

NUOVA EDIZIONE



MARZO 2010

Harvard Business Review

OPINIONI

Quei banchieri troppo
arroganti, di Joseph Stiglitz
Pensate fuori dal coro
di Rosabeth Moss Kanter

GRANDI IDEE

Creare un mercato
dei capitali per l'innovazione
Nathan Myhrvold

CRISIS MANAGEMENT

Come reagire efficacemente
agli scandali
Alice M. Tybut

MARKETING

Il feedback continuo
dei clienti che migliora
le vendite

Rob Markey, Fred Reichheld e Andreas
Dullweber

 **ITALIA**

SPECIALE

CHE FARE SE LA RIPRESA ECONOMICA È TROPPO LENTA?

DATE PIU' POTENZA

ALLA VOSTRA AZIENDA

Articoli di Pankaj Ghemawat / Ranjay Gulati, Nitin Nohria e Franz Wohlgezogen / Donald Sull



€ 13,50

Strategi^{qs} EDIZIONI

L'organizzazione in un mondo che cambia

di Enrico Sassoon

“Una guida alla gestione dell’innovazione e del cambiamento nelle organizzazioni complesse”. Così esposto, l’oggetto del libro di Federico Butera *Il cambiamento organizzativo* (Laterza, 2009) consente già di capire la ricchezza di percorso e di obiettivi che costituiscono uno sforzo intellettuale – e, diciamo subito, ben riuscito – che corona decenni di lavoro serio e qualitativo nello studio delle organizzazioni.

L’organizzazione è certo una scienza sociale che definisce i processi e le strutture di aggregazione di persone nei vari ambiti dell’attività umana. Ma al suo interno comprende forti elementi di razionalità più caratteristici delle scienze fisiche che di quelle sociali. L’intersezione tra le due ha dato origine nel tempo a quelle che oggi molti giudicano delle inammissibili forzature autoritarie delle organizzazioni scientificamente concepite, ma che hanno invece costituito l’equivalente nel campo della gestione d’impresa di chiare tendenze filosofiche, sociali e persino biologiche improntate all’applicazione della razionalità scientifica agli ambiti più svariati.

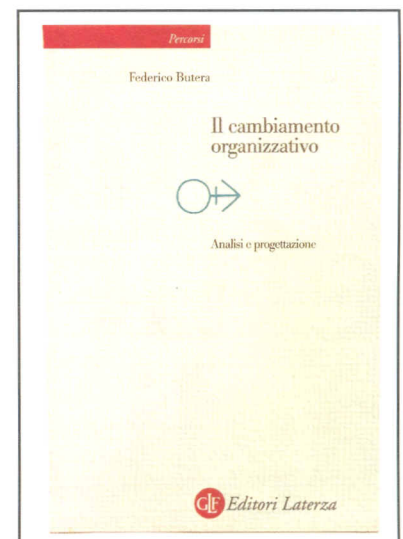
Insomma, la scienza organizzativa procede di pari passo con l’evoluzione del pensiero e della società. Così, se oggi i termini fortemente utilizzati sono quelli di rete e di comunità, magari anche informale, cento anni fa prevalevano quelli di gerarchia, metodo ed efficienza.

Il libro di Butera ripercorre, dunque, non solo la storia dell’organizzazione degli ultimi cento anni, dal taylor-fordismo alle reti d’impresa, ma anche la storia dell’economia industriale nel periodo storico della sua massima espansione e la storia del pensiero politico-sociale che ne ha accompagnato la trasformazione in senso crescentemente partecipativo e distribuito. Il volume descrive analiticamente l’approccio organizzativo nato nella grande impresa industriale di inizio Novecento e ne spiega in modo chiaro e comprensibile (è un libro che Butera, in quanto docente universitario oltre che consulente d’impresa, ha realizzato avendo in mente soprattutto studiosi e studenti) gli elementi costitutivi e le logiche sottostanti di funzionamento. Giustamente, l’autore tende a sottolineare non solo le motivazioni storiche che hanno determinato quell’approccio, ma anche i colossali risultati che ne sono scaturiti in termini di produttività ed efficienza, base razionale per il benessere scaturito dalla grande organizzazione industriale del Novecento.

La seconda parte dell’opera segna però, in modo netto, il periodo storico della crisi del modello taylorista e fordista, che avviene certo per motivi legati all’evoluzione sociale e politica del tempo (la frattura è databile ai primi anni Ottanta), ma anche e soprattutto per i limiti chiarissimi di quel modello in termini di rigidità e fondamentale anti-economicità in un mondo in rapido cambiamento.

Non si tratta, chiaramente, di ricordare solo i cambiamenti culturali che sono intervenuti in tutto il mondo a partire dagli anni Settanta, ma altresì il nuovo modo di lavorare all’interno delle organizzazioni industriali che si basa su una crescente consapevolezza e cultura degli individui. Il passaggio dal “castello” (l’organizzazione gerarchica) alla “rete” (l’organizzazione distribuita) è diretta conseguenza dell’avvento dell’era dell’informazione e dei lavoratori della conoscenza, potentemente scatenata e poi supportata dalla prodigiosa forza e pervasività delle tecnologie informatiche e di telecomunicazione.

Attraverso una minuziosa esposizione delle caratteristiche non solo dell’impresa a rete, ma delle reti d’impresa nelle diverse configurazioni assunte (e in Italia questo sviluppo è stato particolarmente evidente), Butera definisce con precisione quello che è stato uno sviluppo necessario delle forme di organizzazione per corrispondere all’evoluzione dell’economia e della società nell’era dell’innovazione esplosiva e del cambiamento tecnologico accelerato. Un libro, dunque, chiaro ed esaustivo non solo per coloro che sono professionalmente connessi con le tematiche dell’organizzazione d’impresa, ma anche per tutti coloro che vogliono approfondire la conoscenza di uno sviluppo fondamentale delle caratteristiche delle organizzazioni imprenditoriali nel quadro del più generale mutamento della società nel tempo.



IL LIBRO

Federico Butera, *Il cambiamento organizzativo*, Laterza, Bari 2009. Pagine 180, prezzo € 20,00.