



HUMAN RESOURCES

Time

TEAMWORK

GROWTH

TOGETHER

Promotion

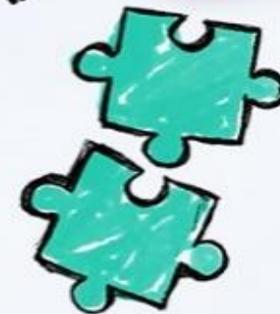
30%

10%

BUSINESS



Fulvio Zafolino





**QUANDO
L'UOMO DELLE
PAROLE INCONTRA
L'UOMO DEI NUMERI
L'UOMO DELLE
PAROLE
È
UN UOMO MORTO...**



RISULTATI



AZIONI



IDEE



**Quanto ritieni che
dipenda da TE ?**

100%

51%

49%

25%

? %

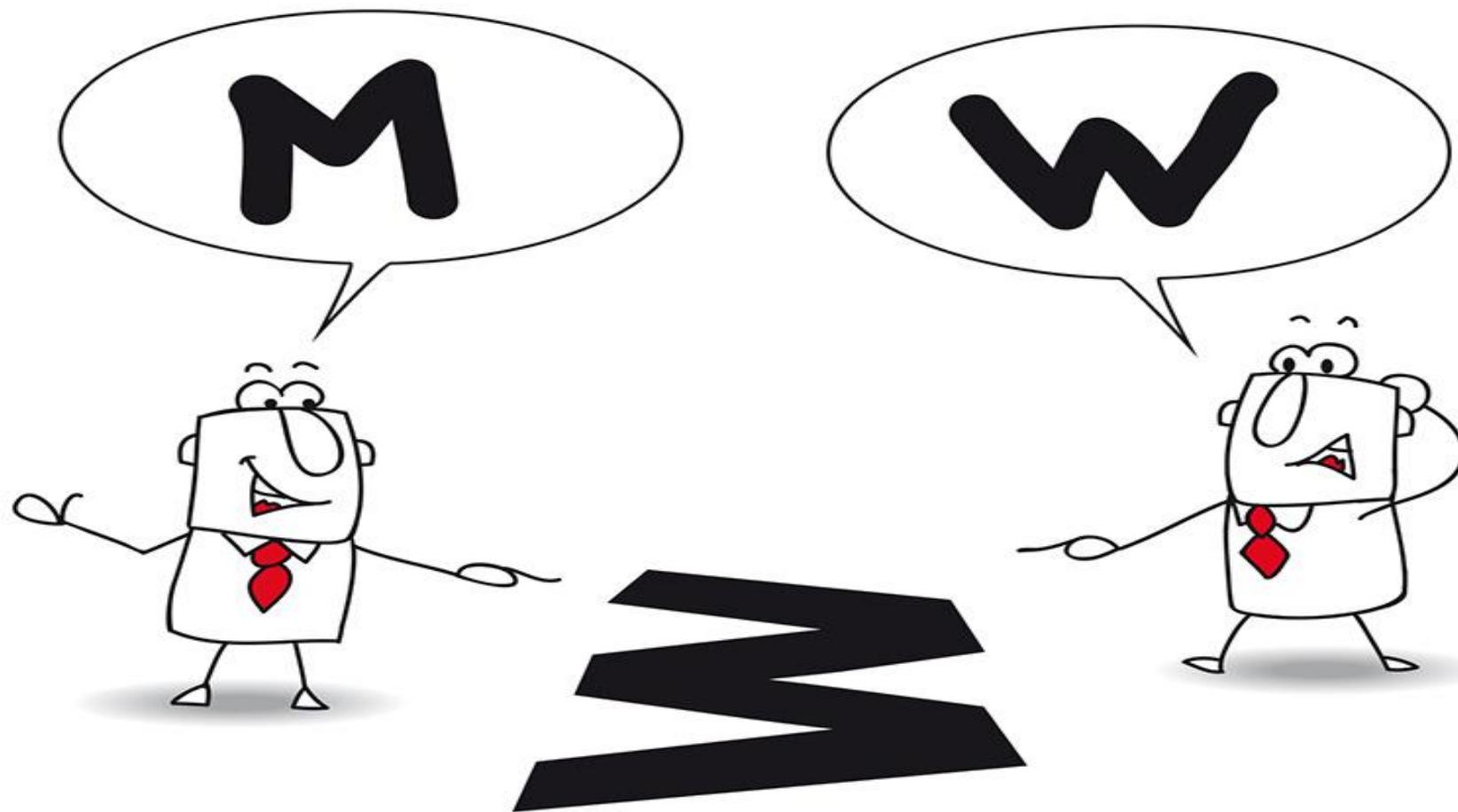
**TUTTE LE TUE RESPONSABILITA' ASSEGNATE
AD ALTRI FINIRANNO
CON IL CONTROLLARTI !**



QUANDO PENSI DI AVERE TUTTE
LE RISPOSTE, LA VITA TI
CAMBIA TUTTE LE DOMANDE..



**quando cambi il modo di osservare le cose
le cose cambiano**





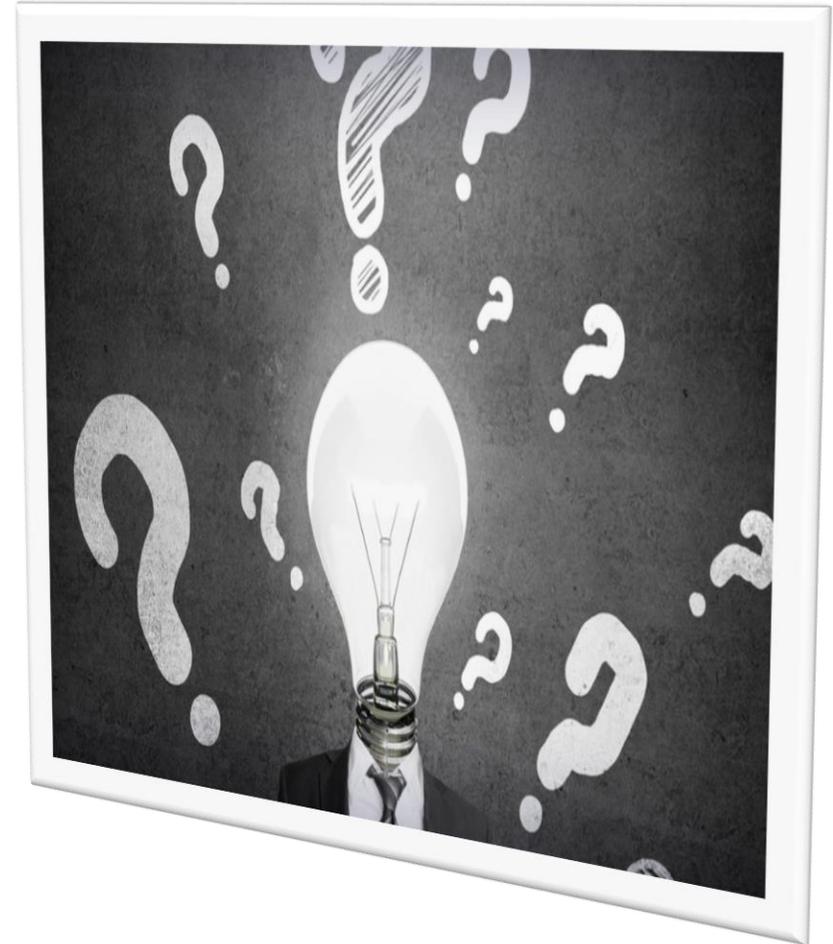
**SONO CIECO
AIUTATEMI PER
FAVORE**



**OGGI È PRIMAVERA
ED IO NON POSSO
VEDERLA**

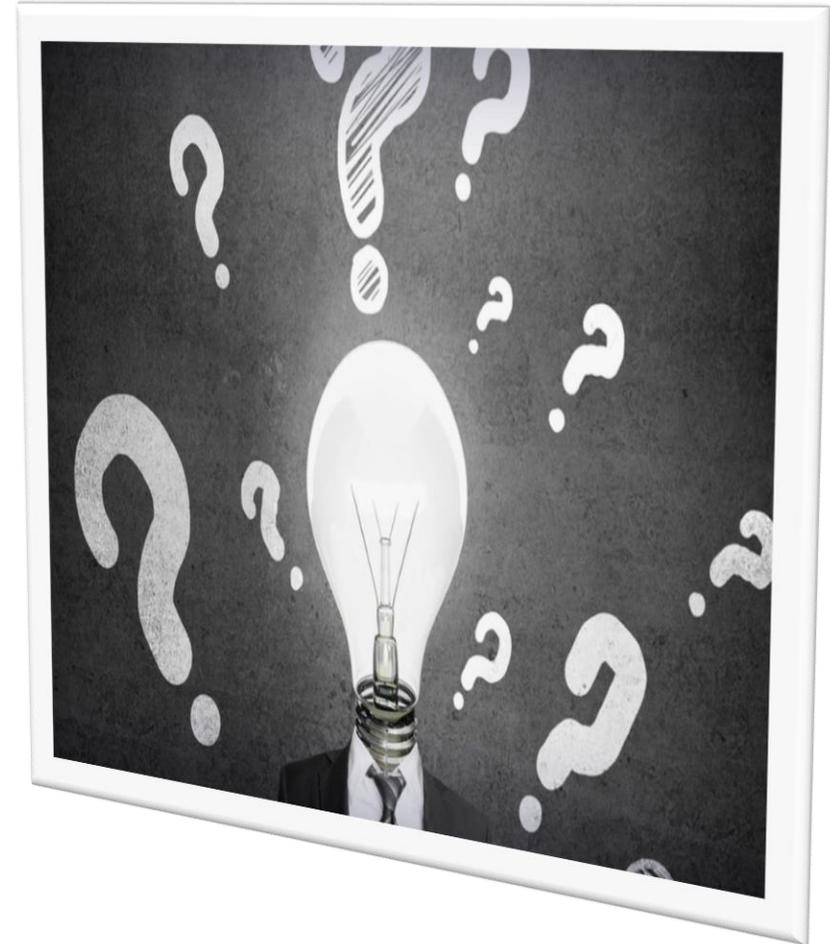
a) Hai idea di quante risorse economiche ed emotive hai investito nel corso della tua storia aziendale su :

