



**COME RICONOSCERE, GESTIRE E MOTIVARE
LE PERSONE PRODUTTIVE PER LA TUA AZIENDA**

COME RICONOSCERE, GESTIRE E MOTIVARE LE PERSONE PRODUTTIVE PER LA TUA AZIENDA



Federica Broccoli

www.federicabroccoli.com



La strategia per la gestione delle risorse Umane

- Utilizzare al meglio le risorse umane esistenti **mentre** si cerca anche di attirare nell'impresa risorse umane di potenziale più elevato.



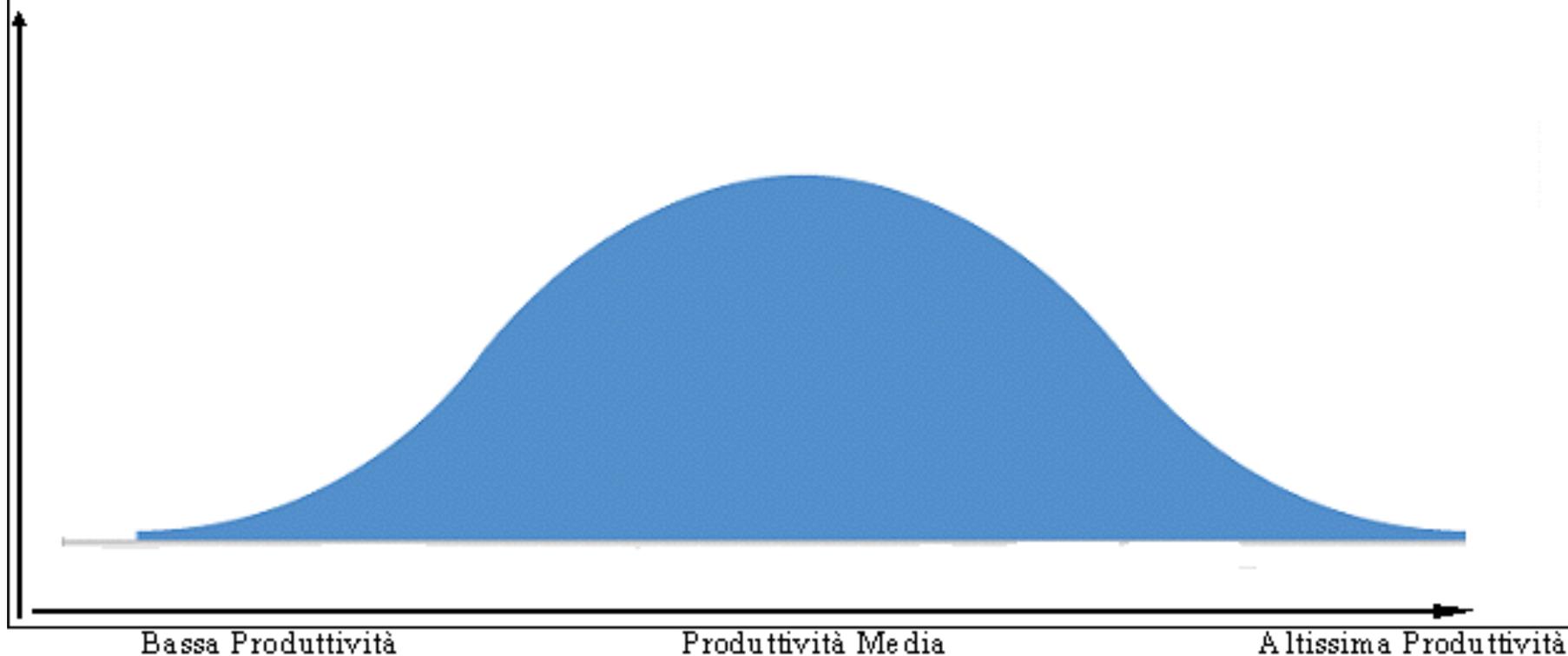
La legge di Pareto

- Legge del 20/80:
il 20% delle cause determina l'80% degli effetti

3 Categorie di persone

La distribuzione statistica del personale può essere rappresentata usando una curva come segue:

