



Ingegneri efficaci: una buona leadership

2^a sessione

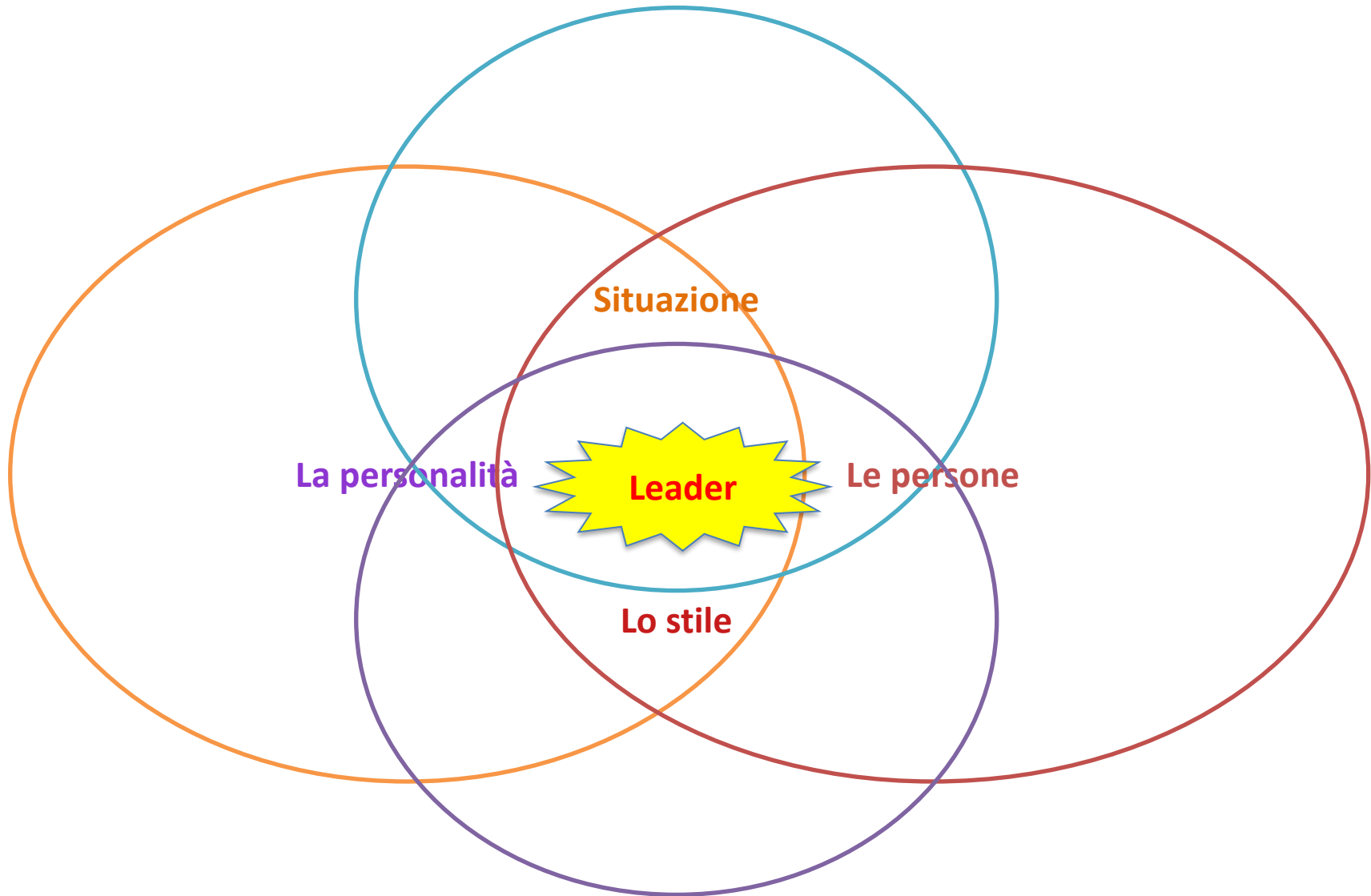
***Gli stili di Leadership
emersi nella sessione Tecnica***

