

AN INSPEARIT ORIGINAL WEBINAR

H.R.
is the new **BLACK**

Seconda Rivoluzione Industriale



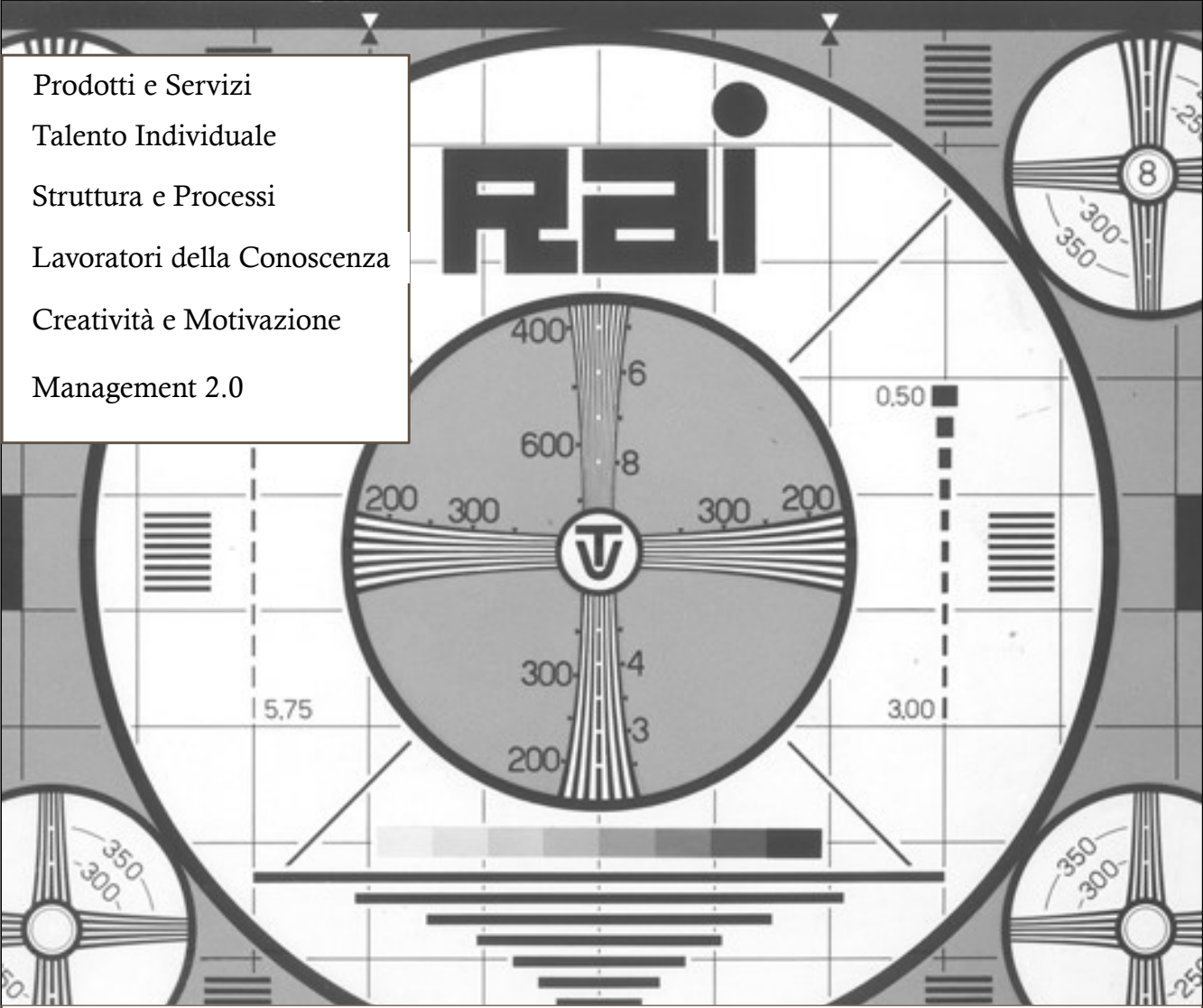
Ufficio
Amministrazione

Quarta Rivoluzione Industriale



Cambio di
Paradigma

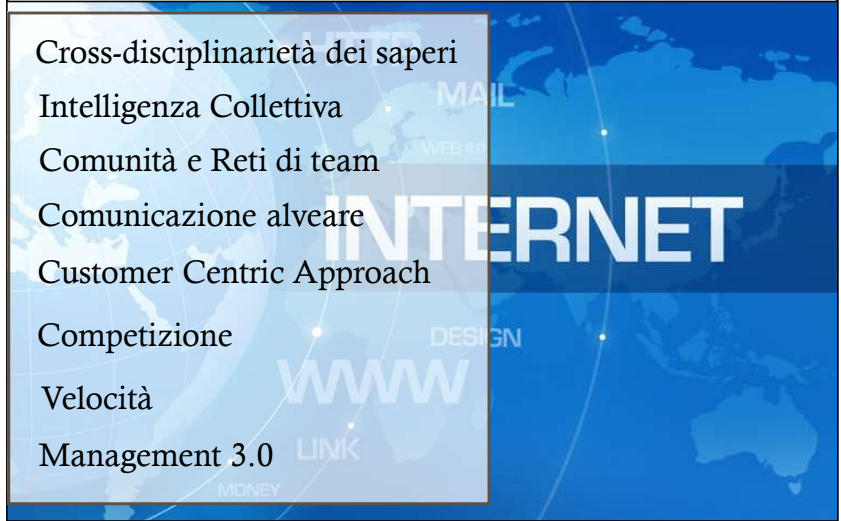
Funzione People



Prodotti e Servizi
Talent Individual
Struttura e Processi
Lavoratori della Conoscenza
Creatività e Motivazione
Management 2.0

Terza Rivoluzione Industriale
L'era dell'informazione e dei servizi

Rete e Complessità



Cross-disciplinarietà dei saperi
Intelligenza Collettiva
Comunità e Reti di team
Comunicazione alveare
Customer Centric Approach
Competizione
Velocità
Management 3.0

Industria 4.0 – Quarta rivoluzione industriale



Trasformazione Digitale
Nuovi Saperi
Diversi cicli di produzione
Relazione uomo-macchina
Ricerca di senso
Purposeful Leadership

FUNZIONE PEOPLE

Quali sono le iniziative già in corso per rimanere al passo con i tempi

