

Contesto di sviluppo della Organizzazione Scientifica del Lavoro

Seconda
Rivoluzione industriale

Applicazione di nuove
tecnologie - automatizzazione
dei processi

Crisi 1873-1885
fine del liberalismo
economico

Dalla libera concorrenza
all'oligopolio di grandi
industrie

Complessità
organizzativa

Dall'imprenditore-padrone
ad un'organizzazione
funzional-strutturale

Proletarizzazione
delle masse contadine

Aumento dell'offerta di
lavoro non specializzato
con bassa scolarizzazione

Frederick Winslow Taylor
1856 -1915



...una completa standardizzazione dei metodi e di tutti i dettagli è una premessa assolutamente indispensabile per poter stabilire il tempo di esecuzione di ogni operazione e per esigere che questa venga effettivamente eseguita nei limiti di tempo concessi ...

(Taylor F., 1967, *L'organizzazione scientifica del lavoro*)

Principi di base - micro

Leader - gregari



Compito dei leader è organizzare le masse incolte



L'uomo è motivato dal guadagno
altre motivazioni non sono controllabili



Homo oeconomicus

Principi di base - macro

Buona Giornata di Lavoro

Produzione giornaliera ottimale
=
aumento del reddito x famiglia
=
crescita PIL



Crescita = Benessere

4 principi dell'OSL

1 - one best way



2- differential rates

3- the right man to the right place

4 - training

Conseguenze del taylorismo

- Progressiva de-qualificazione degli operai di mestiere
- Parziale qualificazione della manovalanza semplice
- Sistema di paghe differenziate e personalizzate
- Divisione tra programmazione ed esecuzione del compito
- Scarsa attenzione agli aspetti psicologici e sociali dei lavoratori

- **Alienazione**
- **Movimenti sindacali**



Elton Mayo (1880-1949)

Uno psicologo in azienda



- Filatoi intermittenti
- Western Electric
 - Test room
 - Sala di posa dei fili
 - counselling

le Human Relations

rapporti sociali



a conseguenza della rivoluzione industriale e dell'organizzazione scientifica del lavoro, il lavoro stesso risulta **privo di significato intrinseco** e la motivazione è da ricercare nei rapporti sociali che si formano sul lavoro

l'uomo è fondamentalmente motivato da **bisogni di natura sociale** ed ottiene dal rapporto con gli altri il suo senso di **identità** personale

Il livello di produzione è determinato da norme sociali (capacità fisiche e motivazione economica diventano secondari)

le Human Relations gruppo e leadership

Punizioni e premi di indole non monetaria hanno grande influenza

I lavoratori agiscono e reagiscono sia come individui ma anche come **membri di un gruppo**

La leadership (spesso quella informale) è determinante per il rispetto delle norme del gruppo

Il lavoratore risponde alla Direzione nella misura in cui essa ne rispetta i bisogni sociali

La prospettiva delle HR

I processi cognitivi dell'organizzazione si avvalgono necessariamente delle capacità intellettuali dei soggetti

I soggetti sono dotati di processi cognitivi propri, eterogenei e non riducibili ai meccanismi di produzione e circolazione della conoscenza scientifica utilizzata dall'organizzazione

Esiste, nell'organizzazione, un fattore di complessità non eliminabile, radicato nella soggettività dell'individuo e nei rapporti primari

Indicazioni operative dalle HR

considerare **il gruppo** come unità elementare della produzione;

prestare attenzione ai **rapporti informali** nei gruppi

co-responsabilizzare tutte le fasce aziendali

attuare una **partecipazione** consultiva estesa