

TITOLO

IL PARADOSSO DELLA STUPIDITÀ IL POTERE E LE TRAPPOLE DELLA STUPIDITÀ NEL MONDO DEL LAVORO

AUTORI: **Mats Alvesson, André Spicer**

CASA EDITRICE: *Cortina Raffaello - Collana: Conchiglie*

ANNO: 2017 (marzo)

ISBN: 88-7933-284-88860308992 - EAN: 9788860308993

N. EDIZIONE: 1° - pag. 223 - Formato: 15 x 23 cm. - brossura - Traduttore: M. Della Monica

PREZZO DI COPERTINA: 16,15€

RIF: https://www.libreriauniversitaria.it/paradosso-stupidita-potere-trappole-stupidita/libro/9788860308993?gclid=EAlaIqobChMI15mt2NDe5wIVQcKyCh3hewyFEAAAYiAAEgImBPD_BwE&gclid=aw.ds

BREVE PRESENTAZIONE AUTORI

Mats Alvesson è professore di Business Administration all'Università di Lund, in Svezia. Con Cortina Editore ha pubblicato *L'organizzazione e i suoi simboli* (con P.O. Berg, 1993).

André Spicer è un accademico della Nuova Zelanda e professore di comportamento organizzativo presso la Cass Business School, City, University of London e il direttore fondatore di ETHOS: The Center for Responsible Enterprise.

BREVE PRESENTAZIONE DEL LIBRO E FOTO DI COPERTINA

La stupidità funzionale può essere una vera catastrofe. Può portare a fallimenti aziendali, tracolli finanziari e altri disastri.

Esistono innumerevoli esempi, nella realtà quotidiana, di organizzazioni che accettano comportamenti assurdi, che vanno dal non porsi domande allo svolgere pedissequamente compiti ripetitivi. Eppure, una piccola dose di stupidità può essere utile per alimentare l'armonia e favorire il successo. È il paradosso della stupidità: un comportamento discutibile può rivelarsi positivo nel breve termine ma un disastro nel lungo periodo.

Alvesson e Spicer affrontano con spregiudicatezza i pro e i contro della stupidità funzionale. Scoprirete cosa rende un ambiente lavorativo irresponsabile e come, nel mondo del lavoro, i comportamenti conformistici debbano essere bilanciati da una cultura che incentiva la riflessione critica e il mettere in dubbio, incoraggiando le persone a utilizzare appieno l'intelligenza in nome della gratificazione personale e del successo organizzativo.



SOMMARIO

Introduzione all'edizione italiana

Prefazione

Ringraziamenti

Introduzione

PARTE PRIMA: LA STUPIDITA' OGGI

1) Il mito della conoscenza

2) Non tanto intelligenti

3) La stupidità funzionale

PARTE SECONDA: CINQUE TIPI DI STUPIDITA' FUNZIONALE

4) La stupidità indotta dalla leadership

5) La stupidità indotta dalla struttura

6) La stupidità indotta dall'imitazione

7) La stupidità indotta dalla branding

8) La stupidità indotta dalla cultura

PARTE TERZA: LA GESTIONE DELLA STUPIDITA'

9) La gestione della stupidità e i mezzi per contrastarla

Note

Indice analitico

RECENSIONE

a cura di: **Michele Montresor**michele.montresor@ats-valpadana.it

Alla domanda: *che centra la stupidità nel mondo del lavoro con la sicurezza*, rispondo che c'entra eccome! Comportamenti basati sul compiacimento di quadri e dirigenti, ovvero non improntati sulla professionalità e sul bene dell'impresa, possono minare qualunque valutazione dei rischi e procedure da essa derivanti. E i corsi di formazione? Tutti rasi al suolo se nell'impresa si viene a sviluppare, perversamente, anche solo una parte delle situazioni ben rappresentate dai due autori.

Alvesson e Spicer, si sono sbizzarriti infatti a scrivere un libro sulla stupidità nel mondo del lavoro e credo che tale approccio possa risultare, ad un primo impatto, foriero di preoccupazioni. La parola stessa STUPIDITA' appare offensiva se declinata nel mondo del lavoro ma leggendo il libro ci si accorge che mai termine è utilizzato più appropriatamente.

Ma ciò che mi ha più intrigato nel decidermi di acquistarlo (e leggerlo) è stato senza dubbio il sottotitolo: *Il potere e le trappole della stupidità nel mondo del lavoro*.

Sì, perché nel mondo del lavoro ci bazzico da 35 anni. In entrambe le posizioni: da *lavoratore* e da *ispettore* (un ruolo che mi permette una visuale piuttosto interessante, ed il lusso di accedere a innumerevoli e mutevoli situazioni lavorative).

