

A tanácsadók szerepe a Panasonic Magyarország váltásmenedzsment-folyamatában

Horváth Tamás Easy Learning
Stark István Panasonic

Tartalom

1. Bevezető, előzmények

2. A módszer

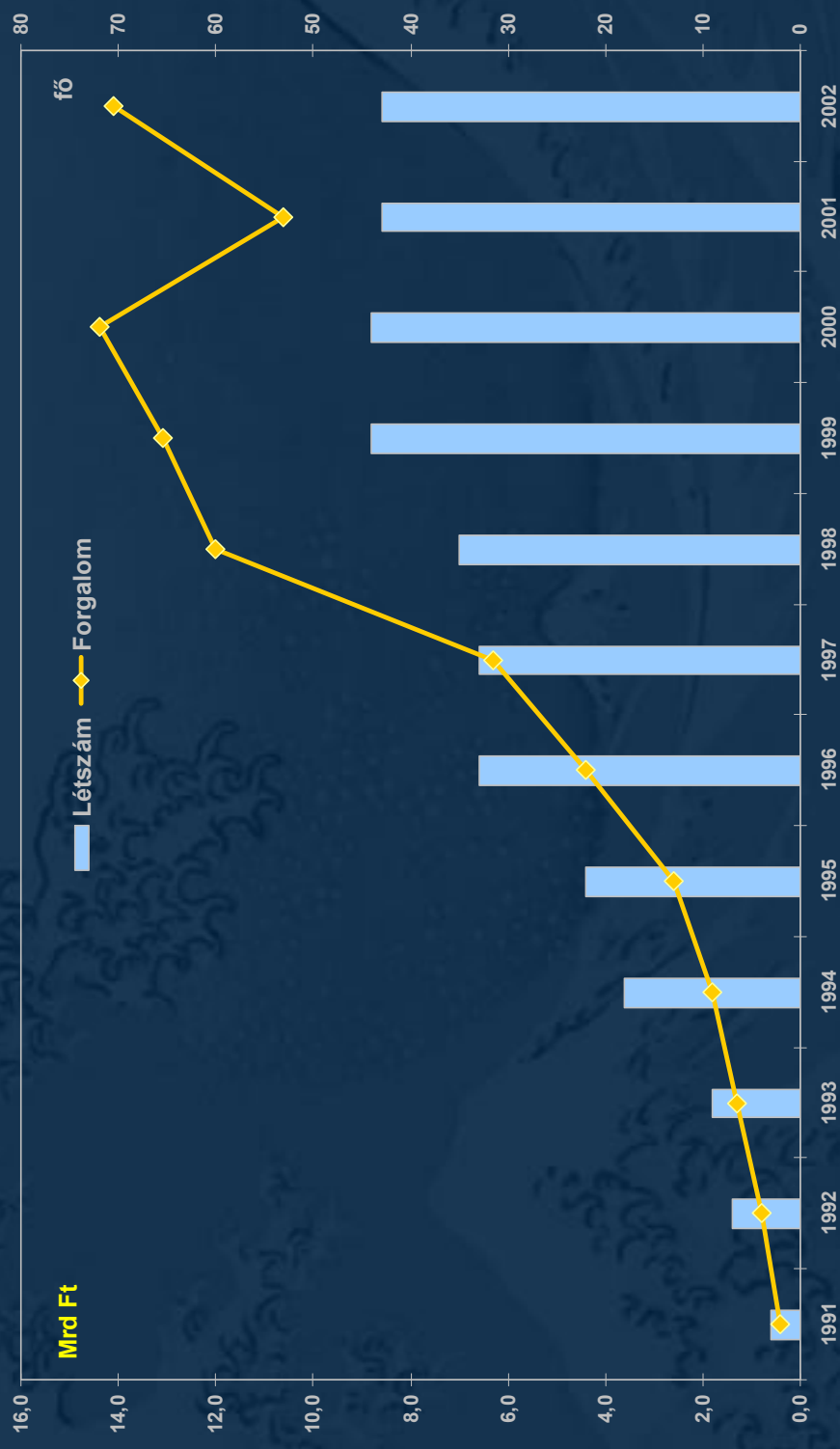
3. Bevezetés

4. Tapasztalatok