Numero
delle persone





PESSIMISTA
NEGATIVO
TI PORTA PROBLEMI
DEMOTIVA
NON MIGLIORA
MERCENARIO
NON FA CRESCERE

LO SCOLLABORATORE



POSITIVO
COMPETENTE
TROVA SOLUZIONI
AFFIDABILE
UOMO SQUADRA
TRASCINATORE
LUI MOTIVA TE

IL TALENTO





NON E' AUTONOMO
VA SEGUITO
VA FORMATO
VA MOTIVATO
HA PAURA DI VINCERE
SI ACCONTENTA
SI FA INFLUENZARE

IL MEDIO



LA TUA SQUADRA = IL TUO TESORO



CREATORI

COLLABORATORI

RESPONSABILI



DISSIPATORI

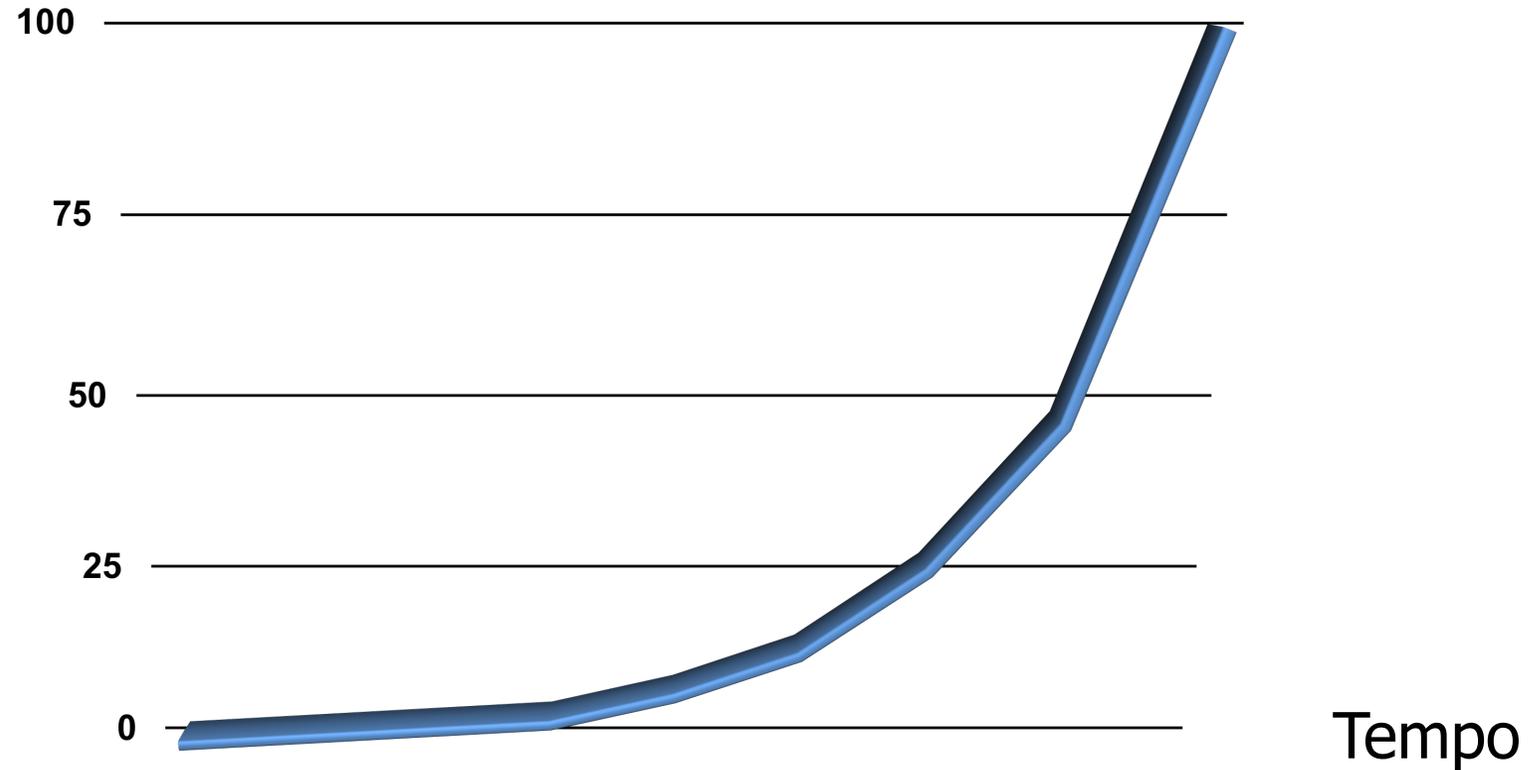
SCOLLABORATORI

PROBLEMABILI



Il Costo della Non Qualità (CNQ)

Costo



Momento della scoperta e risoluzione



E quindi? Cosa serve?

- Tecnologia - know how
- Strumenti



Tecnologia: know how sulle RU

- Campioni - medi - scollaboratori
- Persone demotivanti
- Situazioni di stress ed effetti collegati
- Capacità di riconoscere le diverse categorie di persone
- Come selezionare/reclutare persone valide
- Come valorizzare/far crescere gli individui



Strumenti

- Test comportamentale individuale
- Analisi di gruppo
- Test di motivazione percepita
- Tecnica di colloquio
- Metodo di inserimento delle persone
- Sistemi di gestione aziendale

