

PERIPLO

SVILUPPO RISORSE UMANE

“ BASTA ESSERE DIVERSI
PER ESSERE MIGLIORI ”

ACCREDITAMNETI E CERTIFICAZIONI



CERTIFICATO
n. 344 ISO 9001

 www.periplosru.it

PERIPLO Sviluppo Risorse Umane è una società di Consulenza e Alta Formazione e nasce per offrire servizi consulenziali e formativi all'azienda Pubblica e Privata, il management, i collaboratori e alla singola utenza del territorio. La proposta formativa rivolge la sua attenzione alle specifiche competenze del settore industriale e dei servizi, con le attività finanziate e autofinanziate per le PMI, che si avvalgono della consulenza e analisi organizzative sino alla fase di crescita e sviluppo delle risorse umane coinvolte nei processi aziendali. Questa fase di crescita non ha per il "capitale umano" una sola rilevanza tecnico - professionale, ma si attua nondimeno attraverso aspetti collegati ai **comportamenti organizzativi** (es. orientamento al cliente o sviluppo della leadership) tale da privilegiare la cura **skills "trasversali"** affrontando diagnosi e formazione su **processi motivazionali**, sul significato che il lavoro assume attraverso analisi e sviluppo delle proprie capacità, conoscenze e potenzialità, incidendo in termini di identità, ruolo, autostima, che nel loro "mix" possono produrre fattori di successo per l'organizzazione. Trattiamo quindi l'organizzazione aziendale non solo come ambiente, bensì come **entità "psicologica"** alla quale la risorsa umana reagisce, costruendo relazioni che gratificano i bisogni di appartenenza, di stima e di realizzazione dei propri collaboratori.

Metodologie e didattica, indirizzano nelle nostre attività, la persona ad assumere il senso ed il significato del ruolo lavorativo a livello sociale, economico e psicologico, da cui trarre coinvolgimento, partecipazione ed interesse. In una parola crescita personale, confermando l'interdipendenza individuo – organizzazione, pertanto lo sviluppo personale sostanzia lo sviluppo dell'azienda.

L'attività formativa e consulenziale riguarda principalmente tematiche comportamentali, ossia competenze relazionali e comunicative, che incidono trasversalmente sugli ambiti, sui ruoli e sulle gerarchie organizzative; partecipando così alla crescita e allo sviluppo del business aziendale e alla formazione di competenze e capacità peculiari, nell'attuale realtà dominata dal cambiamento continuo.

OUR VISION

Il manager può possedere delle regole essenziali per l'esercizio della sua professione, ma necessita nel contempo di una personale e creativa interpretazione del sapere, non basta applicare pedissequamente le norme e regole del sapere scientifico, ma è necessario intuire come farlo.

Le competenze manageriali diventano sempre più importanti: pensare in modo strategico, comprendere le modifiche degli scenari e reagire ai cambiamenti, decidere nelle incertezze, sviluppare e diffondere il pensiero creativo. Guidare un gruppo, avere **competenze comunicative**, motivare e gestire le risorse umane creando benessere organizzativo, oltre a dare obiettivi e delegare, possono rientrare nelle nuove competenze manageriali per l'innovazione. La leadership, ad esempio, rientra nelle competenze manageriali come efficacia personale, nel rapporto con il proprio gruppo di lavoro, efficacia organizzativa, attraverso una corretta gestione e capacità di pianificare, organizzare e risolvere problemi. Formare il management come insieme di soggetti che detengono responsabilità gestionali all'interno delle organizzazioni aziendali, con il compito di ottimizzare i **processi di interrelazioni** esistenti tra le dinamiche interne al sistema impresa e le variabili ambientali, in una parola chiave: gestire la governance aziendale a questo punto è un inevitabile percorso di Qualità e Innovazione per l'eccellenza ed il miglioramento continuo di qualsiasi azienda, che voglia possedere un "bagaglio" di metodologie strumenti particolarmente efficaci, creativi e versatili in una sfida di **competitività e cambiamento**.