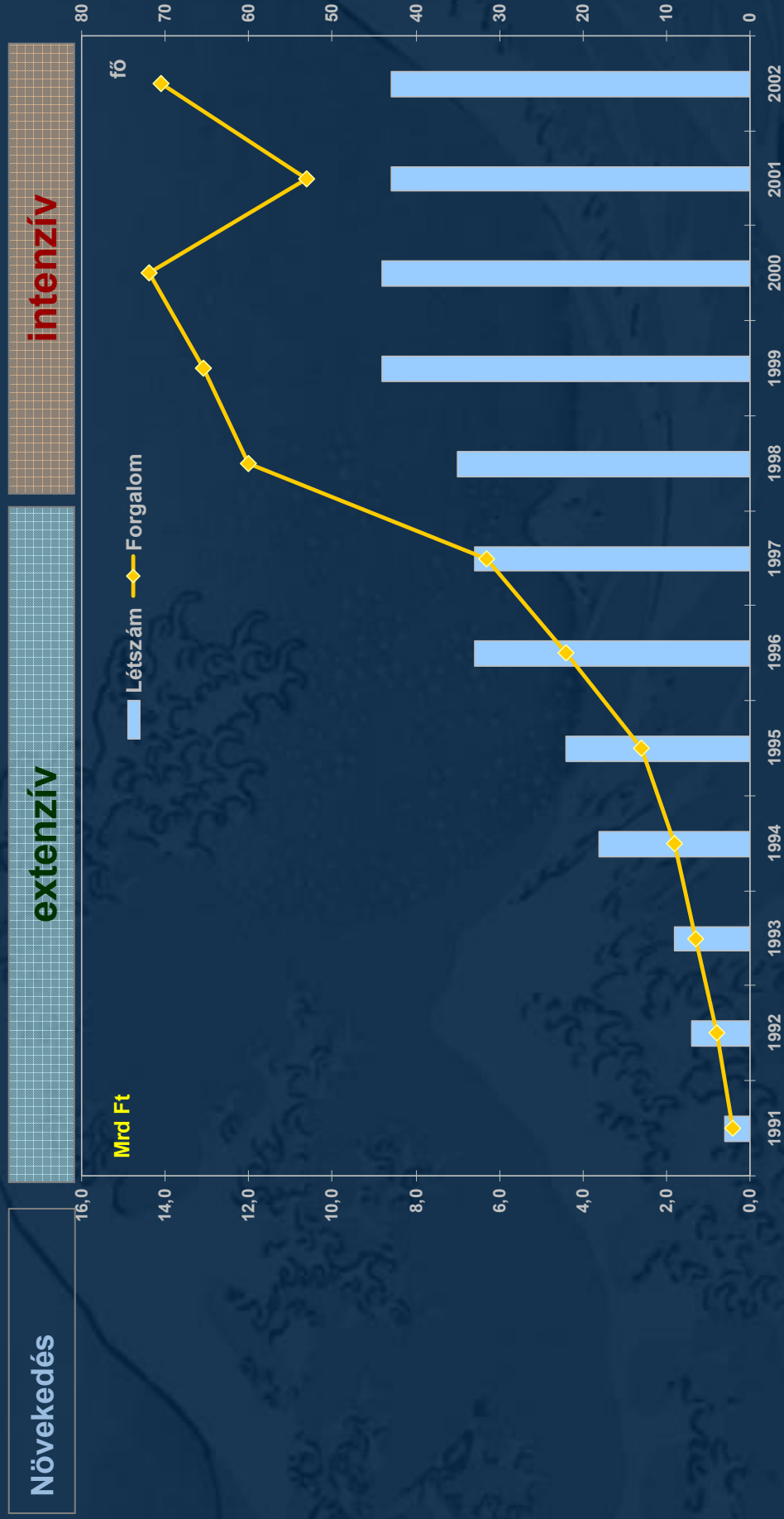
Bevezetés : A Kezdet



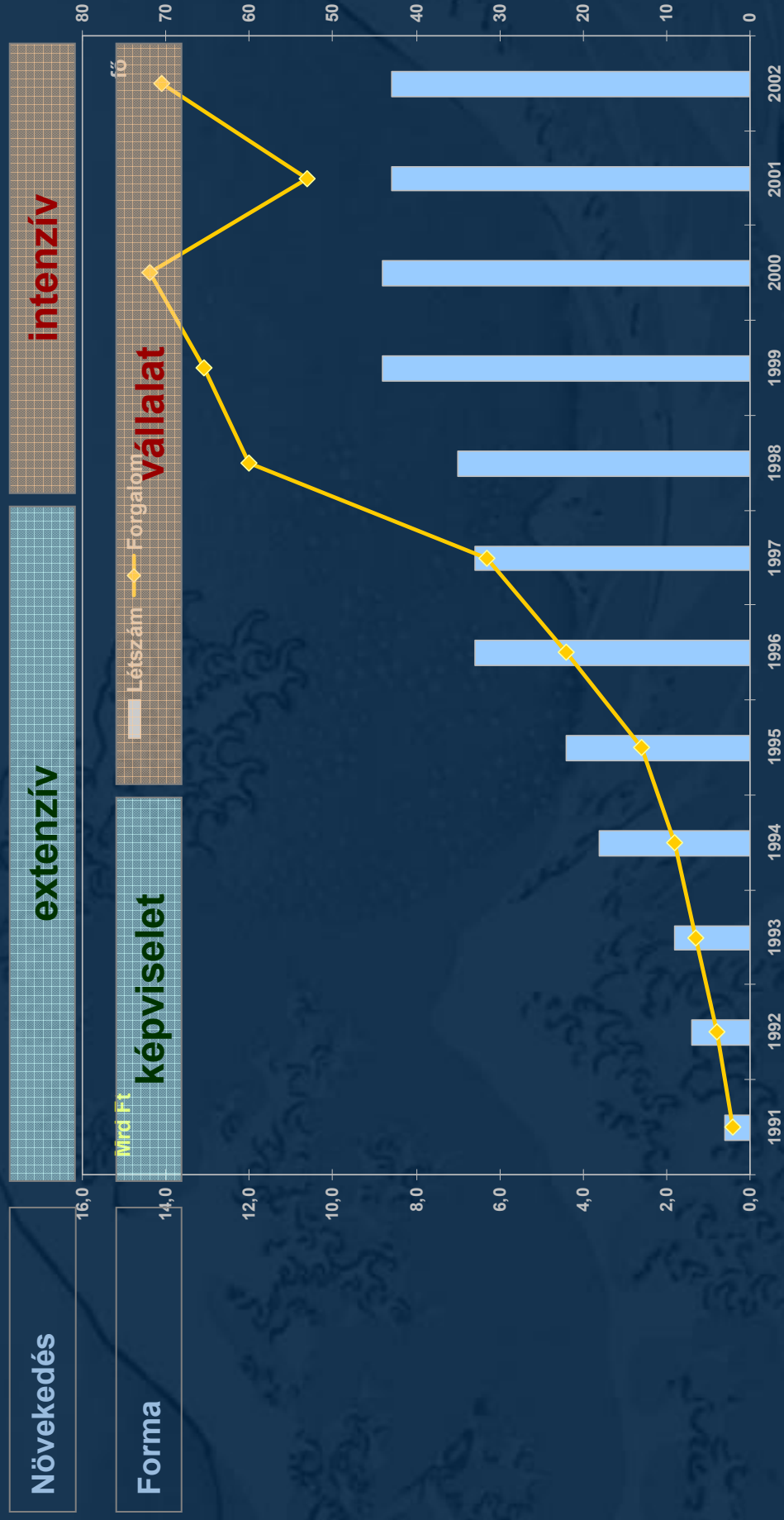
Bevezetés : Vállalati fejlődéstörténet



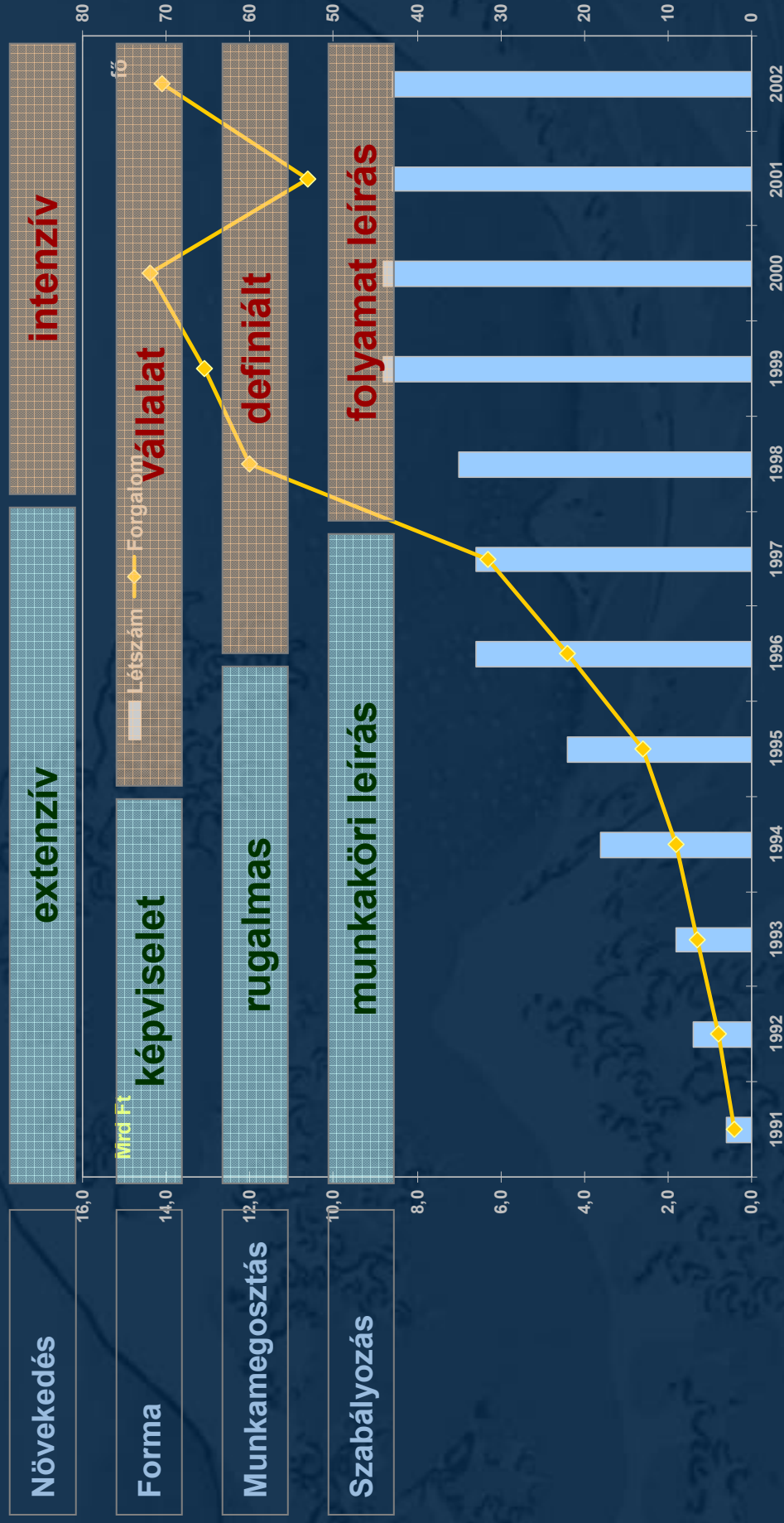
Bevezetés : Vállalati fejlődéstörténet



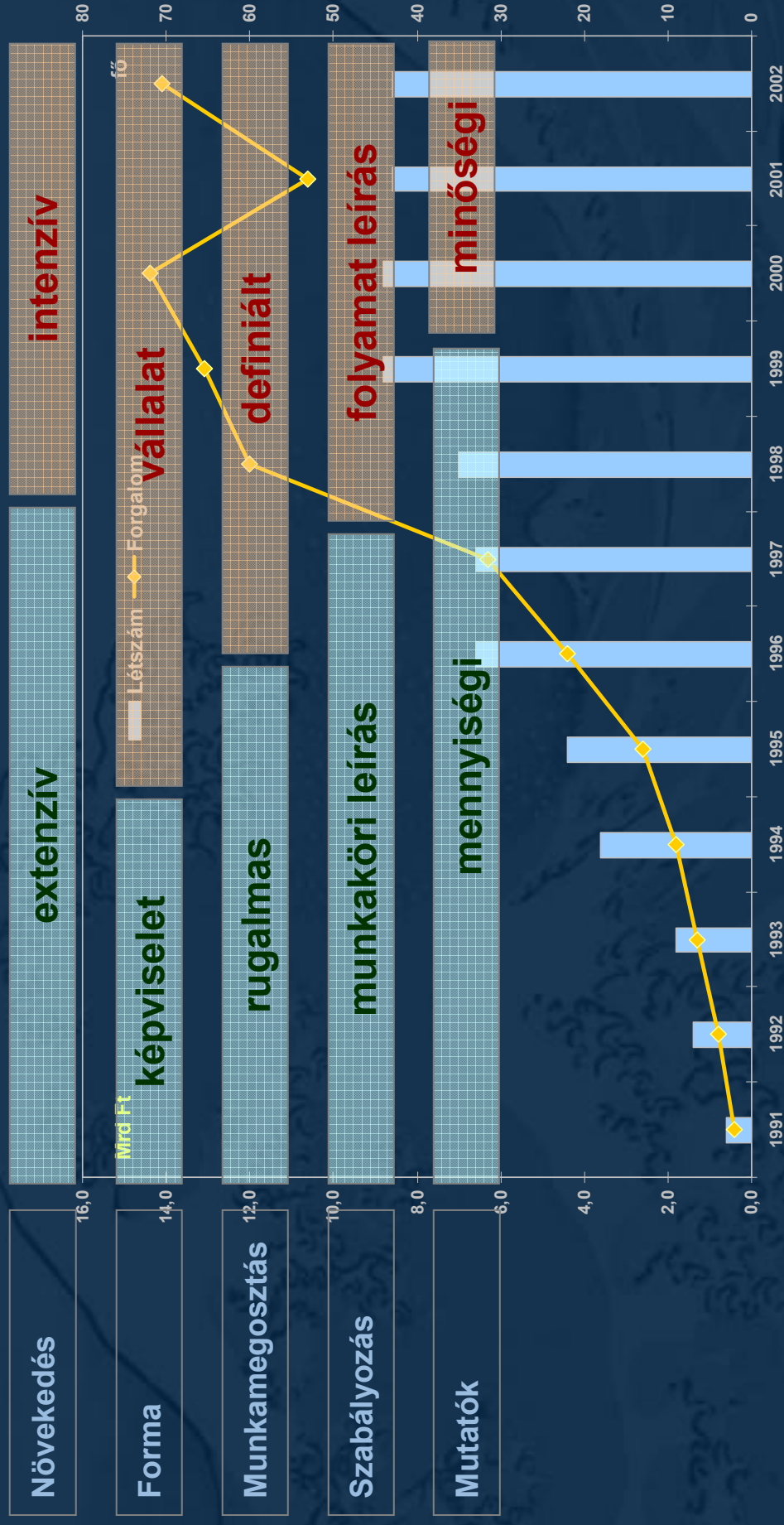