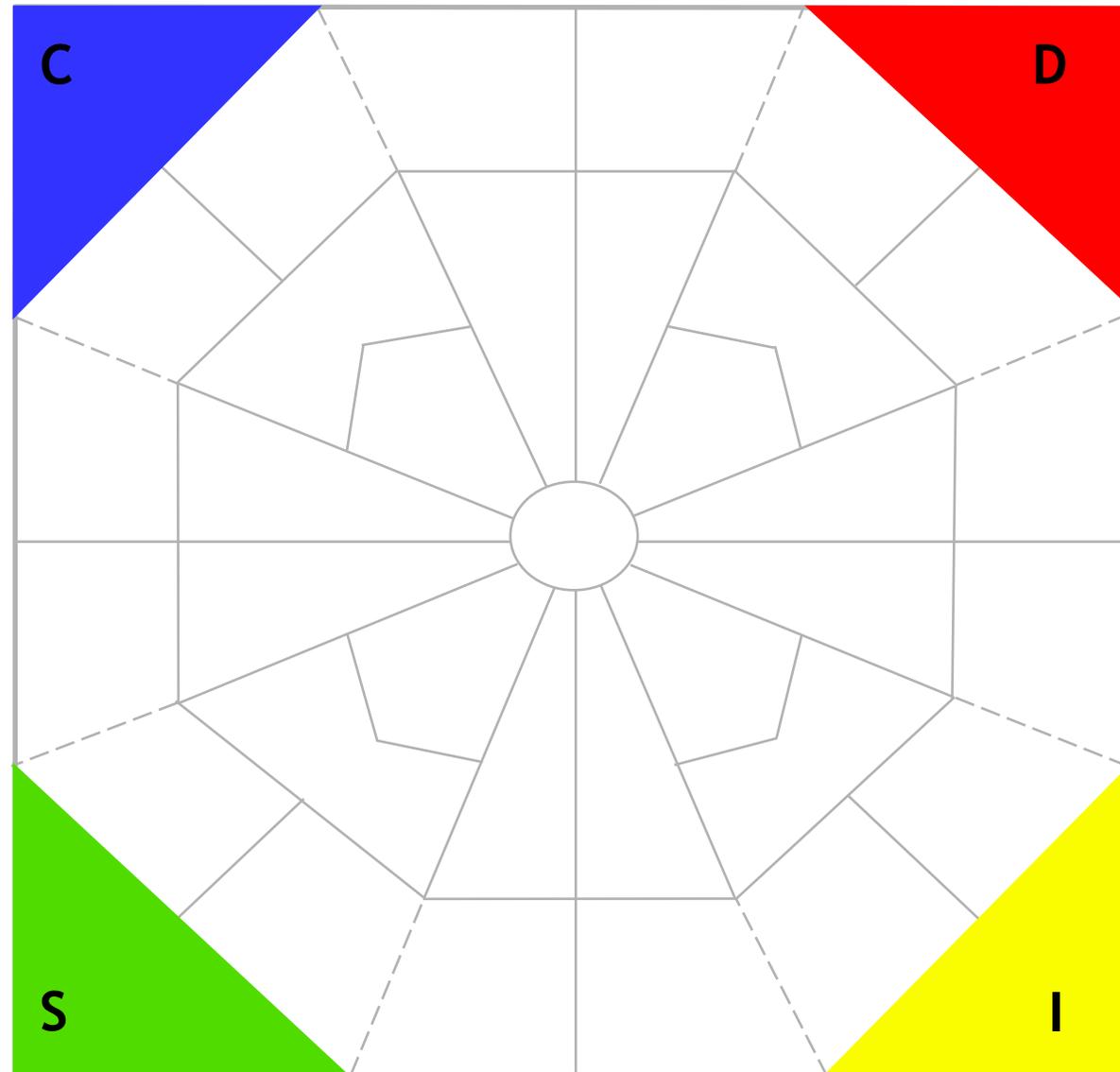


TALENT DISCOVERY



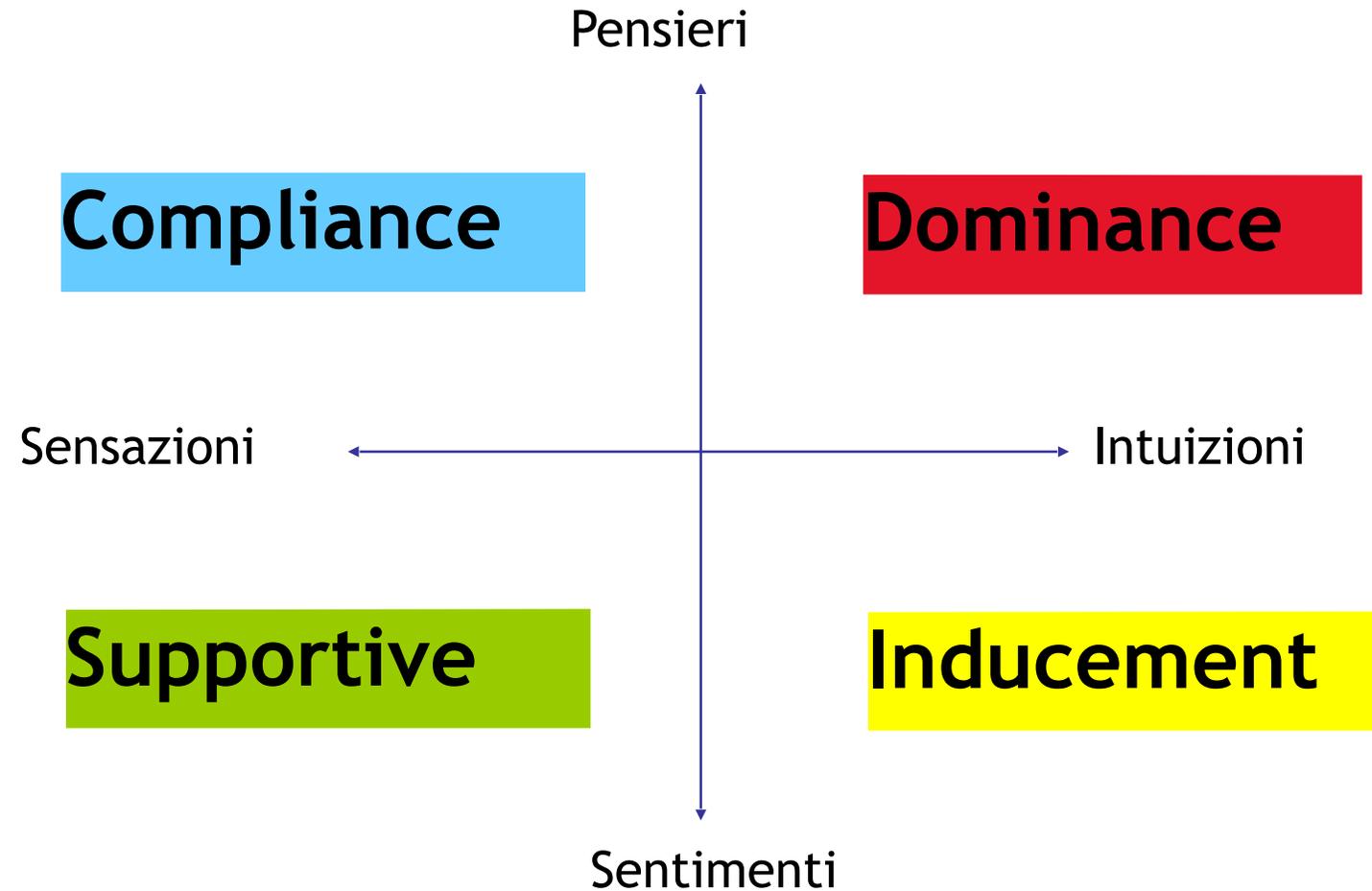


Diamante TALENT DISCOVERY

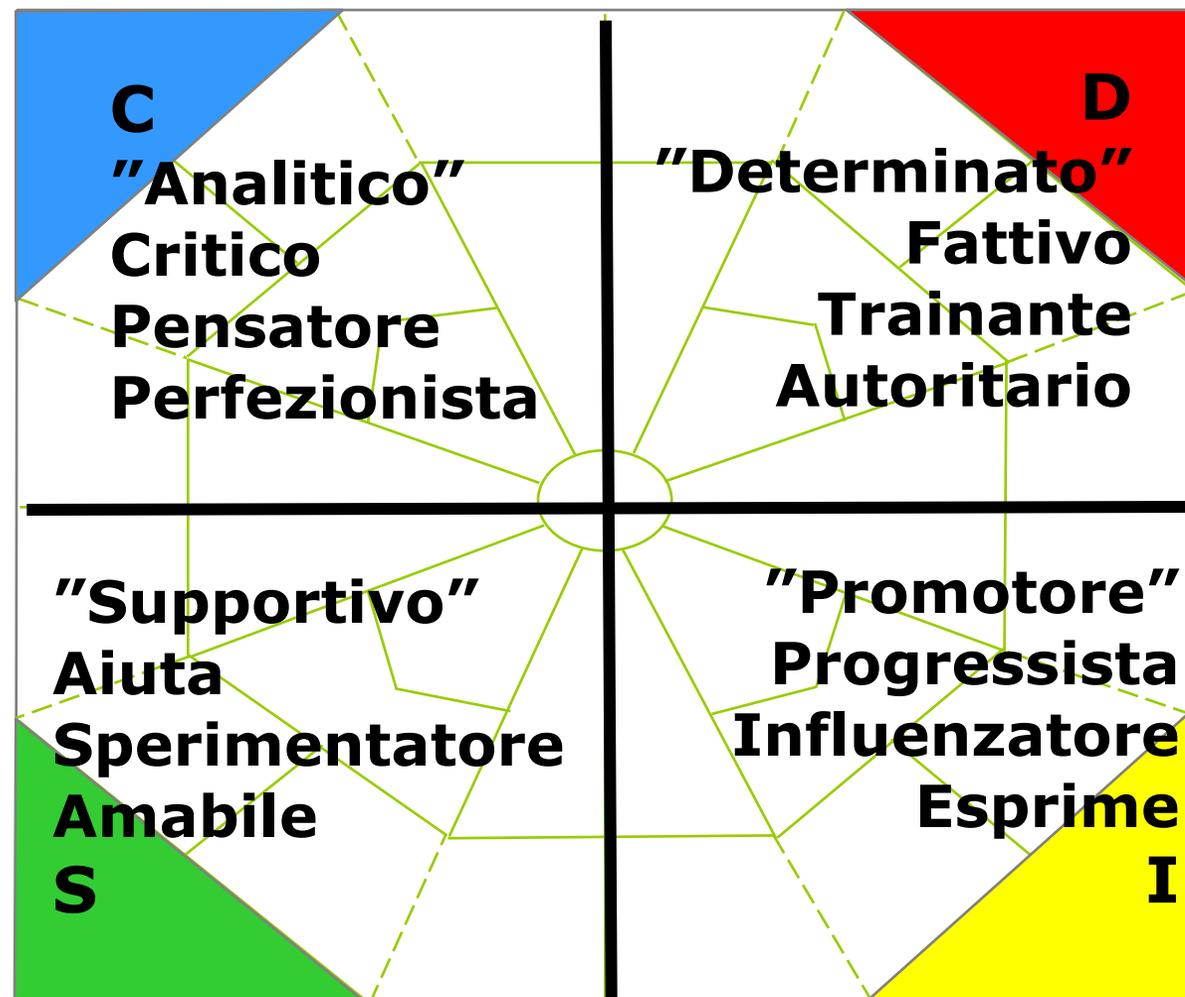




Teoria TALENT DISCOVERY - terminologia ufficiale

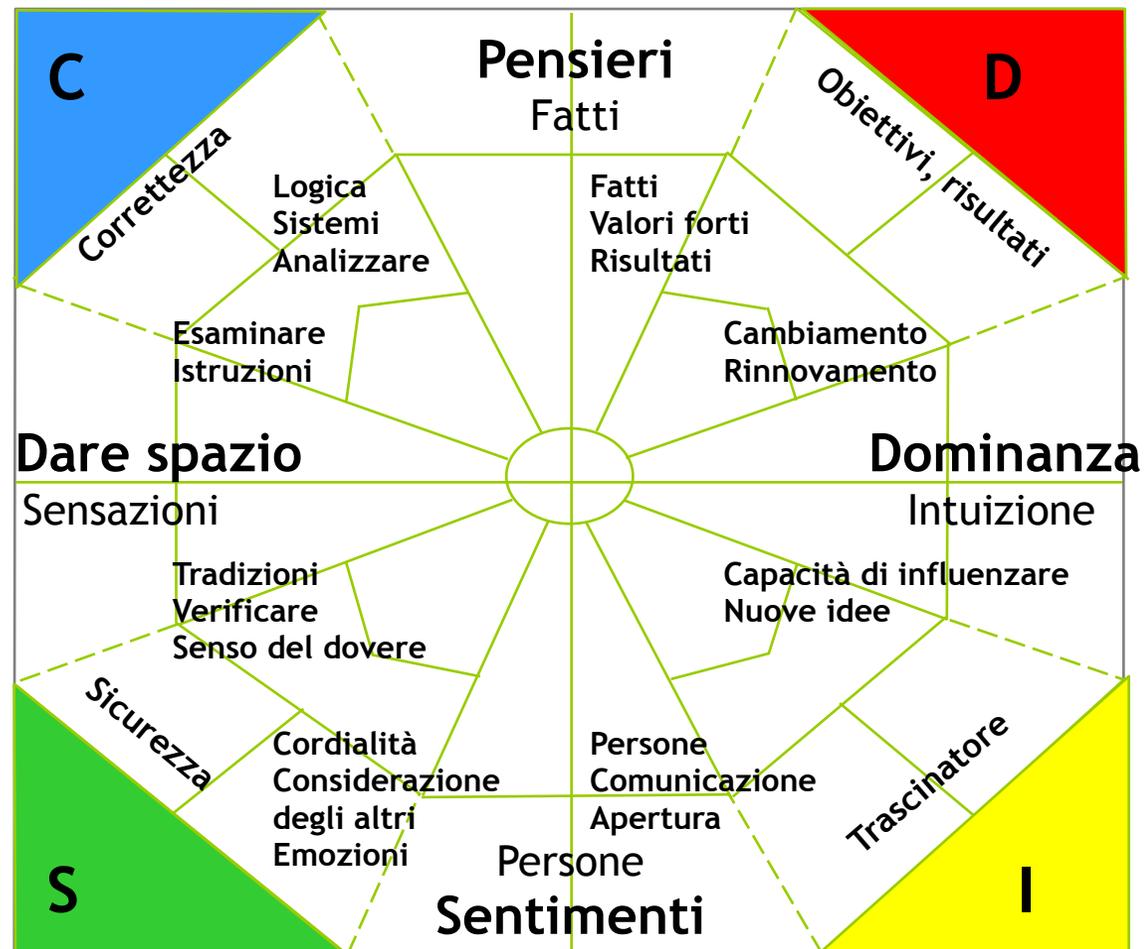


Gli stili



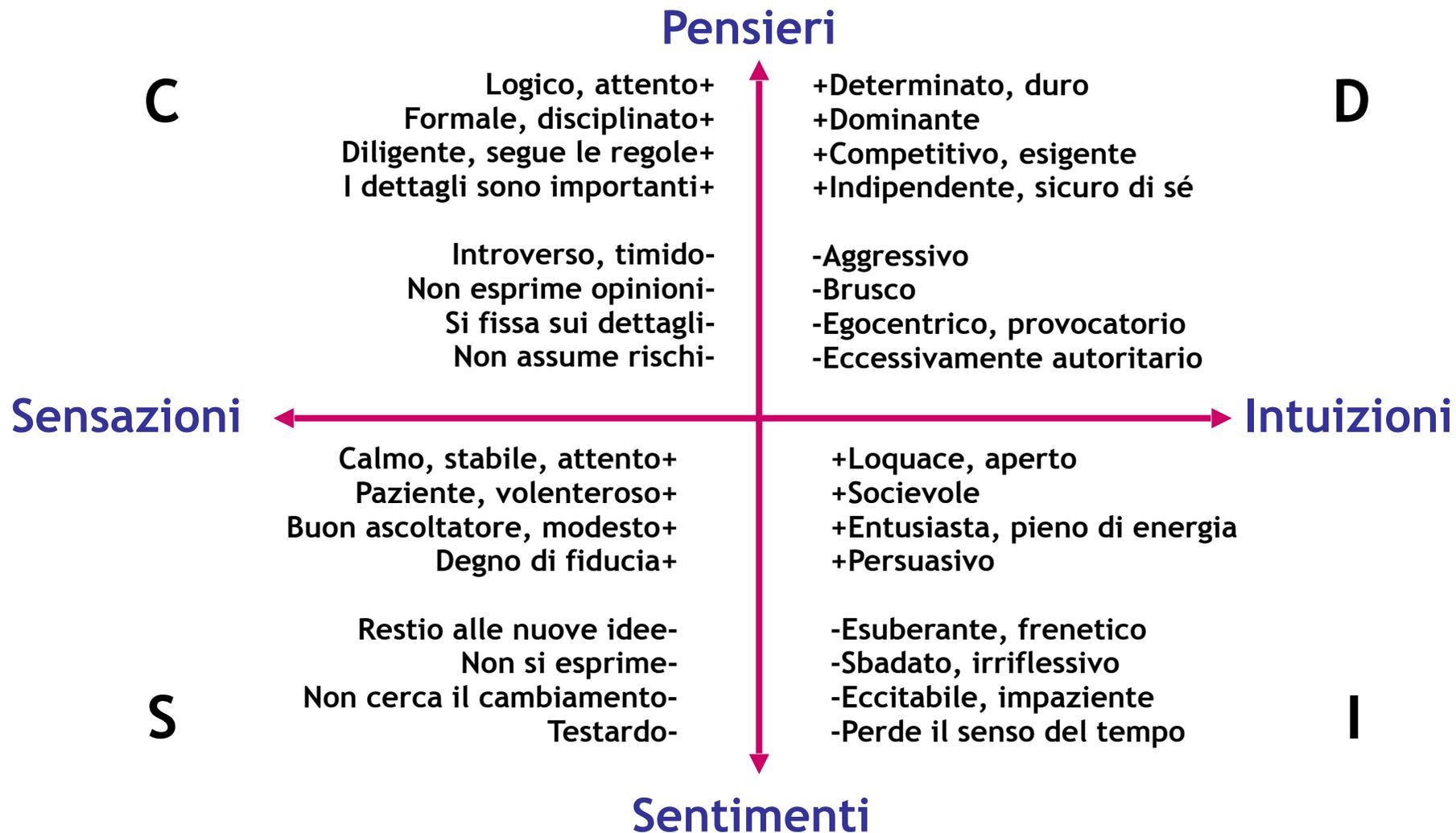


Teoria Extended DISC® - Diamante





I quattro quadranti del comportamento





TALENT DISCOVERY

Come si può usare



1) Gestione delle persone





COMPORAMENTO POSITIVO

Stile D	Stile I	Stile S	Stile C
DETERMINATO	CREATIVO	AMICHEVOLE	PRECISO
ATTIVO	FELICE	BUON ASCOLTATORE	PERSEVERANTE
PRODUTTIVO	ENERGETICO	COLLABORATIVO	REALISTICO
