

WSPARCIE DYNAMICZNEGO ROZWOJU FIRMY



Długofalowa współpraca

Wsparcie dynamicznego rozwoju firmy



Współpraca Instytutu Gaussa z dużą firmą działającą w obszarze usług wspólnych (segment BPO) rozpoczęła się od dostarczenia firmie autorskiej metody rozwoju pracowników. Przez trzy lata konsultanci Instytutu Gaussa wspierali firmę między innymi w takich działaniach jak: uruchomienie programu talentowego, selekcja na stanowisko dyrektora HR, optymalizacja procesów w dziale HR, selekcja na stanowisko psychologa-rekrutera oraz jego szkolenie w zakresie przeprowadzania testów psychologicznych jako elementu procesu rekrutacyjnego, budowa nowego modelu kompetencyjnego i systemu ocen, poprawa poziomu współpracy w wybranych działach.

Sytuacja w firmie:

- szybki rozwój firmy,
- nowy prezes,
- poszukiwanie nowego dyrektora działu HR,
- planowane otwarcie nowego oddziału firmy.

Klient to duża firma działająca w obszarze usług wspólnych (BPO). Firma zaczęła się dynamicznie rozwijać, zmienił się prezes firmy. Zaczęto poszukiwać firmy szkoleniowej, która zajmie się **rozwojem pracowników** (głównie przedstawicieli kadry menadżerskiej).



Krok 1

Rozwój przez wyzwania

Konsultanci Instytutu Gaussa na spotkaniu z prezesem zaprezentowali autorski program rozwojowy „**Rozwój Przez Wyzwania™**”. Jest on skierowany do menadżerów i osób zarządzających. Jest dużo skuteczniejszą alternatywą dla szkoleń grupowych, kiedy celem jest szybkie podniesienie sprawności kadry menedżerskiej.

Firma zdecydowała się na przystąpienie do **programu** w miejsce planowanych wcześniej szkoleń grupowych. Program rozwojowy opiera się głównie na indywidualnej pracy konsultanta z menadżerem nad konkretnymi zachowaniami wymagającymi zmiany i odbywa się w środowisku pracy menadżera (w jego firmie). Dzięki temu dość szybko widoczne są wymierne efekty programu, a pracownik nie jest „odrywany” od swojej codziennej pracy na czas trwania programu.

Diagnoza menedżerów, pozwoliła urealnić zarówno oczekiwania prezesa wobec kadry menedżerskiej jak i oczekiwania menedżerów wobec organizacji. Brak informacji o możliwościach i potencjale generował nierealistyczne oczekiwania po obu stronach, co prowadziło do silnych napięć, które zostały zredukowane poprzez dostarczenie odpowiednich informacji.

Każdy z menedżerów uzyskał wsparcie w zakresie dla niego najważniejszym i jednocześnie kluczowym do sprawnego realizowania zadań na swoim stanowisku.



Diagnoza menedżerów, pozwoliła urealnić zarówno oczekiwania prezesa wobec kadry menedżerskiej jak i oczekiwania menedżerów wobec organizacji.



Krok 2

Działania w dziale HR

W następnej kolejności klient zgłosił zapotrzebowanie na wsparcie procesu rekrutacji na stanowisko **dyrektora działu HR**. W efekcie przeprowadzonej diagnozy kandydatów i kilkuetapowego procesu rekrutacyjnego, dokonano **selekcji** kandydata, który był najlepiej dopasowany do wymagań stanowiska i specyfiki organizacji.

Aby firma mogła sprawnie przeprowadzać testy oraz poprawnie interpretować wyniki, Instytut Gaussa wsparł firmę klienta w **rekrutacji osoby na stanowisko psychologa-rekrutera**. Psycholog został przeszkolony w stosowaniu dostarczonych przez Instytut Gaussa baterii testów psychologicznych. Aktualnie samodzielnie prowadzi rekrutacje za pomocą nowych narzędzi i technologii. Tego typu inwestycja była bardzo opłacalna dla firmy, ponieważ nie ma już konieczności korzystania z usług Instytutu Gaussa przy każdej kolejnej rekrutacji.

