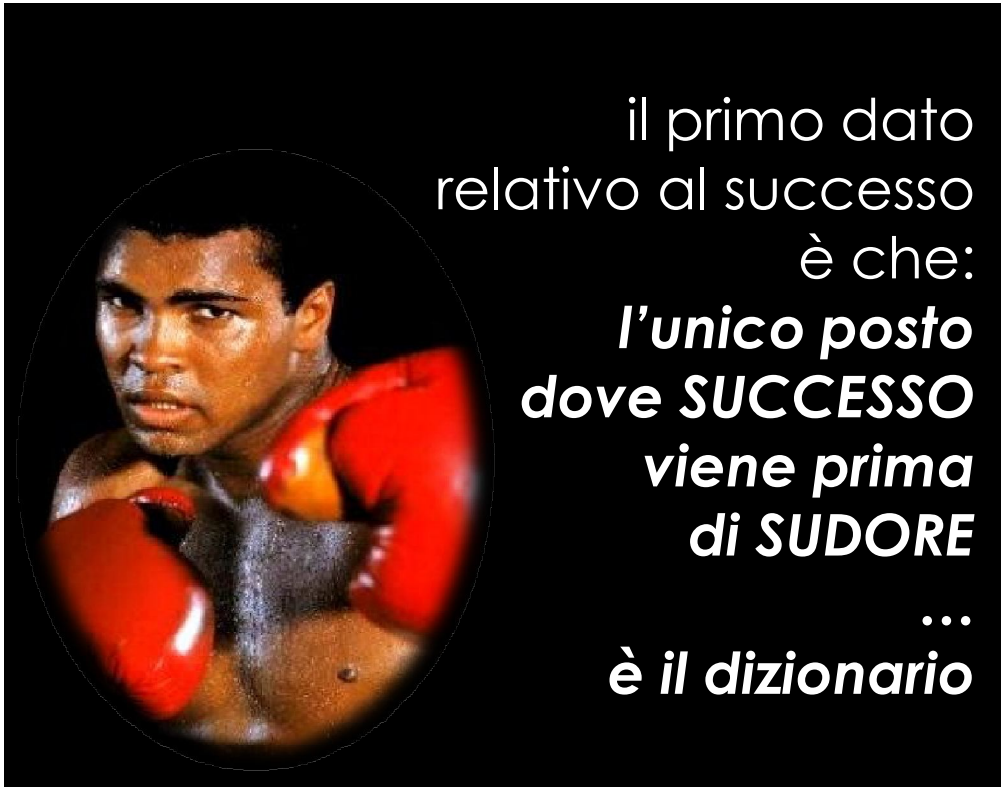
come COSTRUIRE il TUO

cristiano pusca



www.bpda.eu – cristiano@bpda.eu

in questo eBook ho voluto raccogliere una serie di spunti di riflessione che mi auguro siano per voi una fonte di ispirazione l'obiettivo è darvi suggerimenti utili per la vostra attività, che vi facciano indirizzare la vostra energia e la vostra attenzione nella direzione che vi consenta di migliorare le vostre performance

buona lettura

“gli uomini non falliscono per mancanza di intelligenza, ma per mancanza di passione”
l’entusiasmo è l’energia nell’eseguire quello che hai deciso di fare
la tua energia emozionale positiva odierna sarà il tuo successo del futuro, perché:
“la logica fa pensare, le emozioni fanno agire” (Zig Ziglar)
ricorda: la logica non crea, mantiene … **è l’entusiasmo che**, se ben diretto, **crea**

SENZA PASSIONE SARAI UN FALLITO

per avere successo, tanto nella vita quanto nel lavoro, **devi far vincere le persone**
ricorda:
chiunque ha un talento da esprimere
che tu sia un imprenditore o un manager, **il tuo lavoro è quello di “far trionfare i tuoi collaboratori**” … loro faranno vincere te - il tuo business
dalla squadra al gruppo:
1) scoprire i talenti
2) assegnare i ruoli
3) mettersi al servizio
NON insegnare (mettere dentro), ma **educare** (tirare fuori)

www.bpda.eu – cristiano@bpda.eu

00. come sviluppare il tuo business
la tua risorsa principale NON è il prodotto-servizio ... sono le persone

01. come pianificare il tuo successo
non esistono ascensori … solo scalini

02. come ottenere risultati tangibili
la base del successo è sicuramente la conoscenza … serve però la pratica per realizzare

03. come salire la scala del successo
uno scalino alla volta …

04. come costruire un team di successo
servono cooperazione e rispetto dei ruoli … ovvero fiducia reciproca

05. come costruire una solida leadership
non ci sono scorciatoie … si costruisce mattone su mattone

www.bpda.eu – cristiano@bpda.eu

06. come costruire un team vincente
il successo non è un'attività individuale ... è un lavoro di gruppo

07. come far espandere la tua attività
prevedere un piano di miglioramento …

08. come un filosofo può aiutare il tuo business
Socrate "docet" …

09. come accrescere la tua leadership
se vuoi ottenere risultati superiori, comincia con migliorare te stesso ...

10. come crearsi dei followers
l'obiettivo ultimo della leadership non è il potere ... è la delega

11. come far rotta verso il tuo successo
sapere senza fare … equivale a non sapere

12. **come migliorare l'ambiente lavorativo**
    5 azioni pratiche, utilizzabili da subito

13. **come sviluppare la tua ledership**
    5 chiavi per diventare un leader "ispiratore"

14. **come diventare esperto di futuro**
    nuovi scenari … necessitano nuovi approcci

15. **come far crescere il gruppo di lavoro**
    dal controllo alla responsabilizzazione

16. **come attuare un management di successo**
    5 suggerimenti per lo sviluppo del tuo business

17. **come prepararti al successo**
    "mens sana in corpore sano" …

www.bpda.eu – cristiano@bpda.eu

18. **sei un imprenditore o un top manager**
    è capitato anche a te?

19. **gli yes man affondano le imprese**
    gerarchie e timori reverenziali, hanno spesso la meglio sulla logica …

20. **come coinvolgere i tuoi collaboratori**
    i dipendenti non scappano dalle aziende, ma dai loro capi ...

21. **come diventare un abile comunicatore**
    saper parlare, non significa essere in grado di comunicare ...

22. **come diventare un abile persuasore**
    non confondere convincere con persuadere ...

23. **come pianificare una strategia vincente**
    senza le persone giuste, i piani rimangono sulla carta ...

