

General Manager di PMI

Fondamenti di gestione aziendale per imprenditori e general manager di piccole e medie imprese

 Presenziale / a distanza



Durata in presenza : 6 giorni (48 Ore)
Durata online : 6 giorni (48 Ore)

Open : 3.350,00 € +IVA
Packaged in azienda : 10.720,00 € +IVA +10% di
Project Management (Quota riferita ad un gruppo
di 10 pax max)
Customized : Su richiesta

WebCode: 1.1.0

Le responsabilità di chi guida un'azienda, soprattutto per chi ricopre il ruolo di general manager, sono in costante crescita e trasformazione. Oltre a delineare la visione strategica e affrontare le sfide quotidiane, oggi è cruciale gestire il passaggio generazionale, sia tra gli imprenditori che all'interno del team. Questo richiede una capacità di adattamento e una visione proiettata verso il futuro. **Organizzare e gestire l'impresa con efficacia, comprendere a fondo un mercato in continua evoluzione**, sia a livello locale che internazionale, e saper **valorizzare il capitale umano**, che sta cambiando insieme alle dinamiche del lavoro, sono competenze fondamentali.

Mantenere l'equilibrio economico-finanziario, eccellere nelle capacità manageriali e dimostrare una leadership carismatica rimangono centrali, ma oggi è altrettanto importante saper **rispondere alle trasformazioni del mercato e del lavoro**, caratterizzate dall'innovazione tecnologica e da nuove aspettative generazionali. Questo percorso avanzato è pensato per rafforzare le competenze manageriali degli imprenditori, con un focus sulle sfide chiave della direzione generale e sulla **gestione strategica delle PMI**, accompagnandoli nel processo di crescita come leader e guidando la azienda verso un **futuro dinamico e sostenibile**.

A chi è rivolto

- Imprenditori d'azienda di prima e seconda generazione
- Direttori Generali con l'esigenza di confrontarsi e aggiornarsi sugli strumenti più efficaci di management
- Direttori di Funzione o di Business Unit proiettati verso le responsabilità di un Direttore Generale

Programma

Prima parte: Azienda, strategia e organizzazione

Visione strategica e posizionamento competitivo

Per costruire un'azienda solida e orientata al futuro, è essenziale avere una visione chiara e una strategia ben definita. I leader devono essere in grado di delineare l'identità dell'azienda, posizionarsi strategicamente sul mercato e guidare i propri team verso gli obiettivi. In questo modulo esploreremo come sviluppare una visione aziendale forte e realizzare una strategia efficace.

- **Definire la vision:** come tracciare l'identità aziendale e differenziarsi nel mercato

- **Posizionamento strategico:** strumenti come la SWOT analysis e matrici di posizionamento per mantenere il vantaggio competitivo
- **Innovazione e nuovi mercati:** l'importanza di anticipare le tendenze e comprendere i cambiamenti di mercato per cogliere opportunità

Modelli organizzativi: flessibilità e innovazione

Nell'era dei cambiamenti rapidi e dell'evoluzione tecnologica, i modelli organizzativi devono adattarsi a contesti sempre più dinamici, bilanciando efficienza operativa e benessere dei lavoratori. I modelli ibridi e flessibili offrono soluzioni che permettono alle aziende di rispondere rapidamente alle mutevoli esigenze del mercato, garantendo allo stesso tempo un miglior equilibrio tra produttività e qualità della vita lavorativa. In questo contesto, l'integrazione di tecnologie avanzate con approcci snelli e personalizzati diventa cruciale per il successo.

- **Modelli organizzativi snelli (Lean Thinking):** Implementare strutture flessibili e agili per ottimizzare l'uso delle risorse, eliminare gli sprechi e migliorare l'efficienza, adattandosi ai contesti di lavoro ibrido
- **Modelli organizzativi ibridi:** Favorire una combinazione tra lavoro remoto e in presenza, migliorando la produttività e la collaborazione tra i team grazie all'uso di strumenti digitali avanzati e strategie di gestione decentralizzata
- **Industry 5.0 e personalizzazione:** Integrare tecnologie avanzate come l'intelligenza artificiale e l'automazione per creare processi più agili e personalizzati, mantenendo le persone al centro del sistema organizzativo per migliorare l'innovazione e l'interazione uomo-macchina

Seconda parte: Capitali

Controllo di gestione e supporto decisionale

Il controllo di gestione è uno strumento chiave per guidare le decisioni aziendali. Comprendere l'andamento delle performance, monitorare gli scostamenti e migliorare l'efficienza operativa è essenziale per garantire la sostenibilità a lungo termine. In questa sezione vedremo come un buon controllo di gestione possa supportare il processo decisionale e migliorare i risultati.

