occupare e alcune delle aziende che nel corso degli ultimi anni ha assunto, con diverse forme contrattuali, i laureati Luiss.

Il prof. Homberg passa la parola ai quattro membri del Comitato d'Indirizzo che partecipano all'incontro per esprimere un loro parere sulle competenze trasversali richieste nelle organizzazioni - o aziende - di appartenenza, su quali siano le skills del futuro e quali skills consentano allo studente di integrarsi e crescere in una realtà lavorativa di altissimo livello. L'analisi da loro effettuata dovrà essere molto severa e tener conto anche delle principali difficoltà nel recruiting.

Con riferimento al tema delle competenze trasversali il dott. De Munck dichiara che il loro focus è su studenti di ingegneria e che, occasionalmente, vengono aperte posizioni in marketing o finanza per persone con almeno 4/5 anni di esperienza lavorativa. Le competenze richieste, a prescindere dal tipo di posizione offerta sono: curiosità; flessibilità sia mentale sia con riferimento ai progetti su cui lavorare; abilità di lavorare in team; umiltà intesa come la capacità di apprendere dagli altri e, nello specifico, dalle persone più operative (blue collars); pensiero creativo e attenzione ai temi della sostenibilità; capacità legate al change management.

Il dott. Silvestrini interviene sul tema e spiega che le tre aree di maggiore importanza riguardano capacità comportamentali, capacità di conseguimento dei risultati, capacità legate alla gestione delle difficoltà e alla tolleranza dell'errore. Le principali competenze richieste sono: mindset focalizzato sulla crescita personale; volontà di migliorarsi continuamente; orientamento ad un apprendimento nel lungo termine; controllo del proprio percorso di carriera lavorativa.

La dott.ssa Schoeneborn specifica che le competenze più importanti, secondo il suo punto di vista sono: mindset orientato al mercato e ad i consumatori; prospettiva outside-in intesa come la capacità di fare delle scelte guardando costantemente alle richieste del mercato. A supporto di ciò, la dott.ssa Schoeneborn afferma che, in questo momento, la sua organizzazione sta creando un team di data scientists focalizzato sulle seguenti attività: 1) analisi dei dati; 2) elaborazione dei dati; 3) implementazione di scelte strategiche data-driven.

Sul tema interviene, infine, il dott. Costello che afferma che le competenze maggiormente richieste sono: interoperabilità; capacità legate al change management; capacità di risk management e assessment; coaching e mentoring.

Il prof. Homberg riprende la parola per chiedere ai partecipanti di esprimersi su un secondo punto altrettanto importante: quali sono le competenze chiave richieste ai futuri impiegati delle loro organizzazioni.

Il dott. Costello interviene affermando che sono due gli aspetti maggiormente rilevanti: innovazione nei processi distributivi e capacità di analisi ed elaborazione dei dati per gestire le problematiche legate alla disinformazione e per la gestione dei rapporti con i pubblici affari.

Il dott. De Munck, invece, ritiene che le competenze più importanti riguardino la capacità di utilizzare/gestire applicazioni di realtà virtuale e comprensione di quella che lui definisce “big picture of the firm”, ossia dove l’impresa vuole arrivare nel prossimo futuro.

La dott.ssa Schoeneborn ritiene che capacità legate alla digitalizzazione e all’innovazione siano di fondamentale importanza per la sua organizzazione.

Il dott. Silvestrini, invece, afferma che personalizzazione e customizzazione, flessibilità e capacità di gestire le emergenze, abilità nel lavorare in ambienti di lavoro distribuiti siano le competenze richieste dalla sua organizzazione per i futuri impiegati.

Il prof. Homberg ringrazia gli ospiti per le loro risposte e chiede loro di intervenire su un terzo quesito riguardante le difficoltà che le loro organizzazioni incontrano nelle fasi di selezione dei futuri impiegati.

Il dott. De Munck afferma che uno dei problemi della sua organizzazione è la sede situata in una città poco attrattiva. Inoltre, Ferrari non rappresenta una scelta attrattiva per giovani laureati perché si lega questo marchio all’industria automobilistica e quindi più tradizionale e poco orientata alla digitalizzazione. Inoltre, c’è un problema legato anche alla credibilità sul tema della sostenibilità e una mancanza di consapevolezza da parte dei giovani laureati che Ferrari, pur essendo un’azienda del lusso, opera nel settore automotive e quindi questo crea un disallineamento rispetto alle aspettative e alle reali opportunità.

Il dott. Costello, invece, ritiene che le principali criticità in termine di recruiting riguardino principalmente due aspetti: un basso turnover che non permetterà un ricambio nelle diverse posizioni lavorative; l’età alta di coloro che inviano la propria candidatura.

Il dott. Silvestrini afferma che al momento Spotify è principalmente concentrata nel recruiting in Europa, date le difficoltà con le concessioni dei visti nel mercato americano. Afferma che il numero di application è molto elevato e che il principale problema è legato alla scrematura di questi curricula per l’individuazione di talenti che possono far crescere l’azienda.

La dott.ssa Schoeneborn, al contrario di quanto indicato dal dott. Costello, ritiene che nella sua organizzazione ci siano ottime possibilità legate ad un elevato livello di turnover. Afferma, però, che c’è una mancanza di professionalità che dovrebbe essere colmata i seguenti aspetti: 1) miglioramento delle capacità comunicative; 2) abilità nel comprimere le informazioni per estrarre solo quelle maggiormente rilevanti; 3) aumentare il livello di precisione in ciò che si fa.

