

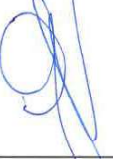



SECONDA PROVA SCRITTA - TRACCIA B

Prova estratta  


N	Risposta 1	Risposta 2	Risposta 3
<p>Sei il team leader di una società di servizi (Call center) con 12 persone. Sono ormai diversi mesi che il carico di lavoro è eccessivo; hai dovuto dedicare ore extra per rispondere a tutte le richieste. Hai la certezza che, nel breve termine, nulla cambierà: hai chiesto di allargare la squadra, ma ti è stato detto che per il momento, non è possibile; "forse tra tre mesi se ne può parlare", ti è stato risposto. Il tuo team dà segnali di demotivazione: le persone stanno iniziando a demoralizzarsi perché non sono ascoltate.</p> <p>Scegli di seguito l'opzione che maggiormente si avvicina al tuo modo di agire:</p>	<p>Decidi di continuare così, non dicendo nulla. Non vuoi deluderli ulteriormente, comunicandogli che per almeno tre mesi le cose non cambieranno.</p>	<p>Spieghi al team che, per ora, l'Azienda non è in grado di fare nulla. Se le richieste continueranno ad essere pressanti, si potrà valutare l'opzione di allargare il team ma certamente non prima di tre mesi.</p>	<p>Decidi di fissare una riunione con la squadra. E' il momento opportuno per ribadire l'apprezzamento per il loro lavoro e per i risultati che stanno portando, malgrado le condizioni pressanti. Vuoi anche rimarcare il tuo impegno, presso l'azienda, per ottenere risorse aggiuntive da integrare nel team.</p>  
<p>Hai la responsabilità di un team di 6 persone; lavori presso l'ufficio "controllo qualità" di un'importante azienda dolciaria. Mai come in questi ultimi anni, i cambiamenti di procedura che sono richiesti per il rispetto degli standard produttivi, sono all'ordine del giorno. L'azienda vi chiede di gestire l'ennesimo adeguamento su una linea di produzione (già in passato aveva dato qualche problema); uno dei tuoi collaboratori si sta mostrando resistente: "non ne può più..."</p> <p>Scegli di seguito l'opzione che maggiormente si avvicina al tuo modo di agire:</p>	<p>Gli consenti di operare in autonomia: sai che farà la cosa più giusta. Hai fiducia in lui, nelle sue capacità e nella sua esperienza. Questa reazione è frutto, solamente, di uno stress prolungato. Sai che farà ciò che è opportuno fare.</p>	<p>Solleciti il collaboratore a fornire il suo punto di vista e a partecipare alla definizione della nuova procedura. Ritieni che con il "giusto stimolo" si coinvolgerà nella realizzazione della nuova procedura.</p>	<p>Fai un incontro con il collaboratore e gli chiedi il suo parere. Lo solleciti ad esprimere le proprie perplessità e lo coinvolgi nella revisione del progetto, assegnandogli obiettivi specifici.</p>
<p>Lavori all'interno della direzione Risorse Umane. Da poco tempo utilizzate (tu e il tuo team) un nuovo sistema gestionale. I tuoi collaboratori ti stanno riportando una serie di problematiche legate all'utilizzo del nuovo applicativo. La produttività è diminuita di quasi il 30%. Il tuo team lamenta di non essere stato sufficientemente coinvolto in fase di sviluppo del nuovo gestionale ed ora, loro, ne pagano le conseguenze.</p> <p>Scegli di seguito l'opzione che maggiormente si avvicina al tuo modo di agire:</p>	<p>Decidi, per ora, di tornare al vecchio sistema. Il nuovo gestionale non sta portando vantaggi evidenti, pertanto non capisci perché dovresti portare ulteriore stress al tuo team. Sarà tua premura fissare, nel più breve tempo possibile, un incontro con gli sviluppatori.</p>	<p>Incoraggi il team a continuare a perseverare con il nuovo gestionale. Ti metti al loro fianco e gli mostri i vantaggi (che forse non vedono) della nuova procedura. Gli spieghi che è "solo" una questione "di tempo".</p>	<p>Chiedi al team di mettere "nero su bianco" i problemi che incontrano, eventuali "falle di sistema (bug)" e qualsiasi altra difficoltà. Chiedi a loro di evidenziare le criticità maggiori (più urgenti) e fissi un incontro con gli sviluppatori, con l'obiettivo di apportare al più presto le modifiche necessarie.</p>