Employee Experience

Diversità e Inclusione

Gender Equality

Team cross-funzionali

UP-Skilling & RE-Skilling

Generation Gap

Millennials

Strutture flessibili

Benessere Psico-fisico

Lifelong Learning

Talent Development

Trasformazione Digitale

Recruitment & Branding & Talent Attraction

Ruoli e percorsi di carriera

Logistica

Management 3.0

Performance Management

Compensazioni e Benefit

Purposeful Leadership

Remote Working & Smart Working

Welfare

Corporate Social Responsibility

Sustainable Development Goal

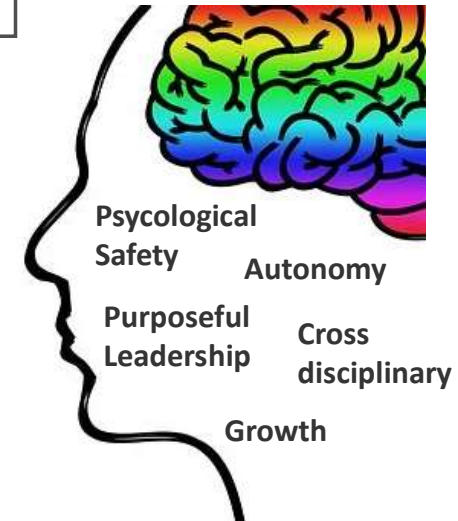
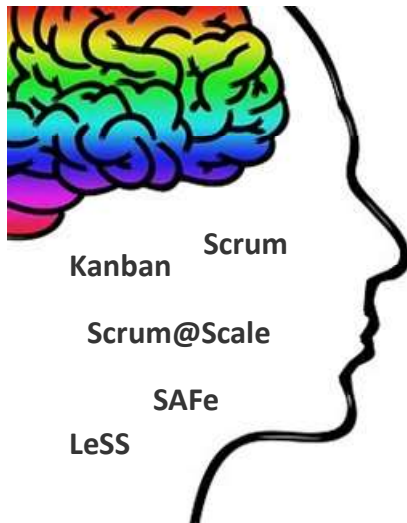
MINDSET

Come possiamo rendere le organizzazioni geneticamente adattive?

Ingegneria del Software

Risorse Umane

Agile è un mindset



VS

MODELLO OPERATIVO

MINDSET

MINDSET

MODELLO OPERATIVO



Modello Operativo

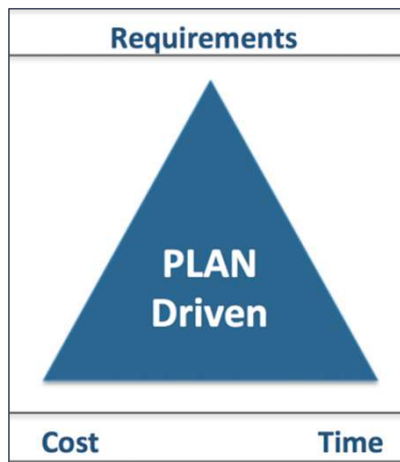
Un cambio di paradigma nella pianificazione

