



Teamwork & **P**eople **M**anagement

Intelligenza **E**motiva per Manager

studio **ODS**
Consulenza Formazione Ricerca
per lo sviluppo delle Risorse Umane

Finalità e obiettivi

Lo sviluppo ed il miglioramento delle capacità di teamwork e di people management dei manager viene sostenuto ricorrendo al potenziamento delle abilità distintive della intelligenza emotiva (Mayer, 1999) lungo **tre direttrici** diverse ed integrate

- 1** Conoscenza ed utilizzo delle 4 abilità distintive: percepire, comprendere, utilizzare e gestire le emozioni. Questo consente di comprendere ed utilizzare a proprio vantaggio la relazione tra dinamiche emotive e processi di pensiero, energia ed equilibrio conseguendo maggiore efficacia nel

 - ❖ svolgere attività di controllo, ideazione, pianificazione e gestione per obiettivi
 - ❖ recuperare energia ed equilibrio per meglio fronteggiare lo stress lavoro correlato
- 2** Conoscenza ed utilizzo delle attitudini e dei talenti individuali: il talento è un pattern di pensiero, di relazione e di azione stabile e ricorsivamente utilizzato caratterizzato dal generare soddisfazione quando impiegato. Questo consente di migliorare

 - ❖ il proprio grado di soddisfazione e di motivazione rispetto al compito lavorativo e professionale
 - ❖ la soddisfazione e la motivazione dei collaboratori
 - ❖ la qualità del proprio contributo al team
- 3** Conoscenza e governo della spinta primaria, geneticamente trasmessa, a ricorrere, nella interazione, a schemi arcaici: assetto di relazione amico-nemico, posizionamento nel rango gerarchico più elevato, negoziazione in logica di gioco a somma zero, mantenimento della deriva conservativa/evolutiva, dinamiche dei gruppi secondo assunti di base, disposizione gregaria

Tale conoscenza e governo sono indispensabili ad accrescere le possibilità di adozione di comportamenti organizzativi più evoluti:

 - ❖ cooperazione e collaborazione
 - ❖ adozione di una leadership capace di ridurre il ricorso al comando e di massimizzare il ricorso alla abilitazione dei collaboratori
 - ❖ negoziazione in logica di gioco a valore aggiunto
 - ❖ gestione evolutiva del cambiamento, aumentando possibilità e margini di individuazione di opportunità
 - ❖ sostegno al funzionamento del team come gruppo di lavoro, potenziando le capacità di problem solving creativo e complesso, di decision making capace di massimizzare il consenso ed il supporto attivo al dispiegamento dei piani di azione
 - ❖ sostegno al confronto aperto ed appassionato per il miglior utilizzo possibile della leva gerarchica, indispensabile per consentire al team di affrontare con successo le sfide complesse della arena competitiva

I contenuti del programma di lavoro

Il programma di lavoro viene flessibilmente disegnato sulla base delle caratteristiche distintive dell'organizzazione committente e dei partecipanti, caratteristiche individuate nella fase di ricognizione preliminare e di progettazione dell'intervento. Lo schema complessivo dei temi e dei contenuti distintivi del lavoro formativo sono i seguenti.

Sezione 1 - I fondamentali

1. Intelligenza emotiva e intelligenza razionale: natura e ruolo della emozione nel comportamento umano, sistemi di comunicazione emotiva, abilità distintive della intelligenza emotiva
2. Percezione e riconoscimento emotivo (perceiving and understanding emotions)
3. Modulazione della posizione emotiva (using emotions)
4. Tecnica di influenzamento emotivo (using and managing emotions)
5. I talenti individuali - Individuazione e utilizzo dei pattern di pensiero, azione, relazione adottati dalle persone: strumenti (talent survey) e chiavi di osservazione in relazione a motivazione e soddisfazione
6. Energia ed equilibrio: il ricorso alle abilità distintive della intelligenza emotiva per affrontare situazioni difficili la tecnica e2

Sezione 2 - IE a supporto della gestione e dello sviluppo dei collaboratori

7. Il posizionamento del collaboratore rispetto a risultati e comportamenti attesi
8. Connessioni con i talenti dei collaboratori, le insidie dei criteri mediani, la tendenza di base di attribuzione del posizionamento, gli effetti di una valutazione del posizionamento
9. Il piano di gestione in funzione del posizionamento - riallocazione, modificazione del ruolo, allineamento, mantenimento e sviluppo
10. Individuazione e gestione delle difficoltà distintive della formulazione e attuazione di ciascun tipo di piano di gestione.

11. L'interazione e la comunicazione con il collaboratore in vista dello sviluppo di performance soddisfacenti. Le tecniche per sette topiche
 - a. Trasmettere obiettivi imposti dalle circostanze
 - b. Trasmettere obiettivi decisi dal manager
 - c. Chiamare a rapporto
 - d. Dire NO
 - e. Quando il manager ha sbagliato
 - f. La valutazione delle performance
 - g. La reprimenda al proprio capo

Sezione 3 - IE a supporto del Team leader e del Team member

12. Facilitare la costruzione di un team
13. Gruppo di lavoro e gruppo in assunto di base
14. Ruoli di produzione, facilitazione e regolazione
15. Generare consenso e supporto alla decisione
16. Negoziazione orientata alla cooperazione
17. Errore e violazione
18. Problem Solving

Formati di erogazione e didattica

Il lavoro formativo può essere efficacemente svolto utilizzando diversi formati, in funzione delle caratteristiche e delle opportunità presentate dalla organizzazione committente:

- ▶ Coaching individuale
- ▶ Executive Coaching
- ▶ Team&Personal Coaching
- ▶ Percorso formativo per gruppo di lavoro
- ▶ Workshop
- ▶ Seminario esperienziale

La didattica prevede un forte ricorso ad esercitazioni che coinvolgono attivamente ciascun partecipante: simulazioni, role-play, discussioni di gruppo, esercitazioni strutturate e semistrutturate, analisi dei casi presentati dai partecipanti stessi. I contributi di tipo teorico vengono presentati in coerenza con quanto emerge dal lavoro dei partecipanti, evitando la lezione frontale, come sistematizzazione degli elementi di apprendimento emersi dall'esperienza diretta.

Teamwork & People Management

Intelligenza Emotiva per Manager

alcune aziende che hanno adottato i nostri programmi di SVILUPPO MANAGERIALE

per informazioni

ing. Claudio Allievi
prof. Ugo Bonora

risorse@studio-ods.it
numero verde: 800 466 445

ALENIA AERONAUTICA
BOEHRINGER INGELHEIM ITALIA
CASSADI RISPARMIO DI GENOVA
CARVICO
CRODA ITALIANA
DOMPÉ FARMACEUTICA
GRUPPO INDUSTRIE DE NORA
GUCCI GROUP
LEASE PLAN ITALIA
REUTERS ITALIA
RIETER ITALIA
SCHNEIDER ELECTRIC
STARWOOD HOTELS
TENARIS
UBISOFT ITALIA
UCB PHARMA
VOLKSWAGEN LEASING
VITTORIA ASSICURAZIONI