SOFT SKILLS

LEADERSHIP

NEGOZIAZIONE

PROBLEM SOLVING

TIME MANAGEMENT

INTELLIGENZA EMOTIVA

ASCOLTO E ASSERTIVITÀ

COMUNICAZIONE EFFICACE

GESTIONE DEI GRUPPI DI LAVORO

COMUNICAZIONE PERSUASIVA

IDEE DI FORMAZIONE



ASCOLTO ED EMOZIONI
Empatia e cura dell'altro

TEAM WORK E TEAM BUILDING
Creare il gruppo che diventa squadra

COMUNICAZIONE ASSERTIVA
Relazioni ad alto impatto

NEGOZIAZIONE E VENDITA
Psicologia d'acquisto del cliente

LEADERSHIP E CAMBIAMENTO
Guida e valori aziendali

GESTIONE DEI CONFLITTI
Gestire emozione e stress nel team

COACHING E SVILUPPO DEL RUOLO
"Allenare" l'apprendimento e l'empowerment



SE OSSERVIAMO NOI STESSI E GLI ALTRI CON SINCERITÀ, SENZA PRECONCETTI E ILLUSIONI, DOBBIAMO RICONOSCERE, ANZI CONSTATARE, CHE OGNUNO DI NOI RAPPRESENTA O RECITA VARIE PARTI NELLA VITA. CIÒ È INEVITABILE E COSTITUISCE LA TRAMA DEI NOSTRI RAPPORTI INTERPERSONALI E SOCIALI. MA, PER LO PIÙ, RECITIAMO LE NOSTRE PARTI INCONSCIAMENTE, SENZA RENDERCENE CONTO, E PERCIÒ RECITIAMO MALE!” ROBERTO ASSAGIOLI ”

NELL'OUTDOOR TRAINING SI STIMOLANO VARIE INTELLIGENZE:

- INTERPERSONALE, PER IL SENSO DI COOPERAZIONE E LA CAPACITÀ DI ADATTAMENTO AL GRUPPO
- INTRAPERSONALE, COME RIFLESSIONE E CONCENTRAZIONE MENTALE, CONTATTO CON SE STESSI
- CORPOREO-CINESTETICA, ASPETTO OPERATIVO E COORDINAMENTO MENTE-CORPO NELLE ATTIVITÀ
- VISIVO-SPAZIALE, PER LE ATTIVITÀ DI ORIENTEERING
- LOGICO MATEMATICA, PER L'ANALISI E LA RISOLUZIONE DI PROBLEMI COMPLESSI

Uscire dal contenitore aula o ambiente di lavoro e percepire le esperienze ed i vissuti come messa alla prova individuando da soli senza nessuna protezione le proprie rassicurazioni

L'outdoor training presuppone un apprendimento esperienziale imparando attraverso il fare e l'esperienza diretta

Questa tipologia di apprendimento viene sollecitata nel momento in cui le persone individuano attraverso un'analisi critica dell'attività concreta che sono chiamati a svolgere, spunti utili per migliorare la propria modalità di relazione intra e interpersonale