Un processo di lavoro empirico

1

Un cambio di paradigma

Pianificazione Adattiva

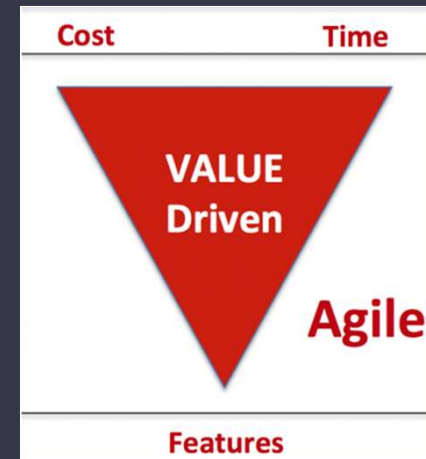


Iron Triangle

- Fisso gli obiettivi in termini di cosa deve essere realizzato
- Calcolo i costi e il tempo necessario

Se emerge strada facendo un evento che invalida il piano, devo fare un piano di contingenza che sarà valido fino al prossimo evento.

VS



Agile Triangle

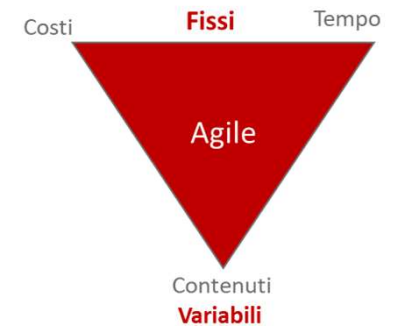
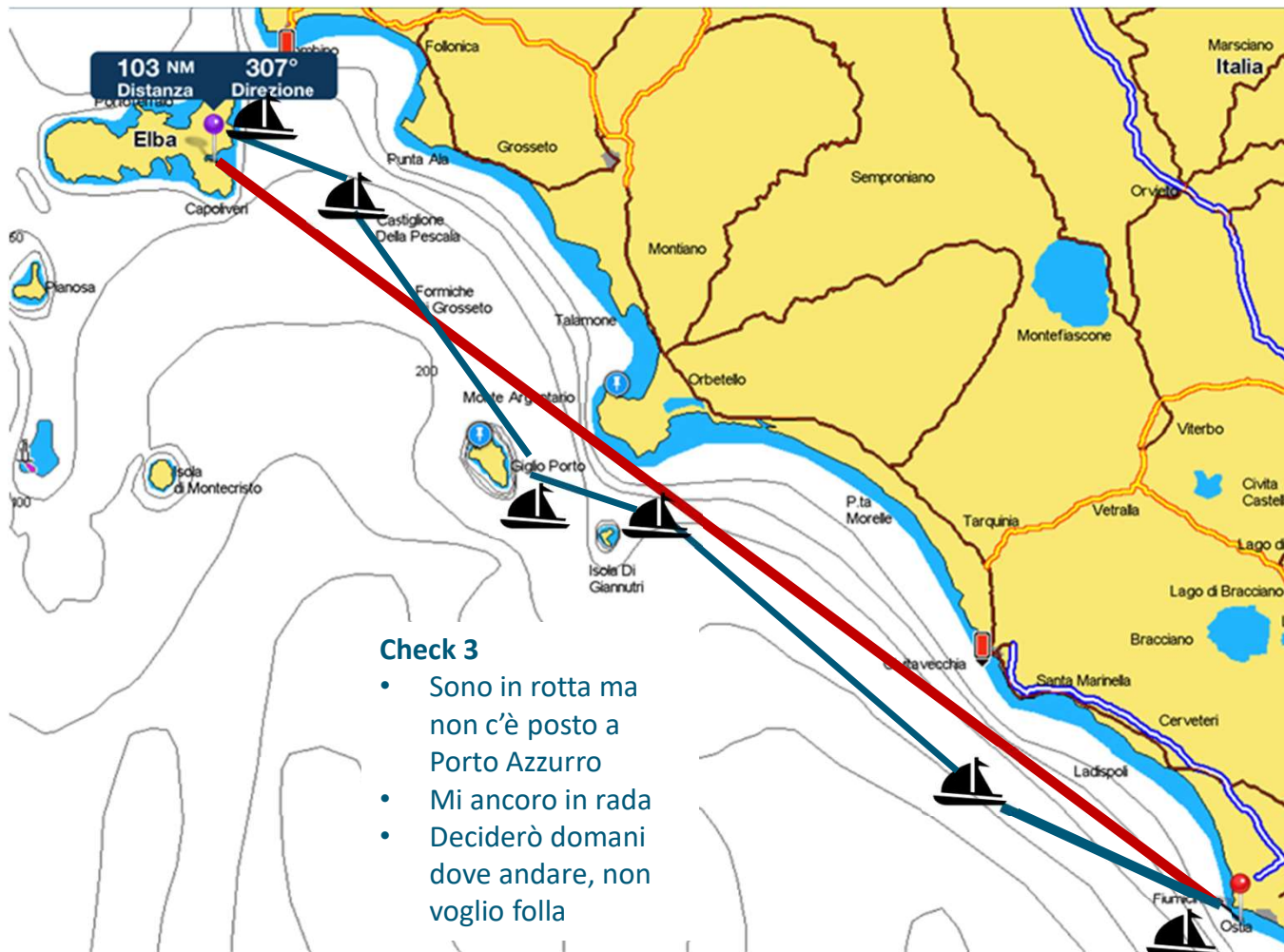
- Fisso gli obiettivi in termini di valore atteso e impatto che voglio ottenere
- Fisso il budget e il tempo disponibile
- Cosa fare e come fare per ottenere quel valore e quell'impatto lo definisco strada facendo.