Ing. Maria Rosaria Di Lorenzo
Referente area
Ordine Ingegneri Provincia di Roma

Roma, 23 Aprile 2024

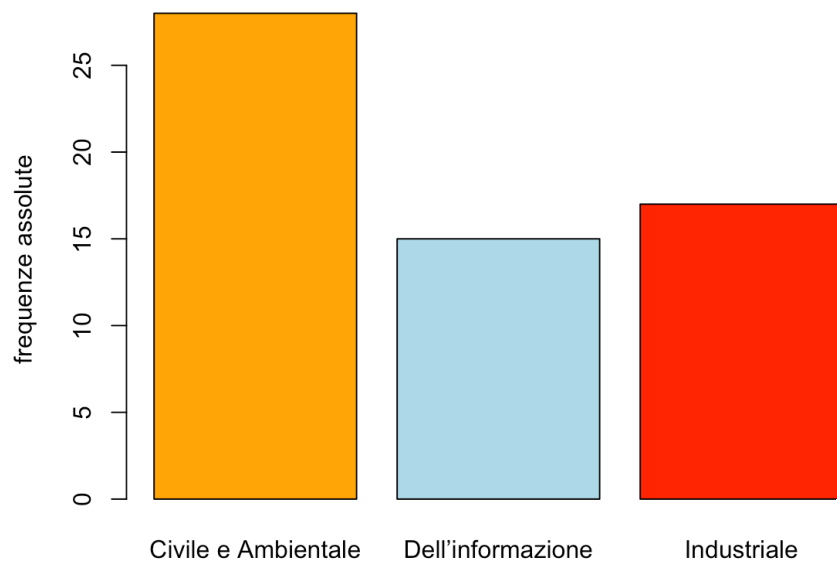


Le dimensioni della Leadership

