

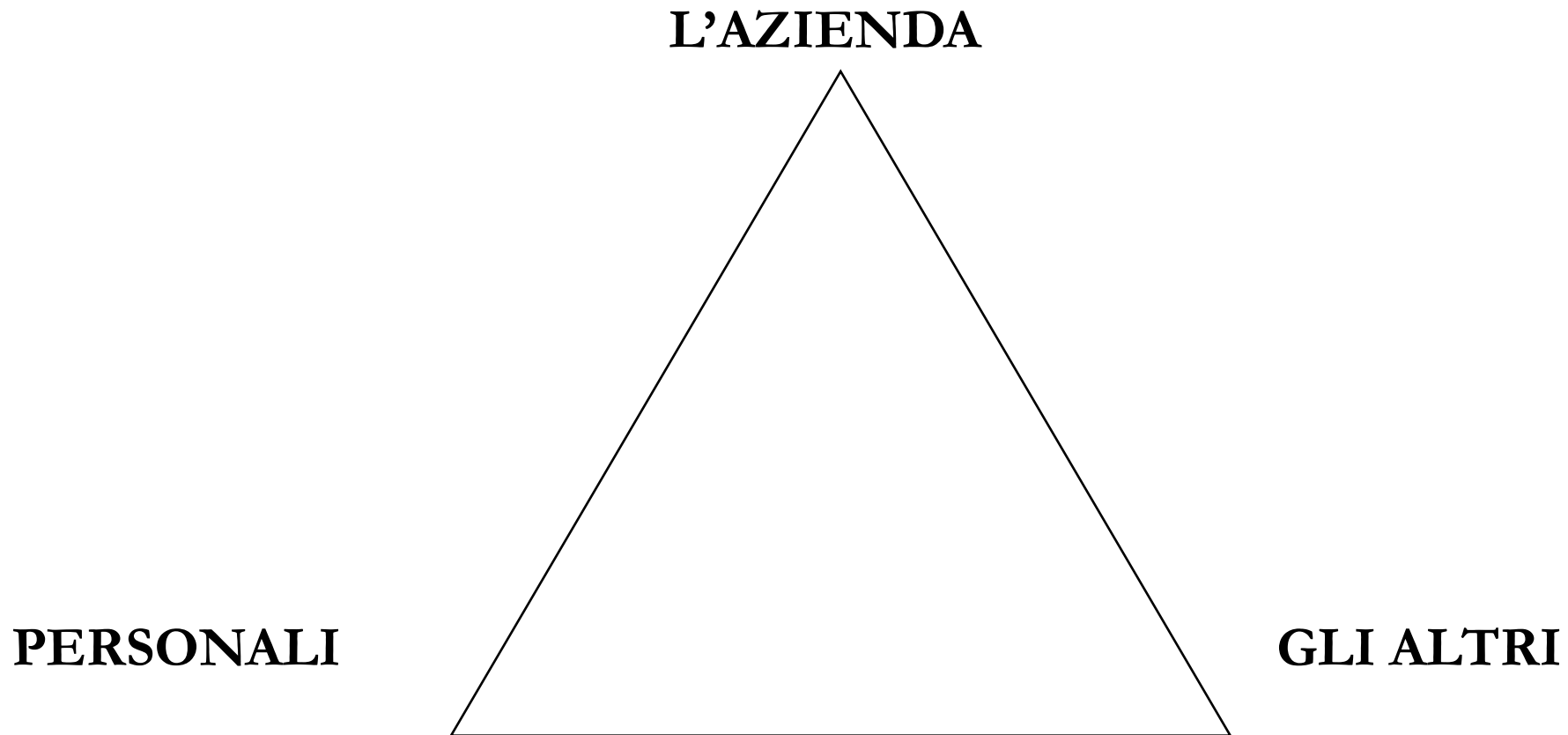
DIRIGERE E MOTIVARE LA FORZA VENDITA

- Dispensa del partecipante -

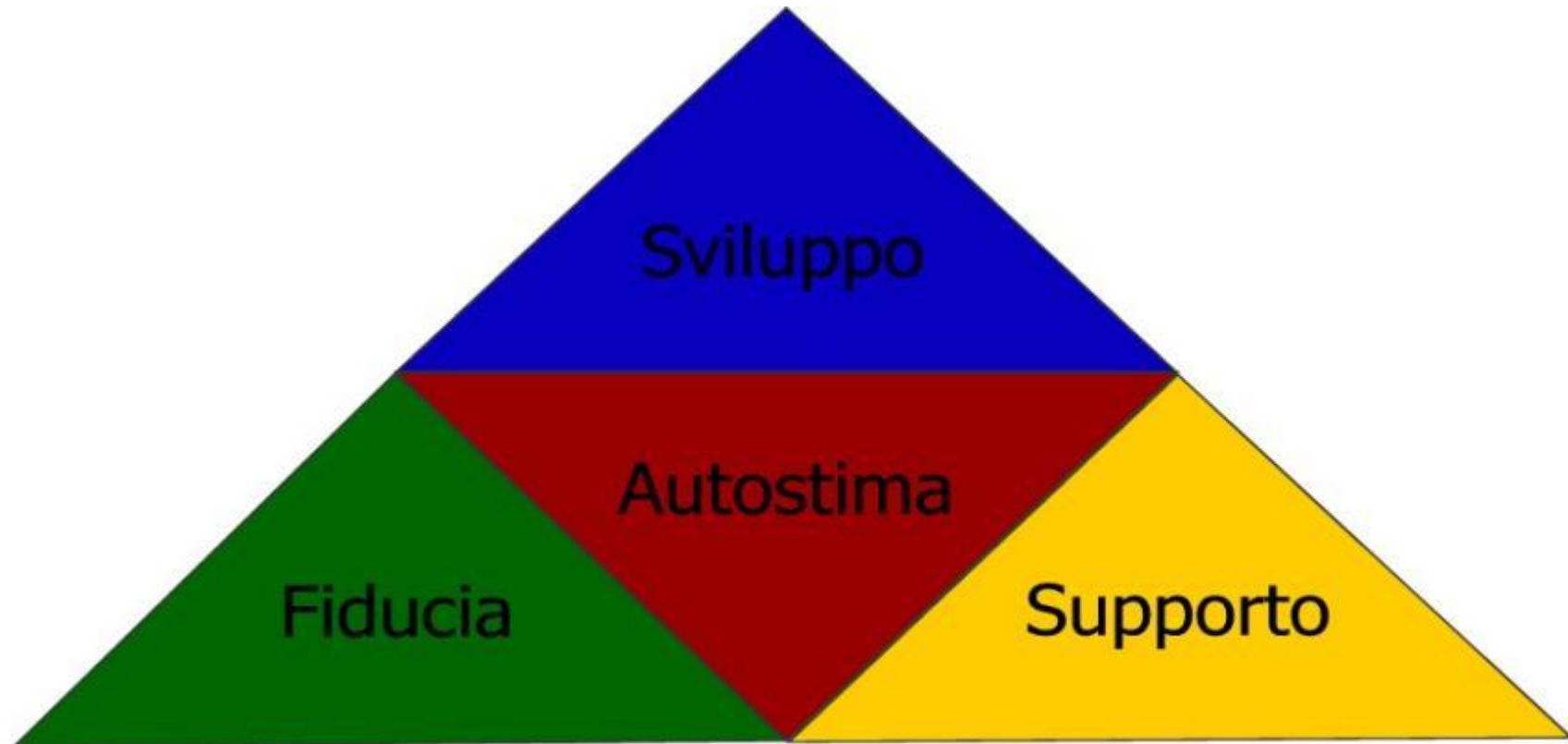
©Olympos Group srl - Vietata ogni riproduzione anche in forma parziale

IL RUOLO DEL DIRETTORE VENDITE

- ▶ **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?

