

# Money Expert S.A.

Branża: **finansowa**

Czas trwania projektu: **sierpień 2011 – styczeń 2013**

## **PROJEKT SZKOLENIOWO-DORADCZY EXPERT FINANSOWY**

Kompleksowy projekt szkoleniowo-doradczy współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, którego celem było zwiększenie osobistych i zawodowych kompetencji pracowników, aby firma mogła skutecznie realizować strategię tworzenia nowej jakości usług doradztwa finansowego. W szkoleniach wzięły udział dwie grupy odbiorców: kadra kierownicza, dla której dedykowana była Akademia Menedżera oraz doradcy finansowi, dla których opracowano Akademię Doradców Finansowych.

### **CELE PROJEKTU ODPOWIADAJĄCE POTRZEBOM ORGANIZACJI:**

- Wyposażenie menedżerów średniego i wyższego szczebla w wiedzę i umiejętności z zakresu: zarządzania projektami, zarządzania zasobami ludzkimi, budowania i motywowania zespołów projektowych, zarządzania komunikacją i konfliktami, zarządzania różnorodnością – wieku i płci oraz budowania twórczych i efektywnych zespołów.
- Wyposażenie doradców finansowych w wiedzę i umiejętności z zakresu: rynków kapitałowych, instrumentów finansowych, potrzeb i uwarunkowań Klientów, dobierania optymalnych rozwiązań finansowych oraz prezentowania rekomendacji klientowi, obsługi klienta i sprzedaży.
- Wprowadzenie formalnych procedur oceniania pracowników.
- Opracowanie strategii zarządzania wiekiem.

### **EFEKTY**

1. Zrealizowanie 66 dni szkoleniowych dla kadry kierowniczej średniego i wyższego szczebla, w których udział wzięło 509 Uczestników
2. Zrealizowanie 170 dni szkoleniowych dla doradców finansowych, w których udział wzięło 2 458 Uczestników
3. Zrealizowanie 152 godzin doradztwa i coachingu oraz 24 godzin dotyczącego zarządzania zasobami ludzkimi
4. Wdrożenie formalnych procedur oceniania pracowników (ocena 360)
5. Badanie efektywności szkoleń umożliwiło ocenę przyrostu wiedzy i umiejętności Uczestników projektu. Osiągnięto następujące rezultaty:
  - u 89% Uczestników szkoleń wzrósł poziom nabytej wiedzy (obejmujący cały zakres materiału) w stosunku do poziomu wiedzy posiadanej przed szkoleniem
  - u 91% osób biorących udział w szkoleniach zaobserwowano wzrost poziomu umiejętności (obejmujący cały zakres materiału)

### **PODJĘTE DZIAŁANIA m. in.**

#### **ETAP PRZYGOTOWAŃ:**

1. Spotkania z Zarządem oraz Działem HR w celu określenia potrzeb szkoleniowych Money Expert będących odpowiedzią na stojące przed organizacją wyzwania rynkowe
2. Przygotowanie Wniosku o dofinansowanie projektu w ramach Działania POKL 2.1

#### **ETAP REALIZACJI:**

1. prowadzenie rekrutacji Uczestników
2. zapewnienie bazy szkoleniowej, zakwaterowania i żywienia Uczestników szkoleń
3. cykl szkoleń dla kadry kierowniczej i dla doradców finansowych
4. pomiar wiedzy na początku i na zakończenie każdego szkolenia
5. doradztwo i coaching dla kadry kierowniczej
6. przygotowanie wzorów dokumentów wykorzystywanych w projekcie oraz prowadzenie pełnej dokumentacji szkoleń (zgodnie z wymogami PARP)
7. opracowanie strategii zarządzania wiekiem w Money Expert
8. spotkania kalibracyjne z Zarządem w trakcie trwania projektu w celu omówienia jego przebiegu i zapoczątkowanych rezultatów
9. wsparcie przy kontrolach projektu
10. wsparcie przy prowadzeniu korespondencji z instytucją pośredniczącą, wprowadzaniu zmian w projekcie i negocjacjach w tym zakresie

#### ETAP PODSUMOWANIA:

1. Badanie efektywności szkoleń, umożliwiające ocenę przyrostu wiedzy i umiejętności Uczestników Projektu
2. Raport podsumowujący dotyczący oceny efektywności procesu szkoleniowego zawierający m. in. informacje dotyczące zmiany poziomu wiedzy i umiejętności oraz ocenę satysfakcji ze szkolenia Uczestników projektu

#### WYNIKI EWALUACJI:

Średnia ocena ogólna szkoleń (ocenione przez Uczestników podczas ewaluacji) to 3,7\*  
\*na skali 1-5.

Odpowiedzi na pytanie:

Najbardziej podobało mi się... (cytowane wypowiedzi z ankiet):

- forma prowadzenia - elastyczność otwartość
- temat szkolenia - dobry, ciekawy
- trenerzy (ich zaangażowanie, sympatyczność, profesjonalizm, wiedza praktyczna i merytoryczna)
- konkrety i przejrzystość szkolenia
- przekazywanie na szkoleniu wiedzy z zakresu hipotek, bankowości
- zaangażowanie uczestników i wiara w zasadność wprowadzenia zmian w firmie
- treningi SWOT i SMART
- otwarta dyskusja
- zaangażowanie grupy, konstruktywne (ułatwiające powrót na właściwy sposób myślenia) wymogi trenera w trakcie pracy w grupie
- atmosfera i energia
- stawianie trudnych pytań
- wymiana poglądów i zrobienie podstaw do analiz i dalszych badań
- interaktywny sposób prowadzenia zajęć (scenki, kalambury, dialogi, zajęcia z kartą rozmowy z klientem)
- poznanie metodyki
- ciekawe prezentowanie teorii
- możliwość wyczerpujących temat rozmów
- aktywność, dyskusja
- praca w grupach

**Trenerzy Projektu:** Iwona Golonko, Alicja Szyndrowska-Solich, Irmína Zubrycka, Marcin Błażejowski