



Akademia  
Controllingu



Od kolegi do menadżera –  
skuteczne zarządzanie  
pracownikami produkcyjnymi

**SZKOLENIE ZAMKNIĘTE**



AKREDYTACJA WIELKOPOLSKIEGO  
KURATORA OŚWIATY  
(Decyzja nr 110.2.870.2015)

**[WWW.AKADEMIACONTROLLINGU.PL](http://WWW.AKADEMIACONTROLLINGU.PL)**



## Od kolegi do menadżera – skuteczne zarządzanie pracownikami produkcyjnymi

### KONTAKT

Marta Elimer  
marta.elimer@akademiacontrollingu.pl  
Tel. + 48 61 852 33 53  
Fax. + 48 61 666 03 63

### TRENERZY

dr Paweł Błaszkiwicz

## Opis szkolenia

## Adresaci szkolenia

Adresatami szkolenia są liderzy, brygadziści, mistrzowie, koordynatorzy zmiany, koordynatorzy hali

## Dlaczego warto

### Podczas szkolenia uczestnicy:

- Dowiedzą się, jak precyzyjne i zrozumiałe przekazywać ważne informacje i dzielić się wiedzą z innymi pracownikami,
- Rozwiną metody organizacji pracy, podziału obowiązków, analizy procesów organizacyjnych oraz dopasowania planu pracy do różnych sytuacji,
- Poznają metody budowania autorytetu, co wzmocni ich pozycję wobec innych pracowników,
- Poznają różnorodne narzędzia i metody komunikacji, które ułatwią im realizację zadań w zespole,
- Nauczą się poprawnie i skutecznie formułować cele oraz motywować innych do ich realizacji,
- Dowiedzą się w jaki sposób wyrażać prośby oraz oczekiwania wobec innych pracowników,
- Udoskonalą metody oceny pracy,
- Opanują sposoby reagowania w sytuacjach kryzysowych, konfliktach oraz innych problemowych sytuacjach.

**Ważne: w trakcie szkolenia przez większość czasu**

## wykorzystywane są techniki warsztatowe (ograniczamy elementy wykładowe) tj.:

- Krótkie ćwiczenia (gry, mini symulacje) wprowadzające w temat, wywołujące zaciekawienie i motywację do nauki, ilustrujące korzyści z rozwoju danej kompetencji,
- Krótkie wykłady wprowadzające i podsumowujące zagadnienia, systematyzujące pojęcia,
- Odgrywanie ról, symulacje różnego rodzaju rozmów,
- Filmy ilustrujące zagadnienie, stanowiące punkt wyjścia do wspólnej dyskusji,
- Symulacje realizacji zadań,
- Kwestionariusze diagnozujące indywidualne umiejętności i predyspozycje psychologiczne,
- Korygujące informacje zwrotne od uczestników i trenera,
- Praca w grupach, wypracowanie rozwiązań, procedur działania,
- Moderowana dyskusja grupowe,
- Krótkie ćwiczenia integrujące, odprężające i rozluźniające atmosferę.

## Cele szkolenia

- Wzrost kompetencji w zakresie kierowania zespołem.
- Poznanie metod efektywnej pracy zespołowej.
- Rozwój umiejętności interpersonalnych – w tym szczególnie umiejętności komunikacyjnych.
- Doskonalenie umiejętności precyzyjnego określania celów i oczekiwań we współpracy z pracownikami oraz egzekwowania wykonywanych prac.
- Rozwój umiejętności w zakresie motywowania – ze szczególnym uwzględnieniem sprzężenia zwrotnego.
- Utrwalenie wiedzy na temat obowiązków kierownika wobec pracownika.

## Program

### 1. Umiejętności interpersonalne niezbędne w pracy mistrza/ brygadzysty

&#8211; efektywne porozumiewanie się w zespole&#8211; skuteczna komunikacja&#8211; aktywne słuchanie&#8211; precyzyjne przekazywanie poleceń

### 2. Autorytet mistrza/ brygadzysty

&#8211; budowanie relacji z pracownikami&#8211; ustalanie norm i zasad pracy zespołu&#8211; egzekwowanie zasad&#8211; źródła autorytetu&#8211; style kierowania

### 3. Zmiana relacji z koleżeńskiej na organizacyjną

&#8211; jak komunikować oczekiwania?&#8211; jak komunikować niezadowolenie?&#8211; jak komunikować odmowę?&#8211; jak budować własne granice w kontaktach zawodowych?

