

LA GESTIONE DEL RUOLO DI CAPO INTERMEDIO

Obiettivi

L'intervento formativo si articolerà secondo un "percorso modulare" che, partendo dall'analisi di una organizzazione aziendale in cui diventano centrali le relazioni tra i soggetti, passerà attraverso la verifica del ruolo organizzativo dei partecipanti coinvolti e l'esame delle leve a loro disposizione che possono essere attivate allo scopo di:

- ottimizzare il processo di comunicazione in ottica di assunzione di responsabilità, verso se stessi, verso i collaboratori e verso i colleghi (comunicazione interpersonale e interfunzionale)
- apprendere nuove modalità per la conduzione di team di successo in ottica di miglioramento continuo.
- sviluppare la gestione delle risorse attraverso la responsabilizzazione e la motivazione.

Destinatari

Tutti coloro che ricoprono un ruolo di Capo Intermedio.

Contenuti

1° modulo La comunicazione: strategie e tecniche per migliorare le relazioni interfunzionali e interpersonali

- Il concetto di comunicazione integrativa
- L'ascolto attivo

2° modulo La gestione delle obiezioni

- La gestione delle obiezioni: tecniche e strumenti
- La gestione delle relazioni "critiche"

3° modulo: Il cambiamento organizzativo: vincoli e opportunità

- Ruolo dell'organizzazione e dei lavoratori nel cambiamento
- I cambiamenti di mentalità, di relazioni, di strutture per il riposizionamento organizzativo

4° modulo Obiettivo: fare squadra

- La gestione delle risorse
- Comportamenti di facilitazione ed ostacolo per il successo di un gruppo

5° modulo: Il Capo nella gestione efficace del proprio ruolo e delle risorse

- Analisi delle caratteristiche del ruolo
- L'assunzione interna del concetto del ruolo di Capo
- La gestione dei rapporti interfunzionali (il concetto di cliente interno)
- Leve di gestione dei collaboratori

Metodologia

Il percorso formativo parte dalle conoscenze e dalle esperienze concrete dei partecipanti (ruoli ricoperti in azienda, conoscenze e competenze possedute) sviluppando le capacità di riflessione e di rielaborazione dell'esperienza riconducendola successivamente all'apprendimento di modelli teorici di riferimento.

Durante l'erogazione della docenza è quindi previsto un forte coinvolgimento del gruppo di lavoro (docenti e partecipanti) nel perseguire un obiettivo comune.

Inoltre, la fase di erogazione della docenza potrà svilupparsi in due tempi diversi:

1. una prima fase finalizzata ad introdurre e a focalizzare i concetti chiave circa i contenuti dell'intervento; durante tale fase, verranno poi assegnati ai partecipanti dei compiti di analisi e verifica del proprio ruolo;
2. una seconda fase durante la quale, sulla base delle attività realizzate dai partecipanti, si analizzeranno le eventuali criticità emerse, le soluzioni da adottare e le linee guida da intraprendere per uno sviluppo concreto del ruolo organizzativo.

Durata

24 ore