Bevezetés : Vállalati fejlődéstörténet



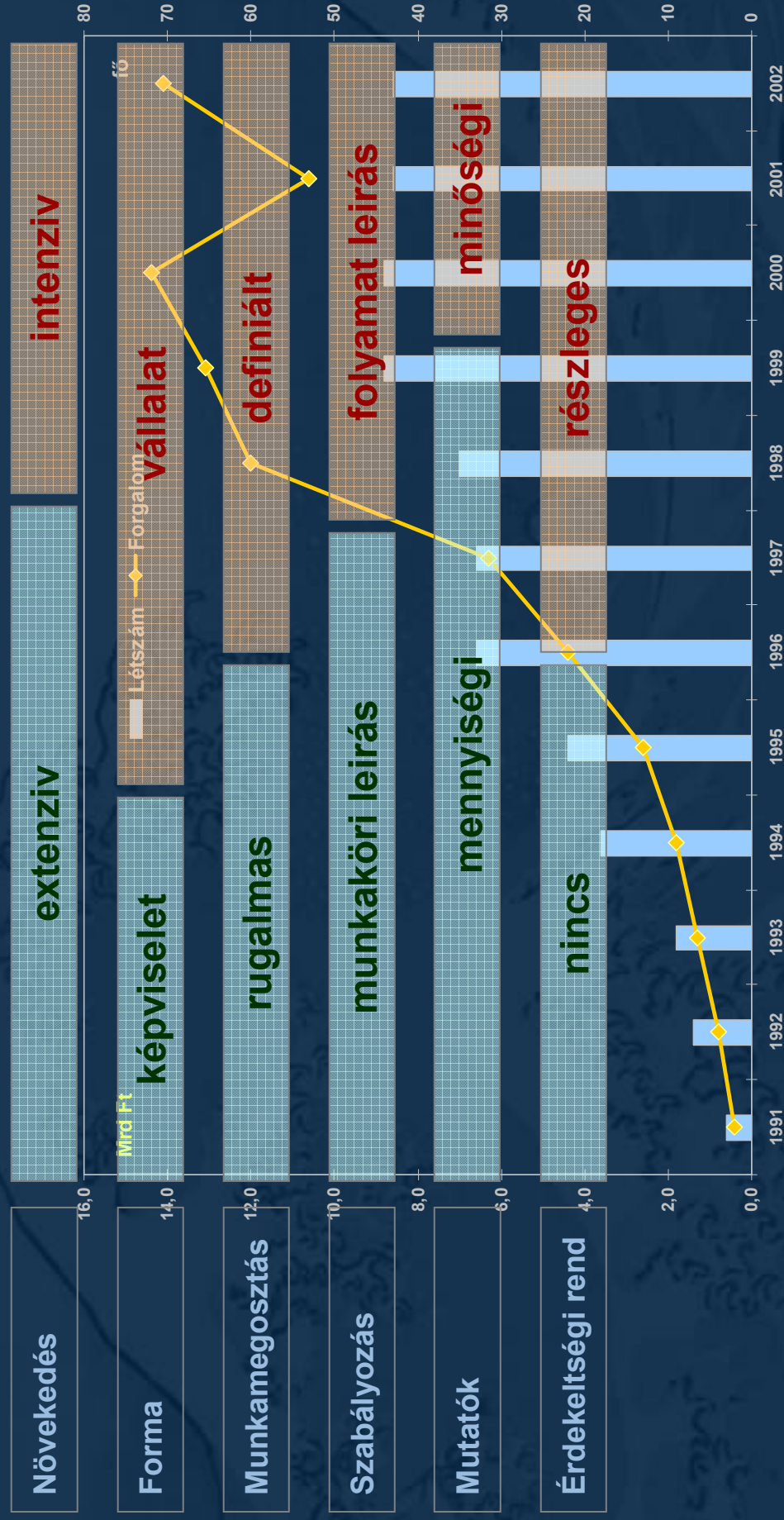
Bevezetés : Vállalati fejlődéstörténet



Bevezetés : Vállalati fejlődéstörténet

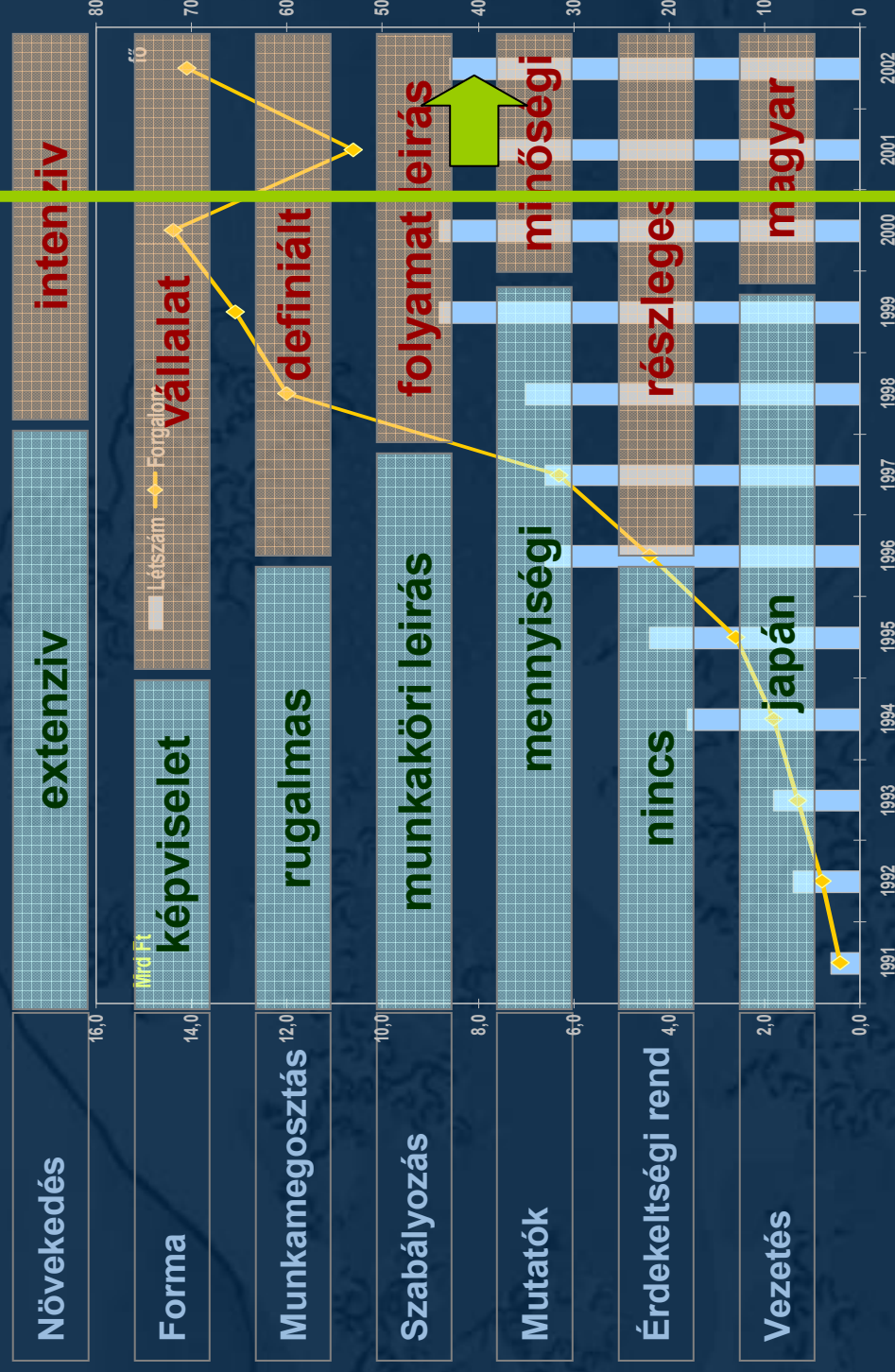


Bevezetés : Vállalati fejlődéstörténet