Se emergono eventi inaspettati, realizzo comunque il valore atteso, adattando cosa fare e come farlo nel corso del tempo.

1

Obiettivo: Relax, Sport, Natura, in barca a vela

Pianificazione Adattiva guidata dalla generazione di valore



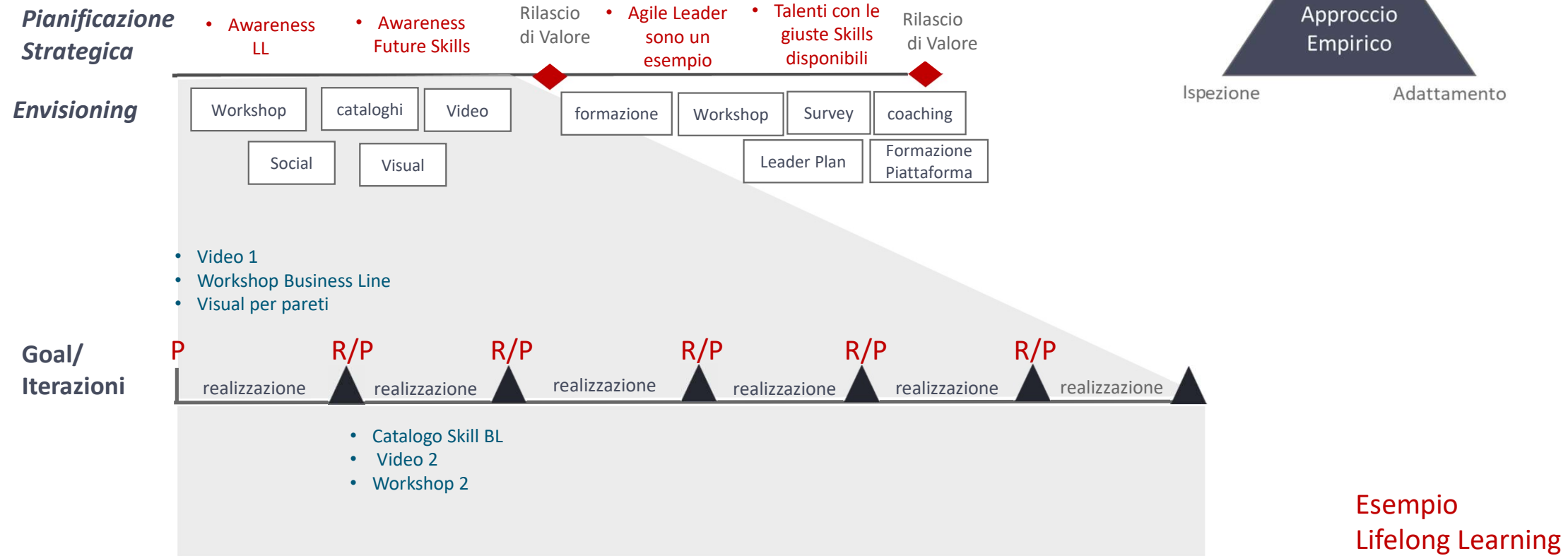
Tempo disponibile: una settimana
Budget: spendere il meno possibile
Valore da Generare: Esperienza in barca a vela, vivere lontano dalla folla immersi nella natura

Iniziativa: da Roma a Porto Azzurro

Previsioni Meteo: Sole, Vento a favore
Stato del Mare: mare calmo

Un cambio di Paradigma

Approccio Empirico e Pianificazione adattiva insieme



- Iterazioni di lavoro a cadenza fissa – 2 settimane
- **P=Pianificazione Iterazione / R= Review risultati, feedback, azioni di miglioramento**