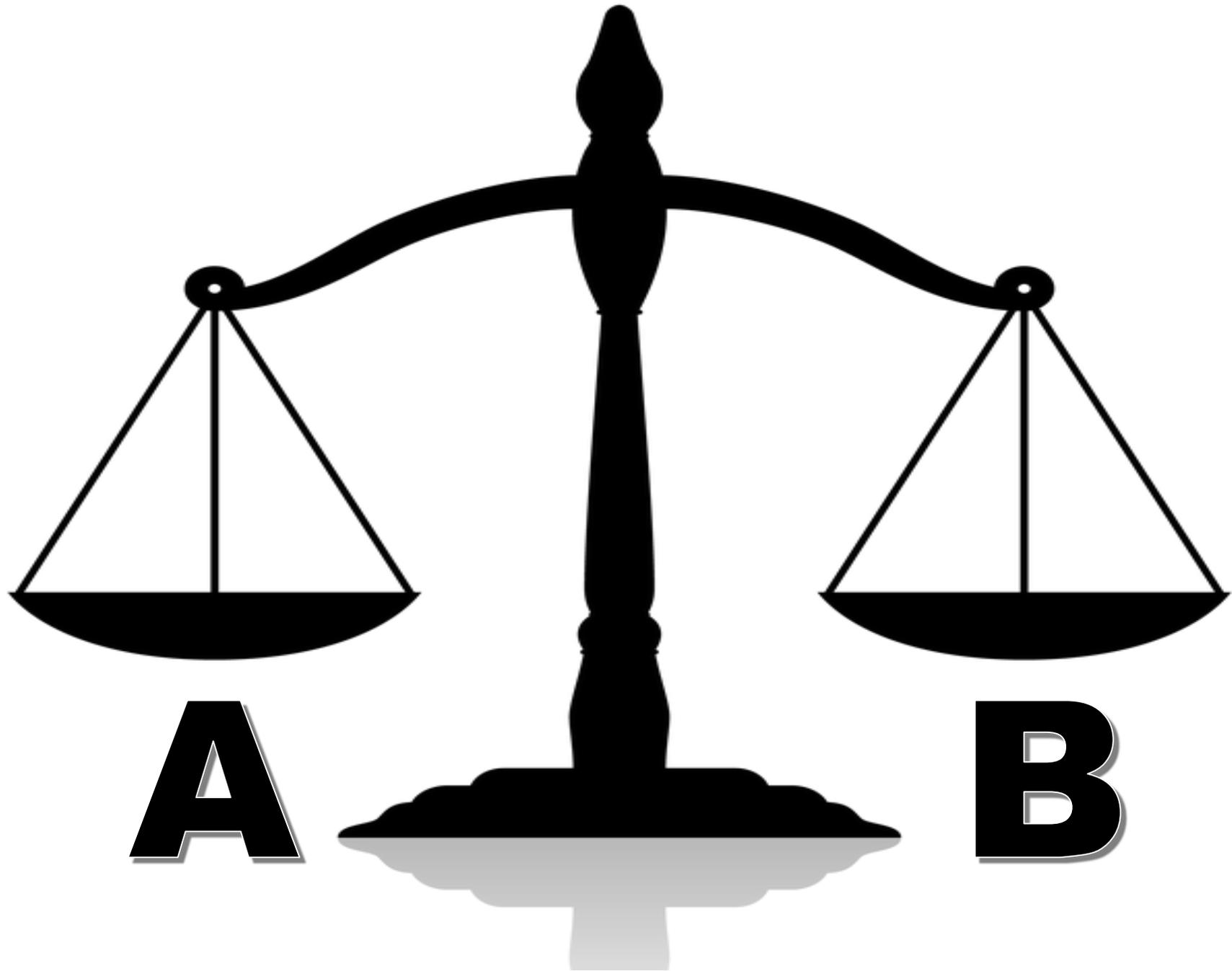
- **Capannoni , terreni, mezzi meccanici, auto , gestionali, macchinari , tecnologie, strutture, infrastrutture , ecc...?**
- **... e per sceglierli, ripararli, riadattarli e rinnovarli?**



b) Hai idea di quante risorse economiche ed emotive pensi di aver investito nel corso della tua storia aziendale su :

- **Risorse Umane**
- **... e per sceglierle, riadattarle, rinnovarle e potenziarle?**







QUANDO PENSI DI AVERE TUTTE
LE RISPOSTE, LA VITA TI
CAMBIA TUTTE LE DOMANDE..



L'uso dell'espressione è inteso a sottolineare l'importanza delle risorse umane nell'ambito dell'azienda, IL LORO ESSERE UNA FONTE DI VANTAGGIO COMPETITIVO PER L'AZIENDA E L'INTERO SISTEMA ECONOMICO



LA LOCUZIONE RISORSE UMANE VIENE USATA NEL LINGUAGGIO MANAGERIALE E DELL'ECONOMIA AZIENDALE PER DESIGNARE IL PERSONALE CHE LAVORA IN UN'AZIENDA E, IN PARTICOLAR MODO, IL PERSONALE DIPENDENTE.





**CLIENTE
INTERNO**

**CLIENTE
INTERNO**

**CLIENTE
INTERNO**

**CLIENTE
INTERNO**

**CLIENTE
INTERNO**

**CLIENTE
INTERNO**

**DIREZIONE
AMMINISTRATIVA**

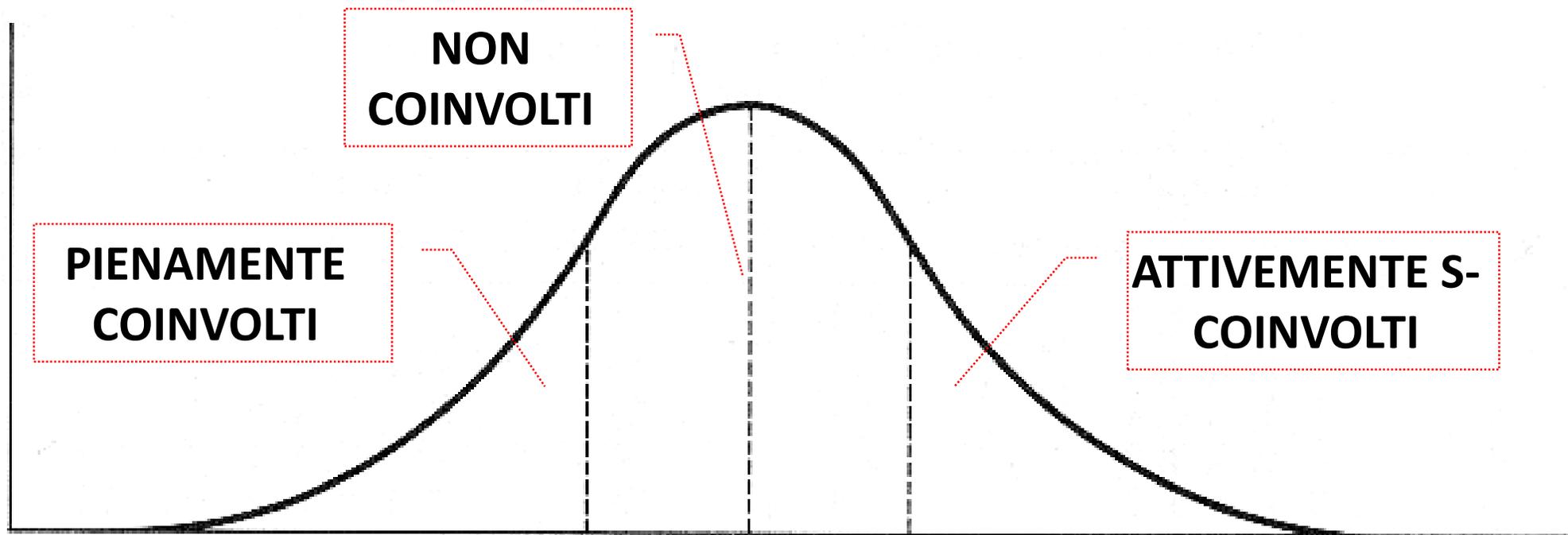
**DIREZIONE
VENDITE**

**DIREZIONE
PRODUZIONE**

**DIREZIONE
TECNICA**

QUANDO PENSI DI AVERE TUTTE
LE RISPOSTE, LA VITA TI
CAMBIA TUTTE LE DOMANDE..





DISTRIBUZIONE DELLA POLAZIONE AZIENDALE RISPETTO
AL LIVELLO DI COINVOLGIMENTO

PIENAMENTE COINVOLTI

**IL COLLABORATORE
LAVORA CON GRANDE
PASSIONE E SENTE DI
AVERE UN PROFONDO
LEGAME CON L'IMPRESA.**

**ATTIVO E PROPOSITIVO,
CERCA DI SPINGERE
L'ORGANIZZAZIONE IN
AVANTI, VERSO IL FUTURO.**

17%



NON COINVOLTI

**I COLLABORATORI SONO
ESSENZIALMENTE PRESENTI
FISICAMENTE MA PRECARI
MENTALMENTE E
PRODUTTIVAMENTE.**

**PASSANO LE LORO GIORNATE
LAVORATIVE IN UNO STATO DI
“STAND BY” O, SE SOTTO
STRETTA OSSERVAZIONE,
ALLA “F.M.I.”. (funzione minima
irriducibile)**

**FORNISCONO ALL’IMPRESA IL
LORO TEMPO MA NON LA
LORO ENERGIA E PASSIONE.**

63%



2 # NON CO-INVOLTI
(INSIEME)

ATTIVAMENTE S-COINVOLTI

I COLLABORATORI NON SONO SEMPLIEMENTE INFELICI AL LAVORO; SONO ATTIVAMENTE INPEGNATI NELLA LORO INSODDISFAZIONE.