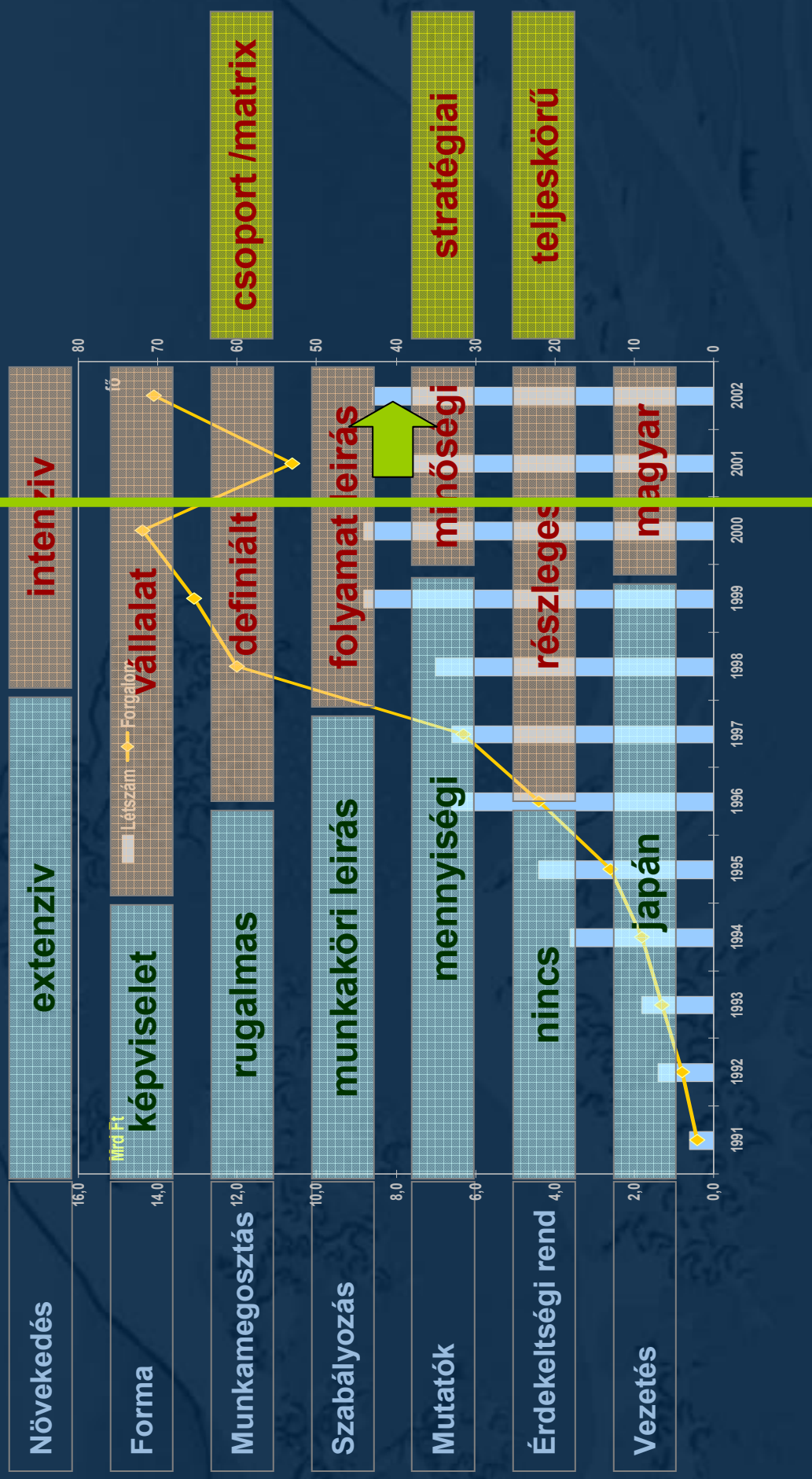
Bevezetés : Vállalati fejlődéstörténet

Teljes pénzügyi és kockázatviselési önállóság

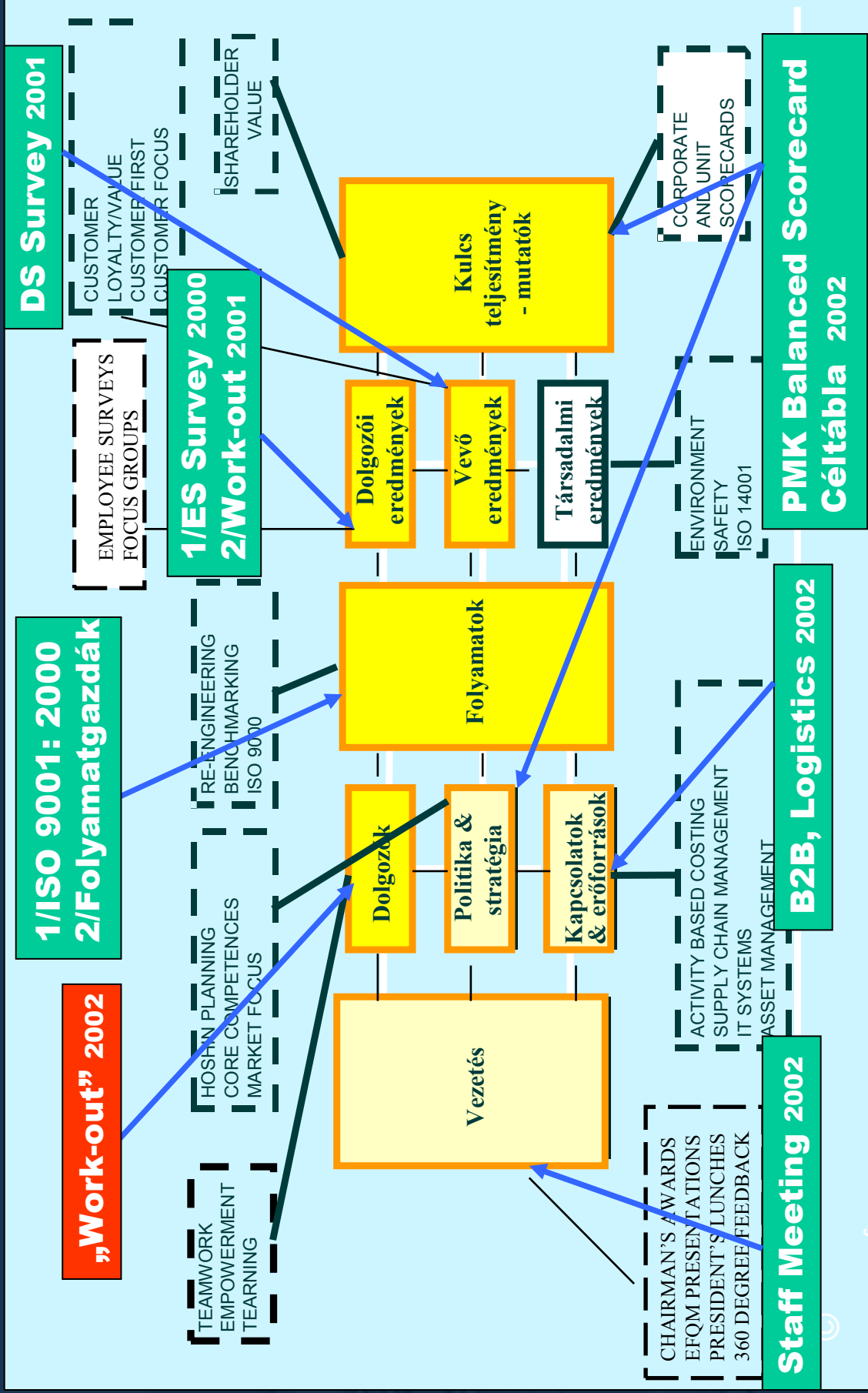


Bevezetés : Vállalati fejlődéstörténet

Teljes pénzügyi és kockázatviselési önállóság



Bevezetés : EFQM



Bevezetés : A CÉL

A vállalati szervezet funkciókra tagolt



A fő folyamatok több szervezeti egységet érintenek

FŐ CÉL

- a) A fő munkafolyamatok javítása minden érintett munkatárs bevonásával
- b) Megfelelő technika elsajátítása külső tanácsadó segítségével

Bevezetés : A kapcsolat

A Panasonic és az Easy Learning együttműködésének előzményei

- **Értékesítési tréningek (1996-98)**
- **Kommunikációs tréning (2000)**
- **Vezetői tréning (2002)**

Bevezetés : előkészítés

- Vezetői igényfeltárás
- Munkahelyi légkör analízis (kérdőív és interjú)
- Workshop-ok a problémafeltárára (vezetők és department-ek)
- Tréningek a probléma-megoldási folyamat (workout) bevezetésére

Tartalom

1. Bevezető, előzmények

2. A módszer

3. Bevezetés

4. Tapasztalatok

A módszer: Mi a „workout”?