Perché sul lavoro persone intelligenti fanno cose stupide? Benvenuti nel mondo della stupidità funzionale. Questo lo slogan del libro e devo dire che mi attizzava molto leggerlo nella speranza di trovarvi le risposte (o almeno un orientamento) ai curiosi comportamenti che hanno caratterizzato la mia vita lavorativa. E devo ammettere che sono stato in parte soddisfatto. Se devo avanzare una critica, o quanto meno una delusione, rispetto alle aspettative (forse velleitarie), posso affermare che manca nel libro quella parte minimamente connessa ai comportamenti umani che va sotto la voce di *psicologia cognitiva*. Non cercatela. Non la troverete.

Forse non sarebbe guastato qualche tentativo di approfondire le ragioni psicologiche dei comportamenti che i due autori presentano con ricchezza di fatti ed esempi molto interessanti e variegati. Su tutti i fronti delle tipologie di aziende rappresentative del mercato. Sebbene la maggior parte dei casi presentati risenta delle esperienze internazionali, anche nelle imprese di casa nostra è possibile ritrovare frequentemente i comportamenti descritti dai due autori.

Secondo Spicer e Alvesson, uno sbaglio che tutti, istintivamente, facciamo è pensare che chi si comporta stupidamente sia sciocco oppure non abbia abbastanza informazioni. «Il problema invece è un altro: oggi nessuna di queste due condizioni spiega la realtà. Il vero guaio è la *stupidità funzionale*, quella che certi dirigenti tendono a inculcare nella cultura aziendale pur di non avere obiezioni, intoppi e procedere speditamente» osserva Spicer. «Sul breve termine, intendiamoci, questa richiesta di "spegnere il cervello ed eseguire ciò che dicono i superiori" funziona, perché rende i dipendenti più efficienti e dà maggiore certezza che le decisioni vengano messe in atto. Ma sul medio-lungo termine finisce per minare la reattività delle aziende alle mutevoli condizioni del mercato e alle mosse della concorrenza». E devo ammettere che su tale fronte molte aziende pubbliche o che svolgono una funzione pubblica, sono perfettamente rappresentate dalle e osservazioni di Spicer.

«D'altra parte, però, le aziende sentono l'esigenza di riportare sotto controllo le ambizioni dei dipendenti, quando sembrano diventare "eccessive", tali da spingerli a credersi autonomi e indipendenti. È allora che si impone la cultura dell'ottimismo a tutti i costi (diffusa anche a Facebook: nella sede centrale una sala riunioni è chiamata Only good news) e dell'eseguire ciò che è richiesto senza discutere. Anche i dipendenti più intelligenti, notato l'andazzo, si adeguano per non avere la vita difficile. E l'azienda perde la visione d'insieme e quel minimo di spirito critico utile a non snobbare le idee dei concorrenti e le esigenze dei consumatori». Con pessimi risultati.

Infatti il quadro che emerge da queste pagine è sconcertante, anche perché è basato realmente sulle esperienze vere ed autentiche che hanno vissuto i due autori nel corso degli ultimi tempi, peraltro frequentando ambienti aziendali che, di certo, non sono ambienti di secondo o terz'ordine "la nostra perplessità era: come mai organizzazioni che danno lavoro a tanta gente in gamba riescono a produrre tanta stupidità?" (p. 4). Gli esempi sono numerosi: dai dirigenti che danno maggiore importanza a come si presenta un *power point* rispetto ai contenuti che si dovrebbero veicolare, ai manager che spendono tempo e denaro in sessioni di formazione fumose invece di puntare su ciò che davvero serve ai propri collaboratori; dagli alti vertici che lanciano un programma di cambiamento dopo l'altro senza essere minimamente disposti a cambiare alcunché, ai funzionari che fanno della vita di corridoio il loro principale impegno lavorativo...

Certo, potrebbe nascere il dubbio che i comportamenti osservati siano più il frutto di patologie manageriali, comportamenti direzionali criminali, mentalità chiuse da pregiudizi e stereotipi e atteggiamenti nevrotici di fondo che rendono gli stili di leadership alquanto discutibili ovvero particolarmente pericolosi per la stessa prospettiva vitale dell'impresa (leggasi organizzazione). Ciò che oggi si definisce come *nevrosi manageriale* e *leadership malata*. Qualcosa di più grave della stupidità e della (per così dire) disabitudine a pensare...

Se ciò è vero in non rari casi che colpiscono ineluttabilmente i vertici aziendali (o parte di essi) di alcune imprese, è vero che "il pesce puzza dalla testa" e ciò che "succede in alto" diventa, inesorabilmente, *cultura aziendale*. Con tutti i risvolti nefasti che ciò comporta.