24. **Seneca "docet"**
    possiamo scegliere …

00. come sviluppare il tuo business

la tua risorsa principale NON è il prodotto-servizio ... sono le persone

in BPDA (www.bpda.eu) **crediamo che la ricerca dell'eccellenza sia una scelta di vita**: la mediocrità la lasciamo agli altri
VOGLIAMO ARRIVARE SULLA VETTA,
CERCHIAMO COMPAGNI DI VIAGGIO
solo se i collaboratori crescono, saranno in grado di far crescere l'azienda
per questo **ci occupiamo** di **risorse umane** e **produttività aziendale**:
> ottimizziamo le risorse presenti
> inseriamo profili di valore
> implementiamo le strategie commerciali
formiamo e **alleniamo,** sia Titolari sia Collaboratori,
con l'**obiettivo** di far ottenere **performance elevate** anche in **condizioni critiche**

01. come pianificare il tuo successo
non esistono ascensori … solo scalini

1. **mantenere gli accordi presi, rispettare la parola data**
   avere sani principi e valori, essere onesto con tutte le persone
2. **disciplinare se stessi, soprattutto sulle attività strategiche**
   avere una buona autodisciplina, imporsi di fare, forzarsi
3. **creare una rete di alleanze**
   andare d'accordo con le persone e creare feeling
4. **fare in modo di avere armonia anche nella sfera personale**
   avere un compagno/a di vita che ti sostiene
5. **non risparmiarsi, fare anche le cose che non ci piacciono**
   lavorare più duramente degli altri

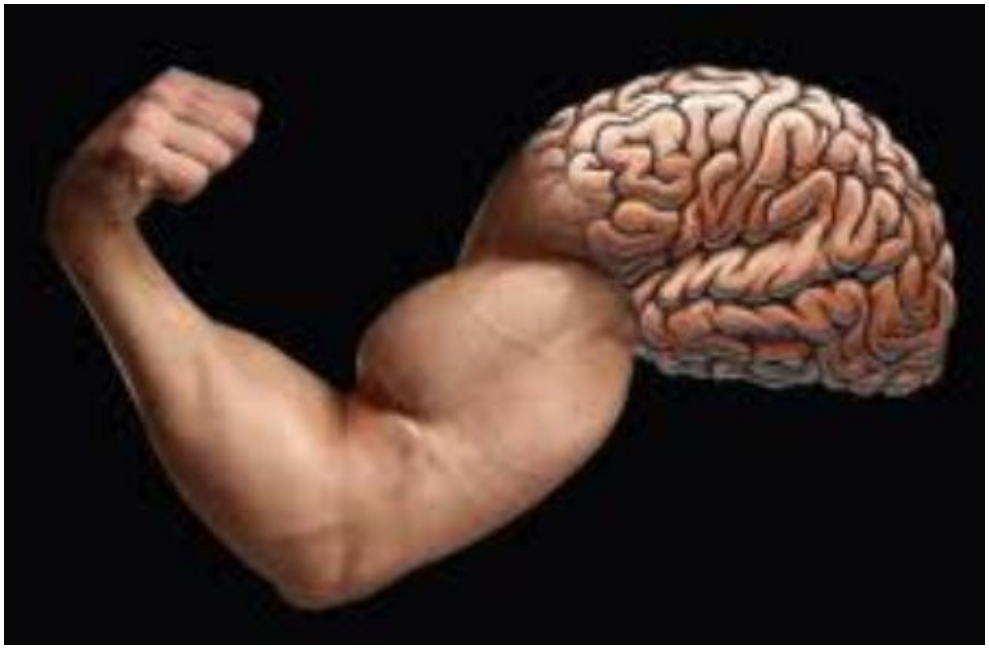
01. come pianificare il tuo successo

non esistono ascensori … solo scalini

6. **provare passione per quello che si sta facendo**
   amare il proprio lavoro, la propria azienda, i propri clienti e il loro stile
7. **avere doti di leadership**
   essere in grado di trascinare, coinvolgere e far sognare le persone
8. **essere ambiziosi, desiderare qualcosa di più**
   possedere spirito competitivo, deve piacere la sfida
9. **essere ben organizzati**
   saper organizzarsi e organizzare consente di avere tempo a disposizione
10. **saper vendere**
    avere la capacità di trasferire le proprie idee anche agli altri e vendere i propri prodotti/servizi

02. come ottenere risultati tangibili

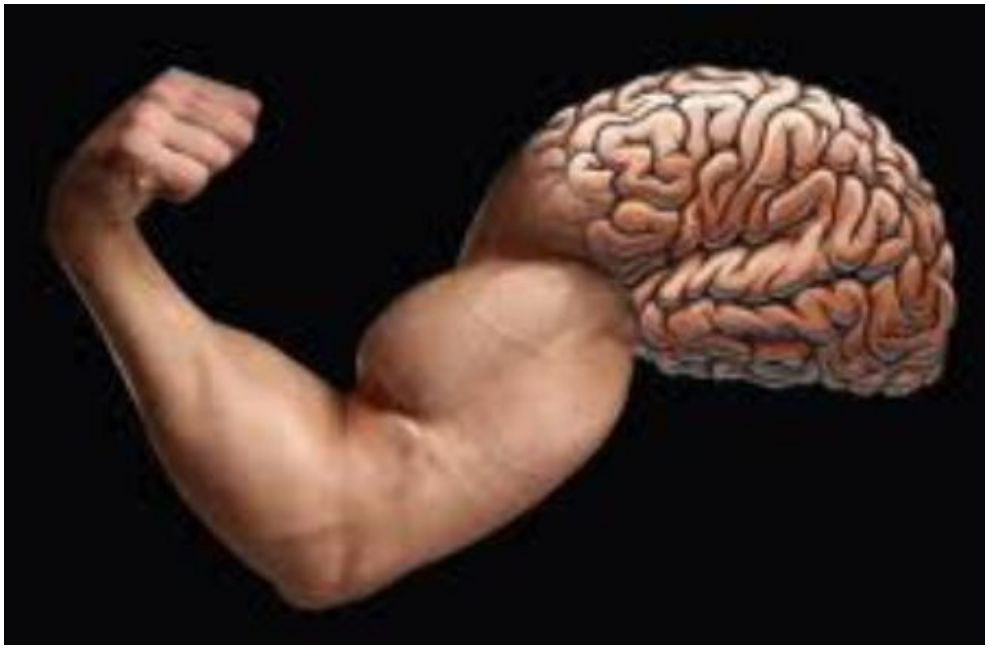
la base del successo è sicuramente la conoscenza … serve però la pratica per realizzare



1. **time management e senso organizzativo**
   per essere in grado di pianificare il tempo e programmare a breve le varie attività dell'azienda
2. **approccio mentale e auto-motivazione**
   per avere fiducia in se stessi ed il giusto livello di ambizione
3. **gestione dello stress**
   per essere in grado di far fronte ad eventuali fonti di preoccupazione e distrazione, causate da persone che si oppongono agli obiettivi o hanno comportamenti inadeguati
4. **auto-disciplina**
   per avere la costanza nell'attività, garantire l'affidabilità ed assumersi la responsabilità del proprio operato

