

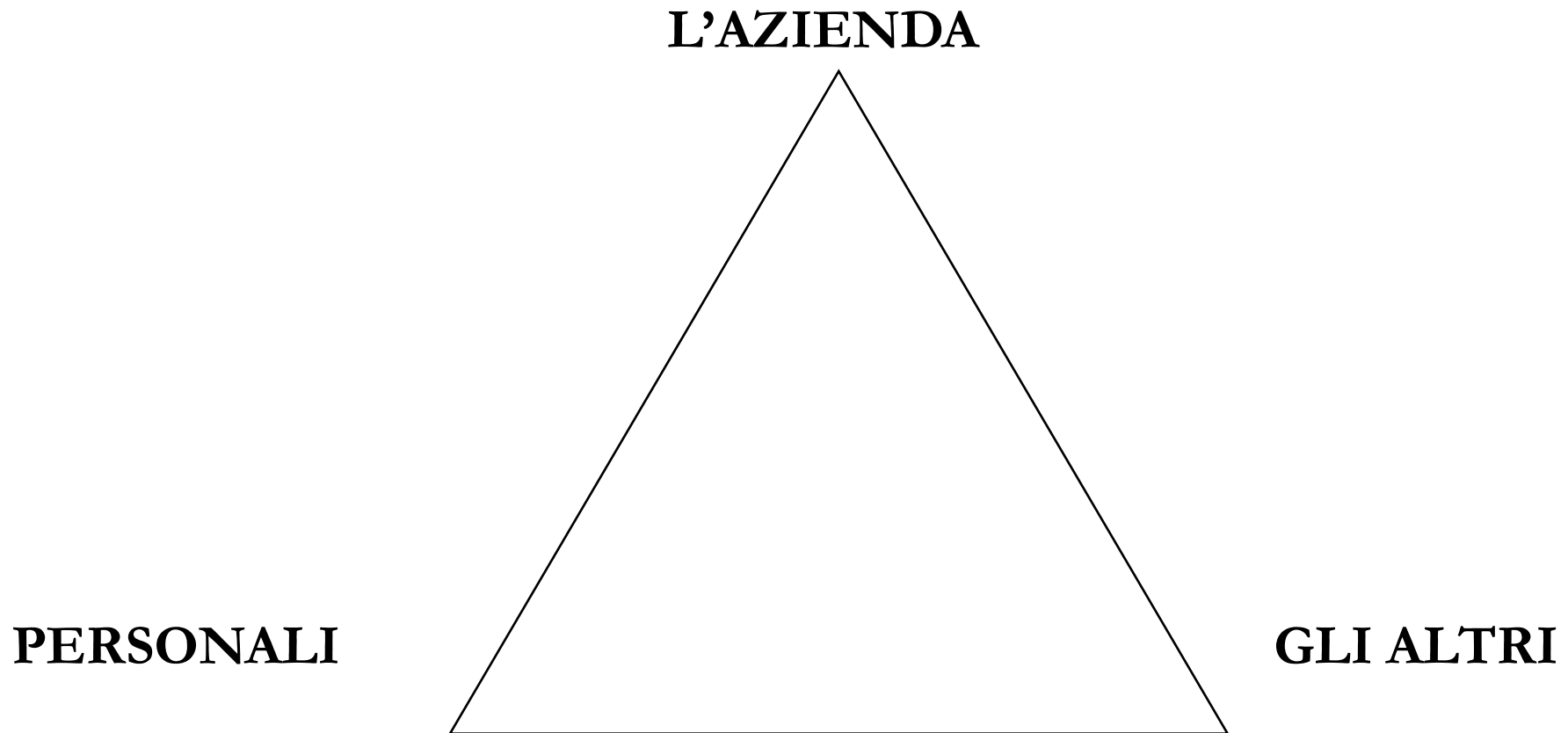
DELEGARE CON EFFICACIA

- Dispensa del partecipante -

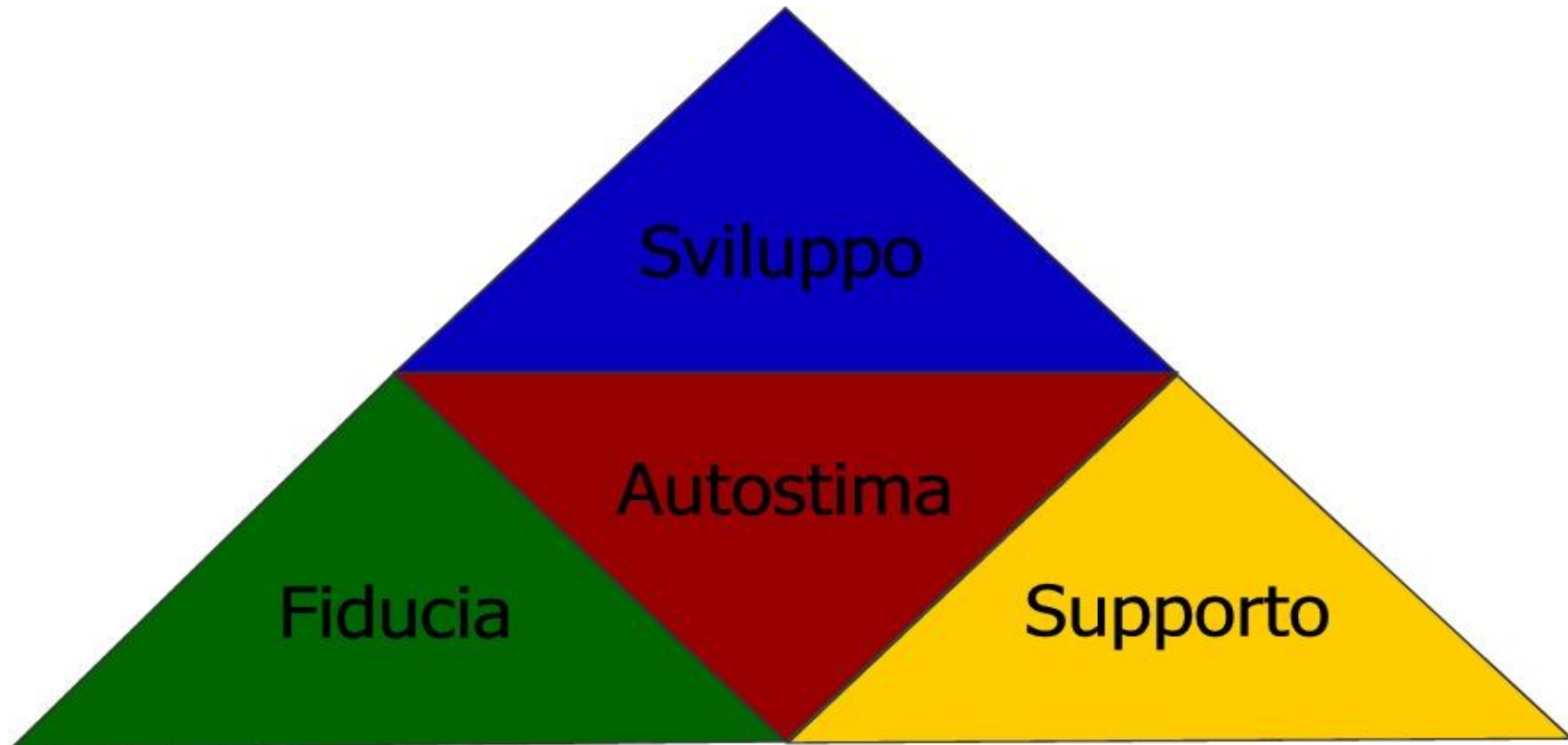
©Olympos Group srl - Vietata ogni riproduzione anche in forma parziale

IL RUOLO MANAGERIALE

- ▶ LA DOMANDA DA PORSI IN AZIENDA:
"QUAL'E' LA MISSIONE DEL MIO RUOLO MANAGERIALE?"
- ▶ IL RUOLO COME SISTEMA DI ASPETTATIVE CONVERGENTI



COSA SI ASPETTANO LE PERSONE DA UN MANAGER?



