

FORMAZIONE DEL MIDDLE MANAGEMENT E NUOVE SFIDE ORGANIZZATIVE

ESTE - Aiutare le persone a coltivare propri talenti
Roma, 7 Marzo 2018

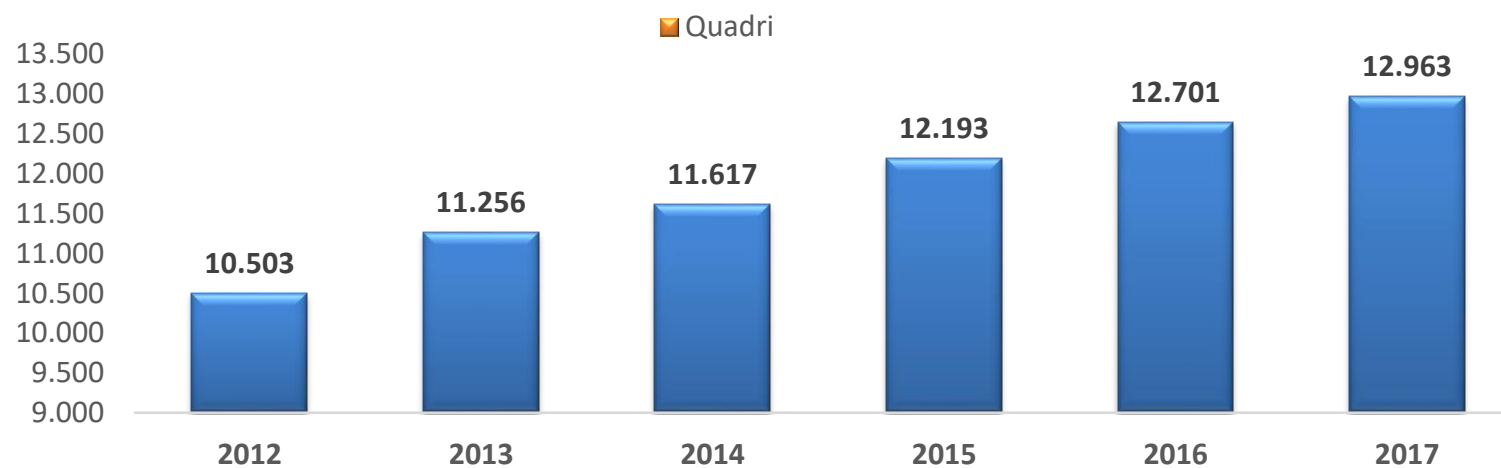
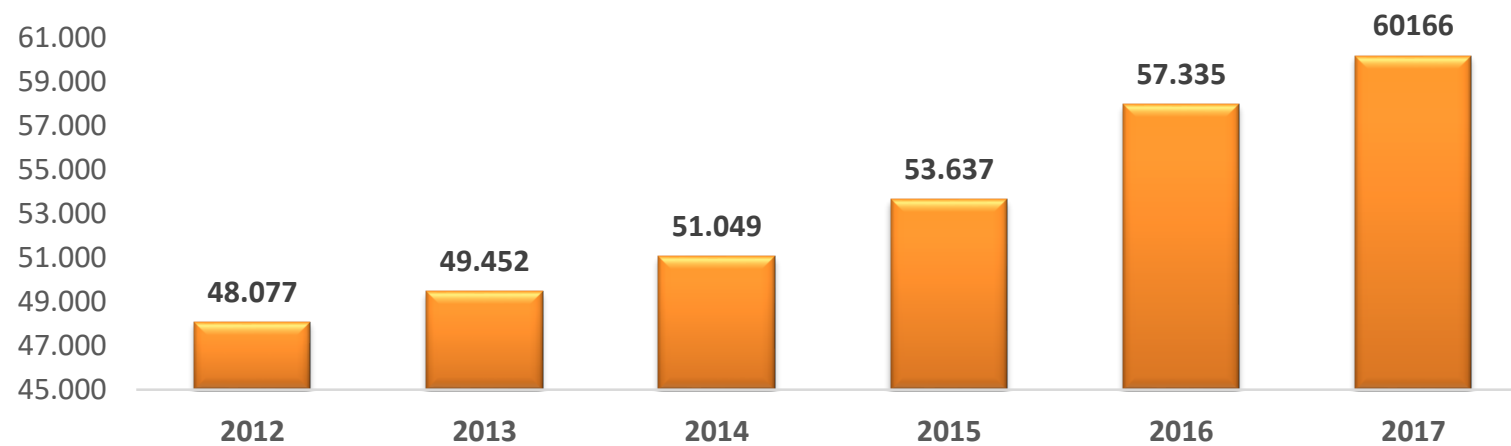
Roberto Savini Zangrandi
Direttore



