

AZIENDA

INNOVATION & CHANGE

PROGRAMMA DI SVILUPPO CONTINUO DELL'INNOVAZIONE



Per Le Nuove sfide è necessario valutare i nostri punti di forza e di debolezza per poter mettere a punto un piano d'azione che valorizzi i talenti che possediamo e che individui i punti di debolezza sui quali lavorare per colmarne i gap.

CHECKUP CON IL FEED-BACK 360

Il Feedback 360° è così chiamato perché coinvolge non solo la persona, ma anche i suoi superiori, i suoi subordinati, i colleghi e gli eventuali clienti interni e esterni. I molteplici punti di vista che vengono raccolti, a 360° appunto, sono preziosi e fondamentali per ottenere un profilo professionale completo di chi richiede il feedback.

Grazie a questo sistema, infatti, la persona sarà in grado di identificare meglio le aree di competenza su cui concentrare in modo particolare i suoi sforzi di miglioramento e sviluppo.

Aree di analisi per individuare il proprio profilo di leader:

A. INNOVAZIONE

- CREATIVITA' NELL'INNOVAZIONE
- LEADERSHIP DELL'INNOVAZIONE
- RELAZIONI E COMUNICAZIONE PER L'INNOVAZIONE
- I TALENTI POSSEDUTI PER L'INNOVAZIONE

B. CAMBIAMENTO

- DARE SENSO D'URGENZA AL CAMBIAMENTO
- INDIVIDUARE IL TEAM GUIDA DELL'INNOVAZIONE E DEL CHANGE
- LA VISIONE D'INNOVAZIONE E CAMBIAMENTO
- COMUNICARE LA VISIONE
- AGIRE SECONDO LA VISIONE
- PIANIFICARE E RAGGIUNGERE RISULTATI A BREVE TERMINE
- CONSOLIDARE I MIGLIORAMENTI
- CONSOLIDARE I NUOVI COMPORTAMENTI IN BEST PRACTICES AZIENDALI

INNOVATION & CHANGE COACHING

Sulla base del report Innovation & Change Feedback 360° verrà svolto un coaching specifico per mettere a punto un piano di sviluppo SMART.

Risultato: SVILUPPARE UNA PROPRIA CONSAPEVOLEZZA ED UN PIANO D'AZIONE SPECIFICO, MISURABILE, AMBIZIOSO, REALISTICO, TEMPIFICATO

BOARD

SVILUPPO DELLA VISIONE, DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI E LEADERSHIP ALLINEATA

Questa fase è dedicata al sostegno della leadership aziendale:

- **Rinnovare la visione e la mission**
 - personale e professionale del top management
 - d'azienda a uno/tre anni

- **Identificare obiettivi** (specifici, misurabili, ambiziosi, realistici, tempificati)
 - di mercato
 - organizzativi
 - per lo sviluppo delle competenze
 - economici
 - personali

- **Migliorare la propria leadership** allineandola alla nuova visione ed ai nuovi obiettivi

Risultati:

CHIAREZZA DI INTENTI E DIREZIONE

GESTIONE EFFICACE DELLE NUOVE SFIDE D'INNOVAZIONE E DI CAMBIAMENTO AZIENDALE.

TEAM

SVILUPPO DEL TEAM GRUPPO GUIDA DELL'INNOVAZIONE E DEL CAMBIAMENTO

TMS TALENT MANAGEMENT SYSTEM

La seconda fase è dedicata allo sviluppo del gruppo guida del cambiamento:

- **Sistema di valutazione delle competenze e sviluppo del potenziale**
 - definizione ruoli e profili delle competenze
 - valutazione a 360° competenze e identificazione del potenziale
 - piani di sviluppo e formazione per potenziare le competenze

- **Sviluppo del Team Innovatori**
 - condividere la visione del top management
 - definire le strategie
 - creare i progetti operativi necessari
 - creare la struttura di sostegno reciproca

- **Piano di Formazione Manageriale**

Formazione ai quattro pilastri del sistema manageriale:

 - Comunicare: bilanciare ricerca e propugnazione delle idee, oltrepassare i filtri comunicativi
 - Delegare: creare degli obiettivi smart e progettare insieme al collaboratore il processo di delega
 - Organizzare: dirigere il team e pianificare strategicamente il ruolo dei collaboratori
 - Gestire le RU: sostenere il collaboratore con coaching e motivazione

- **TMS Talent management system**
 - Sviluppo del sistema legato al miglioramento delle persone
 - Competenze /talenti/obiettivi/ retribuzione/riconoscimenti
 - Sviluppo del sistema MBO (Gestione per Obiettivi di business e/o progetto)

Risultati:

COSTRUIRE ALL'INTERNO DI UN SISTEMA DI GESTIONE PER OBIETTIVI UNA SQUADRA CHE OPERI GENERANDO: DELEGA ,FIDUCIA, SVILUPPO DEL BUSINESS, CREATIVITÀ , PROGETTI, E CHE GOVERNI LE DINAMICHE DISFUNZIONALI DEL GRUPPO.

AZIENDA

SVILUPPO AZIENDA

SVILUPPO DEI PROGETTI D'INNOVAZIONE E CAMBIAMENTO

Sviluppo operativo dei progetti definiti prioritari per la realizzazione della visione e per il raggiungimento degli obiettivi

FORMAZIONE MANAGERIALE,CORE,SPECIALISTICA

Attività di formazione legata allo sviluppo delle persone e delle loro competenze, progetto di Academy Aziendale finanziabile con l'intervento del vs Fondo Interprofessionale

TMS:

Sistema integrato di gestione delle risorse umane basato su tecnologia Lumesse leader modiale per i sistemi di HR system

Risultati:

- ATTIVARE TUTTA L'AZIENDA AL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEFINITI
- SVILUPPARE UN SISTEMA DI SVILUPPO PERMANENTE
- CREARE UN MODELLO AZIENDALE RIPRODUCIBILE
- DARE ALL'AZIENDA ED AI MANAGER STRUMENTI DI SVILUPPO DELLE PERSONE PER SVILUPPARE COMPETENZE,TALENTI, PIANI D'AZIONE,PIANI DI CARRIERA,OBIETTIVI,RICONOSCIMENTI.

