



EOS Management Consulting

Valorizzare le migliori qualità di
ogni persona: è possibile un talent
management “sostenibile” e
innovativo?

*Convegno Este «ORGANIZZAZIONI SOSTENIBILI PER UN
MONDO SOSTENIBILE»*

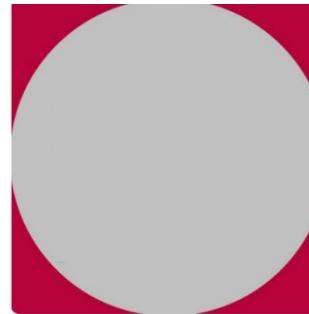
16 GIUGNO 2022

Organization & Transformation



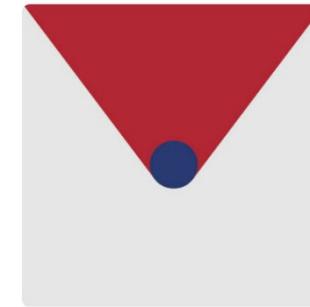
- Organizational Design & Implementation
- Process Effectiveness
- Rightsizing
- Change Management, Program & Implementation

Workforce and Performance



- Human Capital Architecture
- Performance Management & MBO/OKR
- Career Management
- People Engagement

People Development



- Leadership & Competency Model
- Managerial, Behavioural & Cultural Change
- Talent Assessment, Management & Development
- Executive, Business & Team Coaching

Codesign Topic

Strategy & Purpose
Smart & Flexible Working, Benessere organizzativo
Diversity & Inclusion, intercultural effectiveness
Leadership & Talent new approach





Laureato in Ingegneria Elettronica presso l'Università degli Studi di Bologna nel 1988, ha successivamente sviluppato la propria crescita professionale in varie Direzioni della filiera organizzativa di business prima di entrare nell'ambito dell'Organizzazione e delle Risorse Umane.

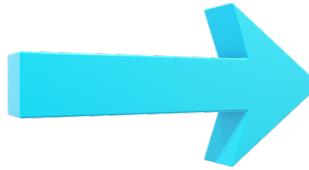
Dopo un breve periodo come insegnante di Elettronica ed Elettrotecnica, dal 1990 al 2000 ha lavorato in Procter & Gamble nelle Direzioni di Engineering, Produzione, Logistica ed infine nella Direzione del Personale in uno degli stabilimenti strategici italiani.

Agli inizi del 2000 è entrato a far parte del Gruppo Pirelli ricoprendo la posizione di HR Manager di una Business Unit con presenza internazionale del Settore Pneumatici. Nel 2004 passa alla società Pirelli Cavi e Sistemi, che poi diventerà Prysmian a seguito dell'acquisizione da parte di Goldman Sachs, in cui ricopre il ruolo di Head of Organization and Development, che include anche responsabilità di Gruppo per le tematiche di Compensation, International Mobility, oltre che la responsabilità gestionale come HR Headquarters.

Dal 2013 al 2020 è direttore HR and Organization del Gruppo De Agostini Editore, ricoprendo anche il ruolo di HR Director di Dea Capital, Holding delle società con focus sulle tematiche di investimenti finanziari Real Estate e Alternative Funds del Gruppo De Agostini.

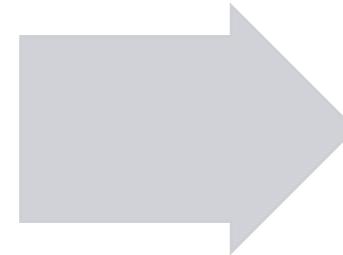
Dal 2016 gli viene affidato anche il coordinamento e supervisione della Direzione Acquisti Indiretti e Servizi, Facility and Property Management e HSE.

Nel corso del 2020 assume il ruolo di HR and Organization Director nella Holding del Gruppo De Agostini.