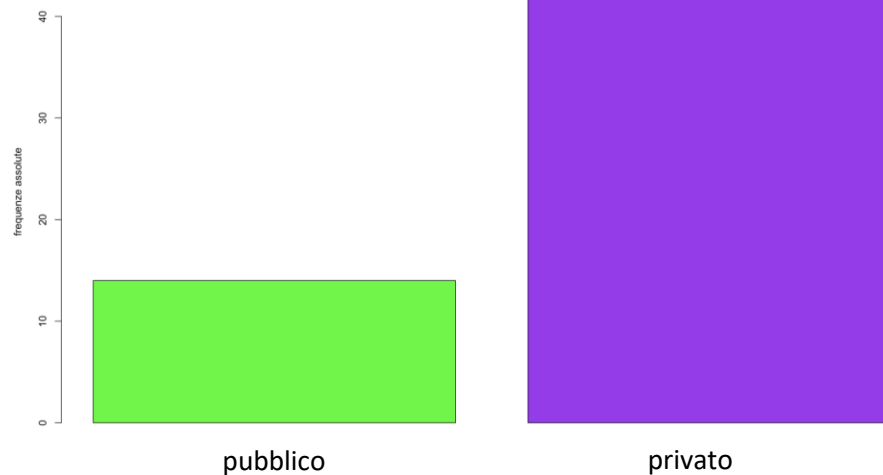




Analisi anagrafica

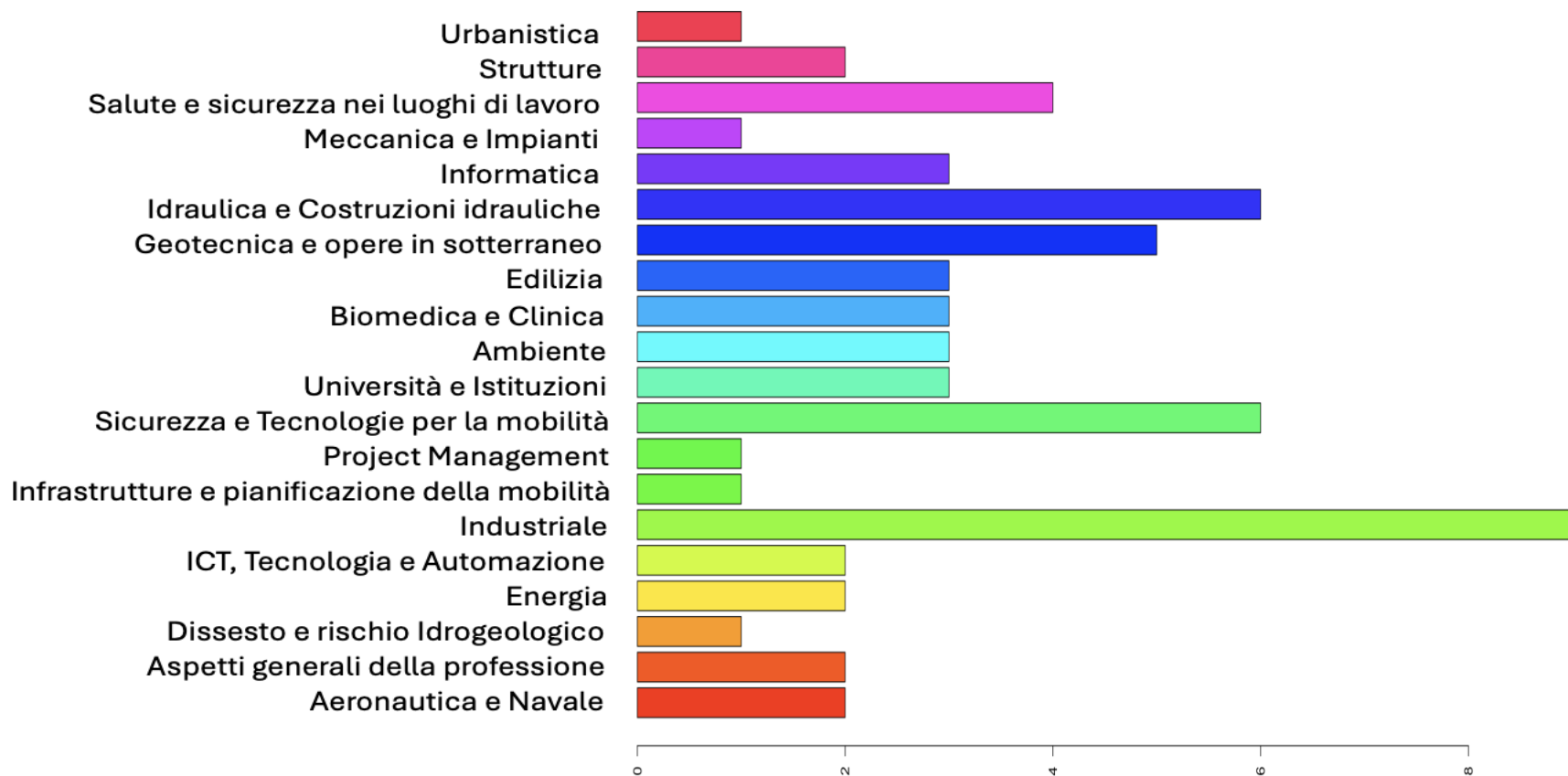


Settore di competenza





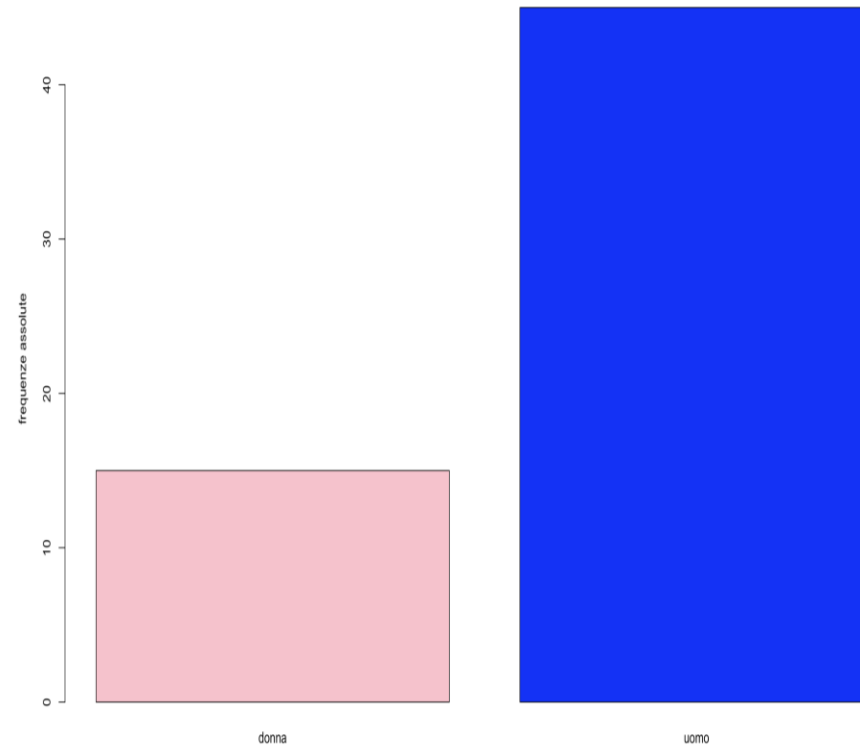
Analisi anagrafica



