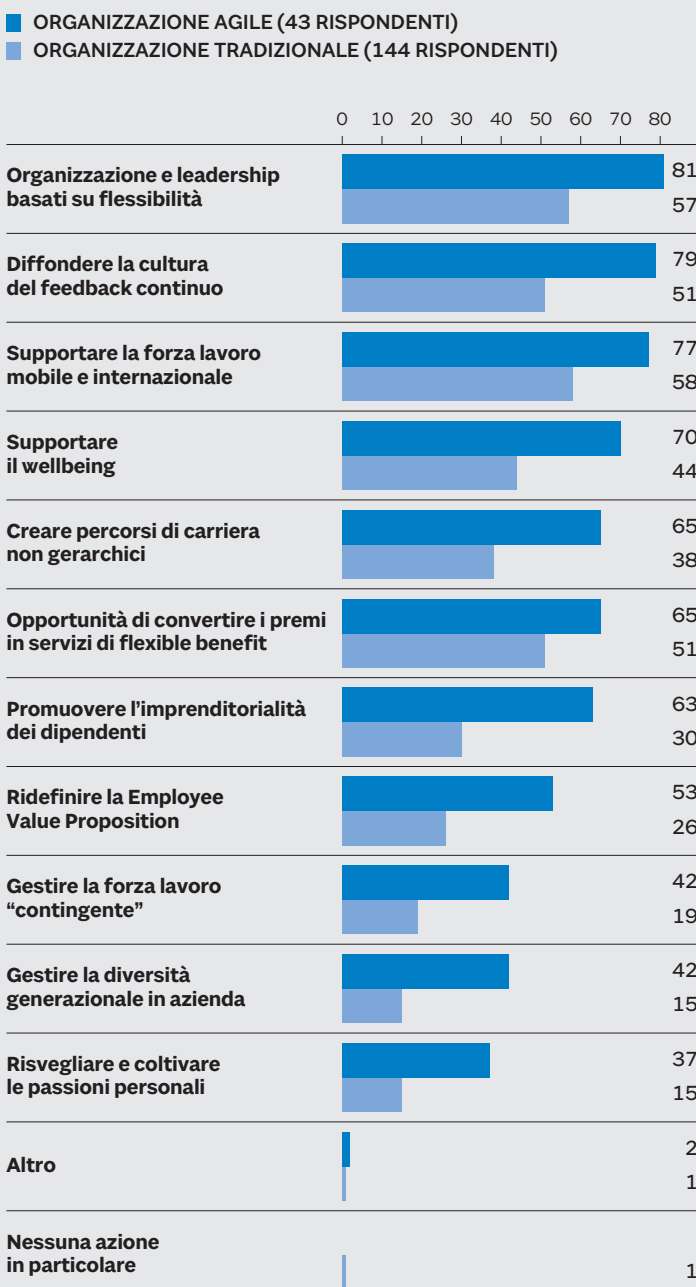


L'evoluzione delle organizzazioni tra investimenti e people strategy

LE INIZIATIVE DA SVILUPPARE NEL 2019

Dati in percentuale



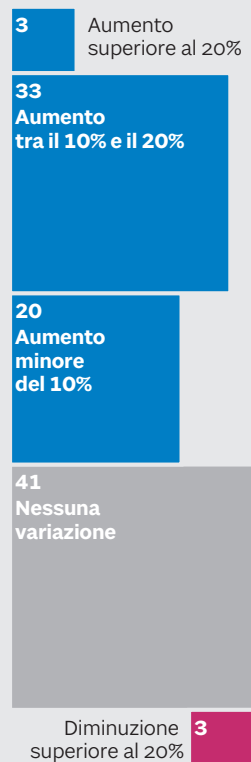
Fonte: Osservatorio HR Innovation Practice