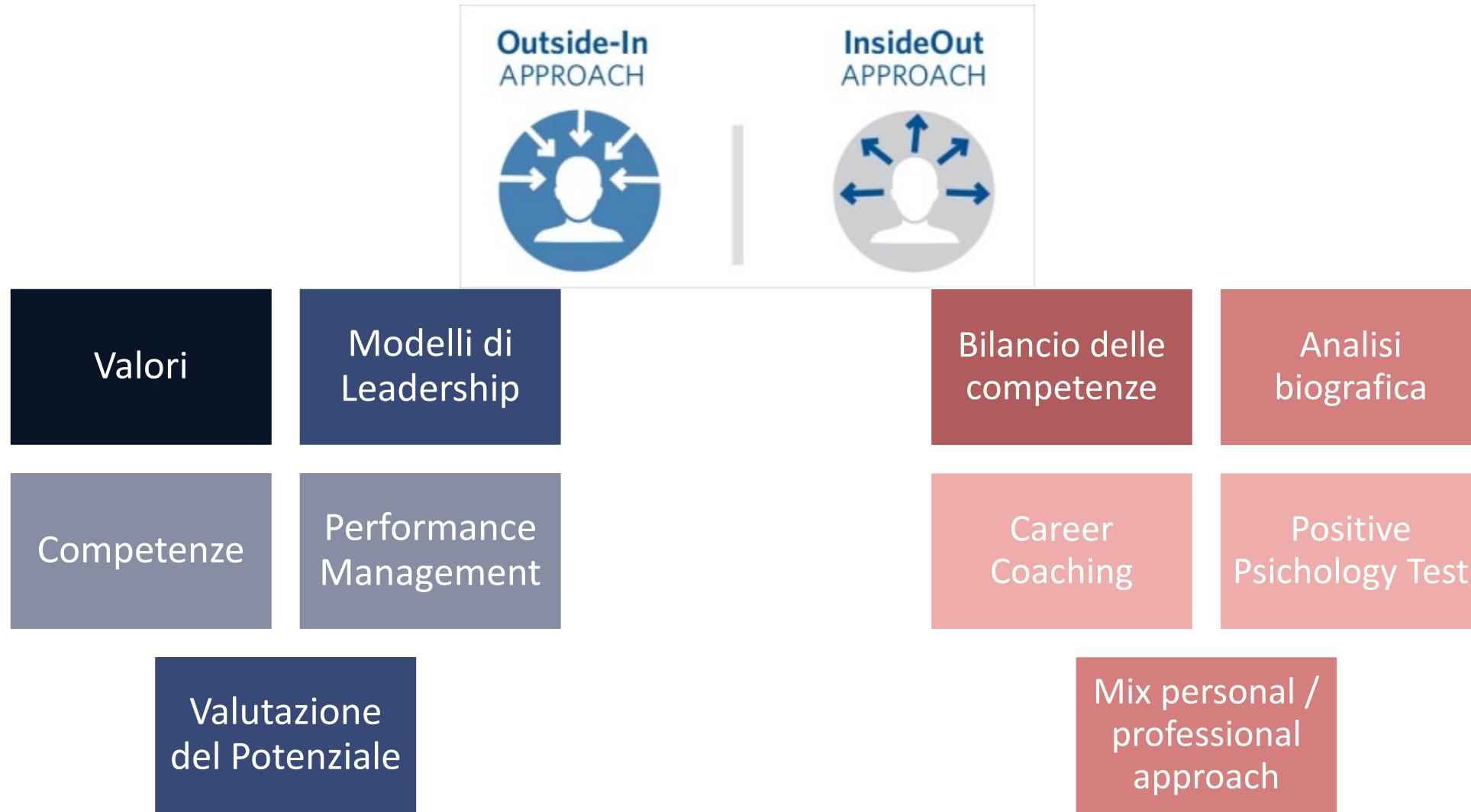


- Valori personali
- Attitudini
- Capacità
- Esperienze
- Conoscenze
- Vocazioni



- Migliore fit
persone / attività
- Engagement
- Performance

Both way approach: Una nuova cassetta di strumenti

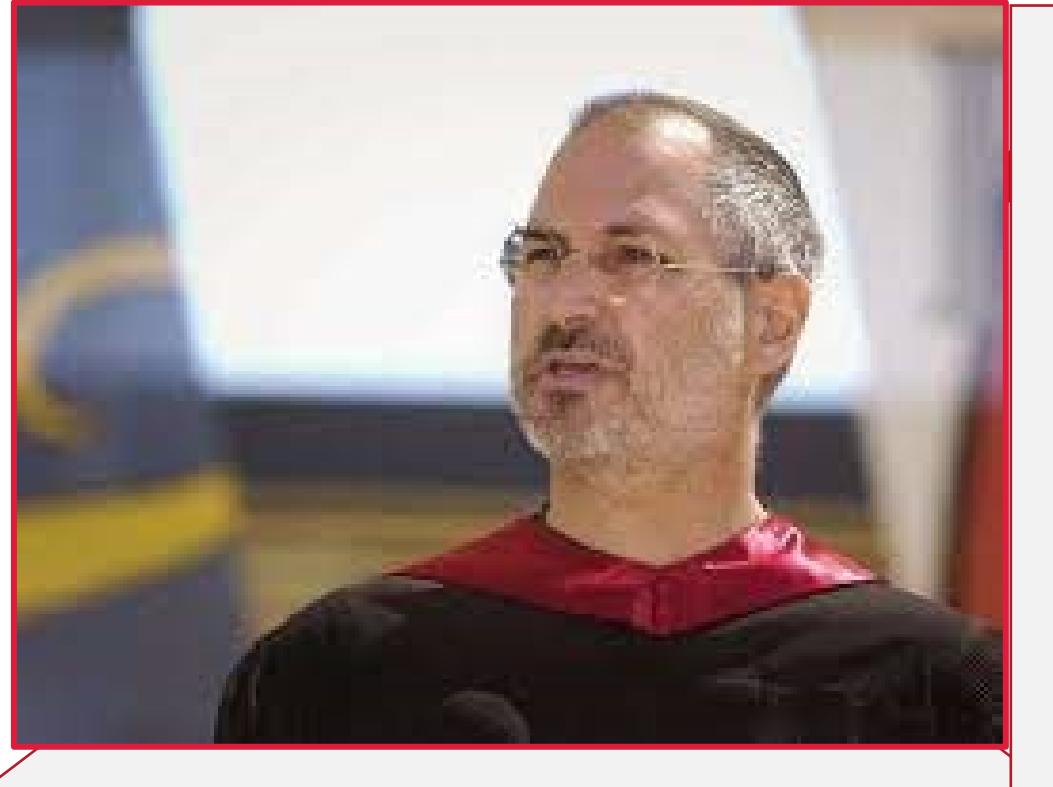


- Non tutte le aspirazioni / vocazioni / esperienze trovano applicazione.
- Emersione volontaria di aspetti della vita personale dei collaboratori.
- Un maggiore impiego delle competenze disponibili richiede una certa dose di creatività e di generosità da parte di tutta l'organizzazione.
- L'organizzazione deve essere in grado di gestire le aspettative, a partire da una comunicazione chiara e autentica del progetto e dei suoi scopi.
- I tools utilizzati per il bilancio delle competenze ed il relativo effort devono essere indirizzati in modo flessibile rispetto alla dimensione della popolazione aziendale coinvolta.



«You can't connect the dots looking forward.
You can only connect them looking backwards»

Dal discorso di Steve Jobs alla Stanford University,
2005.





CONTINUOUS FEEDBACK «SOCIALLIKE»