Area tematica Ordine Ingegneri di Roma



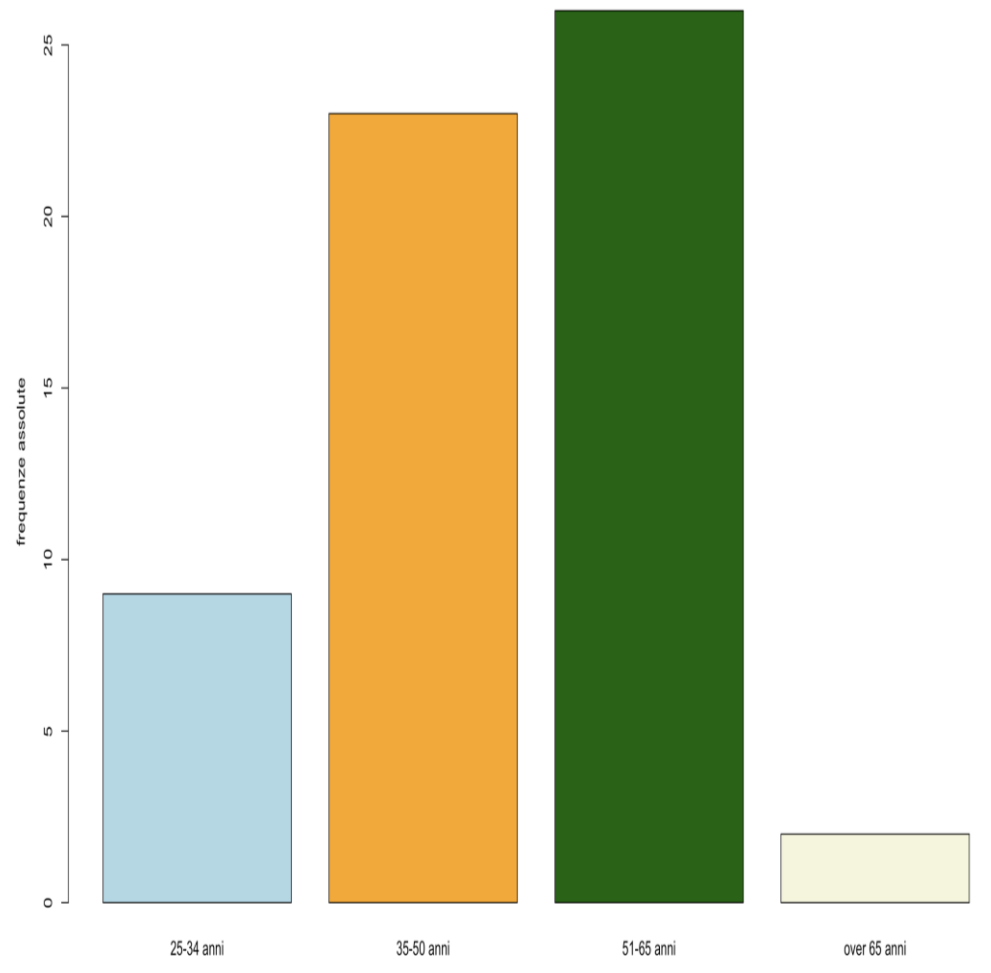
Analisi anagrafica



Distribuzione per genere



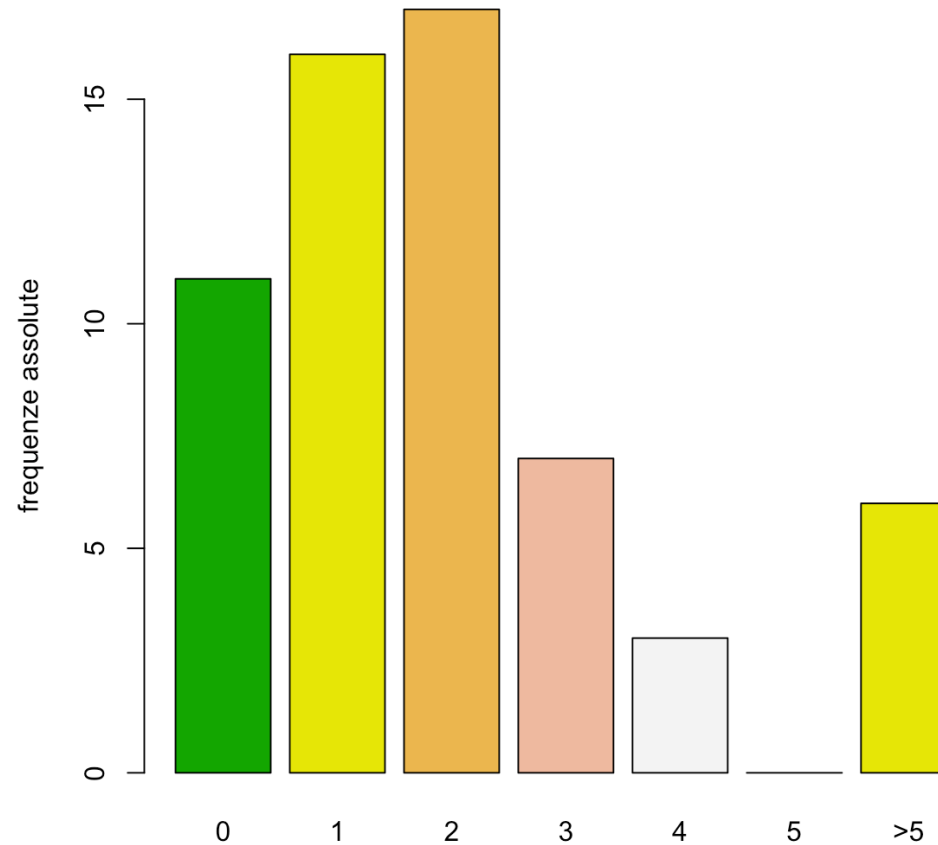
Analisi anagrafica



