

BEDo

GENERIAMO
RISULTATI
DI VALORE



**l'unico metodo che
antepone l'essere (umano)
al fare (business)**

ESSERE FARE OTTENERE

risultati concreti, tangibili e misurabili ... in 9 settimane

IL METODO BEDo (sommario)

Le origini	pag. 04
Il protocollo operativo	pag. 07
L'assessment comportamentale	pag. 09
- report generale	pag. 11
- report specifici	pag. 13
- compatibilità mansioni	pag. 14
- misurazione competenze	
* generiche	pag. 16
* agile	pag. 18
* imprenditoriali	pag. 20
* digitali	pag. 21
* gestione del cambiamento (VUCA)	pag. 22
* del futuro	pag. 23
* learning agility	pag. 25
* tendenze di gruppo	pag. 26
* leadership matching	pag. 27
Il coaching dei valori	pag. 28
L'advanced training	
* moduli formativi	pag. 30
* integrazione/sviluppo	pag. 34

Cosa abbiamo scelto di fare?

In BPDA abbiamo una profonda convinzione: “quando le persone stanno bene, gli affari vanno meglio”.

Per questo la nostra mission è quella di far crescere le performance aziendali, migliorando i collaboratori ed il loro benessere.

Siamo una società composta da persone ed abbiamo scelto di mettere al centro della nostra vita e del nostro lavoro ... l'essere umano.

Tutto ciò che pensiamo e facciamo ha l'obiettivo di valorizzare l'uomo ... mettendo la tecnologia, i processi e gli strumenti al suo servizio.

Come ci riusciamo?

Per raggiungere i nostri obiettivi abbiamo creato una metodologia unica, che antepone l'essere (umano) al fare (business) e consentendo di ottenere risultati di valore.

Questo rivoluzionario approccio permette di intervenire in maniera sinergica su due livelli:

- sul saper essere (to be), mettendo le persone in condizione di comprendere come funzionano e perché fanno ciò che fanno;
- sul saper fare (to do), allenando sia le intelligenze sia le competenze necessarie a fare ciò che serve.

Il nostro unico obiettivo è quello di “far ottenere ciò che è voluto/richiesto”, togliendo gli alibi e rendendo abili.

Le tre fasi operative

La prima è l'indagine, che ha lo scopo di raccogliere info per comprendere.

La seconda è l'analisi, che ha lo scopo di co-progettare una strategia ad hoc.

La terza è l'azione, che ha lo scopo di implementare gli strumenti e le strategie.

I tre strumenti utilizzati

Il primo è l'assessment comportamentale (scientificamente validato e certificato), grazie al quale misuriamo come i profili rispondono nelle diverse situazioni (sia private, sia lavorative) ed il loro grado di compatibilità con la specifica mansione.

Il secondo è il coaching dei valori (metodologia brevettata), grazie alla quale rendiamo consapevoli le persone del loro potenziale e delle interferenze che non consentono di esprimerlo.

Il terzo è l'advanced training, che unisce i nostri oltre trent'anni di esperienza alle più moderne scoperte neuroscientifiche, grazie al quale trasferiamo le competenze necessarie per vincere.

Alcune nostre peculiarità

Abbiamo selezionato solo tecnologie e strumenti scientificamente avallati, dopo averli personalmente testati sul campo.

Utilizziamo le neuroscienze cognitive per comprendere come il cervello genera pensieri, sensazioni ed emozioni.

Ci siamo specializzati su ciò che guida il comportamento e le interazioni, sia in ambito privato sia lavorativo.

Il nostro modus operandi

In primis ci focalizziamo sul mindset degli operatori, per aiutarli a comprendere le loro attitudini e le loro potenzialità.

Solo in seguito li alleniamo per far sì che riescano a trasformarle in competenze, utili a migliorare le loro performance e quelle del team.

Nel concreto:

- prima rendiamo consapevoli le persone del perché fanno ciò che fanno,
- poi le alleniamo a fare ciò che serve per ottenere ciò che è voluto/richiesto.

In questo modo le aiutiamo a diventare risorse strategiche, in grado di raggiungere gli obiettivi definiti e ripagare l'azienda dell'investimento sostenuto.

Il risultato finale sono operatori capaci di generare risultati superiori, in minor tempo e con minore sforzo.

Le azioni preliminari

Prima di definire qualsiasi intervento, somministriamo a tutte le risorse coinvolte nel progetto l'assessment comportamentale (validato scientificamente dall'AIOBP e certificato ISO 9001).

Questo strumento è un eccellente supporto, che consente:

- al management di identificare il potenziale produttivo di ogni singolo collaboratore, valorizzarlo ed ottenere il massimo delle performance da ognuno;
- al dipendente di ricevere feed-back stimolanti, vedere riconosciuti i propri meriti ed evidenziate le competenze che dovranno essere compensate;
- all'azienda di sviluppare la produttività, far crescere la marginalità e migliorare il ritorno sull'investimento.

Proseguiamo poi incontrando singolarmente le persone per condividere il report generato, approfondire la conoscenza e le specifiche esigenze.

Solo dopo aver profilato le risorse disponibili siamo in grado di fornire la risposta più adeguata, attraverso percorsi mirati, personalizzati e specifici.

Con i dati raccolti siamo in grado di co-progettare il training più adatto ai singoli profili, alla loro seniority ed al loro background.

Concludiamo poi "mettendo in aula" gli operatori, condividendo con loro le esperienze maturate e gli eventuali affiancamenti sul campo.

Fase 1: indagine e analisi

- Briefing iniziale ed intervista conoscitiva (titolare e primi riporti aziendali)
- Somministrazione assessment a tutti i profili coinvolti
- Erogazione di due sessioni di coaching individuali ad ogni persona
- Analisi dati raccolti (interviste, assessment, sessioni di coaching)
- Definizione e condivisione degli obiettivi
- Co-progettazione dell'intervento e del percorso formativo

Per definire il punto di partenza e co-progettare il piano d'azione personalizzato, nella fase 1 verremo in azienda da te per conoscerti, intervieremo i tuoi primi collaboratori e concorderemo chi verrà inserito nel progetto, in funzione delle tue necessità/desideri/bisogni.

Successivamente, sottoporremo tutte le persone coinvolte ad un assessment e ti restituiremo un report completo contenente: il profilo comportamentale (come rispondono nelle diverse situazioni), le attitudini (cosa sono predisposti a fare) e le motivazioni (da cosa sono spinti ad agire).

Con queste prime informazioni sarai in grado di valutare se "hai la persona giusta al posto giusto" e stimare quanto sforzo (tempo, energie e risorse) sarà necessario per rendere produttivo l'investimento fatto con il suo inserimento.

Il tempo stimato per completare il primo step (fase 1) è di 3 settimane, ipotizzando un gruppo di massimo 6 persone.

