

In azienda

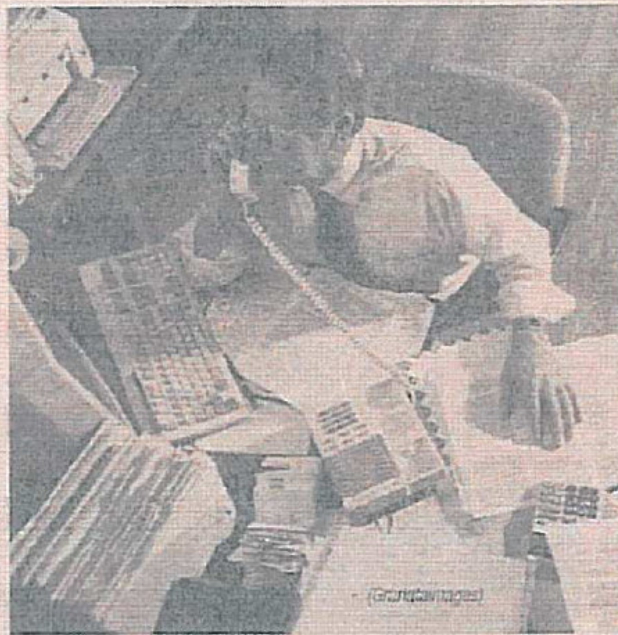
# Manager come James Bond

I nuovi scenari lo vogliono globalizzato, tecnologico, in movimento

**S**i fa presto oggi a dire manager. Una recente inchiesta ha rilevato che il manager ideale deve aver operato in aziende di settori diversi per periodi lunghi, meglio se all'estero, avere mentalità da esecutore, ma anche da imprenditore; inoltre, deve saper raggiungere obiettivi sia a breve, sia a lungo termine. In altre parole deve essere un James Bond dell'economia.

I dati, però, dicono pure che tanti dirigenti non sono all'altezza del nuovo ruolo e che urge una riqualificazione. Il problema è che si tratta perfino di persone con famiglie, abitudini di vita, tempi e modalità di lavoro incompatibili con lo sviluppo delle esperienze necessarie. La soluzione? Si potrebbe ipotizzare la seguente cura: ribaltare il paradigma consolidato della società industriale per cui, per ottenere vantaggio personale in termini di carriera, guadagno e sicurezza, bisogna investire tutto nell'azienda e ripartire piuttosto da se stessi. Più che di una riqualificazione professionale quindi, si tratta di una rivoluzione esistenziale.

Due processi in particolare impongono la riqualificazione dei manager: gli impatti organizzativi nelle aziende derivanti dalla diffusione delle tecnolo-



gie informatiche e la mondializzazione dei mercati.

Come è noto la tecnologia informatica è fonte di cambiamento e di innovazione, ma è anche pervasiva, irreversibile, e generatrice di momenti di discontinuità, perché non solo permette di fare di più (aspetto quantitativo) ma anche di farlo in modo diverso da prima (aspetto qualitativo).

Impiegato per reingegnerizzare i processi aziendali, il

computer ha da una parte ridotto lo strato di manager con funzioni prevalenti di controllo e coordinamento, dall'altra ha fornito dati e informazioni sufficienti perché un numero ristretto di top manager possano assumere decisioni strategiche. E qui interviene il secondo fattore, la globalizzazione dei mercati che induce due fenomeni importanti: la necessità di operare in una cultura internazionalizzata, a cui si deve però

accompagnare una buona conoscenza di quelle locali, e la partecipazione ad imprese che, per crescere, chiedono denaro al mercato causando il boom dell'azionariato diffuso, la dipendenza dal sistema bancario e la conseguente scomparsa di grandi figure imprenditoriali. Così la capacità imprenditoriale si chiede ai manager.

Tuttavia, per accontentare gli azionisti votati ai ritorni rapidi, essi devono saper raggiungere al contempo obiettivi a breve e a lungo: il che non è sempre possibile, come tanti casi attuali dimostrano. Devono insomma essere dei James Bond, ma con doti da Zelig, perché chi rallenta esce dal business.

Ecco perché è necessario superare il rigido monocentrismo esistenziale imperniato sull'articolazione del tempo «formazione iniziale - lavoro - pensionamento» ed evolversi verso un policentrismo che preveda alternanza tra lavoro, formazione e tempo libero, per darsi l'opportunità di sviluppare esperienze.

Se questo ritmo non è possibile concederselo in azienda, bisogna avere il coraggio di scelte autonome, anche se comportano dei sacrifici. Questo significa vivere da stratega la propria vita e il proprio percorso professionale.

Giovanni Manera