

## IMPRENDITORIA (Seconda parte)

### Diapositiva 1

#### 2. L'imprenditore come leader

### Diapositiva 2

#### 2.1. Profilo di buoni leader

### Diapositiva 3

#### Leader efficienti (1)

Secondo la ricerca di McKinsey sulla leadership efficace, è possibile creare un elenco delle venti qualità più importanti che definiscono leader efficaci:

- Capacità di supportare gli altri
- Capacità di impostare sfide e responsabilizzare per il cambiamento
- Capacità di spiegare e chiarire i criteri del bonus e fissare obiettivi
- Capacità di comunicare in modo eccitante e motivante con gli altri
- Migliora lo sviluppo personale e professionale degli altri

### Diapositiva 4

#### Leader efficienti (2)

- Capacità di sviluppare e condividere la tua visione, trasformandola in obiettivi
- Capacità di trasmettere chiaramente le tue idee
- Supportare e promuovere la cooperazione tra diversi gruppi di lavoro
- Riconoscimenti e lodi da parte di terzi

### Diapositiva 5

#### Leader efficienti (3)

- Capacità di mantenere il team concentrato sui compiti
- Buona qualità e capacità decisionale consapevole
- Capacità di motivazione

### Diapositiva 6

#### Leader efficienti (4)

- Capacità di trasmettere osservazioni rilevanti e critiche costruttive
- Operare con una forte attenzione ai risultati
- Motivazione e capacità di superamento dopo i fallimenti
- Mantenere la coerenza in situazioni in cui vi è un'elevata incertezza
- Fai un esempio
- Alla ricerca di prospettive diverse
- Risoluzione efficace dei problemi

### Diapositiva 7

## 2.2. Maturità emotiva

### Diapositiva 8

Gli imprenditori più efficienti ed efficaci sono emotivamente più maturi.

La maturità emotiva si manifesta con le seguenti abilità:

1. Capacità di esprimere i propri sentimenti entro i limiti delle norme sociali. Le persone emotivamente più mature comunicano il loro stato emotivo. Coloro che sono emotivamente più immaturi, reprimono i loro sentimenti e finiscono per manifestarli con un certo ritardo, il che fa sì che finiscano per avere comportamenti ingiusti, condizionati da problemi passati. Inoltre, anche la capacità di dosare le tue emozioni è un fattore estremamente importante.

### Diapositiva 9

Ci sono diverse manifestazioni di immaturità emotiva negli uffici, come ad esempio:

- Uscire da una sala riunioni "in segno di protesta"
- Pubblicazione di dichiarazioni offensive su Internet (il cosiddetto "odio")
- Offendere altri dipendenti e / o entrare in conflitto per qualsiasi motivo

### Diapositiva 10

2. La capacità di sentirsi frustrati e accettare i propri limiti. Questa caratteristica è strettamente correlata alla capacità personale di affrontare i fallimenti. Le persone creative che non sono emotivamente mature, tendono a trovare più difficile raggiungere il successo. Le persone emotivamente immature tendono ad essere più offese, spesso arroganti, come evitare saluti educati, più "fumanti", ecc.

### Diapositiva 11

Le persone emotivamente immature hanno anche l'abitudine di usare strategie per attirare l'attenzione degli altri su di sé, come ad esempio:

- Svolgono il ruolo di "vittima" e incoraggiano coloro che li circondano ad aiutare, cioè ad accettare il ruolo di "salvatore". Manipolare le persone che vogliono aiutare una persona apparentemente ferita, crea anche la figura del "torturatore". Ed è così che viene creato il cosiddetto "triangolo drammatico". I "giocatori" immaturi ed emotivi sono, quindi, in un triangolo drammatico.

### Diapositiva 12

3. La capacità di controllare i sentimenti attraverso il riferimento a valori interni. Una misura della stabilità emotiva è il modo in cui conduciamo le nostre vite sulla base di standard interni. Immagina di attraversare un piccolo paese alle 2 del mattino alla velocità di 140 km / h, perché sei sicuro che nessuno passerà per strada a quest'ora. Rifiuteresti un CV di una persona di talento, in un processo di reclutamento, solo per dare la priorità a qualcuno che conosci?

### Diapositiva 13

## 2.3. Energia e concentrazione

#### Diapositiva 14

Cosa ci vuole per avere successo nella vita?

Molti di noi si chiedono perché alcuni non hanno quasi nulla quando si tratta di successo, mentre altri hanno successo.

Si scopre che il talento e persino la perseveranza non sono sempre sufficienti. E dobbiamo prestare attenzione anche a due aspetti:

1. Energia
2. Messa a fuoco

#### Diapositiva 15

Come gestire l'energia e la concentrazione? (1)

Diverse osservazioni sono state fatte ai manager al fine di valutare le loro prestazioni nelle attività che svolgono. I risultati mostrano che i più importanti per raggiungere i tuoi obiettivi sono:

- Concentrati sul lavoro e sull'energia dedicata a questo

La ricerca mostra che circa il 90% dei manager spreca il proprio tempo in modi diversi e solo il 10% lo usa correttamente.

#### Diapositiva 16

Come gestire l'energia e la concentrazione? (Due)

Circa il 30% dei manager soffre sia di bassa energia che di mancanza di concentrazione.

Tuttavia, svolgono regolarmente i loro compiti: partecipano alle riunioni, ai contatti con i dipendenti, ma mancano di iniziativa e di pensiero strategico.