<p>Sei il Responsabile della linea di produzione "carpenteria" di un'azienda che produce attrezzature per il mondo dell'edilizia. Hai appena avuto un meeting con il Top Management poiché alcune linee di prodotto (le più storiche) negli ultimi due trimestri faticano a conseguire il target di vendita desiderato. Il problema pare sia dovuto ad un aumento del costo di produzione (derivante dalla sostituzione di alcuni componenti) che hanno fatto lievitare il prezzo di vendita. Da un lato, la nuova componentistica è utile per rispondere ai nuovi trend di mercato, dall'altro, il prezzo al cliente pare eccessivo. Ti è stato richiesto di trovare delle soluzioni.</p> <p>Scegli di seguito l'opzione che maggiormente si avvicina al tuo modo di agire:</p>	<p>Sei intenzionato a proporre di tornare alla produzione originale. Pertanto, chiedi a un tuo collaboratore di raccogliere tutte le informazioni possibili per dimostrare le ragioni dell'aumento dei costi dovuto alla nuova componentistica; in questo modo, potrai meglio argomentare la tua scelta.</p>	<p>E' arrivato (finalmente) il momento di lavorare sull'efficienza del processo produttivo. Decidi di continuare con la produzione (originale) dei prodotti ma, nel frattempo, ti affidi ad una società esterna che ti possa supportare nella ridefinizione dei processi.</p>	<p>Decidi di rivedere l'intero processo di produzione e, allo stesso tempo, proponi ulteriori modifiche alla linea dei prodotti in sostituzione delle ultime effettuate.</p>
<p>Sei Area Manager Centro-Sud Italia, di un'azienda che opera nel settore tritamangimi. I tuoi clienti, da tempo, lamentano disservizi nel post vendita (tempi di attesa lunghi, pezzi di ricambio non disponibili e poca professionalità/preparazione dei tecnici). La situazione sta diventando insostenibile.</p> <p>Scegli di seguito l'opzione che maggiormente si avvicina al tuo modo di agire:</p>	<p>Chiedi al Responsabile dell'Assistenza Tecnica di ridurre i tempi di attesa e fare intervenire i suoi tecnici con maggior tempestività. Gli evidenzii l'importanza che ti segnalino, prontamente, qualsiasi lamentela da parte dei clienti.</p>	<p>Chiedi un incontro con i responsabili di tutti i reparti coinvolti. Hai bisogno di capire che cosa gli serve per lavorare meglio e per agire con maggior tempestività. Ti aspetti dal reparto tecnico un maggior supporto. Devono capire che i clienti vedono "la tua faccia"!</p>	<p>Fissi un incontro con i responsabili degli altri reparti, comunicandogli la tua decisione di voler agire sul miglioramento dei processi interni. Pertanto, avvii un "tavolo di confronto" con l'obiettivo di ri-definire i flussi di lavoro, per garantire un'assistenza tecnica più efficiente.</p>
<p>Lavori presso un'azienda che produce e commercializza arredi per l'ufficio. Sei Responsabile del Post Vendita (Area Nord Ovest). Il tuo collega (Resp. Area Nord Est) è in difficoltà: il suo team è in forte ritardo sulle consegne. Ti chiede questo grande favore: "prestargli" per un mese, tre persone del tuo team. Se da un lato sai che puoi soddisfare questa richiesta, avendo un limitato impatto per la tua area, dall'altro, proprio questo collega, in passato, per situazioni simili, si è rifiutato di aiutarti.</p> <p>Scegli di seguito l'opzione che maggiormente si avvicina al tuo modo di agire:</p>	<p>Con rammarico, informi il tuo collega sull'impossibilità, in questo momento, di aiutarlo. In questo periodo, il tuo team ha forti carichi di lavoro e si prevede che il prossimo mese sarà anche "peggio".</p>	<p>Decidi di dargli una mano, prestando le persone. Cogli, però, l'occasione di evidenziargli quanto sia importante fare "gioco di squadra" e aiutarsi reciprocamente. Gli ricordi che, in passato, lui non ha agito in questo modo, invitandolo a prestare maggiore disponibilità a cooperare con i colleghi</p>	<p>Confermi al collega la tua disponibilità ad accogliere la sua richiesta e cogli l'occasione di indire una riunione con tutti gli altri Responsabili per mettere "a fattor comune" le esigenze dei diversi team.</p>
<p>Sei il nuovo Direttore di un Centro Congressi, appartenente ad una catena internazionale. Stai per ospitare un evento prestigioso di grande risonanza mediatica. Il tuo cliente, un'importante agenzia che si occupa dell'organizzazione di eventi sul territorio, due giorni fa ti ha chiesto un ulteriore sconto sulla fattura, nonostante tu gli abbia già applicato un trattamento di favore.</p> <p>Scegli di seguito l'opzione che maggiormente si avvicina al tuo modo di agire:</p>	<p>Per prima cosa, coinvolgi il tuo responsabile (Direttore Eventi) che opera a Londra (sede degli uffici centrali) per capire come affrontare la situazione e quali margini di manovra hai. Al termine del confronto, incontrerai il cliente.</p>	<p>Decidi di incontrare il cliente per discutere della situazione e raccogli informazioni per comprendere quali sono i punti sui quali "si può trattare" e quelli sui quali non vi è margine. Se ti accorgi che il cliente rimane fermo sulle sue posizioni, coinvolgerai gli uffici centrali per farti approvare lo sconto.</p>	<p>Ti incontri con il cliente per comprendere i motivi di tale richiesta. Se ti accorgi che non ci sono margini di manovra e rimane fisso sulla sua posizione, concedi lo sconto a fronte, però, di un impegno per eventuali eventi futuri.</p>