Fase 1: caso in cui serva utilizzare l'assessment per le selezioni:

verremo in azienda da te e ci confronteremo con il tuo HR manager per definire il profilo ricercato, indagando su quali siano le caratteristiche comportamentali richieste dalla funzione/dal ruolo/dalla mansione.

Verificheremo, attraverso l'assessment e l'intervista, se il candidato abbia la necessaria compatibilità sia con la funzione/la mansione/il ruolo sia con il gruppo esistente nel quale dovrà essere inserito e con il quale dovrà interagire.

Il tempo stimato per completare il primo step (nel caso in cui serva una selezione) è di 2 settimane, ipotizzando una short list di 3 candidati.

Fase 2: formazione

- Erogazione moduli formativi

Nella fase 2 erogheremo i moduli formativi, appositamente co-progettati in funzione delle informazioni raccolte ed elaborate durante la fase 1.

Come risultato finale, i vostri collaboratori avranno acquisito la conoscenza di ciò che necessita per vincere nella loro mansione/nel loro ruolo/nella loro funzione e per far vincere la vostra attività/il vostro business.

Fase 3: esercitazioni

- Analisi dello "stato avanzamento lavori"
- Definizione delle simulazioni necessarie
- Pratica in aula

Nella fase 3 faremo delle simulazioni in aula, progettate ad hoc in funzione del livello di preparazione raggiunto dai partecipanti.

Questa fase consente ai vostri collaboratori di acquisire consapevolezza sulla realtà che li circonda, permettendogli di sperimentare e verificare la forza delle tecniche condivise.

Fase 4: "trainig on the job"

- Misurazione delle conoscenze acquisite per determinare il gap formativo
- Rimodulazione degli interventi necessari per conseguire gli obiettivi concordati
- Affiancamento sul campo

Nella fase 4 misureremo le conoscenze acquisite durante il percorso e le simulazioni in aula.

Stabiliremo i necessari correttivi e andremo in affiancamento sul campo, supportando nell'esecuzione puntuale di quanto trasferito.

Il risultato finale sarà una persona efficace, capace di svolgere al meglio il proprio lavoro, in grado di generare risultati di valore che ripagano l'azienda dell'investimento sostenuto.

Il tempo stimato per completare il secondo step (fasi 2,3 e 4) è di 6 settimane, ipotizzando un gruppo di massimo 6 persone.

[PDA] Personal Development Analysis



Certificato & Avallato Scientificamente

PDA è un test psicometrico,

che fornisce informazioni chiare e precise sul profilo analizzato.

Evidenzia:

quali sono le attitudini, i motivatori, le competenze, qual'è la possibile carriera, come risponde nelle diverse situazioni, come si relaziona con gli altri, come interagisce nel gruppo, come vanno allenate le sue potenzialità, come vanno valorizzati i suoi talenti ...

come metterlo in condizioni di poter performare al meglio e vincere le sfide dei moderni contesti di business.

Suggerisce:

come "sbloccare" il potenziale, come poterlo esprimere appieno, come creare soddisfazione, come produrre risultati di valore ...

come ripagare l'azienda dell'investimento fatto.

È uno strumento utile a tutti gli attori coinvolti:

- al collaboratore,
per acquisire consapevolezza del proprio potenziale;
- all'executive,
per allenare e valorizzare (sia il singolo sia il gruppo);
- all'azienda,
per ottenere il miglior ritorno sull'investimento sostenuto.

Utilizzabile in diversi ambiti e per diverse finalità:

- in fase di selezione,
per verificare il grado di compatibilità tra il candidato e l'attività o la mansione richiesta;
- in fase di analisi interna,
per misurare il livello di interazione presente e stimare il livello di leadership;
- in fase di sviluppo,
per definire piani di carriera in funzione delle specifiche potenzialità.

Possibili personalizzazioni e profondità di analisi:

- ad un primo livello vengono misurate le attitudini, ovvero le potenzialità di ottenere un determinato risultato;
- ad un secondo livello vengono evidenziate le leve motivazionali, ovvero gli stimoli che attivano la persona;
- ad un terzo livello viene suggerito come valorizzare il profilo, ovvero le azioni da implementare per ottenere il massimo.

Il report, che arriva a oltre 30 pagine in funzione degli indicatori scelti, fornisce una visione globale del profilo analizzato ... oltre ad indicazioni chiare e precise su come allenarlo per farlo vincere nel suo ruolo.

“collaboratori che vincono, creano aziende che prosperano”

- ❖ **Livello di consistenza**
indica l'attendibilità e l'usabilità delle informazioni acquisite
- ❖ **Grafico PDA (5 assi)**
 - rischio
 - estroversione
 - pazienza/pacatezza
 - norme/regole
 - autocontrollo
- ❖ **Parole descrittive**
vengono evidenziate quelle che maggiormente rappresentano il profilo analizzato
- ❖ **Descrizione del profilo naturale**
racconta in maniera discorsiva le tendenze comportamentali, le attitudini e i talenti
- ❖ **Stile di leadership (3 ambiti)**
 - influenza e comunicazione
 - presa di decisioni
 - stile di leadership nei team
- ❖ **Stile di vendita (3 ambiti)**
 - approccio
 - stile di negoziazione e chiusura
 - stile relazionale
- ❖ **Come permettere al profilo di liberare tutto il suo potenziale**
- ❖ **Punti di forza che potrebbero trasformarsi in limiti**
- ❖ **Situazione attuale (3 ambiti)**
 - presa di decisioni
 - equilibrio di energia
 - modificazione del profilo
- ❖ **Grafico profilo comportamentale REPNA (naturale/adattato)**
- ❖ **Grafico radar match profilo/posizione REPNA (naturale/adattato)**
- ❖ **Grafico a ruota REPNA (8 valutazioni)**
 - proattivo
 - promotore
 - orientato alle persone
 - calmo
 - ricettivo
 - attaccato alle regole
 - esecuzione dei compiti
 - dominante

- ❖ **Grafico radar comportamentale (16 valutazioni)**
 - iniziativa
 - intelligenza sociale/relazionale
 - influenza
 - autonomia
 - sviluppo delle persone
 - orientamento al servizio
 - diplomazia
 - disponibilità
 - precisione
 - attenzione focalizzata
 - pensiero analitico
 - eccellenza tecnica
 - attuazione
 - tempestività
 - determinazione
 - predisposizione al cambiamento
- ❖ **Tendenze di comportamento (10 valutazioni)**
 - adempimento di norme e politiche
 - attenzione e ascolto
 - orientamento competitivo ai risultati
 - consulenza, supporto e attenzione al cliente
 - dinamismo e senso di urgenza
 - implementazione
 - persuasione ed estroversione
 - precisione e qualità
 - proattività e indipendenza
 - orientamento strategico ai risultati
- ❖ **Compatibilità dettagliata (profilo/posizione) REPN**
 - asse del rischio
 - asse dell'estroversione
 - asse della pazienza
 - asse delle norme