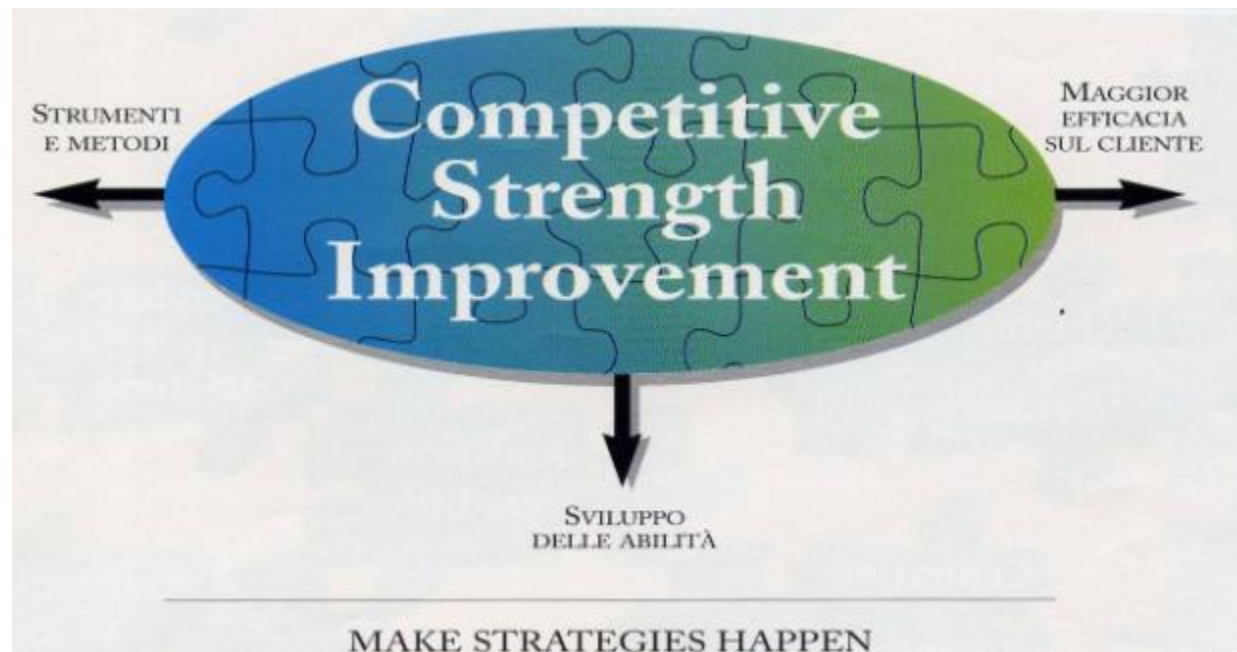




“Per la barca senza direzione, nessun vento è favorevole”

IL SENSO DI DIREZIONE VENDITE

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





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

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

- ▶ **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



PER LEADERHIP

SI INTENDE

**IL PROCESSO DI DIREZIONE ED
INFLUENZA NEI CONFRONTI DI UN
GRUPPO DI PERSONE CON UNO SPECIFICO
COMPITO ED OBIETTIVO**

APPROCCIO AUTORITARIO:

Il "leader" risolve i problemi e prende le decisioni da solo, utilizzando o le informazioni disponibili o richiedendole ai subordinati. La funzione dei subordinati è di fornire le informazioni richieste.

APPROCCIO CONSULTATIVO

Il "leader" condivide i problemi individualmente con i subordinati ritenuti più rilevanti per raccogliere le loro idee e suggerimenti senza coinvolgerli in gruppo.

APPROCCIO PARTECIPATIVO

Il "leader" condivide i problemi con i collaboratori come "gruppo". Insieme individuano e analizzano le alternative e cercano di arrivare alla soluzione con il consenso di tutti. Il "leader" non influenza il gruppo ad adottare le sue soluzioni e accetta anche quelle proposte dal gruppo.

LA LEADERSHIP CENTRATA SULL'AZIONE

Essere manager e leader significa occuparsi dei seguenti ambiti:

- 1. Compito (tutti i processi atti ad identificare e raggiungere l'obiettivo)**
- 2. Gruppo (tutti i processi necessari allo sviluppo e al mantenimento dello spirito di gruppo)**
- 3. Individuo (tutti i processi utili alla motivazione e gratificazione dell'individuo)**

▶ **Per essere un manager di successo devi agire bilanciando i bisogni di queste tre categorie. Tuttavia i bisogni di queste categorie a volte sono sovrapposti, (per es. quando il gruppo di lavoro raggiunge l'obiettivo ogni partecipante è maggiormente motivato e si rinforza lo spirito di gruppo), altre volte entrano in conflitto (per es. se sono occupato con dei colloqui individuali non posso operare azioni di controllo che servono al raggiungimento del compito). L'azione del manager efficace è quella di riconoscere i bisogni di ogni categoria e sviluppare le capacità necessarie ad affrontare queste situazioni.**

▶ **La relazione tra le tre categorie è stata disegnata da ADAIR con tre cerchi sovrapposti, questa è la teoria della Leadership Centrata sull'Azione.**