8	<p>Il tuo team è composto da Sviluppatori software. Da 6 mesi, tu e le tue persone, siete impegnati per lo sviluppo di una nuova piattaforma. Questa commessa vi ha dato "visibilità e ritorno economico" ma ha causato notevoli frustrazioni e stress a causa dei continui cambiamenti che si dovevano apportare. Tutto sembrava incanalarsi verso una maggior definizione ma, improvvisamente, il vostro Committente vi ha comunicato la necessità di apportare nuovi cambiamenti sostanziali.</p> <p>Scegli di seguito l'opzione che maggiormente si avvicina</p>	<p>Incontri il Committente per capire le nuove esigenze e organizzi un incontro con il tuo team per valutare quali modifiche dovranno essere apportate per soddisfare le ultime richieste.</p>	<p>Informi il cliente che la piattaforma sembra aver trovato una buona stabilità e che si trova a un buon punto dello sviluppo. Per questa ragione intendete proseguire in linea con i parametri precedentemente concordati.</p>	<p>Incontri il Committente per comprendere la portata delle nuove richieste e per ridefinire, a questo punto, gli accordi contrattuali.</p> 
9	<p>Sei il Responsabile di Zona di una Azienda che produce e commercializza alimenti per animali. La tua prima esperienza da gestore si è svolta in un'area piccola ma oggi, dopo tre anni, ti è stata affidata una delle aree più grandi (e più importanti) dell'Azienda. Il tuo team ha sempre performato molto bene, per questo motivo hai accettato di buon grado (e con una certa tranquillità) la nuova sfida. Negli ultimi mesi i risultati sono peggiorati; i tuoi collaboratori ti danno segnali di poca motivazione; in diverse occasioni, hai dovuto esercitare una certa pressione.</p> <p>Scegli di seguito l'opzione che maggiormente si avvicina al tuo modo di agire:</p>	<p>Ritieni che si tratti solamente di un momento passeggero: non hai motivo di dubitare delle loro capacità. Per questa ragione, per stimolare la loro motivazione, ti limiti a ricordargli i bonus legati al raggiungimento dei target, lasciando "tempo e modo" di rivedere, autonomamente, l'organizzazione del proprio lavoro.</p>	<p>Convochi una riunione e inviti il team a far emergere idee/iniziative per ritrovare la strada smarrita. Li coinvolgi nella ridefinizione degli obiettivi.</p>	<p>Non puoi procrastinare il problema: lo affronti organizzando degli incontri individuali con ciascun collaboratore. E' l'occasione sia di fornire un feedback, circa i comportamenti che ritieni poco efficaci, sia di ri-definire attività e responsabilità.</p>
10	<p>Sei il Direttore di Filiale di una catena di negozi specializzati nel settore HIFI. Questa mattina la Direzione ti ha inviato un'email nella quale comunicava che quest'anno, a causa delle difficoltà finanziarie, non ci sarà il bonus discrezionale per i dipendenti. Il tuo team, mai come quest'anno, ha lavorato duramente e alcuni di loro hanno già espresso la loro insoddisfazione per la situazione. Il bonus annuale è stato corrisposto a tutti i dipendenti negli ultimi 5 anni.</p> <p>Scegli di seguito l'opzione che maggiormente si avvicina</p>	<p>Condividi pienamente il malcontento, comunicando alla tua squadra che purtroppo non c'è nulla che si possa fare e che, anche tu, sei particolarmente scontento di questa decisione.</p>	<p>Organizzi una riunione con l'obiettivo di ricordare il significato di "bonus discrezionale". Pertanto, è vero che quest'anno non riceveranno il bonus ma l'azienda apprezza molto il lavoro che è stato svolto e ne farà tesoro per il prossimo anno.</p>	<p>Organizzi una riunione e spieghi, al tuo team, le ragioni, oggettive, che hanno portato l'azienda a propendere per questa decisione. E' l'occasione per incoraggiarli a pensare a come, ognuno di loro, nel proprio ruolo, possa contribuire per risolvere la situazione.</p>
11	<p>Sei un Senior Manager, responsabile di un team di consulenti di una società di consulenza organizzativa. Da qualche tempo, tra il tuo team e quello del tuo collega, ci sono attriti. Uno dei suoi consulenti, prendendo come alibi "la nuova procedura", non collabora, non ci invia le informazioni necessarie per il nostro lavoro, per poi screditarvi agli occhi del Management.</p> <p>Scegli di seguito l'opzione che maggiormente si avvicina al tuo modo di agire:</p>	<p>Incontri il collaboratore (consulente del tuo collega) per affrontare apertamente la questione. E' l'occasione per invitarlo ad assumere un atteggiamento più collaborativo.</p>	<p>Chiedi un incontro con il tuo collega omologo (il capo del Consulente) per discutere della situazione e per assicurarti che prenderà in mano la situazione, non esitando a riprendere i suoi collaboratori, se continuano ad avere questo atteggiamento.</p>	<p>Raccogli le diverse problematiche che stanno riscontrando le persone del tuo team. In seguito, incontri il tuo collega per riportargli quanto emerso e chiedergli di supportarti nel trovare una soluzione.</p>