❖ **Compatibilità Mansioni**

- amministrativo (6 profili)
- commerciale (7 profili)
- manageriale (7 profili)
- call center (2 profili)
- ingegneria (3 profili)
- risorse umane (5 profili)
- informatica (12 profili)
- medicina (3 profili)
- industria mineraria (1 profilo)
- agile (3 profili)
- management styles (2 profili)

❖ **Misurazione Competenze**

- generiche (24 tipologie)
- agile (7 tipologie)
- imprenditoriali (6 tipologie)
- digitali (7 tipologie)
- gestione del cambiamento in tempi VUCA (10 tipologie)
- del futuro (10 tipologie)
- learning agility (9 tipologie)
- su misura (... tipologie)

❖ **Tendenze di Gruppo**

permette di mettere a confronto i vari componenti del team sui diversi assi/comportamenti

❖ **Leadership Matching**

permette di mettere a confronto leader a collaboratore sui diversi assi/comportamenti

Amministrativo

- AMMINISTRATIVO: Assistenza - Analisi - Operatività
- ASSISTENTE: Collaboratore - Supporto - Monitoraggio
- ATTUATORE: Revisore dei conti - Specialista - Pianificazione e Controllo
- ESIGENTE: Controllo - Qualità - Consistenza - Dinamismo e persuasione
- PROATTIVO: Competitivo - Proattivo
- SPECIALISTA TECNICO: Analisi - Controllo - Procedure

Commerciale

- COMMERCIALE ASSESSORE: Supporto - Monitoraggio
- COMMERCIALE ATTUATORE: Specialista - Pianificazione - Controllo
- COMMERCIALE DINAMICO: Sbrigativo - Senso di Urgenza
- COMMERCIALE NEGOZIATORE: Comunicatore - Promotore - Pubbliche Relazioni
- COMMERCIALE PROATTIVO: Competitivo - Proattivo
- COMMERCIALE SERVIZIO AL CLIENTE: Consigliere - Assessore
- COMMERCIALE TECNICO: Analitico - Procedure

Manageriale

- LEADER AMMINISTRATIVO: Seguimento - Controllo - Dettaglio
- LEADER CONSIGLIERE: Consulente - Coach - Comunicatore
- LEADER DINAMICO: Leader Speditivo - Senso di Urgenza
- LEADER IMPLEMENTATORE: Tecnico - Pianificazione e Controllo
- LEADER NEGOZIATORE: Integratore - Promotore - Pubbliche Relazioni
- LEADER PROATTIVO: Persuasivo - Dinamico - Imprenditore
- LEADER TECNICO: Analisi - Controllo - Procedure

Call Center

- Dirigente di Telemarketing
Orientamento Commerciale | Proattivo - Dinamico - Versatile
- Operatore di Telemarketing
Orientamento al Servizio | Assistente - Supporto - Servizio

Ingegneria

- Ingegnere di Processo | Analitico - Sistematico - Curioso/Scettico
- Ingegnere di Progetto | Concreto - Diretto - Determinato
- Ingegnere Industriale Generale | Logico - Coerente - Pratico

Risorse Umane

- Analista HR – Ric&Sel | Analitico - Sistemático - Curioso/Scettico
- Generalista HR 1 | Equilibrato - Influyente - Comunicativo
- Generalista HR 2 | Preciso - Paziente - Attento ai dettagli
- Generalista HR 3 | Concreto - Diretto - Determinato
- Generalista HR 4 | Dinamico - Cordiale - Comunicativo

Informatica

- Business Intelligence
- Database administrator
- Functional Analyst
- Programmatore IT - Attento ai dettagli - Preciso - Analitico
- Project Manager IT - Stratega - Diretto - Competitivo
- Receptive Developer
- SRE/DevOps
- Supporto Tecnico IT - Analitico - Calmo - Sistemático
- Sviluppatore IT 1 - Inquisitore - Preciso - Coerente
- Sviluppatore IT 2 - Dinamico - Cordiale - Comunicativo
- Tester Analyst
- UX/UI Designer

Medicina

- Assistente Sanitario | Carismatico - Persuasivo - Competitivo
- Dir. Sanitario / Resp. del Servizio | Diretto - Stratega - Sicuro di sé
- Medico Specialista | Logico - Coerente - Pratico

Industria Mineraria

- Ingegnere Ispettore di Miniera | Proattivo - Risoluto - Analitico

Agile

- Agile Coach | Consigliere - Influyente - Amichevole
- Product Owner | Diretto – Assertivo - Deciso
- Scrum Master | Comunicativo - Integratore - Servizio

Management styles

- AGENTE DI CAMBIAMENTO: Speditivo - Senso di Urgenza
- RICERCATORE/PIANIFICAZIONE: Competitivo – Analitico

Visione integrale del business • E' l'abilità di identificare le opportunità di business e i processi che gli aggiungono valore, attraverso un genuino orientamento al raggiungimento di risultati economici. Implica avere la capacità di valutare l'impatto che diverse opzioni, politiche e procedure hanno nel business, identificando i punti chiave di situazioni complesse.

Capacità di negoziazione • E' l'abilità per concretare negoziazioni difficili, sviluppare alleanze e società nel lungo termine, che portino benefici a entrambe le parti. Implica identificare gli interessi dell'altra parte, saper comunicare opportunamente i propri interessi e identificare aree comuni per arrivare ad accordi vincere/vincere. Se ha la capacità di gestire le emozioni in favore della negoziazione.

Comunicazione • Capacità di generare e trasmettere informazioni in modo assertivo, opportuno e bidirezionale, adeguando il linguaggio verbale e non verbale alle diverse platee, per raggiungere gli obiettivi stabiliti.

Orientamento al cliente • E' la capacità di comprendere e gestire i rapporti con clienti interni, promuovendo e mantenendo una solida rete di clienti e/o associazioni. Implica assicurare che l'organizzazione/settore raggiunga gli obiettivi commerciali, attraverso l'approvvigionamento di prodotti e servizi di alta qualità.

Sviluppo delle persone • Implica uno sforzo genuino per fomentare la formazione, coinvolgimento e sviluppo degli altri, partendo da un'appropriate analisi delle loro necessità e tenendo conto del contesto organizzativo. Non si riferisce a inviare le persone a corsi o programmi formativi di routine, ma a uno sforzo sistematico per sviluppare gli altri d'accordo con quelle necessità.

