**Przeciwdziałanie kryzysom wewnątrz firmy - case study**

**Kierownictwo firmy X od dłuższego czasu obserwowało napiętą atmosferę w pracy. Pracownicy niechętnie sobie pomagali, byli do siebie wrogo nastawieni i nie utożsamiali się w żaden sposób z firmą.**

Zarząd spółki podjął decyzję o przeprowadzeniu oceny stopnia satysfakcji z pracy oraz zaangażowania w zadania zatrudnionych, ponieważ sytuacja zaczęła wpływać na wyniki firmy oraz na jej pozycję.

Konieczne było zatrudnienie zewnętrznej firmy konsultingowej Y, która posiada doświadczenie w przeprowadzaniu ocen pracowniczych. Dodatkowo, chciano uniknąć sytuacji, w której ktokolwiek byłby faworyzowany lub dyskryminowany. Ocena miała być obiektywna i profesjonalna, tak aby jak najwięcej z niej skorzystać.

Planowana była dokładna i dogłębna analiza wyników audytu oraz wypracowanie wraz z firmą możliwych rozwiązań. Skuteczne przeprowadzenie działań i wdrożenie planów w życie miało na celu naprawę kryzysowej sytuacji.

**Cele:**

l diagnoza obecnej sytuacji w firmie

l wyciągnięcie wniosków z oceny

l planowanie koniecznych zmian

l wprowadzanie zmian

**Rozwiązanie:**

Firma konsultingowa przeprowadziła szereg badań psychometrycznych, w których wzięli udział wszyscy pracownicy w firmie, od najniższego szczebla do kadry kierowniczej. Dokonano wnikliwej analizy otrzymanych wyników i zaproponowano szereg rozwiązań, które mogłyby naprawić i załagodzić sytuację w firmie. Rezultaty badań zostały przedstawione wszystkim pracownikom oraz dogłębnie omówione. Każdy zatrudniony wiedział, co się dzieje i czym obecna sytuacja mogła być spowodowana. Firma Y, wraz z kierownictwem i resztą zatrudnionych, opracowała strategię zmian, które zdecydowano się wprowadzić. Na ową strategię składały się szkolenia i warsztaty z obszarów komunikacji interpersonalnej, przywództwa, ról w zespołach, elektroniczne gry symulacyjne oraz cykliczne spotkania integracyjne.

**Rezultaty:**

l poprawa atmosfery w miejscu pracy

l zwiększona integracja między pracownikami

l wyklarowanie oraz pogłębienie się kultury organizacyjnej

***Case study został opracowany przez specjalistów z firmy Smart MBC.***