MICHAŁ MACIEJCZAK

5 KROKÓW DO AWANSU



- PRACOWNIA nie wiem -

Cześć, jestem Michał

W ciągu **10 lat** pracy awansowałem przez **6 stanowisk**, osiągając w **wieku 28 lat**, w ciągu zaledwie **2,5 roku**, pozycję **dyrektora** w międzynarodowej organizacji.

Aktualnie jestem managerem w międzynarodowej organizacji, pracując w obszarze Real Estate.

Dzielę się swoją wiedzą jako ekspert w branży nieruchomości na konferencjach i targach, a także jako wykładowca na studiach podyplomowych Politechniki Warszawskiej.

Ukończyłem studia podyplomowe **'Coaching z elementami psychologii'** na Uniwersytecie SWPS, a także **'Master Class of Management – psychologię działań managerskich'**.

Ale mój największy sukces? To dwie małe dziewczynki, które codziennie przypominają mi, że tytuły i stanowiska to nic w porównaniu z rolą taty, który potrafi naśladować dźwięki wydawane przez kury i zrobić najlepsze naleśniki na świecie... bo na końcu i tak liczy się człowiek i wartości, które ze sobą niesie.

Więc jeśli szukasz coacha, który rozumie, że życie to nie tylko Excel i KPI, ale także emocje, wartości i... czasem totalny chaos (hej, jestem ojcem dwójki dzieci), to trafiłeś we właściwe miejsce.

2,5 roku - droga od stażysty do dyrektora w wieku 28 lat

+10 awansów mentee/coachee

7 lat jako manager

Dlaczego ja?

Dzięki pracy ukierunkowanej na rozwój, mentee/coachee, z którymi miałem okazję pracować, awansowało na wyższe stanowiska.

Zarówno specjalistyczne i eksperckie, ale także managerskie i dyrektorskie.

Pewnie zadajesz sobie teraz pytanie – ok, awans to jedno, ale drugie to jak poradzić sobie na stanowisku managerskim, skoro aż **60%** awansowanych osób nie utrzymuje się na nowym stanowisku dłużej niż **18** miesięcy?

Przygotowanie to klucz do sukcesu, a awans to formalność przy odpowiednim planie rozwoju.

Każda z osób, która ze mną pracowała pozostała na nowym stanowisku i z sukcesami realizuje się w nowym środowisku, a to dla mnie absolutnie największy komplement i najważniejszy KPI.

Co mnie wyróżnia?

Autentyczność i otwartość

Podzielę się swoimi doświadczeniami, zarówno sukcesami jak i porażkami, żeby zbudować między nami zaufanie i stworzyć relację, która pozwoli Ci się rozwinąć.

Holistyczne podejście

Coaching i mentoring to bardzo dobre narzędzia, ale dopiero łącząc je z praktyką, można osiągnąć wspaniałe efekty.

Narzędzia i metodologia

Wykorzystanie umysłu analitycznego oraz połączenie coachingu z psychologią działań managerskich, będąc jednocześnie tatą dwóch córek i managerem, daje mi unikalne narzędzia do pracy z Tobą.

Orientacja na wyniiki

Skupiam się na konkretnych rezultatach, takich jak awans, podwyżka, a także satysfakcja z życia zawodowego. Pracuję także w obszarach komunikacją i feedbacku.

Moje rekomendacje

Z całego serca polecam współpracę z Pracownią. Miałem spore obawy związane ze zmianą stanowiska, ponieważ do tej pory byłem odpowiedzialny za kilka regionów Polski, a w nowej organizacji w zakresie moich kompetencji było ustalenie strategii i zarządzanie portfelem nieruchomości dla całego kraju. Wspólnie opracowaliśmy cele oraz drogę do ich osiągnięcia przy wykorzystaniu szeregu technik. Wszystkie cele zostały zrealizowane na tyle dobrze, że po roku zostałem promowany na wyższe stanowisko, zarządzam całym rynkiem CEE i jestem w trakcie rekrutacji kolejnej osoby do mojego zespołu.



Maciej
MANAGER W MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI NA RYNKU CEE

"Pracownia Nie Wiem" to prawdziwy game-changer w mojej karierze. Trafiłem na nich, kiedy obejmowałem stanowisko dyrektora w międzynarodowej firmie finansowej i ich wsparcie okazało się bezcenne. Michał z "Pracowni Nie Wiem" pomógł mi zbudować autorytet, lepiej komunikować się z zespołem i skuteczniej podejmować decyzje. Dzięki niemu nauczyłem się zarządzać ludźmi, rozwiązywać konflikty i budować zdrowe relacje. Ich metodologia STAR oraz techniki zadawania pytań coachingowych były kluczowe w moim rozwoju. Michał nauczył mnie, jak być dostępnym i otwartym na feedback, co jest nieocenione w nowej roli. Dzięki "Pracowni Nie Wiem" zyskałem pewność siebie i harmonię w życiu zawodowym i prywatnym. Serdecznie polecam każdemu, kto chce rozwijać swoje umiejętności przywódcze i zarządzać zespołem na najwyższym poziomie. To inwestycja, która się opłaca!



