



# Economia aziendale 1

## Lezione 2

### Risorse

#### Cos'è una risorsa

Ogni attività umana necessita di risorse per svilupparsi. Ma cos'è una risorsa?

Dal punto di vista semantico, la parola risorsa significa **“mezzo con cui si soddisfa un bisogno, una necessità”** oppure **“mezzo disponibile; ciò che costituisce fonte di ricchezza”** (Garzanti, 2018).

Una risorsa è quindi una **sostanza**, dell'**energia**, una **forza** che trasformata **produce ricchezza o valore**.

#### Categorie di risorse

Al fine di poterle gestire al meglio, le risorse vengono categorizzate in quattro gruppi principali, ovvero le risorse:

- materiali;
- immateriali;
- finanziarie e
- umane.

## Le risorse materiali

Sono risorse **concrete, fisiche** che permettono in modo diretto o indiretto di raggiungere un obiettivo.

Possiamo annoverare tra le risorse materiali (a titolo di esempio e non esaustivo):

- gli edifici;
- il mobilio;
- i macchinari;
- gli attrezzi;
- i componenti;
- gli equipaggiamenti, ecc.

La storia (ma purtroppo anche la cronaca) è costellata da guerre condotte per la conquista di risorse e della ricchezza che esse portano.

Le principali risorse materiali vengono **scambiate in strutture d'incontro di domanda e offerta chiamate mercati**.

Originariamente il mercato era quel luogo in cui chi aveva risorse in eccesso le metteva a disposizione di chi ne aveva bisogno contrattando il prezzo del bene (il **prezzo** è determinato dalla capacità e volontà del compratore di far fronte alla richiesta del venditore di un corrispettivo sufficiente affinché il lavoro svolto per la realizzazione del bene sia compensato).

Oggi il principio del mercato è rimasto sostanzialmente lo stesso ma la fisicità del luogo dello scambio è stato sostituito dalla virtualità che permette lo scambio di merci e di moneta anche a grandi distanze.

## Le risorse immateriali (o intangibili)

Contrariamente a quanto visto sopra, le risorse immateriali **non hanno** una loro **fisicità** e normalmente è **difficile dare loro un valore preciso**.

Tra le risorse intangibili, le principali sono (a titolo di esempio e non esaustivo):

- i marchi;
- le competenze;
- l'immagine aziendale (reputazione);
- le relazioni;

- i brevetti;
- i diritti esclusivi, ecc.

Spesso questi valori si condensano nel marchio dell'azienda il quale racchiude molti degli elementi indicati sopra in una forma grafica. Il **marchio** serve da **rappresentazione dei valori** dell'azienda e la identifica in modo inequivocabile.

Diversamente da quanto accade per le risorse materiali, le risorse intangibili sono difficili da contrattare e scambiare perché **intrinsecamente legate alle persone** che formano un'azienda.

## Le risorse finanziarie

Le risorse finanziarie rappresentano una **versione ibrida delle risorse** viste finora: la partecipazione di un'altra azienda **non è fisica ma fa riferimento ad una risorsa fisica**. Essere azionisti di un'azienda non significa essere direttamente proprietari dei suoi macchinari ma il valore della partecipazione tiene conto del valore delle risorse fisiche dell'azienda partecipata.

Spesso la partecipazione finanziaria ad un'altra azienda ha lo **scopo strategico di accedere alle risorse** (sia materiali che immateriali) della partecipata senza la necessità di un'acquisizione diretta. La partecipazione finanziaria ha inoltre il vantaggio di essere più **flessibile** dell'acquisizione diretta delle risorse (una volta terminato il fattore stimolante della partecipazione, la stessa può essere ceduta senza conseguenze particolari per entrambe le entità).

## Le risorse umane

Le risorse viste sino a questo punto hanno un carattere economico passivo: per poter creare valore e ricchezza devono essere trasformate o gestite.

Proprio per questo motivo le risorse umane assurgono al ruolo di **risorsa decisiva** per la riuscita di qualsiasi attività umana. **Sono le risorse umane a gestire e trasformare le altre risorse allo scopo di creare valore e ricchezza** per gli imprenditori e per la società.

Al fine di stimolare le risorse umane e dare loro la possibilità di esprimere il massimo potenziale (cosa che certamente ha un vantaggio per l'azienda ma che risulta essere vitale anche per la collaboratrice e il collaboratore stessi), è necessario gestire al meglio una serie di temi estremamente importanti.

In primo luogo è necessario che la **selezione** del personale avvenga in modo **coerente con la visione dell'azienda e con i valori** espressi da vision e mission. Solo chi condivide i valori dell'azienda sarà in grado di esprimere il massimo potenziale con entusiasmo.

Per questo motivo è necessario che l'azienda provveda consapevolmente a creare una cultura aziendale **motivante** che permetta a tutti di dare il meglio in un ambiente stimolante e di costante scambio (**teamwork**). In questo modo l'azienda avrà la possibilità di crescere e creare ulteriore valore a lungo termine.

## Bibliografia

- Garzanti Linguistica (2018) *Ricerca*, available from:  
<https://www.garzantilinguistica.it/ricerca/?q=risorsa> [accessed on August, 30<sup>th</sup>, 2018 at 08:15]