Distribuzione per fasce di età



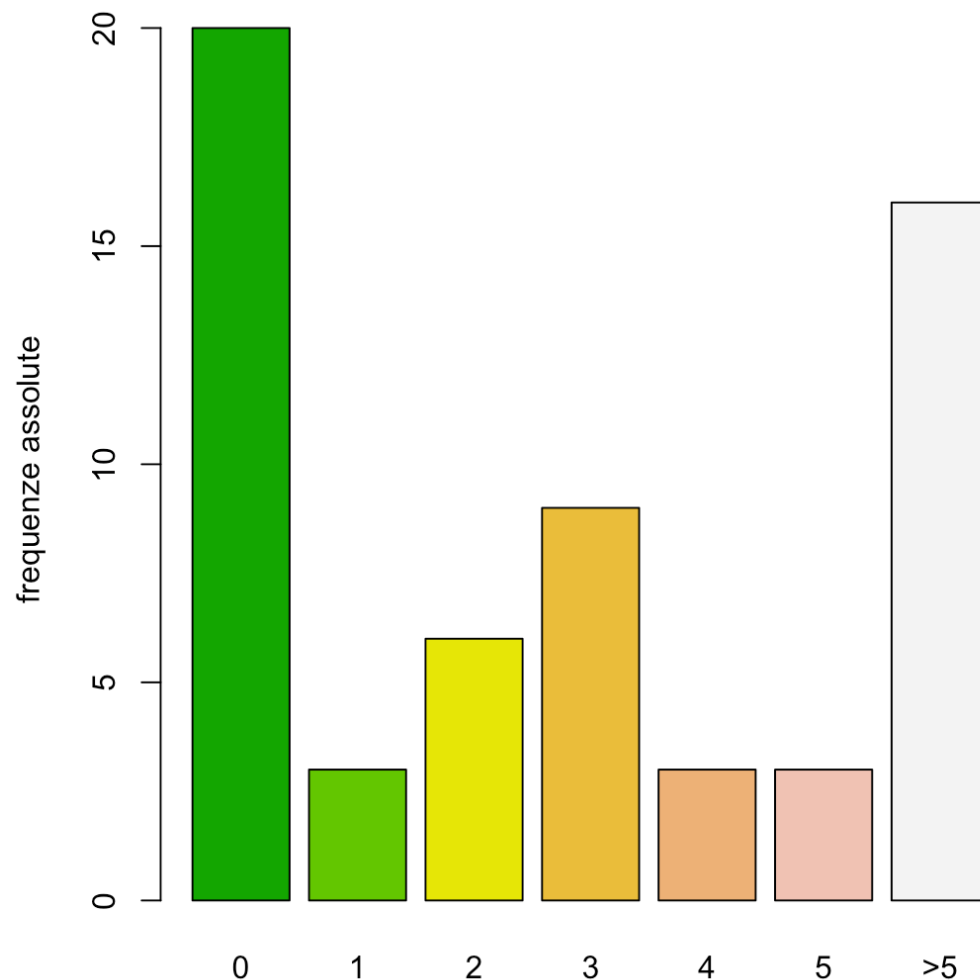
Analisi anagrafica



Distribuzione per numero di persone a cui si fa riferimento per il proprio lavoro



