

# La classe non è acqua

## Titolo

La classe non è acqua

## Autore

Maurizio Tarquini & Vito Volpe

## Editore

Castelvecchi Editore

## Anno

2006

## Prezzo

€ 9,00

## Sito web dell'editore

[www.castelvecchieditore.com](http://www.castelvecchieditore.com)

## ISBN

88-7615-165-6

## Nota

Si parla moltissimo di cambiamento, di società della conoscenza, di economia postindustriale. Tuttavia sappiamo che il cambiamento richiede anzitutto un approccio culturale alla novità, alla complessità, all'innovazione. Tutto questo richiede tempo eppure la società dell'informazione, le tecnologie di comunicazione, internet, richiedono di essere sempre più veloci.

Attori, ma anche autori del cambiamento sono i manager, coloro che per primi devono ridefinirsi per dare il contributo di accelerazione alle organizzazioni che presiedono e presidiano. Ma come deve essere il manager del postindustriale?

Quali doti, quali competenze, quali valori deve possedere e dove può formarsi?

A questi interrogativi cerca di dare linee di risposta e di riflessione il breve libro di Tarquini e Volpe che con una quantità innumerevole di stimoli ci presentano l'inadeguatezza del manager "lupo solitario", capitano coraggioso a cui i collaboratori devono - ed offrono - devotamente le loro vite.

Il profilo del nuovo manager che la complessità e la transizione richiedono è invece quello di un nuovo anticonformismo, aperto alle culture altre e fautore di dialogo, perché è nel dialogo che si fonda la relazione centrale dell'agire sociale, politico ed organizzativo.

Un libro dunque pensato per i manager e, più in generale per chi si occupa, da vari punti di vista, di management.

Utilissimo a chi è in cerca di nuovi approcci alla formazione dei ruoli di vertice anche nelle organizzazioni di terzo settore.

## Notizie sugli autori

### Maurizio Tarquini

Statistico metodologo da molti anni prestatato al management ha prestato lavoro in grandi gruppi industriali, sistemi associativi e in alcune Università.

### Vito Volpe

Ha approfondito il suo studio e la sua ricerca nell'ambito della psicosociologia, in particolare affrontando i processi e la fenomenologia dei gruppi nell'organizzazione

## Pagine scelte

### La complessità (pag.40)

«Tuttavia, la marcia della cultura della complessità non si arresta, perché le risposte semplificatorie deludono e lasciano più soli e impotenti. Dobbiamo imparare dunque a utilizzare il «di più» che la società complessa via via ci offre come condizione più realistica e più sicura, anche se ci costringe a una fatica cognitiva ed emotiva più grande. Allo stesso modo, bisogna fare molta attenzione a non demonizzare le istanze che accompagnano il bisogno di semplificazione.»

### L'organizzazione (pag. 52)

«L'organizzazione è contemporaneamente artefatto - pianificato, progettato, costruito - per realizzare determinati output in modo razionale ed economico, e comunità di soggetti portatori di energie, desideri, intelligenze e costruttori di

condotte comportamentali fra loro implicitamente coordinate. Le regole esplicite, le procedure, i processi produttivi, le strutture, il disegno dei ruoli, le tecnologie costituiscono gli ingranaggi della «macchina» che dà ordine, semplifica, velocizza, standardizza, incanala l'agire specialistico degli «attori» organizzativi. La comunità, invece, produce il senso dell'agire collettivo, definisce un «noi», una cultura, un «sé organizzativo»: nella comunità si agitano le passioni, si articolano e si integrano le differenze:

La macchina è razionale e prevedibile, la comunità è passionale e produttrice di emergenze impreviste.

La macchina riproduce, la comunità produce.

La macchina senza comunità è sterile, la comunità senza macchina manca di focalizzazione e di specializzazione.&rdquo;

Persone e organizzazioni (pag. 72)

&ldquo;Tuttavia non si deve pensare che le persone esistano per le organizzazioni. È esattamente vero il contrario, altrimenti si raggiungerebbero vertici inauditi di patologia e alienazione, di cui purtroppo non mancano tracce nella Storia e nel panorama manageriale odierno. È l'individuo in sé l'origine della «sovranità» e il centro della responsabilità. Famiglia, gruppi, organizzazioni, istituzioni, Stato sono la conseguenza del suo bisogno e desiderio di comunità e pluralità. Si esiste come persone in sé, perché c'è un contesto sociale che ci evidenzia e dà senso alla nostra diversità. In ciascun soggetto si sviluppa questo processo di elaborazione e sintesi fra sé e non sé, fra alterità e separatezza, fra affettività e diffidenza, fra espansione e conservazione, fra il proprio locale e il globale.&rdquo;

Il capitale sociale (pag. 82)

&ldquo;Le soggettività, le energie, la creatività, le conoscenze, le reti relazionali sono tutti aspetti di un capitale sociale che appartiene a tutte le organizzazioni, e che non può essere riconosciuto con parametri strutturali e burocratici. Far emergere questo capitale sociale, valorizzarlo e investirlo è il fattore competitivo strategico dei nostri giorni...&rdquo;

Il manager (pag. 88)

&ldquo;Inoltre nell'impresa serve un manager che sia anche imprenditore oltre che leader, che sappia interpretare il mercato, averne una visione, scommetterci e investirci tempo e risorse, rischiando. Deve essere anche un pioniere e un inventore di idee, di mondi, un generatore di senso, che intraprenda (che «prenda tra e con gli altri»). Serve iniziativa, autostima, autonomia, capacità di gestire l'incertezza, predisposizione al cambiamento. Serve una dirigenza che oltre a strutturare, pianificare, organizzare e controllare, garantendo prevedibilità e ordine, sappia generare visioni, moltiplicare interessi e motivazioni.&rdquo;