

# Организация работы с идеями сотрудников

Спикер:

**Литти Сергей Павлович**

Doctor of Business Administration

Litti.pro

2019 | ВОСЬМАЯ ЕЖЕГОДНАЯ  
КОНФЕРЕНЦИЯ

ПРОЕКТИРОВАНИЕ  
БИЗНЕС-АРХИТЕКТУР



# LITTI.PRO

Вдохновлять и поддерживать



YouTube: **LittiPro**

Telegram: **LittiPro**

Instagram: **Litti.Pro**

Facebook: **Litti.Pro**



Что вы хотите от сотрудников?



Чем вы готовы дать (кроме денег) тем,  
кто подает идеи?



## Использование приспособления для снятия заглушек



## Использование приспособления для снятия заглушек



Как было:

- при покраске деталей, винтовые соединения защищались заглушками,
- после высыхания заглушки снимались вручную.

## Использование приспособления для снятия заглушек



Как было:

- при покраске деталей, винтовые соединения защищались заглушками,
- после высыхания заглушки снимались вручную.

Что было сделано:

- рабочие предложили использовать простое приспособление для снятия заглушек.

## Использование приспособления для снятия заглушек



Как было:

- при покраске деталей, винтовые соединения защищались заглушками,
- после высыхания заглушки снимались вручную.

Что было сделано:

- рабочие предложили использовать простое приспособление для снятия заглушек.

Результат:

- сокращение времени операции в 10 раз.





## Оснастка для исключения переналадки



## Оснастка для исключения переналадки



Как было:

- при изготовлении детали производилась обработка одной поверхности,
- после обработки, станок останавливался, деталь переустанавливалась,
- обрабатывалась следующая поверхность.

## Оснастка для исключения переналадки



Как было:

- при изготовлении детали производилась обработка одной поверхности,
- после обработки, станок останавливался, деталь переустанавливалась,
- обрабатывалась следующая поверхность.

Что было сделано:

- зам. начальника цеха придумал оснастку, которая обеспечивала доступ ко второй поверхности без ее переустановки.

## Оснастка для исключения переналадки



Как было:

- при изготовлении детали производилась обработка одной поверхности,
- после обработки, станок останавливался, деталь переустанавливалась,
- обрабатывалась следующая поверхность.

Что было сделано:

- зам. начальника цеха придумал оснастку, которая обеспечивала доступ ко второй поверхности без ее переустановки.

Результат:

- ликвидация одно переналадки.



Базовый

0,1



Начальный 0,5

Базовый 0,1



Средний	1
Начальный	0,5
Базовый	0,1



Высокий	2-3
Средний	1
Начальный	0,5
Базовый	0,1





Превосходный 4-5

Высокий 2-3

Средний 1

Начальный 0,5

Базовый 0,1



Ошибки



«Жду, сейчас попрет»

