



Siamo una società di consulenza e formazione commerciale e manageriale.

I nostri interventi sono rivolti a:

FORNIRE SOLUZIONI

alle esigenze del Cliente su specifici obiettivi

FORNIRE UN METODO

(il "COME FARE" e **non solo cosa fare**)

PRODURRE IL CAMBIAMENTO

valorizzando il DNA Aziendale

La storia:

"Per fronteggiare le sempre nuove sfide del mercato le aziende devono continuare ad evolvere ed allo stesso tempo valorizzare il proprio passato."

Dal 1989 Gianni Ingrassia, convinto che l'evoluzione aziendale necessiti di supporti continuamente aggiornati in cui si **integrino consulenza e formazione**, crea un team di consulenti formatori ed una struttura impegnati a far accadere le cose.

I consulenti I&G offrono:

ESPERIENZA MANAGERIALE

Hanno sperimentato direttamente in azienda, come manager, le soluzioni consulenziali e formative che propongono.

KNOW-HOW INTERNAZIONALE

Si sono formati nelle grandi multinazionali, arricchendosi del confronto con gli altri mercati e con le metodologie di lavoro più evolute.

INTERVENTI SPECIALISTICI SINERGICI

Sono un pool di specialisti che risponde a tutte le esigenze manageriali e commerciali di consulenza e formazione. Il costante supporto di un project leader ne promuove i vantaggi sinergici.

AGGIORNAMENTO CONTINUO

Si confrontano con i partner e con il top-management di aziende leader italiane ed estere. Collaborano con le Università di San Diego (USA), di Parigi (Francia) e Milano (Italia).



I vantaggi:

OBIETTIVI SPECIFICI

Ogni intervento I&G, è preceduto da incontri preliminari durante i quali si diagnosticano le esigenze aziendali e si definiscono col cliente gli obiettivi da raggiungere e gli strumenti consulenziali e/o di formazione più adeguati a conseguirli.

GARANZIA DEI RISULTATI

Durante la fase preliminare vengono concordati gli strumenti per verificarne la realizzazione.

FAR ACCADERE LE COSE

Per far accadere le cose bisogna provocare cambiamenti negli uomini (crescita individuale) o nelle strutture (evoluzione organizzativa).

Il metodo I&G integra consulenza e formazione, per motivare ed ottenere i cambiamenti, il consulente I&G:

- evidenzia i vantaggi
- crea uno stile partecipativo
- stimola l'integrazione del gruppo
- individua obiettivi condivisi
- crea col cliente progetti metodologici che supportano efficacemente l'attività seguente il corso o la consulenza

ADEGUATEZZA E MOTIVAZIONE DEGLI INTERVENTI FORMATIVI

Dopo la definizione degli obiettivi aziendali i consulenti I&G incontrano un gruppo rappresentativo dei partecipanti.

L'incontro ha due scopi:

- valutare le loro esigenze e livello di competenza per preparare il corso più adeguato all'aula ed agli obiettivi aziendali
- motivarli facendoli partecipare alla creazione del corso



TECNICHE D'AULA RIVOLUZIONARIE

I&G utilizza tecniche all'avanguardia per favorire il coinvolgimento dei partecipanti e quindi l'apprendimento e la memorizzazione.

- ***Interattività operativa***
Formatore e partecipanti lavorano insieme sperimentando e verificando per "imparare facendo"
- ***Testimonial***
La partecipazione di personaggi vincenti nei settori della cultura, dello spettacolo e dello sport esemplifica le tecniche e crea interesse e motivazione
- ***Supporti specialistici***
Coinvolgimento di psicologi ed altri specialisti che gestiscono spazi dedicati al miglioramento delle risorse interne dei partecipanti, affinché possano apprendere meglio
- ***Applicazioni metodologiche***
I partecipanti contribuiscono in aula alla traduzione delle metodologie in metodi operativi personalizzati da applicare subito nel loro ruolo aziendale
- ***Metodo Kolb-I&G***
Personalizzazione sulle esigenze italiane dello sperimentato metodo di apprendimento comportamentale dell'università di Palo Alto

La visione:

Una società costantemente aggiornata che collabora all'evoluzione delle aziende clienti:

FACENDO ACCADERE LE COSE

Punto di riferimento per le aziende che costruiscono con consapevolezza il proprio futuro.

La missione:

Collaborare all'evoluzione delle aziende facendo accadere le cose.