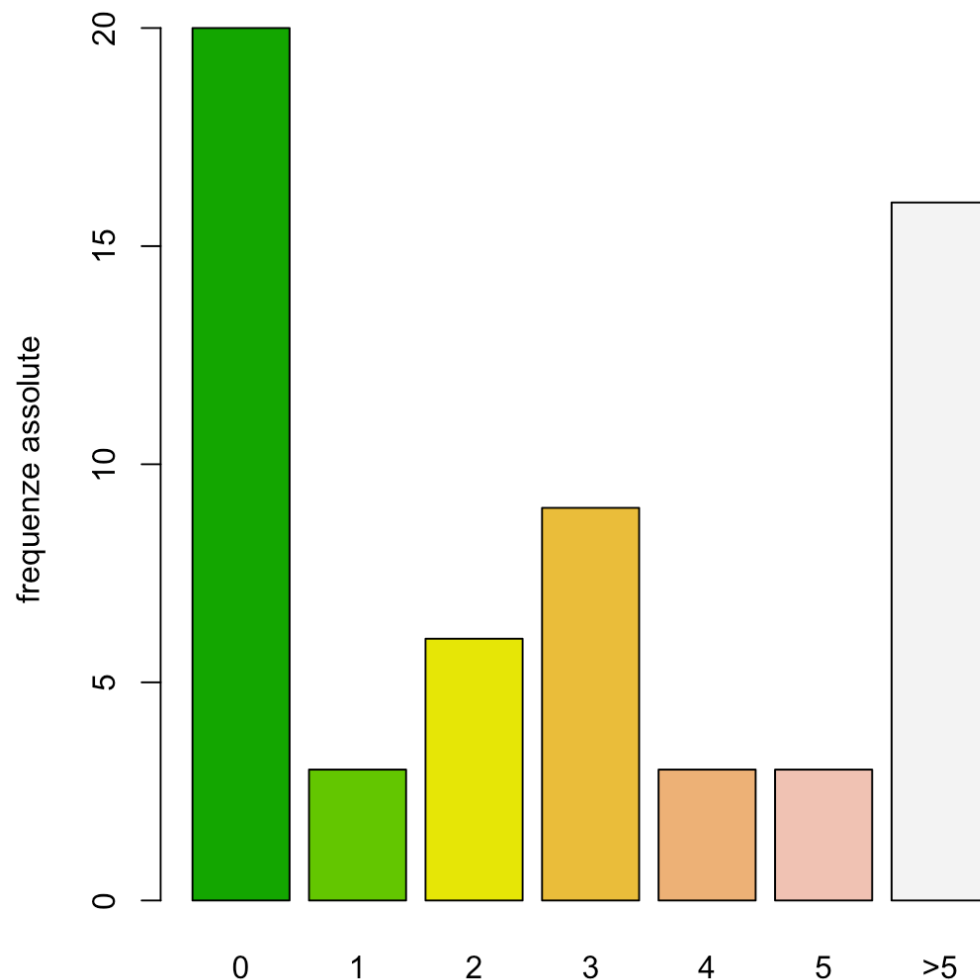
Analisi anagrafica



Distribuzione per numero di persone che gerarchicamente dipendono dagli intervistati



Analisi anagrafica



Distribuzione per numero di persone che gerarchicamente dipendono dagli intervistati

Modello utilizzato



Modello Leadership MRDL*

Area Structurale

- Gestione delle forze interne
- Gestione gruppi di lavoro
- Vision

Area Vision

- Vision
- Posizionamento
- Comunicazione

Area Politica

- Sviluppo delle risorse umane
- Creatività
- Negoziazione

Area Risorse Umane

- Fiducia
- Ascolto
- Valorizzazione delle risorse umane

STELLA
LEADERSHIP

*adattato da La Bella, A., (2005) Leadership



Profili della leadership



Modello Leadership *La Bella* *

Profilo Structurale

- Architettura organizzativa
- Strategie
- Ambiente dell'organizzazione
- Richiede capacità di analisi
- Richiede capacità di interpretazione
- Richiede capacità di progettazione

Profilo Simbolico

- Essere fonte di ispirazione
- Utilizzare simbolici per catturare l'attenzione
- Fornire interpretazione dei fatti aziendali
- Costruire una visione
- Comunicare una visione

Profilo Politico

- Interessi diversi
- Posizioni dei vari stakeholder
- Costruzione di coalizioni e relazioni
- Mantenimento di coalizioni e relazioni
- Capacità di persuadere
- Capacità di negoziare

Profilo Risorse Umane

- Relativo ai processi di apprendimento della conoscenza
- Relativo ai processi di condivisione della conoscenza
- Empowerment
- Deleghe verso la base della scala gerarchica
- Comunicazione