Il prof. Homberg riprende la parola per porre l’ultimo requisito ai membri del comitato d’indirizzo: quali sono le caratteristiche richieste ai giovani laureati per diventar parte e crescere nella vostra organizzazione.

La dott.ssa Schoeneborn ritiene che siano importanti le seguenti caratteristiche: curiosità, capacità di adattamento, abilità analitiche e comunicative.

Il dott. De Munck afferma che è importante la precisione, capacità di ascoltare e comunicare in modo corretto e umiltà.

Il dott. Silvestrini ritiene che sia importante avere un mindset improntato alla crescita mentre il dott. Costello afferma che, nel suo caso, è importante prevedere un'ondata di pensionamento nel settore pubblico che potrebbe aprire qualche possibilità per i giovani laureati.

Il prof. Homberg decide di porre un ulteriore quesito riguardante le aspettative che i membri del comitato d'indirizzo hanno rispetto agli studenti dottorati in comparazione con quelli laureati.

Il dott. De Munck afferma che i dottorati rappresentano degli specialisti che possono aiutare l'organizzazione nel lungo termine. Al contrario, i laureati rappresentano delle risorse che possono essere plasmate maggiormente a seconda delle esigenze dell'azienda.

La dott.ssa Schoeneborn afferma che i dottorati non sono così richiesti nel segmento commerciale ma ritiene che l'abilità di apprendimento sia fondamentale nelle scelte strategiche. Il dott. Silvestrini dichiara che raramente vengono assunti dottorati per via di un disallineamento tra le aspettative e quanto offerto dall'organizzazione.

Il dott. Costello afferma che i dottorati rappresentano una risorsa fondamentale in funzione delle loro spiccate capacità analitiche.

Il prof. Homberg ringrazia i partecipanti per le preziose risposte e chiede 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 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. Suggerimenti.

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 Comitato d'Indirizzo 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).

Dall'analisi dei risultati del questionario e dall'incontro si desume che:

- emergono con chiarezza gli aspetti culturali, scientifici e professionalizzanti del Corso di Laurea?

Il questionario rivela che gli aspetti culturali, scientifici e professionalizzanti del corso di laurea emergano con chiarezza. Una riflessione che emerge da alcuni commenti inseriti in fase di compilazione del questionario è che nel corso di studi si tende ad adottare un approccio più generalista rispetto alle diverse aree disciplinari e che c'è, all'opposto, una tendenza da parte degli studenti a voler occupare specifiche posizioni lavorative una volta laureati. Questo trade off richiede un bilanciamento che può essere conseguito solamente attraverso la formazione di abilità trasversali.

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

Sì, il questionario indica che esiste un ottimo bilanciamento tra le diverse aree disciplinari. Inoltre, dai risultati del questionario emerge che l'area di conoscenza relativa alla gestione d'impresa (business/management) sia la più rilevante in assoluto. Altro aspetto da non trascurare è che le conoscenze relativamente agli strumenti di statistica risultano essere più importanti rispetto a quelle di tipo economico. Inoltre, il questionario rivela che è tanto importante la conoscenza quanto l'applicazione delle diverse tecniche apprese durante il corso di studi.

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

Sì. C'è inoltre un generale accordo sul fatto che le posizioni lavorative per le quali il programma forma gli studenti siano molto rilevanti per il futuro delle organizzazioni. In fase di compilazione del questionario vengono anche proposti suggerimenti per ruoli professionali che probabilmente acquisiranno importanza nel corso dei prossimi anni come:

- Data manager;
- Data scientist;
- Analisti dell'Artificial Intelligence, da un punto di vista prettamente economico e non ingegneristico.

Dai risultati del questionario si rileva che c'è una crescente importanza da parte delle imprese delle cosiddette soft skills tra cui:

- Capacità di ascolto e capacità verbali;
- Curiosità;
- Flessibilità e abilità di lavorare su più progetti/task contemporaneamente;
- Abilità di lavorare in team;
- Propensione ad interagire con le nuove tecnologie.

Da tutto ciò emerge la necessità da parte dell'università di saper anticipare le richieste del mercato del lavoro. Il time-to-market per uno studente in prossimità della laurea è molto breve e l'università deve essere in grado di fornire le giuste competenze per permettere a quest'ultimo di entrare nel mercato del lavoro pronto e senza timori.

La capacità di saper anticipare il mercato si riscontra anche nel fatto che la società continua a cambiare rapidamente, con crescente incertezza. L'università deve essere quindi in grado di formare studenti che siano capaci di gestire risultati imprevisti e combinare il metodo con l'agilità, entrambe competenze chiave e sempre più rilevanti nella società moderna.

Non essendoci altro da discutere il prof. Homberg ringrazia i membri per aver accettato di far parte del Comitato di indirizzo e aver partecipato all'incontro, ricorda loro di essere a disposizione per ogni ulteriore chiarimento o approfondimento e augura un proficuo lavoro. L'incontro si conclude alle 18.12.

