

	AUTORE-TITOLO	DESCRIZIONE	PRO	CONTRO	
TEORIE MANAGERIALI E ORGANIZZATIVE	Organizzazione come "macchina che processa informazioni", H.Simon	Fortemente influenzata dallo sviluppo dei computer e delle scienze cognitive, questa teoria punta a tecniche di <i>problem solving</i> e di <i>decision making</i> per la gestione della conoscenza: gli uomini sono sistemi che processano informazioni, caratterizzati dall'avere una razionalità limitata, che se sovraccaricata non rende al massimo.	Ottima trattazione della conoscenza esplicita e codificata, divisione intelligente del lavoro cognitivo.	Viene ignorato ogni tipo di conoscenza "comportamentale" e tacita, struttura a compartimenti stagni.	
	Modello del "garbage can", M.D. Cohen, J.C. March, J.P. Olsen	Enfatizza il lato irrazionale ed ambiguo che contraddistingue il prendere una decisione. Concetto di "razionalità retrospettiva": le confuse possibilità di accadimento di un evento (<i>garbage</i>) sono raccolte senza tecniche aprioristiche dall'insieme di problemi, soluzioni e decisioni tipiche di un'azienda (<i>garbage can</i>).	Sottolinea l'aspetto "entropico" della realtà, che non si può evitare ed anzi è portatore di novità.	Non è considerato alcun processo diffuso e condiviso di creazione della conoscenza.	
	Teoria della costruzione di senso, K. Weick	Sullo sfondo di una realtà in continua <i>emergenza</i> , la possibilità di dare senso agli eventi è solo a posteriori. L'organizzazione si compone di "cicli di comportamenti strutturati" che ospitano la condivisione di conoscenze, processo anch'esso strutturato in schemi che fanno <i>convergere</i> le diverse idee dei membri del gruppo.	Concetto di "convergenza", spazio dato all'innovazione, importanza del contesto dell'azienda (<i>enacted environment</i>)	E' una visione ancora passiva del ciclo della conoscenza, non tratta a fondo l'importante aspetto del " <i>chaos creativo</i> ".	
	Teoria del management strategico, M.E.Porter	Approccio strutturale che dà spiegazione di come le aziende creano e mantengono il vantaggio competitivo, fornendo un modello economico delle cinque "forze" determinanti sul mercato e una dettagliata analisi della catena del valore con cui si compone il prodotto nel mercato.	Seppur implicitamente, è chiara l'importanza della conoscenza strategica ai fini del vantaggio competitivo.	La strategia e non la conoscenza è la risorsa fondamentale. La c. tacita, i valori e le credenze non vengono trattate.	
	Teoria della cultura organizzativa, T.J. Peters, R.H. Waterman	Promuove la condivisione di valori, esperienze, ideali, significati, simboli ed impegni tra i lavoratori di un'organizzazione, al fine di rinforzare la <i>cultura di gruppo</i> e trasformare una struttura rigida e meccanica in un approccio "umanistico" al lavoro.	E' riconosciuta la centralità delle conoscenze, sia tacite che esplicite.	L'essere umano è ancora visto come colui che processa l'informazione, e non come un potenziale <i>creatore</i> di essa.	
SINTESI	La società della conoscenza, P.Drucker	Prevede il realizzarsi di un mondo interamente basato sul "bene conoscenza", in tutti gli ambiti della vita, dalla produzione manifatturiera all'informazione. Ciò per il continuo evolversi delle attività, per il bisogno di trattare l'innovazione come una pratica quotidiana e di organizzarla dunque in maniera scientifica e ragionata.	La conoscenza è il bene fondamentale; la c. tacita è rilevata e distinta in quanto legata strettamente al mondo dell'esperienza.	Tralascia l'interazione umana, il ruolo del <i>gruppo</i> nel processo di condivisione e conversione. Visione troppo "scientifica".	
	Teoria dell'apprendimento organizzativo, P.M.Senge	Risolve il problema del cambiamento continuo con un'apprendimento continuo, sia "adattativo" (passivo, di ricezione di conoscenze) che "generativo" (attivo, di sviluppo di nuove soluzioni). Vede l'azienda come un " <i>sistema pensante</i> ", in cui teoria e pratica non sono scisse ed il lavoratore "crea continuamente il suo mondo".	Superamento della scissione cartesiana; il <i>sistema pensante</i> visto come un organismo che può creare nuova conoscenza.	Apprendimento ancora individuale e non correttamente inteso come <i>conoscenza</i> , ma più come struttura stimolo-risposta.	
	Approccio basato sulle risorse, G.Stalk, P.Evans, L.E.Shulman, e altri	E' un approccio concettualmente riconducibile alla teoria di Penrose (vd sopra), che però si sviluppa in un panorama di più radicale innovazione e riciclo di saperi, e che prende spesso spunto dall'esperienza giapponese. Le competenze e capacità dell'azienda, e non dell'individuo, sono i beni strategici da salvaguardare in questa emergente società.	E' molto simile alla teoria di Nonaka e Takeuchi, tratta approfonditamente dell'innovazione, analizza i <i>case studies</i> giapponesi.	Non è centrata sulla "conoscenza"; non si parla di "creazione" della c. e soprattutto non vi è una forte cornice teorica.	

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