GIORNALMENTE SI DANNO DA FARE PER INDEBOLIRE, INSIDIARE, MINARE CIÒ CHE I LORO COLLEGI E L'IMPRESA SI SFORZANO DI OTTENERE

20%



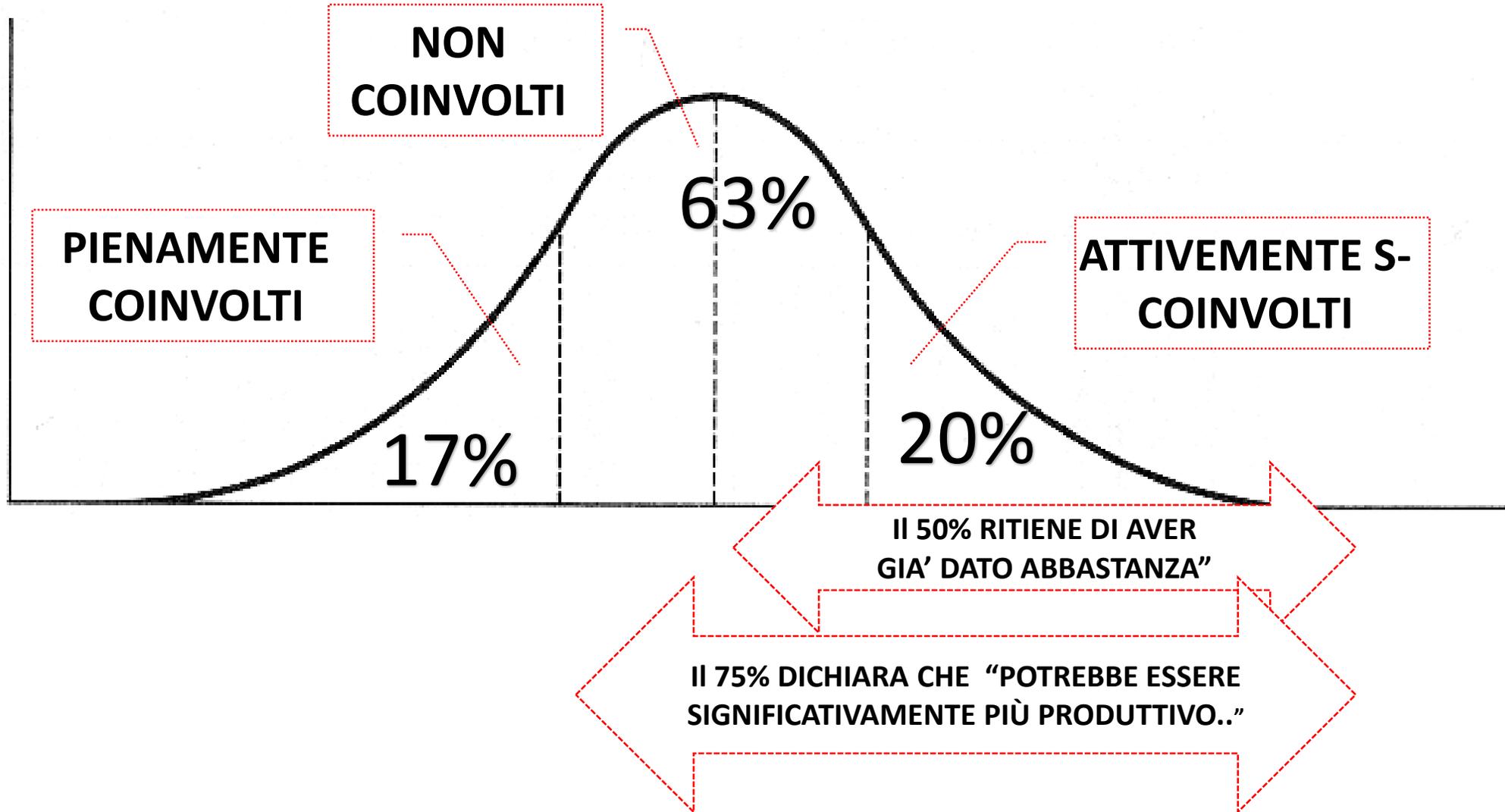
3 # ATTIVAMENTE S-COINVOLTI

(NEGATIVO-PRIVATIVO)



**QUELLO
CHE CONTA
E' CIO' CHE
PENSA
QUELLO CHE
PAGA!!**





il tuo team...



«PIENAMENTE COINVOLTI»
IL COLLABORATORE LAVORA
CON GRANDE PASSIONE E
SENTE DI AVERE UN
PROFONDO LEGAME CON
L'IMPRESA.

ATTIVO E PROPOSITIVO, CERCA
DI SPINGERE
L'ORGANIZZAZIONE IN AVANTI,
VERSO IL FUTURO.

17%



«NON COINVOLTI»
I COLLABORATORI SONO
ESSENZIALMENTE PRESENTI
FISICAMENTE MA PRECARI
MENTALMENTE E
PRODUTTIVAMENTE.

PASSANO LE LORO GIORNATE
LAVORATIVE IN UNO STATO DI
"STAND BY" O, SE SOTTO
CONTROLLO, ALLA "F.M.I."
FORNISCONO ALL'IMPRESA IL
LORO TEMPO MA NON LA
LORO ENERGIA E PASSIONE.

63%



«ATTIVAMENTE S-COINVOLTI»
I COLLABORATORI NON SONO
SEMPLICEMENTE INFELICI AL
LAVORO; SONO ATTIVAMENTE
INPEGNATI NELLA LORO
INSODDISFAZIONE.

GIORNALMENTE SI DANNO DA
FARE PER INDEBOLIRE,
INSIDIARE, MINARE CIÒ CHE I
LORO COLLEGGHI E L'IMPRESA SI
SFORZANO DI OTTENERE

20%

PRENDENDO IN CONSIDERAZIONE IL TUO GRUPPO DI LAVORO PROVA A SUDDIVIDILO NELLE TRE CATEGORIE TENENDO IN CONSIDERAZIONE LE CARATTERISTICHE PECULIARI DEI TRE DIFFERENTI LIVELLI DI COINVOLGIMENTO



«PIENAMENTE COINVOLTI»
IL COLLABORATORE LAVORA
CON GRANDE PASSIONE E
SENTE DI AVERE UN
PROFONDO LEGAME CON
L'IMPRESA.
ATTIVO E PROPOSITIVO, CERCA
DI SPINGERE
L'ORGANIZZAZIONE IN AVANTI,
VERSO IL FUTURO.

17%

«NON COINVOLTI»
I COLLABORATORI SONO
ESSENZIALMENTE PRESENTI
FISICAMENTE MA PRECARI
MENTALMENTE.
PASSANO LE LORO GIORNATE
LAVORATIVE IN UNO STATO DI
“STAND BY” O, SE SOTTO
CONTROLLO, ALLA “F.M.I.”.
FORNISCONO ALL'IMPRESA IL
LORO TEMPO MA NON LA
LORO ENERGIA E PASSIONE.

63%

«ATTIVAMENTE S-COINVOLTI»
I COLLABORATORI NON SONO
SEMPLICEMENTE INFELICI AL
LAVORO; SONO ATTIVAMENTE
INPEGNATI NELLA LORO
INSODDISFAZIONE.
GIORNALMENTE SI DANNO DA
FARE PER INDEBOLIRE,
INSIDIARE, MINARE CIÒ CHE I
LORO COLLEGGHI E L'IMPRESA SI
SFORZANO DI OTTENERE

20%

Non è cambiata la competizione
Si è modificato lo scenario



CAMBIAMENTO

A blue arrow-shaped sign pointing to the right, mounted on a metal post. The sign has a white border and the word "CAMBIAMENTO" written in bold, white, uppercase letters.

Cambiamente
PROSSIMA USCITA 
rallentare

A blue signpost with three signs. The top sign is a large blue arrow pointing right with the word "Cambiamente" in white. Below it is a smaller blue sign with "PROSSIMA USCITA" and a white arrow pointing right. The bottom sign is a blue rectangular sign with the word "rallentare" in white.



**virus
detected**



SCOMODE VERITA'

BUGIE RASSICURANTI



IL FATTORE PIU' CRITICO DA CAMBIARE



CULTURA COLLABORATIVA AZIENDALE
65%

LA CURVA DEL CAMBIAMENTO





LA CAPACITA' UMANA DI
SUPERARE LE DIFFICOLTA'
CON ELASTICITA', VITALITA',
ENERGIA E INGEGNOSITA'

Resilienza



**PER ATTRAVERSARE LE FASI DEL CAMBIAMENTO
SERVE COSTRUIRE UNA SQUADRA RESILIENTE**



GOVERNARE IL CAMBIAMENTO





A person in a dark suit and red-and-white striped tie holds a glowing white orb. Inside the orb is a word cloud of names in various colors and sizes. The names are: Anselmo, Laura, Giovanni, Giacomo, Giorgia, Elisa, Davide, Marco, Fabio, Ornella, Luca, Francesca, MORENO, Giuseppe, Elisabetta, ROBERTA, SIMONA, RAIMONDO, Lucia, Elena, Carlo, Luigi, Franca, Alberto, Salvatore, Tiberio, Cristina, Marcello, Gabriella, Sara.

HiSkill Upgrade Management®

Sistema 360 R.U.