CORAGGIOSO	ENTUSIASTA	COMPENSIVO	ANALITICO
ORIENTATO VERSO L'OBIETTIVO	PRENDE INIZIATIVE	BEN DISPOSTO A TROVARE UN ACCORDO DISPONIBILE	COMPOSTO
PRENDE DECISIONI VELOCI	VELOCE	FA QUELLO CHE GLI VIENE CHIESTO	SISTEMATICO
DIRETTO	GRADISCE LE SFIDE		BRAVO CON I DETTAGLI



COMPORAMENTO NEGATIVO

Stile D	Stile I	Stile S	Stile C
PREPOTENTE	SI ANNOIA FACILMENTE	PERDE TEMPO	NON SI ESPRIME TANTO
ESPRIME GIUDIZI	DISPERSIVO	RUOTA INTORNO A QUESTIONI NON IMPORTANTI	TROPPO CAUTO
NON MOSTRA I SUOI SENTIMENTI	SI METTE IN MOSTRA	FATICA A RAGGIUNGE GLI OBIETTIVI	SI PERDE NEI DETTAGLI
PUÒ ESSERE FONTE DI SCORAGGIAMENTO	VOLA ALTO	SUSCETTIBILE	LENTO
NON RICEVE	ESAGERA	FACILMENTE INFLUENZABILE	OSTINATO
