


SERGIO BORRA

Founder Dale Carnegie Italia


28 aprile 2021






In un'economia fondata sulla conoscenza,
nella quale l'abilità consiste nel sapere le cose e
dove la tecnologia e la situazione contingente
cambiano estremamente in fretta, l'unica certezza
che possiamo avere per mantenere il nostro posto
di lavoro è la capacità di imparare in fretta

Peter Drucker



Forse sei bravo,
ma non *così* bravo




Se non stai imparando qualcosa di nuovo,
ma credi che non ci siano problemi perché
tanto conosci il tuo lavoro...

SEI UN POVERO ILLUSO!!!



**NIENTE È TANTO
PROVVISORIO QUANTO
IL SUCCESSO**



**Il cambiamento è automatico,
il miglioramento no!!!**

Miglioramento

Mettere in discussione, in modo costruttivo,
l'approccio consueto nel fare le cose

Lavorare per migliorare le idee nuove,
non per scoraggiarle

Creare una cultura di apprendimento che
porta alla crescita

E NON

Avere l'approccio: "c'è solo un modo giusto"

Aver timore di migliorare processi, metodi, approcci

Miglioramento


Fare sforzi costruttivi per migliorare
in base ai feedback ricevuti

Essere entusiasti all'idea di imparare

E NON


Essere sempre soddisfatti delle proprie
attuali capacità

Temere che gli altri possano percepire lo sviluppo di
nuove abilità come un segno di debolezza o di
incompetenza




Il CFO è l'artefice della base di conoscenze
dell'azienda, la quale è costituita
fondamentalmente da persone e sistemi

William Heitman, autore di The CFO: Industrial Engineer of Knowledge Work




Lavoriamo in stretta collaborazione
con il CEO e le Risorse Umane.
Con il CEO per accertarci di essere
sulla stessa linea per le questioni operative,
con le Risorse Umane per le questioni legate al
personale – per essere sicuri di aver capito come
formare il nostro personale e non perderlo di vista

James Gregory, *EMEA CFO, JLL*




Oggi abbiamo talenti dalle qualità eccezionalmente elevate e un'enorme diversità, sia essa di genere o di nazionalità. Questa possibilità di apportare nuova linfa a un'azienda vuol dire anche offrire una straordinaria diversità di pensiero, di esperienze, di impegno serio

Philippe de Briey, *EU CFO, Monsanto*




Quando qualcuno è curioso riguardo a un problema, è disposto a porre le giuste domande per scavare più in profondità, il che risulta assai più proficuo di una pianificazione e analisi finanziaria o di una laurea in economia. La contabilità si può insegnare anche in un solo giorno. Ciò che serve è un direttore finanziario ambizioso che abbia la curiosità sul business, la curiosità di conoscere l'azienda, la curiosità per identificare i modi per guidare i diversi team verso gli stessi obiettivi e la curiosità di lavorare insieme all'azienda per promuovere la motivazione e gli sforzi volti alla crescita dell'azienda stessa

Eugene Low, CFO di Mercer Indonesia



Qual è il mio ruolo e come lo vedo?
Direi che è quello di assicurarsi che le persone
crescano e si adattino.
Si tratta per lo più di comportamenti, di competenze
trasversali, ma anche di farle diventare ciò che
vorremmo diventassero

Terry Moro, *CFO, Omya*



I dati sono utili a facilitare la presa di decisione, ma il fatto è che la maggior parte delle decisioni vengono prese da persone che si limitano semplicemente ad applicare i dati. Penso che le soft skill del direttore finanziario siano alla fine più importanti della tecnologia


Ryan Mangold, *direttore finanziario di Taylor Wimpey*



La chiave oggi è la capacità di comunicare bene

Laurent Gilles, CFO, Valfidus

- Come devo gestire l'assenza e/o l'eccesso di informazioni e di indicazioni, l'ambiguità del contesto e l'imprevedibilità?
- Come mi aggiorno, su quali fonti, con quale frequenza e con quali finalità?
- La digital transformation ha (come dovrebbe) davvero migliorato le mie prestazioni e abilità?
- Mi ritengo un persuasore capace? Soprattutto quando si tratta di presentare progetti sfidanti, difendersi da risultati sotto le attese o negoziare partendo da posizioni svantaggiate?

- 
- Mi considero un buon motivatore e ispiratore di persone (anche senza l'aiuto di incentivi)?
 - So dare feedback negativi trasformandoli in carica motivazionale?
 - So leggere il “non detto” dei miei interlocutori?
 - Padroneggio il mio tempo e quello dei miei collaboratori?
Sono conscio di come lo utilizzo veramente e di come lo utilizzano i miei collaboratori?

Engagement

L'impegno e il coinvolgimento razionale ed emotivo delle persone verso la propria azienda, accompagnati dal desiderio di realizzare performance eccellenti







QUALI SONO I 3 FATTORI CHIAVE
DELL' ENGAGEMENT?

I tre fattori chiave dell'Engagement





**COSA STIAMO FACENDO PER
OTTENERE IL MASSIMO ENGAGEMENT
E LA MASSIMA FIDUCIA
ALL'INTERNO DELLA NOSTRA
ORGANIZZAZIONE?**



Quando andate al lavoro,
la vostra responsabilità principale
dovrebbe essere quella di creare fiducia

Robert Eckert
Past President Mattel



LA QUALITÀ NON È PIÙ
UN VANTAGGIO COMPETITIVO

LA QUALITÀ È UN OBBLIGO

LA **FIDUCIA** È
UN VANTAGGIO COMPETITIVO



Relatore:

Sergio Borra

CEO Dale Carnegie Italia

Tel. +39 02 2056991

Cell. +39 335 8129477

www.dalecarnegie.it

sergio.borra@dalecarnegie.it