1 + 1 = 2

1 + 1 = 2

TEAM

T TOGETHER

E EVERYONE

A ACHIEVES

M MORE

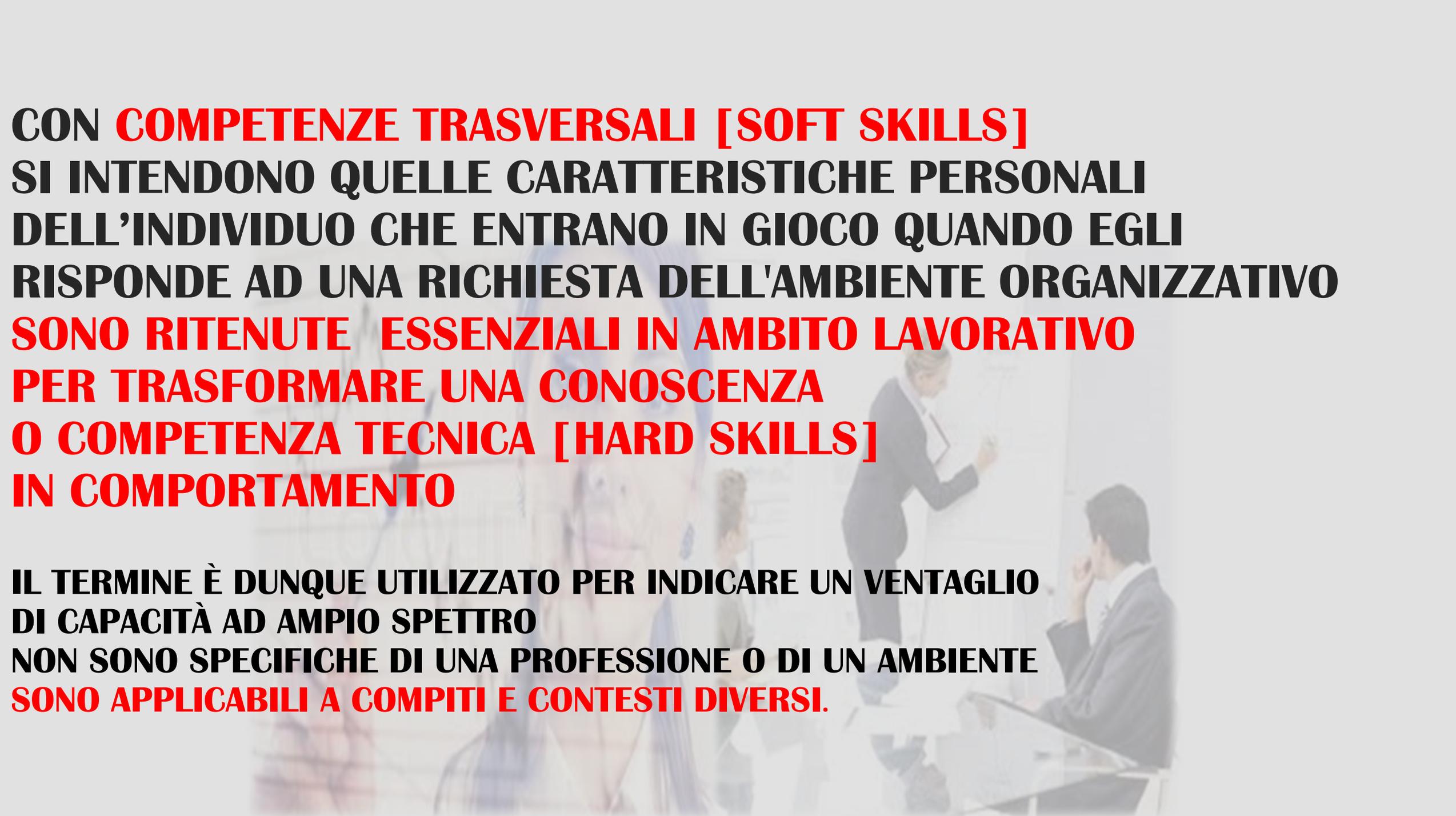


PERFORMANCE
LEVEL

Softskill
Hardskill

competenze

%



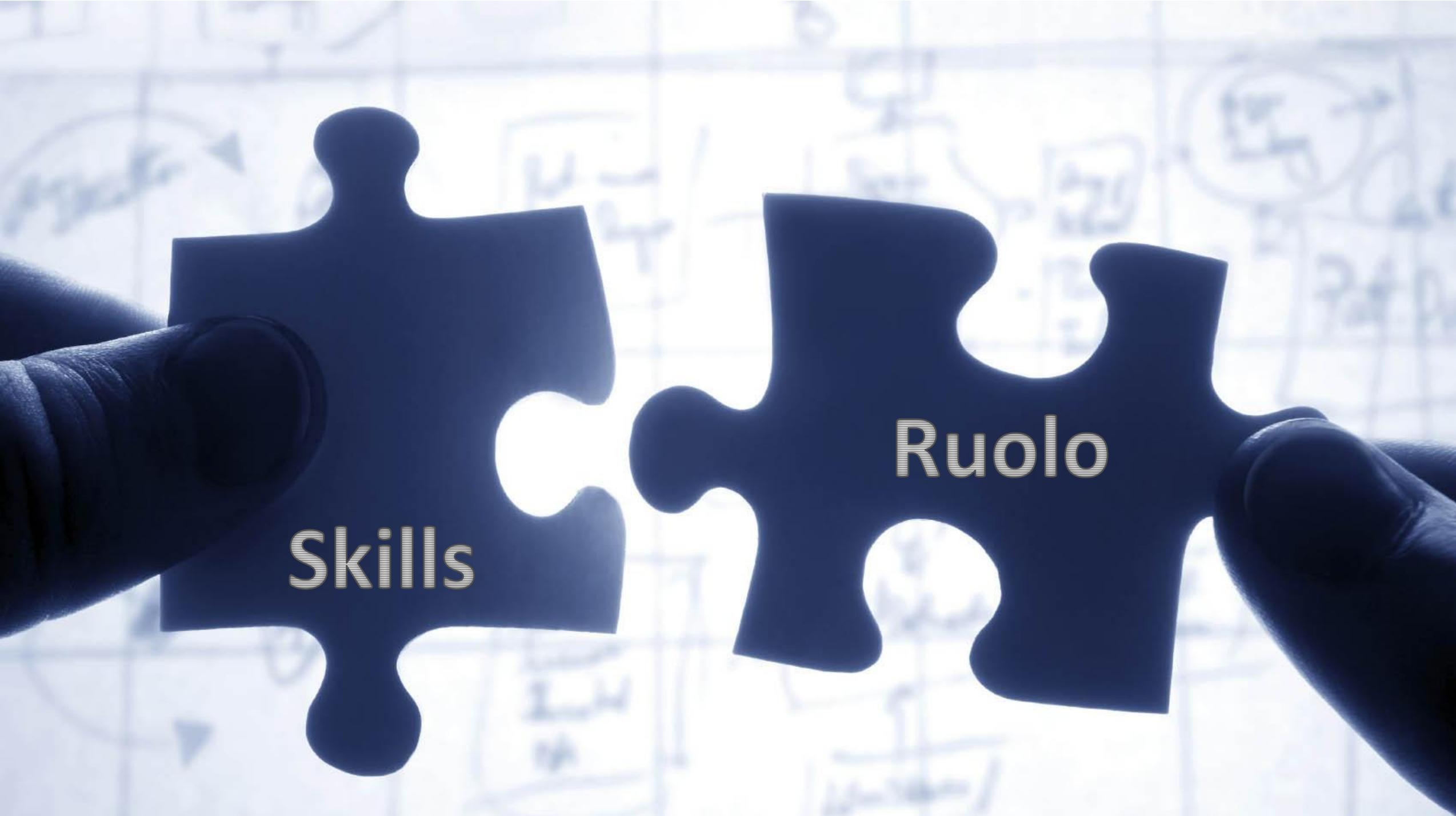
CON **COMPETENZE TRASVERSALI [SOFT SKILLS]**
SI INTENDONO QUELLE CARATTERISTICHE PERSONALI
DELL'INDIVIDUO CHE ENTRANO IN GIOCO QUANDO EGLI
RISPONDE AD UNA RICHIESTA DELL'AMBIENTE ORGANIZZATIVO
SONO RITENUTE ESSENZIALI IN AMBITO LAVORATIVO
PER TRASFORMARE UNA CONOSCENZA
O COMPETENZA TECNICA [HARD SKILLS]
IN COMPORTAMENTO

IL TERMINE È DUNQUE UTILIZZATO PER INDICARE UN VENTAGLIO
DI CAPACITÀ AD AMPIO SPETTRO
NON SONO SPECIFICHE DI UNA PROFESSIONE O DI UN AMBIENTE
SONO APPLICABILI A COMPITI E CONTESTI DIVERSI.