Wojciech
DYREKTOR W MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI BANKOWEJ

Miałem tą przyjemność, że Michał był moim szefem przez prawie trzy lata i był to bardzo inspirujący oraz rozwijający czas. Dał się poznać jako osoba bardzo zaangażowana, wyznaczająca ambitne cele, zawsze szukająca optymalnego rozwiązania, a przy tym emanująca pozytywną energią. Na Michała zawsze można liczyć, nie pozostawia nikogo samego z problemem. Nawet najbardziej trudną sytuację traktuje jako nowe fascynujące wyzwanie oraz możliwość zdobycia nowego doświadczenia. Michał, dzięki swojej osobowości potrafi zbudować świetną atmosferę co przekłada się bezpośrednio na dużą motywację całego zespołu oraz realizacje nawet najbardziej ambitnych celów.



Adrian
EKSPERT W MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI

Moje rekomendacje



Jan Kamiński · 1.
Co-Founder of Momentum (previously Applover) | Forbes 30 under 30 | Listed in the FT1000 2024 | DeloitteFast50
16 lutego 2021 Michał Maciejczak był(a) klientem użytkownika Jan Kamiński
Wszyscy członkowie LinkedIn Wł.

Michał is a fair leader with knowledge and experience under his belt and has a real passion for success and determination for his team to achieve their goals. He has an extraordinary ability to implement new processes and make decisions quickly. Another vital attribute I found helpful was his leadership skills and passion to share with everyone his experiences and insights. This encouraged his team to work together and accomplish shared goals. I know that I have learned a lot during our work together and I wish everyone such an excellent business partner.



Karolina Kosobudzka · 1.
Mindfulness Teacher, Corporate Refugee
14 lutego 2021 Karolina Kosobudzka pracował(a) z użytkownikiem Michał Maciejczak w tym samym zespole
Wszyscy członkowie LinkedIn Wł.

Miałam przyjemność współpracować z Michałem kilka lat i zdecydowanie wspominam ten okres bardzo pozytywnie. Michał działa, szuka rozwiązań, komunikuje się jasno i bardzo ambitnie dąży do celów, a przy tym ma wesołą i empatyczną naturę :) Współpracowaliśmy w okresie dużych wyzwań i zmian w firmie, więc tym bardziej szczerze doceniałam styl pracy Michala.
Jestem pewna, że jego osoba wnosi ogromną wartość do zespołu!



Marcin Spodniewski · 1.
Senior Buyer Indirect / Starszy Kupiec Indirect - Collins Aerospace / An RTX Business
31 maja 2024 Marcin Spodniewski pracował(a) z użytkownikiem Michał Maciejczak, ale w różnych zespołach
Wszyscy członkowie LinkedIn Wł.

Michał jest człowiekiem komunikatywnym, otwartym na nowe wyzwania, niebojący się podejmować trudnych decyzji, potrafiący efektywnie i skutecznie pracować podczas sytuacji stresujących. Nastawiony jest na cel, właściwie dopasowujący sposób i środku komunikacji w zależności od adresatów. Fachowiec w swoim obszarze i swojej branży, polecam współpracę z Michałem.



Anna Bożek · 1.
Kierownik Projektu / Project Manager / Facility Manager
2 sierpnia 2024, Anna Bożek był(a) bezpośrednim(-ą) podwładnym(-ną) użytkownika Michał Maciejczak
Wszyscy członkowie LinkedIn Wł.

Michał jest osobą z którą chce się współpracować. Nastawiony na realizację zadań, otwarty na nieszablonowe rozwiązania, szanujący drugiego człowieka. Dziękuję za nasza współpracę i każde zadane pytanie :)



Arkadiusz Kot · 1.
Ekspert ds. Chłodnictwa w Kaufland Polska Markety
2 czerwca 2024, Arkadiusz Kot był(a) bezpośrednim(-ą) podwładnym(-ną) użytkownika Michał Maciejczak
Wszyscy członkowie LinkedIn Wł.

Miałem i mam przyjemność pracować z Michałem zarówno uczestnicząc we wspólnych projektach jak również jako bezpośredni podwładny. Michał zawsze wykazywał się ponad przeciętnym zaangażowaniem w powierzone zadania jak również charakteryzuje się wyróżniającym podejściem do branży FM. Jego poglądy na większość tematów FM często odbiegają od utartych rynkowych schematów, co pozytywnie wpływa na rozwój wszystkich osób mogących wspólnie z Michałem pracować.

krok 1

BUDOWANIE FUNDAMENTÓW

Co zrobić?

