



Programma

Managerialità imprenditoriale

Managerialità imprenditoriale

Le persone sono il miglior risultato

Avere un ruolo di responsabilità, con o senza colleghi diretti a supporto. La managerialità imprenditoriale consiste nel farlo pensando a lungo termine e al mantenimento del benessere delle persone. Sapere cosa fanno, come lo fanno e come si organizzano. Un ruolo che possiamo definire di "servizio" ai colleghi, che assegna compiti e delega stimolando le persone a essere protagoniste del loro risultato, che faccia di noi una guida autorevole, con relazioni mantenute nel tempo, misurando, osservando per dare feedback propositivi alle persone, complementare con il ruolo del nostro manager.

Managerialità imprenditoriale

In breve

Il corso tratta gli aspetti della managerialità imprenditoriale, focalizzandosi su diversi aspetti chiave del ruolo di responsabile. Vengono analizzate le responsabilità principali, l'importanza di definire chiaramente i risultati, le risorse e le persone coinvolte, le dinamiche della delega e del lavoro di squadra, e infine, la gestione delle relazioni professionali come strumento per migliorare le performance.

Presenta un modello per il ruolo del responsabile, enfatizzando la necessità di equilibrio tra responsabilità, gestione delle persone, delega efficace, misurazione della performance e la costruzione di relazioni professionali solide. La visione è orientata alla crescita sia del singolo responsabile che del team, con un focus sulla trasparenza e l'assunzione di responsabilità a tutti i livelli.

Punti principali

Responsabilità e Risultati

Accettare la Responsabilità: Un responsabile deve accettare la responsabilità di raggiungere un risultato, sia che abbia collaboratori diretti o meno. Il ruolo di un responsabile richiede il passaggio dall'esecuzione diretta al far sì che gli altri eseguano. Ottenere un risultato pensando al futuro è fondamentale.
Persone, Tempo, Budget: Questi sono gli elementi fondamentali che un responsabile deve gestire.

Gestione delle Persone

Variabilità della Gestione: La gestione delle persone è un'attività estremamente variabile.
Analisi del Ruolo dei Collaboratori: È fondamentale comprendere cosa fanno i colleghi, quali sono i risultati del loro ruolo e come le loro attività contribuiscono agli obiettivi aziendali.
Importanza del Tempo Disponibile: È essenziale valutare quanto tempo le attività dovrebbero occupare nel ruolo dei collaboratori. Determinare, anche se approssimativamente, quanto possono o devono occupare nel tempo a disposizione nel ruolo.



Managerialità imprenditoriale

Competenze del Responsabile

Dalle Competenze Specifiche a Quelle di Responsabilità: Un responsabile deve gradualmente aumentare le proprie competenze di responsabilità, senza perdere quelle specifiche Evitare la Trappola del "Primus Inter Pares". non rimanere intrappolati nel ruolo di chi fa tutto da solo. Esperienza e Attitudine: La capacità di assumersi la responsabilità è data da un mix di attitudine innata ed esperienza. Accettare le Fragilità: riconoscere i propri punti deboli e concentrarsi sull'eccellenza in altri ambiti. Non crediamo che tutto sia migliorabile: in alcuni casi è possibile, ma in altri siamo strutturalmente un po' più fragili. Accettare di avere azioni meno performanti ti permette di essere onesto con te stesso e di gestirle al meglio delle loro possibilità. Competenze Chiave: Un buon responsabile possiede: comunicazione, ascolto, osservazione, visione, organizzazione e monitoraggio.

Processo di Delega

Assegnazione dei Compiti: L'assegnazione dei compiti deve considerare competenze, esperienza, vincoli e scadenze. La Responsabilità Finale del risultato rimane sempre del responsabile. Comunicazione Trasparente: In caso di fallimento, è importante assumersi la responsabilità come gruppo. Coinvolgimento del Collaboratore: Il responsabile deve chiedere al collaboratore come intende svolgere il compito e verificare che le azioni proposte rispettino le regole e i vincoli. Fa la domanda più importante: "Come pensi di farlo? Responsabilità Psicologica: Se il collaboratore è libero di scegliere le azioni, si sentirà psicologicamente responsabile.

