

Stereotipi sui manager? Ecco una traccia per aiutarci a individuarne alcuni



Vi proponiamo un esercizio provocatorio.

Ecco l'elenco degli **stereotipi** e dei **miti ricorrenti** sui poveri redatto da Muhamad Yunus, l'economista fondatore della Grameen Bank che ha diffuso nel mondo il microcredito (Muhamad Yunus "il banchiere dei poveri", Feltrinelli 2000).

Potete utilizzarlo per individuare le forti analogie fra questi stereotipi e quelli a proposito del manager, del dirigere e della partecipazione al rischio, del ruolo del dipendente...

Talvolta lo stereotipo contiene qualche elemento di verità. L'obiettivo, nell'utilizzare questa traccia, non è di discuterne la verità, ma di **accorgersi di quanto, quando e come sono utilizzati, anche da noi stessi, pretestuosamente**.

Provate a sostituire a 'povero' e 'credito', 'manager' e 'delega' o 'partecipazione al rischio'.

Buon divertimento!

- I poveri devono ricevere un addestramento specifico prima di poter intraprendere qualsiasi attività produttrice di reddito
- Il credito, da solo, non serve a niente: deve essere necessariamente accompagnato da istruzione, tecnologia, rete di distribuzione e di trasporto
- I poveri non sanno fare economia, consumano subito tutto perché i loro bisogni sono pressanti
- I poveri non sono capaci di lavorare in gruppo

- La povertà cronica ha un effetto deleterio sullo spirito e le aspirazioni dei poveri: un uccello che ha trascorso tutta la vita in una gabbia, quando gli si apre lo sportello non ha desiderio di volare
- Le donne delle fasce più povere non hanno nessun tipo di competenza, perciò è inutile cercare di inserirle nei progetti
- I poveri sono troppo affamati e disperati per prendere decisioni razionali
- I poveri hanno una visione molto ristretta della vita e non sono interessati a nulla che potrebbe portarvi un cambiamento
- La religione e il costume hanno così grande influenza sui poveri (e specialmente sulle donne povere) da paralizzare completamente la loro libertà di azione
- Nelle realtà rurali le strutture di potere sono troppo potenti e radicate perché un programma di credito possa avere successo
- Il credito ai poveri è controrivoluzionario: uccide nei poveri lo spirito di ribellione inducendoli ad accettare la realtà esistente
- Il credito è un modo intelligente per sobillare i poveri contro i ricchi e distruggendo l'ordine sociale vigente
- Le donne non riusciranno a conservare i soldi del prestito o i proventi del proprio lavoro: i mariti le tortureranno a morte, se necessario, per estorcere loro il denaro
- I poveri amano accudire i padroni, piuttosto che prendersi cura di se stessi
- Il credito ai poveri è controproducente: impone il peso dei debiti sulle fragili spalle del povero, che per tentare di ripagarli peggiorerà sempre più la propria condizione
- Incoraggiare i poveri a intraprendere un'attività indipendente provocherà carenza di manodopera salariata. Di conseguenza i salari saliranno alle stelle, aumenteranno i costi di produzione, si creerà inflazione e la produttività in campo agricolo ne risulterà compromessa
- L'estensione del credito alle donne sconvolgerà il ruolo tradizionale della donna all'interno della famiglia e la sua relazione con l'uomo
- Il credito può essere momentaneamente di aiuto ma non è risolutivo sul lungo termine e non porta a un'equa riorganizzazione della società

Ecco una possibile traduzione degli stereotipi

Si' è tradotto così:

- 'povero' con 'manager'
- 'credito', con 'delega' o 'partecipazione al rischio'
- 'donne' con 'dipendenti di minor delega'

- I manager devono ricevere un addestramento specifico prima di poter intraprendere qualsiasi attività produttrice di reddito
- La delega /partecipazione al rischio, da sola, non serve a niente: deve essere necessariamente accompagnata da istruzione, tecnologia, rete di distribuzione e di trasporto
- I manager non sanno fare economia, consumano subito tutto perché i loro bisogni sono pressanti
- I manager non sono capaci di lavorare in gruppo
- La mancanza di delega /partecipazione al rischio cronica ha un effetto deleterio sullo spirito e le aspirazioni dei manager: un uccello che ha trascorso tutta la vita in una gabbia, quando gli si apre lo sportello non ha desiderio di volare

- I dipendenti con minor delega non hanno nessun tipo di competenza, perciò è inutile cercare di inserirle nei progetti
- I manager sono troppo affamati e disperati per prendere decisioni razionali
- I manager hanno una visione molto ristretta della vita e non sono interessati a nulla che potrebbe portarvi un cambiamento
- La religione e il costume hanno così grande influenza sui manager (e specialmente sui dipendenti di minor delega) da paralizzare completamente la loro libertà di azione
- Nelle realtà rurali le strutture di potere sono troppo potenti e radicate perché un programma di delega /partecipazione al rischio possa avere successo
- La delega /partecipazione al rischio ai manager è controrivoluzionario: uccide nei manager lo spirito di ribellione inducendoli ad accettare la realtà esistente
- La delega /partecipazione al rischio è un modo intelligente per sobillare i manager contro i ricchi e distruggendo l'ordine sociale vigente
- I dipendenti di minor delega non riusciranno a conservare i soldi del prestito o i proventi del proprio lavoro: i loro superiori li tortureranno a morte, se necessario, per estorcere loro il denaro
- I manager amano accudire i padroni, piuttosto che prendersi cura di se stessi
- Il delega /partecipazione al rischio ai manager è controproducente: impone il peso dei debiti sulle fragili spalle del manager, che per tentare di ripagarli peggiorerà sempre più la propria condizione
- Incoraggiare i manager a intraprendere un'attività indipendente provocherà carenza di manodopera salariata. Di conseguenza i salari saliranno alle stelle, aumenteranno i costi di produzione, si creerà inflazione e la produttività in campo agricolo ne risulterà compromessa
- L'estensione della delega /partecipazione al rischio ai dipendenti di minor delega sconvolgerà il loro ruolo tradizionale all'interno dell'organizzazione e la sua relazione con la gerarchia
- La delega /partecipazione al rischio può essere momentaneamente di aiuto ma non è risolutivo sul lungo termine e non porta a un'equa riorganizzazione della società