



**Le forze invisibili che
portano all'eccellenza.**

קול.

Quiet Quitting

[kwahy-it kwit-ing]



Quiet Quitting

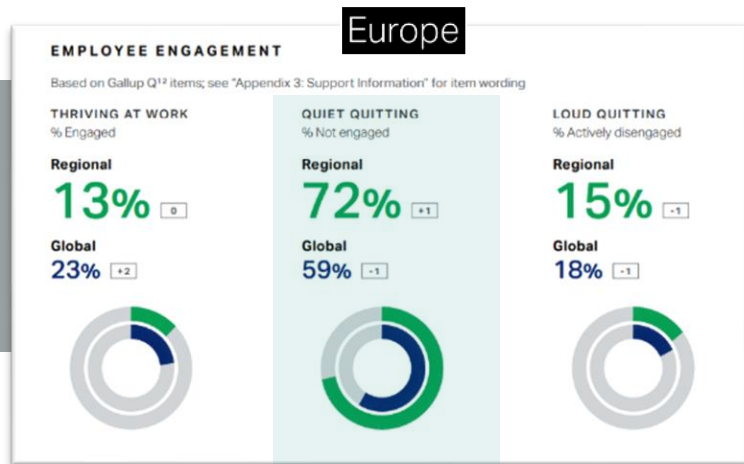
[kwahy-it kwit-ing]

Le persone al lavoro rispondono ai requisiti minimi della loro job description, ma non fanno nulla di più: non offrono sforzi volontari, né si distinguono per un impegno extra.

GALLUP®

State of the
Global Workplace
2023 Report
THE VOICE OF THE
WORLD'S EMPLOYEES

The majority of the world's employees are “quiet quitting.”



Gallup stima che il basso coinvolgimento costa all'economia globale 8,8 trilioni di dollari e rappresenta il 9% del PIL mondiale.



Fifty-one percent of currently employed workers said they are watching for or actively seeking a new job.





קול.