LA MISSION DI QUADRIFOR

- **FAR CRESCERE LA COMPETITIVITA' DELLE IMPRESE DEL TERZIARIO SVILUPPANDO LE CONOSCENZE E LE COMPETENZE DEL MIDDLE MANAGEMENT**
- **CONTRIBUIRE A FAR CRESCERE LA CULTURA MANAGERIALE DEL TERZIARIO**

QUADRI E AZIENDE ISCRITTE



LE ATTIVITA' FORMATIVE

CATALOGO CORSI



Trova i Corsi



SCARICA IL CATALOGO IN PDF



PROGETTI FORMATIVI



Iniziative formative a misura di impresa, a carattere aziendale ed interaziendale, per accompagnare i processi di crescita delle Imprese iscritte



E-LEARNING

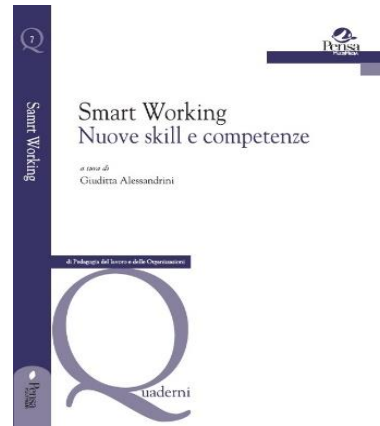
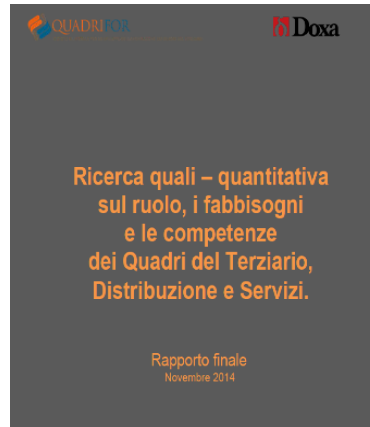


Scopri i percorsi formativi E-learning per i Quadri iscritti e sviluppa le tue competenze manageriali in piena autonomia

