**Progetti di Cambiamento**

Edizioni Angelo Guerini e Associati 1996

Prefazione di Innocenzo Cipolletta

Direttore generale di Confindustria

La discontinuità dei cicli economici, la turbolenza dell’ambiente esterno e una competizione sempre più intensa impongono alle nostre imprese una velocità di risposta adeguata alle necessità globali di diffusione e di apprendimento delle conoscenze. Ne deriva che le imprese, in quanto organizzazioni, devono affrontare un profondo processo di cambiamento strutturale e, parallelamente, culturale. Quest’ultimo si attiva attraverso un cambiamento soprattutto di tipo comportamentale.

Infatti per favorire la velocità di risposta al mercato, la flessibilità, l’impegno, il consenso e la qualità dei processi di cambiamento occorre un radicale mutamento del modo di percepire, pensare, credere e agire delle persone.

Questo credo sia lo spirito che anima il lavoro di Renato Di Gregorio che, rispondendo a una esigenza di tanti, con zelo e rigore scientifico evidenzia alcune condizioni imprescindibili per un intervento di cambiamento organizzativo da cui scaturiscono un serie di azioni a livello tecnologico, economico e strategico che coinvolgono l’impresa nel suo complesso.

L’approccio che il testo propone fa riferimento a tre leve di azione: comunicazione, negoziazione e apprendimento la cui corretta gestione influisce su un’adeguata attuazione del cambiamento stesso. A tal proposito, il racconto delle esperienze vissute in prima persona appare calzante ed esemplificativo di situazioni particolari in cui si danno suggerimenti su modelli di comportamento che valorizzino e motivino le risorse umane a disposizione.

Dal testo emerge uno stile di espressione limpido e semplice che, senza dare per scontate conoscenze specialistiche già acquisite , guida il lettore in modo puntuale nelle principali acquisizioni del sapere organizzativo. Per questo l’Autore riesce nell’audace obiettivo di parlare a gruppi eterogenei di interlocutori nella speranza che ciascuno dal proprio particolare punto di vista possa trovare sempre qualcosa di utile, pur rischiando con questa scelta di ”scontentare” qualcuno.

Le differenze , tra quanti si occupano di cambiamenti organizzativi in veste di manager, di ricercatori, e di studenti, tendono a essere minime nel momento in cui il principale propulsore dello sviluppo delle conoscenze in questo campo, più che altrove, sia costituito da una proficua e continua interazione tra teoria e prassi., consapevolezza che nel lavoro di Renato Di Gregorio trova sicuro fondamento.
sono certo che quanto è stato scritto e ordinato in queste pagine con un agile dono di sintesi unitamente a uno altrettanto importante di chiarezza e competenza espositiva, possa essere una guida preziosa per il successo degli interventi di cambiamento e per il conseguimento di vantaggi competitivi nella gestione delle risorse umane, patrimonio fondamentale di ogni impresa