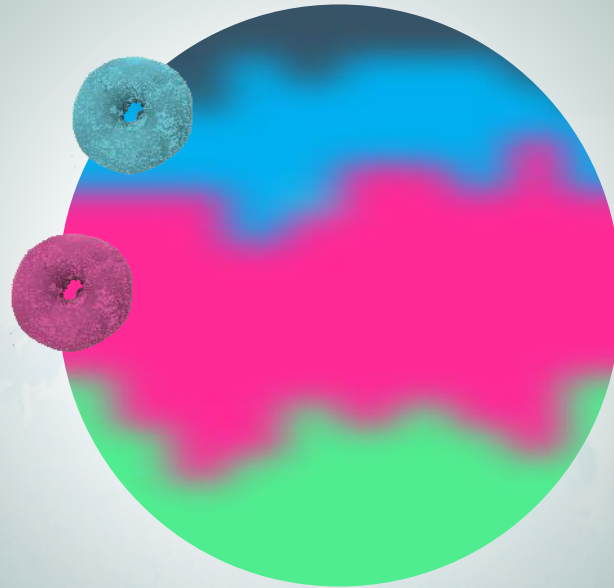


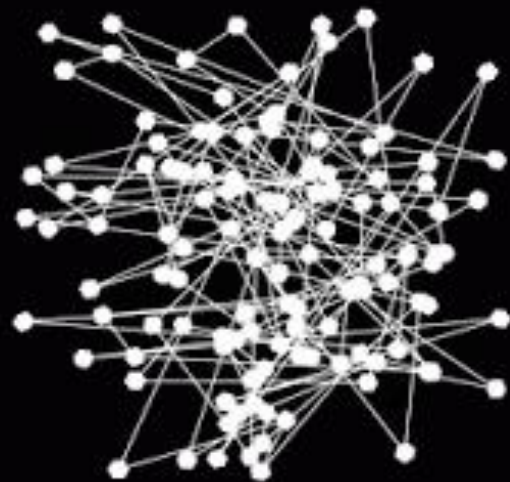


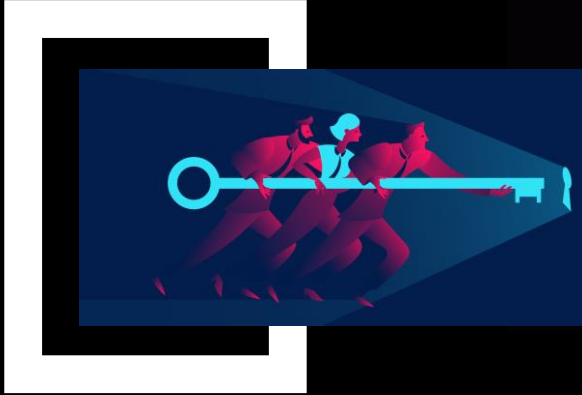
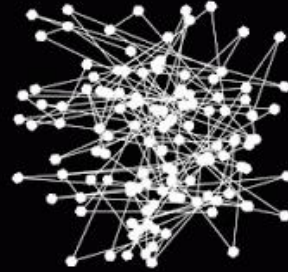
קול.

past

- Decision Maker
- Controller
- Executor
- Machine









All'aumentare della complessità ambientale
deve crescere il livello di varietà
(diversità) interna.

*La complessità organizzativa interna è quindi la
risposta adattativa alla complessità esterna.*

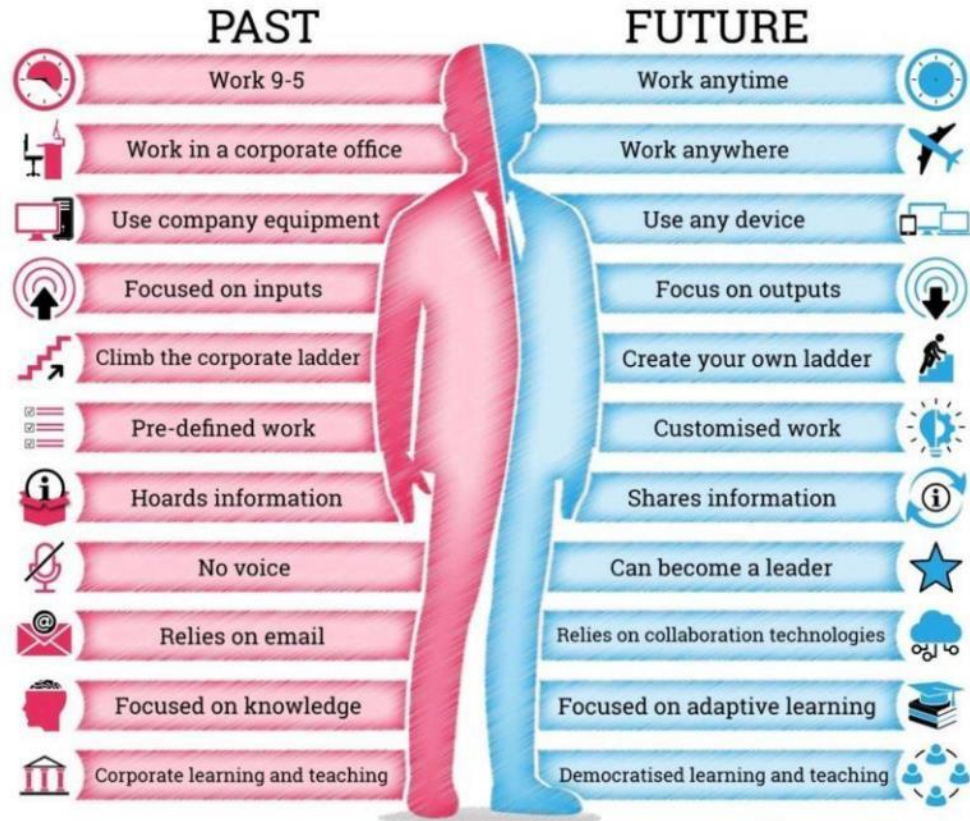
W.R. ASHBY



קול.