Default Report

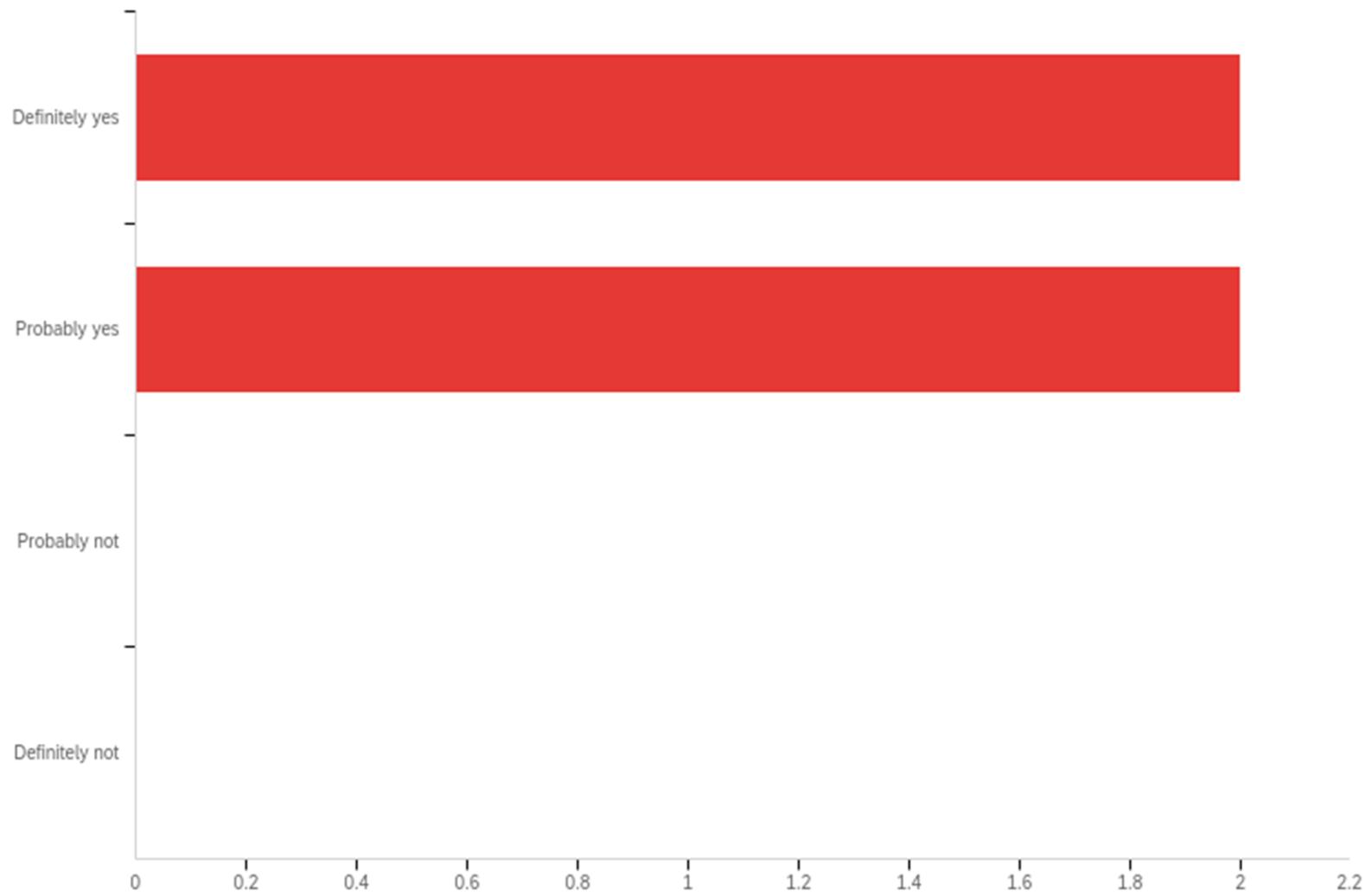
Board of Practitioners - Comitato di Indirizzo