12	<p>Sei un Responsabile dell'ufficio "tempi e metodi"; stai lavorando alla revisione di alcuni processi produttivi poco efficienti. Hai la necessità di svolgere un'intervista con un Capo Reparto di uno degli stabilimenti. In un recente passato, hai lavorato proprio con quel Capo Reparto ma è stato molto difficile; è una persona sbrigativa, pragmatica che non ha tempo per queste "inutili analisi".</p> <p>Scegli di seguito l'opzione che maggiormente si avvicina al tuo modo di agire:</p>	<p>Scrivi un'email al Capo Reparto (in cc al suo Responsabile) chiedendogli, cortesemente, di riservarti 1 ora di tempo per effettuare un'intervista in merito al miglioramento dei processi produttivi. Gli evidenti che è un'esigenza aziendale.</p>	<p>Richiedi un incontro al Capo Reparto anticipando i motivi della richiesta e mettendo in copia il suo assistente affinché possa supportarlo nella ricerca delle informazioni in modo che possa occuparsi delle questioni più operative.</p>	<p>Mandi una mail al Capo Reparto per anticipargli che riceverà una tua breve telefonata durante la quale gli spiegherai la richiesta e i tempi necessari, lasciando a lui la scelta di come darti supporto.</p>
13	<p>Lavori nell'Ufficio Comunicazione di un'agenzia specializzata nel turismo enogastronomico. Tu e il tuo collega siete stati coinvolti dal vostro Responsabile in un progetto che consiste nella realizzazione di una campagna di marketing in vista della stagione estiva/autunnale. Avete la possibilità di proporre "qualsiasi iniziativa/progetto" purché sia ben evidente il ritorno economico per l'azienda e l'impegno richiesto per la sua realizzazione. Iniziate a lavorare e cominciate ad avere qualche diversità di vedute che vi portano a discussioni poco produttive.</p> <p>Scegli di seguito l'opzione che maggiormente si avvicina al tuo modo di agire:</p>	<p>Esponi al collega tutti i particolari della tua idea/ soluzione, focalizzando la tua presentazione sia sulle risorse necessarie per poterla implementare, sia sui risultati attesi, sia sul ritorno d'immagine per l'azienda.</p>	<p>Esponi al collega tutti i particolari della soluzione che hai pensato. Strutturi la tua presentazione in questo modo: impegno richiesto per la realizzazione; ritorno economico; impatto sull'immagine dell'azienda; ipotesi alternative (per anticipare eventuali obiezioni)</p>	<p>Strutturi la tua presentazione facendo tesoro delle critiche che il tuo collega ti ha portato nel corso delle riunioni. Pertanto, per supportare le tue idee, provi a utilizzare le argomentazioni cui il tuo collega pare che abbia mostrato maggior sensibilità.</p>
14	<p>Lavori in un'agenzia di comunicazione. Devi presentare la vostra offerta al Direttore Generale di un'importante Azienda del mondo automotive. Conosci poco questo settore (anche se hai svolto in passato qualche progetto) ma sai che sono in corso grandi cambiamenti che rappresentano per voi delle reali opportunità di business.</p> <p>Scegli di seguito l'opzione che maggiormente si avvicina al tuo modo di agire:</p>	<p>Racconti al cliente tutti i dettagli dei vostri servizi, facendo leva sulla tua competenza tecnica in quanto questo ti accredita come interlocutore competente e affidabile.</p>	<p>Racconti al cliente tutti i dettagli dei vostri servizi e ti prepari con argomentazioni appartenenti al mondo dell'automotive nella speranza di anticipare eventuali criticità e/o domande.</p>	<p>Racconti al cliente tutti i dettagli dei vostri servizi e illustri quali altri progetti hai seguito nel settore automotive, scegliendo le argomentazioni sulla base delle reali necessità raccolte dal cliente, preparandoti a eventuali obiezioni emerse durante la vostra riunione.</p>
15	<p>Sei il Responsabile d'Area di un'azienda alimentare. Il tuo team è composto da 14 persone; i risultati nel primo trimestre sono stati inferiori al previsto. Per garantire gli obiettivi di vendita semestrali, dovrete incrementare di un 15% le vendite effettive rispetto al trend. Tuttavia, ritieni che il team abbia lavorato molto duramente nell'ultimo trimestre e non sei in grado di ottenere personale extra per aiutarvi.</p> <p>Scegli di seguito l'opzione che maggiormente si avvicina al tuo modo di agire:</p>	<p>Ritieni che il tuo team stia lavorando bene e con grande impegno. Se da un lato rendi il team consapevole della necessità di aumentare le vendite, dall'altro (per ora) decidi di non intraprendere ulteriori azioni. Sei certo che questo ripagherà nel prossimo trimestre !</p>	<p>Fai una riunione con tutto il team; forse hanno bisogno di una spinta. Li sproni a confrontarsi e a individuare "strategie" per raggiungere i target definiti. E' importante, per te, sottolineare la necessità di aumentare le vendite nel prossimo trimestre.</p>	<p>Decidi di fare un intervento "su misura": convochi individualmente ogni persona del team e fissi degli obiettivi specifici, condividendo quali strategie attuereanno per conseguirli.</p>

