

	AUTORE-TITOLO	DESCRIZIONE	PRO	CONTRO	
TEORIE ECONOMICHE	Economia "neoclassica", Marshall	Diversamente dall'età classica, inizia a rilevare l'importanza di una conoscenza aziendale, identificata principalmente con le informazioni sui prezzi nel mercato.	Il fattore conoscenza acquista una trattazione a sé stante.	Tralascia gran parte della conoscenza esistente, sia tacita che esplicita.	
	Scuola austriaca, Frederich von Hayek	Rileva un fondamentale lato soggettivo nella conoscenza, altamente mobile e difficile da catturare: è la conoscenza delle "particolari circostanze", contrapposta alla conoscenza scientifica.	Mette in luce il problema della conoscenza tacita.	Non è sviluppato un metodo preciso di "conversione" della conoscenza tacita.	
	Scuola austriaca, Joseph A. Schumpeter	Propone una teoria dinamica del cambiamento economico, con accento sul fatto che il capitalismo non è mai stazionario, ma in continua evoluzione e ricombinazione.	La "combinazione" è uno dei modi di conversione della conoscenza esplicita.	Non sono trattati gli altri possibili modi di conversione.	
	Azienda come deposito di conoscenza, E.P. Penrose	Dall'analisi dell'economia in generale si passa a quella della crescita della singola azienda. Questa è concepita come una collezione di risorse, sia umane che materiali, che non hanno valore in sé, ma solo nel servizio che rendono quando una conoscenza adeguata le mette in movimento.	Sottolineato il valore d'uso della conoscenza, che appare come il "motore" principale della produzione.	Non è teorizzato alcun processo attraverso il quale i vari membri di un'organizzazione possano "creare" conoscenza.	
	Teoria del cambiamento economico e tecnologico, R.R. Nelson & S.G. Winter	L'azienda è un deposito di conoscenza, immagazzinata all'interno dei "regolari modelli di comportamento" dei lavoratori, delle routines quotidiane che possono mutare a causa delle impreviste innovazioni tecnologiche. La stessa essenza della tecnologia è riconosciuta essere conoscenza inglobata nelle macchine.	Riduzione delle innovazioni tecnologiche a innovazioni di saperi.	Le nuove tecnologie, intese come creazione di nuova c., rimangono staccate dal resto del processo aziendale.	
TEORIE MANAGERIALI E ORGANIZZATIVE	Management scientifico, F.W. Taylor	Tentativo di razionalizzazione completa del processo lavorativo, sia per quel che riguarda le macchine che per gli uomini, tramite una "formalizzazione" delle abilità tacite e delle esperienze dei lavoratori mirante ad una conoscenza oggettiva riutilizzabile.	Primo tentativo radicale di trasferire la conoscenza tacita.	Non si è tenuto conto delle esperienze e dei giudizi naturalmente mescolati con la conoscenza nel know-how dei lavoratori.	
	Teoria delle relazioni umane, G.E. Mayo	L'uomo che lavora viene rivalutato come essere profondamente sociale e non atomizzato dall'economia razionalistica. Importanza del contesto, del fattore morale, del senso di appartenenza al gruppo e delle capacità relazionali nell'incremento di produttività dell'azienda.	Centralità della persona umana, ridimensionamento dell'oggettivismo taylorista.	Manca di una chiara teorizzazione, che ne provoca il riassorbimento in teorie "scientifiche".	
	Conoscenza comportamentale, C.I. Barnard	Tentativo di sintesi delle precedenti teorie opposte, ossia di una conoscenza comportamentale, non logica, con una conoscenza scientifica e logica. Sottolineatura del compito morale (di stimolo alla condivisione di valori e idee) oltre che manageriale, del direttivo.	Entrambi i tipi di conoscenza sono presi in considerazione; è la premessa alle teorie organizzative successive.	Non viene sviluppato alcun metodo di "conversione" per far comunicare le diverse conoscenze.	

Figura 2 - Le teorie economiche e manageriali (prima parte)