NON RICEVE	TROPPE COSE CONTEMPORANEAMENTE	NON PRENDE POSIZIONE	SI ISOLA FACILMENTE
	PRETENZIOSO	TROPPO PIACEVOLE E GRADEVOLE	



COME REAGISCE ALLO STRESS

Stile D

REAGISCE ALLO STRESS
CON LA LOGICA E CON I
FATTI

CONTROLLA TROPPO GLI
ALTRI

Stile I

REAGISCE ALLO STRESS
CON EMOZIONI

SI ECCITA, ALZA LA VOCE

Stile S

SI RITIRA EMOZIONATO

SI SOTTOMETTE, SI
OFFENDE, METTE IL
BRONCIO

Stile C

SI RITIRA, BASANDOSI SU
LOGICA E FATTI

NON SI IMPEGNA



RUOLO NEL GRUPPO

Stile D	Stile I	Stile S	Stile C
PRESIEDE	GLI PIACE GUIDARE IL GRUPPO	LAVORA BENE IN GRUPPO	APPARE RISERVATO E IN QUALCHE MISURA TIMIDO
LAVORO DI GRUPPO - POSSIBILE?	NON INTERESSATO A LAVORI DI ROUTINE	SENTE IL BISOGNO DI APPARTENERE	LAVORA MEGLIO DA SOLO E IN PACE
SI ESPRIME COME VUOLE LUI - NON DA ASCOLTO AGLI	CREA ENTUSIASMO	SILENZIOSO, MA APERTO QUANDO INTERPELLATO	È UN «ESPERTO»
DIFFICILE AVERLO COME PARTE DI UN GRUPPO	GUIDA - GENERATORE DI IDEE	MOLTO RISPETTOSO VERSO GLI ALTRI	ORIENTATO ALLE REGOLE
CREA LE PROPRIE REGOLE	PARLA PIÙ CHE ASCOLTARE	CREA LO "SPIRITO DI SQUADRA"	HA BISOGNO DI TEMPO PRIMA DI ESPRIMERE UN
PIONIERE – È UNA GUIDA NELLE SITUAZIONI DI CAMBIAMENTO	CREA CONVINZIONE	ASCOLTA ATTENTAMENTE - CERCA IL SUPPORTO DEL GRUPPO	MANTIENE I PIEDI PER TERRA
DA GLI OBIETTIVI	AIUTA IL GRUPPO A PERSEGUIRE L'OBIETTIVO	INDICATORE DEL CLIMA AZIENDALE	POTREBBE NASCONDERE LA SUA OPINIONE