Flessibilità • E' la capacità di adattarsi e lavorare efficacemente a diverse situazioni, con persone o gruppi diversi. Chi possiede questa competenza sarà capace di comprendere e avvalorare posizioni diverse o punti di vista opposti, adattando il suo approccio mentre la situazione cambiante lo richieda e promuovendo i cambiamenti dell'Organizzazione o delle responsabilità a suo carico.

Impatto e influenza • Implica l'intensione di persuadere, convincere o influenzare gli altri per avere le persone dalla sua parte o che supportino i suoi piani. Implica desiderio di produrre un determinato impatto nelle persone che possano influenzare i suoi piani, creare in loro una concreta impressione o far sì che facciano le cose come vuole lui.

Vocazione per la qualità di prodotti e progetti • E' agire per raggiungere i più alti standard di qualità nel suo ambiente. Si evidenzia nella continua valutazione del suo lavoro. Implica insistenza nel coordinamento di ruoli e mansioni.

Iniziativa • E' la disposizione di agire in modo proattivo; implica la ricerca di nuove opportunità, migliori modi di fare le cose o risolvere problemi.

Innovazione • Implica creare qualcosa di diverso o all'avanguardia. Realizza cose nuove che migliorano la performance propria e di altri.

Sensibilità interpersonale • E' la capacità di interpretare e capire i pensieri, le condotte, i sentimenti e le preoccupazioni delle persone (colleghi, collaboratori o supervisori) espressi in maniera verbale o tacita. Implica avere empatia e abilità di osservazione.

Leadership • E' la capacità di dirigere gruppo o squadre di lavoro verso il raggiungimento di obiettivi comuni. Implica l'abilità di guidare gli altri.

Orientamento al mercato • E' la capacità di capire le dinamiche del mercato di riferimento. Implica comprendere le forze competitive del mercato, includendo le strategie della competenza per raggiungere un posizionamento competitivo e dare valore aggiunto al cliente.

Abilità operative • Implica l'abilità di trasformare la strategia in obiettivi specifici e piani di azione, assicurandosi che l'organizzazione/settore applichi le procedure gestendo il rischio in modo efficace. Assegna chiaramente responsabilità e autorità.

Direzione di persone • Significa usare l'autorità che la posizione conferisce in forma appropriata ed effettiva, ottenendo il compromesso degli altri per far sì che facciano quello che è adeguato per l'organizzazione. Implica dare indicazioni concrete in alcuni casi e fare responsabili le persone per la loro performance nell'organizzazione, e confrontare se necessario.

Sensibilità politica • E' la capacità di comprendere, interpretare e partecipare nei rapporti di potere nell'azienda e in altre organizzazioni. Comprende e gestisce le relazioni con i clienti interni per identificare le persone chiave che possano risolvere problemi in un momento dato. E' abile nel comunicare e far comprendere internamente le azioni e procedure.

Risoluzione di problemi e presa di decisioni • Capacità di identificare e analizzare informazioni rilevanti, ottenere conclusioni, valutare l'impatto e prendere decisioni basate nelle alternative stabilite.

Ricerca d'informazioni • E' l'inquietudine e curiosità per sapere più riguardo alle cose, temi o persone collegati alla sua mansione, riconoscendo e rispettando la confidenzialità di alcuni dati che possono essere di suo interesse. Implica andare oltre il fare domande di routine o richieste normalmente nel lavoro. Altrettanto implica approfondire o pressare per ottenere informazione esatta, risolvere discrepanze attraverso le domande, cercare opportunità o informazioni che possano essergli utili nel futuro.

Orientamento ai risultati • E' la preoccupazione per stabilire, accettare e raggiungere mete sfidanti. Implica cercare di migliorare/superare standard di performance passate (proprie e di altri) o riuscirci dove nessuno prima l'ha fatto, senza rassegnarsi davanti alle difficoltà.

Fiducia in sé stessi • E' il convincimento/sicurezza che è capace di realizzare un buon lavoro, compiere con la missione assegnata e scegliere l'approccio adeguato – per il ruolo e per l'organizzazione – per superare i problemi. Questo include affrontare nuove e crescenti sfide con un'attitudine di fiducia nelle proprie capacità, decisioni o punti di vista.

Autocontrollo • E' la capacità di mantenere il controllo e calma davanti a situazioni difficili, per raggiungere gli obiettivi personali o dell'organizzazione. Implica gestire con energia e motivazione condizioni costanti di stress.

Pensiero strategico • E' la capacità di identificare relazioni tra situazioni non esplicitamente e costruire strategie o modelli; visualizzando la grande mappa collegate e identificando i punti chiave in situazioni complesse. Include l'uso di un ragionamento creativo o concettuale.

Lavoro in gruppo e cooperazione • Implica lavorare in collaborazioni con altri, far parte di un gruppo, lavorare insieme e avere un interesse genuino per gli altri; come opposto a farlo in modo individuale o competitivo. E' la vocazione per partecipare e far partecipi gli altri nella costruzione di una visione condivisa. Chi possieda questa competenza sarà capace di costruire squadre di lavoro con alte performance e aiutare gli altri attraverso la fiducia, delega, partecipazione e coaching.

Misurazione 7 Competenze Agile

Reazione Agile • Stabilire priorità nel soddisfare il cliente attraverso risposte rapide e risolutive. • Pensa e agisce rapidamente per adattarsi alle esigenze attuali del cliente. • Sa articolare risposte precise e tempestive alle difficoltà o alle contingenze del cliente. • Mantiene contatti stretti o permanenti con clienti interni o esterni al fine di soddisfare rapidamente le loro esigenze.

Lavoro Collaborativo • Sostenere l'attitudine al lavoro collaborativo durante tutte le fasi del progetto. • È consapevole dell'importanza particolare o relativa di ciascuna unità di lavoro e del suo contributo agli obiettivi organizzativi. • Si integra in modo collaborativo nel processo decisionale di gruppo. • È aperto a dare e ricevere critiche costruttive all'interno della squadra. • Ha un atteggiamento volenteroso quando viene chiesto aiuto.

Generazione Clima • Promuovere un'atmosfera di motivazione, sostegno e fiducia nei membri del team. • Ha un ascolto empatico e incoraggia i collaboratori ad esprimersi liberamente, incoraggiandoli a esprimere la propria opinione. • Può gestire il dissenso in modo costruttivo e ha un atteggiamento conciliante tra posizioni antagoniste. • Quando delega, fornisce gli strumenti necessari per svolgere l'incarico nelle migliori condizioni. • Di solito mostra un alto livello di entusiasmo e impegno rispetto ai progetti, attività o incarichi.