- Conseguire gli obiettivi dell'azienda cliente con soluzioni innovative e nel rispetto dei valori e delle caratteristiche della sua organizzazione
- Tradurre ogni intervento in azioni e fatti vantaggiosi per l'azienda e verificabili nei tempi e modi stabiliti con i clienti
- Favorire nelle aziende l'immediata introduzione e la concreta gestione dei nuovi metodi e strumenti
- Aiutare le persone a crescere ed a gestire il cambiamento
- Collaborare con formatori, consulenti ed università dei paesi tecnologicamente e commercialmente all'avanguardia
- Avere consulenti che uniscono know-how accademico ed esperienza manageriale e si confrontano costantemente con altre esperienze ed altri know-how in Italia ed all'estero

I valori:

- Analizzare le esigenze dell'azienda ed intervenire solo quando si possono garantire risultati concreti e verificabili
- Assumersi la responsabilità del proprio intervento e dei risultati che ne derivano
- Rispettare la persona ed il suo ruolo e valorizzare le sue competenze ed attitudini con metodi operativi personalizzati
- Promuovere il lavoro di gruppo come metodo per ottimizzare i risultati e far crescere gli individui
- Rendere l'apprendimento un'esperienza gratificante e motivante
- Non accontentarsi mai dei risultati ottenuti, aggiornarsi e confrontarsi per andare oltre



Formazione:

"I&G considera le persone il più importante fattore critico di successo per ogni azienda, perciò la crescita e lo sviluppo delle loro competenze e capacità sono il fine di tutti i suoi servizi formativi."

La formazione è una significativa opportunità di apprendimento e di cambiamento.

Si realizza nello sviluppo delle capacità dei partecipanti di comprendere i problemi, di affrontarli e risolverli in relazione alle diverse situazioni ed esigenze dell'azienda.

I&G offre un servizio completo per progettare e realizzare:

- percorsi formativi globali e settoriali
- percorsi personalizzati per specifici ruoli
- interventi di sviluppo ed integrazione

IL METODO DI LAVORO PREVEDE:

- l'identificazione delle esigenze aziendali
- **L'INCONTRO PRELIMINARE** con alcuni partecipanti:
 - per armonizzare l'intervento e le attese dei partecipanti con le esigenze aziendali
 - per ottenere la motivazione necessaria ai risultati
- la definizione degli obiettivi formativi e degli strumenti per realizzarli
- la progettazione della proposta formativa concordata
- l'attuazione dell'intervento formativo
- **L'AFFIANCAMENTO** – verifica e supporto sul campo
- **IL TUTORAGGIO** – consulenza per esigenze specifiche dei partecipanti
- i follow-up per verificare e rinforzare i risultati ottenuti
- **LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI**

I&G RIMANE AL FIANCO DELL'AZIENDA DURANTE LA FASE DI SVILUPPO DEL CAMBIAMENTO RICHIESTO.



Aree di intervento:

Alcuni interventi caratterizzati da tecniche innovative interessano:

LA COMUNICAZIONE (Il Metodo e la P.N.L.)

- La comunicazione assertiva
- Commerciale
(La Negoziazione e le tecniche di vendita)
- Manageriale
(Il management comportamentale)

LE RISORSE UMANE (Empowerment Personale e di Gruppo)

- Valutazione delle prestazioni del potenziale e delle competenze
- Motivazione e gestione dei Collaboratori
- Gestione del cambiamento
- Team Building e Team Working
- Lavorare per Obiettivi

L'ORGANIZZAZIONE

- Commerciale
(La Programmazione e il Controllo delle Vendite)
- Processing

IL PUNTO DI VENDITA (Trade Marketing)

- La gestione commerciale
- Il Visual Merchandising
- Il Category Management

Outdoor:

"L'Outdoor è la risposta emergente all'esigenza del cambiamento nel mondo aziendale."

Spinge l'individuo ed il gruppo ad uscire dagli schemi abituali per trovare soluzioni innovative, favorendo l'apprendimento di nuovi modelli attraverso l'esperienza fisica.

IL CORPO RICORDA MEGLIO DELLA MENTE.

L'EMOTIVITÀ RINFORZA IL RICORDO, È MOTIVANTE, È IL CEMENTO DEL SENSO DI APPARTENENZA.

Queste sono le basi dei corsi outdoor, dove attività fisiche sfidanti coinvolgono i singoli individui e i gruppi.

LE 3 FASI DELL'OUTDOOR:

ATTIVITÀ OUTDOOR

Self

Verificare in situazioni di sfida fisico-psicologica i propri limiti e superarli.

Gruppo

Superare gli ostacoli grazie al team work e all'integrazione organizzativa.

