**Scheda formativa:**

 **Far sì che le cose accadano 2: Atteggiamento intraprendente, gestione dei conflitti e dei cambiamenti all’interno delle PMI**

|  |  |
| --- | --- |
| **Parole chiave****(meta tag)** | Sviluppo organizzativo, Attitudine, Gestione del cambiamento, Gestione dei conflitti, Intrapreneurship, Modello del cambiamento di Kotter |
| **Lingua** | Italiano |
| **Obiettivi / Risultati di apprendimento** | Alla fine del modulo, sarai in grado di:* Essere consapevoli di ciò che si intende per atteggiamento intraprendente e dei suoi 4 principi
* Capire quanto sia importante la gestione del cambiamento e come implementarlo nel tuo business
* Capire cos'è la gestione dei conflitti e cosa puoi fare se un conflitto sorge nella tua azienda
 |
| **Livello EQF** | Livello 4 |
| **Descrizione** | Il modulo “Fare sì che le cose accadano 2: Atteggiamento intraprendente, gestione dei conflitti e del cambiamento all'interno delle PMI” risponde alla domanda su cosa possono fare le aziende per promuovere il comportamento intraprendente da parte dei loro dipendenti.Da un lato si riferisce alla prospettiva dell'individuo e alla personalità e all'intrapreneur in quanto svolge un ruolo significativo nell'intenzione di diventare un imprenditore e anche nel successo imprenditoriale.D'altra parte, fornisce una panoramica sul tema del cambiamento e della gestione dei conflitti in quanto tali argomenti si riferiscono anche al comportamento intraprendente.Il modulo di formazione è costituito da 3 unità che coprono un argomento specifico sopra menzionato. |
| **Contenuti disposti su 3 livelli** | 1. **Atteggiamento intraprendente**
	1. Definizione
	2. I 4 principi dell'atteggiamento intraprendente: relazione con l'organizzazione, soddisfazione, motivazione e intenzione
2. **Gestione del cambiamento**
	1. Definizione
	2. Modelli di gestione del cambiamento
	3. Implementare il cambiamento nella tua azienda
3. **Gestione dei conflitti**
	1. Definizione
	2. Il modello di Harvard
	3. Esercizio
 |
| **Glossario** **(5 termini)** | **Personalità**Il concetto di personalità contiene motivazioni stabili, atteggiamenti e l'orientamento delle esperienze e delle azioni degli individui; quindi, ha un'influenza sia sull'imprenditorialità che sull'intrapreneurship.**Atteggiamento intraprendente**La leadership intraprendente si basa sull'ignoto. Sono necessarie informazioni dettagliate per prendere decisioni in modo che i rischi possano essere ridotti al minimo. Ciò è a condizione che le risorse necessarie siano concesse dalla società. È necessario che un intrapreneur assuma rischi calcolabili, sperimentare, utilizzare le conoscenze esistenti e ottenere il massimo dalle risorse disponibili. Le decisioni vengono sempre regolate man mano che arrivano nuove informazioni. I 4 principi dell'atteggiamento intraprendente consistono nel rapporto con l'organizzazione, la soddisfazione, la motivazione e l'intenzione.**Gestione del cambiamento**Il processo di gestione del cambiamento comporta la preparazione di individui e organizzazioni per i cambiamenti organizzativi, che possono includere l'adozione di nuove tecnologie, cambiamenti nella domanda del mercato, risposte alla concorrenza, pianificazione della successione aziendale e fusioni, come esempi.**Gestione dei conflitti**Un sistema di gestione dei conflitti è un sistema di gestione comprensibile che comprende l'intera azienda e, sulla base di una strategia definita per affrontare i conflitti, comprende una procedura ordinata e sostenibile con i seguenti elementi (funzionalità): Identificazione, analisi, valutazione e gestione di tutti i conflitti rilevanti per la gestione, la documentazione e la comunicazione della gestione dei conflitti.**Intenzione intraprendente**L'intenzione intraprendente si riferisce all'obiettivo di sviluppare un nuovo ramo di business, creare uno spin-off o diversificare la propria organizzazione. L'intenzione secondo cui gli individui agiscono è un forte indicatore dei comportamenti che si verificano. Le intenzioni degli intrapreneurs sono processi coscienti. Con la definizione degli obiettivi, gli intrapreneurs possono, tra l'altro, guidare la comunicazione e l'impegno delle aziende. |