Dinamiche di Team

Team per Risultati Specifici: Le aziende creano team dedicati a risultati specifici, come innovazione o grandi clienti. Chiarire Risultato, Competenze e Tempi: I team leader devono chiarire i risultati attesi, le competenze, l'esperienza e i tempi necessari. Riunioni per le Disponibilità: È necessario discutere le disponibilità delle persone con i responsabili di reparto. Team Temporanei: un team nasce nel momento in cui è necessario raggiungere un risultato. Una volta raggiunto, il team non ha più ragione di esistere.



Managerialità imprenditoriale

Misurazione e Feedback

Definire Chiaramente Risultati: Per misurare la performance, è fondamentale aver definito a monte i risultati attesi. **Misurazione Chiara e Condivisa:** La misurazione deve essere chiara, condivisa con i collaboratori e deve guidare il loro lavoro quotidiano. **Osservazione e Analisi:** Significa fare un lavoro di osservazione, analizzare attività campione, verificare le situazioni ripetitive, raccogliere esempi reali e le tempistiche di performance. **Feedback Periodico:** include i punti dove sono state superate le aspettative, punti adeguati e punti da migliorare.

Il Ruolo del proprio Manager

Per comprendere il proprio manager è importante chiedersi cosa si aspetta. È una domanda che non sempre viene affrontata, ma che pensiamo sia giusto porsi se si occupa un ruolo di responsabilità. **Risultati di Funzione e Dipartimento:** Anche per funzioni e dipartimenti, il risultato è determinato da cosa si produce, chi lo userà e per cosa verrà usato. **Definizione dei Risultati:** il nostro manager ha il compito di definire i risultati quantitativi, di valore e la qualità richiesta. **Relazione tra Ruoli:** La relazione tra manager e responsabile è fondamentale, con un'orizzonte di mercato diviso tra una micro e macro visione. Le due posizioni hanno caratteristiche complementari.

Relazioni Professionali

Oltre le Relazioni Necessarie: Le relazioni professionali vanno oltre quelle strettamente necessarie per il proprio ruolo. **Stimoli e Suggestimenti:** Le relazioni professionali possono fornire stimoli e suggerimenti. **Professional vs. Personale:** Alcune relazioni personali diventano professionali e si aggiungono nuove relazioni utili alla performance. Quando però parliamo di relazioni professionali, solo alcune rimangono e se ne aggiungono altre. Sono le relazioni che ci aiutano ad essere performanti nel nostro lavoro di responsabili. **Potenziamento del Raggio d'Azione:** Relazioni forti potenziano il raggio d'azione attraverso le reti professionali dei contatti. **Fare Rete con Responsabili e Team Leader:** Avere nella tua rete professionale gli altri responsabili ed eventuali team leader ti permette di avere sempre cognizione di cosa sta succedendo nel tuo ambiente lavorativo aziendale.



Managerialità imprenditoriale

	Intermedi	Manager
1	<p>Essere responsabili: persone, risultati La combinazione vincente Un lavoro di concertazione La visione verso il futuro Agire nel presente, pensando al benessere di domani</p>	
2	<p>Cosa fanno i colleghi Risultati di ruolo Attività da svolgere Attività di dipartimento</p>	
3	<p>Non si nasce nel ruolo Attitudine e competenze Eccellenze e fragilità La determinazione delle competenze</p>	
4	<p>Assegnazione di compiti Delega partecipativa</p>	
5	<p>Il lavoro di squadra Essere "Team leader"</p>	
6	<p>Dare riscontro alle persone La misurazione dei risultati L'incontro di riscontro (feedback)</p>	
7	<p>Il rapporto con il nostro manager La collaborazione attiva Il supporto motivante Le giuste informazioni</p>	
8		<p>La rete di contatti del responsabile Rete personale Rete professionale La dinamica Il lavoro quotidiano</p>
	Intermedi	Manager

