	AUTORE-TITOLO	DESCRIZIONE	PRO	CONTRO
TEORIE MANAGERIALI E ORGANIZZATIVE	"macchina che processa informazioni", H.Simon	Fortemente influenzata dallo sviluppo dei computer e delle scienze cognitive, questa teoria punta a tecniche di <i>problem solving</i> e di <i>decision making</i> per la gestione della conoscenza: gli uomini sono sistemi che processano informazioni,caratterizzati dall'avere una razionalità limitata, che se sovraccaricata non rende al massimo.	conoscenza esplicita e codificata, divisione intelligente	Viene ignorato ogni tipo di conoscenza "comportamentale" e tacita, struttura a compartimenti stagni.
	can", M.D. Cohen, J.C. March, J.P. Olsen	Enfatizza il lato irrazionale ed ambiguo che contraddistingue il prendere una decisione. Concetto di "razionalità retrospettiva": le confuse possibilità di accadimento di un evento (garbage) sono raccolte senza tecniche aprioristiche dall'insieme di problemi, soluzioni e decisioni tipiche di un'azienda (garbage can).	della realtà, che non si può evitare ed anzi è portatore di	diffuso e condiviso di creazione
	di senso, K. Weick	·· · J · · · · · · · · · · · · · · · J· ··	spazio dato all'innovazione, importanza del contesto dell'azienda (<i>enacted</i> <i>environment</i>)	a fondo l'importante aspetto del "chaos creativo".
	strategico, M.E.Porter		chiara l'importanza della conoscenza strategica ai fini del vantaggio competitivo.	vengono trattate.
	organizzativa, T.J. Peters, R.H. Waterman	Promuove la condivisione di valori, esperienze, ideali, significati, simboli ed impegni tra i lavoratori di un'organizzazione, al fine di rinforzare la cultura di gruppo e trasformare una struttura rigida e meccanica in un approccio "umanistico" al lavoro.	delle conoscenze, sia tacite	
SINTESI	conoscenza, P.Drucker	Prevede il realizzarsi di un mondo interamente basato sul "bene conoscenza", in tutti gli ambiti della vita, dalla produzione manifatturiera all'informazione. Ciò per il continuo evolversi delle attività, per il bisogno di trattare l'innovazione come una pratica quotidiana e di organizzarla dunque in maniera scientifica e ragionata.	fondamentale; la c. tacita è rilevata e distinta in quanto	ruolo del <i>gruppo</i> nel processo di condivisione e conversione.
	apprendimento organizzativo, P.M.Senge	Risolve il problema del cambiamento continuo con un'apprendimento continuo, sia "adattativo" (passivo, di ricezione di conoscenze) che "generativo" (attivo, di sviluppo di nuove soluzioni). Vede l'azienda come un "sistema pensante", in cui teoria e pratica non sono scisse ed il lavoratore "crea continuamente il suo mondo".	cartesiana;il sistema pensante visto come un organismo che	e non correttamente inteso come conoscenza,ma più come struttura
	risorse, G.Stalk, P.Evans, L.E.Shulman, e altri	E' un approccio concettualmente riconducibile alla teoria di Penrose (vd sopra),che però si sviluppa in un panorama di più radicale innovazione e riciclo di saperi, e che prende spesso spunto dall'esperienza giapponese. Le competenze e capacità dell'azienda,e non dell'individuo, sono i beni strategici da salvaguardare in questa emergente società.	Nonaka e Takeuchi, tratta approfonditamente dell'	"conoscenza"; non si parla di "creazione" della c. e soprattutto

Figura 2 - Le teorie economiche e manageriali (seconda parte)