- «espande» il feedback oltre il leadership model



OKR

- Gli OKR sono trasparenti, aperti, dinamici



ENGAGEMENT E VALORI

- Oltre il «what» e «how»: l'urgenza dell'oggi in una prospettiva solida non solo finanziariamente



DESIGN: identificare il talento «inside out»

- Confronto multidisciplinare tra i due approcci
- Scelta e messa a punto degli strumenti
- Gestione dei punti di attenzione

ENGAGE: coinvolgere attivamente la Leadership

- I nuovi temi chiave del talent management per sostenere la scelta:
 - Urgenza
 - Motivazione
 - Sostenibilità
- L'evoluzione richiesta alla leadership: da «talent reviewer» a «talent scouter»

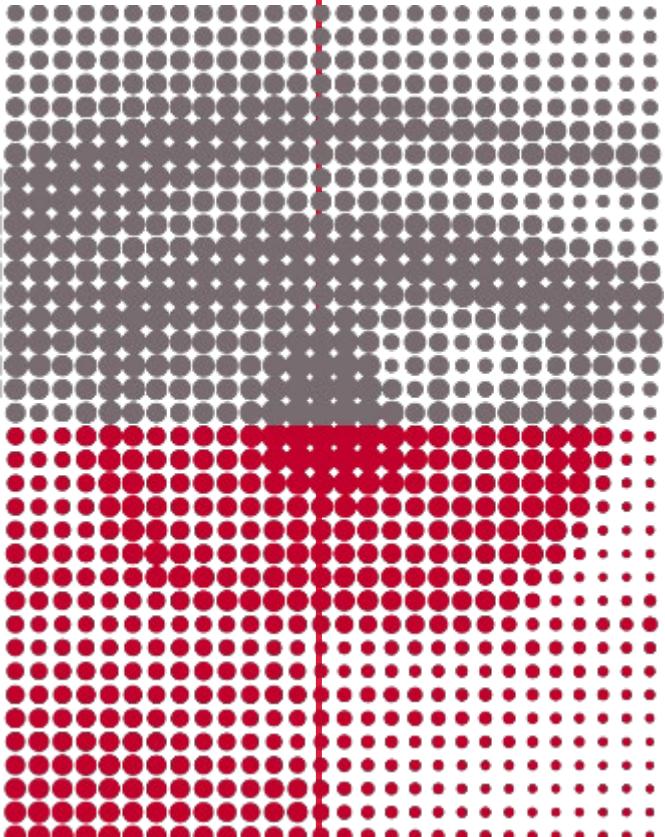
ENACT: il «continuous talent scouting» alla prova del campo

- I cantieri applicativi:
 - Ruoli diversi nel team
 - Job rotation
 - Occasioni «motivanti» di partecipazione
- Sensemaking dell'esperienza e consolidamento del modello in divenire

MANAGEMENT DI LINEA

HR





CONTATTI

Le tue persone, la tua organizzazione, il tuo valore

eosmc.com

+39 02 777 218 1

Viale A. Filippetti 28 – 20122 Milano (MI)

stefano.nanni@eosmc.com

fabrizio.lepri@eosmc.com