by

elo

for

sempre

16	<p>Sei il Responsabile dello Sviluppo Risorse Umane di un'azienda multinazionale operante nel settore agro-alimentare. Il tuo Direttore Generale ha individuato una serie di nuove iniziative per il prossimo anno che hanno importanti ricadute anche sulla Direzione del Personale. Tuttavia, attualmente, è un periodo molto intenso per te e per il tuo team, ciò significa che avete poco tempo a disposizione per implementare queste nuove iniziative strategiche. Il DG, tra due mesi, vuole un aggiornamento e ha chiarito che si aspetta che tu abbia fatto progressi significativi per quella data.</p> <p>Scegli di seguito l'opzione che maggiormente si avvicina al tuo modo di agire:</p>	<p>Decidi che ti concentrerai sulla realizzazione dei progetti in corso, cercando di anticiparne la chiusura, per poi spostare le risorse del team sulle iniziative strategiche del DG.</p>	<p>Rivedi il carico di lavoro del team, in modo da accogliere le nuove iniziative strategiche, anche se ciò può comportare il posticipo di alcune scadenze e/o la ricalendarizzazione di alcuni progetti.</p>	<p>Decidi di riconsiderare le priorità dei progetti originali, alla luce delle nuove richieste e assegni i carichi di lavoro in modo da chiudere i più urgenti e iniziare a lavorare sulle iniziative proposte dal Direttore Generale.</p>
17	<p>Sei il Responsabile Vendite dell'area Centro-Sud di un'azienda di elettronica specializzata nella produzione di antifurti. Stai notando che, negli ultimi 3 anni, il trend degli utili di una delle tue filiali è in costante diminuzione, rispetto al trend di mercato e all'espansione della concorrenza. La situazione sta diventando "urgente".</p> <p>Scegli di seguito l'opzione che maggiormente si avvicina al tuo modo di agire:</p>	<p>Propendi per chiudere l'azienda: analizzi i macro dati di vendita, consideri le voci di bilancio più significative (confrontando i dati degli ultimi tre anni) e prendi una decisione, nella certezza di poter ricollocare tutte le risorse.</p>	<p>Valuti in dettaglio i dati di fatturato: costi, ricavi e utili della filiale. Analizzi e valuti le linee di prodotto più in sofferenza e quelle più produttive, valuti l'eventuale ricollocamento di alcune risorse in altri punti vendita e prendi una decisione con il Direttore della Filiale</p>	<p>Chiedi alla sede un'analisi di mercato del territorio e una SWOT Analysis. Chiedi inoltre il supporto di un Analista di bilancio e rivedi, con il Direttore, i processi interni della filiale. A valle di ciò, confronti la tua soluzione con il personale della sede centrale.</p>
18	<p>Sei il Responsabile IT di un'importante azienda di trasporti. La tua azienda sta valutando l'opportunità di avviare una partnership con una delle aziende petrolchimiche più importanti. Stai intravedendo delle grandi opportunità ma anche alcuni vincoli.</p> <p>Scegli di seguito l'opzione che maggiormente si avvicina al tuo modo di agire:</p>	<p>Ti confronti con i colleghi per ottenere delle informazioni sul possibile business partner e fissi un incontro con lui per illustrare la tua decisione ma anche per mettere in evidenza i tuoi dubbi</p>	<p>Dopo aver preparato una SWOT Analysis, fissi un appuntamento con il Direttore Generale (tuo responsabile) per illustrargli la tua decisione/parere</p>	<p>Prendi informazioni dai competitor e/o dal mercato sul business partner; avvii degli incontri con lui, per approfondire le diverse questioni e proponi al tuo DG un incontro a tre. Solo dopo aver svolto questo incontro, formuli la tua decisione.</p>
19	<p>Sei Area Manager di un'azienda che produce apparecchiature per la conservazione dei cibi. In questi ultimi anni, la tua area ha ottenuto importanti risultati. Uno dei tuoi venditori, due anni fa, ha vinto il premio "miglior venditore dell'anno". Sei sempre stato soddisfatto dei risultati del tuo team e il clima, all'interno del gruppo, è sempre stato eccellente. Da oltre un anno, però, qualcosa è cambiato. Il mercato pare non rispondere più alle "solite strategie di vendita".</p> <p>Scegli di seguito l'opzione che maggiormente si avvicina al tuo modo di agire</p>	<p>Decidi di affiancarti ai collaboratori per analizzare i loro comportamenti e fornirgli utili suggerimenti.</p>	<p>Partecipi a corsi di aggiornamenti on line e/o in presenza, per allargare le tue conoscenze, con l'obiettivo di farti conoscere da tutti gli stakeholder del settore.</p>	<p>Organizzi, con il tuo collaboratore, degli eventi di presentazione del prodotto, per allargare, sempre più, la platea degli interessati e per promuovere il brand. Con i tuoi venditori, partecipi alle sagre/eventi del territorio.</p>
20	<p>Sei stato appena nominato nuovo Direttore Commerciale di un'azienda che produce oggetti/arredi per l'ufficio. La rete di vendita funziona bene, il fatturato è sempre in crescita ma il tuo Direttore Generale si aspetta qualcosa in più....molto di più.</p> <p>Scegli di seguito l'opzione che maggiormente si avvicina al tuo modo di agire</p>	<p>Deleghi ai tuoi Area manager la definizione di un piano d'azione che recepisca le nuove direttive del Direttore Generale, volte a incrementare i contatti con gli attori del mercato.</p>	<p>Convochi una riunione con i tuoi più ristretti collaboratori (capi Area), stimolandoli a intercettare nuovi interlocutori che possono costituire un volano per la costruzione di nuovi rapporti di lavoro. Chiedi a loro, di affiancare i loro venditori durante le manifestazioni e/o fiere di settore</p>	<p>Ti incontri con il Direttore delle Risorse Umane per definire una nuova politica di premi per tutta la tua forza vendita, basata sulla capacità di generare nuovi contatti e sulla loro partecipazione a eventi del settore. In prima persona, partecipi agli eventi organizzati dalle diverse associazioni di categoria (architetti).</p>