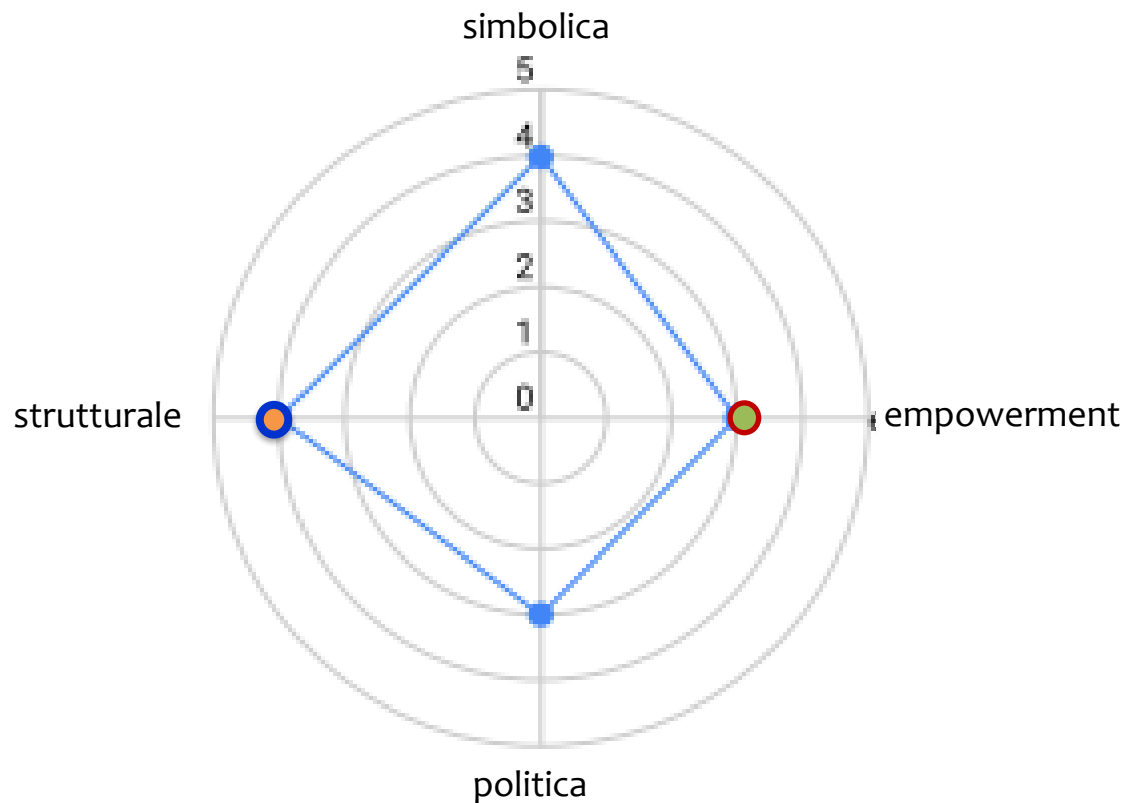
Leader

* Leadership (2005)



Profili stili di leadership*

Analisi delle Aree



*modello MRDL

Legenda

simbolica: Vision, posizionamento, comunicazione
empowerment: Fiducia, attenzione, valorizzazione risorse interne
politica: Valorizzazione risorse interne, creatività, negoziazione
strutturale: Gestione forze interne, gestione gruppi di lavoro, vision