*Come mi organizzo?
Dipende dalle ambizioni*



1

Voglio mettere in campo una iniziativa HR



HR Agile Team
HR Professionals

Opzione 1



HR Agile Team

- HR Professional
- Champion altre funzioni

Opzione 2



Stakeholder
di altre funzioni

Opzione 3



Squad
Cross-funzionale

Sfide

- Ingaggio Stakeholder
- Contesto non agile

Impatto

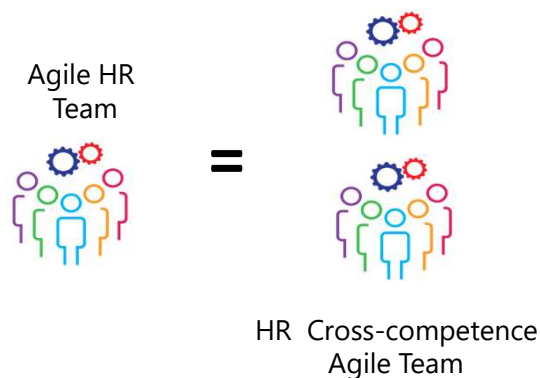
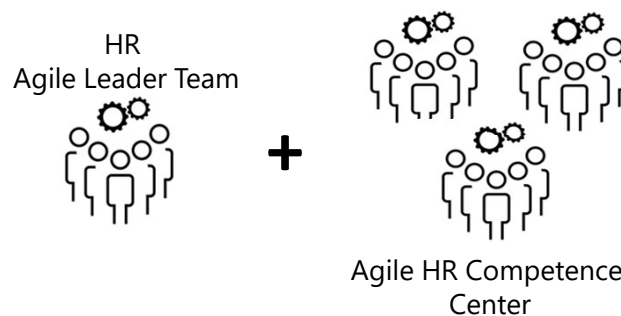
- Stakeholder Engagement
- Mentre creo diffondo il mindset agli stakeholder
- Qualità del risultato
- Velocità

*Da cosa nasce cosa e il
tempo la governa
Machiavelli*

Voglio potenziare la capacità della funzione People di assorbire il cambiamento e di generarlo

*Ma prima farò alcuna esperienza
avanti ch'io più oltre proceda,
perché mia intenzione è allegare
prima l'esperienza e poi
colla ragione dimostrare perché
tale esperienza è costretta in tal
modo ad operare.*

Leonardo Da Vinci



Scenario 1

- Non stravolge la struttura
- Sperimentazione
- Maggiore velocità
- Crescita del Team
- Comunicazione e Collaborazione

Scenario 2

- Eliminazione Sprechi
- Attivazione working stream in base alle priorità
- Capacity liberata
- Qualità dei risultati
- Velocità

Sfide

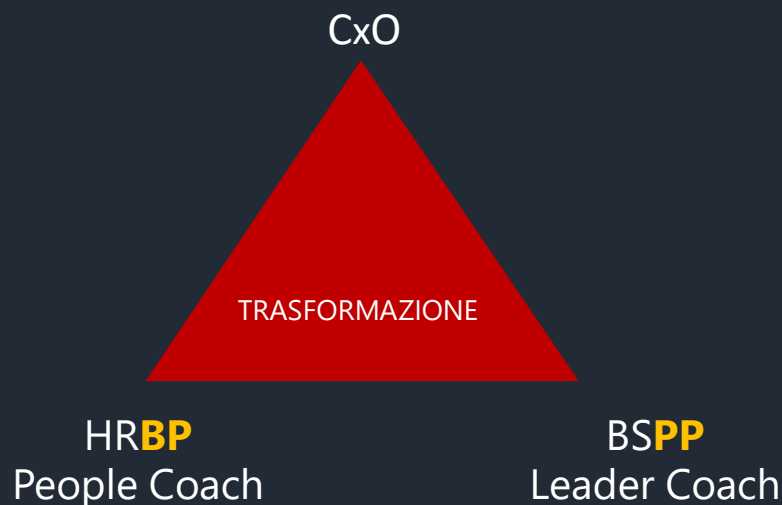
- Conciliare il lavoro agile con una organizzazione non agile
- HR Professionals impegnati in iniziative di sviluppo e trasformazione e nel day-by-day

Voglio
trasformare
l'organizzazione

*Che io possa avere la forza di
cambiare le cose che posso cambiare,
che io possa avere la pazienza di
accettare le cose che non posso
cambiare, che io possa avere
l'intelligenza di saperle distinguere.
San Tommaso Moro*