02. come ottenere risultati tangibili

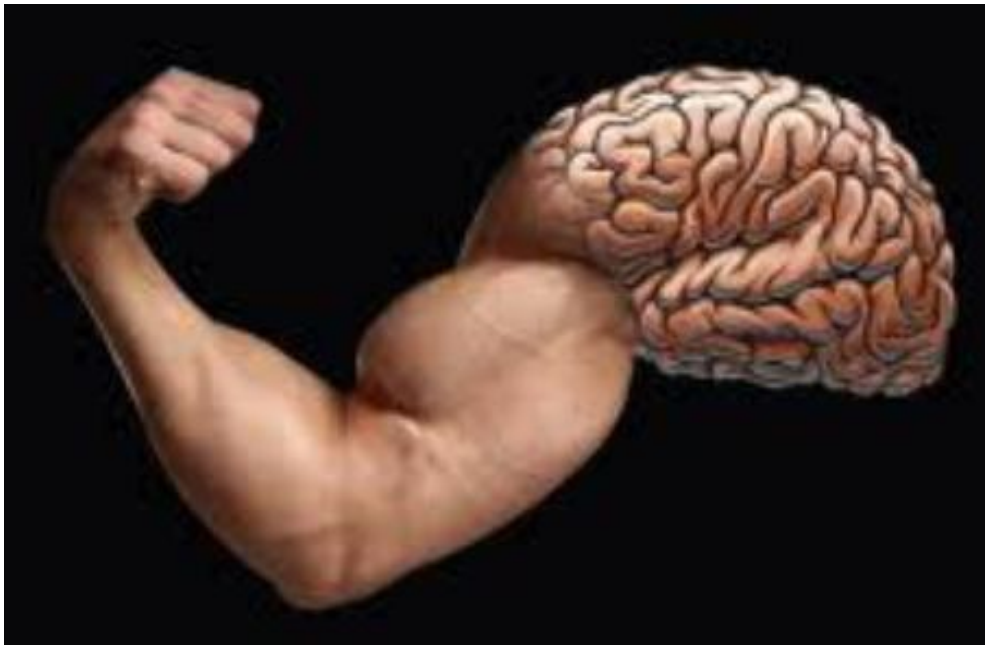
la base del successo è sicuramente la conoscenza … serve però la pratica per realizzare



5. **assertività e determinazione**
   per essere: aperti, diretti, convinti e convincenti nei rapporti con gli altri
6. **vendita**
   per essere in grado di persuadere gli altri, vendere prodotti/servizi/idee
7. **leadership**
   per acquisire l'abilità di avviare progetti (che richiedano la guida e la motivazione continua) ed essere in grado di coinvolgere gli altri attorno ad un'idea
8. **percezione causativa e proattività**
   per diventare abili ad influenzare l'ambiente e le persone che ci circondano, invece di subirli

9 **comunicazione e comprensione**
per costruirsi relazioni di qualità, profonde e di lungo periodo

02. come ottenere risultati tangibili
la base del successo è sicuramente la conoscenza … serve però la pratica per realizzare



10. **attenzione alle persone ed espansività**
per essere in grado di approcciare e mettere a loro agio persone che non conosciamo
11. **convinzioni e propensione al cambiamento**
per essere flessibili, avere la capacità di rimettersi continuamente in discussione, imparare sempre cose nuove e sperimentare strade alternative
12. **gestione finanziaria**
per essere in grado di gestire il denaro, misurandone i movimenti (entrate e uscite) e stimarne i flussi
13. **meritocrazia e principi**
per incentivare e premiare la produttività (sia del singolo sia del gruppo) e far condividere i valori

03. come salire la scala del successo
uno scalino alla volta …

cosa spinge a salire la scala?
la **motivazione**
cos'è la motivazione?
è un insieme di **motivi** che **inducono** un individuo **a compiere** una determinata **azione**
ricorda:
"un'azione compiuta senza motivazione ha buone probabilità di fallire"
conoscere davvero **noi stessi** e i **nostri collaboratori** ha dei **vantaggi enormi**
quando scopriamo cosa ci stimola davvero:
siamo **più felici**, **più sani** e **meno stressati**
sul lavoro siamo **più efficienti**, **più efficaci** e **raggiungiamo gli obiettivi**
oggi, con il nostro assessment, sia gli stili sia i comportamenti si possono prevedere e misurare (http://bpda.pdaprofile.com)

04. come costruire un team di successo

servono cooperazione e rispetto dei ruoli … ovvero fiducia reciproca

siamo tutti diversi, per questo motivo
abbiamo un processo decisionale unico
chi ti propone: strategie pre-confezionate, soluzioni standard e corsi a catalogo ...
sa già cosa ti serve, senza conoscerti?
ha la sfera di cristallo?
per arrivare al top serve capire:
1) chi sei (tue potenzialità)
2) cosa puoi/non puoi fare
3) costruire il "tuo gioco"
la strategia vincente va costruita:
1) esaltando tuoi punti di forza, in modo che siano fattori decisivi
2) non esponendo le tue debolezze, in modo che siano protette
i team vincenti sono quelli dove i membri si compensano:
> coprono le debolezze dei compagni
> esaltando i talenti dei singoli

05. come costruire una solida leadership

non ci sono scorciatoie … si costruisce mattone su mattone

www.bpda.eu – cristiano@bpda.eu

non è quello che ci accade che determina i risultati che otteniamo, ma **la percezione degli eventi che viviamo**

ricorda:

abbiamo la possibilità di scegliere

prima di lasciarci influenzare da una qualsiasi situazione esterna, **possiamo decidere che significato assegnare a ciò che ci accade**

per **costruire** una **solida leadership** dobbiamo "in primis" fare un lavoro su noi stessi: **comprendere quali sono i comportamenti che non ci consentono di performare come vorremmo**

serve lavorare sul nostro approccio, sulle nostre convinzioni e sui nostri atteggiamenti potremo così **ritrovare l'energia emozionale positiva**, l'unica benzina di noi imprenditori

06. come costruire un team vincente

il successo non è un'attività individuale
... è un lavoro di gruppo

la GLOBAL WORK SURVEY di New Towers Perris, ha analizzato 90.000 dipendenti in 18 paesi, misurando il loro coinvolgimento nei progetti aziendali
il risultato è disastroso:
solo 1 su 5 da veramente il massimo
il 40%, pur avendo le capacità, non da tutto
e il 38% fa il minimo sindacale,
in Italia la percentuale di chi da il massimo scende all'11%, contro il 28% degli USA
l'indagine evidenzia che **esiste un engagement gap**, dato dalla distanza tra:
> il **contributo** di cui i **datori di lavoro avrebbero bisogno**, da parte dei propri collaboratori, per competere in questo momento storico
> la **capacità** di **ottenere** realmente **questo contributo**, da parte di una percentuale significativa dei propri dipendenti

06. come costruire un team vincente

il successo non è un'attività individuale
... è un lavoro di gruppo

perché è così importante colmare questo gap? perché **siamo nell'economia della conoscenza e della creatività**, dove è necessario reinventare competenze che diventano obsolete in fretta
per **mantenere un vantaggio competitivo**, si deve **mantenere** una **forza lavoro motivata**:
+ engagement = + risultato operativo e + utili per azione
- engagement = perdita dei talenti ... rimangono gli "scarsi"
l'aspetto più grave rilevato dall'indagine è l'**ignoranza da parte delle aziende sul loro ruolo nei meccanismi che regolano l'engagement** dei collaboratori
molto spesso la **responsabilità** viene **scaricata**:
> sui dipendenti, sfaticati per natura
> sui loro manager, che non li sanno motivare abbastanza