October 23rd 2020, 6:22 am MDT

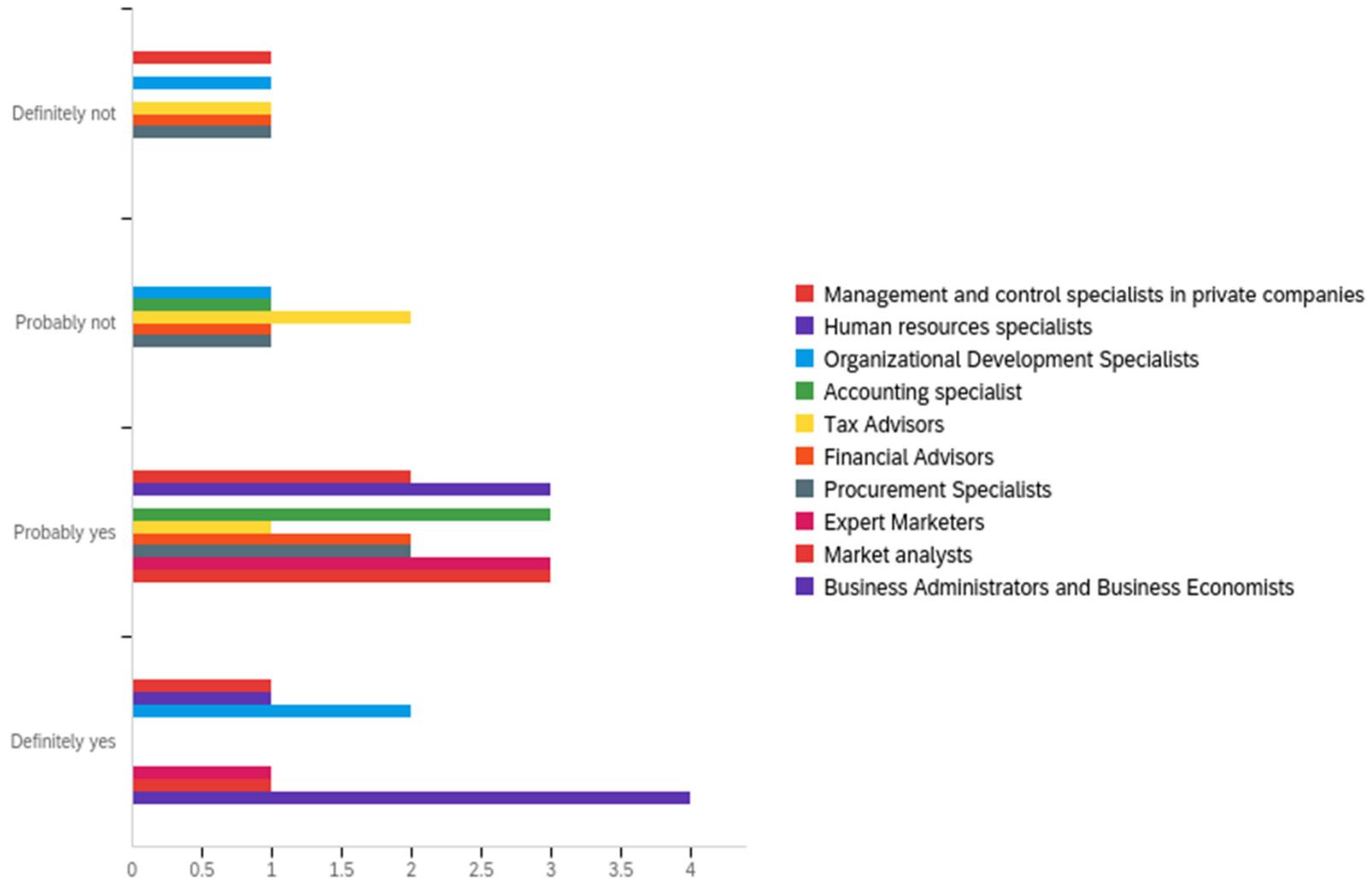
resp_det - Gender

Citizenship 1	Gender	Citizenship 2 (if applicable)	Employer
Dutch	M		Ferrari
USA	F		Department of Defense
Italian	M	united states	spotify
German	F		Pandora A/S

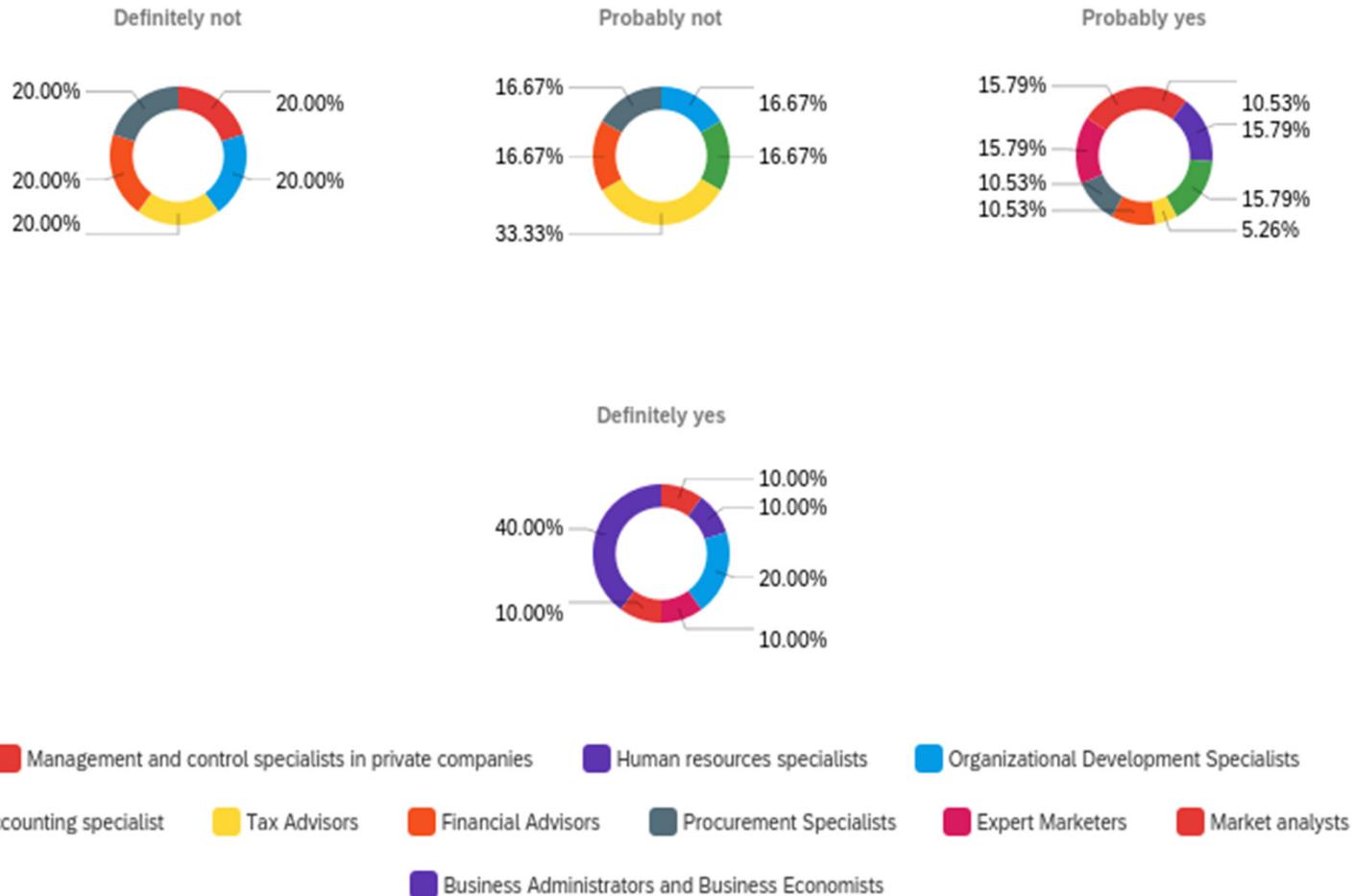
comm_aim - Do you think that the name of the program clearly communicates the aims of the program?