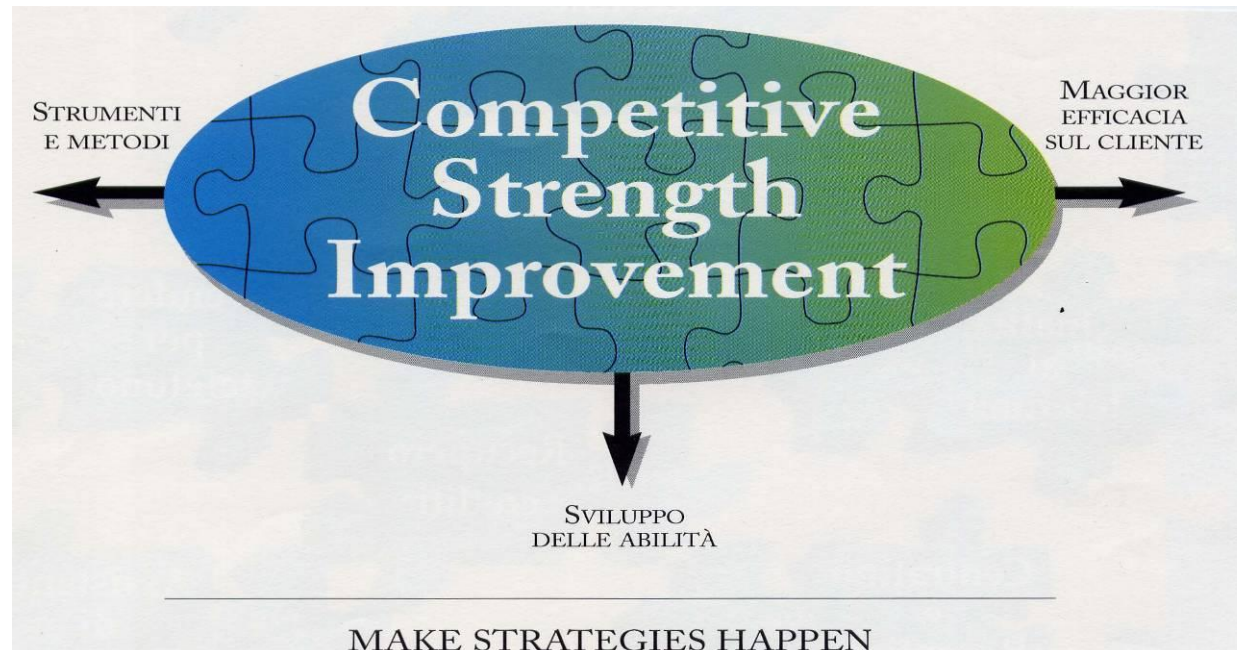
IL SENSO DI DIREZIONE



“Per la barca senza direzione, nessun vento è favorevole”

IL SENSO DI DIREZIONE

La funzione più importante del manager è “far accadere le cose”, dove le “cose” sono le strategie elaborate dal Top Management. Realizzando le strategie, l’azienda aumenta la sua forza competitiva sul mercato; altrimenti può verificarsi il cosiddetto “rischio deriva”, il conseguente disorientamento e, in qualche caso, addirittura il naufragio