Skills

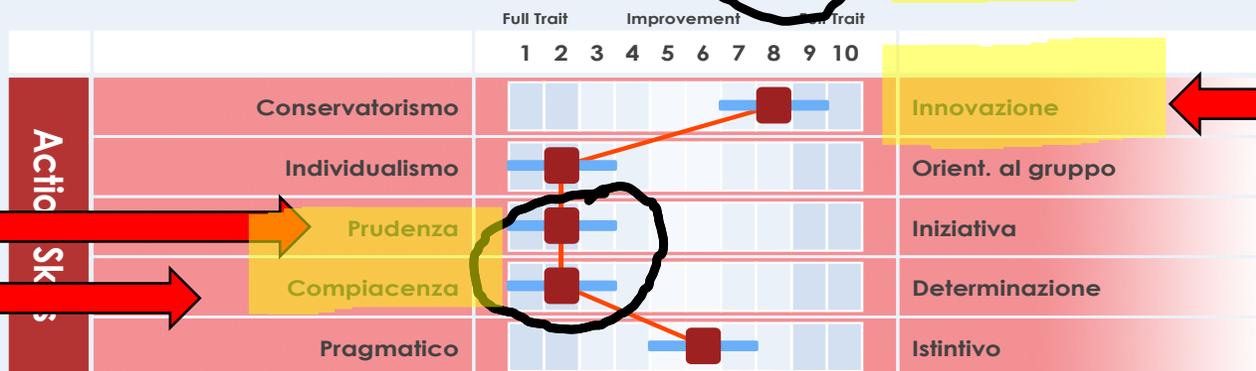
Ruolo

MATCHING



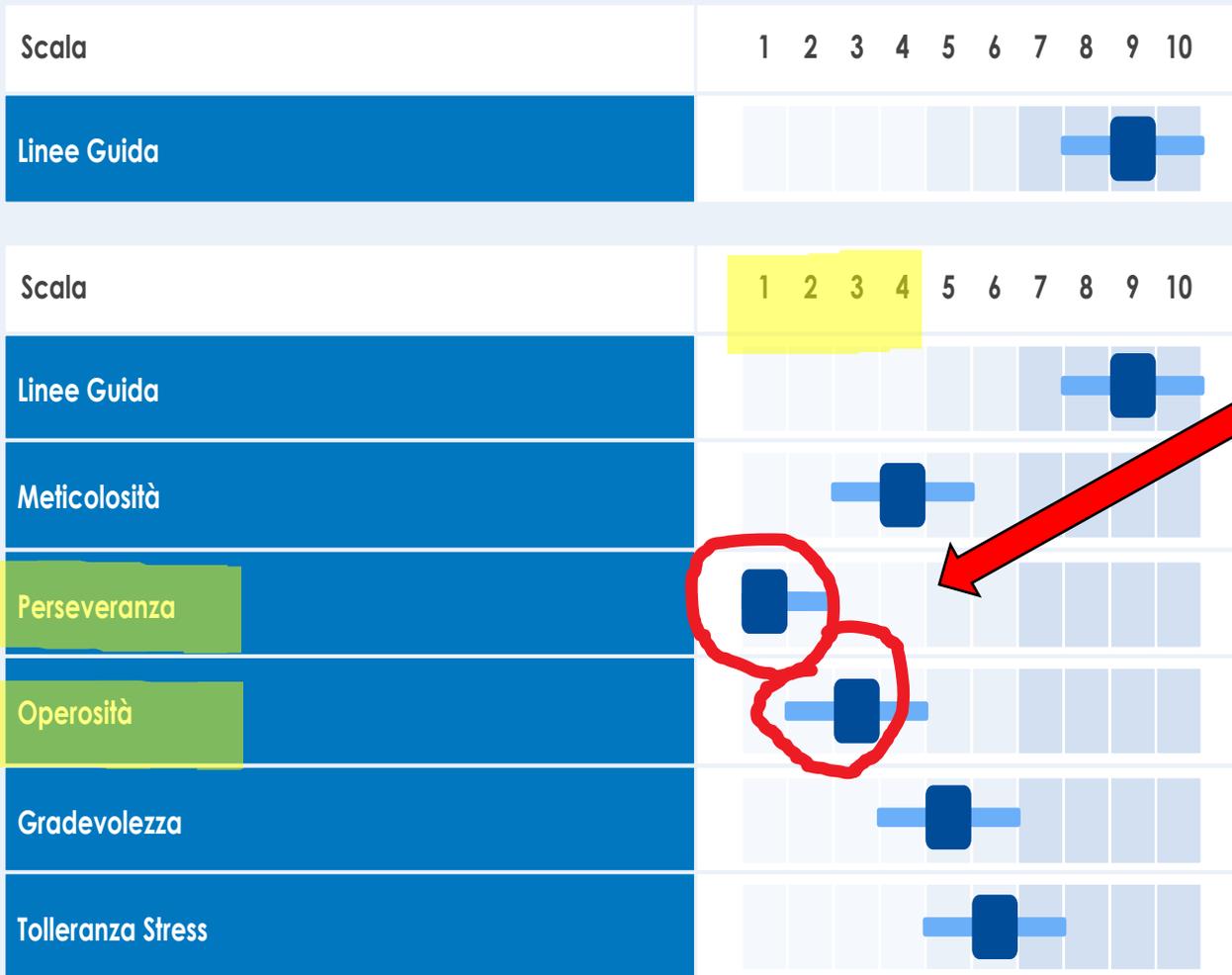
Skills

Ruolo





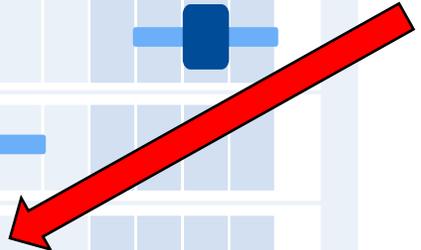
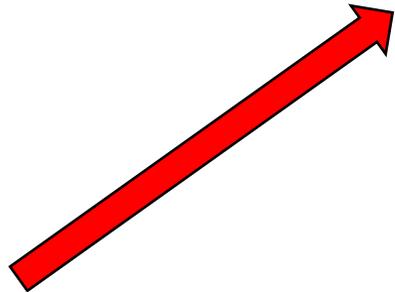
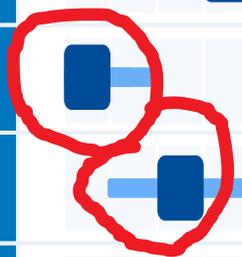
PROFILO GRAFICO WAI



