

RU nell'era della conoscenza

Sono passati quasi vent'anni da quando scrivevamo su La Stampa e ripetevamo all'apertura del convegno di Torino che “*è ormai certo che a parità di buon management vinceranno le aziende che saranno capaci di mobilitare in misura maggiore e in tempo minore le risorse umane*”, ma veniva percepito quasi come rivendicazione sindacale. Alcuni anni dopo il Ministro del lavoro degli Stati Uniti, Robert Reich, affermava che “*stiamo assistendo ad una trasformazione che altererà l'organizzazione della politica e dell'economia del prossimo secolo. Non ci saranno più prodotti o tecnologie nazionali, né esisteranno aziende e industrie nazionali. I principali cespiti attivi di una nazione saranno costituiti dalla professionalità e dalla creatività dei suoi cittadini*”.

E M. Mehra, Chairman del World Quality Commercial scriveva “*la più indispensabile di tutte le capacità di leadership, per trasformare le aziende a porsi sulla frontiera dell'innovazione, è una fiducia senza limiti nelle infinite possibilità umane e una capacità di sviluppare entro ognuno dei dipendenti un'intrinseca fiducia nel proprio valore e nella propria capacità di diventare tutto ciò che possono e molto più di quanto non possano immaginare*”.

Negli anni immediatamente successivi si diffondeva la consapevolezza di essere agli inizi di una nuova fase macroeconomica, quella della *società della conoscenza*.

Da allora sono passati vari anni, ma si ha la sensazione che non sia ancora chiara a tutti la percezione delle immense implicazioni connesse a questa svolta epocale.

Se è vero che il sapere raddoppia, più o meno velocemente nei singoli campi, ma in media in pochi anni, significa che non solo il benessere delle nazioni ma anche la vita e il destino dei singoli dipenderanno dalla capacità di inserirsi in modo intenzionale e progettuale nella dinamica della conoscenza. Forse non si è ancora capito che direttamente o indirettamente stiamo costruendo questo destino; forse non abbiamo ancora preso sufficiente paura dell'urgenza del problema. Stiamo osservando molti comportamenti che appaiono addirittura in controtendenza.

Leggiamo dai dati del Word Economic Forum 2003, ripresi da Confindustria, che siamo tra il 40 ed il 60% inferiori ai maggiori valori europei sulla voce: “*Propensione a delegare responsabilità manageriali, salari collegati a produttività, relazioni industriali cooperative decentralizzazione contrattazione*” e che gli investimenti sullo sviluppo del personale sono diminuiti e diventati meno prioritari in molte organizzazioni.

Il primo tema di questo numero, **le risorse umane**, vorrebbe avere come titolo “**le risorse umane nell'era della conoscenza. Cosa succederà e cosa sta succedendo?**”;

abbiamo raccolto contributi di M. d'Ambrosio presidente AIDP, di P. S. Caltabiano presidente AIF, di R. Perrotta su *risorse umane e complessità*, oltre ad un articolo sulla nuova iniziativa ISO per una norma sulle persone, ed un importante documento congiunto di Federmanagement e Sindacati su un *linguaggio comune per le competenze* e, un contributo di P. Dettin dal titolo significativo ‘*ascoltando i Responsabili della qualità*’.

Un collegamento forte unisce queste tematiche a quelle della **Responsabilità Sociale delle Organizzazioni**, a cui è dedicato il secondo tema di questo numero.

Giovanni Mattana