Csoportos probléma-megoldási módszer, amely

átfogó (vállalati) rendszerekben,
(munka-) folyamatokban gondolkodik

és döntési lehetőségeket ad.

A „WORKOUT”, mint módszer:

- A súlyozott és kiemelt problémaköröket az adott témában érintett csoportok dolgozzák fel.
- A csoportok tagjait különböző szakterületek delegálják, akik a folyamatban érintettek és munkájuk egymáshoz kapcsolódik.
- Egy előre meghatározott problémakört dolgoznak fel egy vagy több alkalommal.
- Mindenki által ismert szabályok szerint dolgoznak, aminek az alapja a konszenzus és a gyakorlatiasság.
- A módszer a problémák legalapvetőbb okait keresi (okozat), és saját hatáskörben dönt (ha lehet) a tennivalókról (ott és akkor).

A „WORKOUT” jellemzői:

- A napi munkában jelentkező problémák azonosítása és definiálása
- A problémában érintett szereplők részvétele (szakmai kompetenciák)
- Standard munkamódszer és munkaforma
- Workout struktúra és felelősök (workout kompetenciák)
- Rendszeresség és folyamatosság
- Információáramlás és visszacsatolás
- Tanulási folyamat

A „WORKOUT” folyamata:

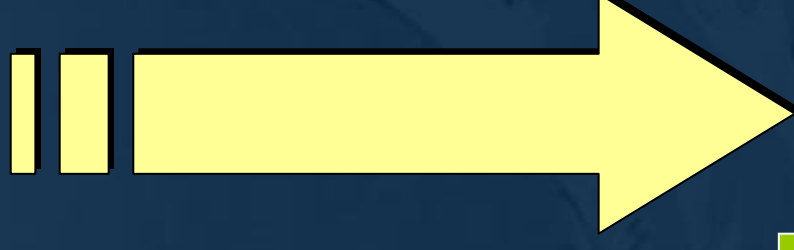
A probléma felvetése

A probléma definiálása

A probléma kauzális vizsgálata

Döntés vagy döntési javaslat
konszenzussal

Értékelés és kommunikáció



A „WORKOUT” struktúrája:

Workout felelős

folymatgazda

folymatgazda

témagazda

témagazda

témagazda

témagazda

témagazda

Tartalom

1. Bevezető, előzmények

2. A módszer

3. Bevezetés

4. Tapasztalatok

A „WORKOUT” bevezetése:

- Programindító ráhangolás minden dolgozó részvételével (fél napos tréning)
- Workout csoportok elindítása
 - elsődleges cél a technika elsajátítása
 - ”könnyebben” megoldható feladatok, hatásuk azonnal érezhető
 - kommunikáció (külső és belső)
 - elemzés, kontroll, korrekció

A „WORKOUT” által felvetett kérdések:

- A résztvevők motiváltsága (érték, érdek, vezetési stílus, kompetenciák, stb.)
- Milyen témákat tárgyal? – prioritások, realitás
- Milyen a külső és belső kommunikáció?
- Struktúra és kompetenciák (képviselő és döntés)
- Folyamatosság, következetesség, rendszeresség

A „WORKOUT” : Miért jó a munkatársaknak ?

- A teljesítmény-értékelés jelentős eleme (mozgó bér része)
- Esély
 - újszerű tevékenység végzése
 - elismerés és népszerűség
 - a legjobbaknak további anyagi és erkölcsi elismerés (Díj)
- Ésszerűbb, könnyebb munkavégzést eredményez
- A munkát érintő problémák megoldási fóruma

A „WORKOUT” : Miért jó a vállalatnak ?

- Összekapcsolódik az EFQM és ISO rendszerekkel
- A workout mérési pontok összhangban vannak a minőségcélok kialakításával
- EFQM folyamatok és a workout folyamatok összekapcsolódnak
- Az eredmények transzparenciája
- A javító folyamatok folyamatossá tétele a vevőközpontúság jegyében
- Vállalati kultúra formáló folyamat
- Tanuló szervezeti elemek

Tartalom

1. Bevezető, előzmények

2. A módszer

3. Bevezetés

4. Tapasztalatok

A „WORKOUT” tapasztalatai és következtetések:

- minőség a szolgáltatásban és a személyközi viszonyokban (külső és belső ügyfél)
- problémaérzékenység, kreativitás és innováció
- növekvő versenyképesség
- vállalati kultúraformáló
- erős szocializáló tényező
- növekvő motiváció, identitás és személyes felelősségvállalás
- nyílt, érdekalapú kommunikációs folyamatok és tranzakciók
- személyes fejlesztési irányok

A „WORKOUT” alkalmazásának lehetőségéről:

- változásra „érett” szervezet
- a változás iránti elkötelezettség a vezetés részéről
- a vezetés és a tanácsadó közös nyelve
- kölcsönös bizalom
- kiképzett facilitátorok
- felkészített személyi állomány
- következetesség a módszer alkalmazásában
- folyamatos és arányos tanácsadói támogatás

„Navigare necesse est, ... !”

Pompeius Magnus



Katsushita
HOKUSAI
(1760-1849)

A Kanagawa-i nagy hullám

A Fuji 100 arca sorozatból