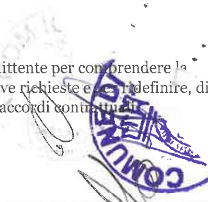
Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

**SECONDA PROVA SCRITTA - TRACCIA A**

*Prova non estorta*  
*elo*

N.	Domanda	Risposta 1	Risposta 2	Risposta 3
1	<p>Gestisci un team di 10 persone. Sono ormai diversi mesi che il carico di lavoro del team è eccessivo; hai dovuto dedicare ore extra per rispondere a tutte le richieste. Sei consapevole che, nel breve termine, nulla cambierà. Hai chiesto di allargare la squadra, ma ti è stato detto che per il momento non è possibile; "forse tra tre mesi se ne può parlare", ti è stato risposto. L'impegno del team non è mai mancato ma stai avvertendo dei segnali di demotivazione: le persone stanno iniziando a demoralizzarsi perché non sono state ascoltate.</p> <p>Scegli di seguito l'opzione che maggiormente si avvicina al tuo modo di agire:</p>	<p>Per ora non dici nulla alla team; non vuoi deluderli ulteriormente dicendo a loro che per altri tre mesi, la squadra rimarrà la stessa.</p>	<p>Spieghi al team che per ora non è possibile, per l'azienda, di allargare la squadra ma se le richieste continueranno ad aumentare, si potrà valutare questa opzione.</p>	<p>Fissi una riunione con la squadra per ribadirti il tuo apprezzamento, sia per l'impegno costante, sia per i risultati sia per il duro lavoro. Spieghi a loro che continuerai a fare del tuo meglio per ottenere risorse aggiuntive da integrare nel team.</p>
2	<p>Gestisci un team di 8 persone nell'area Qualità di un'azienda alimentare. Siete spesso coinvolti da cambiamenti nelle procedure in merito al rispetto degli standard produttivi. L'azienda vi chiede di gestire l'ennesimo adeguamento su una linea di produzione che già in passato aveva dato diversi problemi. Uno dei tuoi collaboratori si sta mostrando resistente.</p> <p>Scegli di seguito l'opzione che maggiormente si avvicina al tuo modo di agire:</p>	<p>Gli consenti di operare in autonomia, per quanto riguarda la sua area di responsabilità. Hai fiducia nelle sue capacità e ritieni che sia frutto solo della sua eccessiva pignoleria che lo porta a essere più resistente al cambiamento</p>	<p>Solleciti il collaboratore a dare il proprio contributo, nella definizione della nuova procedura, stimolando il suo pieno coinvolgimento nella realizzazione.</p>	<p>Solleciti il collaboratore ad esprimere le proprie perplessità e lo coinvolgi nella revisione del progetto, assegnandogli obiettivi specifici.</p>
3	<p>In Azienda, da poco tempo, è stato inserito un nuovo sistema gestionale. Operi all'interno della direzione HR e il tuo team, sebbene sia stato formato, sta riscontrando una serie di problemi circa l'utilizzo del nuovo applicativo. A conferma di ciò, la produttività è diminuita del 20% a causa del tempo aggiuntivo che richiede la nuova procedura e di alcune informazioni che sono andate perse. Il tuo team lamenta di non essere stato sufficientemente coinvolto in fase di sviluppo del nuovo gestionale.</p> <p>Scegli di seguito l'opzione che maggiormente si avvicina al tuo modo di agire:</p>	<p>Nel breve tempo, non vedi vantaggi evidenti nel cambiare le modalità di gestione dei processi HR. Suggestisci, per ora, di tornare al vecchio sistema, in modo da ridurre la pressione sulla tua squadra. Fisserai un incontro con gli sviluppatori più avanti.</p>	<p>Ti adoperi per incoraggiare il team a continuare a perseverare con il nuovo gestionale. Spieghi a loro tutti i vantaggi della nuova procedura, una volta che hanno preso maggior confidenza .</p>	<p>Chiedi al team di registrare tutti i problemi e le difficoltà che incontrano utilizzando il nuovo sistema. Chiedi a loro di evidenziare le criticità maggiori (più urgenti) e fissi un incontro con gli sviluppatori, con l'obiettivo di apportare al più presto le modifiche necessarie.</p>
4	<p>Sei il Responsabile Produzione di un'azienda che produce attrezzature per gli amanti del bricolage. Hai appena avuto un meeting con l'intero Top Management poiché alcune linee di prodotto (le più storiche) negli ultimi due trimestri faticano a conseguire il target di vendita desiderato. Il problema pare sia dovuto ad un aumento del costo di produzione (derivante dalla sostituzione di alcuni componenti) che hanno fatto lievitare il prezzo di vendita. Da un lato, la nuova componentistica è utile per rispondere ai nuovi trend di mercato, dall'altro, il prezzo al cliente pare eccessivo. Ti è stato richiesto di trovare delle soluzioni.</p> <p>Scegli di seguito l'opzione che maggiormente si avvicina al tuo modo di agire:</p>	<p>Chiedi ad un tuo collaboratore di raccogliere delle analisi che dimostrino le ragioni circa l'aumento dei costi dovuto alle nuove componenti e proponi di tornare alla produzione originale</p>	<p>Occorre lavorare sull'efficienza del processo produttivo. Decidi di continuare con la (vecchia) produzione dei prodotti ma, allo stesso tempo, ti affidi ad una società che possa supportarvi nel ridefinire i processi.</p>	<p>Decidi di rivedere l'intero processo di produzione e, allo stesso tempo, proponi ulteriori modifiche alla linea dei prodotti in sostituzione delle ultime effettuate.</p>
5	<p>Sei Responsabile Commerciale Sud Italia di un'azienda che opera nel settore dell'automazione industriale. I tuoi clienti, da tempo, lamentano disservizi nel post vendita (tempi attesa lunghi, pezzi di ricambio non disponibili e poca professionalità/preparazione dei tecnici). La situazione sta diventando insostenibile.</p> <p>Scegli di seguito l'opzione che maggiormente si avvicina al tuo modo di agire:</p>	<p>Chiedi al Responsabile dell'Assistenza Tecnica di ridurre i tempi di attesa e di rendere l'intervento dei tecnici più tempestivo e risolutivo. Gli chiedi, inoltre, di segnalarti, rapidamente, le lamentele da parte dei clienti.</p>	<p>Chiedi un incontro con i responsabili di tutti i reparti coinvolti: vuoi capire che cosa hanno bisogno per lavorare meglio, per agire con maggior tempestività. Ti aspetti un maggior supporto dai colleghi dell'assistenza tecnica, poiché sei tu che "ci metti la faccia" sui clienti.</p>	<p>Fissi un incontro con i responsabili degli altri reparti, comunicandogli la tua decisione di voler agire sui processi interni. Pertanto, avvii un " tavolo di confronto" con l'obiettivo di ridefinire i flussi di lavoro, per garantire un'assistenza tecnica più efficiente.</p>
6	<p>Sei Responsabile Assistenza Post Vendita, regione Nord Ovest. La tua azienda produce e commercializza attrezzature per l'edilizia. Il tuo collega (Resp. Area Nord Est) è in difficoltà: il suo team è in forte ritardo sulle manutenzioni ordinarie. Ti interroghi sulla possibilità di "prestargli" per un mese, 3 persone del tuo team. Se da un lato, in base al tuo planning, non vedi problemi, dall'altro, proprio questo collega, in passato, per situazioni simili, si è rifiutato di aiutarti.</p> <p>Scegli di seguito l'opzione che maggiormente si avvicina al tuo modo di agire:</p>	<p>Con rammarico, informi il tuo collega l'impossibilità, in questo momento, di aiutarlo. In questo periodo, il tuo team ha forti carichi di lavoro e si prevede che il prossimo mese sarà anche "peggio".</p>	<p>Proponi al collega il tuo aiuto. Cogli l'occasione di evidenziargli l'importanza della collaborazione, specialmente quando un collega è in difficoltà. Gli evidenzi che, in passato, lui non ha fatto altrettanto, invitandolo a prestare maggior disponibilità alla cooperazione con i colleghi.</p>	<p>Proponi al collega il tuo aiuto. Cogli l'occasione per fissare degli incontri periodici con gli altri Responsabili al fine di mettere a "fator comune" le esigenze dei diversi team.</p>
7	<p>Sei Direttore, di fresca nomina, dell'Hotel B2Service che appartiene a un'importante catena di Hotel specializzata ad offrire servizi per il mondo Business. Stai per ospitare un evento prestigioso di grande risonanza mediatica. Il tuo cliente, un importante agenzia che si occupa dell'organizzazione di eventi sul territorio, 2 giorni fa ti ha chiesto un ulteriore sconto sulla fattura, nonostante tu gli abbia già applicato un trattamento di favore.</p> <p>Scegli di seguito l'opzione che maggiormente si avvicina al tuo modo di agire:</p>	<p>Per prima cosa, coinvolgi gli uffici centrali dell'Azienda per capire come affrontare la situazione, quali margini di manovra hai ecc; poi incontri il cliente per discutere.</p>	<p>Incontri il cliente per discutere della situazione e comprendi quali sono i punti sui quali "si può trattare" e quelli sui quali non vi è margine. Se ti accorgi che il cliente rimane fermo sulle sue posizioni, coinvolgi gli uffici centrali per farti approvare lo sconto.</p>	<p>Ti incontri con il cliente per comprendere i motivi di tale richiesta. Se ti accorgi che non ci sono margini di manovra e rimane fisso sulla sua posizione, concedi lo sconto a fronte, però, di un impegno per eventuali eventi futuri.</p>

