



unIMC
UNIVERSITÀ DI MACERATA

Corso di Economia e gestione delle imprese (A.A. 2023-2024)

Prof.ssa Patrizia Silvestrelli

Lezione 2

Le origini del razionalismo economico L'approccio razionalista

DIPARTIMENTO DI
ECONOMIA E DIRITTO

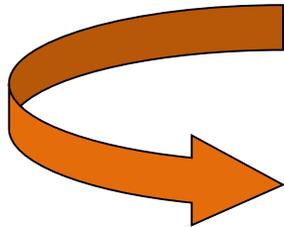
Origini del razionalismo economico

Dove sono le radici del pensare razionalistico in impresa?

- ❑ Metà ottocento – le prime imprese industriali non sono ancora formalizzate, hanno configurazioni incerte, insieme confuso di funzioni, agglomerato di cose e persone (l'impresa à la Dickens)
- ❑ Grande fermento/sviluppo economico e sociale – c'è calcolo ma non scienza del management, quindi emerge l'esigenza di razionalizzazione aziendale per produrre beni rivolti ad una domanda in forte espansione
- ❑ Emergono e si affermano le idee di Weber e Taylor (inizio novecento)

Fattori alla base dell'evoluzione dei modelli gestionali della produzione industriale del primo '900

- Innovazioni tecnologiche
- Allargamento del mercato di consumo



- Nascita delle “grandi fabbriche”
- Aumento dei lavoratori impiegati nelle imprese

Esigenza di:

- *riorganizzare i metodi arcaici di produzione e di conduzione per affrontare le potenzialità produttive alle soglie della produzione di massa*
- *incrementare la produttività del fattore “lavoro”*

La nascita della produzione di massa

- ❑ L'organizzazione del lavoro diventa un aspetto centrale nella gestione dell'impresa industriale
- ❑ Il lavoratore viene considerato come una macchina e, in quanto tale, organizzato nei tempi e nelle modalità di svolgimento del lavoro
- ❑ Il lavoro organizzato rientra nelle competenze imprenditoriali e – ove esista, cioè nelle imprese di grandi dimensioni – nelle competenze della direzione aziendale (management)
- ❑ Dall'officina artigianale alla grande fabbrica (i confini dell'impresa coincidono con quelli della fabbrica)

L'organizzazione scientifica del lavoro

Il contributo di **Frederick Taylor** (*Scientific Management, Organizzazione scientifica del lavoro, 1912*)

- ❑ Costituisce una «completa rivoluzione mentale» che coinvolge imprenditore e lavoratori; è un metodo scientifico di gestire, organizzare e dirigere le imprese manifatturiere
- ❑ Non bastano le persone, le nuove macchine, né l'intuito dell'imprenditore, ma è necessario un progetto di razionalizzazione dell'amministrazione, tentando di fare del management una *scienza*
- ❑ Emerge l'idea di un'impresa «funzionale», dove ogni parte e partecipante servono ad un differenziato scopo e tutti insieme per il fine ultimo aziendale
- ❑ Obiettivo: aumentare la produttività del lavoro – incrementare volumi produzione per rispondere alla crescente domanda di mercato – maggiore benessere sociale

I principi dello Scientific Management

- **Studio scientifico** dei metodi di lavoro
(scomposizione movimenti, razionalizzazione tempi,
standardizzazione macchinari)
- **Selezione e addestramento** scientifico
(*l'uomo giusto al posto giusto*)
- Rapporti di stima e cordiale **collaborazione** tra direzione e manodopera
- **Distribuzione uniforme** del **lavoro** e delle **responsabilità**
(restringere l'arco delle responsabilità; stabilire norme e procedure)
- Vighe il principio della “**one best way**”, ovvero esiste un solo e unico modo per far funzionare il lavoro e l'intera fabbrica in modo efficiente ed efficace

Lo Stato come organizzazione razionale

Il contributo di **Max Weber** (*Economia e Società*, 1922)