| **Test di autovalutazione (5 domande a risposta multipla)** | 1. **Quali sono i 4 principi dell’atteggiamento intraprendente?**
	1. Proattività, assunzioni di rischi, networking, innovatività
	2. **Relazione con l’organizzazione, soddisfazione, motivazione, intenzione**
	3. Competenze, percezione delle proprie capacità, conoscenze personali, esperienze passate
2. **Quali sono i 4 principi del metodo di Harvard per la negoziazione basata sui principi?**
	1. Concetto, motivazione, attuazione, stabilizzazione
	2. **Persone, interessi, opzioni e criteri**
	3. Quantitativo e misurabile, orientato ai risultati, ambizioso, programmato
3. **Quali sono le 5 dimensioni del concetto di personalità in relazione all’intrapreneurship?**
	1. **Coscienziosità, collaborazione con gli altri, stabilità emotiva, apertura all’esperienza, estroversione**
	2. Pigrizia, testardaggine, instabilità, difettosità, introversione
	3. Pregiudizio, distacco, mancanza di rispetto, fragilità, sfiducia
4. **Quali sono i modelli di gestione del cambiamento?**
	1. **Quadri di riferimento che guidano le organizzazioni nella navigazione e nella gestione del cambiamento sul posto di lavoro**
	2. Linee guida per l’implementazione dei conflitti
	3. Una strategia definita per comprendere e gestire i conflitti
5. **Quali sono le 3 fasi della teoria del cambiamento di Lewin?**
	1. Struttura, stile, strategia
	2. Costruire la coalizione, formare la visione, sostenere l’accelerazione
	3. **Scongelare, cambiare, congelare/ricongelare**
 |
| **PPT correlati** | GENIE\_PPT\_Making things happen 2 ITA.pptx |
| **Bibliografia** | 1. Woo, H. (2018). Personality traits and intrapreneurship: the mediating effect of career adaptability. Career Development International.
2. Farrukh, M. et al. (2016). Intrapreneurial behavior: an empirical investigation of personality traits. Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society, Vol. 11, No. 4, pp. 597-609.
3. Neessen, P. et al. (2019). The intrapreneurial employee: toward an integrated model of intrapreneurship and research agenda. International Entrepreneurship and Management Journal.
4. Mohedano-Suanes, A. & Garzon, D. (2018). Intrapreneurs: Characteristics and Behavior. 10.
5. Mustafa, M.J. et al. (2016). Psychological Ownership, Job Satisfaction, and Middle Manager Entrepreneurial Behavior. Journal of Leadership & Organizational Studies. 23. 272-287.
6. Chan, K.Y. et al. (2017). Who Wants to Be an Intrapreneur? Relations between Employees’ Entrepreneurial, Professional, and Leadership Career Motivations and Intrapreneurial Motivation in Organizations.
7. Zhao, H. et al. (2010). The Relationship of Personality to Entrepreneurial Intentions and Performance: A Meta-Analytic Review. Journal of Management, Vol. 36 No. 2, March 2010 381- 40.
8. Knobloch, Thomas (2014): Konfliktmanagement in mittelständischen Unternehmen. Spektrum der Mediation 53/2014.
9. Samantha David (2021): Intrapreneurship education– Handlungsempfehlungen zur Gestaltung eines Curriculums für Universtäten. <https://epub.jku.at/obvulihs/download/pdf/6751308?originalFilename=true>
10. [www.fool.com/the-ascent/small-business/human-resources/articles/change-management/](http://www.fool.com/the-ascent/small-business/human-resources/articles/change-management/)
11. [www.fool.com/the-ascent/small-business/human-resources/articles/change-management-models/](http://www.fool.com/the-ascent/small-business/human-resources/articles/change-management-models/)
12. <https://leadershipyoda.com/kurt-lewin-three-stages-of-change/>
13. <https://www.mbamanagementmodels.com/mckinseys-7-s-framework/>
14. <https://www.managementstudyguide.com/kotters-8-step-model-of-change.htm>
15. <https://www.kmutoday.ch/ressort/personal-bildung/professionelles-konfliktmanagement/>
16. <https://www.mtdtraining.com/blog/a-conflict-management-exercise.htm>
 |
| **Fornito da** | Centrum für Innovation und Technologie GmbH |