Spesso sembra che il manager sia paralizzato dall'enorme mole di lavoro che deve affrontare e finisce per non fare nulla. Con l'avvicinarsi del termine di attuazione, si finisce per occuparsi sempre di più di progetti secondari.

#### Diapositiva 17

Come gestire l'energia e la concentrazione? (3)

- Circa il 20% dei manager rientra nella categoria "opt-out". Sebbene siano concentrati su un compito, non hanno l'energia per farlo. Il suo pensiero è convincersi che il problema non esiste.
- Quelli con deficit nella capacità di concentrarsi sui compiti sono il gruppo di manager più numeroso (circa il 40%). Sono persone con buone intenzioni, piene di energia e pronte ad agire. Sentono un bisogno costante di fare qualcosa, qualsiasi cosa, e quindi sono pericolosi. Le loro azioni sono caotiche e spesso dannose. I manager distratti non hanno tempo per riflettere. Quando sanno che hanno bisogno di fare qualcosa, non pensano esattamente a cosa dovrebbero effettivamente fare. Spesso finiscono per prendere decisioni schematiche perché non c'è tempo per riflettere.

#### Diapositiva 18

Come gestire l'energia e la concentrazione? (4)

Circa il 10% di tutti i manager può essere classificato come efficace. Questi raggiungono obiettivi a lungo termine e sono più consapevoli dei propri punti di forza e di debolezza rispetto ad altri.

Questo gruppo di persone, ha un'elevata forza di volontà, definisce obiettivi e strategie per raggiungerli. Tali manager a volte si assumono la responsabilità nelle proprie mani: "se nessuno è responsabile, ci penso io".

Diapositiva 19

La creatività dell'imprenditore

Diapositiva 20

La creatività è misurata da quattro caratteristiche fondamentali: fluidità, flessibilità, originalità e diligenza. Insieme, queste quattro caratteristiche determinano se un imprenditore è creativo o meno.

Diapositiva 21

Fluidità

È facile quando si tratta di creare idee, come ad esempio:

- Fornisci quante più parole possibili che iniziano con la lettera "L"
- Crea quante più soluzioni possibili ai problemi
- Fornisci quante più parole possibili associate alla parola "pecora"

Diapositiva 22

Flessibilità

Disponibilità a cambiare il senso del pensiero. L'indicatore operativo di questa capacità può essere la diversità delle idee, cioè il numero di categorie in cui può essere classificata.

Diapositiva 23

Originalità ed elaborazione

Capacità di produrre reazioni insolite e uniche (il criterio più semplice di originalità è un indice di frequenza meccanico di facile utilizzo: un'idea è considerata originale se compare un certo numero di persone che sono state testate (ad esempio, 5% o 1%, o anche una persona).

La quantità di lavoro impiegata nell'espressione dell'idea, ad esempio, il numero di parole dedicate o il numero di dettagli utilizzati nella sua descrizione.

Diapositiva 24

Atteggiamenti favorevoli alla creatività

- Fiducia in se stessi
- Persistenza per raggiungere gli obiettivi definiti
- Tolleranza delle contraddizioni e delle inesattezze formali e facilità, allo stesso tempo, nel concentrarsi sulle soluzioni ai propri problemi, sebbene ci siano spesso opinioni negative
- Convinzione sulla possibilità di successo nell'attuazione delle strategie

- Fiducia nell'efficacia del proprio apprendimento
- Concentrati sul raggiungimento degli obiettivi di apprendimento

Diapositiva 25

Modello SCIARPA

Diapositiva 26

Stato ("Stato")

- Proviamo disagio nelle relazioni con gli altri fino a quando non determiniamo il loro stato
- La sensazione di uno status più elevato è una minaccia per noi
- Come si sentono i colleghi se il capo dimostra costantemente il suo status superiore?

Come si sentono i dipendenti quando l'imprenditore li valuta?

Diapositiva 27

Certezza

- Maggiore è la capacità di "predire il futuro", maggiore è la sensazione di ricompensa
- Più bassa è questa capacità, maggiore è la sensazione di minaccia
- Di norma, viene fatto uno sforzo per ridurre l'ambiguità e aumentare la fiducia

Stai cercando di ridurre il livello di incertezza nella tua azienda?

Diapositiva 28

Autonomia ("Autonomia")

- Differisce dalla certezza, poiché la certezza è la capacità di "predire il futuro", mentre l'autonomia è la capacità di controllarlo

Stai cercando di dare ai dipendenti un senso di controllo?

Diapositiva 29

Relazioni ("Relazioni" - relazioni di gruppo: "nostre" vs "estranei")

- La ricerca sul cervello mostra che quando pensiamo a qualcuno nella nostra "area di comfort", l'area del cervello funzionante è la stessa di quando pensiamo a noi stessi
- L'analisi se una persona condivide la nostra stessa opinione è molto importante per il processo decisionale
- Trattiamo tutti come potenziali nemici prima di cambiare idea
- Quando crei un'idea in un gruppo, tutti hanno obiettivi comuni, i membri inizieranno a vedere la tua idea come la propria idea

Cerchi di sostituire "estranei" con "nostri"?

Diapositiva 30

Equità

- Uno scambio equo sarà sempre gratificante

- Un cambiamento che non è giusto sarà sempre una minaccia

Stai cercando di trovare soluzioni vantaggiose per tutti?