



## **Report del Comitato d'indirizzo del Corso di Studi di Management del 30 novembre 2020**

Il giorno 30 novembre 2020 alle ore 17.15, a seguito di regolare convocazione, si è riunito in via telematica a causa dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, il Comitato d'indirizzo del Corso di Studi in Management della Luiss Libera Università Internazionale degli Studi Sociali Guido Carli.

Sono intervenuti:

- Prof. Fabian Homberg (Direttore del CdS)
- Dott. Andrea Silvestrini (Head of Operations, Spotify)
- Dott. Dennis De Munck (Head of Employer Branding and University partnerships, Ferrari)
- Dott.ssa Joyce Costello (Head of Public Affairs, Joint Multinational Readiness Center, US Army)
- Dr. Roberto Urbani (Rappresentante degli studenti del Dottorato di Ricerca Management)
- Dr. Luigi Nasta (Program Manager)

Sono inoltre presenti Alice Valentino, Responsabile Quality Assurance, la dr. Allegra Santilli del Career Services e la dr.ssa Maria Vittoria Adelman referente amministrativo del Dipartimento.

Il primo punto della discussione riguarda l'analisi e la discussione dei risultati dell'attività di monitoraggio.

Il prof. Homberg illustra i risultati dell'attività di ricerca e, nello specifico, segnala che c'è stato un aumento nel gradimento dell'esperienza Luiss da parte degli studenti pari a più del 10%. Spiega che questo incremento è calcolato su tutto l'Ateneo ma che riflette, in parte, i miglioramenti apportati al corso di studi.

Il dott. Silvestrini chiede quali sono stati i principali key drivers che hanno guidato questa crescita.

Il prof. Homberg replica che, tra i punti di forza, ci sono:

- Miglioramento nell'erogazione dell'attività didattica;
- Attività extra-curricolari offerte agli studenti;
- Servizio offerto dal career service che, nel corso degli anni, ha aumentato il numero di iniziative offerte oltre ad aver migliorato quelle già presenti.



Il prof. Homberg illustra quindi quali sono i principali punti di forza e di debolezza dell'Ateneo secondo gli studenti. Tra i punti di debolezza troviamo:

- Attività formativa fortemente legata alla teoria;
- Placement/internship offerti;
- Difficoltà nel trovare un lavoro;
- Ambiente fortemente competitivo;
- Grado di internazionalizzazione dell'ateneo.

Il prof. Homberg spiega che, per far fronte al primo dei punti di questa lista, l'Ateneo sta lavorando su un modello didattico innovativo che dovrebbe portare all'erogazione di una formazione sempre più legata all'analisi di casi studio, attività di problem solving e similari e sempre meno alla teoria. Sul secondo elemento, invece, gli studenti riescono a completare il loro corso di studi anche attraverso attività sostitutive del tirocinio come, ad esempio, lo svolgimento dei project work.

Tra i punti di forza, troviamo in ordine crescente:

- Qualità della didattica;
- Network dell'Ateneo;
- Offerta formativa;
- Organizzazione dell'Ateneo;
- Contatto diretto con i docenti.

Il dott. De Munck chiede se questi dati sono riferiti ad una situazione pre o post Covid-19.

Il prof. Homberg spiega che si tratta di dati che non tengono in considerazione la diffusione della pandemia.

Il dott. De Munck si aspetta, quindi, un peggioramento di questi valori il prossimo anno quando l'analisi verrà ripetuta nuovamente. Inoltre, secondo lui, andrebbe svolta un'attività di ricerca che tenga in considerazione anche il settore in cui è impiegato il laureato Luiss. Questo perché, secondo il suo punto di vista, la diffusione della pandemia ha avuto un impatto solo su alcuni settori ma non ha danneggiato altri.

Il dott. Silvestrini così come la dott.ssa Costello si trovano d'accordo con questa affermazione e riportano i loro esempi, rispettivamente il settore dell'audio streaming e quello pubblico.

Il prof. Homberg chiede se c'è stata una diversa tendenza sulle application per le aziende per cui gli ospiti lavorano.

Il dott. Silvestrini risponde che, negli Stati Uniti, molte persone impiegate in settori devastati dalla diffusione della pandemia hanno spostato la loro attenzione verso industry differenti.

