



TRAINING

MENTORING MANAGERIALE

IL CONFRONTO COME LEVA PER CRESCERE



Un percorso di mentoring manageriale è un'opportunità per:

- **Entrare in contatto** con realtà diverse dalle proprie
- **Mettersi a confronto** con professionisti di grande esperienza con l'obiettivo di sviluppare nuove consapevolezze e competenze
- **Interagire** con chi ha esperienze diverse dalle proprie, capire ed analizzare business differenti, permette infatti di aprire nuove prospettive nel modo di vedere il proprio contesto lavorativo, e di accrescere sia le competenze tecniche che trasversali.

L'approccio

Il nostro obiettivo principale è definire i mentori e costruire il percorso di mentoring sulle reali necessità dell'azienda. È nostra cura garantire che i mentori siano adeguati rispetto alle esigenze tecniche, culturali e umani dell'organizzazione.

Per questo motivo vengono svolte due fasi preliminari alla fase di mentoring vera e propria:

- nella prima viene definita la Vision Manageriale che ogni azienda possiede e che è unica.
- la seconda fase prevede un assessment con Labor Play che, attraverso una serie di prove proposte sotto forma di giochi, permette di avere un'osservazione oggettiva delle competenze tecniche e trasversali dei manager che saranno coinvolti nel mentoring.

Sulla base di queste informazioni si definiscono i mentori e si pianificano gli incontri.



Obiettivi

- Definire in maniera oggettiva e univoca le caratteristiche che il manager deve acquisire
- Effettuare la mappatura del portfolio di competenze tecniche e trasversali del manager
- Favorire l'acquisizione da parte dei manager di nuove visioni della realtà che permettano di avere una maggiore consapevolezza di scenari e situazioni diverse da quelle che di solito si trovano ad affrontare
- Favorire l'acquisizione di competenze tecniche e trasversali che portino il manager a modificare e migliorare l'approccio manageriale.

Metodologia operativa

- Prima fase - 2 o 3 incontri con la proprietà e i principali Stakeholder per definire la Vision Manageriale
- Seconda fase - 1 o 2 giorni di assessment
- Terza fase - Il mentoring è composto da 8 incontri della durata di circa 2 ore. Ogni incontro ha una cadenza mensile tranne il secondo che viene fatto a distanza di due settimane dal primo. Durante tutto il periodo di mentoring, il manager può e deve contattare il suo mentore a cadenza regolare per confrontarsi.

Target

- Manager in carica o impiegati di alto livello

Durata

- 8 incontri di due ore circa per un totale di 16 ore in un arco temporale di circa 6 mesi

Modalità

- Il primo e l'ultimo incontro devono avvenire vis-a-vis. Gli incontri intermedi possono essere fatti in videoconferenza (Skype, gotomeeting, webinar ecc.)

Mentoring Manageriale: VANTAGGI

PER L'HR:

- Formalizzare una vision manageriale che rappresenta un punto di partenza anche per strutturare processi di selezione di performance management e per le fasi di selezione
- Lavorare sulla cultura manageriale in azienda
- Costruire un portfolio di competenze aziendali

PER L'AZIENDA

- Accresce la capacità manageriale di affrontare situazioni nuove e di risolvere problemi mai affrontati precedentemente, senza assumere personale esterno
- Migliora la motivazione dei propri manager
- Crea una visione manageriale chiara e condivisa
- Ha una maggiore consapevolezza delle caratteristiche, delle aree di forza e quelle di miglioramento dei propri manager

PER I PARTECIPANTI

- Crescita professionale intensa e personalizzata che nasce dalla possibilità di potersi confrontare con grandi manager con percorsi diversi dal proprio
- Crescita delle competenze tecniche e trasversali
- Miglioramento della consapevolezza personale e professionale



CESOP HR CONSULTING COMPANY
VIA SAN FELICE 13, BOLOGNA
CORSO GARIBALDI 24, MILANO

AREA TRAINING
ANNA ELISA TANCREDI
E.TANCREDI@CESOP.IT

WWW.CESOP.IT