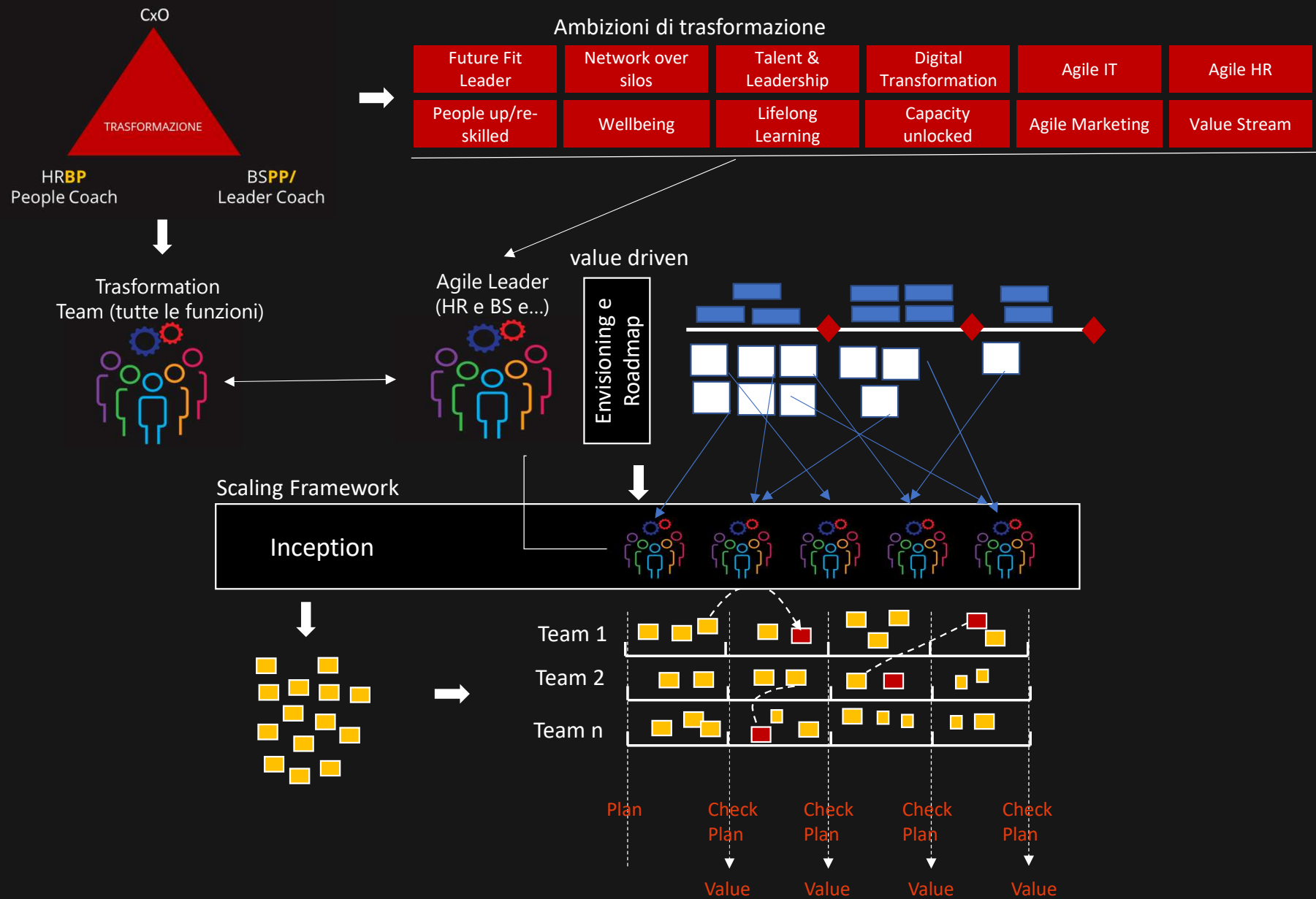
HR guida all'interno di una triade indissolubile