METODO MF

Metodo distintivo I&G

Per fissare nella Memoria Fisica individuale le esperienze vissute nell'attività outdoor.

Favorire il debriefing

Attività di analisi guidata da trainer specializzati.

DEBRIEFING

Analisi e valutazione delle esperienze self e di gruppo.

Trasferibilità

delle analogie esperienziali nel proprio ruolo e nella vita organizzativa professionale.

I&G consiglia in prevalenza interventi outdoor nelle aree:

team-building, leadership, motivazione, delega, problem-solving, creatività, organizzazione, gestione dei conflitti e del cambiamento.

I&G inserisce gli interventi formativi di outdoor in un percorso formativo completo per valorizzare l'apprendimento ed il ricordo con l'interazione tra aula ed outdoor.



Le tipologie di outdoor proposte sono:

- **Outdoor training**
- **Outdoor experience**
- **Outdoor cinema**
- **Outdoor teatro**
- **Outdoor musica**
- **Outdoor cucina**

Se desidera avere ulteriori informazioni riguardo le tipologie di outdoor può visitare il sito internet alla pagina:

<http://www.igmanagement.it/>

nella sezione "I SERVIZI" - formazione – formazione outdoor.

Consulenza:

I consulenti I&G offrono:

INTERVENTI DI ALTO LIVELLO

Gli interventi di consulenza sono rivolti al top management ed al management. Essi sono svolti esclusivamente dai partner senior.

INTERVENTI MIRATI AD OBIETTIVI SPECIFICI

Negli incontri preliminari si identificano le esigenze aziendali e si definiscono con il cliente gli obiettivi da raggiungere e gli strumenti di consulenza per conseguirli.

INTEGRAZIONE

Il consulente integra nel progetto le informazioni ed i risultati della formazione già erogata con gli obiettivi della formazione conseguente per far concretamente accadere le cose.

COPERTURA GLOBALE

Grazie alla diversificazione specialistica del suo team professionale I&G offre interventi globali con progetti che investono sinergicamente tutte le sue aree di attività.

L'efficacia sinergica dell'intervento è garantita dal project leader, che è lo specialista dell'area di maggior importanza per il raggiungimento degli obiettivi concordati.

SICUREZZA

I partner I&G supportano nel tempo i percorsi di crescita e sviluppo aziendale a seguito dell'intervento di consulenza.

Aree di intervento:

Se desidera ricevere informazioni relative alle aree di consulenza può consultare il nostro sito alla pagina:

<http://www.igmanagement.it/>

nella sezione "I SERVIZI" - consulenza – aree di consulenza.



Coaching:

Quando si deve ricoprire un nuovo ruolo, o quando il ruolo ricoperto cresce in importanza e complessità o si arricchisce di contenuti, è necessario un percorso formativo personalizzato.

Il vantaggio sostanziale di questo intervento formativo è il **RAPPORTO CHE SI CREA TRA IL COACH ED IL CLIENTE**, che si impegnano reciprocamente a raggiungere precisi obiettivi.

I partner I&G, dopo una sessione iniziale di diagnosi personalizzata impostano col cliente un percorso formativo totalmente condiviso in cui si **integrano gli interventi dei consulenti delle diverse aree di specializzazione**.

L'intervento di coaching si conclude con alcune sessioni di verifica e di feedback a distanza di 1-3 mesi, per:

- dare modo di sperimentare sul campo i nuovi metodi ed atteggiamenti
- rafforzare il cambiamento attraverso la consapevolezza e la valorizzazione delle esperienze effettuate

Assessment center:

COMPETENZE E CAPACITÀ PER LO SVILUPPO DELLE PERSONE E DELLE IMPRESE

Comprendere il potenziale delle risorse umane presenti in azienda significa poter gestire nel modo più vantaggioso per l'impresa e per il collaboratore le competenze professionali e le capacità personali presenti.

Al fine della valutazione del potenziale, l'assessment è lo strumento più consolidato ed affidabile. Il metodo consiste nel creare una serie di situazioni simulate che facilitino l'espressione di capacità e comportamenti richiesti da ruoli organizzativi attuali o futuri.

Con la progettazione e l'effettuazione dell'assessment I&G:

- analizza e valuta il potenziale delle persone (capacità e competenze)
- definisce con l'azienda i ruoli organizzativi e le attitudini e competenze che li ottimizzano
- orienta le persone ai ruoli che ne valorizzano le risorse
- pianifica la comunicazione di supporto al cambiamento
- formula programmi mirati di formazione a livello individuale e di funzione

Alle aziende di oggi non basta una individuazione generica del potenziale; occorre capire quanto potenziale e in che direzione: manageriale, potenziale tecnico-professionale, commerciale, imprenditoriale.