jobs_repr - Do you think that the jobs that the program aims to train for correspond to the needs of the sector/professional/productive field that your organization represents?



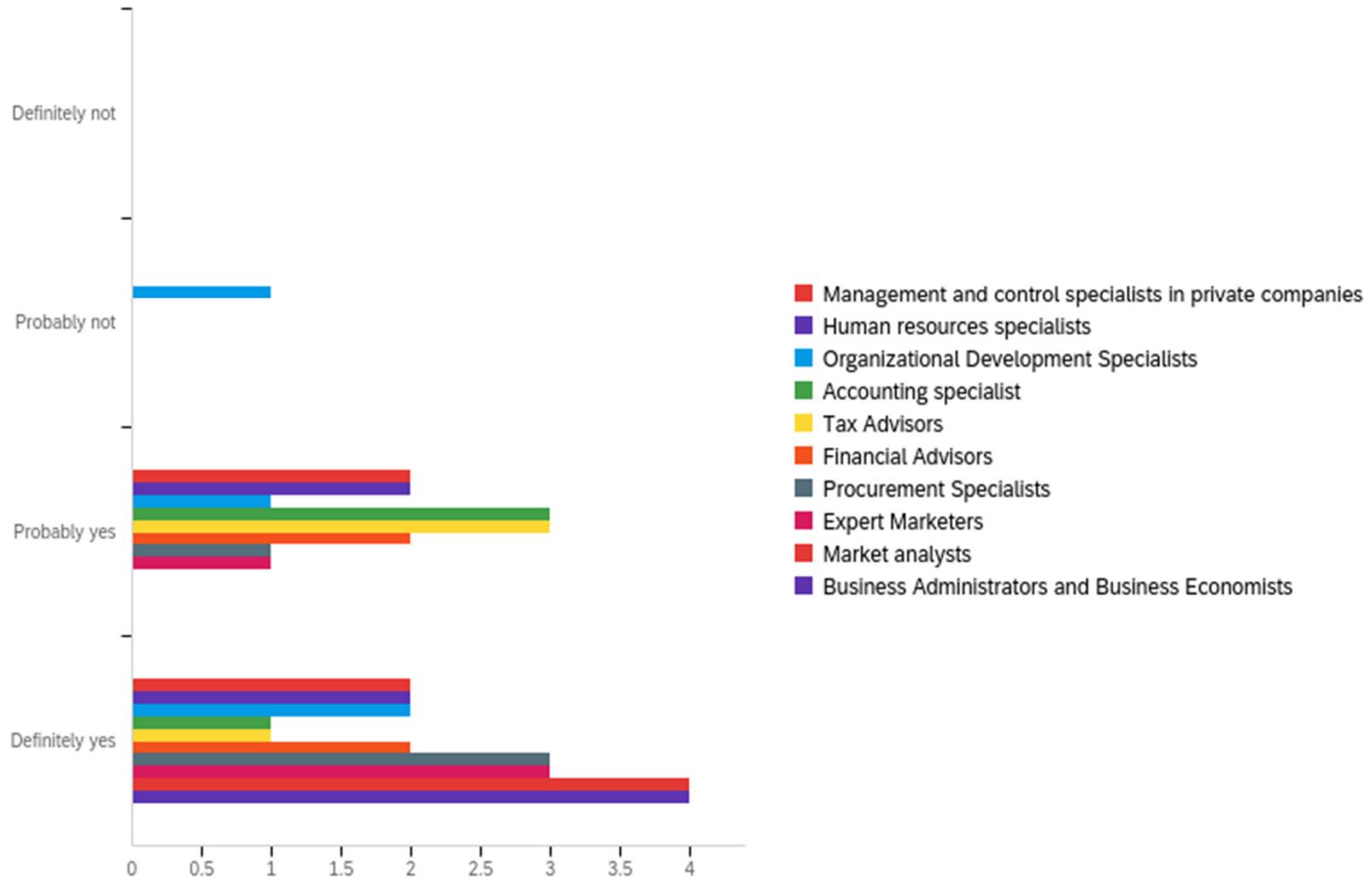
jobs_repr - Do you think that the jobs that the program aims to train for correspond to the needs of the sector/professional/productive field that your organization represents?



jobs_repr - Do you think that the jobs that the program aims to train for correspond to the needs of the sector/professional/productive field that your organization represents?



jobs_future - Do you think that the jobs that the program targets would be still required in the job market in the next five years?



jobs_add - Are there any job roles that should be added to the proposal?