- ❑ Si rivolge all'evoluzione del capitalismo come sistema e ne osserva lo Stato come parte integrante di tale evoluzione e come struttura della società
- ❑ Lo Stato come
 - struttura di autorità legale (non tradizionale, né carismatica), basata su regolamenti, ispirati a precise disposizioni normative
 - controllore della nuova ricchezza che si sta generando, amministratore impersonale e produttivistico (autorità pubblica – coerente al suo interno con l'evolvere dell'economia privata capitalistica)
 - Sistema razionale-legale (rigorosamente progettato e prevedibile nel comportamento, trasparente negli atti ed efficace nella gestione delle risorse che amministra)
 - **BUROCRAZIA**, intesa come soluzione tecnico-organizzativa capace di soddisfare le esigenze di razionalità amministrativa

La supremazia della «burocrazia» weberiana

- ❑ La burocratizzazione è il mezzo per trasformare un agire in comunità in un agire sociale ordinato razionalmente
- ❑ La burocrazia (gerarchia) è lo strumento per governare le organizzazioni complesse, ovvero modello organizzativo e di organizzazione del lavoro
- ❑ I principi della burocrazia
 - Le regole permeano tutto il sistema, regolano l'organizzazione sociale e i rapporti infraorganizzativi
 - Vigè il principio della sfera di competenza (divisione del lavoro e delle responsabilità) – «agire dotato di senso»
 - Esiste una gerarchia (divisione del lavoro e dei poteri in senso verticale)
 - La condotta amministrativa (produzione, vendita, contabilità, ecc.) si svolge sulla base di precise procedure
 - Le operazioni della burocrazia vengono memorizzate e comunicate attraverso atti formalizzati
 - La proprietà dei mezzi è separata dalle persone che li utilizzano
 - La vita personale è tenuta separata dalla vita lavorativa

La critica di Merton al pensiero weberiano

La critica di **Robert Merton** (1964):

- La burocrazia consente coesione sociale?
- La burocrazia garantisce il coordinamento tra i differenti livelli?

In realtà, la burocrazia funziona finché c'è **disciplina**, ovvero devozione al compito e autolimitazione dell'iniziativa individuale

Ma se questi due aspetti diventano troppo forti (eccesso di disciplina) si generano due disfunzioni

- lo *spiazzamento dei fini*, ovvero si rischia di obbedire alle norme perdendo di vista il fine dell'organizzazione
- il *fallimento organizzativo*, ovvero il virtuosismo burocratico provoca un trattamento impersonale, generando quindi insoddisfazione negli utenti

Quindi, nella burocrazia coesistono elementi di funzionalità e di disfunzionalità

La funzione della direzione aziendale

Il contributo di **Henry Fayol** (*Direzione industriale e generale*, 1916)

- ❑ Condivide il pensiero di Taylor, ma non prescrive i principi in modo rigido, come universalmente validi; piuttosto ne consiglia l'utilizzo ponderato, secondo le esigenze dell'impresa in relazione all'ambiente
- ❑ Quindi, i principi di direzione scientifica devono essere utilizzati in modo *flessibile* – si pongono le basi del pensiero «situazionalistico» o «contingente», che si svilupperà negli anni sessanta
- ❑ Emerge l'importanza dei capi o *dirigenti*, che non solo dirigono, ma interconnettono le operazioni, motivano le persone e integrano persone e cose
- ❑ La funzione direttiva è differenziata nel suo interno, mediante il processo di delega (gerarchia), quindi non solo attività di coordinamento, ma anche di controllo delle azioni e delle attività

Le critiche all'approccio razionalista

L'approccio razionalista non è più sufficiente (seppur fondamentale per un'organizzazione razionale del lavoro in impresa) per affrontare nuovi problemi, come l'incremento della complessità della gestione aziendale (più attività, più funzioni, più persone) e la dispersione geografica delle attività

Ambiti di critica:

- la scienza (regole, metodo e calcolo) fornisce informazioni tecniche, ma non indica i percorsi strategici da realizzare
- i compiti sono definiti in modo troppo rigido
- non viene contemplato l'ambiente esterno, ovvero il contesto in cui l'impresa opera, che – al contrario – ha un effetto determinante per la realizzazione delle strategie aziendali
- non vengono valorizzate le risorse umane (motivazione) e viene trascurato il clima organizzativo (partecipazione e armonia)