LA GESTIONE DELLE DINAMICHE CONFLITTUALI

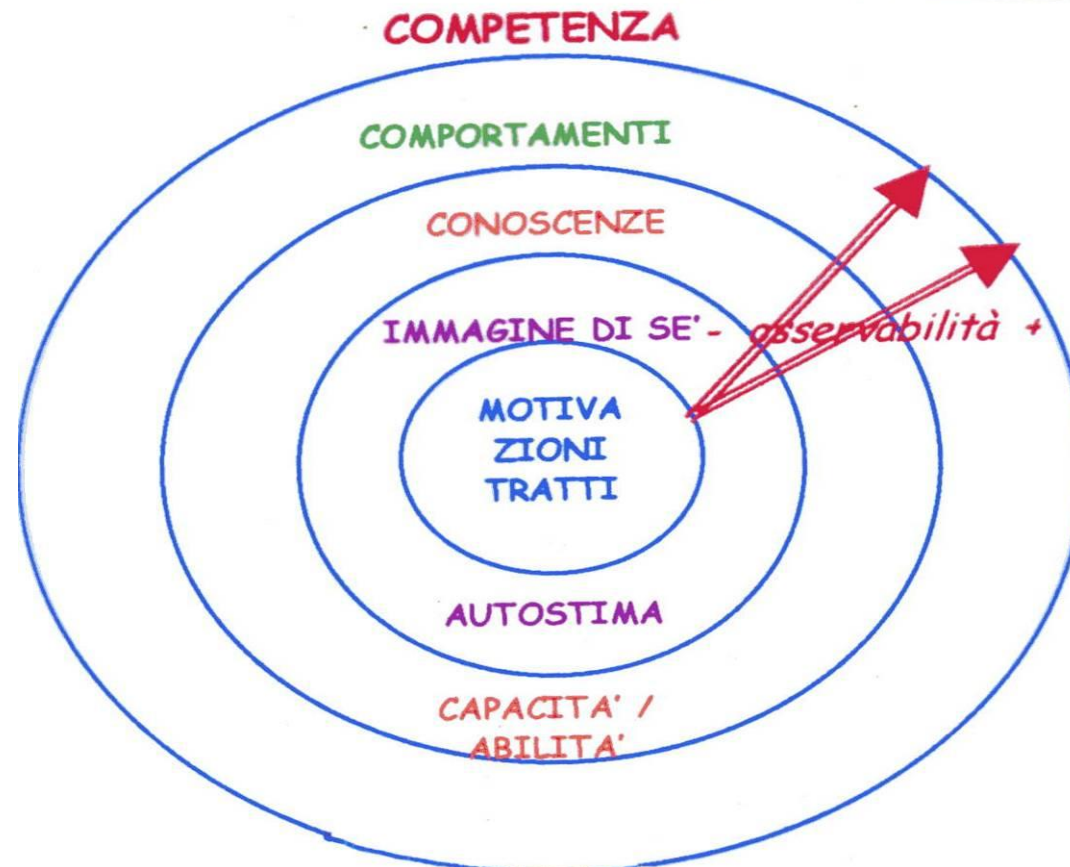


- ▶ Saper gestire un gruppo significa soprattutto occuparsi delle dinamiche conflittuali

CONCETTO DI COMPETENZA

- ▶ CAPACITA' DI REALIZZARE IN MODO AUTONOMO UN COMPITO CON PADRONANZA E COMPLETEZZA, IN FORMA NON EPISODICA, FACENDO FRONTE ANCHE A SITUAZIONI IMPREVISTE O IN CONDIZIONI NON OTTIMALI

CONFIGURAZIONE DEL CONCETTO DI COMPETENZA



L'EVOLUZIONE DELLA FIGURA DEL CAPO

6 COMPORTAMENTI FONDAMENTALI

- ▶ Far passare l'idea presso i collaboratori di un cambiamento, da una logica di territorio/mansione ad una logica di ruolo/iniziativa.
- ▶ Impedirsi il riflesso condizionato di accentrare ogni decisione.
- ▶ Convincere le persone delle necessarie assunzioni di rischi.
- ▶ Privilegiare la percezione del cliente rispetto alla percezione della sola propria professionalità (il nuovo valore del lavoro).
- ▶ Dare e ricevere feedback.
- ▶ Stimolare i collaboratori all'apprendimento

COSA FA IL CAPO

- ▶ **Fornire la direzione**
- ▶ **Assegnare gli obiettivi in maniera chiara**
- ▶ **Delegare e controllare**
- ▶ **Valutare le prestazioni fornendo feedback informali**
- ▶ **Premiare le prestazioni eccellenti**
- ▶ **Favorire la crescita dei collaboratori attraverso i piani di sviluppo e il coaching**
- ▶ **Comunicare in modo aperto ed efficace**

IL FONDAMENTO DEL MANAGEMENT: LA LEADERSHIP

- ▶ La capacità di condurre un individuo od un gruppo al raggiungimento dei risultati attesi
- ▶ L'influenza esercitata da una persona su altre persone attraverso l'espressione di competenze specialistiche e/o di caratteristiche personali
- ▶ L'arte di mobilitare le energie fisiche e psicologiche di gruppi di persone al fine di raggiungere degli obiettivi

IL FONDAMENTO DEL MANAGEMENT: LA LEADERSHIP

- ▶ Saper creare un mondo al quale le persone desiderino appartenere
- ▶ Accrescere le possibilità di individui e gruppi di influenzare costruttivamente la propria vita, attraverso lo sviluppo delle proprie potenzialità e di un più forte senso del sé in rapporto con il mondo
- ▶ La leadership è andare per primo

PROFILO IDEALE DEL LEADER DI SUCCESSO



- ▶ Buona salute, equilibrio psicologico
- ▶ Motivazione di sé e degli altri
- ▶ Capacità di dare priorità ai problemi e risolverli
- ▶ Creatività
- ▶ Capacità di riaversi dalle crisi
- ▶ Capacità di sondare l'ambiente
- ▶ Capacità di governo del cambiamento
- ▶ Capacità di essere "dipendente" o "indipendente" a seconda dei casi
- ▶ Capacità di negoziazione
- ▶ Orientamento ai propri utenti
- ▶ Umore



IL LEADER COME GESTORE DI SISTEMA

- ▶ ABILE ATTIVATORE DI SCAMBI INTERFUNZIONALI
- ▶ INTEGRATORE
- ▶ COMUNICATORE SISTEMICO SOSTANZIALE E