Comunicazione Efficace • Garantire in modo proattivo la chiarezza e l'efficacia delle comunicazioni attraverso conversazioni faccia a faccia. • Stabilisce una comunicazione fluida e faccia a faccia che consente la comprensione reciproca. • Distribuisce le informazioni ricevute in modo tempestivo e si assicura di fornire un feedback sull'impatto della comunicazione sui destinatari. • È in grado di rimanere equilibrato anche di fronte allo stato alterato dei suoi interlocutori. • Può interrompere un'attività per prestare attenzione a ciò che viene comunicato e consentire al proprio interlocutore di parlare, interrompendolo solo quando pertinente. • Sa ascoltare con grande attenzione gli argomenti del suo interlocutore.

Feedback Interattivo • Riflettere sull'efficacia delle azioni svolte al fine di adeguare e perfezionare i comportamenti necessari per raggiungere gli obiettivi attuali. • È incline a miglioramenti a partire da errori, richieste e contributi capitalizzare da parte di altri. • Mantiene un costante monitoraggio degli indicatori di qualità. • Analizza. • periodicamente e rivede con la propria squadra i progressi del piano. • Riformula costantemente i concetti e disegna nuovi strategico piani per raggiungere gli obiettivi, adattandoli alle nuove circostanze • Di solito fa inferenze accurate basate sull'analisi di indizi, fatti o variabili.

Riduzione dell'Impatto del Cambiamento • Restituire una risposta positiva ai cambiamenti, anche usandoli a favore degli obiettivi e del cliente. • Si adatta facilmente alle situazioni che cambiano. • Anticipa i cambiamenti e agisce di conseguenza. • Contribuisce davanti alle esigenze dell'ambiente in cui opera. • Trova i modi per attutire i cambiamenti con strategie creative e competitive aggiungendo valore al cliente.

Eccellenza Tecnica e Sostenibilità • Fornire una continua attenzione all'eccellenza tecnica e promuovere uno sostenibile. • Tende a monitorare le migliori pratiche per lo sviluppo degli altri, al fine di introdurre miglioramenti nei processi che lo coinvolgono. • Di solito cerca informazioni tecniche o professionali di sua iniziativa che incorpora attraverso aggiustamenti alla sua gestione. • Controlla efficacemente i piani d'azione, adottando in autonomia meccanismi di verifica e controllo.

Misurazione 6 Competenze Imprenditoriali

Capacità di Negoziazione • È la capacità di sviluppare alleanze vantaggiose per le parti coinvolte. Si tratta di identificare gli interessi dell'altra parte, sapere comunicare i propri in modo tempestivo e identificare aree comuni per raggiungere accordi win/win. • Può convincere le controparti ad accedere alle sue proposte. • Ottiene vantaggi nelle transazioni che generano valore per l'organizzazione. • Sa come rilevare le opportunità di business nel contesto. • Puoi adattare le sue tattiche di negoziazione all'interlocutore.

Iniziativa • È la volontà di agire in modo proattivo senza attendere l'autorizzazione o la pressione di un superiore gerarchico. Implica la ricerca di nuove opportunità, modi migliori di fare le cose o soluzioni ai problemi. • Di solito è intraprendente, le azioni sono finalizzate al raggiungimento degli obiettivi stabiliti. • Adotta azioni correttive o preventive immediate senza aspettare l'autorizzazione dal superiore. • È capace di proporre azioni in situazioni in cui altri possono tendere all'inerzia.

Perseveranza • È la costanza e la tenacia sostenute nel tempo per l'esecuzione di azioni che conducono verso un obiettivo chiaro. • È persistente in termini di assunzione ed esecuzione delle azioni che portano agli obiettivi. • Di solito termina con grande successo i progetti o i compiti che assume. • Raggiunge risultati soddisfacenti nonostante difficoltà o mancanza di risorse. • È costante verso lo scopo, ciò consente la chiusura efficace del compito affidato.

Gestione Del Rischio • Capacità di assumere rischi calcolati sulla base delle allerte e analisi di potenziali contingenze. • Assume rischi in vista degli obiettivi, analizzando le variabili coinvolte. • Consiglia correttamente gli altri in merito alla valutazione dei rischi nel momento di decidere. • Si avvia verso la decisione anche quando non ha tutte le informazioni.

Fiducia In Sé Stessi • È la convinzione che si è in grado di completare con successo un'attività e scegliere un approccio appropriato per eseguire un lavoro o risolvere un problema. • Manifesta fiducia in sé stesso davanti a situazioni difficili. • Agisci e decidi secondo i propri criteri. •

Domina le proprie abilità, cerca nuove responsabilità e accetta nuove sfide.

Leadership Di Squadra • È l'abilità di arruolare gli altri attorno a una visione, esercitare l'influenza per condurli efficacemente verso un obiettivo e l'intelligenza emotiva per affrontare le sfide e superare gli ostacoli con la squadra. • È un riferimento nelle aree in cui agisce e ha un buon potere di convocazione. • Comunica in modo chiaro e naturale le emozioni e idee. • Può adattare il suo stile di leadership a persone e circostanze diverse. • Può mantenere unita la squadra in modo adeguato promuovendo un clima armonioso e di rispetto reciproco. • Può motivare i membri del team verso gli obiettivi proposti.

Misurazione 7 Competenze Digitali

Gestione creativa delle informazioni • Cerca, acquisisce, crea, valuta, organizza e condivide informazioni in contesti digitali. • Comprende la multi-modalità dei nuovi media digitali. • Usa strumenti digitali per un pensiero riflessivo, per la creatività e per l'innovazione. • Sistematizza e utilizza le informazioni ottenute da più fonti con un atteggiamento critico e aggiungendo valore. • Risolve le situazioni e prende decisioni con assertività applicando un nuovo approccio (pensando "fuori dagli schemi").

Collaborazione dinamica • Lavora in modo agile in collaborazione con gli altri, in ambienti digitali. • Produce e condivide documenti collaborativi online in modo proattivo. • Gestisci il tempo e le risorse con un senso di urgenza, sfruttando l'immediatezza dei media digitali. • Genera interazioni e relazioni di qualità nelle comunità online a cui appartiene.

Apprendimento esponenziale • Gestisce il proprio apprendimento facendo uso di strumenti digitali che espandono il suo campo d'azione. • Aperto alla riflessione e sviluppo utilizzando le risorse digitali. • Partecipa alle comunità di apprendimento. • Stabilisce e mantiene una rete di preziosi contatti professionali online. • Si rapidamente e adotta nuove forme di lavoro adatta all'avanguardia.

Feedback fluido • Fornisce e riceve input per perfezionare, modernizzare e/o ottimizzare la gestione in rete. • Comprendere e valutare diverse prospettive. • È aperto al cambiamento di convinzioni e comportamenti limitanti per adattarsi alle esigenze dell'ambiente digitale. • Ha una visione critica delle sue prestazioni e di quella del team.