Modello utilizzato



Modello Leadership MRDL*

Area Structurale

- Gestione delle forze interne
- Gestione gruppi di lavoro
- Vision

Area Vision

- Vision
- Posizionamento
- Comunicazione

Area Politica

- Sviluppo delle risorse umane
- Creatività
- Negoziazione

Area Risorse Umane

- Fiducia
- Ascolto
- Valorizzazione delle risorse umane

STELLA
LEADERSHIP

*adattato da La Bella, A., (2005) Leadership



Profili della leadership*

Analisi dei Fattori

VIS



Legenda

VIS: Vision
POS: Posizionamento
COM: Comunicazione
FID: Fiducia
ATT: Attenzione

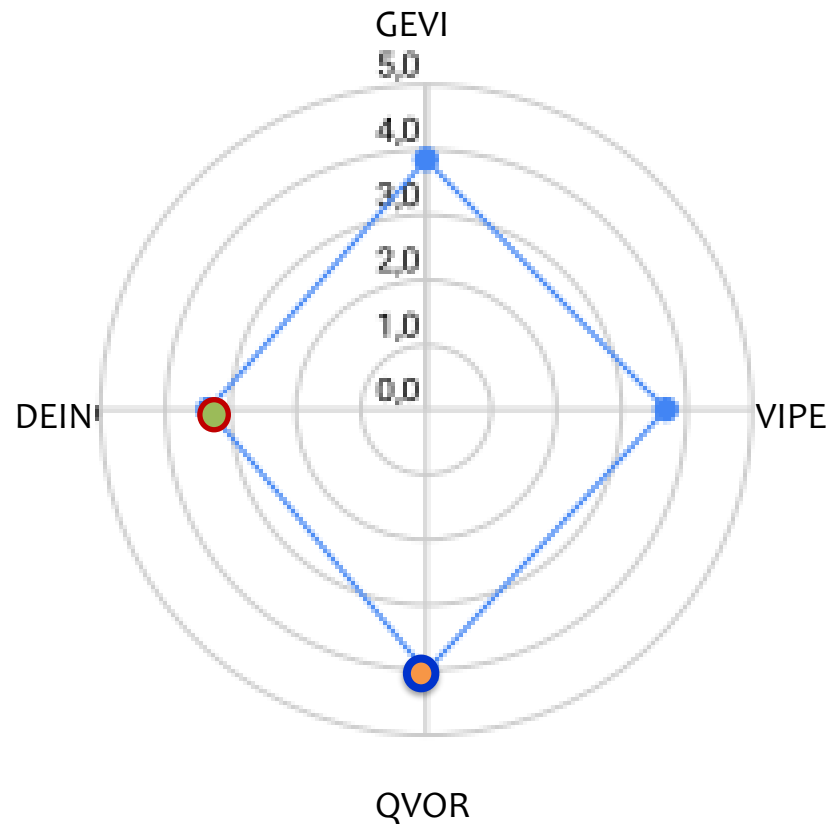
VRI: Valorizzazione risorse interne
CRE: Creatività
NEG: Negoziazione
GGL: Gestione gruppi di lavoro
GFI: Gestione forze interne

*modello MRDL



Profili della leadership*

Punti di Forza



Legenda

GEVI: Gestione ispirata alla vision

VIPE: Vision personale

QVOR: Migliorare qualità vita organizzativa

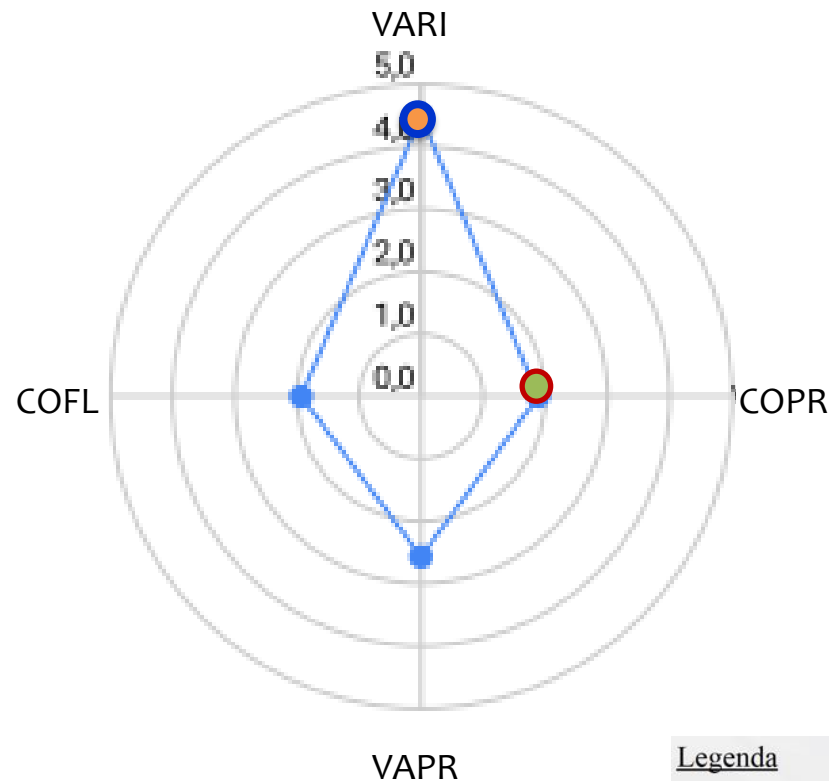
DEIN: Decisioni influenzate da convinzioni

*modello RDL



Profili della leadership*

Punti di debolezza



Legenda

VARI: valorizzazione risorse interne
COPR: Preferire collaboratori con stesse procedure
VAPR: Valorizzare proposte dei collaboratori
COFL: coinvolgere collaboratori fuori lavoro

*modello MRDL



GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Maria Rosaria Di Lorenzo
mrdilorenzo@gmail.com