*Giorgio* *elo* *Im*

8	<p>Sei il responsabile di un team di sviluppatori software e, da 6 mesi, tu e il tuo team siete impegnati per lo sviluppo di una nuova piattaforma. Questa commessa vi ha dato "visibilità e ritorno economico" ma ha anche causato notevoli frustrazioni e stress poiché i parametri di progettazione erano in continuo cambiamento. Da qualche mese sembrava che qualche progresso sia stato compiuto ma, improvvisamente, il vostro Committente vi ha comunicato la necessità di apportare nuovi cambiamenti sostanziali.</p> <p>Scegli di seguito l'opzione che maggiormente si avvicina al tuo modo di agire:</p>	<p>Incontri il Committente per comprendere le nuove esigenze e organizzi un incontro con il tuo team per valutare quali modifiche dovranno essere apportate per soddisfare le ultime richieste</p>	<p>Informi il cliente che la piattaforma ora è a buon punto e che intendete proseguire in linea con i parametri precedentemente concordati.</p>	<p>Incontri il Committente per comprendere la portata delle nuove richieste e, se necessario, ridefinire, di conseguenza, gli accordi contrattuali.</p> 
9	<p>Sei il Responsabile di Zona di una Azienda Dolciaria. La tua prima esperienza da gestore si è svolta in un'area piccola ma oggi, dopo tre anni, ti è stata affidata una delle aree più grandi (e più importanti) dell'Azienda. Il tuo team ha sempre performato molto bene, per questo motivo hai accettato di buon grado (e con una certa tranquillità) la nuova sfida. Negli ultimi mesi i risultati sono peggiorati; i tuoi collaboratori ti danno segnali di poca motivazione; in diverse occasioni, hai dovuto esercitare una certa pressione.</p> <p>Scegli di seguito l'opzione che maggiormente si avvicina al tuo modo di agire:</p>	<p>Ritieni che si tratti solo di un momento "no"; non hai motivo di dubitare delle loro capacità. Per questa ragione, al fine di stimolare la loro motivazione, ti limiti a ricordargli i bonus legati al raggiungimento dei target, lasciando "tempo e modo" di rivedere, autonomamente, l'organizzazione del proprio lavoro.</p>	<p>Convochi una riunione e stimoli il team a far emergere idee/iniziative per ritrovare la strada smarrita. Li coinvolgi nella ridefinizione degli obiettivi.</p>	<p>Affronti il problema, organizzando degli incontri individuali con ciascun collaboratore. E' l'occasione sia di fornire un feedback circa i comportamenti che ritieni "poco efficaci", sia di ri-definire compiti e responsabilità.</p>
10	<p>Sei il Direttore di Filiale di un'azienda della Grande Distribuzione. Questa mattina hai ricevuto un'email, da parte della Direzione, nella quale si comunicava che quest'anno, causa difficoltà finanziarie momentanee, non ci sarà il bonus discrezionale per i dipendenti. Il tuo team, mai come quest'anno, ha lavorato molto duramente e alcuni di loro hanno già espresso la loro insoddisfazione per la situazione. Il bonus annuale è stato corrisposto a tutti i dipendenti negli ultimi 5 anni.</p> <p>Scegli di seguito l'opzione che maggiormente si avvicina al tuo modo di agire:</p>	<p>Condividi pienamente il malcontento, comunicando al team che purtroppo non c'è nulla che si possa fare e che, anche tu, sei particolarmente scontento di questa decisione.</p>	<p>Organizzi una riunione con l'obiettivo di ricordare il significato di "bonus discrezionale". Pertanto, se quest'anno non riceveranno un bonus non significa che l'azienda non apprezza il loro lavoro.</p>	<p>Organizzi una riunione e spieghi al tuo team le ragioni, oggettive, che hanno portato l'azienda a propendere per questa decisione, incoraggiandoli, altresì, a pensare a come ognuno di loro, nel proprio ruolo, possa contribuire per risolvere la situazione.</p>
11	<p>Sei un manager che lavora presso una Società di Servizi per Imprese. Sei responsabile di un team di consulenti e, da qualche tempo, stai riscontrando delle difficoltà di comunicazione tra il tuo team e quello di un tuo collega. Uno dei suoi consulenti più senior, prendendo come alibi "la nuova procedura", non collabora e ogni occasione è valida per screditarvi agli occhi del Management</p> <p>Scegli di seguito l'opzione che maggiormente si avvicina al tuo modo di agire:</p>	<p>Incontri il collaboratore (consulente Senior) del tuo collega per affrontare apertamente la questione. E' l'occasione per invitarlo ad assumere un atteggiamento più collaborativo.</p>	<p>Chiedi un incontro con il tuo collega omologo (il capo del Consulente Senior) per discutere della situazione e per assicurarti che prenderà in mano la situazione, non esitando a redarguire le sue persone, se continuano ad avere questo atteggiamento.</p>	<p>Raccogli le diverse problematiche che stanno riscontrando le persone del tuo team. In seguito, incontri il tuo collega per riportargli quanto emerso e chiedergli di supportarti nel trovare una soluzione.</p>
12	<p>Sei un Responsabile dell'ufficio "organizzazione e processi" stai lavorando alla revisione di alcuni processi produttivi poco efficienti. Per terminare le tue analisi hai la necessità di svolgere un'intervista con un Capo Reparto di uno degli stabilimenti. Anche la scorsa volta è stato molto faticoso raccogliere informazioni da lui: è una persona pratica, a volte sbrigativa che mal sopporta "sprecare tempo con queste inutili analisi".</p> <p>Scegli di seguito l'opzione che maggiormente si avvicina al tuo modo di agire:</p>	<p>Scrivi un'email al Capo Reparto (in cc il suo Responsabile) chiedendogli, cortesemente, un incontro della durata di 1 ora, evidenziando che è un'esigenza aziendale.</p>	<p>Richiedi un'incontro al Capo Reparto anticipando i motivi della richiesta e mettendo in copia il suo assistente affinché possa supportarlo nella ricerca delle informazioni in modo che possa occuparsi delle questioni più operative.</p>	<p>Mandi una mail al Capo Reparto per anticipargli che riceverà una tua breve telefonata durante la quale gli spieghi la richiesta e i tempi necessari, lasciando a lui la scelta di come darti supporto.</p>
13	<p>Lavori nell'Ufficio Comunicazione di un Tour Operator. Tu e il tuo collega siete stati coinvolti dal vostro Responsabile in un progetto che consiste nella realizzazione di una campagna di marketing in vista della stagione estiva. Avete la possibilità di proporre "qualsiasi iniziativa/progetto" purché sia ben evidente il ritorno economico per l'azienda e il l'impegno richiesto per la sua realizzazione. Iniziate a lavorare e cominciate ad avere qualche diversità di vedute che vi portano a discussioni poco produttive.</p> <p>Scegli di seguito l'opzione che maggiormente si avvicina al tuo modo di agire:</p>	<p>Esponi al collega tutti i particolari della soluzione che hai pensato, focalizzando la tua presentazione sia sulle risorse necessarie per poterla implementare, sia sui risultati attesi.</p>	<p>Esponi al collega tutti i particolari della soluzione che hai pensato focalizzando la tua presentazione sulle risorse necessarie per poterla realizzare, sui vantaggi economici e di immagine che possiamo trarne, preparando, altresì, argomentazioni alternative per anticipare eventuali obiezioni.</p>	<p>Esponi al collega tutti i particolari della soluzione che vuoi proporre adattando le tue argomentazioni sulla base delle opinioni/punti di vista del collega e delle critiche emerse durante la vostra riunione.</p>
14	<p>Lavori in un'azienda specializzata nella comunicazione digitale. Devi presentare la vostra offerta al Direttore Generale di un'importante Azienda delle Telecomunicazioni. Conosci poco il settore di riferimento ma sai che sono in corso grandi cambiamenti che rappresentano per voi delle reali opportunità di business.</p> <p>Scegli di seguito l'opzione che maggiormente si avvicina al tuo modo di agire:</p>	<p>Racconti al cliente tutti i dettagli dei vostri servizi, facendo leva sulla tua competenza tecnica in quanto questo ti accredita come interlocutore competente e affidabile.</p>	<p>Racconti al cliente tutti i dettagli dei vostri servizi e ti prepari con argomentazioni appartenenti al mondo delle telecomunicazioni, nella speranza di anticipare eventuali criticità e/o domande.</p>	<p>Racconti al cliente tutti i dettagli dei vostri servizi e scegli le argomentazioni sulla base delle reali necessità raccolte dal cliente, preparandoti a eventuali obiezioni emerse durante la vostra riunione.</p>
15	<p>Sei il Responsabile d'Area di un'azienda farmaceutica. Il tuo team è composto da 8 persone; i risultati nel primo trimestre sono stati inferiori al previsto. Per garantire gli obiettivi di vendita semestrali, dovrete incrementare di un 10% le vendite effettive rispetto al trend. Tuttavia, ritieni che il team abbia lavorato molto duramente nell'ultimo trimestre e non sei in grado di ottenere personale extra per aiutarvi.</p> <p>Scegli di seguito l'opzione che maggiormente si avvicina al tuo modo di agire:</p>	<p>Ritieni che il tuo team stia lavorando bene: impegno e determinazione non sono mai venuti meno. Pertanto, rendi il team consapevole della necessità di aumentare le vendite ma non intraprendi ulteriori azioni (per ora) poiché sei certo che questo ripagherà nel prossimo trimestre.</p>	<p>Fai una riunione con tutto il team, con l'obiettivo di spronarli a confrontarsi e a individuare "strategie" per raggiungere i target definiti. E' importante, per te, sottolineare la necessità di aumentare le vendite nel prossimo trimestre.</p>	<p>Decidi di convocare, individualmente, ogni persona del team. Pisci degli obiettivi specifici per il prossimo trimestre e, con ognuno di loro, condividi quali strategie attuare per conseguirli.</p>