06. come costruire un team vincente

il successo non è un'attività individuale
... è un lavoro di gruppo

la realtà è "leggermente" diversa:
è l'azienda ad avere un compito centrale nel motivare i propri dipendenti
l'indagine mostra che i collaboratori vogliono:
> da una parte sicurezza e tempo libero
> dall'altra sfide ed attività che facciano crescere le loro competenze
<u>un dato emerso è il seguente:</u>
solo 1 dipendente su 10 ritiene che il management consideri i collaboratori come l'asset più importante
<u>concludendo:</u>
se ieri **l'engagement** era un optional, oggi **è l'elemento centrale** per **costruire il futuro** di **qualsiasi business**
per costruire un team vincente serve "in primis" **conoscere cosa motiva i tuoi collaboratori … impegnarsi per darglielo**

07. come far espandere la tua attività
prevedere un piano di miglioramento …

le aziende crescono "se e solo se" cresce l'imprenditore: sono il nostro specchio perché i dipendenti guardano più ciò che facciamo, che ascoltare ciò che diciamo per questo **serve guidare con l'esempio**
ogni business è portato avanti da persone, quindi: **per espandere la tua impresa serve far crescere i tuoi collaboratori**
il tuo primo pensiero potrebbe essere:
"costa troppo, io li formo e dopo mi lasciano" …
la riflessione che ti suggerisco è:
se li tieni così, non performanti, quanto ti costano?
serve invece comprendere su CHI investire oggi, con il nostro assessment che consente di scoprire e sviluppare i talenti, lo puoi fare (http://bpda.pdaprofile.com)

08. come un filosofo può aiutare il tuo business

Socrate "docet" …

"chi conosce se stesso,
sa dove sono le proprie abilità e
come applicarle,
chi non si conosce fallirà
e rovinerà la sua vita"
- Socrate -

con il tuo team ci stai assieme oltre 2000 ore all'anno: **quanto li conosci**?
i loro CV parlano di passato, **dei loro studi, delle loro esperienze …**
conoscere **come** la pensano e **cosa** vogliono, ha dei **vantaggi enormi**
personali: più felici, più sani e meno stressati
lavorativi: più efficienti, più efficaci
otteniamo un **notevole miglioramento** delle **performance,** centrando gli obiettivi
se ti chiedi **perché NON stai/stanno performando** … la risposta è che **ci sono** degli **ostacoli** che vi **stanno rallentando**
la soluzione:
1° conoscere
2° agire, allenare/stimolare costantemente
3° mettere in condizione di raggiungere

09. come accrescere la tua leadership

se vuoi ottenere risultati superiori,
comincia con migliorare te stesso ...

i vecchi paradigmi non funzionano più, **per pianificare l'espansione dei nostri business serve una nuova leadership**

dobbiamo:

> aprire la nostra mente **per far spazio a nuove idee**,

> modificare il nostro approccio **per ottenere risultati superiori**

la leadership del futuro si basa sui valori, quali **rispetto** e **responsabilità**: rispetto per te stesso e per gli altri, responsabilità per le tue azioni (Dalai Lama)

la **nuova leadership** poggia su un presupposto fondamentale: **non serve essere popolari, serve essere affidabili,** la fiducia si costruisce su impegno e lealtà

il **leader del futuro** deve assumersi la responsabilità per i risultati del proprio team di lavoro:

deve **essere una fonte di ispirazione**

10. come crearsi dei followers

l'obiettivo ultimo della leadership
non è il potere ... è la delega

la crescita **non si ottiene** "gestendo" le carriere dei collaboratori **...**
si ottiene **offrendo loro l'opportunità:**
dobbiamo **creare le condizioni** (ambientali e aziendali) affinché **possano sviluppare** le loro **competenze** e **abilità**
dobbiamo metterli in condizione di **gestire in maniera autonoma la loro vita lavorativa**
la leadership è un **processo:**
ispirare le persone ed **ottenere tramite loro**, la realizzazione degli obiettivi (personali e lavorativi)
una buona relazione capo/collaboratore porta notevoli vantaggi:
> **riduzione** dell'**assenteismo**
> **calo** del **turnover**
> **incremento** della **produttività**

10. come crearsi dei followers

l'obiettivo ultimo della leadership
non è il potere ... è la delega

se manca una leadership positiva, abbiamo:
> **perdita** di **creatività**
> **riduzione** del **livello energetico**
> **calo** dell'**efficienza**
> **mancanza** di **impegno**
> **decremento** della **produttività**

se riscontri una delle precedenti situazioni non ottimali,
sappi che **abbiamo già aiutato molte aziende a risolvere**, avvicinandole alla scena ideale

il nostro protocollo prevede:

1° conoscere, attraverso l'assessment PDA, cosa li motiva davvero

2° agire, delegando, allenando e sintonizzando costantemente

3° ottenere, sostenendo per consentire loro di raggiungere la vittoria

11. come far rotta verso il tuo successo

sapere senza fare … equivale a non sapere

se non stai ottenendo ciò che vuoi, non stai facendo … o stai facendo le cose sbagliate

"non è quello che fai una volta l'anno che determina il tuo successo, bensì quello che fai ogni giorno"

gli imprenditori delle PMI che stanno ottenendo performance interessanti (anche in questo momento di difficoltà) hanno capito che: **non sono le banche o il governo a dover fare qualcosa per loro o per la loro azienda** …

la risposta non è nei libri, la risposta è nelle persone: ***conoscere è il primo passo, ma per ottenere serve l'azione***

il nostro compito è quello di **dare la direzione, motivare i collaboratori a contribuire**, **sostenendoli nel tempo**

pensare che qualcun altro debba risolvere i tuoi problemi per te è un **pensiero da effetto** (aspetti e subisci il volere di altri)

11. **come far rotta verso il tuo successo**

sapere senza fare … equivale a non sapere

noi imprenditori **sappiamo bene che** (ritorna al tempo in cui hai aperto l'attività) **siamo noi stessi a generare il nostro business** (non il governo, le banche o qualche altra entità)
assegnare la responsabilità all'esterno non porta da nessuna parte e soprattutto **non risolve i nostri problemi**
il percorso che ti suggerisco è:
1° conosci te stesso
tuoi talenti e tuoi limiti?
cosa vuoi ottenere?
dove vuoi andare?
2° conosci il tuo staff
cosa li motiva davvero?
come la pensano?
cosa vogliono?
3° studia ed applica le strategie migliori
cosa produce risultati tangibili e misurabili?
quali allenamenti fare per ottenere?

