*Fra tutte le attività che ci vengono richieste,*

*l'interrelazione con le persone significative è la più ardua:*

*le persone costituiscono decisamente il compito*

*più difficile che dobbiamo affrontare.*

**Sullivan**

# Prefazione

*L’ispirazione del presente lavoro nasce dalle esperienze intraprese in questi anni accademici: l’esperienza in AIESEC l’associazione per la quale sono stata amministratore nell’anno 2009/2010 e il corso di Metodologie dell’Informazione e della Comunicazione effettuato presso l’Istituto Fattorello. Queste esperienze hanno evidenziato un comune denominatore: l’importanza delle relazioni interpersonali e il valore che risiede nelle connessioni tra le persone.*

*In modo particolare, AIESEC, mi ha permesso di sperimentare cosa significa lavorare in team, condividere obiettivi, emozioni, successi e insuccessi, di comprendere il valore del network personale e professionale e della condivisione di conoscenza tra vecchi e nuovi membri sempre attraverso un rapporto alla pari. Di ogni esperienza, di ogni obiettivo raggiunto, quello che rimane sono le persone e tutto ciò che esse creano attraverso la relazione.*

*Il corso di Metodologie dell’Informazione e della Comunicazione mi ha dato modo di scoprire gli ingredienti di una relazione di successo non solo sul piano personale ma anche professionale.*

*Il filo conduttore di questo elaborato è rappresentato dal concetto di capitale sociale definito da Nahapiet e Ghoshal (1998) “as the sum of the actual and potential resources embedded within, available through, and derived from the network of relationships possessed by individual or social unit”.*

*Lo scopo del lavoro è stato quello di indagare l’aspetto umano dell’impresa, rappresentato da persone e relazioni, valutarne in maniera qualitativa l’importanza e studiarne gli effetti sul processo di creazione del valore. In particolare ho cercato di dimostrare come le interazioni tra gli individui, sia formali sia informali, opportunamente guidate dall’occhio attento e vigile dell’organo di governo, possano creare valore nell’ organizzazione in termini di nuova conoscenza e innovazione.*

*Il punto di partenza è rappresentato dalla critica ai modelli costruiti dalle teorie classiche e neoclassiche, che astraggono le relazioni sociali e le loro strutture dall’azione economica. L’azione economica risulta essere “embedded” ovvero radicata nelle relazioni sociali (Granovetter, 1985).*

*L’analisi prosegue nel dilemma legami forti - legami deboli: cosa caratterizza le due tipologie di legame e quale di queste ci consente meglio di creare valore nella nostra organizzazione?*

*Nel secondo capitolo,il focus è sulla interazione fra le due forme di capitale: il capitale sociale (inteso come funzione delle relazioni che le persone attivano) nelle sue dimensioni strutturale, relazionale, cognitiva e il capitale intellettuale nelle sue componenti capitale strutturale, capitale umano, capitale relazionale.*

*Ripercorrendo la letteratura esistente sul tema, ho cercato di rispondere a tali quesiti:*

*Quali sono le componenti del capitale intellettuale?*

*Quale influenza hanno le dimensioni del capitale sociale sul capitale intellettuale?*

*Quali azioni potrebbero essere suggerite al management per favorire la creazione di capitale sociale?*

*Nel terzo capitolo vengono affrontati due livelli di analisi: il primo riferisce all’influenza del capitale sociale sulle condizioni che permettono lo scambio/combinazione di conoscenza secondo il paradigma socially-intellectual, il secondo riferisce allo sviluppo della conoscenza organizzativa come conversione secondo il paradigma intellectual-social. Il capitolo si conclude, mostrando come la knowledge governance, può supportare la gestione dei rapporti intra e intersistemici. Si è cercato quindi di rispondere a due domande:*

*Che influenza hanno i processi sociali nel rendere accessibili le risorse, nel motivare allo scambio/combinazione delle risorse, nell’anticipare il valore della combinazione e sulla capacità di combinazione delle risorse? E sulla capacità di integrazione e assorbimento?*

*Come si sviluppa la conoscenza organizzativa? Che influenza hanno i rapporti sociali nella conversione della conoscenza?*

*Sono quesiti che al giorno d’oggi, le aziende si devono porre e a cui devono dare le proprie risposte. Riuscire ad implementare una gestione strategica dell’interazione fra le due forme di capitale può tradursi in una competenza firm-specific, difficilmente imitabile dai competitors proprio per la difficoltà di replicare i contenuti su cui si basano le relazioni mediate da risorse altrettante uniche: le risorse umane.*

*La chiave di svolta, è tutta nella gestione strategica delle relazioni in coerenza con l’obiettivo che ci si è prefissati. Non c’è una risposta che vada bene erga omnes. L’organo di governo, seguendo un approccio sistemico alla gestione d’impresa, selezionerà volta per volta quali tra le relazioni possibili attivare, come mantenere, sviluppare o eliminare quelle già attivate per mantenere viva la consonanza/risonanza con il contesto.*