TALENT DISCOVERY

2) Recruiting



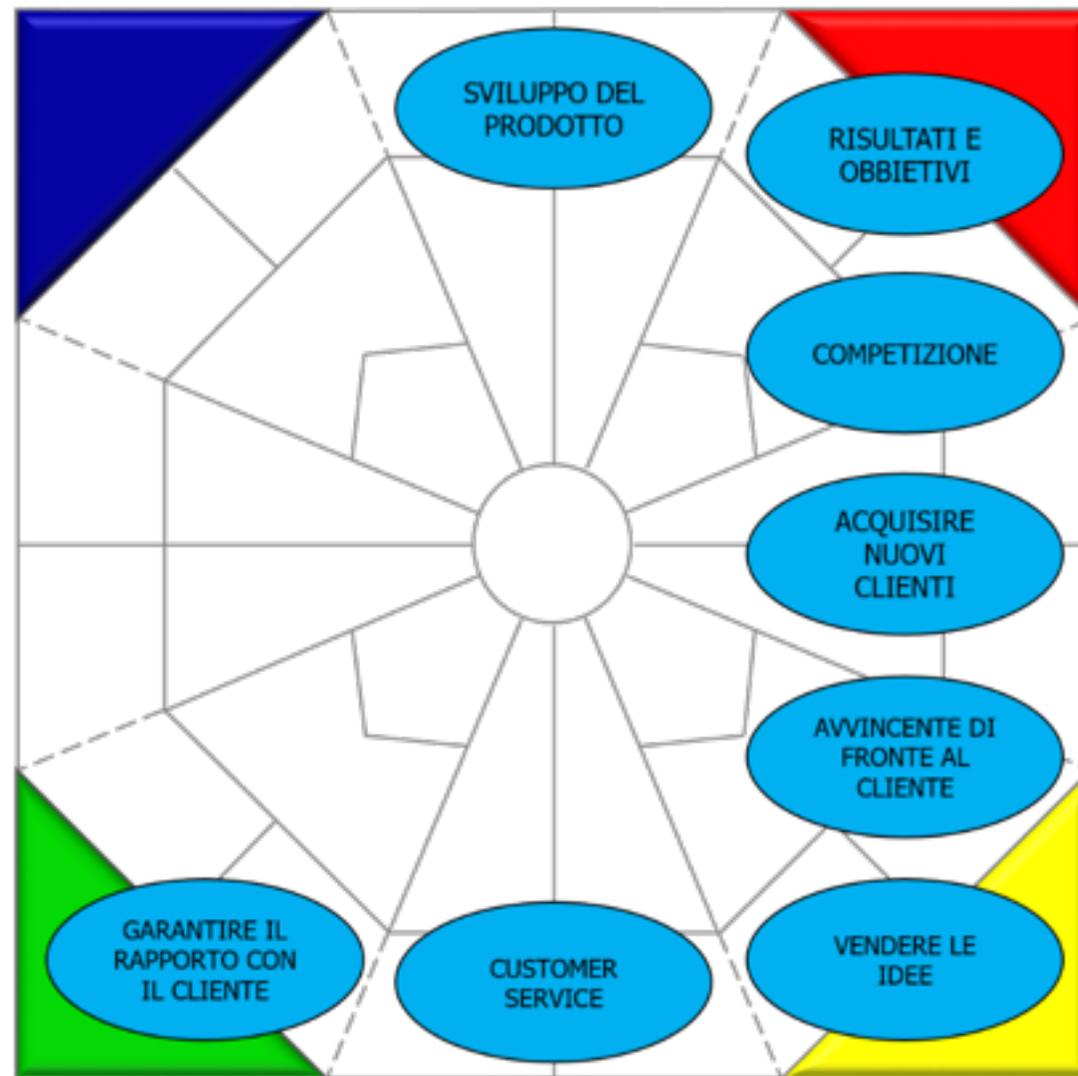
TALENT DISCOVERY

Scegliere per
attitudine, formare
per competenza

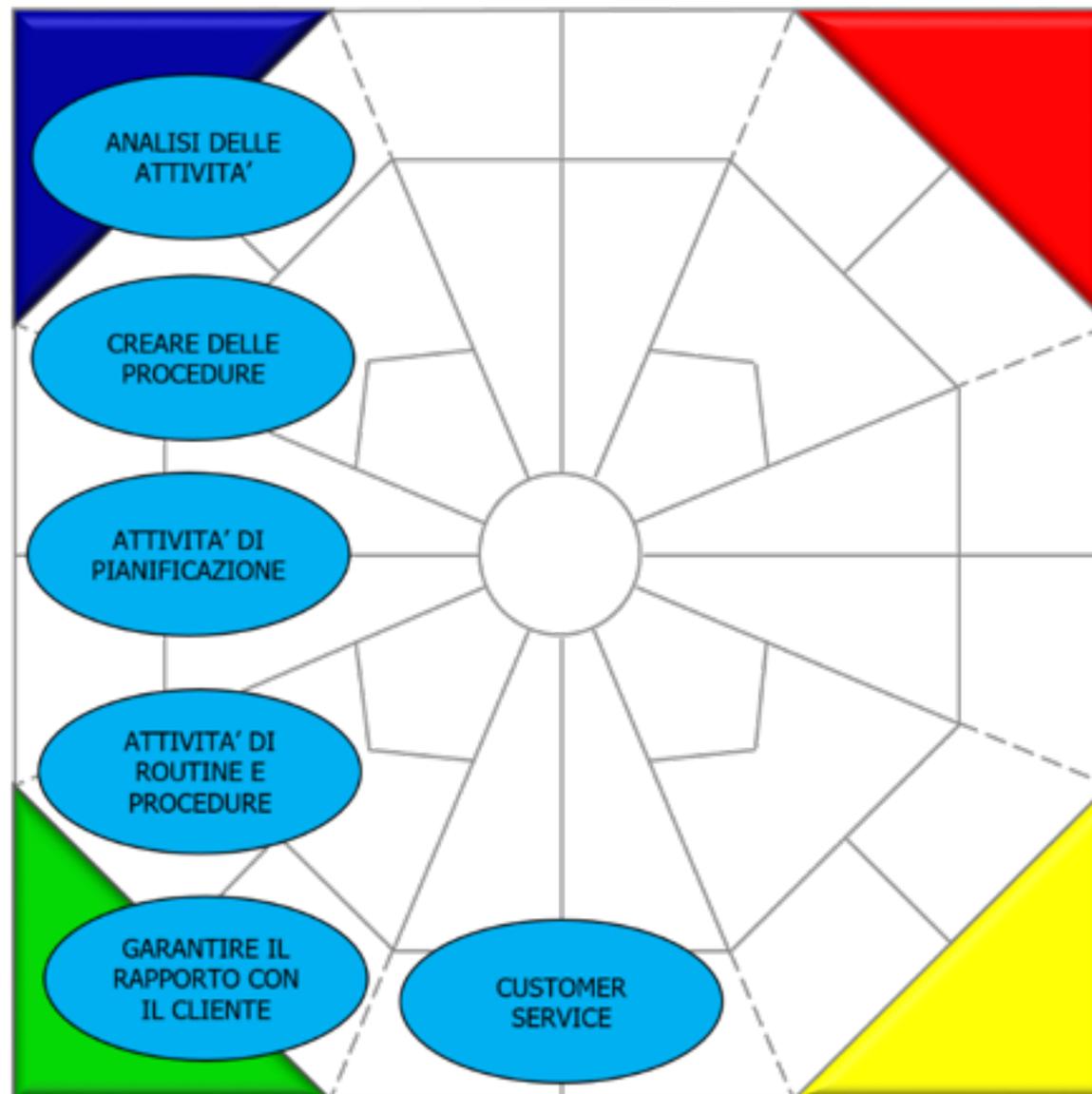


PERSONALE COMMERCIALE

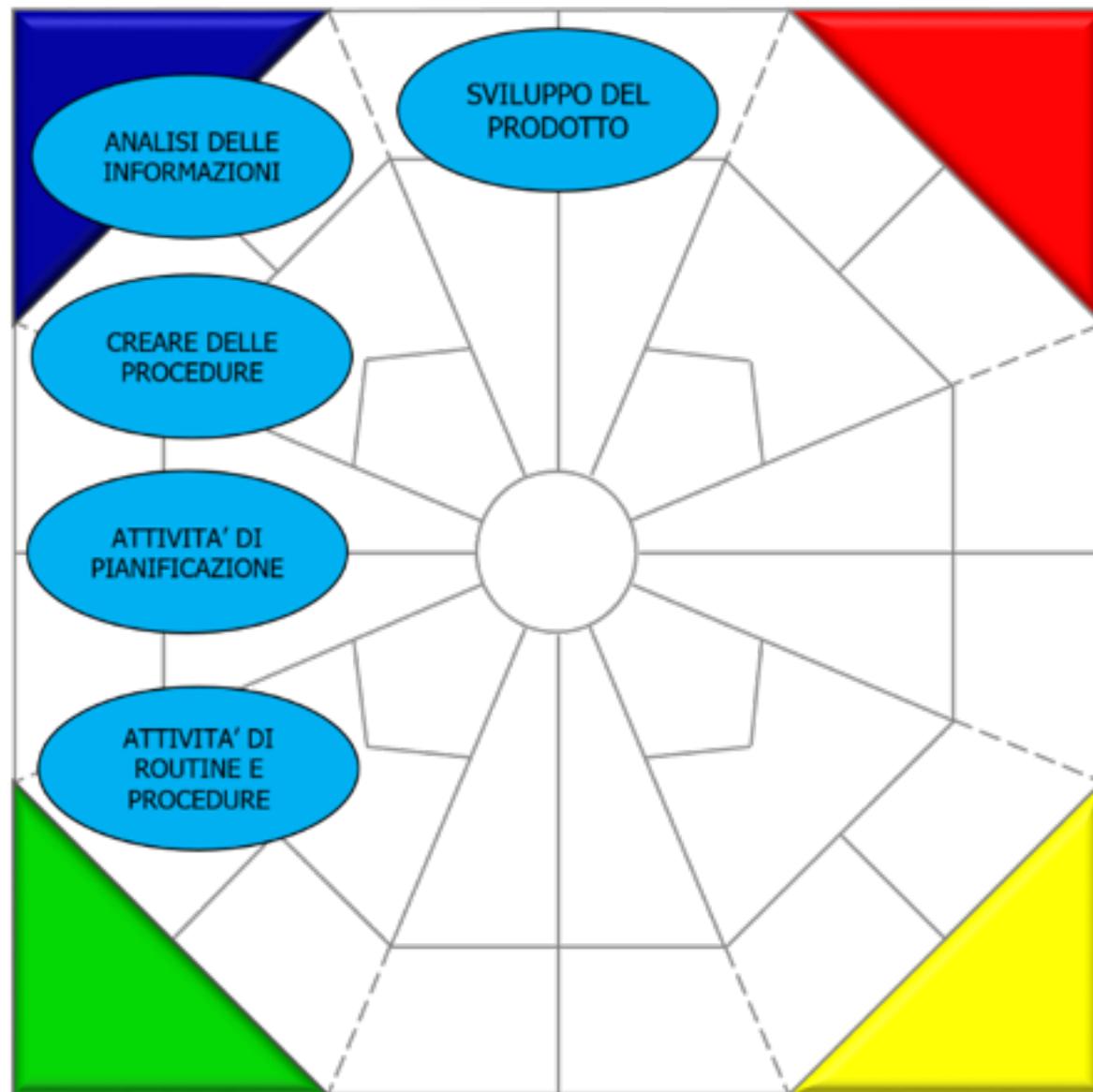
Questa rappresentazione grafica si riferisce alla figura del venditore e di come tale ruolo verrà svolto dalla persona esaminata in funzione della sua posizione sul diamante



AMMINISTRATIVO - BACK OFFICE



TECNICO





3) Benchmark



4) Analisi di gruppo