Perseveranza



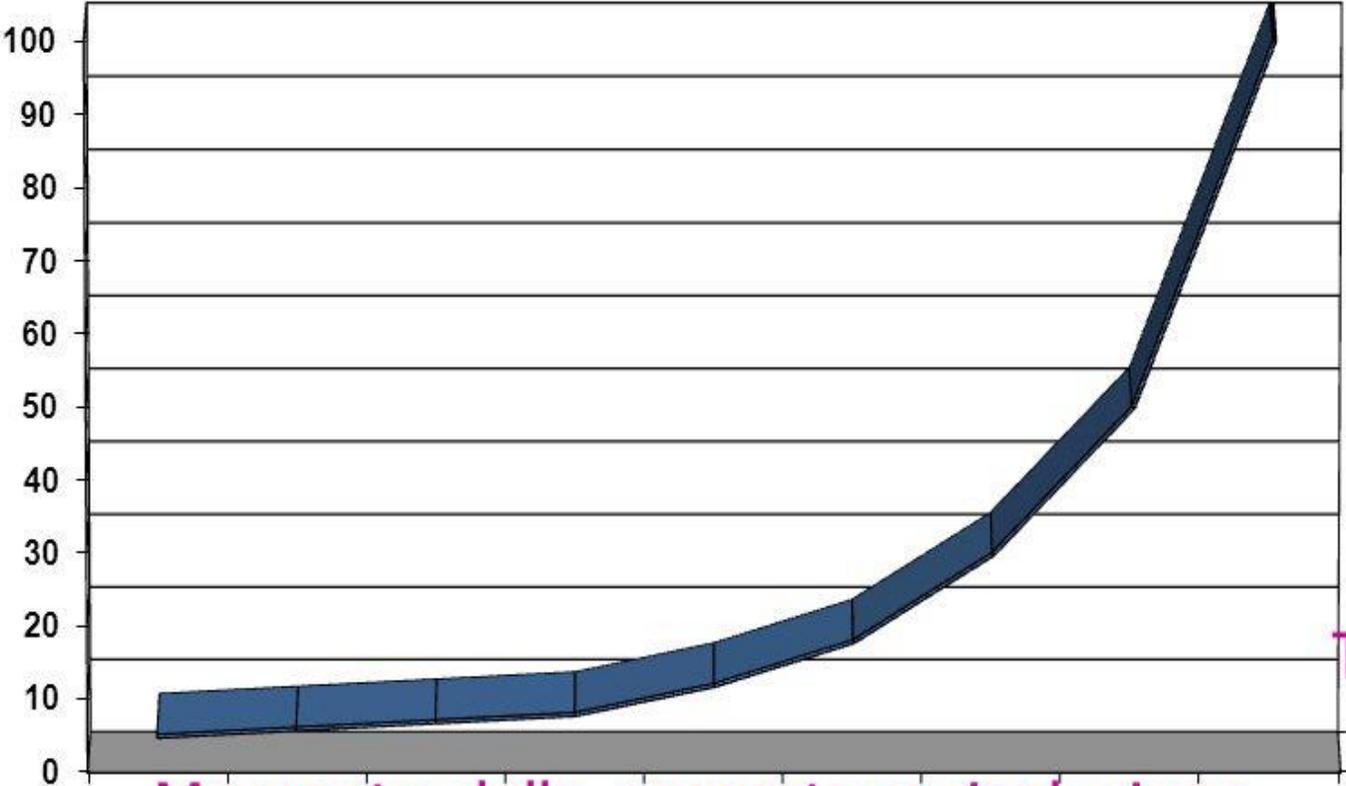
Operosità



IL COSTO DELLA NON QUALITÀ



Costo



Tempo

Momento della scoperta e risoluzione

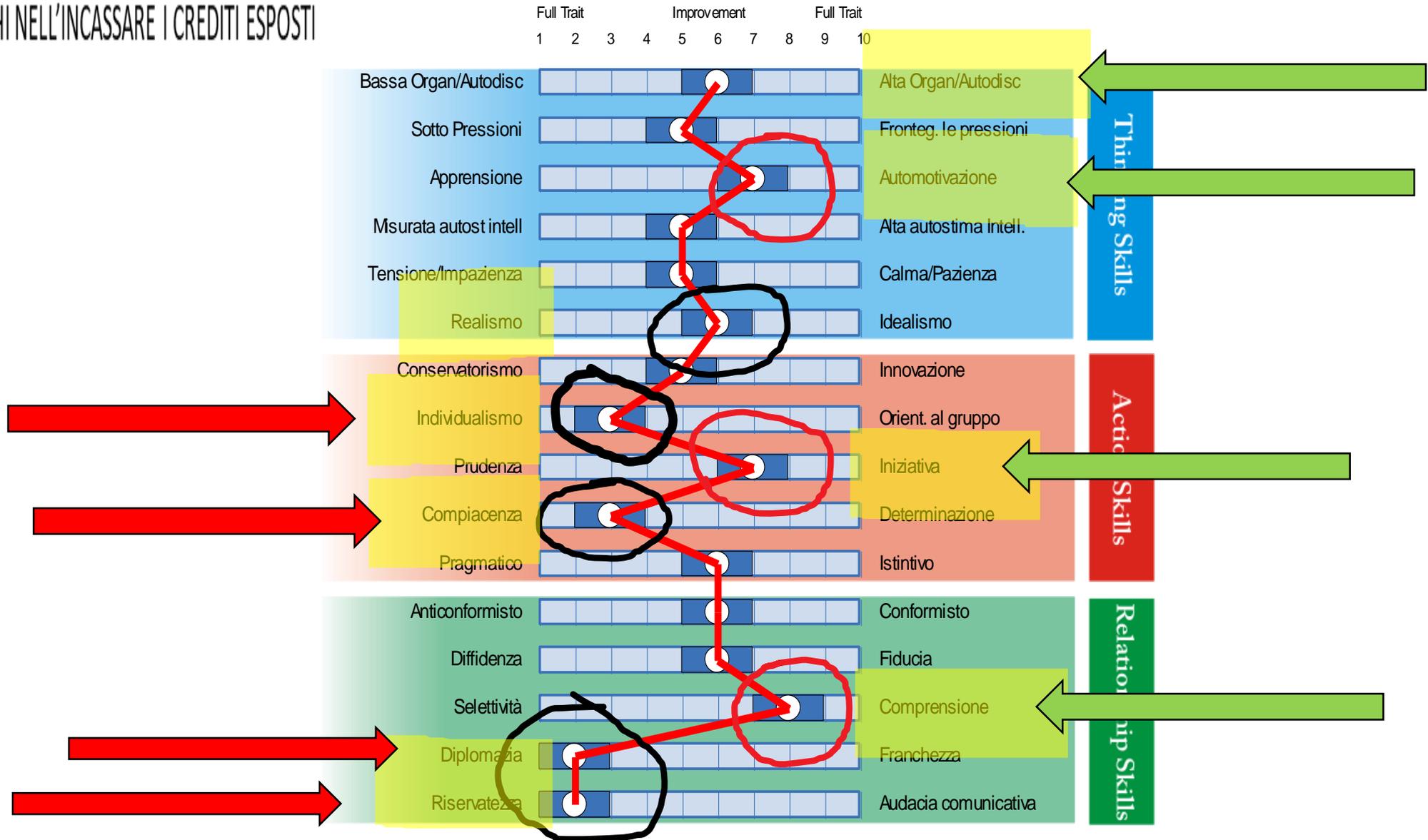
L'AREA ACCUMULA ARRETRATI CONTABILI

DIVERSI ERRORI NELLE FATTURAZIONI

TEMPI LUNGHINI NELL'INCASSARE I CREDITI ESPOSTI

SKILLS INVENTORY

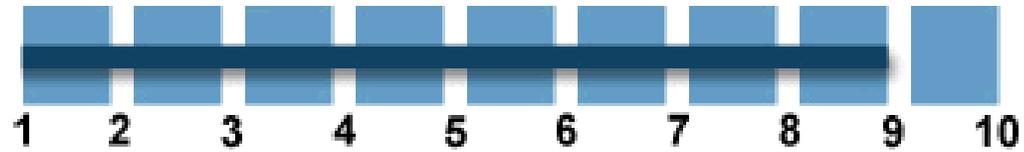
xxxxxx – RESPONSABILE AMMINISTRAZIONE



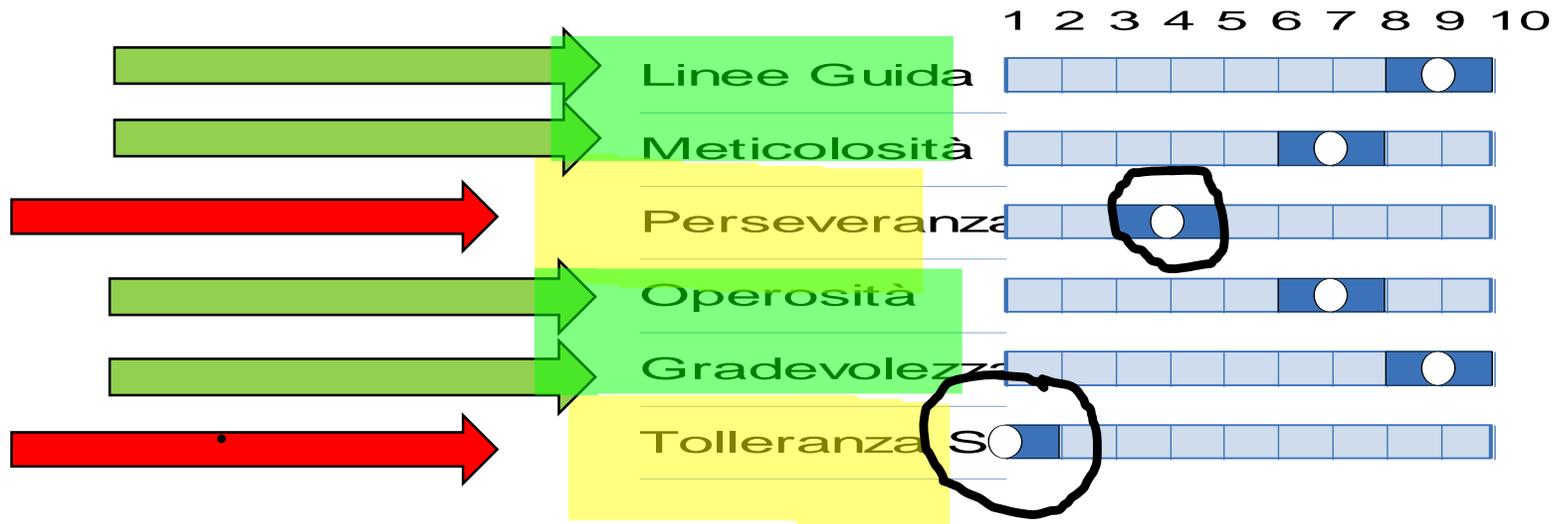
WORK ATTITUDE INVENTORY

Linee Guida

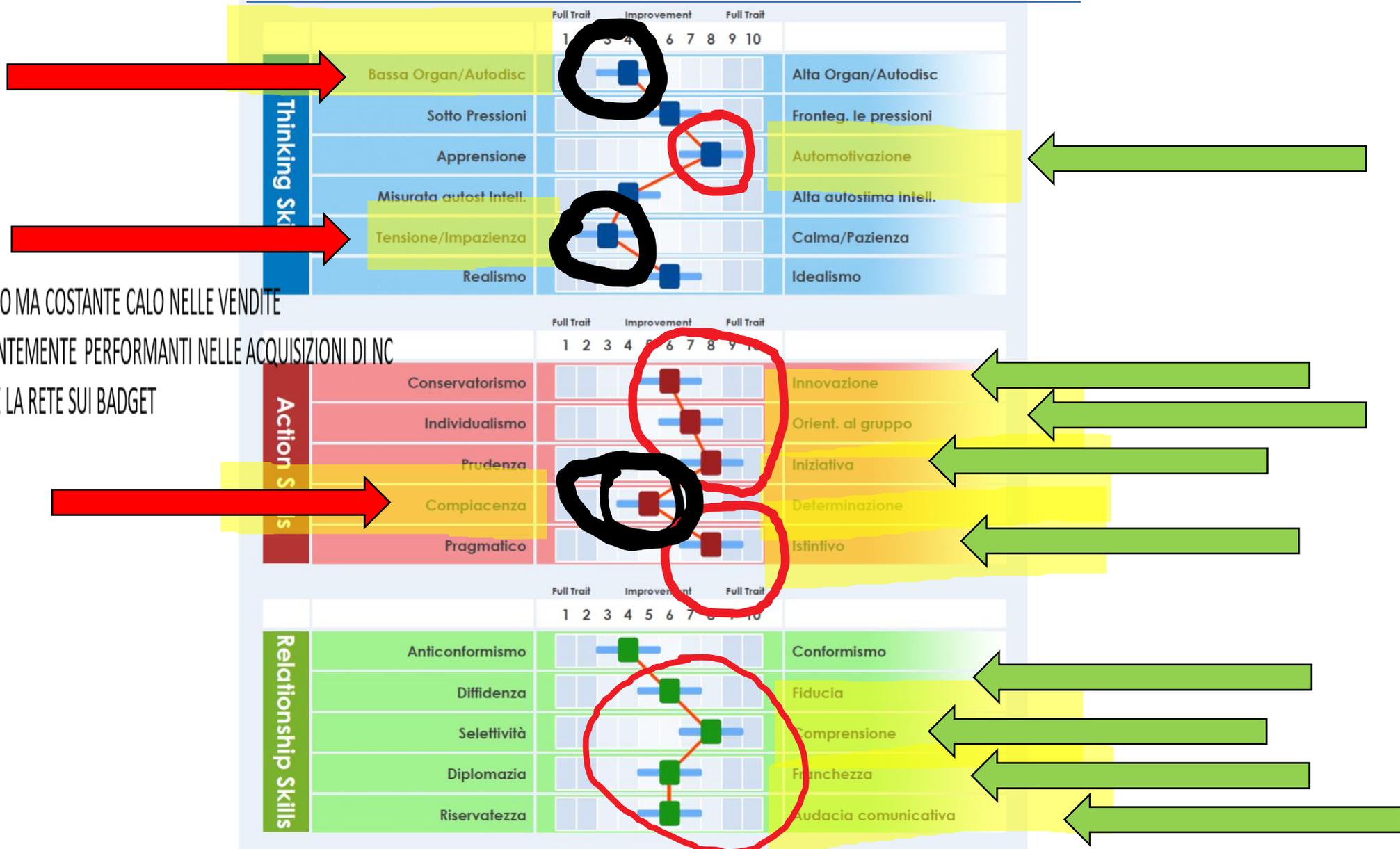
9



Scale



SKILLS INVENTORY-DIRETTORE VENDITE XXXX



L'AREA DA TRE ANNI E' IN LEGGERO MA COSTANTE CALO NELLE VENDITE
 I VENDITORI NON SONO SUFFICIENTEMENTE PERFORMANTI NELLE ACQUISIZIONI DI NC
 L'AZIENDA CONTINUA A SPINGERE LA RETE SUI BADGET

Interazione tra Stile di Leadership e Stile di Collaborazione con i superiori

STILE DI LEADERSHIP		STILE DI COLLABORAZIONE CON I SUPERIORI
DIRETTIVO	↔	RECETTIVO
DELEGANTE	↔	INDIPENDENTE
PARTECIPATIVO	↔	COLLABORATIVO
CONSULTIVO	↔	INFORMATIVO
NEGOZIALE	↔	RECIPROCO