### 4. Ocena pracy i rozwój

&#8211; stawianie celów w zależności od sytuacji pracownika&#8211; przekazywanie informacji zwrotnych na temat pracy&#8211; omówienie rozwoju pracownika&#8211; trudne sytuacje w pracy

### 5. Motywowanie zespołu

&#8211; co motywuje lidera – co podwładnych?&#8211; konsekwencje nastawienia liderów (McGregor). Motywatory i czynniki higieny (Herzberg) – determinanty niezadowolenia z pracy. Osiąganie satysfakcji.&#8211; motywowanie poza finansowe &#8211; lista motywatorów&#8211; dobór działań motywujących w zależności od członków zespołu

### 6. Proces zebrań i narad roboczych

&#8211; czynniki osłabiające efektywność zebrań&#8211; kierownik jako moderator dyskusji&#8211; rodzaje spotkań i strategie ich prowadzenia&#8211; spotkania w celu rozwiązywania problemów&#8211; trudne sytuacje w czasie spotkań, przekazywanie informacji zwrotnych

## Sylwetka trenera

### Dr Paweł Błaszczewicz

**KONSULTANT, PRAKTYK ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI. DOKTOR NAUK HUMANISTYCZNYCH W ZAKRESIE PSYCHOLOGII. W PRACY DOKTORSKIEJ ZAJMOWAŁ SIĘ PROBLEMATYKĄ MOTYWACJI DO PRACY POD KIERUNKIEM PROF. JANUSZA CZAPIŃSKIEGO. ABSOLWENT UNIWERSYTETU MIKOŁAJA KOPERNIKA. UKOŃCZYŁ SOCJOLOGIĘ, PODYPLOMOWE STUDIA Z DORADZTWA PERSONALNEGO ORAZ STUDIUM MENEDŻERÓW PERSONALNYCH W GDAŃSKU. WYKŁADOWCA NA STUDIACH PODYPLOMOWYCH Z ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI NA POLITECHNICIE GDAŃSKIEJ, WYŻSZEJ SZKOLE ZARZĄDZANIA W GDAŃSKU ORAZ WYŻSZEJ SZKOLE BANKOWEJ.**

Zanim rozpoczął pracę jako trener-konsultant, zdobył doświadczenie w pracy w działach personalnych dużych firm produkcyjnych: Philips Consumer Electronics Industries w Kwidzynie oraz Flextronics International w Tczewie. Uczestniczył w transferze najlepszych metod zarządzania zasobami ludzkimi na grunt polskiego przedsiębiorstwa (zarządzanie kompetencjami, wycena zwrotu z inwestycji w kapitał ludzki, wskaźniki biznesowe w dziale personalnym). Pełnił role menedżerskie kierując projektami doradczymi i szkoleniowymi w Ośrodku Doradztwa i Treningu Kierowniczego w Gdańsku.

Stale publikuje artykuły poświęcone zarządzaniu personelem (głównie w Serwisie HR, a także Studiach Socjologicznych i w Personelu). Przeprowadził adaptację narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi do potrzeb małych i średnich przedsiębiorstw (projekt pod nadzorem Stowarzyszenia Pomorskie w Unii oraz Inwestycja w Kadry pod nadzorem Nowoczesnej Firmy). Specjalizuje się w badaniach organizacyjnych, projektuje i wdraża systemy wspierające zarządzanie rozwojem pracowników w firmie (unikalna metodyka warsztatów strategicznych). Opracowuje narzędzia personalne oraz zarządza projektami zmiany organizacyjnej. Kierownik merytoryczny programów szkoleniowych realizowanych w ramach dotacji Europejskiego Funduszu Społecznego (ogólnopolskie cykle szkoleń). Współpracuje z Akademią im. Leona Koźmińskiego i Gdańską Fundacją Kształcenia Menedżerów w ramach studiów podyplomowych Akademia Menedżera Personalnego jako prowadzący zajęcia oraz opiekun prac dyplomowych.

Trener tzw. umiejętności społecznych. Opracowuje szczegółowe programy rozwoju kompetencji dla pracowników w ramach sesji diagnozy kompetencji (assessment center/ development center). Od 2001 roku realizował projekty szkoleniowo-doradcze m.in. dla: Avans, Agalight S.A., Budimex S.A., Bank Zachodni WBK, Boehringer Ingelheim Pharma, C.Hartiwig Gdynia, Delecta, DeLaval Polska, Elektrociepłownia Gdynia, Goodyear Polska, Geofizyka Toruń, GPEC, Instytut Marka Kamińskiego, International Paper Kwidzyn, Invest Komfort, Kujawska Fabryka Manometrów, Legro, LOT, LOTOS, Lukas Bank S.A., Polar Wrocław, Philips Piła, Port Gdynia, Pipelife Polska, PZU, Provident Polska, Prokom Software S.A., Skok im. Mikołaja Kopernika, Strabag S.A. Thompson Polkolor, Poczta Polska, Synthos Oświęcim, Torfarm S.A, Tensho Corporation, ThyssenKrupp Energostal, Telekomunikacja Polska, Organika S.A., Unilever Poznań, Viterra Energy Services, Wojewódzki Urząd Pracy, Związek Pracodawców Kolejowych, Żabka Polska S.A. i innych organizacji.

W sumie przeprowadził ponad 300 warsztatów w czasie 15 lat pracy trenerskiej. W tym ponad 1000 godzin z obszaru zarządzania zespołem i motywowania pracowników.