Le organizzazioni sono ormai divenute complesse e presentano notevoli opportunità di valorizzazione del tipo di potenziale e delle motivazioni individuali di crescita.

In tal modo il potenziale rappresenta una fondamentale variabile strategica per lo sviluppo e l'innovazione dell'impresa.

Development center:

PROTAGONISTI DEL PROPRIO AUTOSVILUPPO

Sviluppare una competenza significa entrare in un percorso di consapevolezza e di apprendimento mirato.

Il Development Center risponde ad una esigenza diffusa nel mondo delle organizzazioni, quella di integrare il momento della valutazione delle competenze possedute dalle persone con quello della formazione/sviluppo delle competenze da migliorare.

E' il metodo ideale per i giovani potenziali in sviluppo con 1-3 anni di esperienza o in situazioni in cui debbano essere rafforzate specifiche competenze.

Il Development, differentemente dall'Assessment, non è solo uno strumento di valutazione del quale l'azienda si serve per ricavare informazioni riguardo le capacità delle persone ed individuare gli "alti potenziali", bensì un intervento che si pone come finalità quella di fornire alle persone delle informazioni sulle proprie aree di miglioramento e di favorirne l'auto sviluppo.

IL DEVELOPMENT CENTER SI PONE QUINDI COME UN LABORATORIO DI SVILUPPO DELLE COMPETENZE.

L'esigenza nasce dal fatto che l'apprendimento richiede un intenso coinvolgimento e motivazione del fruitore dell'offerta formativa, ottenibile attraverso elevata personalizzazione dell'intervento e condivisione del processo di diagnosi del bisogno di sviluppo (= auto motivazione).

I risultati di un Development Center sono:

- aumento della consapevolezza dei propri punti forti/deboli da parte dei partecipanti
- rafforzamento di alcune capacità critiche attraverso specifiche esercitazioni
- predisposizione di un piano di sviluppo professionale
- definizione di alcuni obiettivi specifici di miglioramento da intraprendere in tempi brevi attraverso azioni mirate
- empowerment della capacità di cambiamento desiderato

Metodologia

IMPARARE FACENDO

Ogni iniziativa di formazione deve produrre un cambiamento, ma numerosi ostacoli si oppongono ai risultati attesi:

- timore dell'ignoto
- preoccupazione del giudizio
- senso d'inutilità

Per garantire il successo della formazione ed innescare il processo di cambiamento richiesto, I&G:

- **motiva il cambiamento**
- **evidenzia i vantaggi**
- **crea uno stile partecipativo**
- **stimola l'integrazione del gruppo**
- **individua obiettivi condivisi**

Le tecniche didattiche che vengono impiegate, ispirate al modello di KOLB, sono essenzialmente attive, allo scopo di favorire l'identificazione dei partecipanti con le problematiche esposte.

Ampio spazio è quindi dedicato ai lavori di gruppo, alla sistematizzazione di questi, all'analisi e discussione di casi concreti.

In tal modo i partner I&G favoriscono un'intensa dinamica di gruppo finalizzata a far emergere i problemi operativi, ricercare soluzioni concrete che valorizzano i contributi dei singoli e del gruppo nel suo insieme: **"IMPARARE FACENDO"**.



Modello di Kolb – I&G

Metodologia

AREA GRUPPI

L'approccio adottato si richiama al modello dello sviluppo di comunità e alle teorie della **learning organization**.

Secondo questi approcci i partecipanti sono portatori di competenze significative e utili ai fini dell'apprendimento stesso e non soggetti passivi da istruire. Inoltre la formazione, poiché ha anche obiettivi concreti che riguardano il funzionamento o il cambiamento organizzativo, per essere efficace, deve essere agganciata alle esigenze che gli operatori riconoscono nella loro quotidiana operatività.

Di conseguenza, l'esperienza personale e lavorativa di ciascuno viene assunta come risorsa fondamentale per l'apprendimento.

Tutto questo comporta una grande attenzione al processo attraverso cui si realizza l'apprendimento, al contratto psicologico, al clima, al protagonismo che il processo permette e sostiene, oltre che ai contenuti.

Tale approccio si coniuga produttivamente con la convinzione che in ambito formativo il gruppo non è solo una semplice condizione "economica" bensì rappresenta una risorsa ad alto potenziale per l'apprendimento in quanto si propone come un laboratorio, un acceleratore di dialettiche, un luogo che favorisce la ricerca e la verifica.