12. come migliorare l'ambiente lavorativo
5 azioni pratiche, utilizzabili da subito

uno dei segreti del successo è **rendere significativo e piacevole il lavoro per i propri collaboratori**

5 consigli pratici per riuscirci:

1. **gestire i singoli,** non solamente il team
   quando siamo sotto pressione potremmo dimenticarci che i nostri collaboratori hanno interessi/capacità/obiettivi/stili di apprendimento diversi
   capire cosa motiva ciascuno, per poter customizzare le nostre interazioni
2. **puntare sul significato,** non solo sui bonus
   ricordiamoci di ispirare con una visione
   fissiamo obiettivi sfidanti e definiamo una missione chiara

12. come migliorare l'ambiente lavorativo

5 azioni pratiche, utilizzabili da subito

3 . **attenzione ai feed-back**
pianificate almeno un incontro a settimana, date feed chiari/onesti/sinceri
ribadite sempre che l'obiettivo è quello di migliorare le performance

4. **ascoltare attivamente**, non solo parlare
fate domande per coinvolgere il team
lo scopo è generare soluzioni comuni e condivise

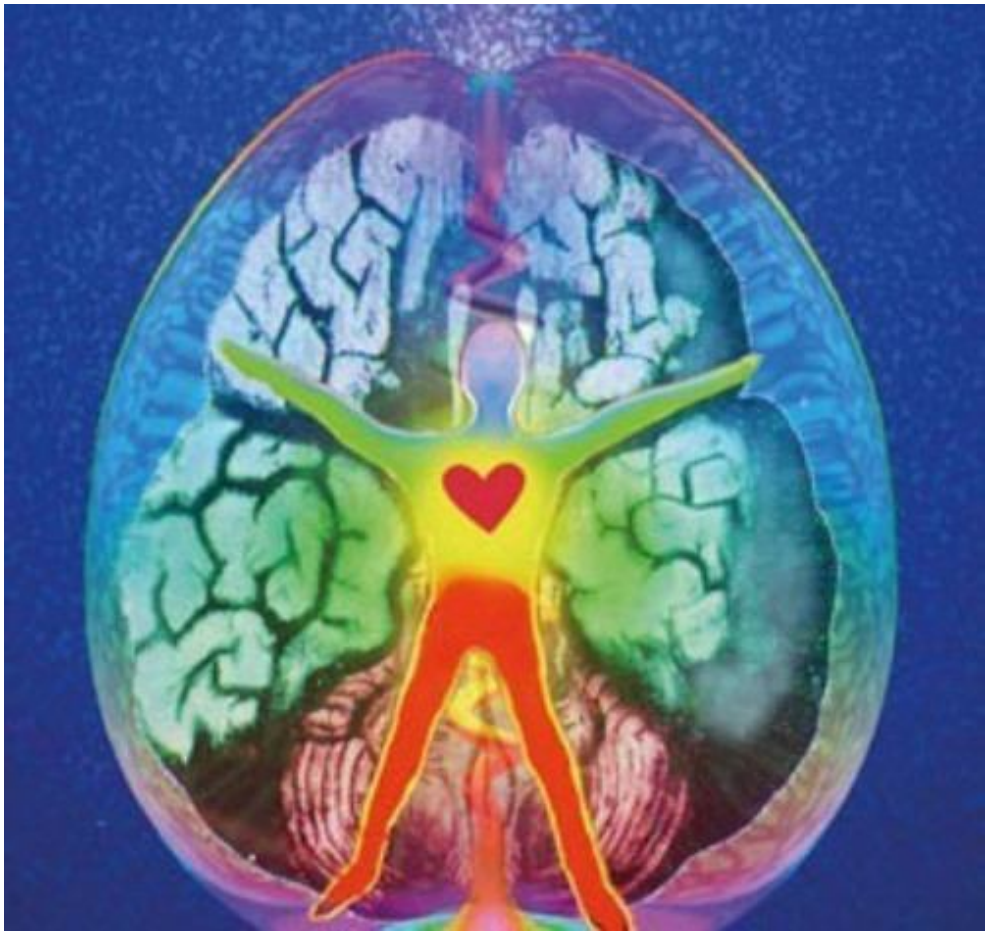
5. **massima coerenza**
aprire la mente per far spazio a nuove idee, a punti di vista differenti
se serve un cambiamento, siate i primi e attuatelo velocemente

scendi in prima linea, guida con l'esempio

www.bpda.eu – cristiano@bpda.eu

13. come sviluppare la tua ledership

5 chiavi per diventare un leader "ispiratore"



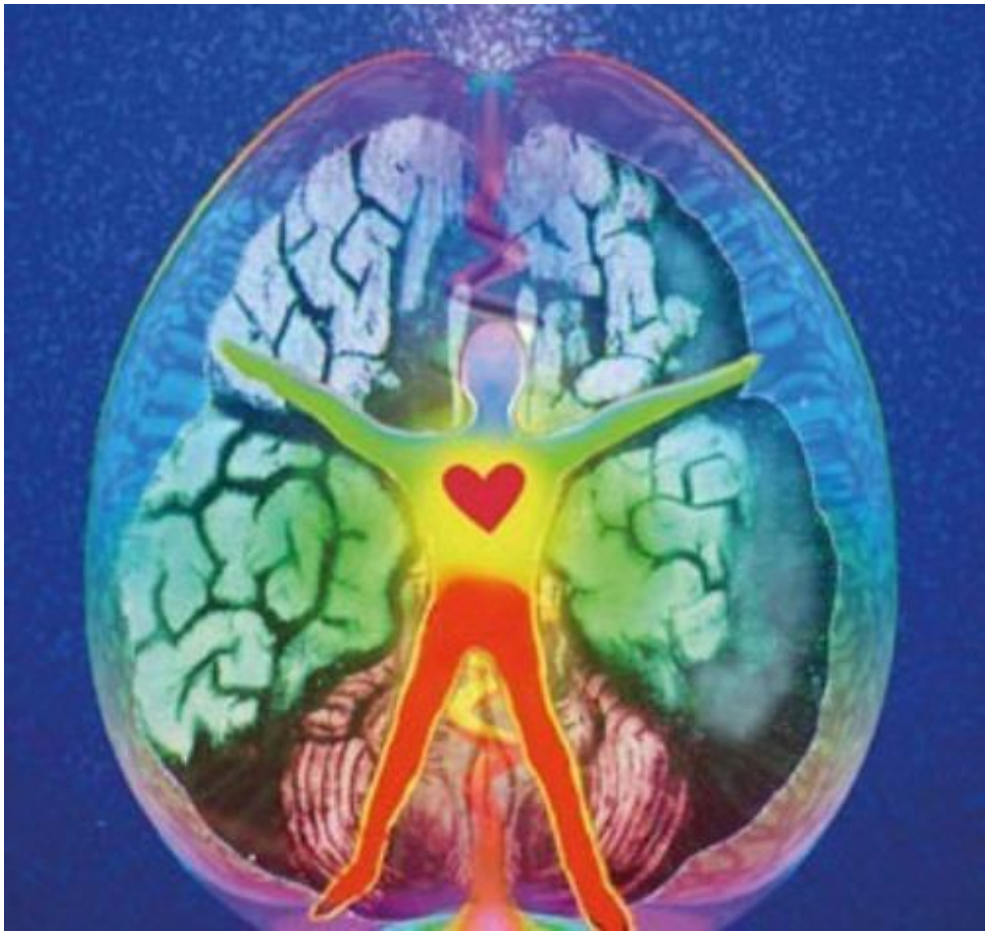
il **nostro ruolo** (come imprenditori) e quello dei **nostri manager** si è **trasformato:** non è più sufficiente essere preparati e autorevoli il leader del nuovo millennio deve **saper ispirare ed entusiasmare** il team: **essere un vero motivatore**

di seguito 5 consigli pratici per sviluppare una leadership ispirazionale:

1. **ricorda che l'informazione è potere**
   non trattenere, condividi ... il potere è di tutti, pianifica momenti di confronto regolari per condividere le informazioni (sia positive sia critiche)
2. **valorizza la persona**
   non fermarti al semplice ruolo, vai oltre, interessati sinceramente alla vita dei tuoi uomini, comunica in modo chiaro e trasparente

