



Transformacja kultury przywództwa w PLAY



Case study

PLAY to jeden z największych operatorów telefonii komórkowej w Polsce.

Kontekst

Impact rozpoczął współpracę z Play w 2009 roku. W związku z dynamicznym rozwojem firmy Play pojawiła się potrzeba wzmocnienia spójnej kultury organizacyjnej poprzez wdrożenie modelu kompetencyjnego wraz z komplementarnym systemem ocen. Model ten stanowił wspólny dla wszystkich pracowników punkt odniesienia oczekiwanych postaw i zachowań, które mają wspierać realizację wyznaczonych celów w kontekście bieżących wyzwań biznesowych.

Cel

Impact został poproszony o przygotowanie kompleksowego programu szkoleniowego, wspierającego rozwój 70 kluczowych managerów. Nadrzędnym celem projektu było więc zbudowanie spójnego znaczenia i roli kompetencji w obliczu bieżących wyzwań biznesowych oraz przełożenie każdej kompetencji na praktyczne działanie.



IMPACT

www.impactinternational.com

Rozwiązanie

Challenger

W wyniku bliskiej współpracy z Play, Impact zaprojektował rozbudowany proces szkoleniowy „Challenger” obejmujący cykl szkoleń dotyczących kompetencji organizacyjnych, warsztaty z prowadzenia rozmów okresowych oraz wsparcie uczestników poprzez spotkania coachingowe.

Akademia Play for Future

Sukces sześciomiesięcznego projektu szkoleniowego spowodował, że Impact został zaproszony w 2010 roku do zaprojektowania i dostarczenia dwuletniej Akademii „Play For Future”, obejmującej swoim zasięgiem całą kadrę zarządzającą (ponad 250 managerów). Nadrzędnym celem Akademii „Play For Future” był rozwój wiedzy i umiejętności przywódczych, a także wzrost świadomości biznesowej i wzmocnienie kultury dzielenia się wiedzą wewnątrz organizacji.

Aby zapewnić jak najbardziej efektywny proces uczenia dla tak szerokiej i zróżnicowanej grupy odbiorców, uczestnicy zostali podzieleni na trzy grupy: Key Players, Business Leaders i Play Managers. Dla każdej z tych grup został zaprojektowany odrębny proces rozwojowy.

Analiza potrzeb, przeprowadzona przez Impact, doprowadziła do stworzenia różnorodnego programu, na który składają się elementy idealnie dopasowane do aktualnego poziomu przywództwa i zajmowanego miejsca w organizacji przez każdego uczestnika.

Rezultat

Challenger

Z uzyskanego po programie feedbacku wynika, że „Challenger” pozwolił uczestnikom zrozumieć model kompetencji organizacyjnych Play i przenieść je na poziom ich codziennych zachowań. Uczestnicy zgodnie stwierdzili, że każdy moduł pomógł im zobaczyć, jak zachowują się jako liderzy organizacji i jak są w tej roli postrzegani przez swoich współpracowników.

Akademia Play for Future

Program ten wyzwolił w uczestnikach refleksję nad ich własnym stylem przywódczym i stosowanymi przez nich narzędziami. Każdy moduł pogłębiał zrozumienie swojej roli w organizacji i był impulsem do zmiany zachowań. Ewaluacja wskazała, że znacznie zwiększyli oni swoją efektywność jako liderzy organizacji.

"Ponad 3 letnia współpraca z firmą Impact umożliwiła pracownikom firmy wprowadzenie jej na kolejny poziom rozwoju biznesowego. Od fazy start-upu przeszliśmy do organizacji rozwijającej się, ale utrzymującej tempo rozwoju, innowacji i efektywności zarówno kosztowej jak i organizacyjnej. Dzięki kompetencjom, jakie rozwinęli nasi kluczowi menedżerowie, mogli oni z większym zrozumieniem wspierać zarówno budowanie strategii, jak i jej implementację. Programy te przyczyniły się również do nawiązania bardzo bliskich relacji międzyludzkich, dlatego dziś możemy śmiało powiedzieć, że mamy „The Best Telecom Team”."

Małgorzata Bartler | HR Director