

Kaasus: Masinaehitus

Taust:



+25K töötajat



+100 riiki



+5.8 Bn

Väljakutse:

Juhtiv globaalne inseneeria ettevõtte, kus oli läbi aegade väärtustatud ennekõike spetsialistiteadmisi ja juhtidelt oodati rohkem individuaalset panustamist kui juhtimisalast kompetentsi. Analüüsidest olukorda ilmnes, et ettevõtte ei suuda kohandada oma strateegiaid ja arendada uusi tooteid väga konkurentsitihedal globaalsel turul. Sellele lisaks ei pööratud piisavalt tähelepanu ka inimeste tulemuslikkuse juhtimisele ja nende arendamisele.

Lahendus:

Koos LPI-ga töötati välja käitumuslikud ootused igale juhtimistasandile, millele järgnesid juhtimisprogrammid, mis olid kohustuslikud uutele meeskonnajuhtidele ja juhtide juhtidele, kui nad liikusid ühelt juhtimistasandilt teisele ehk asusid täitma uut juhtimisalast rolli.

"Parima sisuga koolituspäevad minu 15 a pikkuse juhikarjääri jooksul. Suurepärane fassiliitaator ja väga hästi organiseeritud ja struktureeritud kursus"

Osaleja tagasiside



Rahulolu:

Osalejate %, kes olid väga nõus järgnevate väidetega

Juhtide Juhid:



Kui palju panustab antud programm tulemuslikkuse juhtimise kultuuri arengusse?



Kui oluline on see programm sinu kui juhi jaoks?



Kui palju on antud programm suurendanud sinu võimekust oma alluvaid arendada?

Meeskonnajuhid:



Kui palju panustab antud programm tulemuslikkuse juhtimise kultuuri arengusse?



Kui oluline on see programm sinu kui juhi jaoks?



Kui palju on antud programm suurendanud sinu võimekust oma alluvaid arendada?