



saggi

siamo in: Homepage / archivio

working paper

N° 2 2005

di Lorenzo Caselli

autori

archivio



La funzione civile degli aziendalisti

recensioni

segnalazioni

eventi

link



scarica il plug-in gratuito
Acrobat Reader

saggi

⇒ Lorenzo Caselli

Dove vanno le nostre discipline. I contributi di Adalberto Alberici, Claudio Baccarani, Guido Corbetta, Gianfranco Rusconi, Dario Velo

⇒ Giovanni Padroni

Scenari della complessità e vincoli etici nell'organizzazione delle risorse umane

⇒ Pierpaolo Andriani

'De Rerum Pareti': On Power Laws and Organization Science

⇒ Nicoletta Buratti

Note a commento del saggio di P. Andriani "De Rerum Pareti: On Power Laws and Organization Science". Riflessioni sul contributo della teoria della complessità alla ricerca in campo manageriale

⇒ Gianni Cozzi

Marketing Territoriale o Marketing delle analogie? Alcune riflessioni da un esame sommario del caso genovese

⇒ Riccardo Spinelli

La e-internationalisation: una rilettura del modello dei vettori di internazionalizzazione nell'ottica dell'e-business

< indietro

working paper

⇒ Clara Benevolo
Luca Bianchi

L'internazionalizzazione delle imprese in Cina: tra ostacoli e nuove opportunità. Il caso Esaote.

⇒ Sonia Ruggiero

I rapporti "Comune controllante - società controllata" nel settore dei servizi pubblici locali

⇒ Sara Poggesi

I servizi pubblici locali italiani alla luce del network management

⇒ Roberto Garelli

Bilancio d'esercizio e bilancio sociale nelle organizzazioni di volontariato

⇒ Sara Campi
Angelo Gasparre

Organizational Boundaries in Childcare Services System and the promotion of NPO Networks by Local Public Agencies in an Italian Metropolitan Area

⇒ Clara Benevolo
Riccardo Spinelli

Second Level Organisations (SLOs) in Voluntary Sector: an Italian Perspective



Guido Corbetta

Prima di rispondere ai due interrogativi posti dal direttore nel suo editoriale, mi preme una premessa.

Pur con qualche approssimazione, si può dire che la generazione di aziendalisti che ha operato negli anni settanta o ottanta ha lavorato in un contesto di sostanziale continuità. Al contrario, la generazione di studiosi che è entrata negli ultimi anni nei ranghi dell'accademia italiana deve fare i conti con cambiamenti di grande portata che riguardano la definizione della missione produttiva dell'"azienda Italia", la riforma dei percorsi universitari, l'apertura internazionale dei sistemi formativi. Sono convinto, come molti altri, che i cambiamenti in atto nel contesto competitivo impongano scelte anche drammatiche per le nostre imprese e noi aziendalisti dobbiamo preoccuparci di studiare questi temi cercando nuovi modelli e strumenti di gestione, organizzazione e rilevazione. Ciò deve portare a modificare l'agenda delle nostre ricerche, pena una sostanziale irrilevanza pubblica della comunità degli aziendalisti. La riforma dei percorsi universitari sta imponendo di rivedere programmi e articolazione dei corsi e ciò deve portare a modificare la nostra offerta formativa senza limitarsi ad una mera redistribuzione di crediti o di vecchi contenuti. L'apertura internazionale dei sistemi formativi è ormai una realtà e ciò impone la ricerca di un confronto con colleghi e università di vari paesi del mondo, senza paura e senza anacronistiche chiusure.