- **Monitoraggio delle performance:** come il controllo di gestione può migliorare la redditività aziendale e sostenere il cambiamento
- **Analisi della varianza e gap analysis:** identificare le cause degli scostamenti per intervenire tempestivamente
- **Ottimizzare i costi:** tecniche di Activity-Based Costing per una migliore gestione delle risorse finanziarie

Gestione finanziaria e investimenti

Pianificare e gestire efficacemente le risorse finanziarie è essenziale per garantire una crescita sostenibile. Grazie a un'attenta analisi e a strumenti di previsione, le PMI possono prendere decisioni informate per ottimizzare il capitale e migliorare la redditività

- **Pianificazione finanziaria:** come prevedere e pianificare il fabbisogno finanziario per garantire liquidità e stabilità
- **Valutazione degli investimenti:** strumenti per valutare il ritorno sugli investimenti (ROI) e gestire il capitale in modo efficiente
- **Simulazione finanziaria:** tecniche per prevedere l'impatto economico delle decisioni strategiche e massimizzare i profitti

Terza parte: Persone

Human capital management e trasformazione generazionale

La gestione delle persone è centrale per il successo dell'azienda. In un contesto di cambiamenti generazionali e dinamiche di mercato in evoluzione, i leader devono saper valorizzare il capitale umano, adattarsi alle nuove esigenze e creare un ambiente che favorisca la crescita e il coinvolgimento.

- **Trasformazione generazionale:** affrontare le differenze generazionali nel management, con una leadership che favorisca la collaborazione intergenerazionale
- **Comportamento organizzativo:** sviluppare una cultura aziendale inclusiva che stimoli la crescita e il contributo di tutti i collaboratori
- **Adattarsi ai cambiamenti di mercato:** come il dinamismo dei mercati richiede leader in grado di negoziare e guidare l'azienda in un contesto di cambiamenti costanti

Leadership e sviluppo dei collaboratori chiave

Essere un leader efficace significa saper ispirare, motivare e sviluppare i propri collaboratori. In un mercato sempre più competitivo, i leader devono adattarsi rapidamente e sviluppare le capacità dei loro team per affrontare le sfide del futuro.

- **Leadership situazionale:** adattare il proprio stile di leadership alle diverse situazioni per massimizzare l'efficacia
- **Management e IA:** comprendere le opportunità dei nuovi tool manageriali

- **Sviluppare i talenti chiave:** identificare e far crescere i collaboratori più promettenti per garantire una successione generazionale efficace



Obiettivi del corso

Prima Parte: Azienda, strategia e organizzazione

1. **Conoscere le basi del piano strategico:** Comprendere come sviluppare una visione chiara e una strategia efficace per posizionare l'azienda nel mercato.
2. **Capire i modelli organizzativi:** Esaminare i modelli organizzativi più adatti e coerenti con obiettivi e risorse, con particolare attenzione ai modelli flessibili e ibridi.

Seconda Parte: Capitali

1. **Comprendere il controllo di gestione:** Conoscere gli strumenti per monitorare le performance aziendali e sostenere il processo decisionale.
2. **Cogliere l'importanza della pianificazione finanziaria:** Capire come valutare l'impatto finanziario delle decisioni strategiche e degli investimenti.

Terza Parte: Persone

1. **Capire la trasformazione generazionale:** Riconoscere le dinamiche generazionali e il loro impatto sulla leadership e sulla gestione dei collaboratori.
2. **Cogliere l'importanza della leadership e dello sviluppo dei talenti:** Comprendere come individuare e valorizzare i collaboratori chiave per garantire il futuro dell'azienda.

Metodo di lavoro

- **Multidisciplinare:** il percorso offre una visione completa dei processi aziendali, approfondendo vari ambiti per comprendere meglio le dinamiche che li influenzano e fornendo strumenti di analisi e gestione mirata
- **Interattivo e basato su esempi concreti:** i fondamenti di metodo saranno integrati da self case study, per facilitare la comprensione concreta dei concetti e delle dinamiche aziendali
- **Adattato al gruppo:** le attività saranno personalizzate in base alle caratteristiche e ai bisogni specifici del gruppo di partecipanti, garantendo un approccio mirato alla realtà aziendale di ciascuno

Come si svolge

Ogni edizione è composta da una serie di sessioni d'aula.



Date e sedi 2026



Ultimi posti



Edizione garantita

Online

dal 4 mag al 16 giu

- dal 4 mag al 5 mag
- dal 25 mag al 26 mag
- dal 15 giu al 16 giu

Milano

dal 5 ott al 17 nov

- dal 5 ott al 6 ott
- dal 26 ott al 27 ott
- dal 16 nov al 17 nov