

„AKADEMIA LIDERA”

Intersilesia McBride
Polska Sp. z o. o.

Branża: produkcyjna, produkcja
chemii gospodarczej



Czas trwania projektu:

II – X 2010

Potrzeby organizacji:

- Zmiana kultury zarządzania w firmie – od nakazowej do konsultacyjnej. Zwiększenie zaangażowania liderów (kierowników liniowych), nadanie im uprawnień w zakresie decydowania na własnym obszarze. Pozyskanie pozytywnie nastawionych liderów do realizowanych w dziale produkcji zmian (w zakresie obiegu informacji, formy realizowanych spotkań a także zasad finansowania - systemów bonusowych).

Cele:

Zdobycie przez 35 menedżerów niższego szczebla (kierowników i brygadzystów) praktycznych umiejętności i wiedzy podnoszących efektywność w zakresie:

- komunikacji (zarówno w zakresie jasnego przepływu informacji jak i stylu komunikowania się w firmie),
- zlecania zadań, delegowania odpowiedzialności, monitorowania realizacji zadań, egzekwowania ich efekt,
- automotywowania (wpływanie na swoje nastawienie do pracy) jak i motywowania swoich podwładnych,
- rozwiązywania problemów (radzenia sobie i zapobiegania oporowi pracowników, konfliktom).

Koordinator merytoryczny:



Magdalena Czwojda

Trener biznesu z 15-letnim stażem, psycholog pracy, reklamy, zarządzania. Specjalizuje się w szkoleniach z zakresu zarządzania, sprzedaży i obsługi klienta. Posiada doświadczenie w prowadzeniu warsztatów typu „Train the Trainers” dla kierowników, wchodzących w skład zespołów szkoleniowych w międzynarodowym koncernie sektora finansowego.

Podjęte działania:

- Badanie potrzeb realizowane w formie spotkań.
- Cykl szkoleń dla 35 osób, w 3 grupach – 3 x 2 dni: EFEKTYWNA KOMUNIKACJA – KLUCZOWE NARZĘDZIA W BUDOWANIU AUTORYTETU W OCZACH WSPÓŁPRACOWNIKÓW I PODWŁADNYCH, SKUTECZNE DELEGOWANIE I EGZEKWOWANIE ZADAŃ, MOTYWOWANIE I ZARZĄDZANIE KONFLIKTEM – 18 dni szkoleniowych. Pomiedzy 1 a 2 warsztatem odbyło się spotkanie raportowe, którego celem było, z jednej strony – przedstawienie najważniejszych wniosków z realizacji szkoleń, z drugiej – doprecyzowanie lub skorygowanie zawartości merytorycznej planowanych działań warsztatowych. Na zakończenie projektu został opracowany i zaprezentowany raport podsumowujący z rekomendacjami odnośnie tego, w jaki sposób warto wzmacniać efekty projektu oraz jak w dalszej perspektywie doskonalić umiejętności uczestników projektu.
- Wsparcie / monitorowanie procesu szkolenia:
 - realizacja zadań wdrożeniowych polegających na wykorzystaniu w realiach zawodowych wiedzy i umiejętności trenowanych podczas warsztatów,
 - regularny kontakt z bezpośrednim przełożonym uczestników (Dyrektor Produkcji otrzymał informację o zawartości merytorycznej poszczególnych szkoleń oraz był osobą uprawnioną do monitoringu zadań wdrożeniowych),
 - ocena efektywności szkoleń: ocena reakcji na trening (ankiety ewaluacyjne).

Efekty:

- 90% skuteczności w realizacji zadań wdrożeniowych.
- Zmiana stylu komunikowania się w organizacji (z agresywnego i lekceważącego w partnerski).
- Zmiana obiegu informacji w firmie (od jednokierunkowej do dwukierunkowej).
- Wprowadzenie kultury regularnego informowania pracowników o efektach realizowanych przez nich zadań (wdrożenie profesjonalnej informacji zwrotnej wzmacniającej i korygującej jako podstawowej techniki komunikowania się na linii: przełożony – podwładny).
- Usprawnienie współpracy pomiędzy działami w obszarze produkcji (korekta istniejących procedur, które wcześniej blokowały współpracę).
- Rozwój współpracy indywidualnej pomiędzy kierownikami różnych działów (uczestnictwo w warsztatach dało im możliwość spojrzenia na proces produkcyjny z perspektywy nie tylko swojego, ale również innych działów).
- Znaczna poprawa efektywności wewnętrznych spotkań (systematyczne spotkania ze zmianowymi: zlecenie i odbieranie zadań).
- Usamodzielnienie brygadzystów w zakresie podejmowania decyzji w swoim obszarze.

Chcesz dowiedzieć się więcej?

Skontaktuj się z nami: 61 662 08 98