LINEE GUIDA DEI 100 GIORNI

I PASSI	SERVIZI & AZIONI
<p>1. Stabilire il senso di urgenza</p> <ul style="list-style-type: none"> – Esaminare il contesto e le realtà competitive che lo caratterizzano – Identificare e discutere crisi reali o potenziali o opportunità importanti 	<p>1. Analisi del contesto</p> <ul style="list-style-type: none"> – SVC Colloquio di Sostegno alla Visione Consapevole – Le persone vengono sostenute a vedere e condividere la Visione
<p>2. Formare una potente coalizione-guida</p> <ul style="list-style-type: none"> – Mettere insieme un gruppo con sufficiente potere per guidare il cambiamento – Sviluppare strategie per raggiungere tale visione 	<p>2. Padronanza Personale di Squadra</p> <p>Seminario di team nel quale si:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Fa chiarezza sulla realtà corrente – Sviluppa la consapevolezza dei comportamenti reattivi controproducenti – Creare insieme la visione condivisa
<p>3. Creare una visione</p> <ul style="list-style-type: none"> – Creare una visione che aiuti a dirigere gli sforzi del cambiamento – Sviluppare strategie per raggiungere tale visione 	<p>3. Progetti per realizzare la Visione condivisa di Innovation & Change</p> <p>TMS Talent Management System per sviluppare leadership e innovazione</p>
<p>4. Comunicare la visione</p> <ul style="list-style-type: none"> – Usare ogni veicolo possibile per comunicare la nuova visione e le nuove strategie – Insegnare nuovi comportamenti attraverso l'esempio della coalizione-guida 	<p>4. Coaching di Squadra</p> <p>Assistenza e facilitazione alla realizzazione</p> <ul style="list-style-type: none"> – dei progetti – della visione – delle dinamiche di team
<p>5. Conferire ad altri il potere di agire secondo la visione</p> <ul style="list-style-type: none"> – Sbarazzarsi degli ostacoli che impediscono il cambiamento – Cambiare i sistemi o le strutture che minacciano la visione – Incoraggiare l'assunzione di rischi e idee, attività e azioni non tradizionali 	<p>5. Padronanza Personale & Leadership</p> <ul style="list-style-type: none"> – Migliorare il proprio sistema di comportamento – Chiarire le nostre aspirazioni profonde – Fare chiarezza su quello che vogliamo realizzare – Aprirsi al cambiamento ed all'apprendimento continuo <p>Padronanza Personale & Tempo</p> <ul style="list-style-type: none"> – Creazione e gestione dei progetti – Sperimentazioni e misurazione dei risultati – Utilizzare il tempo in modo funzionale ai nostri obiettivi
<p>6. Pianificare e creare sistematiche vittorie a breve termine</p> <p>Pianificare miglioramenti di performance visibili Realizzare tali miglioramenti Riconoscere e ricompensare le persone coinvolte nei miglioramenti</p>	<p>6. Innovation & Change Smart</p> <p>Gruppi di progetto SMART che consentano una continua innovazione</p> <ul style="list-style-type: none"> – Utilizzando metodi di creatività pratica – Contaminazioni creative – Benchmark con altre realtà
<p>7. Consolidare i miglioramenti e produrre ancora più cambiamento</p> <p>Usare la maggiore credibilità per cambiare sistemi strutture e politiche non conformi alla visione Assumere, promuovere e curare lo sviluppo delle persone che possono implementare la visione Rinvigorire il processo con nuovi progetti, temi e agenti di cambiamento</p>	<p>7. CONSOLIDARE IL TMS</p> <ul style="list-style-type: none"> – I nuovi processi di Innovation & Change – TMS piani di carriera e retention – Nuovi Progetti di Innovation & Change
<p>8. Istituzionalizzare i nuovi approcci</p> <p>Consolidare le Best Practice identificando i collegamenti e le relazioni tra i nuovi comportamenti e il successo dell'azienda Sviluppare i mezzi per assicurare lo sviluppo e la successione della leadership</p>	<p>8 Best Practice e promozione</p> <p>Sviluppo di iniziative volte</p> <ul style="list-style-type: none"> – Alla promozione delle Best Practice – Al riconoscimento e premio delle buone pratiche

Partner

Il team sarà composto da professionisti le cui aziende a vario titolo partecipano al progetto:

Talento 360°

Specialista nello sviluppo e nella valorizzazione dei talenti all'interno dell'azienda

www.talento360.net

Èspero

Apple e Adobe Authorised Training Centre certificato per la formazione e l'e-learning; accreditato da Regione Lombardia per la formazione continua e specialistica, sviluppo servizi web-based

www.espero.it

Lumesse

Leader a livello mondiale nelle soluzioni software dedicate alla Gestione e Sviluppo Risorse Umane

www.lumesse.com

Leadership and Organizational Learning

leader nello sviluppo delle organizzazioni che apprendono

ITA www.leadandlearn.net USA www.learnaslead.com

GoCloud

Consulenza e System Integration con esperienza pluriennale in primarie aziende italiane ed internazionali focalizzata sul Cloud Computing come strumento di innovazione e cambiamento

www.gocloud.it

A Job for you

Società di online recruiting che effettua la ricerca dei candidati utilizzando una piattaforma software basata sull'analisi semantica per localizzare i migliori candidati

www.ajobforyou.it