- Zidentyfikuj **kluczowe** kompetencje w swojej organizacji
- Przeanalizuj ścieżki **kariery** obecnych managerów
- Znajdź **mentora lub coacha**, który jest tam, gdzie Ty chcesz być
- Rozpocznij dokumentowanie **swoich osiągnięć**

Praktyczne wskazówki

- Stwórz **"dziennik sukcesów"** - zapisuj wszystkie osiągnięcia i pozytywne feedbacki
- **Pytaj o feedback** przy różnych okazjach, żeby zobaczyć jak inni Cię widzą, jak oceniają Twoją pracę i kompetencje - to będzie Twoja baza do przygotowania planu rozwoju
- Przygotuj **plan rozwoju** kompetencji na najbliższe 6 miesięcy
- Zidentyfikuj **3 osoby, które mogą być Twoimi mentorami**

To, czego nauczyłem się przez lata, to fakt, że trenerzy, szkoleniowcy, managerowie, współpracownicy są naprawdę chętni do tego, żeby poświęcić swój czas, żeby powiedzieć Ci, jak Cię widzą. Na początku będzie wydawać się to nienaturalne, ale po którymś razie będziesz czuć, że pytanie o feedback weszło Ci w krew. Po jednym ze szkoleń z negocjacji zapytałem o indywidualny feedback i, ku mojemu zaskoczeniu, dostałem (zupełnie bezpłatnie!) GODZINNĄ analizę moich negocjacji, konkretne uwagi wraz z wycinkami z nagrania z filmu i cały plan poprawy! Warto!

krok 2

ROZWÓJ KOMPETENCJI LIDERSKICH

Co zrobić?

- Zacznij **prowadzić małe projekty**
- **Zgłaszaj się** do zadań wymagających koordynacji innych, żeby pokazać swoje umiejętności liderskie
- Rozwijaj umiejętności **komunikacyjne** i pracuj nad dopasowaniem komunikacji do odbiorców
- Ucz się **delegowania i monitorowania zadań** - do tego nie musisz być managerem/ką

Praktyczne wskazówki

- Zapisz się na szkolenia z zarządzania projektami i ucz się tych umiejętności **on-the-job**. Szkolenia to teoria, a Ty chcesz być praktykiem
- **Przejmij inicjatywę w zespołowych projektach** - bądź odpowiedzialny/a, podejmuj decyzje, pozwól się poznać w nowej roli
- Zacznij **prowadzić spotkania zespołu** i pokaż, że to dla Ciebie naturalne
- Ucz się dawać **konstruktywny feedback** - znajdź swój, naturalny sposób

Celem jest, aby po kilku miesiącach, ludzie w Twoim otoczeniu mieli obraz Ciebie, jako osoby, która świetnie się komunikuje, dba o relacje, potrafi zarządzać projektami, deleguje zadania, przejmuje inicjatywę, PROWADZI, a do tego podpowiada innym i wskazuje, co robią dobrze, a co mogą poprawić. To sprawi, że Twoje starania o awans i kandydatura na managera/szefa będzie naturalnym wyborem, a tego przecież chcesz...

Pamiętaj, że feedback to także to, co ludzie robią dobrze i doceń to!

krok 3

BUDOWANIE WIDOCZNOŚCI

Co zrobić?

- Zwiększ swoją **widoczność** w organizacji
- **Buduj sieć kontaktów**, szczególnie poza Twoim obszarem działania, czym poszerzysz swoje horyzonty i perspektywę do późniejszego podejmowania decyzji
- Komunikuj swoje osiągnięcia - nie chodzi o chwalenie się, ale o **konkretne fakty**, które są przecież... faktem!
- **Angażuj się w strategiczne projekty** i przejmuj odpowiedzialność

Praktyczne wskazówki

- Przedstawiaj wyniki **swojej pracy** na szerszych spotkaniach
- Zgłaszaj się do **cross-funkcyjnych projektów**
- Buduj relacje z kluczowymi **stakeholderami**
- Dokumentuj **swój wpływ** na wyniki firmy

Jako Polacy mamy to do siebie, że nie umiemy i nie lubimy mówić o sobie. Traktujemy to jako chwalenie się i niepotrzebne wychodzenie przed szereg, które przecież, w razie jakiejś porażki, może nam zostać wytknięte: "zamiast tak się chwalić projektem X, mogłeś bardziej dopilnować projektu Y - zmieścilibyśmy się wtedy w budżecie". Brzmi znajomo?
Ja moment "chwalenia" mam na regularnych spotkaniach 2-tygodniowych/miesięcznych - podaję wtedy status moich projektów, co zrobiłem i jakie były wyniki. Fakty. Dane. Liczby. Bez oceniania. Cały rok podsumowuję za to na rozmowach rocznych i wielokrotnie usłyszałem wtedy "nie wiedziałem/am, że w tyle tematów się angażujesz!". Z tego także może wynikać fakt, że od 2018 roku nieprzerwanie moja ocena od Członków Zarządu to: PRZEKRACZA POZIOM WYMAGAŃ NA STANOWISKU.

krok 4

PRZYGOTOWANIE DO ROLI

Co zrobić?