- Gli HR sono **Business Partner**
- I Business Leader sono **People Partner**

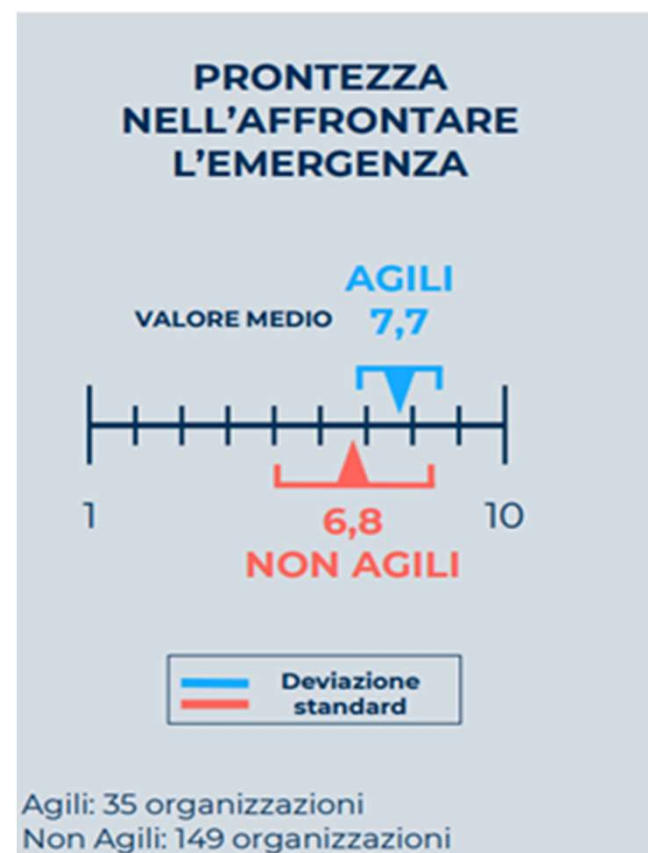
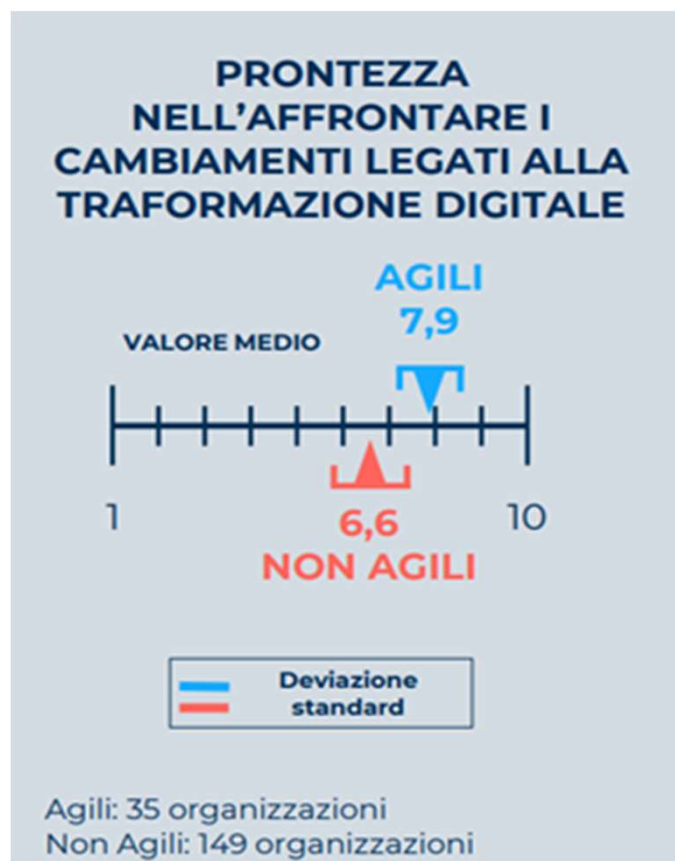


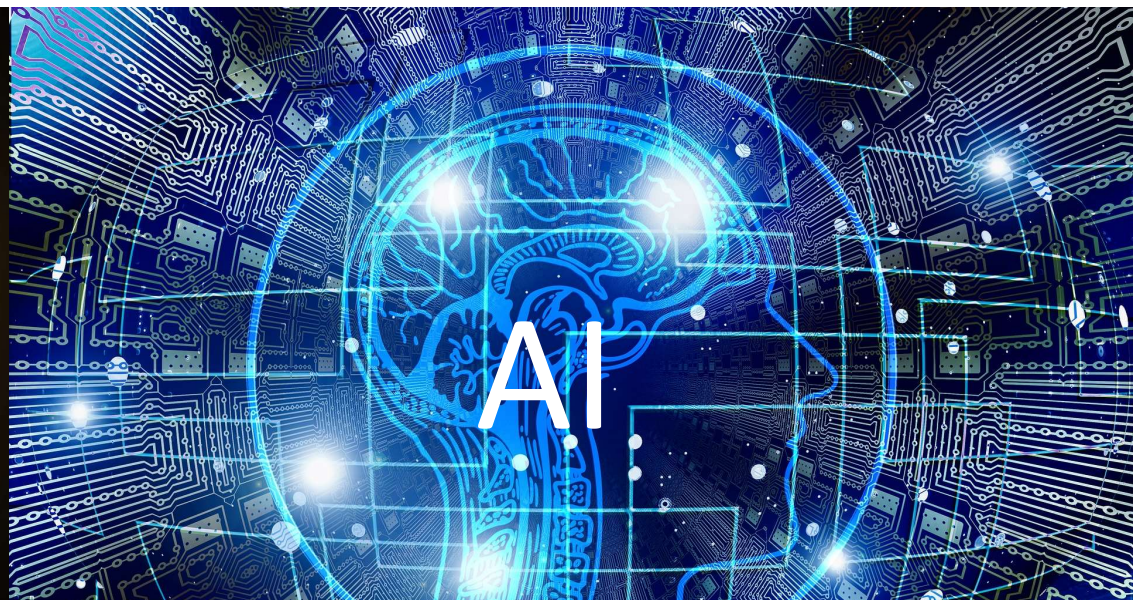
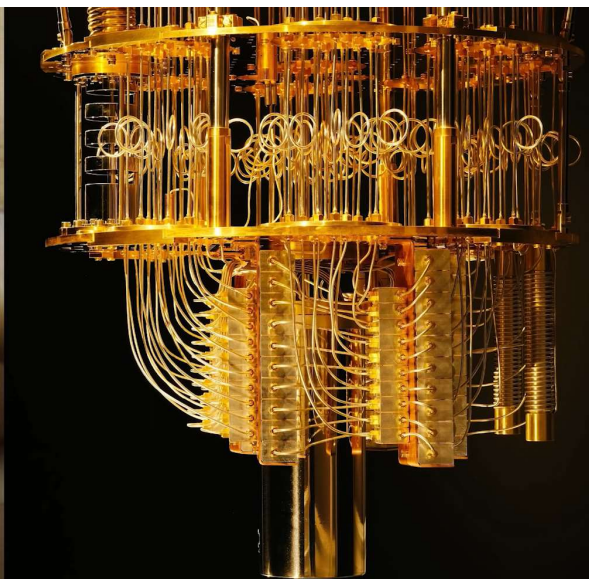
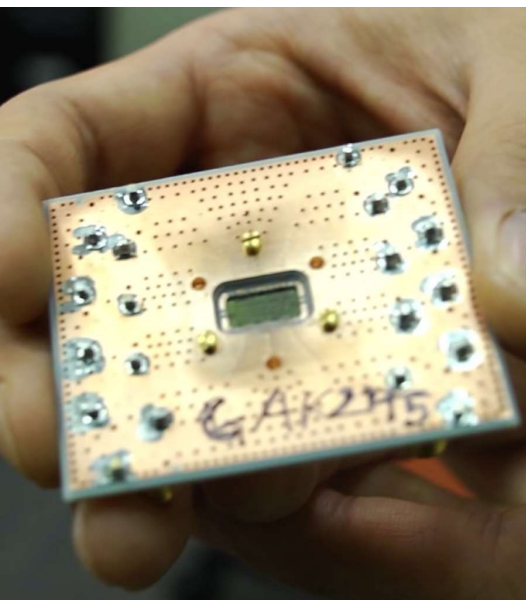
HR Protagonista della Trasformazione