The evolution of the employee

Data source: @capture_brain | Infographic design by @egrassblog for educational and motivational purposes



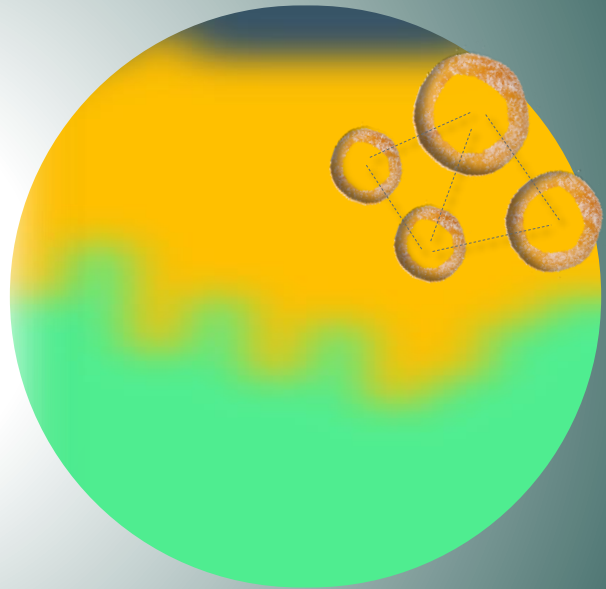
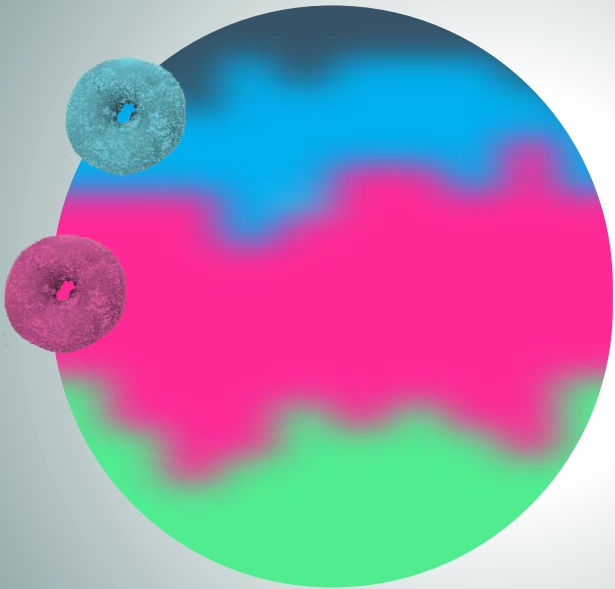


- Decision Maker
- Controller
- Executor
- Machine

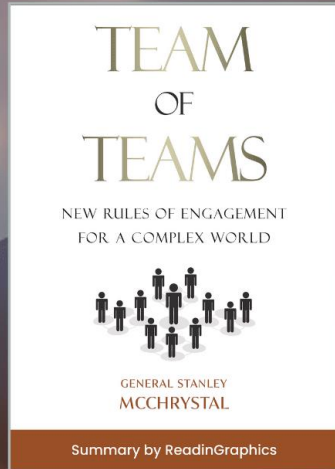
past

future (?)

- Decision Maker
- Controller
- Executor
- Team
- Machine



L'azienda di oggi? Un «TEAM of TEAMS»



Team of Teams

Book Summary

"The twenty-first century is a different game with different rules."

- General Stanley McChrystal



Traditional "Top-Down"
Command Structure

"Team of Teams"

Team of Teams Transformation

Trust and
Common
Purpose

Strong
Team
Bonds

Real-Time
Information
Sharing

Emphasis
on Purpose
Over
Procedure

Quiet Quitting

[kwahy-it kwit-ing]

GALLUP
State of the
Global Workplace
2023 Report
THE VOICE OF THE
WORLD'S EMPLOYEES

Gallup has found one clear answer: *Change the way your people are managed.*

Mi piacerebbe se i manager fossero più accessibili e potessimo parlare apertamente

Dovrebbero concedere maggiore autonomia nel lavoro per stimolare la creatività di tutti

Mi piacerebbe imparare più cose, ma il lavoro che faccio è abbastanza ripetitivo

Mi piacerebbe solo che mi rispettassero di più

Obiettivi più chiari e una guida più forte

HOUSTON, ABBIAMO UN PROBLEMA...