- Zrozum biznes i strategię firmy - **pytaj o obszary spoza Twojego zakresu odpowiedzialności**, o wyniki firmy, o sytuację rynkową. Staraj się poszerzyć perspektywę.
- **Rozwijaj kompetencje managerskie** - przeanalizowałeś/aś już czego potrzebujesz, pytasz o feedback - to moment do rozwoju konkretnych umiejętności
- Przygotuj się do **procesu rekrutacyjnego** - co jest kluczowe na stanowisku? Co mam? Czego mi brakuje i jak to rozwijam? Czym się wyróżniam?
- Stwórz **plan pierwszych 90 dni** po objęciu stanowiska, czyli jakie działania podejmiesz, żeby odnieść sukces. **Pamiętasz, że 60% osób awansowanych na stanowiska managerskie nie wytrwa dłużej niż 18 miesięcy?**

Praktyczne wskazówki

- Przestudiuj **raporty finansowe** i **KPI** firmy
- Przeanalizuj **strukturę organizacyjną**
- Przygotuj przykłady **sytuacji przywódczych**
- Opracuj **swoją wizję zarządzania zespołem** i tego jak ma docelowo wyglądać jego praca, wyniki, KPI

Postaw się na miejscu osoby decyzyjnej o Twoim awansie i zadaj sobie pytania:

“Dlaczego miałby awansować Cię na stanowisko kierownicze?”
“Co JA z tego będę mieć?”
“Co ORGANIZACJA będzie z tego mieć?”
“Czy jesteś gotowy/a czy będę musiał/a włożyć kolejne miesiące/lata pracy, żeby dać Ci narzędzia i nauczyć Cię zarządzać?”

krok 5

WYKONANIE SKOKU

Co zrobić?

- **Aktywnie** szukaj możliwości awansu
- Przygotuj się do **rozmów rekrutacyjnych**
- Zaplanuj **tranzycję** - czy masz następcę, który płynnie przejmie Twoje obowiązki?
- Zbuduj **plan rozwoju** w nowej roli

Praktyczne wskazówki

- Przygotuj **listę osiągnięć i sukcesów**
- Opracuj **plan komunikacji** z zespołem
- Określ pierwsze **cele** w nowej roli
- Zaplanuj **quick-wins** na pierwsze tygodnie

Daj szansę okazji się złapać - aktywnie pytaj, szukaj, sygnalizuj, że masz gotowość do zmiany. Podczas rozmów oceniających poruszaj ten temat i dopytuj o możliwości i feedback.

Zadbaj o to, aby Twoje potencjalne przejście na nowe stanowisko było maksymalnie płynne - zarówno od strony oddania swoich obowiązków, czyli wdrożenie następcy, jak i przejęcie nowych, czyli poznanie ich jeszcze przed Twoim objęciem stanowiska.

Pamiętaj, że wszystko to, czego nauczysz się przed objęciem stanowiska, zwiększa Twoje szanse na odniesienie sukcesu i mniej stresu w pierwszych miesiącach pracy.

Framework STAR
DO PREZENTOWANIA SWOICH OSIĄGNIĘĆ

S

SITUATION

Jaka była sytuacja wyjściowa? Dokładnie opisz kontekst i wyzwanie, które się z nim wiązało.

np. Zespół miał 40% rotacji rocznie

.....

T

TASK

Jakie było wyzwanie/cel? Przedstaw konkretne zadania, które należało w tej sytuacji wykonać

np. Obniżyć rotację i zwiększyć zaangażowanie

.....

A

ACTION

Co konkretnie zrobiłeś/aś? Opisz dokładnie podjęte przez Ciebie zadania.

np. Wprowadziłem system 1on1 i ścieżki rozwoju

.....

R

RESULTS

Jakie były mierzalne efekty? Pokaż konkretne rezultaty, które mogą być poparte liczbami/danymi.

np. Rotacja spadła do 5%, zaangażowanie wzrosło o 35%

.....



MICHAŁ MACIEJCZAK

+48 600 904 300

michal@pracownianiewiem.pl

pracownianiewiem.pl

@pracownianiewiem

linkedin.com/in/michal-maciejczak