- La funzione People è la funzione geneticamente più cross-disciplinare e cross-funzionale di tutta l'organizzazione
- La funzione People è già dentro ogni altra funzione, è garante per tutte le prospettive
- La funzione People pensa in modo olistico
- La funzione People mette al centro le persone
- La funzione People coniuga la crescita delle persone con gli obiettivi di business

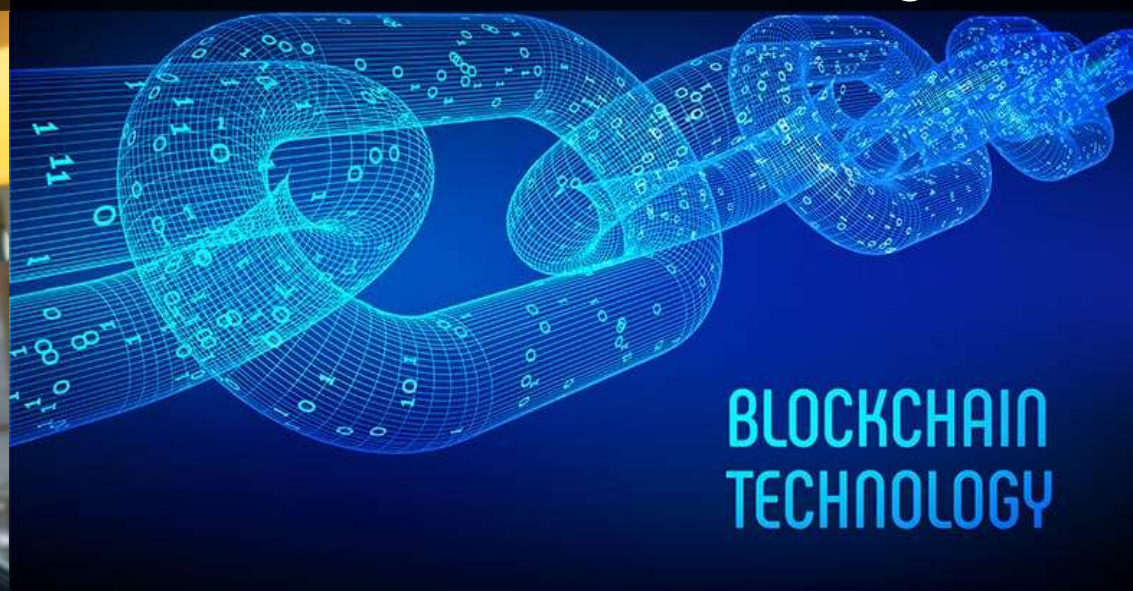


L'agilità rende le organizzazioni più resilienti





Sapremo assorbire il cambiamento in modo resiliente man mano che emerge?



AN INSPEARIT ORIGINAL WEBINAR

H.R.
is the new **BLACK**

Dare vita ad una
**organizzazione resiliente e
sostenibile incentrata sulle
persone** in un mondo volatile,
complesso, incerto, ambiguo

equivale a dire

Dare vita ad una
organizzazione agile in un
mondo volatile, complesso,
incerto, ambiguo.