#	Answer	%	Count
0	No	50.00%	2
1	Yes	50.00%	2
	Total	100%	4

You answered yes in response to whether there are any other jobs that should be added - please list them here:

data management / data scientists, CRM experts, AI artificial intelligence analysis (from economics, not engineering point of view), futurologists

data scientist

demonstrate - **Re."Knowledge & Understanding": This item refers to the ability to demonstrate knowledge and understanding acquired during Bachelor studies. Ability to use, extend and expand this knowledge and thus being able to develop.** Ability to apply original ideas for problem solving and in research contexts. In parentheses you find the courses students have to take in each area. Only for the area "Business & Management, we list the courses here, as is the majority: ADVANCED CORPORATE FINANCE, ADVANCED MARKETING MANAGEMENT, BUSINESS MODELING AND PLANNING, COMPARATIVE CORPORATE GOVERNANCE, CORPORATE STRATEGY, CREATIVE INDUSTRIES AND BUSINESS MODEL INNOVATION, ENTREPRENEURSHIP AND VENTURE CAPITAL, FASHION MANAGEMENT, FINANCIAL REPORTING AND PERFORMANCE MEASUREMENT, INTERNATIONAL BUSINESS, INTERNATIONAL FINANCE, INTERNATIONAL HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, INTERNATIONAL OPERATIONS AND SUPPLY CHAIN, LUXURY MANAGEMENT, MANAGEMENT AND GOVERNANCE OF FAMILY FIRMS, MANAGEMENT OF INNOVATION, ORGANIZATIONAL DESIGN, ORGANIZING INNOVATION, RETAIL AND SERVICE EXPERIENCE MARKETING, TOURISM MANAGEMENT

In your experience, with respect to "knowledge and understanding" how much does each area count for working in your Organization?

Business & Management (see list of courses above)



Economics (INTERNATIONAL ECONOMICS; MANAGERIAL DECISION MAKING)



Law (INTELLECTUAL PROPERTY RIGHTS; MARKETS, REGULATION AND LAW)

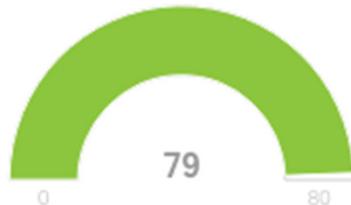


Statistics & Mathematics (QUANTITATIVE METHODS FOR MANAGEMENT)



apply - Re. "**Ability to apply knowledge and understanding**": This item refers to the ability to apply knowledge, ability to understand and ability to solve problems on new or unfamiliar issues, inserted in wider (or interdisciplinary) contexts connected to one's field of study. **In your experience, with respect to "ability to apply knowledge and understanding" how much does each area count for working in your Organization?**

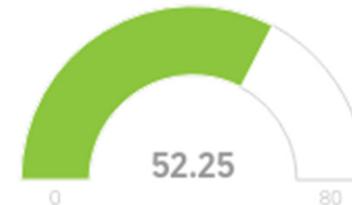
Business & Management (previously displayed list of courses, e.g. Organization Design, Int. HRM; Adv. Corp. Finance)



Economics (INTERNATIONAL ECONOMICS; MANAGERIAL DECISION MAKING)



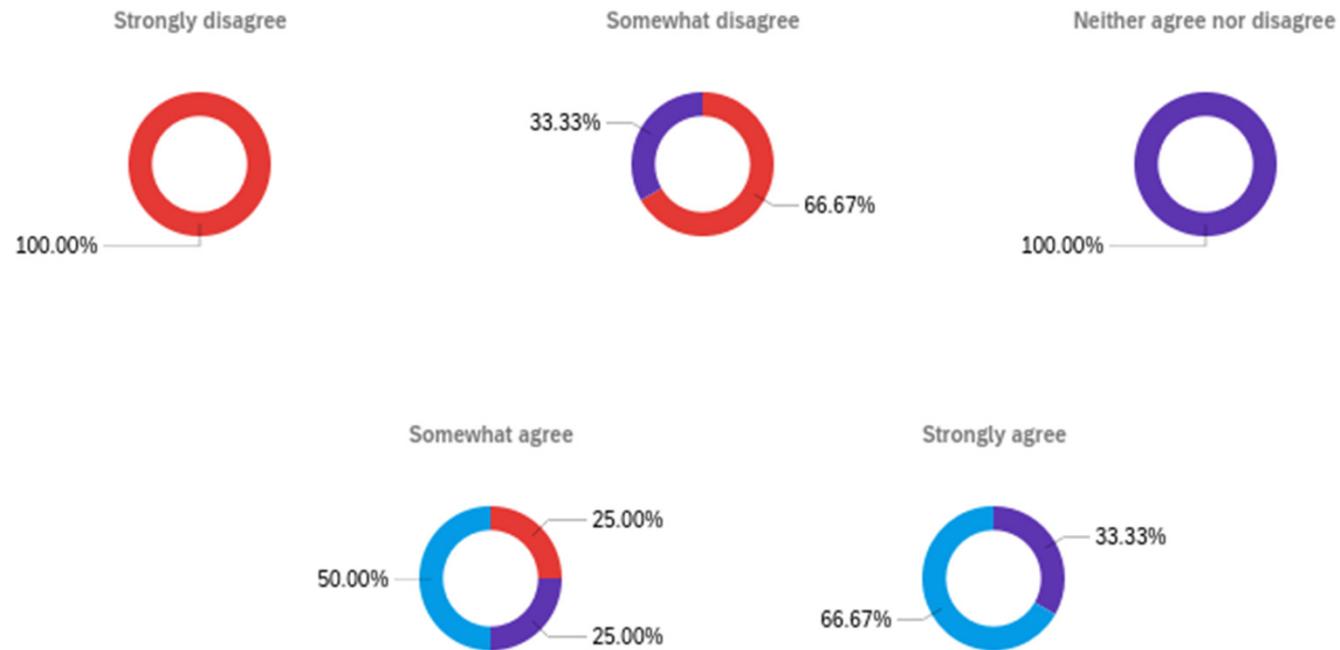
Law (INTELLECTUAL PROPERTY RIGHTS; MARKETS, REGULATION AND LAW)



