

Convegno nazionale a Milano dell'Associazione formatori

La cultura industriale cerca la sua rivoluzione

MILANO — Chi deve formare i manager si trova oggi di fronte ad una impellente necessità: quella di sapere chiaramente in quale tipo di cultura agisce e quali valori deve trasmettere.

Su questo tema si è aperto ieri mattina, presso la sala dei Convegni dell'Assolombarda a Milano, il quarto convegno nazionale dell'Aif, l'Associazione italiana formatori.

Assodato il fatto che un Paese annoverato tra i dieci più industrializzati del mondo vive la sua realtà produttiva in una cultura di tipo industriale il problema che si è immediatamente posto è cosa voglia dire cultura industriale e, se così come si è sviluppata in Italia, sta bene.

Al primo interrogativo ha risposto Mario Unnia della «Prospacta»: «È l'insieme di valori, conoscenze, tecnologie, rapporti sociali che storicamente, a far tempo dalla rivoluzione scientifica del Seicento, si sono venuti affermando nelle società occidentali e hanno dato vita al pluralismo degli ideali e degli interessi, alla democrazia rappresentativa».

Questo tipo di civiltà si è ovviamente affermato a scapito delle altre preesistenti e la capacità del sistema ha consentito di stendere sul pianeta, come ha proseguito Unnia, una fitta rete di traffici e di comunicazioni attraverso i quali s'è diffusa l'egemonia commerciale e militare di questa cultura: «Credo che il bilancio tra penicillina e bomba atomica — ha però detto Unnia — sia positivo per l'umanità e per la cultura industriale che le ha concepite e le produce entrambe».

Una risposta diretta è arrivata subito alle affermazioni di Unnia da Gianfranco Gambigliani Zoccoli amministratore delegato dell'Isvor Fiat: «Siamo in un sistema composto di culture contraddittorie — ha infatti affermato Gambigliani — il management deve affrontare una chiara scelta di impegno e professionalità, coerente con i propri valori, ma deve anche prendere atto che questi valori non sono necessariamente riconosciuti da tutti i gruppi sociali: dovrà quindi mantenere la propria rotta, consapevole che per raggiungere gli obiettivi prefissati sarà necessario comprendere, discutere, confrontarsi».

Antonio Coppi, presidente dell'Assolombarda, ha invece messo l'accento, nel suo inter-

vento in apertura dei lavori, sul ruolo del management, sulle situazioni e i problemi che il management ha affrontato o dovrà affrontare e sulle richieste emergenti per il sistema e per i professionisti della formazione: «Una prima riflessione — ha dichiarato Coppi — mi deriva dalla convinzione che nell'affrontare questi temi non sia possibile distinguere tra le due figure principali delle attività di formazione, l'imprenditore e il manager».

Secondo Coppi non è utile distinguere queste due figure in termini di qualità dei comportamenti che esprimono o dovrebbero esprimere. «Sia l'imprenditore che il manager — ha infatti proseguito il presidente dell'Associazione industriale lombarda — interpretano bene la loro parte quando riescono a stabilire rapporti coerenti con l'ambiente esterno: quando cioè sono in grado di comprendere le principali evoluzioni economiche, di interpretare i comportamenti sociali, quando sono in grado di tradurre questa loro consapevolezza in strategie e linee di guida per la loro azienda».

Per mettere manager e im-

prenditori nella condizione di interpretare bene la loro parte diventa però necessario, per Gambigliano, il riferimento ad un grosso progetto che coinvolga tutte le strutture educative del Paese, offrendo l'opportunità dell'acquisizione di una cultura manageriale già a livello scolare e nei diversi livelli del sistema di istruzione e preparando poi specificamente il management nelle varie sedi attraverso una formazione collegata alla reale dimensione professionale nella quale operano».

La strada verso una formazione che accompagni il manager dagli anni scolari fino alla conclusione della carriera era stata però aperta da Coppi quando ha affermato che «l'imprenditore ed il manager dovranno sviluppare capacità di gestire la complessità dei sistemi e di controllare l'incertezza», ha quindi auspicato la formazione permanente per gli imprenditori e i managers in cui vi sia l'acquisizione di metodi e di tecniche specifiche che si accompagni a quella di strumenti di analisi del contesto nel quale l'impresa opera.

Alla conclusione delle tre relazioni di apertura Ennio Baldini ha aperto il dibattito piuttosto acceso sulla validità ed accettazione della cultura industriale sollevate da Unnia. Augusto Todisco della Olivetti ha ricordato che si è fatto molto poco in Italia dal punto di vista della cultura industriale, i rapporti tra scuola e industria sono praticamente inesistenti e per quanto riguarda la loro specifica attività, «di quanto libertà hanno beneficiato i nostri interventi di formazione manageriale?».

Ma formare significa anche poter avere gli strumenti per farlo, dunque, certo, le istituzioni scolastiche ed universitarie ma anche pubblicazioni, traduzioni di libri che portino in Italia su vasta scala le esperienze degli altri Paesi, mezzi di comunicazione adeguata, non ultimo la stampa che è stata invitata da più parti ad occuparsi dei problemi del management come ha preso ad occuparsi, sebbene tardivamente, dei problemi economici.

Oggi proseguono i lavori con gli interventi di Pasquale Gagliardi, direttore dell'Istud, Aldo Fabris, direttore centrale dell'Ifap-Iri e Lido Vanni, responsabile della Samen.

Rosaria Zincone