Stile di Leadership

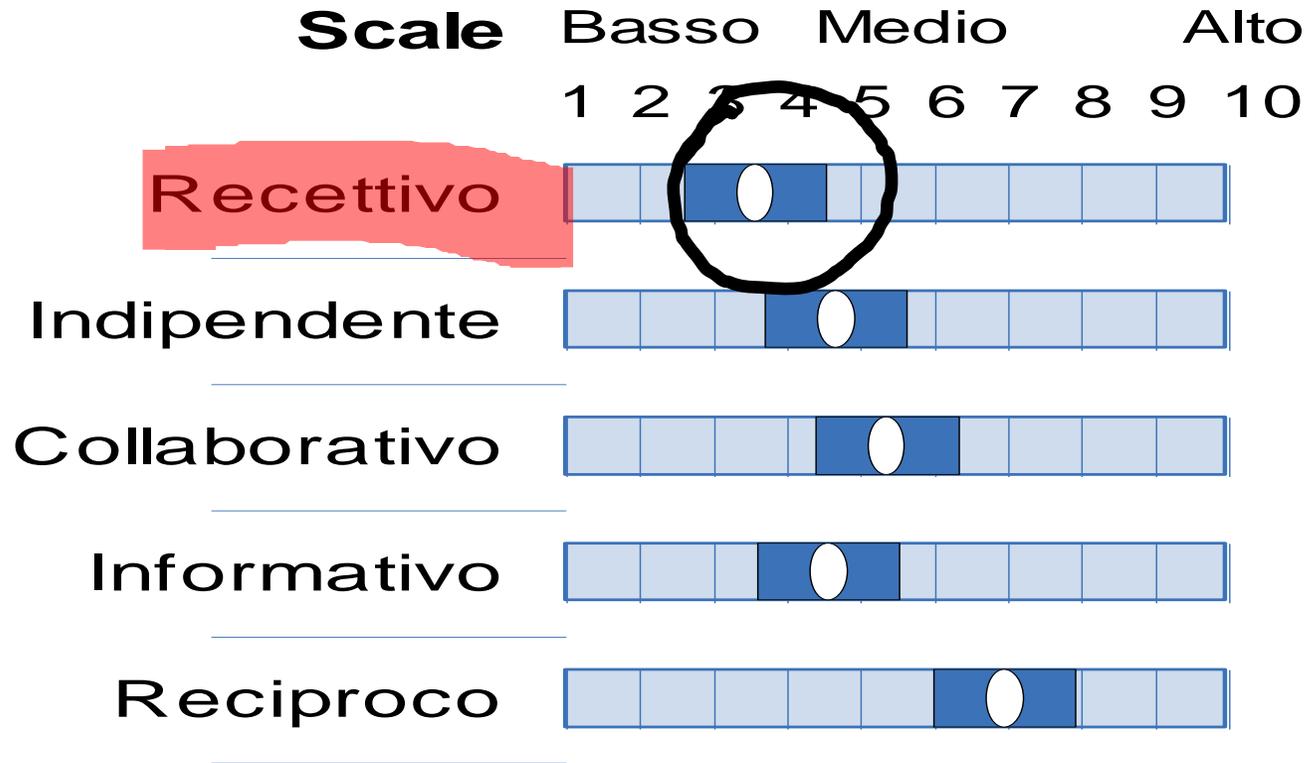
del Dir.Ven.



**cambiando il modo in cui una persona pensa e agisce
di fronte alle sfide e alle difficoltà
intercettando prima i suoi bug / *malfunzionamenti* /
e dotandola poi di altre skills / *competenze* /
che le consentano di migliorare i risultati
e conquistare nuovi obiettivi e risultati**



Stile di collaborazione con i superiori del Venditore



Interazione tra Stile di Leadership e Stile di Collaborazione con i superiori



IL COSTO DELLA NON QUALITÀ



DOVE VANNO I CNQ



EFFICIENCY

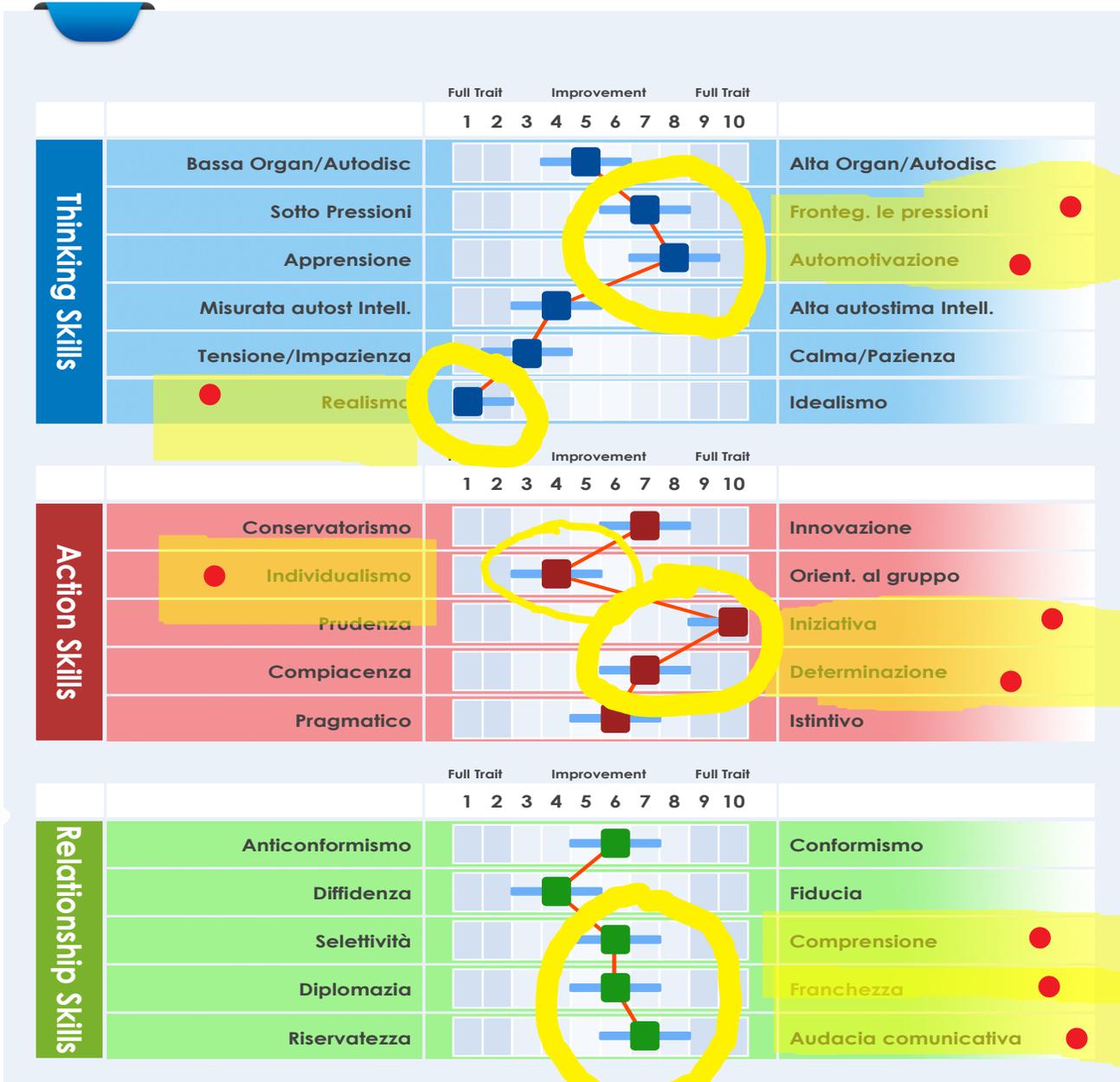


COST

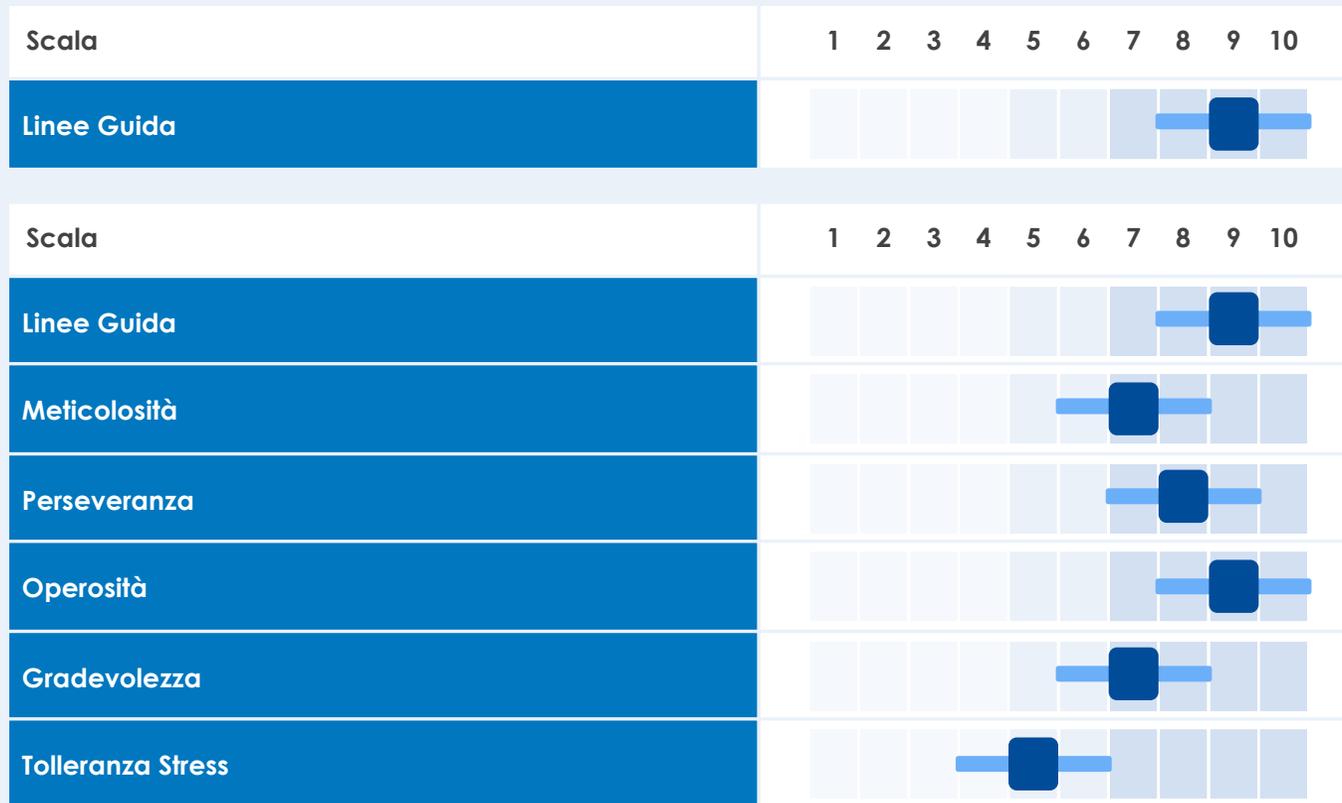


QUALITY





PROFILO GRAFICO WAI



Skills

Ruolo

**RISULTATI
EFFICIENZA E QUALITÀ**

MATCHING

HiSkill Upgrade Management®

Sistema 360 R.U.