Il dott. De Munck racconta che c'è stato un aumento di application per i graduation program offerti da Ferrari. Tendenzialmente rivolti a studenti di ingegneria e di marketing, secondo lui c'è stato un

aumento delle domande di circa il 40/50%. Questo è dovuto al fatto che numerosi laureati non hanno trovato un tirocinio e quindi provano ad inviare il loro CV anche per quelle posizioni/programmi per cui effettivamente non hanno un grande interesse.

Secondo la dott.ssa Costello, il settore pubblico non ha visto modificare il numero medio di application e afferma che, almeno in Italia, non sembra esserci un grande interesse da parte degli studenti laureati a trovare un impiego in questa industry.

Altra osservazione condivisa da tutti gli ospiti è che la diffusione della pandemia ha ridotto l'interesse a viaggiare per motivi legati alla sicurezza. Questo significa che, almeno nel breve periodo, i laureati saranno maggiormente interessati a trovare opportunità locali piuttosto che globali.

Il prof. Homberg mostra altri risultati dell'attività di monitoraggio e sottolinea la risposta data dagli studenti alla domanda sul rapporto con il docente durante la scrittura della tesi. Il 42%, infatti, dichiara di non aver avuto contatti regolari e tempestivi con il suo supervisore.

Secondo la dott.ssa Costello è interessante capire cosa gli studenti intendono per contatto regolare e tempestivo. Infatti, secondo lei, la percezione dello studente del tempo è diversa da quella del docente. Ad ogni modo, tutti gli ospiti concordano sul fatto che è necessario organizzare il rapporto docente/studente anche alla luce di quello che avviene in ambito aziendale e che presto il laureato si troverà a sperimentare. Sarebbe infatti utile per lo studente ricevere due/tre feedback in un intervallo di tempo definito ma è altrettanto giusto responsabilizzarlo nel lavoro da svolgere.

Il prof. Homberg chiede quanta importanza viene attribuita alla tesi in fase di selezione degli studenti.

Il dott. Silvestrini afferma che la tesi non è importante mentre il dott. De Munck che lo è solo se sviluppata nell'ambito di un tirocinio già svolto con l'azienda.

Il secondo punto della riunione riguarda l'analisi delle risposte fornite dai tutor aziendali rispetto alle attività di tirocinio svolte dagli studenti.

Gli aspetti più importanti sono:

- Abilità di risolvere un problema di business in modo creativo;
- Abilità di identificare un'idea originale in modo creativo.

Il prof. Homberg chiede un commento ai suoi ospiti.

Secondo il dott. Silvestrini, negli USA, vista anche la durata del tirocinio pari a tre mesi, non ci si aspetta da uno stagista di risolvere un problema di business. Questo è dovuto anche alla difficoltà di non conoscere il contesto organizzativo. Ritiene che lo stagista dovrebbe essere in grado di comprendere cosa l'organizzazione fa e come opera così da allinearsi ad essa nel più breve tempo possibile.



Secondo il dott. De Munck, invece, i primi tre mesi di stage richiedono competenze più analitiche mentre, nella seconda fase, si può essere più creativi ma sempre nei limiti del contesto organizzativo in cui si opera.

Terzo ed ultimo punto della riunione è l'aggiornamento sui ranking.

Il prof. Homberg illustra le principali debolezze dell'Ateneo che sono:

- L'indicatore "Aims Achieved" pari solo all'86%;
- L'indicatore "Employes at 3 months" dove la Luiss si colloca al 73° posto;
- L'indicatore "international course experience" dove la Luiss si colloca al 47° posto.

Secondo il dott. De Munck è difficile per l'Ateneo scalare questa classifica soprattutto in riferimento al secondo indicatore. Infatti, secondo lui, il contesto lavorativo nazionale è più complicato di altri Paesi e quindi può effettivamente accadere che gli studenti non trovino lavoro entro tre mesi dalla laurea.

La dott.ssa Costello chiede al prof. Homberg quali iniziative sono state implementate per migliorare questa condizione ed egli racconta delle attività svolte anche durante la diffusione della pandemia (Virtual Internship, ad esempio).

Il prof. Homberg chiede se ci sono ulteriori commenti o osservazioni.

Non essendoci ulteriori commenti, il prof. ringrazia tutti per la partecipazione e pone fine all'incontro.

La riunione si conclude alle 18.00.