Statistics & Mathematics (QUANTITATIVE METHODS FOR MANAGEMENT)



jun_pres - Please indicate to what extent you agree with the statements below:



- Junior recruits entering your organization have sufficiently developed decision making skills.
- Junior recruits entering your organization have sufficiently developed communication skills.
- Junior recruits entering your organization have sufficiently developed learning skills.

domains - The following statements refer to application of knowledge domains present in your recruits. Please evaluate the competencies listed below by indicating your extent of agreement:

Strongly disagree

NO DATA

Somewhat disagree



Neither agree nor disagree



Somewhat agree



Strongly agree



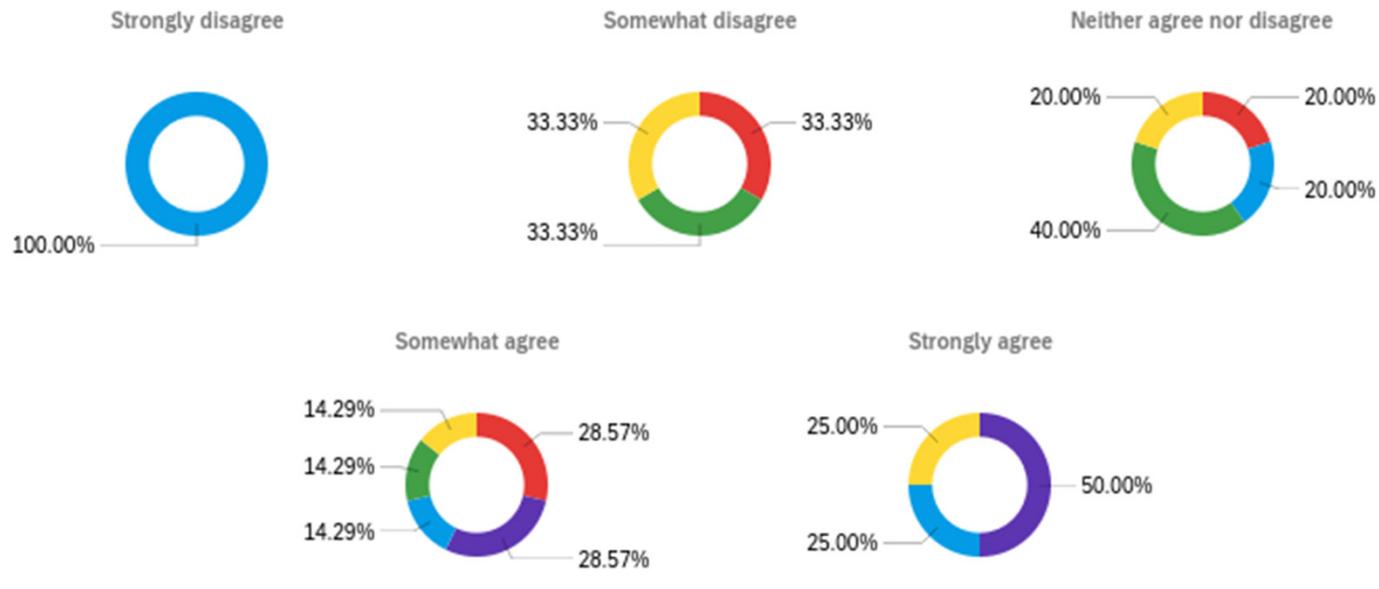
■ Junior recruits entering your organization have sufficiently developed literacy skills.

■ Junior recruits entering your organization can adequately communicate in more than one single language.

■ Junior recruits entering your organization have sufficiently developed mathematical competencies.

