

Identificarea nevoilor de training si dezvoltare, suport si consultanta in realizarea planului de training si dezvoltare a talentelor- proiect LEAN ORGA

Aceasta este doar o etapa dintr-un proiect complex – aceasta a durat 1 luna (ianuarie 2009)

SITUATIA

- Compania in cadrul careia s-a desfasurat acest proiect este o multinationala foarte cunoscuta, cu filiale in toata lumea. Demararea proiectului LeanOrga in Romania a avut ca scop reorganizarea activitatii pentru a putea servi mai bine clientii si business-ul. Scopul a fost acela de a schimba si adapta modul de lucru si organizarea filialei din Romania, care trebuia sa se alinieze principiilor globale LeanOrga pentru a se putea realiza o profitabilitate durabila.
- Pentru aceasta etapa, datorita complexitatii si importantei proiectului s-a creat o echipa mixta, formata din un consultant Perspective Group si un consultant international din partea clientului, cu implicare atat la nivel de grup, cat si la nivel local.

ABORDAREA PERSPECTIVE GROUP

- Agrearea impreuna cu echipa de management locala si consultantul international a obiectivelor companiei (care sunt caracteristicile situatiei prezente, versus schimbarile survenite, planurile de dezvoltare pe termen scurt, mediu si lung) si implicit nevoile de dezvoltare ale angajatilor.
- Ca orice proces complex de transformare, odata cu demararea efectiva a actiunilor un rol deosebit de important l-a avut observarea reactiilor din partea celor implicati, a obiectiilor lor si a altor factori aparuti pe parcurs – s-au gasit solutii in functie de situatiile aparute.
- Stabilirea sau/si revizuirea competentelor generale pe post pentru fiecare angajat.
- Evaluarea angajatilor: identificarea abilitatilor, a cunostintelor transferabile, identificarea zonelor de dezvoltare pentru fiecare angajat in parte, in conformitate cu noua organigrama.
- Autoevaluarea –fiecare angajat in parte.
- Evaluarea angajatilor de catre managementul direct pe baza competentelor stabilite.
- Identificarea discrepantelor intre cele 2 tipuri de evaluari (autoevaluare si evaluarea superiorului direct) cu scopul realizarii unei evaluari commune care sa fie comparata cu cea realizata de catre consultantul Perspective.
- Asistarea si medierea discutiilor superior-subaltern (in special in situatii dificile in care discrepantele erau foarte mari).

- Intalniri finale 1 la 1 intre consultantii Perspective si fiecare manager de divizie - pentru a se analiza si discuta evaluarile facute atat de catre consultantii Perspective cat si de catre fiecare manager si a se armoniza diferentele – acestea au avut ca scop realizarea unei evaluari finale si stabilirea unui plan de dezvoltare individual asa incat fiecare angajat sa fie capabil sa indeplineasca cat mai bine sarcinile din noua Fisa de Post.
- Coaching/mentoring la nivel de management pentru stabilirea modalitatilor optime de transmitere a feedback-ului si implementarii planului de dezvoltare pentru fiecare persoana.
- Analiza si selectia programelor de training adecvate si propunerea de optiuni:
 - training intern – de catre un trainer autorizat
 - training on the job realizat de management sau de specialist
 - training extern realizat la sediul companiei-mama

REZULTATELE

- Prioritizarea programelor de training – in functie de nevoile individuale ale angajatilor si de obiectivele de dezvoltare ale companiei, astfel incat intreg procesul de dezvoltare si invatare sa fie unul eficient atat pentru companie cat si pentru individ asa incat sa se atinga obiectivele dorite.
- Selectarea si recomandarea celor mai eficiente tipuri de training disponibile atat la nivel de grup cat si pe plan local.
- Scaderea costurilor (prin imbunatatirea metodelor de lucru si reducerea in organizatie catre ceea ce este strict necesar (catre o organizatie “lean”).
- Dobandirea de noi competente de catre angajati in urma training-ului si coaching-ului.
- Cresterea nivelului de motivate si satisfactie a angajatilor ca urmare a faptului ca firma investeste in ei.
- Generarea de noi idei datorita faptului ca angajatilor li s-a dat posibilitatea sa se exprime liber si au fost implicati.
- S-a imbunatatit comunicarea interna, oamenii simt acum ca pot vorbi deschis pentru ca se cunosc mai bine.
- S-a simtit ca a crescut increderea oamenilor in companie si implicarea lor, datorita comunicarii transparente a situatiei companiei si a planurilor de viitor.
- Tinem legatura cu clientul si urmeaza sa masuraram impreuna si efectul pe care l-a avut fiecare training asupra performantelor, in baza obiectivelor stabilite initial.