Leadership nei team in rete • Guida e coordina i team di lavoro collegati in rete. • Promuove e influenza la generazione di una visione collettiva e condivisa. • Incoraggia e facilita l'uso nel team di strumenti digitali utili per raggiungere gli obiettivi. • Fornisce supporto,

comprendendo le interazioni nei gruppi virtuali, gestendo i conflitti e promuovendo la collaborazione.

Prospettiva strategica • Comprende il fenomeno digitale da una prospettiva globale e lo incorpora in vari scenari di futuri possibili. • Comprende il ruolo dei media e delle risorse online, e li usa per pianificare e proiettare le strategie aziendali. • Promuove azioni concrete per promuovere la circolazione delle informazioni. • È flessibile nell'adattare il concetto di futuro secondo il ritmo del cambiamento.

Comunicazione versatile • Adotta il canale virtuale corretto per trasmettere diversi tipi di informazioni in base al pubblico di destinazione. • Stabilisce relazioni professionali e contatti usando anche i media digitali. • Mostra un atteggiamento responsabile ed etico nell'utilizzo dei media digitali. • Utilizza la rete per comprendere le esigenze attuali e anticipare le future tendenze/richieste dei clienti. • Definisce nuovi canali di partecipazione.

Misurazione 10 Competenze Gestione del Cambiamento (VUCA)

Reazione Agile • Stabilire priorità nel soddisfare il cliente attraverso risposte rapide e risolutive. • Pensa e agisce rapidamente per adattarsi alle esigenze attuali del cliente. • Sa articolare risposte precise e tempistiche alle difficoltà o alle contingenze del cliente. • Mantiene contatti stretti o permanenti con clienti interni o esterni al fine di soddisfare rapidamente le loro esigenze.

Collaborazione dinamica • Lavora in modo agile in collaborazione con gli altri, in ambienti digitali. • Produce e condivide documenti collaborativi online in modo proattivo. • Gestisci il tempo e le risorse con un senso di urgenza, sfruttando l'immediatezza dei media digitali. • Genera interazioni e relazioni di qualità nelle comunità online a cui appartiene.

Flessibilità • E' la capacità di adattarsi e lavorare efficacemente a diverse situazioni, con persone o gruppi diversi. Chi possiede questa competenza sarà capace di comprendere e avvalorare posizioni diverse o punti di vista opposti, adattando il suo approccio mentre la situazione cambiante lo richieda e promuovendo i cambiamenti dell'Organizzazione o delle responsabilità a suo carico.

Innovazione • Implica creare qualcosa di diverso o dall'avanguardia. Realizza cose nuove che migliorano la performance propria e di altri.

Sensibilità interpersonale • E' la capacità di interpretare e capire i pensieri, le condotte, i sentimenti e le preoccupazioni delle persone (colleghi, collaboratori o supervisor) espressi in maniera verbale o tacita. Implica avere empatia e abilità di osservazione.

Feedback Interattivo • Riflettere sull'efficacia delle azioni svolte al fine di adeguare e perfezionare i comportamenti necessari per raggiungere gli obiettivi attuali. • È incline a capitalizzare miglioramenti a partire da errori, richieste e contributi da parte di altri. • Mantiene un costante monitoraggio degli indicatori di qualità. • Analizza periodicamente e rivede con la propria squadra i progressi del piano strategico. • Reformula costantemente i concetti e disegna nuovi piani per raggiungere gli obiettivi, adattandoli alle nuove circostanze • Di solito fa inferenze accurate basate sull'analisi di indizi, fatti o variabili.

Leadership nei team in rete • Guida e coordina i team di lavoro collegati in rete. • Promuove e influenza la generazione di una visione collettiva e condivisa. • Incoraggia e facilita l'uso nel team di strumenti digitali utili per raggiungere gli obiettivi. • Fornisce supporto, comprendendo le interazioni nei gruppi virtuali, gestendo i conflitti e promuovendo la collaborazione.

Riduzione dell'impatto del Cambiamento • Restituire una risposta positiva ai cambiamenti, anche usandoli a favore degli obiettivi e del cliente. • Si adatta facilmente alle situazioni che cambiano. • Anticipa i cambiamenti e agisce di conseguenza. • Contribuisce davanti alle esigenze dell'ambiente in cui opera. • Trova i modi per attutire i cambiamenti con strategie creative e competitive aggiungendo valore al cliente.

Autocontrollo • E' la capacità di mantenere il controllo e calma davanti a situazioni difficili, per raggiungere gli obiettivi personali o dell'organizzazione. Implica gestire con energia e motivazione condizioni costanti di stress.

Comunicazione versatile • Adotta il canale virtuale corretto per trasmettere diversi tipi di informazioni in base al pubblico di destinazione. • Stabilisce relazioni professionali e contatti usando anche i media digitali. • Mostra un atteggiamento responsabile ed etico nell'utilizzo dei media digitali. • Utilizza la rete per comprendere le esigenze attuali e anticipare le future tendenze/richieste dei clienti. • Definisce nuovi canali di partecipazione.

Misurazione 10 Competenze del Futuro

Apprendimento attivo e strategie di apprendimento • Questa capacità è comunemente nota come "imparare a imparare". Poiché tutti i settori sono interessati dai progressi tecnologici, è essenziale che i lavoratori abbiano la capacità di apprendere costantemente per adattarsi ai cambiamenti.

Pensiero analitico nell'innovazione • Il pensiero analitico implica l'individuazione di modelli, lo scambio di idee, la capacità di osservare e

interpretare i dati, l'integrazione di nuove informazioni, la teorizzazione e la presa di decisioni basate su determinati fattori e opzioni disponibili. Allo stesso modo, questa capacità permette di individuare quali processi o servizi possono essere migliorati o addirittura innovati.

Creatività, originalità e iniziativa • La creatività implica lo sviluppo di idee, metodi o prodotti nuovi e originali, trascendendo i modi tradizionali di pensare o agire. Questa capacità permette di affrontare sfide e situazioni difficili mai affrontate prima. Per questo motivo, la creatività è la competenza più richiesta nell'era post covidica.

Pensiero critico e analisi • È la capacità di analizzare i fatti per comprendere a fondo un problema o un argomento; ovvero, essere in grado di elaborare e organizzare fatti, dati e qualsiasi altra informazione disponibile per definire un problema e sviluppare soluzioni adeguate.

Leadership e influenza sociale • La leadership è una capacità che implica la capacità di influenzare gli altri, anche se non con l'intenzione di controllare o manipolare, ma per motivare e promuovere l'impegno. Questa capacità di influenzare si basa sulla generazione di fiducia ed è fondamentale per lo sviluppo dei team di lavoro.

Ragionamento, risoluzione dei problemi e ideazione • Le capacità di ragionamento determinano il modo in cui le persone comprendono e valutano le situazioni. Inoltre, sono fondamentali per generare punti di vista coerenti e giustificati che portino a una soluzione efficace dei problemi e alla generazione di nuove idee.

