

Az Üzleti Hatás Eszköztár® - Business Impact Tool Set (BitS®)

A szervezeti beavatkozás forradalma: „Tudja-e pontosan, hogy minden egyes munkatársának mi az üzleti hatása? ha nem, milyen alapon fizeti őket?”



Milyen az üzleti szempontból hatékonyan működő szervezet?

Munkatársaink, vezetőink pontosan azt a feladatkört töltik be, ami üzleti szempontból szükséges. Mérőszámrendszerünk pontosan azt méri, ami az egyén és a szervezet szempontjából kívánatos, és az értékekre hatással is tudunk lenni a különböző szinteken. A tanuló szervezet nem álom, hanem a teljesítmény-, a tudás- és a tehetségmenedzsment egyszerűen integrált működésének eredménye. A változásokat gyorsan, és hatékonyan tudjuk bevezetni.

A napjainkban elérhető humán fejlesztések csapdái

Egy, a világ top vállalatvezetőinek körében végzett felmérés szerint a gazdasági válság hatására a versenyelőny legfőbb pillérei napjainkban a következők: stratégia végrehajtási sebessége, a változások bevezetésének sebessége és a költség érzékeny szemlélet meghonosodása. Ezek eléréséhez **21. századi szervezetfejlesztési beavatkozásokra** van szükség, hogy a problémákat a lényegükönél ragadjuk meg, hogy célzottak, adatvezéreltek és alacsony tréning igényűek legyenek.

A jelenleg elérhető hagyományos szervezetfejlesztési- és humánmenedzsment rendszerek komoly hiányossága, hogy főként az egyéni fejlesztésén keresztül szeretnék a szervezet rendszerszintű átalakulását elérni.

Így sokszor joggal merül fel az észrevétel, hogy ezek a befektetések gyakran indokolatlanul sokba kerülnek, és nem, vagy csak részben érik el a kitűzött célokat. A szervezet menedzsment rendszereinek, napi működésének ellenszelében akár teljesen el is halhatnak a tréning, coaching, illetve egyéb humánrendszerek fejlesztési erőfeszítései.

Hogyan segít az Üzleti Hatás Eszköztár®, hogy vállalata új utakat találjon?

Merőben új szemlélettel először eszközöket fejlesztve és rendszereket építve tudunk komplex, önfenntartó eredményekre szert tenni.

A munka során a következő eszközöket, rendszereket építjük ki:



1. Lefelé haladó segítőlánc – az üzleti hatás bemérése, felosztása, megerősítése (pozicionálás) a szervezetben a napi menedzsment, a teljesítménymenedzsment és a mérőszámok (triggerek és driverek (vezető indikátorok) hármas rendszerével.

2. DMEA (Deviation Mode Effect Analysis) – folyamat és gép paraméterekre szervezett problémamegoldási alternatívák szabványosítása, a tudás és a Legjobb gyakorlatok megosztásának, és a tehetségmenedzsment beépített eszköze.



3. Menedzsment Center® - beépített vezetői döntéshozatal- és készségfejlesztő eszköz

A fenntarthatóság alapja, hogy előbb az eszközöket vezetjük be, bármilyen képzés és fejlesztés csak ezután következik, ha a cég szükségesnek tartja – az eszközök használata önmagában is garantálja a változás végrehajtását, megvalósulását.

Előnyök:

- A piaci környezet változásaira adott stratégiai reakciókat a szervezet gyorsan és hatékonyan tudja végrehajtani
- A munkatársai, vezetői a szervezetben pontosan azt a szerepet töltik be, ami üzletileg kívánatos
- Munkatársai folyamatosan fejlődnek, de jelentősen kevesebb diagnózis és tréning segítségével
- A teljesítmény értékelési rendszere összhangban lesz az értékeltektől elvárt valós üzleti hatással
- A drágán bevezetett rendszerek fenntarthatóak lesznek (Lean, Projekt szervezet, CRM, VIR stb.)
- A fejlesztés az Ön szervezetét más (szervezet)fejlesztési módszertanokkal összehasonlítva, kevésbé terheli.

Kinek ajánljuk a rendszert?

- Bármilyen szervezeti hatékonyságfejlesztésben gondolkodó szervezeteknek. Önálló munkacsoportok, teljesítményértékelési rendszer bevezetése, szervezeti átalakítások esetén
- Lean bevezetésén, újraindításán, továbbfejlesztésén munkálkodó cégeknek
- Olyan vállalatoknak, akik rendszeresen ugyanazokkal a problémákkal (szervezeti egységek menedzselési kérdései, határidő-csúszások...stb) küzdenek, gyakori a tűzoltás

Eredmények, referenciák:

- 70 %-os fluktuációval működő lokáció probléma megoldási ideje (állásidő) a DMEA bevezetésével a 10 éve stabilan működő, 1,5 %-os fluktuációval üzemelő gyár szintjére csökkent le a tudás megosztásával.
- a mérnöki, technikai és támogató szakemberek projekt eredményei 2005-2006 folyamán 27 %-os javulást mutattak az előző két évhez viszonyítva

A rendszer szerzője, kidolgozója dr Farkas Gáborné szervezetpszichológus.

Az ALCOA Wheels and Transportation divízió a közös munka eredményeként 2011. szeptember 1-től globálisan, minden gyárban bevezeti a DMEA megközelítést

Referencia: Jasper Ferenc, ALCOA WTP Gyártási elnökhelyettes, Cleveland, Ohio

A Harvard Business Review 2010. áprilisi számában jelent meg cikk a rendszerről.