W efekcie zmian personalnych działań HR został zorganizowany od nowa pod kątem efektywnego zarządzania, oraz wypełniania swoich ról w organizacji. Skład osobowy został dobrany z uwzględnieniem wyników testów psychologicznych. Dzięki takiemu doborowi, dział HR efektywnie wypełnia zadania związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi.



Krok 3

Opracowanie programu talentowego

Na tym etapie współpracy pojawiła się nowa potrzeba u klienta - opracowania **programu talentowego**. Związane to było z otwarciem nowego oddziału firmy i dalszym dynamicznym rozwojem organizacji. Dotychczas klient nie posiadał programu mającego na celu wyszukać, utrzymać i rozwijać talenty wewnątrz jak i z zewnątrz firmy. Nasi konsultanci przygotowali program oraz warunki jego wdrożenia. Efektem programu było zasilenie kadry Line Managerów nowymi osobami jak i wprowadzenie na stanowiska kierownicze osób z wysokim potencjałem. Program talentowy w firmie klienta został rozpoczęty, jednak po zakończeniu współpracy z Instytutem Gaussa nie był kontynuowany.



Efektom programu było zasilenie kadry Line Managerów nowymi osobami jak i wprowadzenie na stanowiska kierownicze osób z wysokim potencjałem.



Krok 4

Podniesienie poziomu współpracy i komfortu pracy w firmie

Następnie pojawiło się zapotrzebowanie na nowy projekt – dotyczący **podniesienia poziomu współpracy w wybranych działach**. Początkowo prezes chciał pracować nad poprawą współpracy na poziomie całej firmy. Po konsultacjach z Instytutem Gaussa zdecydowano się na projekt dotyczący współpracy na poziomie działów. W celach diagnostycznych przeprowadzono **badania pracowników (employee survey)**, które uwidoczniły największe wyzwania przed firmą: usprawnienie procesów komunikacyjnych, zwiększenie udziału w decyzjach jak i podniesienie poziomu współpracy wewnątrz zespołów. Następnie zorganizowano warsztaty, w których uczestniczyli pracownicy kilku wybranych działów. Po pewnym czasie powtórzono badania typu **employee survey** w celu ewaluacji i oceny efektów projektu, które potwierdziły zasadność wprowadzonych działań doradczych. Dzięki powszechnym badaniom pracowników, udało się poznać potrzeby, często nie komunikowane osobom zarządzającym, a ważne z perspektywy dużej grupy ludzi. Między innymi na ich życzenie powstała służbowa kantyna oraz uporządkowano teren wokół firmy, umożliwiając bezpieczne i komfortowe dotarcie do budynku (budowa chodnika). Takie pozornie niewielkie zmiany, były postrzegane jako znaczące **podniesienie komfortu pracy** przez pracowników, co znacząco wpłynęło na poziom Employee experience. Uzyskali oni także poczucie, iż ich potrzeby docierają do osób zarządzających firmą.



Dzięki powszechnym badaniom pracowników, udało się poznać potrzeby, często nie komunikowane osobom zarządzającym, a ważne z perspektywy dużej grupy ludzi.

Równolegle zaczęliśmy realizować zadanie polegające na budowie **systemu ocen pracowniczych** oraz **modelu kompetencyjnego** w firmie, gdzie empirycznie opracowano ogólne kompetencje firmowe, menedżerskie oraz specjalistyczne. Po kilku miesiącach projekt został zakończony i wdrożony.

Łącznie współpraca z tym klientem trwała 2,5 roku i był to intensywny czas realizacji projektów z różnych obszarów. Efekty naszych działań były dostrzegane przez pracowników ze wszystkich poziomów w firmie – od ścisłej kadry zarządzającej, aż do pracowników niższego szczebla.

Efekty:

- podniesienie sprawności działania w grupie najważniejszych menedżerów,
- podniesienie sprawności działania HR oraz nowa organizacja tego działu,
- nowe stanowisko w firmie – psycholog-rekruter,
- podniesienie poziomu współpracy w ramach wybranych działów,
- podniesienie komfortu pracy pracowników,
- wprowadzenie systemu ocen pracowniczych,
- stworzenie modelu kompetencyjnego.

Zapraszamy
do współpracy

Instytut Gaussa sp. z o.o.
+48 22 292 34 77
+48 531 414 140
biuro@iakg.pl