Di fronte a questi cambiamenti ognuno di noi può trovarsi a difendere testardamente scelte di continuità per i motivi più vari: difficoltà a percepire i cambiamenti in atto; motivazioni forti a non cambiare l'esistente; difficoltà a trovare soluzioni nuove. Come sempre accade, in una fase di cambiamento le differenze si polarizzano e così capita di trovare colleghi aziendalisti felici di misurarsi con i colleghi stranieri, ma capita ancora di trovare colleghi aziendalisti chiusi orgogliosamente nella loro comunità locale. Sia chiaro: non esiste *a priori* una supremazia dei metodi di ricerca o di pubblicazione dei colleghi stranieri,¹ ma l'onere della prova tocca a noi. Dobbiamo andare nei convegni internazionali e portare i risultati delle nostre ricerche, imparando anche a ricevere motivate

¹A dimostrazione, si veda l'articolo fortemente critico di un insigne studioso nord americano, recentemente scomparso, dove con libertà di giudizio si propone una radicale revisione dell'orientamento degli studi sin qui seguiti dalla comunità internazionale in tema di management: S. Ghoshal, *Bad Management Theories Are Destroying Good Management Practices*, in *Academy of Management Learning & Education*, n. 1, 2005.

critiche con uno stile franco e diretto. In caso contrario, siamo destinati ad una progressiva marginalizzazione intellettuale. Ancora: capita di partecipare a riunioni con colleghi aziendalisti per la riforma dei piani di studio e di leggere nei loro giudizi, senza grandi difficoltà, una sola preoccupazione: quanti crediti si perdono o si guadagnano? Capita, anche, fortunatamente, di incontrare colleghi che desiderano cogliere questa occasione “storica” per rivedere programmi che inevitabilmente risentono delle incrostazioni del tempo e che sono disposti a ragionare con libertà nell’interesse degli studenti, pur ovviamente consapevoli delle responsabilità che ognuno porta verso i propri allievi. E si potrebbe continuare con molti altri esempi, ma non sembra necessario.

Questa lunga premessa può essere riassunta in un auspicio: che la comunità degli aziendalisti abbia sempre la forza per esprimere nel tempo un proprio gruppo dirigente dotato della lungimiranza necessaria per guardare agli interessi di lungo periodo degli studenti e delle aziende, in definitiva i veri “clienti” del nostro lavoro.

Quanto sin qui scritto sembra una buona base per introdurre le risposte alle domande poste dal direttore. Vediamo dapprima la domanda: “cosa dobbiamo insegnare nelle lauree, nelle lauree specialistiche, nei master di primo e secondo livello, nei corsi di dottorato?”. Una prima risposta riguarda la scelta delle lauree biennali (*master of science*) da proporre. Sono coordinatore di un *master of science* in *general management* nella mia università (che ne offre un’altra decina più specialistici) e ho avuto modo di esaminare l’offerta formativa di varie università estere. Mi pare che esista uno spazio per proporre al mercato *master of science* diversi tra loro. In ogni caso, a mio avviso, tutte le lauree biennali dovrebbero presentare almeno alcuni contenuti di tipo generale: oltre a quelli opportunamente previsti dai vincoli ministeriali, a mio avviso, tra le materie aziendali si dovrebbero sempre erogare uno o più corsi destinati, da un lato, a rafforzare la conoscenza sistemica dell’azienda (e delle sue relazioni con l’ambiente) e, dall’altro, a rafforzare la conoscenza dei contenuti di analisi economico-finanziaria. Si tratta, infatti, di due contenuti di conoscenza che dovrebbero caratterizzare tutti i laureati di secondo livello. Ciò risponde soprattutto ad una esigenza di differenziazione delle lauree specialistiche rispetto ai master annuali e anche ad una richiesta delle aziende che cercano persone capaci di cogliere le relazioni tra la propria specializzazione e le altre parti dell’azienda e che si aspettano che uno studente che abbia frequentato per cinque anni corsi di economia possieda una buona conoscenza delle dinamiche economico-finanziarie. L’offerta formativa potrebbe quindi declinarsi in lauree triennali nelle quali gli studenti sono introdotti alla realtà, aziendale ed extra-aziendale; in lauree specialistiche (o magistrali) dove si offrono corsi di alta formazione mentre gli insegnamenti professionalizzanti dovrebbero caratterizzare i corsi master (di primo livello); in programmi di dottorato dove si insegna ai futuri docenti a radicarsi nella conoscenza storica della nostra dottrina e, nel contempo, ad aprirsi a tutto ciò che di nuovo pulsa nelle accademie di tutto il mondo. Scendendo poi a livello di singolo corso e provando ad esemplificare con

