



02.02.2016

Archipelag kompetencji osiągnięty

Dobiegł końca projekt pn. „Kadra rezerwowa”. 22 stycznia br. odbyło się uroczyste spotkanie zamykające trwający 1,5 roku projekt pn. „Kadra rezerwowa”.

Projekt ten został opracowany i wdrożony przez Biuro Korporacyjne Zarządzania Personalem, i miał na celu objęcie grupy najlepiej rokujących pracowników naszej spółki specjalnym programem, umożliwiającym im poszerzenie kwalifikacji i umiejętności z zakresu zarządzania, co w przyszłości ma być gwarantem bezpiecznej naturalnej wymiany kadry kierowniczej w firmie.

Sukcesem organizacyjnym firmy jest oparcie działającego w niej systemu zarządzania o kompetencje zatrudnianych pracowników. Starannie wyselekcjonowana kadra kierownicza i menedżerska, świadoma celów i priorytetów przedsiębiorstwa oraz sposobów i możliwości jego funkcjonowania, jest jednym z gwarantów jego stabilnego i nieprzerwanego rozwoju. Wdrożony program miał za zadanie przygotować wybranych pracowników do objęcia stanowisk mistrzów, kierowników, menadżerów i dyrektorów. Tak, by w prosty sposób mogli oni w przyszłości zastąpić swoich obecnych przełożonych.

W ramach projektu „Kadra rezerwowa” odbył się kurs pt. „Archipelag kompetencji” – będący edukacyjnym programem rozwoju kluczowych kompetencji menedżerskich. Miał on na celu podniesienie poziomu wiedzy i umiejętności pracowników z zakresu zarządzania zespołem ludzi oraz wykształcenie w nich prawidłowego wzorca i właściwych cech lidera. – Szukaliśmy w całej spółce pracowników – mówi Rafał Bednarczyk, dyrektor Biura Korporacyjnego Zarządzania Personalem – których będzie można awansować na dyrektorów, kierowników średniego szczebla oraz mistrzów. Przeszli oni testy psychologiczne i na tej bazie została wyłoniona grupa 91 osób. Specjalnie dla nich zbudowaliśmy nowatorski program szkoleniowy, uzupełniający luki kompetencyjne, które zostały zdiagnozowane podczas badań psychologicznych i kompetencyjnych. Dzięki temu wiedzieliśmy, jak rozwijać tych pracowników i szkolić ich we właściwym kierunku. W ramach kursu członkowie kadry przeszli liczne szkolenia, m.in. z zakresu znaczenia samorozwoju w karierze zawodowej oraz wpływu modeli i schematów myślowych na podejmowane decyzje. Uczyli się także dostrzegać i kreślić wspólną wizję pracy, firmy i jej otoczenia. Każdy z członków kadry rezerwowej był również zobligowany do opracowania i wdrożenia autorskiego projektu, usprawniającego codzienną pracę w swojej jednostce organizacyjnej.

Oprócz budowania przyszłego potencjału dla Grupy Azoty, w ramach zakończonego cyklu szkoleń zbudowany został również projekt po nazwę „Wiosna innowacji”. Miał on na celu odrodzenie innowacji w spółce i zachęcenie wszystkich uczestników do dawania nowych pomysłów i rozwiązań. W ramach konkursu utworzono 15 grup, których członkowie mieli za zadanie określić, co można w spółce usprawnić, ulepszyć, poprawić. Każda z tych grup przedstawiła swoje pomysły, które następnie oceniła Kapituła konkursu. Z projektów tych wybrano pięć najlepszych oraz trzy wyróżniono. – Są to bardzo ciekawe projekty – dodaje dyr. Bednarczyk – które wg wskaźnika

NPV w przyszłości dają spółce potencjał możliwości oszczędności na ok. 13 mln zł. Wśród najlepszych projektów (nagroda 2000 zł na członka zespołu) są:

1. Wymiana Transformatorów (grupa C3 w składzie Janusz Słowik, Wojciech Florek, Paweł Kopek, Renata Kozioł Aleksandra Zygmunt)
2. Poprawa parametrów technologicznych pary wodnej (grupa B2 w składzie Urszula Kozioł, Krzysztof Ołpiński, Zbigniew Rzeźnik, Krzysztof Zieliński)
3. Poprawa efektywności produkcji tworzyw modyfikowanych (grupa D3 w składzie Dorota Kawa, Maciej Syrek, Marian Gruszczyński, Mateusz Gruszka, Tomasz Maziarka)
4. Włączamy oszczędność – wyłączamy światło (grupa E2 w składzie Paweł Dudek, Stanisław Sikorski, Robert Machalski, Ryszard Ziewacz, Jarosław Pamuła)
5. Wykorzystanie nadmiaru produkcji pary wodnej na instalacji KDC na Wydziale Kwasów Azotowych PN-1 do produkcji energii elektrycznej (grupa B3 w składzie Zofia Trzeciak-Srebro, Jakub Witek, Mieczysław Grzyb, Ryszard Roman);

Powyższe zespoły zakwalifikowane zostały do finału, którego zwycięzcą została grupa C3, otrzymując łączną nagrodę w kwocie 5000 zł na członka zespołu.

Wśród projektów wyróżnionych nagrodą wysokości 1500 zł są:

1. Reorganizacja systemu szkoleń BHP (grupa D1 w składzie Marzena Hutniczak, Grażyna Król, Artur Jasiński, Andrzej Grobecki)
2. Budowa systemu precyzyjnego napełniania cystern (grupa D2 w składzie Józef Hebda, Marek Leśniak, Jerzy Łazarczyk, Grzegorz Marszałek, Bogdań Soboń)
3. Utworzenie zespołów projektowych w jednostkach produkcyjnych Grupy Azoty S.A. (grupa B1 w składzie Krzysztof Macierzak, Roman Pochroń, Tomasz Malinowski, Dariusz Boruta).

W drugiej części spotkania odbyła się prelekcja Marka Stączka pt. „Jak rozwijać innowacyjne myślenie w firmie”. Spotkanie zakończyła uroczysta kolacja, w której udział wzięli wszyscy zaproszeni uczestnicy projektu „Kadra rezerwowa”, którzy przybyli na spotkanie go podsumowujące.