

SZKOŁA PRAKTYCZNEGO ZARZĄDZANIA - in plus

ZT „Kruszwica” S.A.

Branża: spożywcza



Czas trwania projektu:

VI 2009 – VIII 2010

Potrzeby organizacji:

- Konsolidacja procesów przetwarzania i produkcji oraz zniwelowanie różnic w sposobie zarządzania pracownikami po powiększeniu ZT „Kruszwica” S.A. o zakłady produkcyjne w Brzegu (dawniej: Ewico Sp. z o.o.) oraz Zakłady Przemysłu Tłuszczowego w Warszawie..

Cele:

Zdobycie przez 129 menedżerów średniego i wyższego szczebla (z wszystkich 4 lokalizacji) praktycznych umiejętności i wiedzy podnoszących efektywność w zakresie:

- komunikacji z podwładnymi i współpracownikami;
- wyznaczania i osiągania stawianych przez firmę celów;
- utrzymania wysokiej motywacji pracowników w podległych jednostkach;
- organizacji pracy zespołów w zadaniach;
- rozwiązywania problemów (radzenia sobie i zapobiegania oporowi pracowników, konfliktom, ukrywaniem informacji, etc.);
- realizowania celów biznesowych dzięki lepszemu rozumieniu zasad zarządzania procesowego.

Koordynator merytoryczny:

Alicja Matecka



Trener, pedagog, coach. Ponad 16 lat doświadczenia. Specjalizuje się w projektach związanych z budowaniem strategii firmy, zarządzaniem organizacją, efektywną sprzedażą, doskonaleniem umiejętności menedżerskich, mediacjami oraz negocjacjami handlowymi. Ukończyła Szkołę Trenerów Polskiego Towarzystwa Psychologicznego oraz Szkołę Trenerów Centrum Edukacji Obywatelskiej.

Chcesz dowiedzieć się więcej?

Skontaktuj się z nami: 61 847 10 62, 61 847 10 63

Podjęte działania:

- Development Center dla 15 osób (dyrektorzy oraz koordynatorzy) - obserwacja zachowań, diagnoza potencjału rozwojowego menedżerów ZT „Kruszwica” S.A., określenie kierunków indywidualnego rozwoju.
- Badanie potencjału menedżerskiego metodą Thomas International (dział HR spółki).
- Określenie i zdefiniowanie zestawu kompetencji menedżerskich, niezbędnych do realizacji celów strategicznych spółki.
- Spotkania „kick-off” z pracownikami – przedstawienie idei badań i projektu.
- Cykl szkoleń dla 129 osób, w 10 grupach (w kolejności: 1 x dyrektorzy, 4 x kierownicy, 5 x mistrzowie) – 6 x 2 dni. 1. KOMUNIKACJA I BUDOWANIE AUTORYTETU, 2. ZARZĄDZANIE PODLEGŁYM ZESPOŁEM, 3. OCENIANIE I MOTYWOWANIE, 4. ROZWIĄZYWANIE KONFLIKTÓW, 5. PROWADZENIE MOBILIZUJĄCYCH I KONSTRUKTYWNYCH SPOTKAŃ Z PRACOWNIKAMI, 6. MENTORING - CZYLI JAK UCZYĆ ZASTĘPY NOWYCH PRACOWNIKÓW – 120 dni.
- Wsparcie/monitorowanie procesu szkolenia:
 - indeksy dla uczestników szkoleń - z wewnętrznymi adnotacjami dyrektora/bezpośredniego zwierzchnika o postępach rozwoju poszczególnych kompetencji i efektywności warsztatów;
 - opracowanie i publikacja SKRZYNIKI Z NARZĘDZIAMI – na podsumowanie cyklu, zestaw najważniejszych definicji, struktur, narzędzi przydatnych w zarządzaniu zespołem pracowników;
 - ocena efektywności szkoleń: ocena reakcji na trening (ankiety ewaluacyjne), badania przyrostów wiedzy (ex ante, ex post), FOLLOW-UP – analiza zadań wdrożeniowych na początku każdego warsztatu z cyklu, analiza wskaźników oszczędności pary oraz energii elektrycznej.
- Sesje coachingowe dla wybranych dyrektorów i kierowników – jako wsparcie w realizacji indywidualnych planów rozwojowych - 6 miesięcy po zakończeniu projektu.
- Audyt działań „on the job” – weryfikacja wykorzystania w praktyce narzędzi zarządzania oraz usprawniania procesów (2 spotkania, 2 konsultantów: trener, inżynier procesu).

Efekty:

- 90% skuteczności w realizacji zadań wdrożeniowych, ok. 69% przyrostu wiedzy.
- Ujednolicenie sposobu zarządzania wśród menedżerów wszystkich 4 zakładów.
- Uspólnienie narzędzi komunikacyjnych w obrębie i pomiędzy 4 zakładami.
- Usprawnienie współpracy pomiędzy zakładami.
- Rozwój współpracy indywidualnej pomiędzy kierownikami, koordynatorami różnych lokalizacji.
- Znaczna poprawa efektywności wewnętrznych spotkań (systematyczne spotkania ze zmianowymi: zlecenie i odbieranie zadań).
- Włączenie w proces rozwoju menedżerskich kompetencji pracowników marketingu, sprzedaży, zakupów, logistyki i administracji.