



## C1 - COSTRUIRE LA LEADERSHIP: DA MANAGER A LEADER

*"Gestire, motivare e dirigere i collaboratori"*

**2 GIORNI - MODALITÀ DI PARTECIPAZIONE: PRESENZIALE A MILANO E/O VIRTUAL CLASSROOM**

*date*

*quote di partecipazione IVA esclusa*

**28 - 29 maggio 2026 | 15 - 16 ottobre 2026**

**Singola: 985 € - Multipla: 885 €**

La professione di gestore di risorse umane necessita di competenze diverse da quelle tecniche lavorative. L'autorevolezza si basa sulla coerenza e credibilità di essere una guida riconosciuta dai collaboratori sempre più individualisti e difficili da motivare. Far crescere e sviluppare le risorse che l'azienda affida ai propri responsabili è possibile solo con lo sviluppo di tecniche precise per analizzare i propri collaboratori e intervenire su di loro con la motivazione, i colloqui individuali, il coaching e l'affiancamento senza dimenticare la delega. Il lavoro di un responsabile è "far fare" ai propri collaboratori piuttosto che sostituirsi ad essi, fare l'allenatore non vuol dire essere in campo ma far parte comunque della squadra.

### A CHI È RIVOLTO

- Dirigenti, Manager con esperienza
- Responsabili di nuova nomina
- Responsabili di team, reparti, forze commerciali
- Responsabili in generale della gestione delle risorse umane

### APPRENDERETE A...

- Approfondire il livello di consapevolezza del proprio ruolo
- Utilizzare la leadership situazionale
- Accrescere il livello di responsabilità dei propri collaboratori
- Motivare diversamente il singolo e il gruppo
- Favorire l'impegno e la responsabilizzazione dei singoli
- Delegare
- Affiancare e formare i collaboratori
- Saper dare obiettivi e verificare il feed-back e i risultati

### ESERCITAZIONI, PROGETTI E CASE STUDIES

- Autodiagnosi sulla propria leadership
- Valutazione del livello del proprio team
- I buoni e cattivi maestri
- Come motivare un team
- Colloqui individuali
- Ai partecipanti verrà richiesto di preparare in via sintetica e presentare un caso personale in cui hanno manifestato la propria leadership, esaminando comportamenti agiti, strumenti e risultati ottenuti

### I PLUS:

Il corso ha un approccio estremamente pratico e concreto: verrà dato ampio spazio alla discussione di casi reali e di problematiche dei partecipanti  
Gli strumenti analitici presentati sono di applicabilità immediata



# C1 - COSTRUIRE LA LEADERSHIP: DA MANAGER A LEADER

## PROGRAMMA

### People Strategy e Total Rewards in azienda (sistema premiante)

- Essere Responsabili nel sistema aziendale di gestione delle persone
- 2014-2015: Evoluzione del contratto psicologico Azienda-Collaboratore
- Tipologie di People Strategy: i pro e i contro
- Concetto di Total Rewards (sistema premiante globale)
- Quattro aree connesse: individuale, transazionale, collettiva e relazionale

### Definizione di leadership e di responsabile odierno

- Differenze tra manager e leader
- Le capacità necessarie e le dimensioni del ruolo
- Differenze tra capo "vecchio stile" e leader

### Il processo di gestione delle risorse umane

- La nostra esperienza: "I buoni e cattivi maestri"
- I motori del processo di leadership
- Aver cura dei singoli e della squadra

### Il modello della leadership situazionale

- Fare la diagnosi dei propri collaboratori
- Quattro stili diversi per situazioni diverse
- La classificazione del proprio team e il piano di addestramento

### L'analisi dei bisogni e della motivazione del collaboratore

- Per motivare bisogna essere motivati
- I motivi di soddisfazione lavorativa
- Da Maslow a Herzberg

### La gestione dei colloqui individuali come momento formativo

- Distinguere tra colloqui formativi e di assegnazione compiti
- La preparazione del colloquio
- Colloquio di valutazione e motivazione
- Colloquio di biasimo e lode

### Il valore del feedback

- Un sistema di reciproca influenza
- I rischi dell'improvvisazione
- Il valore di "restituire" l'impegno al collaboratore
- Simulazione di un colloquio di feedback
- Come dare feedback per agevolare il cambiamento

### Creare fiducia e motivare il gruppo di collaboratori

- Come motivare un team
- Coinvolgere e comunicare a un gruppo
- Cosa fare e cosa evitare

### Gestire il cambiamento e la crescita degli individui

- Utilizzare la delega
- Le tecniche di affiancamento e crescita
- Il coaching e lo sviluppo del collaboratore
- Sviluppare un piano di coaching