

anche nel contesto europeo.

Come detto, le domande (per lo più a risposta «chiusa») riguardano personale la cui specificità è di essere «dirigente» *tout court* e pertanto possono riferirsi a qualsiasi settore lavorativo, naturalmente dopo che sia stato definito (domanda 10, p.2) «il campo di attività dell'impresa in cui si svolge attualmente la propria attività professionale».

Le prime 23 domande (sotto il vincolo della confidenzialità) riguardano il profilo della persona che risponde: dati personali, sulla sua formazione, sul posto di lavoro, sulla esperienza professionale.

Seguono 4 gruppi di domande. Quelle del primo vogliono costruire «un esercizio per la valorizzazione della carriera professionale che permetta di identificare gli aspetti chiave della formazione e il profilo del dirigente del futuro, partendo dalla base soggettiva del grado di soddisfazione raggiunta nel proprio percorso professionale». Ci piace qui sottolineare, tra le altre e nell'ambito del tema «formazione attuale e futura che desideresti realizzare» la domanda: quali sono i mezzi di formazione che utilizzi o utilizzeresti maggiormente?, mentre la casella da segnare, sia per il presente che per il futuro, si riferisce a: corsi, conferenze/se-

minari, stampa periodica, lettura di libri e periodici specializzati, formazione in linea, altro.

Il secondo gruppo di domande riguarda in generale i compiti del dirigente. L'obiettivo è di conoscere quali siano i fattori che questi ritiene rilevanti per l'organizzazione del proprio lavoro, allo scopo di individuarne gli aspetti suscettibili di modifica in vista di una maggiore efficienza. E qui vogliamo ricordare come, nell'ambito del tema «organizzazione degli strumenti di lavoro: utilizzazione delle nuove tecnologie», si chieda al dirigente se l'azienda in cui egli opera abbia o meno a disposizione: posta elettronica, rete intranet, rete locale, sistemi di videoconferenze, world wide web, ecc.

Il terzo gruppo di domande indaga su «valori, priorità e prospettive del dirigente» al fine di conoscerne più a fondo gli aspetti umani. Lo scopo è di identificare la gerarchia di quei valori che influenzano il comportamento e lo sviluppo del dirigente stesso.

Con le ultime domande si ricercano le modifiche che si stanno verificando nel ruolo del dirigente a causa delle nuove tendenze riscontrabili nella ristrutturazione degli enti.

Le domande tendono a verifi-

care le differenziazioni delle funzioni direttive nelle aziende spagnole. I ruoli attuali richiedono infatti un'ampia gamma di competenze direttive, non soltanto di conoscenze tecniche ma anche sociali e di sensibilità.

Come già accennato, la nostra professione - al pari di qualsiasi altra - non viene mai nominata nel questionario. Abbiamo tentato però di indicare anche il minimo «aggancio» riscontrabile con essa. Vorremmo citarne ancora due, altrettanto vaghi e sempre collegati al mondo delle nuove tecnologie, cioè a strumenti comuni a tante altre professioni: 1. tra i settori di attività ricordati nella domanda 10 citata, oltre all'editoria, troviamo i sistemi informatici; 2. nell'esame della distribuzione delle attività lavorative del dirigente durante la giornata viene richiesto il numero di ore dedicate alla gestione dell'informazione.

Insistendo ancora sulle proficue ripercussioni che lo «Studio» finale potrà avere sul lavoro dei documentalisti spagnoli, ci domandiamo se azioni del genere potrebbero verificarsi anche da noi.

Una copia del questionario è reperibile presso Aida, mentre ulteriori informazioni possono essere richieste a :

*asoc-dir@aed96.es.*