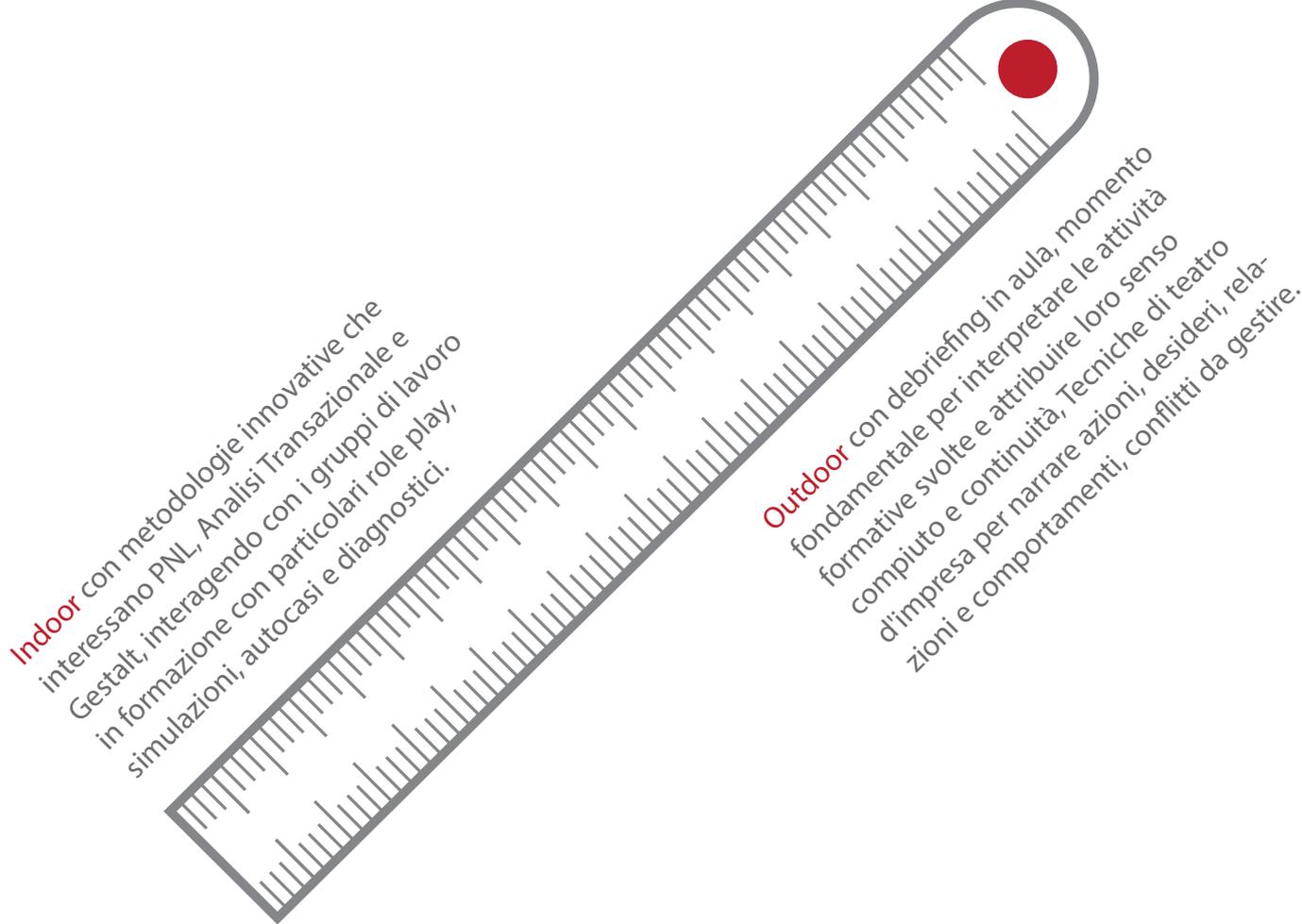
**TRA AZIONE
ED EMOZIONI**
OUTDOOR TRAINING

METODOLOGIA

Per noi è essenziale la riflessione sui metodi e strumenti

Nella formazione rappresenta un costante esercizio di studio e di riflessione sulle modalità di come collocare "in situazione" l'evento formativo, di come **allenarsi a pensare la Formazione**, a trasformare in Azione l'idea, a individuare un metodo, a inserire nel percorso scelto le tecniche necessarie, a descrivere e a condurre la pratica formativa, a puntare agli obiettivi possibili, a misurare l'effetto di ricaduta in itinere e a conclusione. Non si tratta solamente di fare teorie sulla formazione, ma di pensare la FormAzione.

La Metodologia deve **stimolare e generare domande** nel discente, valori, nuovi itinerari. L'arte del formatore consiste nello sviluppo di **relazioni umane**, per riuscire in modo sapiente ed empatico a favorire l'apprendimento di tutti e ridurre le resistenze al cambiamento.



Indoor con metodologie innovative che interessano PNL, Analisi Transazionale e Gestalt, interagendo con i gruppi di lavoro in formazione con particolari role play, simulazioni, autocasi e diagnostici.

Outdoor con debriefing in aula, momento fondamentale per interpretare le attività formative svolte e attribuire loro senso compiuto e continuità, Tecniche di teatro d'impresa per narrare azioni, desideri, relazioni e comportamenti, conflitti da gestire.