

„KUŹNIA MENADŻERA”

Cereal Partners Poland Toruń
- PACIFIC Sp. z o. o.

Branża: spożywcza, producent
płatków śniadaniowych



Czas trwania projektu:

V 2009 – XII 2011

Potrzeby organizacji:

- Wzmocnienie pozycji spółki wśród firm stowarzyszonych w Nestle.
- Wyróżnienie się w środowisku lokalnym, jako firma przyjazna pracownikom („cool company”).
- Utrzymanie stabilnej kultury organizacyjnej – wspólne narzędzia zarządzania dla menedżerów wszystkich działów.

Cele:

- Wyposażenie 82 przedstawicieli kadry zarządzającej i menedżerów w narzędzia zarządzania pracownikami według jednolitego standardu.
- Udrożnienie przepływu informacji i komunikacji pomiędzy pracownikami/działami.
- Zmotywowanie pracowników różnych szczebli i działów do ciągłego doskonalenia kompetencji zawodowych: specjalistycznych, handlowych, menedżerskich.

Koordinator merytoryczny:



Mariola Bardziejewska

Certyfikowany trener biznesu, psycholog z ogromnym doświadczeniem. Specjalizuje się w szkoleniach z budowania i utrzymywania relacji z klientami oraz współpracownikami, zarządzania, zespołami, motywowania oraz „Train the Trainers”.

Pozostali konsultanci: Magdalena Rybarczyk-Dominas, Dorota Tomaszewska, Beata Woloszyn, Tomasz Jankowski, Magdalena Czwojda

Podjęte działania:

- Warsztaty robocze dla 14 menedżerów zarządzających:
 - Część I – wybór komitetu sterującego, określenie priorytetu dla działań szkoleniowych w firmie (1 x 1 dzień, V 2009);
 - Część II – określenie roli i zadań menedżerów zarządzających we wspieraniu efektów szkoleń (1 x 2 dni, V 2009).
- Badanie Extended DISC (I) dla 70 menedżerów biorących udział w projekcie.
- Spotkania indywidualne - analiza raportów Extended DISC (70 menedżerów) – diagnoza zasobów, określenie obszarów do rozwoju u menedżerów.
- Zaprojektowanie CYKLU 7 szkoleń w ramach „Kuźni Menedżera” – podniesienie kluczowych dla CPP Toruń Pacific Sp. z o.o. kompetencji menedżerskich.
- Warsztaty dla 5 grup menedżerów (5 x 7 x 2 dni, VI 2009 – III 2011): 1. OD MUSISZ DO MOŻESZ – EFEKTYWNE ZARZĄDZANIE, 2. CO POWIEDZIANE, NIE ZAWSZE ZAAKCEPTOWANE – EFEKTYWNA KOMUNIKACJA, 3. OD PRACY INDYWIDUALNEJ DO SYNERGII – BUDOWANIE I ROZWIJANIE ZESPOŁU, 4. ZDĄŻYĆ Z REALIZACJĄ ZADAŃ W TERMINIE, 5. PRZYGOTOWANIE I PROWADZENIE SPOTKAŃ, 6. TRENING UMIEJĘTNOŚCI MENEDŻERSKICH, 7. JAK OSWOIĆ STRES? - WARSZTATY ANTYSTRESOWE, CZYLI O POŻYTECZNEJ CISZY, NUDZIE I MARNOWANIU CZASU.
- COACHINGI indywidualne (7 sesji x 1,5 h) dla 13 kluczowych menedżerów (XII 2010 – VI 2011).
- Spotkania indywidualne - analiza raportów Extended DISC (70 menedżerów) – diagnoza indywidualnych efektów uczenia się i rozwoju w wyniku udziału w „KUŹNI MENADŻERA”.

Efekty:

- Wzrost umiejętności, przejawy praktycznego zastosowania narzędzi menedżerskich i poszerzonej świadomości w zakresie zarządzania pracownikami na wszystkich szczeblach organizacji.
- Wzrost skuteczności pracowników zaangażowanych w realizację celów przedsiębiorstwa.
- Zwiększenie grupowej świadomości w zakresie idei: „work – life balance”.
- Zwiększenie oczekiwań dotyczących jakości współpracy – podtrzymanie dobrych praktyk w firmie.
- Otwartość w rozmowach pracowników na temat bieżących trudności, problemów w wykonywanych zadaniach.
- Udrożnienie komunikacji pomiędzy działami – wzrost satysfakcji ze współpracy.
- Wzrost satysfakcji z pracy zatrudnionego personelu.
- Ograniczenie niekorzystnych praktyk zarządzania i komunikacji – świadomość, przestrzeganie i wzajemne przypominanie o standardach zarządzania w CPP Toruń Pacific Sp. z o.o.

„Aby być liderem z prawdziwego zdarzenia, trzeba mieć dwie wizje – wizję własnego życia oraz wizję rozwoju firmy, instytucji, czy zespołu, którymi się kieruje.”

Iwona Majewska-Opiełka