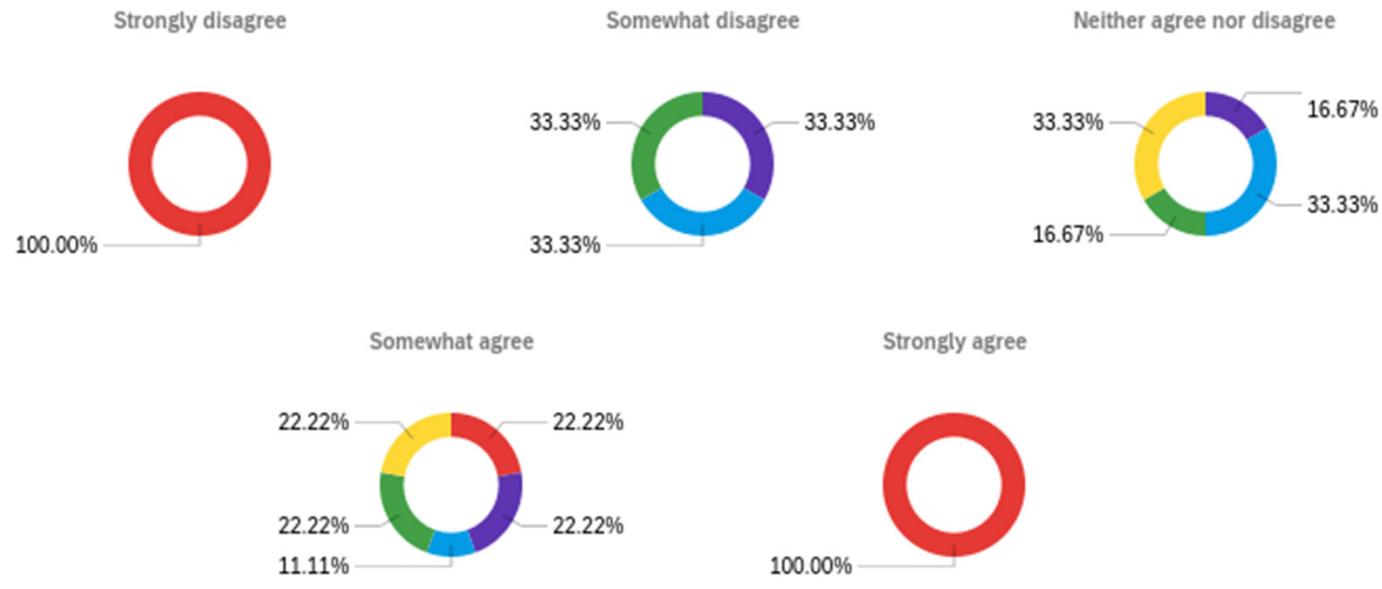
■ Junior recruits entering your organizations have sufficiently developed digital competencies, e.g. with respect to information and data literacy.

digit - The following statements refer to domains of digital literacy present in your recruits. Please evaluate the competencies listed below by indicating your extent of agreement:



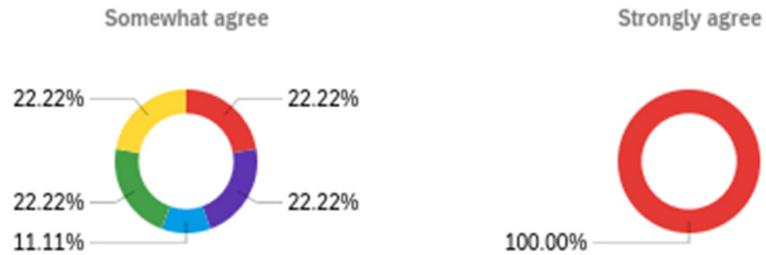
- Junior recruits entering your organizations have sufficiently developed digital competencies, e.g. with respect to information and data literacy.
- Junior recruits entering your organizations have sufficiently developed digital communication skills, i.e. with respect to communicating, sharing and collaborating with work related pieces of information.
- Junior recruits entering your organization can create quality digital content, i.e. coding, advanced spreadsheet usage.
- Junior recruits entering your organization have sufficiently developed skills referring to issues related to data security, i.e. privacy, data protection and digital well-being.
- Junior recruits entering your organization are able to creatively use technology for problem solving.

att - Please indicate the extent to which you agree with the following statements. Your recruits...



- ...display entrepreneurial spirit
- ...are able to make informed choices from several alternatives
- ...are able to develop specific goals and plans to prioritise, organise, and accomplish work
- ...generate new ideas or combine existing ones to develop innovative, novel solutions
- ...plan the time sequence of events, programmes and activities, as well as the work of others.

att - Please indicate the extent to which you agree with the following statements. Your recruits...



- ...display entrepreneurial spirit
- ...are able to make informed choices from several alternatives
- ...are able to develop specific goals and plans to prioritise, organise, and accomplish work
- ...generate new ideas or combine existing ones to develop innovative, novel solutions
- ...plan the time sequence of events, programmes and activities, as well as the work of others.

forgot - Other skills we have forgotten and you see regularly in your recruits...

Other skills we have forgotten and you see regularly in your recruits...

listening skills, curiosity, asking questions, (to some extent) patience, multi-tasking skills, team work (align, disagree in order to produce a stronger output)

Willingness to interact with new technology ie augmented reality.

sug - Any final suggestions....

Any final suggestions....

daring to anticipate, as the time-to-market from tuition at university to a graduate ready to enter the job market is a number of years. As society is changing rapidly, with growing uncertainty, the ability to manage unexpected outcomes / managing in flux / combining method with agility will be key