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

16	<p>Sei il Direttore Risorse Umane di un'azienda multinazionale operante nel settore edile. Il tuo Direttore Generale ha individuato una serie di nuove iniziative per il prossimo anno che avranno importanti ricadute anche sulla Direzione del Personale. Tuttavia, attualmente, è un periodo molto intenso per te e per il tuo team, ciò significa che avete poco tempo a disposizione per implementare queste nuove iniziative strategiche. Il DG, tra due mesi, vuole un aggiornamento e ha chiarito che si aspetta che tu abbia fatto progressi significativi per quella data.</p> <p>Scegli di seguito l'opzione che maggiormente si avvicina al tuo modo di agire:</p>	<p>Decidi che ti concentrerai sulla realizzazione dei progetti in corso, cercando di anticiparne la chiusura, per poi spostare le risorse del team sulle iniziative strategiche del DG.</p>	<p>Rivedi il carico di lavoro del team, in modo da accogliere le nuove iniziative strategiche, anche se ciò può comportare il posticipo di alcune scadenze e/o la ricalendarizzazione di alcuni progetti.</p>	<p>Rivedi le priorità dei progetti originali alla luce delle nuove richieste e assegna i carichi di lavoro in modo da chiudere i più urgenti e iniziare a lavorare sulle iniziative proposte dal Direttore Generale.</p>
17	<p>Sei il Responsabile Vendite dell'area Centro di un'azienda di elettronica che produce TV, HiFi, Wearable ecc. Stai notando che, negli ultimi 3 anni, il trend degli utili di una delle tue filiali è in costante diminuzione, rispetto alle opportunità di mercato.</p> <p>Scegli di seguito l'opzione che maggiormente si avvicina al tuo modo di agire:</p>	<p>Ti stai domandando se è il caso di chiudere questa filiale: analizza i macro dati di vendita, individui le relazioni più importanti, tra le diverse voci che compongono i bilanci (degli ultimi tre anni) e prendi una decisione, nella certezza di poter ricollocare tutte le risorse.</p>	<p>Valuti in dettaglio i dati di fatturato: costi, ricavi e utili della filiale. Analizzi e valuti le linee di prodotto più in sofferenza e quelle più produttive, valuti l'eventuale ricollocamento di alcune risorse in altri punti vendita e prendi una decisione con il Direttore della Filiale.</p>	<p>Chiedi alla sede un'analisi di mercato del territorio e una SWOT Analysis. Chiedi inoltre il supporto di un Analista di bilancio e rivedi, con il Direttore, i processi interni della filiale. A valle di ciò, confronti la tua soluzione con il personale della sede centrale.</p>
18	<p>Sei il Responsabile della Logistica di un'importante azienda di trasporti. La tua azienda sta valutando l'opportunità di avviare una partnership con uno delle aziende più importanti di commercio elettronico. Stai intravedendo delle grandi opportunità ma anche alcuni vincoli.</p> <p>Scegli di seguito l'opzione che maggiormente si avvicina al tuo modo di agire:</p>	<p>Ti confronti con i colleghi per ottenere delle informazioni sul possibile business partner e fissi un incontro con lui per illustrare la tua decisione, evidenziando eventuali dubbi.</p>	<p>Dopo aver preparato una SWOT Analysis, fissi un appuntamento con il Direttore Generale (tuo responsabile) per illustrargli la tua decisione.</p>	<p>Prendi informazioni dai competitor e/o dal mercato, sul business partner; avvii degli incontri con lo stesso, per approfondire le diverse questioni e proponi al tuo DG un incontro a tre. Solo dopo aver svolto questo incontro, formuli la tua decisione.</p>
19	<p>Sei Area Manager di un'azienda che produce apparecchiature elettromedicali. In questi ultimi anni, la tua area ha ottenuto importanti risultati. Uno dei tuoi venditori, due anni fa, ha ottenuto il premio "miglior venditore dell'anno". Sei sempre stato soddisfatto dei risultati del tuo team e il clima, all'interno del gruppo, è sempre stato eccellente. Da oltre un anno, però, qualcosa è cambiato. Il mercato pare non rispondere più alle "solite strategie di vendita".</p> <p>Scegli di seguito l'opzione che maggiormente si avvicina al tuo modo di agire:</p>	<p>Decidi di affiancarti ai collaboratori per analizzare i loro comportamenti e fornirgli utili suggerimenti.</p>	<p>Partecipi a corsi di aggiornamenti, on line e in presenza, per allargare le tue conoscenze, con l'obiettivo di farti conoscere da tutti gli stakeholder del settore.</p>	<p>Organizzi, con il tuo collaboratore, degli eventi di presentazione del prodotto, al fine di allargare, sempre più, la platea degli interessati.</p>
20	<p>Sei stato appena nominato nuovo Direttore Commerciale di un'azienda che produce oggetti di arredamento. La rete di vendita funziona bene, il fatturato è sempre in crescita ma il tuo Direttore Generale si aspetta da te un grande effetto "Wow"! Ritieni che ancora possiamo fare molto per incrementare il fatturato.</p> <p>Scegli di seguito l'opzione che maggiormente si avvicina al tuo modo di agire:</p>	<p>Deleghi ai tuoi Area manager la definizione di un action plan che recepisca le nuove direttive del Direttore Generale, volte a incrementare i contatti con gli attori del mercato.</p>	<p>Convochi una riunione con i tuoi più ristretti collaboratori (capi Area), stimolandoli a intercettare nuovi interlocutori che possono costituire un volano per la costruzione di nuovi rapporti di lavoro. Chiedi a loro, di affiancare i loro venditori durante le manifestazioni e/o fiere di settore.</p>	<p>Ti incontri con il Direttore HR per definire una nuova politica di premi per tutta la tua forza vendita, basata sulla capacità di generare nuovi contatti e sulla loro partecipazione a eventi del settore. In prima persona, partecipi agli eventi organizzati dalle diverse associazioni di categoria (architetti).</p>

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*