GRUPPO COME SOGGETTO DELLA FORMAZIONE E NON SOLO COME STRUMENTO PER L'APPRENDIMENTO.

La dimensione gruppo diventa la metafora formativa attraverso la quale i partecipanti realizzano l'esperienza di apprendimento; nell'attività d'aula sono previsti contributi teorici, esercitazioni strutturate, role playing, simulazioni, analisi di casi e lavori di piccolo e di grande gruppo.

"Coerentemente con quanto espresso, il numero dei partecipanti al gruppo di formazione è contenuto in dodici unità."

Reference list

ALCUNE DELLE SOCIETÀ PER LE QUALI SVOLGIAMO E ABBIAMO SVOLTO
ATTIVITÀ DI CONSULENZA E FORMAZIONE, COMMERCIALE E MANAGERIALE:

ABN AMRO BANK Milano settore: SERVIZI FINANZIARI	CONAD (NORDICONAD, CONADELTIRRENO) settore: G.D. – D.O.	MANPOWER Milano settore: RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE
ACTEBIS Peschiera Borromeo (Mi) settore: COMPONENTI INFORMATICI	COMIFAR (Gruppo Phoenix) Milano settore: DISTRIBUZIONE FARMACEUTICO – OTC - PARAFARMACO	MATTEL Milano settore: GIOCATTOLI
AIA Verona settore: ALIMENTARE	COOCKSON ELECTRONICS San Donato (Mi) Settore: GALVANOTECNICO	MERCK GENERICS Cinisello Balsamo (Mi) settore: FARMACEUTICO
ARCOPLEX Bergamo settore: MATERIE PLASTICHE	CORDIS (Gruppo Johnson & Johnson) Milano settore: FARMACEUTICO	MERIAL (Gruppo Merck Sharp & Dohme/Aventis) Milano settore: VETERINARIO
ARKEMA ITALIA (ex Atofina) – Gruppo Total Milano settore: CHIMICO	DBM ITALIA Milano Settore: OUTPLACEMENT	MONTORSI Modena settore: CARNI E SALUMI
ATON Villorba (Tv) settore: INFORMATICA E COMPUTER MOBILI	DENTSPLY - GENDEX Milano settore: DENTALE	NEGRONI Cremona settore: SALUMI
ATOTECH ITALIA Milano settore: GALVANOTECNICO	DIFARMA Sassari settore: DISTRIBUZIONE FARMACI - ETICO - OTC PARAFARMACI	NESTLÈ Milano settore: CONFITERIE
BAYER Milano settore: FARMACEUTICO	ECOLAB ITALIA Agrate (Mi) Settore: DETERGENZA	NORGINE ITALIA Milano settore: FARMACEUTICO
BECTON & DICKINSON Milano settore: FARMACEUTICO	EURONICS Milano settore: VENDITA ELETTRODOMESTICI ED ELETTRONICA DI CONSUMO	PARMALAT Parma settore: ALIMENTARE
BNP PARIBAS Milano Settore: SERVIZI FINANZIARI	GLAXO SMITHKLINE CONSUMER HEALTHCARE Milano settore: FARMACEUTICO E DENTALE	PRODOTTI GIANNI Milano settore: FARMACEUTICO, COSMETICO, ZOOTECNICO
BONGRAIN Milano settore: ALIMENTARE	GRANMILANO (Gr. Barilla) Milano settore: ALIMENTARE	ROBUSCHI Parma settore: POMPE INDUSTRIALI
BP ITALIA Milano settore: OLI E LUBRIFICANTI	INSTRUMENTATION LABORATORY Milano settore: STRUM. SCIENTIFICA	SIEMENS Milano settore: TECNOLOGIA MEDICALE
CANDIA ITALIA Segrate (Mi) settore: ALIMENTARE	INTERVET PRODUCTIONS – AKZO NOBEL Aprilia (Lt) settore: FARMACEUTICO VETERINARIO	SISAL (Totocalcio, Totip) Milano settore: GIOCHI E LOTTERIE
CELBIO Pero (Mi) settore: BIOTECNOLOGICO	ITALFARMACO Cinisello Balsamo (Mi) settore: FARMACEUTICO	SPEM (Gruppo Phoenix) Milano settore: DISTRIBUZIONE FARMACI – PARAFARMACI – SERVIZI DI RETAIL
CHIESI FARMACEUTICI Parma Settore: FARMACEUTICO	JOHNSONDI VERSEY Milano settore: DETERGENZA	TOTAL ITALIA Milano settore: PETROLIFERO