Resilienza, tolleranza allo stress e flessibilità • La resilienza è la capacità di ritrovare la positività verso se stessi e gli altri, di riprendersi dopo una battuta d'arresto, una difficoltà o un cambiamento inaspettato. È indubbiamente una competenza chiave per aumentare la competitività delle aziende nella quarta rivoluzione industriale.

Risolvere problemi complessi • Le aziende si trovano ad affrontare quotidianamente problemi, alcuni dei quali sono risolti dalla tecnologia e dall'intelligenza artificiale, ma altri non possono essere affrontati. Per questo motivo, è necessario disporre di professionisti in grado di affrontare problemi complessi per offrire le soluzioni più appropriate, interrogare le informazioni raccolte e definire un piano d'azione.

Progettazione e programmazione tecnologica • Progettare con la tecnologia significa utilizzare l'ingegno dell'essere umano in determinate attività per soddisfare bisogni e trovare soluzioni. Questo può essere realizzato con l'aiuto di nuove tecnologie o di quelle esistenti. **Uso, monitoraggio e controllo della tecnologia** • La tecnologia migliora la produttività e la competitività delle aziende. Perciò, è fondamentale

promuovere la formazione dei lavoratori in materia di competenze digitali per garantire che i dispositivi e le soluzioni tecnologiche siano utilizzati correttamente e integrati nei processi di lavoro.

Misurazione 9 Competenze Learning Agility

Assumere i rischi interpersonali • Capacità di discutere le differenze con gli altri, proponendo le proprie idee ed essendo aperti ad ascoltare le opinioni degli altri in un modo che porti all'apprendimento e al cambiamento.

Assumere i rischi prestazionali • Capacità di cercare e assumersi rischi e affrontare opportunità stimolanti.

Collaborare • Implica lavorare in collaborazione con gli altri, far parte di un gruppo, lavorare insieme e generare così opportunità di apprendimento.

Sperimentare • Implica creare qualcosa di diverso o all'avanguardia, provare nuovi comportamenti, per scoprire cosa funziona davvero.

Flessibilità • È la capacità di essere aperti e adattabili a varie situazioni, con persone o gruppi diversi.

Raccogliere informazioni • È l'inquietudine e la curiosità di sapere di più su cose, argomenti o persone legate all'area di specializzazione. Si tratta di scavare più a fondo per ottenere informazioni più accurate.

Rapidità • Capacità di rispondere ed eseguire in modo rapido e assertivo, scartando ciò che non funziona e cercando alternative in modo efficace.

Riflessione • Considerare e riflettere in profondità su un argomento, per comprenderlo in profondità.

Cercare feedback • Capacità di ricevere informazioni, adattando il linguaggio verbale e non verbale a pubblici diversi, per raggiungere gli obiettivi prefissati.

Media del Gruppo

Il grafico Radar evidenzia il grado di compatibilità del profilo medio delle persone incluse nell'analisi con le diverse competenze elencate.

Tendenze REPNA

In questo capitolo si presentano, asse per asse, le tendenze comportamentali delle persone incluse nell'analisi.

E' composto di 5 sezioni e ci permette di osservare e analizzare le tendenze del gruppo in ognuno dei 5 assi.

Identificala forma nella quale questo gruppo risponderà alle richieste del lavoro e determina così le parole descrittive e i motivatori chiave.

Dispersioni REPNA

In questo capitolo si presenta, in grafici a torta e in termini di percentuali, la distribuzione di tendenze comportamentali delle persone incluse nell'analisi.

Questa relazione ci permetterà di osservare i 4 assi simultaneamente, determinare la dispersione percentuale di ogni tendenza nel gruppo ed individuare il modo nel quale questo gruppo risponderà alle richieste del lavoro.

Questa sezione permetterà di avere un'ampia visione e comprensione riguardo allo stile manageriale di questa persona.

Descrive la maniera nella quale si comporta di fronte alla necessità o responsabilità di dover gestire altre persone.

Come gestire

Questa sezione descrive aspetti di importanza da tenere in considerazione per fare un coaching effettivo.

I punti descritti si basano nello stile di comportamento e sono di fondamentale importanza per gestirla ed ottenere il massimo della efficacia/produktività.

Come motivare

Questa sezione descrive aspetti di importanza da tenere in considerazione per ottenere e mantenere un alto grado di motivazione di questa persona.

I punti descritti si basano sullo stile di comportamento e sono di fondamentale importanza per chi assegna compiti, responsabilità o lavora con questa persona in un team.

Aspetti che aiutano a consolidare il rapporto

Questa sezione descrive aspetti importanti da tenere in considerazione per migliorare la comunicazione e consolidare il rapporto tra leader e collaboratore.

I punti descritti si basano nello Stile di comportamento di entrambe le persone.

Questa informazione è utile per aiutare le persone a rapportarsi meglio ed integrarsi come team in modo tale che entrambi possano utilizzare tutta la loro capacità produttiva.



CoachingbyValues®

Granted by: Prof. Simon L. Dolan

Perché lavorare sui valori?

Sia il singolo sia il gruppo, prendendo coscienza del proprio sistema valoriale, si armano di un potente strumento per gestire le situazioni prima che diventino disagi o conflitti.

Quando si lavora sui valori si scoprono sia le proprie sia le altrui credenze, diventando consapevoli del contesto e dei sistemi in cui ognuno si muove.

Cosa sono i valori?

Nella vita privata o in quella professionale scegliamo un determinato comportamento, singolo o di gruppo, perché convinti sia l'opzione migliore.

I valori rappresentano delle scelte strategiche, dovute alle nostre motivazioni più profonde, che guidano le nostre azioni ed i nostri comportamenti.

Ognuno agisce in un determinato modo perché ritiene sia la cosa giusta da fare, sia per lui sia per gli altri, in quel preciso momento e con le informazioni che possiede.

Come si lavora sui valori?

Il primo passo è quello di far emergere i valori del singolo, mentre il secondo quelli del gruppo.

Dopo averli scoperti e successivamente ordinati, si realizza il modello triassiale, la rappresentazione visiva del sistema valoriale.

Questo strumento consente di prendere decisioni in maniera rapida e trasparente.

Grazie alla metodologia possiamo:

- selezionare, descrivere ed ordinare i valori di singoli e team,
- creare una mappa che rappresenti la situazione attuale,
- comprendere le tre dimensioni del modello.

Ove necessario o voluto, possiamo:

- costruire un nuovo modello valoriale, allineato con gli obiettivi che vogliamo raggiungere,
- accompagnare persone e team verso una trasformazione che li avvicini alla scena ideale,
- intraprendere azioni più efficaci che siano maggiormente congruenti con i nostri valori.

Una metodologia unica, che consente di ottenere prestazioni elevate anche in condizioni sfavorevoli.