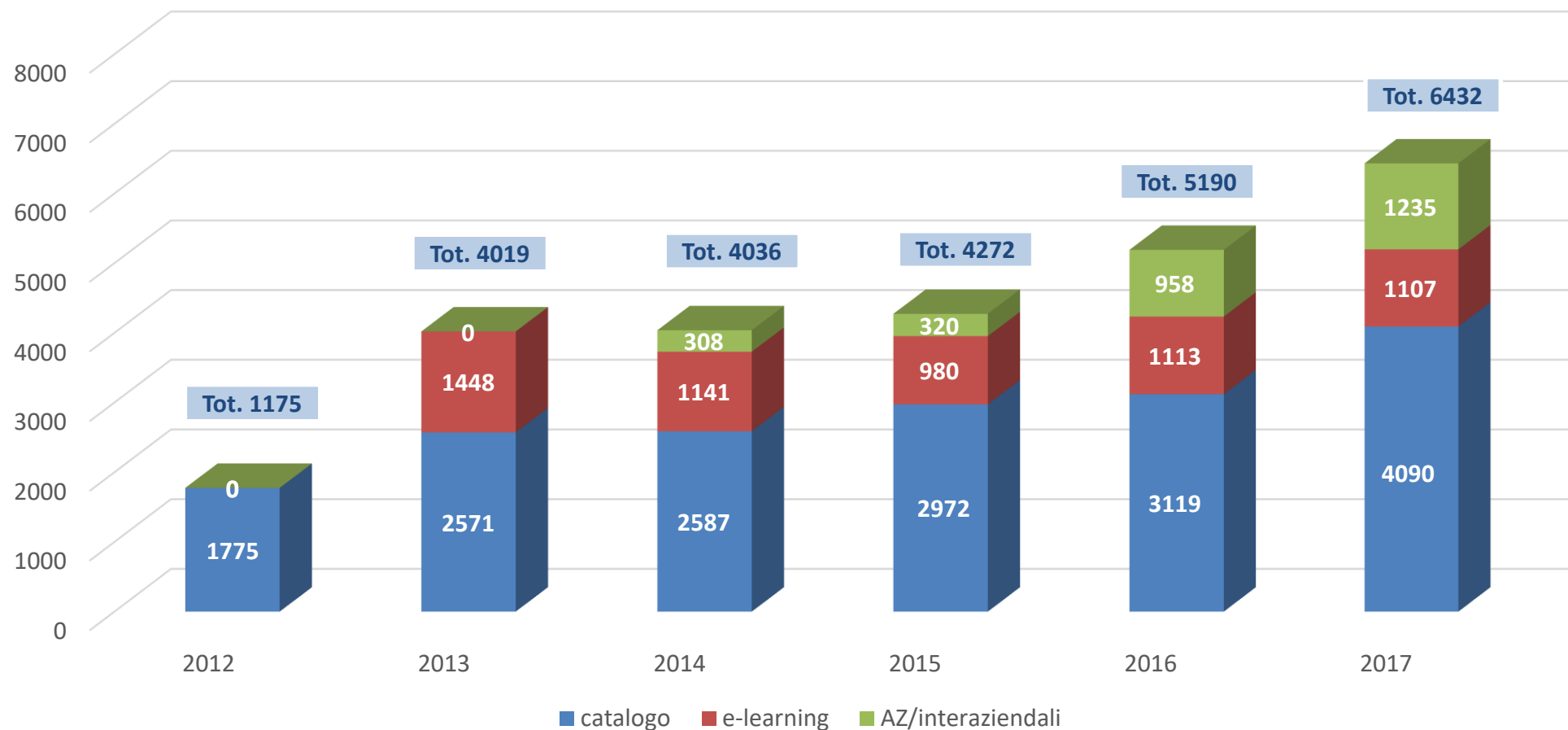


EVENTI FORMATIVI

LE ATTIVITA' DI RICERCA



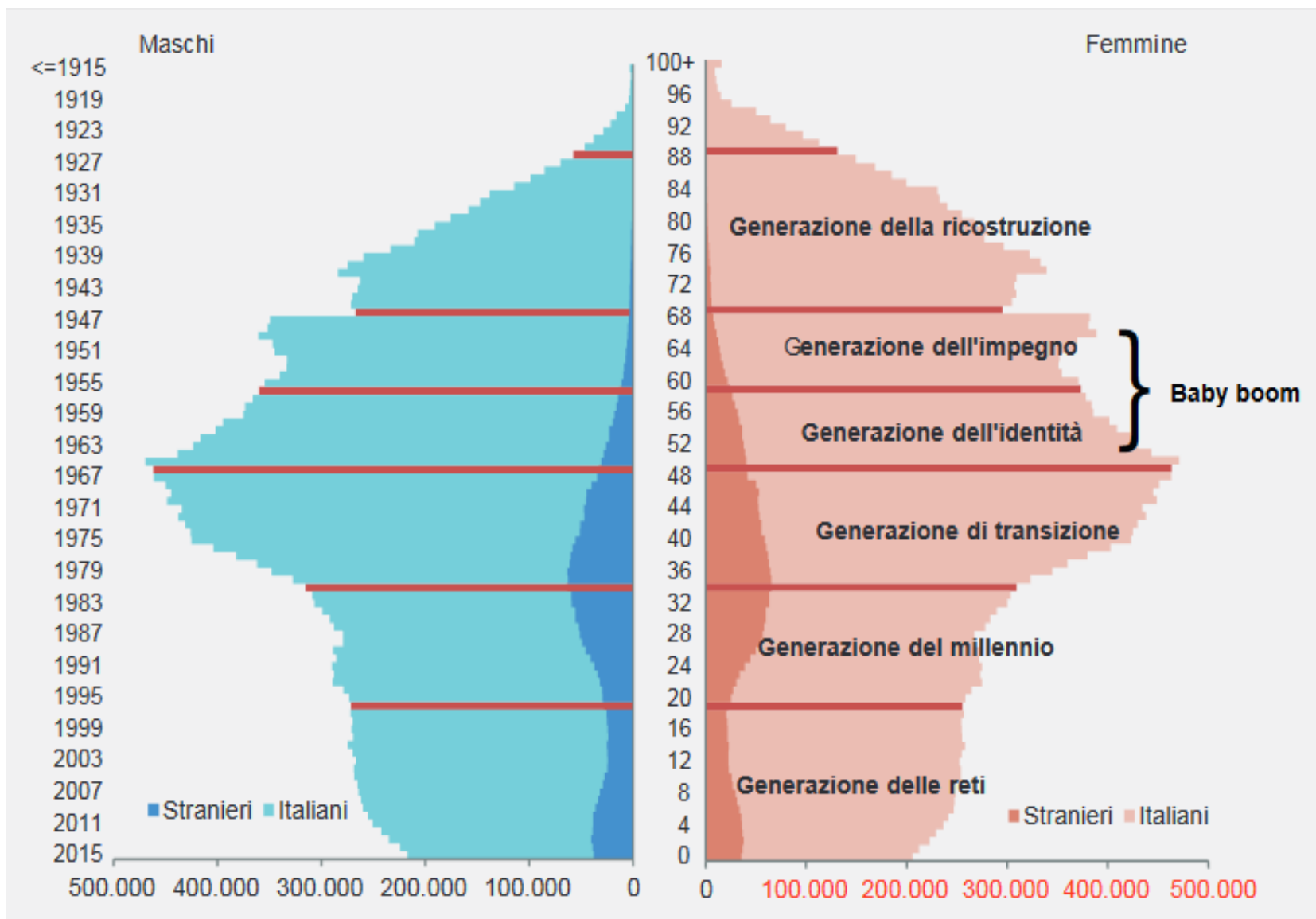
I QUADRI FORMATI



Quadri e Dirigenti nel periodo 2009-2016

	2009	2013	2016	Var. % 2009/2016	Var. % 2013/2016
QUADRI	1.199.000	1.166.000	1.177.000	-1,9	0,9
Dirigenti	466.000	407.000	401.000	-16,2	-1,5
<i>Quadri + Dirigenti</i>	<i>1.665.000</i>	<i>1.573.000</i>	<i>1.578.000</i>	<i>-5,5</i>	<i>0,3</i>
Impiegati	7.319.000	7.161.000	7.519.000	2,7	4,8
Operai, apprendisti, lavoratori a domicilio	8.293.000	8.144.000	8.213.000	-1,0	0,8
<i>Totale lavoratori dipendenti</i>	<i>17.277.000</i>	<i>16.878.000</i>	<i>17.310.000</i>	<i>0,2</i>	<i>2,5</i>

Fonte: Elaborazione Quadrifor dati Istat - lavoratori dipendenti di imprese private e pubbliche -



GENERAZIONI A CONFRONTO IN ITALIA:

Per la prima volta 5 generazioni contemporaneamente nel mercato del lavoro

Dati Istat 2016, popolazione italiana e straniera residente al 1 gennaio 2015, v.a.

LE COMPETENZE MANAGERIALI PRIORITARIE SECONDO **LE IMPRESE** **E I QUADRI** DEL TERZIARIO

Competenze per
innovare

Consapevolezza dei
propri punti di
forza e di
miglioramento

Sviluppare la
motivazione dei
collaboratori

Competenze di
change
management

Uso di strumenti di
analisi dati per
prendere decisioni
(BIG DATA)

Organizzare e