McKinsey
& Company

The vanishing middle manager

February 5, 2021 | Podcast

“If you craft middle-management roles the right way, it creates the opportunity for people to thrive. It also creates the capacity for people in those roles to coach and mentor more diverse people below them, so that the next level can rise as well.”

Bryan Hancock
Partner



Gestire la complessità

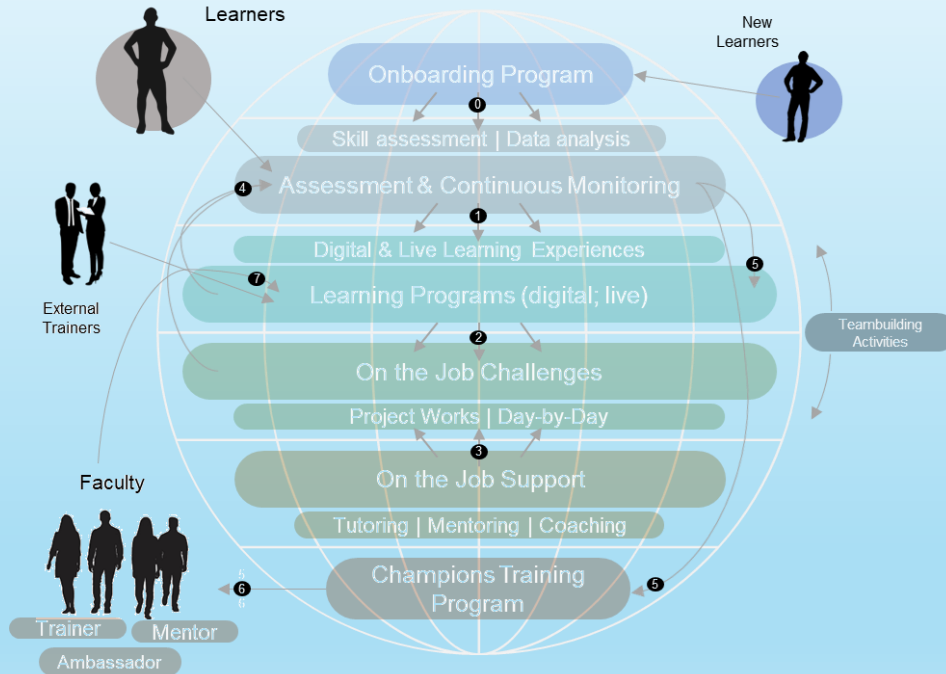


La sfida dei Manager

Command & Control



La *Growth Strategy* per i Manager



Un **ecosistema di learning** dove ogni persona:

- abbia la possibilità di **acquisire consapevolezza** del proprio livello di presidio di conoscenze, competenze ed abilità,
- partecipare a **programmi formativi** specifici,
- mettersi alla prova in progetti, **challenges** e attività quotidiane,
- essere **supportato** da esperti nell'on the job
- diventare egli stesso un **protagonista** a supporto della formazione di nuovi colleghi coinvolti.

Un mix di metodi e non «il metodo».



Workshop
collaborativi



Laboratori
esperienziali



Tutorial
interattivi



Digital
Learning Pills



Eventi ad alto
impatto



Coaching /
Mentoring



Supporto on
the job



Challenge /
Project work



Il migliore ingegnere o responsabile commerciale non è detto che sia il migliore manager o leader. Oggi c'è un alto livello di insoddisfazione verso la leadership. Il 65% dei manager americani hanno un atteggiamento distaccato nei confronti del loro lavoro e sono indifferenti verso il successo della loro azienda. Altre ricerche mettono in luce che solo il 7% dei dipendenti credono e hanno fiducia nei loro leader.

Grazie!

Fabio Masciullo

fabio.masciullo@bip-group.com