1 - [assessment comportamentale] _ versione base

È uno strumento (validato e certificato) che evidenzia attitudini e talenti, punti di forza e aree di miglioramento di ogni singolo profilo

2- [coaching one to one] _ sessione standard

Restituzione risultati assessment, evidenza di talenti e attitudini sui quali definire il piano di miglioramento personale

3 - [dinamiche relazionali] _ modulo base

Comprensione dei diversi stili comportamentali e relative strategie di comunicazione e interazione

4 - [fiducia] _ modulo base

Cos'è la fiducia e come influenza sia le nostre relazioni sia i nostri risultati (personali e professionali)

5 - [valori] _ modulo base

Cosa sono i valori e come guidano i nostri comportamenti e le nostre scelte (sia private, sia professionali)

6 - [collaborazione e lavoro di gruppo] _ modulo base

Quali sono le fondamenta della cooperazione e come costruire un gruppo di lavoro coeso

7 - [come trattare gli altri e farseli amici] _ modulo base

I primi nove principi dell'omonimo libro di Dale Carnegie per migliorare i rapporti interpersonali

8 - [la comunicazione] _ modulo base

Comprensione dello strumento fondamentale per creare rapporti duraturi, basati su: ascolto, fiducia e rispetto

9 - [messaggio per Garcia] _ modulo base

Buonsenso e spirito d'iniziativa come caratteristiche fondamentali per generare valore

10 - [messaggio per Garcia] _ modulo applicativo

Indicazioni e riflessioni ispirate dalla missione di Rowan, utili nella vita e nel mondo del lavoro

11 - [dal controllo alla responsabilizzazione] _ modulo base

Indicazioni su come educare alla responsabilità e possibili cause della de-responsabilità

12 - [i conflitti] _ modulo base

Cosa sono, come si generano, come poterli gestire e se possibile come prevenirli/evitarli

13 - [dalla collaborazione alla cooperazione] _ modulo base

Consente di comprendere come si passi da un obbligo ad un impegno volontario, che prevede la condivisione al fine di ottenere "il mutuo sostegno"

14 - [organizzazione] _ modulo base

Consente di utilizzare al meglio gli strumenti di management (organigramma, mansionari e policy

15 - [gestione e coordinamento] _ modulo base

Consente di condividere le mete, allineare i collaboratori agli obiettivi e guidarli verso il raggiungimento dei traguardi aziendali

16 - [gestione del cliente] _ modulo base

Consente di utilizzare le moderne tecniche e tecnologie che consentono una maggiore fidelizzazione

17 - [uso efficace del telefono/video call] _ modulo base

Consente di sfruttare al meglio le potenzialità delle nuove tecnologie e delle nuove scienze comportamentali per comunicare produttivamente

18 - [new leadership] _ modulo base

Consente di apprendere le più moderne azioni per aumentare la propria influenza e la propria forza nella conduzione dei collaboratori

19 - [new leadership] _ applicativo

Ci si esercita a valorizzare piuttosto che gestire, applicando strategie volte ad ottenere il massimo da ogni singola risorsa assegnata

20 - [l'empowerment] _ modulo base

È un percorso che ha lo scopo di conquistare la consapevolezza di sé, aumentare il controllo sulle proprie scelte, decisioni e azioni

21 - [l'empowerment] _ modulo applicativo

Ci si esercita a migliorare i diversi tipi di relazioni: quelle personali, quelle lavorative e quelle sociali

22 - [lavoro, esperienza, competenza] _ modulo base

Analisi delle leggi naturali che regolano il funzionamento della natura, riportate nel mondo del business per aumentare la propria consapevolezza

23 - [lavoro, esperienza, competenza] _ modulo applicativo

Ci si allena ad osservare i fenomeni e le loro dinamiche, che in quanto naturali non necessitano di prove di laboratorio per essere compresi

24 - [etica, critica e paturnie] _ modulo base

È un percorso che attraversa le più comuni credenze con lo scopo di evidenziare come siano “film” che la gente si fa nella propria testa

25 - [etica, critica e paturnie] _ modulo applicativo

Non trovando riscontro pratico, ma solo a livello di pensiero, vanno sostituite con pensieri maggiormente produttivi

26 - [ottimizzazione e riduzione degli sprechi] – modulo base

Consente di utilizzare in maniera proficua tempo ed energie, per migliorare la produttività e la qualità

27 – [approccio LEAN] – modulo base

Questa strategia ha tre obiettivi: (1) snellire i processi aziendali, da quelli produttivi a quelli gestionali; (2) diminuire gli sprechi (tempo, denaro, materie e risorse); (3) aumentare il valore per il cliente

28 - [approccio AGILE] _ modulo base

È una La metodologia che inizialmente è stata utilizzata nell'industria del software

È una formula orientata a sviluppare progetti che richiedono velocità, flessibilità e che cambiano mentre sono in corso

29 - [approccio AGILE] _ modulo applicativo

Utilizzando cicli di sviluppo brevi, denominati "sprint", questa metodologia permette di cambiare priorità in ogni fase del progetto adeguandolo ai risultati ottenuti durante lo sviluppo

30 - [orientamento OKR] _ modulo base

L'acronimo OKR (Objective and Key Results) sottolinea il modo migliore per definire obiettivi chiari e ambiziosi ed è una delle metodologie organizzative più diffuse tra le aziende tecnologiche

31 - [orientamento OKR] _ modulo applicativo

OKR significa darsi pochi obiettivi sfidanti, difficili, stimolanti, ma ottenibili e misurabili nel tempo

32 - [dalle tecniche di vendita ai processi d'acquisto] _ modulo base

Più che essere esperti di tecniche e prodotti, dobbiamo diventare degli esperti di processi d'acquisto ... dobbiamo comprendere perché e come le persone scelgono

33 - [dalle tecniche di vendita ai processi d'acquisto] _ modulo applicativo

Oggi, molto più di ieri, è il cliente al centro del business, è lui che sceglie e determina i criteri per scegliere un fornitore ... per questo serve allenarsi a scoprire le sue leve decisionali

Tutte le tipologie di percorsi prevedono tre livelli:

1. il base,
2. l'intermedio,
3. l'avanzato.

Per ciò che riguarda la leadership si possono progettare dei percorsi ad hoc (fino a cinque moduli), una volta conosciuto il contesto (azienda e operatori).

Lo stesso dicasi per l'area vendite, dove possiamo arrivare a progettare fino a sette livelli (in funzione di mercati, operatori e competitors).

In particolare, per i corsi che hanno una matrice commerciale, possiamo affiancare gli operativi nel day by day dopo averli formati in aula.

BPDA S.r.l.

Piazza Del Quartiere Latino 12/3 | 31100 Treviso (TV)

www.be-do.it | info@be-do.it