coordinare
collaboratori

RESILIENZA:
saper far fronte
ad insuccessi o
difficoltà

Saper valorizzare
il talento dei
nativi digitali

BREVI CONSIDERAZIONI

- ❑ La velocità impressa al cambiamento, principalmente dalle continue innovazioni tecnologiche, genera *insicurezza e senso di inadeguatezza nel middle management*, con una conseguente domanda di nuova comprensione e definizione del ruolo (dove mi colloco nell'organizzazione, con quali competenze e perché).
- ❑ La maggiore responsabilizzazione dei middle manager, unita al senso di inadeguatezza genera una esigenza/richiesta di *sviluppo della rete di relazioni* che incrementa la complessità di agire il proprio ruolo e rende *le soft skill centrali*.
- ❑ La rete di relazioni deve essere sia interna che esterna all'impresa: quella *esterna si amplia* a dismisura *per effetto del web*.
- ❑ La *motivazione* delle persone nasce sempre di più dalla capacità di dare un *senso al lavoro proprio ed altrui*.
- ❑ Le competenze tecniche diventano un *bene* sempre più *reperibile sul mercato*.
- ❑ Diviene centrale la consapevolezza di *cosa devo apprendere e disapprendere*.
- ❑ Il riferimento alle «migliori pratiche», al «Roi» ed alle «esperienze passate» diventa *un ostacolo all'innovazione ed alla creatività*.



GRAZIE!

www.quadrifor.it

