

Manager ed esercito

Autor(en): **Tagliabue, Pier Enrico**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Rivista militare della Svizzera italiana**

Band (Jahr): **54 (1982)**

Heft 5

PDF erstellt am: **21.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-246653>

Nutzungsbedingungen

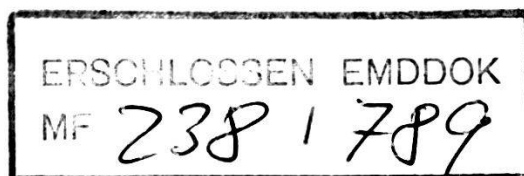
Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Manager ed esercito

Cap Pier Enrico Tagliabue



Un settimanale ticinese ha recentemente commentato uno studio, pubblicato nella Svizzera Tedesca, secondo cui ai potenziali dirigenti è sempre meno richiesto il grado di ufficiale. In molti casi la carriera militare è anzi interpretata come un serio ostacolo all'assunzione di compiti manageriali. La causa di questo stato di cose andrebbe ricercata nel fatto che, secondo l'opinione corrente, nelle scuole per ufficiali si insegnano comportamenti molto diversi da quelli richiesti nell'industria moderna.

Si sostiene infatti che il moderno dirigente d'azienda deve essere flessibile, disposto al cambiamento repentino, collegiale nelle sue prese di decisione, adattabile ai mutamenti imposti dalle varie situazioni congiunturali, di mercato, e via dicendo. Questo sommario profilo del dirigente modello non fa una grinza se rapportato ad una società industriale che si trova in una fase di crescita, sia essa di tipo tecnologico, di concorrenzialità di mercato, di espansione economica.

Personalmente nutro qualche dubbio che questo quadro corrisponda pienamente alla situazione attuale del nostro Paese che, più che con momenti di crescita, è confrontato con problemi, se non di sopravvivenza, almeno di strenua lotta di mantenimento delle posizioni raggiunte in campo sia industriale sia economico. Ma prendiamo pure per buone le condizioni minime che lo studio vuol far richiedere a chi si postula per diventare dirigente, e in tal caso non possiamo non vedere immediatamente come nelle nostre scuole per ufficiali, specialmente nelle scuole centrali, si insegnino comportamenti esattamente corrispondenti a quelli descritti nel profilo più sopra enunciato.

Quando, più che vivendo in prima persona i vari esercizi tattici, si è confrontati con situazioni sempre nuove alle quali devono far fronte risposte quasi mai basate su posizioni preconcrete? Non stiamo affermando che la soluzione di un esercizio tattico debba essere frutto di fantasia o di creatività allo stato brado. È però parte innegabile che vivendo questi esercizi ci si basa su concetti fondamentali che debbono essere ogni volta adattati a situazioni imprevedute, mutevoli con ritmi a volte elevati, quasi mai ripetitive. In questi casi l'ufficiale deve essere in possesso di solide cognizioni di base che deve poi saper intelligentemente analizzare, combinare e finalizzare alla soluzione del problema.

Ecco perché non mi pare vi sia alcuna differenza fra i comportamenti che si vivono in una scuola ufficiali e quelli richiesti ad un dirigente che si vuole creativo, flessibile e rapido nelle sue decisioni.

In quanto alla collegialità delle decisioni, vedo che in nessun luogo come negli Stati Maggiori si utilizza il principio dell'informazione e quello della consultazione. Senza la più spinta applicazione di questi due elementi ogni Stato Mag-

giore sarebbe votato al fallimento. Non v'è, nell'esercito, la codecisione, è vero. Ma a ben guardare, se per collegialità si intende codecisione, ci accorgiamo che nemmeno le industrie moderne applicano questa chimera sessantottesca. Ogni dirigente informa, consulta, ma poi decide e porta il peso della competenza e della responsabilità di questa sua decisione. Non conosco un sol testo di conduzione aziendale che si rispetti che vada discostandosi da questi principi.

Quindi, a mio modo di vedere, i casi sono due. O i vertici delle nostre aziende conoscono poco ciò che si vive nelle nostre scuole per ufficiali o il fatto, comunque innegabile, che carriera militare e carriera civile hanno sempre meno rapporti è dovuto ad altre cause. Io sposerei la seconda tesi, rimandandone l'esame ad altra sede. Il dibattito è comunque aperto e, credo, di non irrilevante importanza per il nostro futuro.