13. come sviluppare la tua ledership

5 chiavi per diventare un leader "ispiratore"



3. **sii te stesso**
   non atteggiarti a ciò che non sei, mostra al team il tuo lato più autentico risulterai più umano ed accessibile
4. **guida con l'esempio**
   non predicare bene e razzolare male, metti in pratica ciò che dici e fai tuoi i valori che chiedi al gruppo
5. **sii "affamato" di conoscenza**
   "stay hungry, stay foolish" (Steve Jobs) un leader sazio e soddisfatto ha vita breve, perché "consuma" invece di "creare"

ricorda:

il **business** è cambiato, **si è evoluto** … se non vogliamo "perdere il treno" **dobbiamo evolverci anche noi**

14. come diventare esperto di futuro

nuovi scenari … necessitano nuovi approcci

“abbiamo sempre fatto così”
è una delle affermazioni più deleterie per i nostri business:
“fare le stesse cose, aspettandosi che i risultati cambino, è sinonimo di follia” (Albert Einstein)
IERI,
per fare impresa, era sufficiente avere:
> un buon prodotto da vendere
> discrete capacità imprenditoriali
> "fiuto" per gli affari
> "conoscenze" in banca
OGGI,
titolari e manager delle **imprese** che stanno **ottenendo successo**, hanno capito che: **"se non ottengono il risultati desiderati ... Cambiano”,** si mettono costantemente in discussione, **modificano** il loro **approccio**, il loro **metodo** e le loro **azioni**
non smettono di “avere fede”,
perché “**finché ci provi ... c'è opportunità**”

14. come diventare esperto di futuro

nuovi scenari … necessitano nuovi approcci

3 consigli pratici ed immediati:

1. **conoscere**
   prima noi stessi e poi gli altri, punti di forza, limiti, aree di miglioramento, motivazioni, dubbi … capire cosa cercano gli altri e darglielo - aiutarli ad ottenerlo
2. **agire**
   persone diverse hanno esigenze diverse, predisporre piani personalizzati per le singole figure … scoprire il talento di ognuno, allenarlo e potenziarlo
3. **far ottenere**
   permettere ai collaboratori di realizzarsi, costruire un'azienda in cui si possano esprimere al meglio … far in modo che raggiungano i propri obiettivi

ricorda:

fai crescere i tuoi collaboratori, loro faranno crescere la tua azienda … hai un piano di sviluppo per i tuoi collaboratori?

15. **come far crescere il gruppo di lavoro**
dal controllo alla responsabilizzazione

un'azione vincente, delle aziende che oggi hanno successo è l'empowerment
la crescita, sia personale sia del gruppo, basata sulla consapevolezza di sé
aiutare le persone a far emergere le loro risorse latenti e portarli ad appropriarsi del proprio potenziale **è un processo di graduale rilascio** di:
autonomie, competenze e responsabilità alla propria organizzazione
primo step:
consapevolezza di sé,
incremento dell'autostima (fiducia in sé)
secondo step:
auto-efficacia e auto-determinazione,
controllo sulle proprie azioni/scelte/decisioni

15. **come far crescere il gruppo di lavoro**
dal controllo alla responsabilizzazione

OGGI,
le **progressive accelerazioni** e l'**aumento della complessità** fanno crescere la **distanza tra vertice e periferia**
coinvolgere costantemente i collaboratori consente di ottenere una gran quantità di informazioni e suggerimenti
i vantaggi tangibili sono:
le persone si sentono ascoltate e sollevate da quella sensazione di isolamento
le guidi verso dinamiche costruttive e valorizzi il contributo di tutti
stimoli continuamente a raccontare le loro esperienze e soluzioni
le fai sentire parte del progetto, non un semplice ingranaggio

16. come attuare un management di successo

5 suggerimenti per lo sviluppo del tuo business

www.bpda.eu – cristiano@bpda.eu

i 5 pilasti del management di successo:

1) responsabilizzazione
2) qualità personali
3) competenze manageriali
4) metodi e strategie di lavoro
5) conoscenza del business

1. responsabilizzazione dei collaboratori

coinvolgerli emotivamente, in modo che diano il loro impegno personale nella vita dell'impresa, sviluppare il desiderio di far parte del gruppo

coinvolgerli razionalmente, evidenziando i vantaggi che derivano dal far parte dell'impresa impegno basato su analisi oggettive

responsabilizzarli nel ruolo, stimolare ad utilizzare la propria autonomia (decisionale ed operativa) anche in modo superiore a quanto richiesto

16. come attuare un management di successo

5 suggerimenti per lo sviluppo del tuo business

www.bpda.eu – cristiano@bpda.eu

2 . caratteristiche - qualità personali

capacità di apprendere velocemente nuove conoscenze, imparare dalle esperienze (positive /negative)

capacità di comunicazione, confrontarsi con gli altri, esprimersi con chiarezza e ascoltare gli altrui punti di vista

iniziativa - proattività, arrivare ad agire senza essere sollecitati per migliorare i processi o scoprirne di nuovi

3. acquisire competenze manageriali

leadership, far condividere le mete, canalizzare le energie di tutti verso obiettivi comuni

gestione risorse umane, motivare i collaboratori e sviluppare le loro competenze attraverso coaching costante

decisionalità, essere in grado di decidere prontamente valutando pro e contro, mantenendo l'obiettività di valutazione

16. come attuare un management di successo

5 suggerimenti per lo sviluppo del tuo business

www.bpda.eu – cristiano@bpda.eu

4. **metodi e strategie lavorative**
   team working, integrarsi con gli altri, lavorare all'interno del gruppo
   problem solving, individuare, analizzare e proporre soluzioni efficaci ai problemi
   pianificazione, organizzare ed assegnare le priorità, gestire il tempo e mettere in pratica i piani
5. **conoscenza del business**
   orientamento al cliente, interpretare le necessità altrui ed instaurare relazioni di lunga durata
   consapevolezza, comprendere i cambiamenti del mercato ed allineare gli obiettivi aziendali, decidere in funzione di costi/benefici
   innovare, anticipare i cambiamenti, generare nuove idee e migliorare costantemente

17. come prepararti al successo

"mens sana in corpore sano" …

project "REMISE en FORME"

BPDA Business & People Development Advisor

BIO EMPOWERMENT

www.bpda.eu – cristiano@bpda.eu

quando **punti all'eccellenza**, devi **essere** nella **tua miglior forma fisica e mentale**, quindi la tua preparazione ed il tuo allenamento devono prevedere entrambi gli abiti

REMISE en FORME è un **percorso UNICO**, che unisce: **esperienze sportive**, **competenze manageriali** e **supporti psicologici**

il nostro **protocollo**, ampiamente **sperimentato sul campo**, consente di:

> gestire lo stress e migliorare le performance

> ottenere il massimo sia da te stesso sia dai tuoi collaboratori

> raggiungere performance elevate anche in condizioni critiche

la multi-disciplinarità offre punti di vista diversi, spunti e azioni adatte sia alla micro azienda sia alla multinazionale

18. sei un imprenditore o un top manager
è capitato anche a te?