TREND DEGLI INVESTIMENTI IN INIZIATIVE DIGITALI

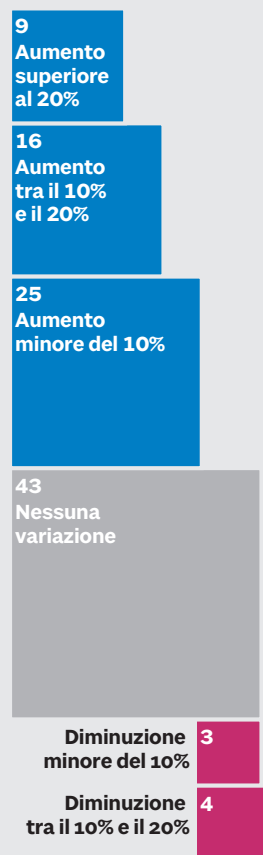
Dati in percentuale

(172 Rispondenti)

ORGANIZZAZIONE AGILE



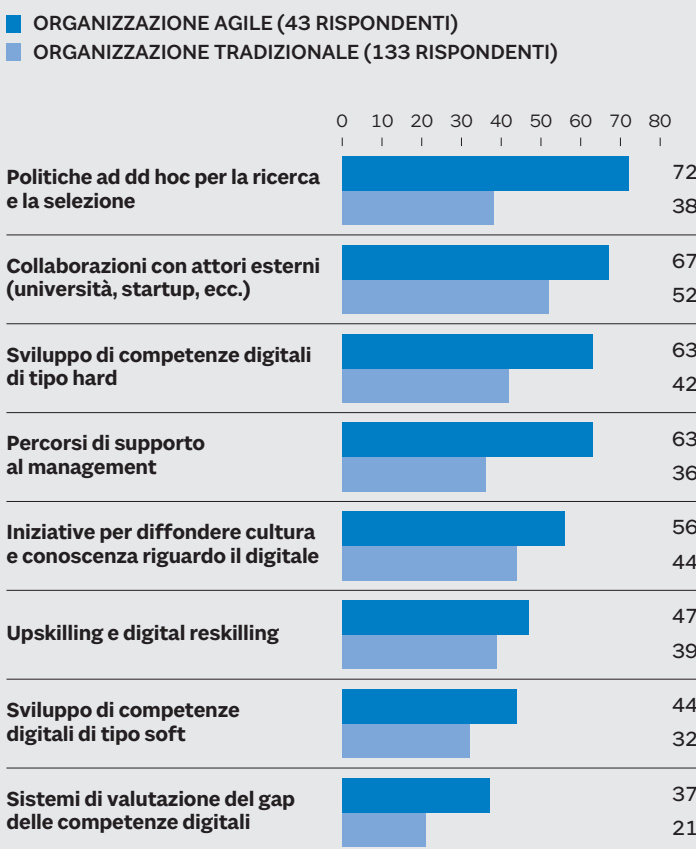
ORGANIZZAZIONE TRADIZIONALE



Fonte: Osservatorio HR Innovation Practice

INTRODUZIONE/SVILUPPO DI COMPETENZE DIGITALI

Dati in percentuale

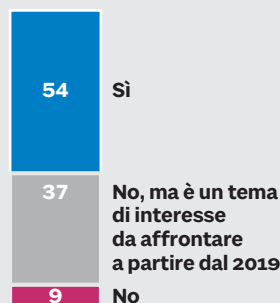


Fonte: Osservatorio HR Innovation Practice

LA PRESENZA DI UNA PEOPLE STRATEGY

Dati in percentuale

(185 Rispondenti)



Fonte: Osservatorio HR Innovation Practice

MODELLI A CONFRONTO

Organizzazione tradizionale

I modelli di tipo tradizionale sono progettati per la stabilità, basati su strutture gerarchiche e silos poco permeabili. Il potere decisionale è concentrato nel top management con flussi comunicativi top down. La struttura tradizionale difficilmente si adatta a questi cambiamenti repentini, proprio per

via della rigidità della scala gerarchica e della conseguente lentezza del decision making.

Organizzazione agile

In letteratura esistono diversi termini per indicare le nuove forme organizzative, tra cui: agile organization, teal organization e holacracy. Questi modelli

consentono la riconfigurazione rapida ed efficiente di strategia, struttura, processi, persone e tecnologia grazie anche a ruoli assegnati meno rigidamente. L'evoluzione delle organizzazioni verso modelli agili è legata anche allo sviluppo del digitale che ha portato un cambiamento definito "disruptive"