riferimento ai contenuti propri della materia che insegno (strategia e politica aziendale), si potrebbe offrire: nelle lauree triennali un corso che offra gli elementi di base dell'analisi e della diagnosi strategica; nelle lauree specialistiche un corso che con metodologia didattica più attiva aiuti gli studenti ad applicare le teorie e gli strumenti di analisi strategica e altri corsi di approfondimento (ad esempio, sulle strategie di internazionalizzazione, sulle strategie delle imprese familiari, sulle strategie delle aziende non profit); nei master di primo livello uno o più corsi di taglio strettamente applicativo di alcuni strumenti; nei programmi di dottorato un corso che apra gli studenti al confronto tra le teorie proposte dai vari ricercatori a livello internazionale e il patrimonio conoscitivo sviluppato dai nostri Maestri.

E vediamo la seconda domanda che si può sintetizzare nella seguente: "i raggruppamenti disciplinari quanto condizionano negativamente il dispiegarsi di sinergie e salutari contaminazioni?" La risposta è semplice e difficile. Semplice perché non vi è dubbio che i condizionamenti negativi esistono, difficile perché non è così scontato individuare la via per favorire le salutari contaminazioni. Per certo qualcosa si può e si deve fare per riflettere sulla opportunità di rivedere l'articolazione della nostra accademia. Ad esempio, guardando all'esperienza nord-americana si potrebbe pensare ad una ripartizione nelle aree di: *accounting*, *finance* (che ricomprenda i mercati finanziari e la finanza aziendale), *management* (che ricomprenda economia aziendale e strategia aziendale), organizzazione, marketing, produzione. Ciò potrebbe portare ad alcune riforme di raggruppamenti: ad esempio, le discipline più strettamente contabili potrebbero essere enucleate, i docenti impegnati negli studi di economia aziendale e di strategia aziendale (oggi presenti sia nel raggruppamento di economia aziendale che di economia e gestione delle imprese) potrebbero essere inclusi in un unico raggruppamento, il marketing potrebbe essere scorporato da economia e gestione delle imprese, e così via. Ma le riforme di questo tipo richiedono tempi non brevi e, soprattutto, possono avvenire solo in presenza di spinte al cambiamento diffuse e sostenute anche da eventi straordinari (come una riforma generale degli ordinamenti). In costanza di assetto strutturale, a mio avviso occorre agire sulle variabili *soft*. In altre parole, dobbiamo favorire in ogni modo il diffondersi di una cultura della competizione salutare e, nel contempo, della collaborazione tra colleghi di vari raggruppamenti, premiando tali comportamenti. Molto in questo senso può essere fatto nell'ambito delle scuole dell'accademia che sono il luogo privilegiato nel quale i nostri giovani entrano in relazione tra loro. Ma, come sempre, l'educazione nasce soprattutto dalla testimonianza coerente e continuativa dei Maestri: se oggi mi riesce più facile aprire collaborazioni con colleghi di altri raggruppamenti lo debbo alla spinta costante che ho ricevuto dai miei Maestri, il professor Masini prima e il professor Coda dopo, ad aprire collaborazioni, a ricercare contaminazioni. A noi spetta l'arduo compito di continuare sulla strada tracciata impegnandoci ad "attualizzare" quanto abbiamo appreso e a trasmetterlo a chi viene dopo di noi.

Guido Corbetta

Impresa Progetto – Rivista on line del DITEA, n. 2, 2005.

Una nuova rivista *on line* nasce per facilitare un dibattito franco tra colleghi. Confido che la libertà di pensiero con la quale ho scritto questo breve articolo venga interpretata dai colleghi come la premessa per la ricerca di un confronto. La ristrettezza imposta dagli spazi assegnati non consente di approfondire alcuni giudizi: verranno, me lo auguro, altre occasioni.

Guido Corbetta

Professore straordinario di Strategia e politica aziendale
Università Commerciale Luigi Bocconi Milano