molte aziende **investono** ogni **giorno in formazione**, senza ottenere un reale e adeguato ritorno: è capitato anche a me!!!
- i tuoi attuali guadagni non ti soddisfano?
- i tuoi collaboratori sono demotivati e non performano?
- i tuoi commerciali non vendono e trovano scuse?

noi di BPDA **abbiamo messo a punto una specifica soluzione,** costruita grazie alla volontà di innovare, alla costante ricerca, alla continua sperimentazione di protocolli e strategie volte allo sviluppo del business
25 anni di know-how, **di strategie innovative** ed efficaci, **condensate in un protocollo pratico e concreto**
il percorso è il risultato di **esperienze multi disciplinari**:
sportive, manageriali e psicologiche

19. gli yes man affondano le imprese

gerarchie e timori reverenziali, hanno spesso la meglio sulla logica …

un'analisi fatta su **molteplici fallimenti** aziendali, evidenzia che **la radice del problema sta nei "rapporti perversi" tra top management e collaboratori**

se il top management stabilisce obiettivi irrealistici e la fascia media non osa sollevare obiezioni nell'ansia di non deludere i piani alti, preme sui tecnici (contabili in alcuni casi, operativi in altri) perché accettino di dichiarare il falso garantendo loro una copertura interna

il non "poter dire di no" sconfina nel non "dover dire di no" e poi nel non "voler dire di no", con tragici risultati:

una volta iniziata la discesa su chine simili, le manipolazioni continuano negli anni fino a scoppiare con fragore

19. gli yes man affondano le imprese
gerarchie e timori reverenziali, hanno spesso la meglio sulla logica …

ricorda:
il nostro destino professionale dipende dalle persone alle quali decidiamo di dare fiducia
per affiancarvi nell'analisi delle risorse umane, delicata e basilare attività di ogni business di successo, utilizziamo l'assessent PDA (http://bpda.pdaprofile.com)
siamo analisti certificati, con esperienze aziendali, in grado di supportarti in tre ambiti:

1. capire se avete le persone giuste nel posto giusto
2. ottenere il massimo dai tuoi attuali collaboratori
3. inserire profili di valore che risolvono e fanno la differenza

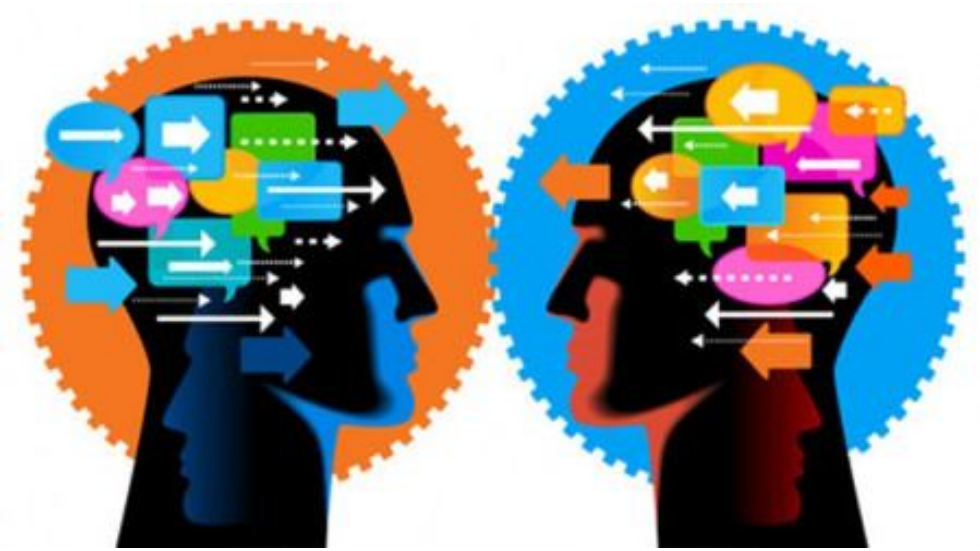
20. **come coinvolgere i tuoi collaboratori**

i dipendenti non scappano dalle aziende, ma dai loro capi ...

non ci sono solo stipendi e tipologie contrattuali scadenti a **far fuggire i dipendenti** dalle aziende alla prima occasione, **centra molto lo stile manageriale**
se non si sentono rispettate e gratificate, le persone prima o poi se ne vanno, perché non è solo l'azienda a scegliere il lavoratore, ma anche **il lavoratore a scegliere l'azienda e i capi**
se è vero **che le aziende sono fatte da persone**, è anche vero che **le aziende sono gestite da manager** e non tutti gestiscono i lavoratori allo stesso modo
il **percorso** "dal Management all'Engagement", **sperimentato con successo sul campo**, consente di passare dalla gestione al coinvolgimento:
far sì che i tuoi collaboratori sposino la tua idea di business e collaborino attivamente al conseguimento dell'obiettivo aziendale

21. come diventare un abile comunicatore

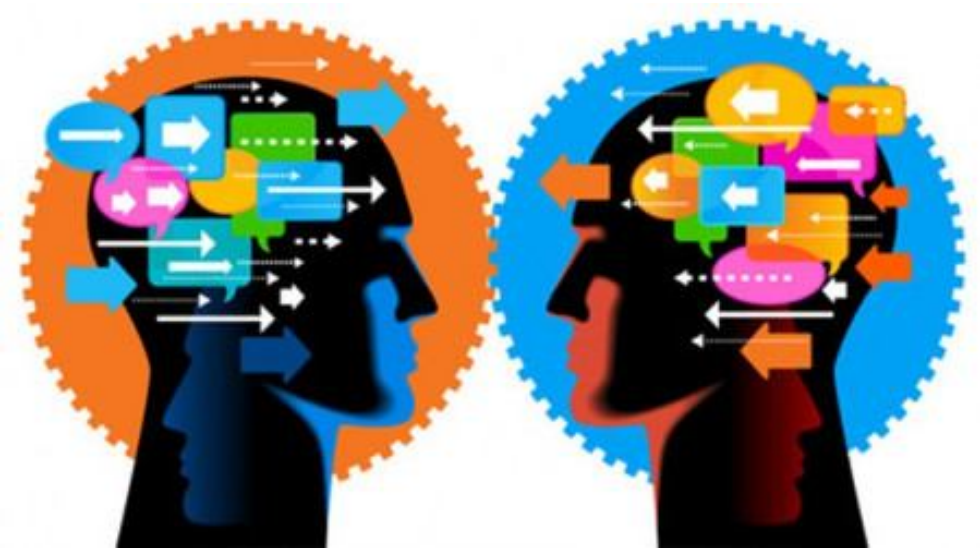
saper parlare, non significa essere in grado di comunicare ...



molto spesso di fronte a problemi di comunicazione, in pubblico o nei rapporti interpersonali,
osserviamo un equivoco comune:
ho un buon livello culturale, sono molto informato sull'argomento, so esprimermi bene, quindi … non ho problemi di comunicazione!
l'errore fondamentale è quello di porre sul piedistallo della comunicazione chi parla e non chi ascolta
comunicare significa far capire agli altri il nostro messaggio, attraverso:
a. parole,
b. immagini
c. gesti