1. GESTIONE



AFFIANCAMENTI

KPI

LEADERSHIP DINAMICA

G.T.D.

INTERAZIONE

**IL SISTEMA PIÙ
EFFICACE PER
RENDERE **INEFFICACI**
LE TECNICHE DI
GESTIONE
**È QUELLO DI NON
INTEGRARLE CON LE
ATTIVITÀ
FORMATIVE E
MOTIVAZIONALI****



**DOVE SI BLOCCA
“L’INGRANAGGIO”**

2. FORMAZIONE



FORMAZIONE SELF
EMPOWERMENT

ri-FORMAZIONE

FORMAZIONE
ATTITUDINALE

FORMAZIONE TECNICA
SPECIALISTICA

ORIENTAMENTO

**L'ALLENAMENTO
COSTANTE MIGLIORA
LE PERFORMANCE**

**E VALORE AGGIUNTO
SUL MERCATO**



3. MOTIVAZIONE



INCONTRI 1:1

INCENTIVAZIONI

MEEETING

TEAM BUILDING

Chi

CSA

Meta.



La sorgente di ogni energia
e l'origine di ogni comportamento



SECNODO UN PFROSSEORE
DLEL'UNVIESRITA' DI
CMABRDIGE, NON IMORPTA
IN CHE ORIDNE APAPAINO
LE LETETRE IN UNA PAOLRA,
L'UINCA CSOA IMMORPTATE
E' CHE LA SIMRA E L'ULIMTA
STANNO NEL PTOSO
SMARE MLOTO CNOFSUO,
MA NOONSTATNE TTUTO
SI PUO' LEGERGE SEZNA
MLOTI PRLEOBMI.

DEVI SAPERE
DOVE VUOI ARRIVARE
E DA DOVE PARTI
NON TUTTO IL PERCORSO !!

ma solo a 100° bolle
e quando bolle c'è il vapore



A 99° L'ACQUA È BELLA CALDA

Chi

CSA

Perché?



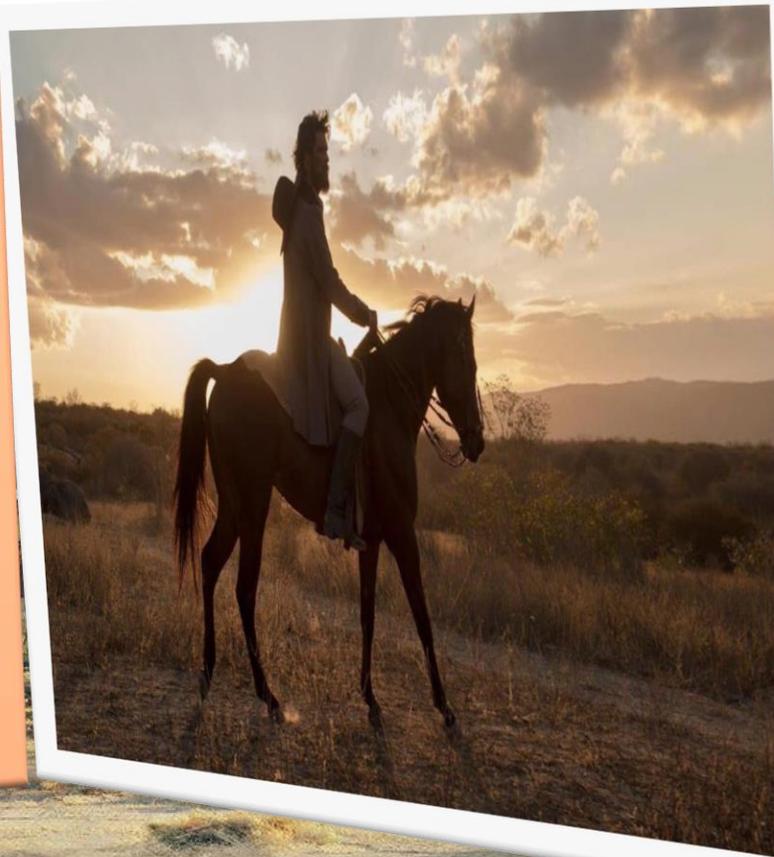
**QUANDO IL PERCHE' E' POSSENTE
SI TROVANO SEMPRE LE ENERGIE**

motivazione



**QUANDO
L'UOMO DELLE
PAROLE INCONTRA
L'UOMO DEI NUMERI
L'UOMO DELLE
PAROLE
NON È
UN UOMO MORTO...**

If you can
DREAM it,
you can do it!
WALT DISNEY



Call to action risorse umane

- **Scegli un primo nucleo di persone su cui puntare e coinvolgili nel tuo «viaggio» ; *verifica prima che abbiano i tuoi stessi valori.***
- **Fai assoluta chiarezza in merito ai tuoi principali obiettivi e quelli della tua squadra di lavoro; *poi condividili con gli interessati.***
- **Identifica almeno una cosa che – a brevissimo – farai su te stesso e su quel nucleo di persone scelte per migliorare le performance; *la squadra ha bisogno di crescere.***



Realisti Attendisti



Entusiasti Coinvolgenti



HiSkill
business upgrade

BENEFIT GRATUITI

Anche se la leadership ha assunto spesso significati diversi in diversi tempi e luoghi, è importante accettare il fatto che il ruolo del leader consiste nell'aiutare e sostenere i propri collaboratori, assicurando loro il ruolo primario di guida, di colui che traccia la strada o organizzazione.



IVL INDICE VITALITA' DEL LEADER VENGO DA TE E NE PARLIAMO SE VUOI LASCIA IL TUO NOME AL DESK

La vitalità del leader

La leadership può essere difficile da definire e significa cose diverse per persone diverse. Noi crediamo che un buon leader sia qualcuno in grado di compiere imprese straordinarie esaltando le capacità di persone tutto sommato ordinarie. Altra cosa è chi va alla ricerca di persone straordinarie per riuscire poi a compiere solo imprese ordinarie.



Crediamo che le competenze necessarie per essere un leader si acquisiscono attraverso un percorso di formazione che non si va da nessuna parte, non importa quanto sia potente il motore, serve il carburante.



HiSkill
business upgrade

Headquarters HiSkill
Via dell'Industria 31,
40138 Bologna
Tel.: +39 051 4924426
Fax: +39 051 0953722
e-mail: info@hskill.it

HiSkill Lombardia
Via Lepetit 8/10
20124 Milano (MI)
e-mail: lombardia@hskill.it

HiSkill Campania
Via G. Porzio Centro Direzionale
Napoli, Isola E/3
80143 Napoli (NA)
e-mail: unity1@hskill.it

HiSkill Marche & Abruzzo
Via Valturi, 100
62100 Piedraja (MC)
e-mail: unity4@hskill.it

HiSkill Lazio
Via Di Valle Lupara, 10
00148 Roma (RM)
e-mail: lazio@hskill.it

HiSkill Sicilia
Catania:
Via Domenico Tempio, 5N
95021 - Aci Castello (CT)
Palermo:
Via XX Settembre, 69
90141 Palermo
e-mail: unity2@hskill.it

HiSkill Emilia Romagna
Via dell'Industria, 31
40138 Bologna
e-mail: unity6@hskill.it

HiSkill Puglia
Via Umberto I, 16
70125 Trano (BA)
e-mail: unity3@hskill.it



Investa pochi minuti del suo tempo per utilizzare uno strumento in grado di valutare oggettivamente il suo attuale livello di vitalità come leader.
Disponibile a questo link: www.business testing.org

Cosa serve ai leader con una marcia in più?
Diciamoci la verità, questo periodo prolungato di crisi, recessione ed incertezza ha spento parzialmente molti leader. Sprofondati in uno stato di rassegnata attesa o di "stand by" i principali propulsori dei team, imprenditori e i loro manager, hanno una strada e trainare i loro team e ritrovati anche a corto di idee applicate. Il ruolo di questi leader "propulsori" a "spettatori".

Restare ogni tanto in pannello economico sfavorevole, i biziosi, quanto più sarà o piccoli fallimenti e "abili", generando der...

Ma un leader, quando è in uno stato di "stand by" una sorgente di energia che può resistere a una tempesta.

Una verità
E' proprio nelle circostanze irragionevoli, audace, a volte terribili, che il fallimento o la sconfitta, da parte del leader, il massimo livello di dedizione e perseveranza nell'ottenere e far ottenere gli obiettivi e le mete di gruppo. Un vero leader non devia in alcun modo di fronte alle difficoltà. Non consente che vi siano azioni, obiettivi e mete divergenti all'interno della propria organizzazione che permettano di "schivare i problemi".

È nelle situazioni difficili che emerge la stoffa del leader: SOLO IL MARE IN TEMPESTA FORGIA GRANDI CAPITANI.

È nelle situazioni difficili che l'equipaggio guarda al leader osservando quello che fa, piuttosto che ascoltando ciò che dice. E' nelle situazioni difficili che l'equipaggio decide se la guida è sicura o incerta, se saranno "travolti dalle cattive acque" o se il loro futuro è affidato in mani esperte e coraggiose.

In tempi difficili tutti i manager dovrebbero essere dedicati a comportarsi come se fossero dei semplici "burocrati". Dedicano la maggior parte del loro tempo ai bilanci di previsione, agli organigrammi, ai costi, al rispetto del...



Costruire un team
Per realizzare la visione serve costruire un team di persone entusiaste quando riescono a superare l'altro e con gli ob...



HiSkill®



HiSkill®
FOR CORPORATE

Se vuoi teniamoci in contatto
i.zuio@hiskill.it
oppure lascia il tuo nominativo al desk

Grazie!

HiSkill®
SPORT BLOG

farma BLOG
HiSkill®