21. come diventare un abile comunicatore

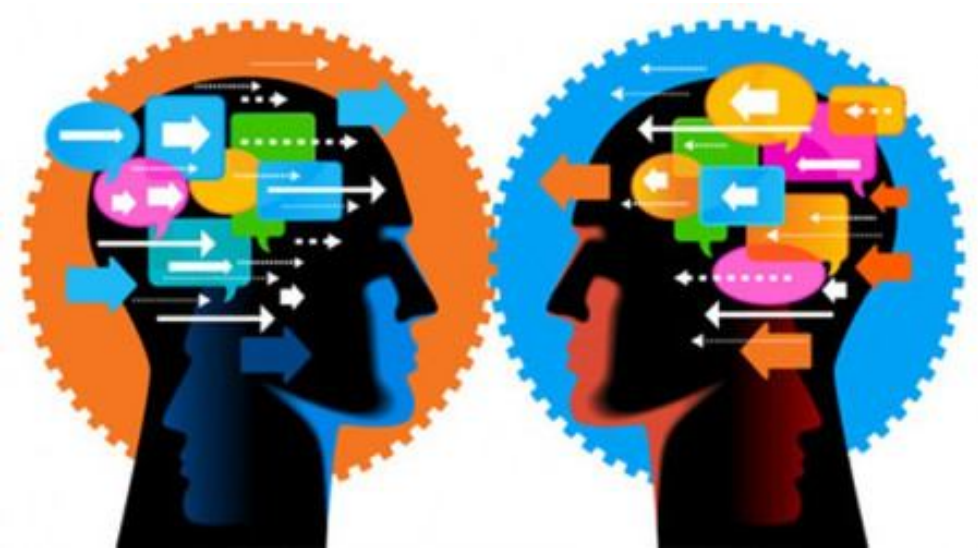
saper parlare, non significa essere in grado di comunicare ...



poiché lo scopo è quello di farci capire, dobbiamo entrare in sintonia con l'interlocutore:
"dobbiamo focalizzarci su di lui"
per farlo in maniera produttiva, serve**:**
ascoltarlo per **conoscerlo,** per **comprendere il suo punto di vista**
se vogliano creare feeling, dobbiamo **adattare e personalizzare il messaggio alle sue esigenze e ai suoi interessi**
l'obiettivo è di **far recepire** un messaggio all'interlocutore **affinché** questo intraprenda un'azione o sia sensibilizzato ad un certo comportamento

21. come diventare un abile comunicatore

saper parlare, non significa essere in grado di comunicare ...



9 suggerimenti per migliorare la vostra comunicazione:

1) non criticate, non condannate, non recriminate
2) siate prodighi di apprezzamenti onesti e sinceri
3) suscitate negli altri un desiderio intenso di fare ciò che proponete
4) interessatevi sinceramente agli altri
5) sorridete
6) ricordate che per una persona, in qualsiasi lingua, il suo nome è il suono più dolce e più importante che esista
7) siate buoni ascoltatori, incoraggiate gli altri a parlare di se stessi
8) parlate di ciò che interessa agli altri
9) fate sentire importanti gli altri e fatelo sinceramente

22. come diventare un abile persuasore

non confondere convincere con persuadere ...

convincere è diverso da **persuadere**
quando cerco di convincere qualcuno, parlo alla sua parte razionale:
cerco di guidare le sue scelte influenzando il suo ragionamento
quando cerco di persuadere qualcuno, parlo alla sua parte emotiva … molto, ma molto più potente della parte razionale
in sintesi:
> **convincere**
significa **vincere** la **resistenza**
> **persuadere**
significa **stimolare** un **cambiamento**

22. **come diventare un abile persuasore**

non confondere convincere con persuadere ...

se vuoi portare qualcuno a compiere un'azione, normalmente la prima via che provi è quella del convincimento:
esponi delle motivazioni razionali per cui sarebbe bene compiere un'azione
ricorda:
le motivazioni razionali sono più facili da riconoscere, ma sono le più deboli ...
sono le emozioni che guidano i nostri acquisti e le nostre scelte
siamo più portati a prendere decisioni grazie a cui riusciamo ad anticipare un'emozione positiva: "**sentire i benefici** ... piuttosto che comprendere con la ragione"

23. **come pianificare una strategia vincente**

senza le persone giuste, i piani rimangono sulla carta ...

possiamo avere il miglior piano o la migliore idea, ma **senza le persone che la condividono … la strategia non si realizza**
oggi è il capitale umano che crea il capitale economico
quindi:
per realizzare i nostri sogni, abbiamo bisogno delle persone giuste
l'unica tecnologia alla quale non potrai mai rinunciare, perché sa leggere le emozioni e comprendere i bisogni ... è la persona
la nostra promessa:
farti avere **persone** che **generano valore** e **risolvono**

23. come pianificare una strategia vincente

senza le persone giuste, i piani rimangono sulla carta ...

le 5 fasi operative sono:

1 _ company scanning
analisi delle divisioni aziendali

2 _ human check-up
assessment delle risorse umane

3 _ people training
percorsi progettati ad hoc

4 _ business strategies
piani di sviluppo su misura

5 _ team coaching
allenamento e affiancamento

non si risolve tutto in un week-end, serve pianificare un percorso per lo sviluppo delle risorse umane, perché: **solo se fai crescere i collaboratori, loro faranno crescere la tua attività - il tuo business**

24. Seneca “docet”
possiamo scegliere …

siamo liberi di continuare a fare ciò che abbiamo sempre fatto, avendo la certezza che otterremo i risultati che abbiamo sempre ottenuto …

oppure:

se ciò che abbiamo/otteniamo non ci soddisfa, dobbiamo lavorare su ciò che siamo

il primo passo è quello di conoscere noi stessi (talenti e aree di miglioramento) per definire una strategia che esalti i punti di forza e protegga/difenda i punti di debolezza

la tua azienda o la tua divisione sono lo specchio di chi sei tu come persona

per ottenere risultati differenti devi definire una strategia di sviluppo personale ed attuare un piano di miglioramento

24. Seneca “docet”
possiamo scegliere …

ricorda:
quando gestisci un'azienda, un'attività o una divisione ... devi **avere il coraggio di farti aiutare**
per crescere/espanderti devi:
1) **strutturarti** > scegliere le persone giuste
2) **delegare** > metterle in condizione di ottenere

per **arrivare** sulla **vetta** devi:
A) conoscere **chi sei/sono** i tuoi collaboratori
quali sono i tuoi/altrui talenti
B) definire **cosa puoi/non puoi** fare
quali sono le tue/altrui potenzialità e limiti
C) costruire il **tuo gioco**
devi esaltare i plus e difendere i minus

conoscere serve a costruire la **tua personale strategia**, che sarà vincente in quanto unica
ricordati sempre che:
il tuo cliente acquista il tuo modo unico di risolvere i suoi problemi

mi auguro che tu abbia trovato spunti utili per migliorare la tua attività e far espandere il tuo business
se vuoi approfondire gli argomenti trattati in questo eBook, **contattami**

grazie dell'attenzione

Cristiano Pusca
titolare di BPDA - partner di PDA International
mobile: +39 340.82.17.120

www.bpda.eu – cristiano@bpda.eu