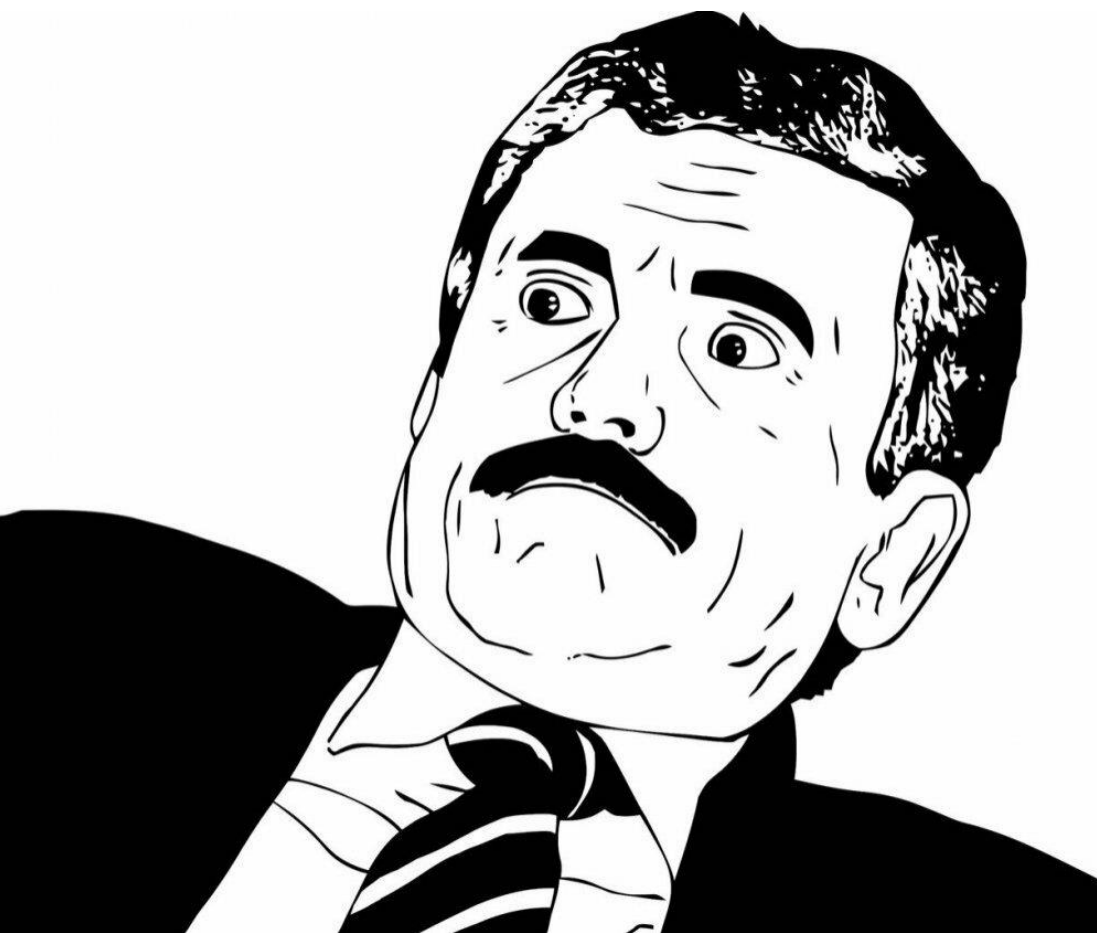


«Предложения  
должны подавать они,  
при чем здесь **я?**»





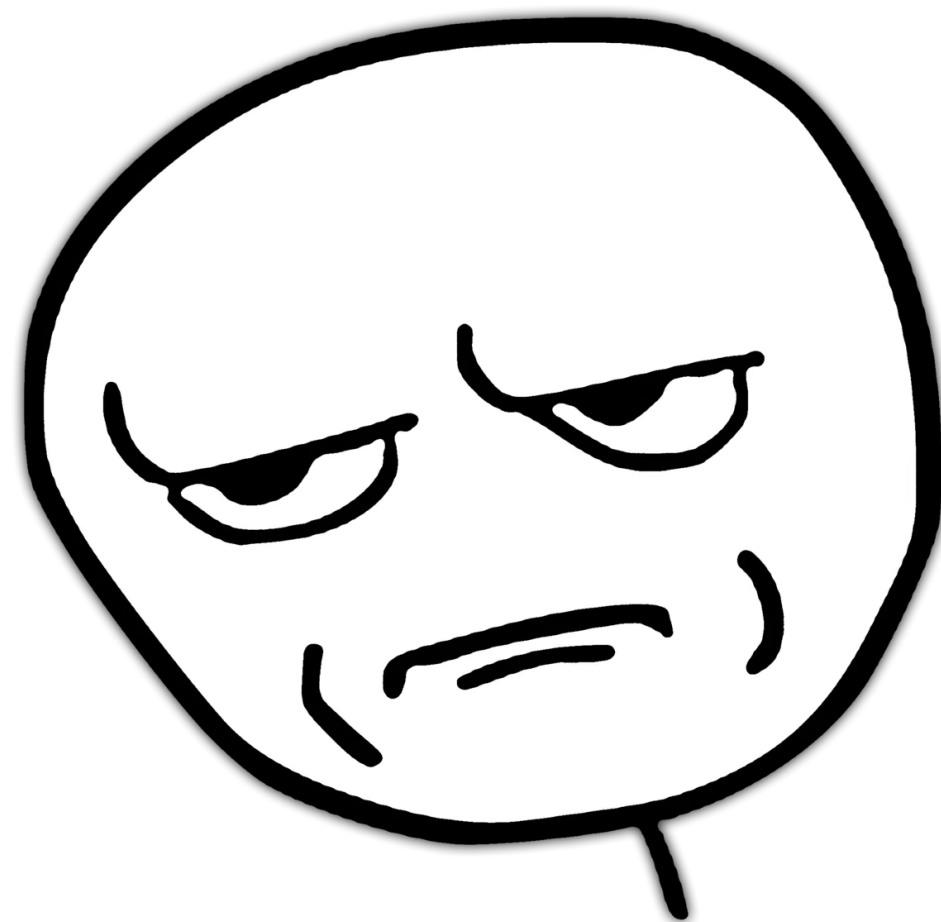
«Я принимаю  
ТОЛЬКО ЗОЛОТО»

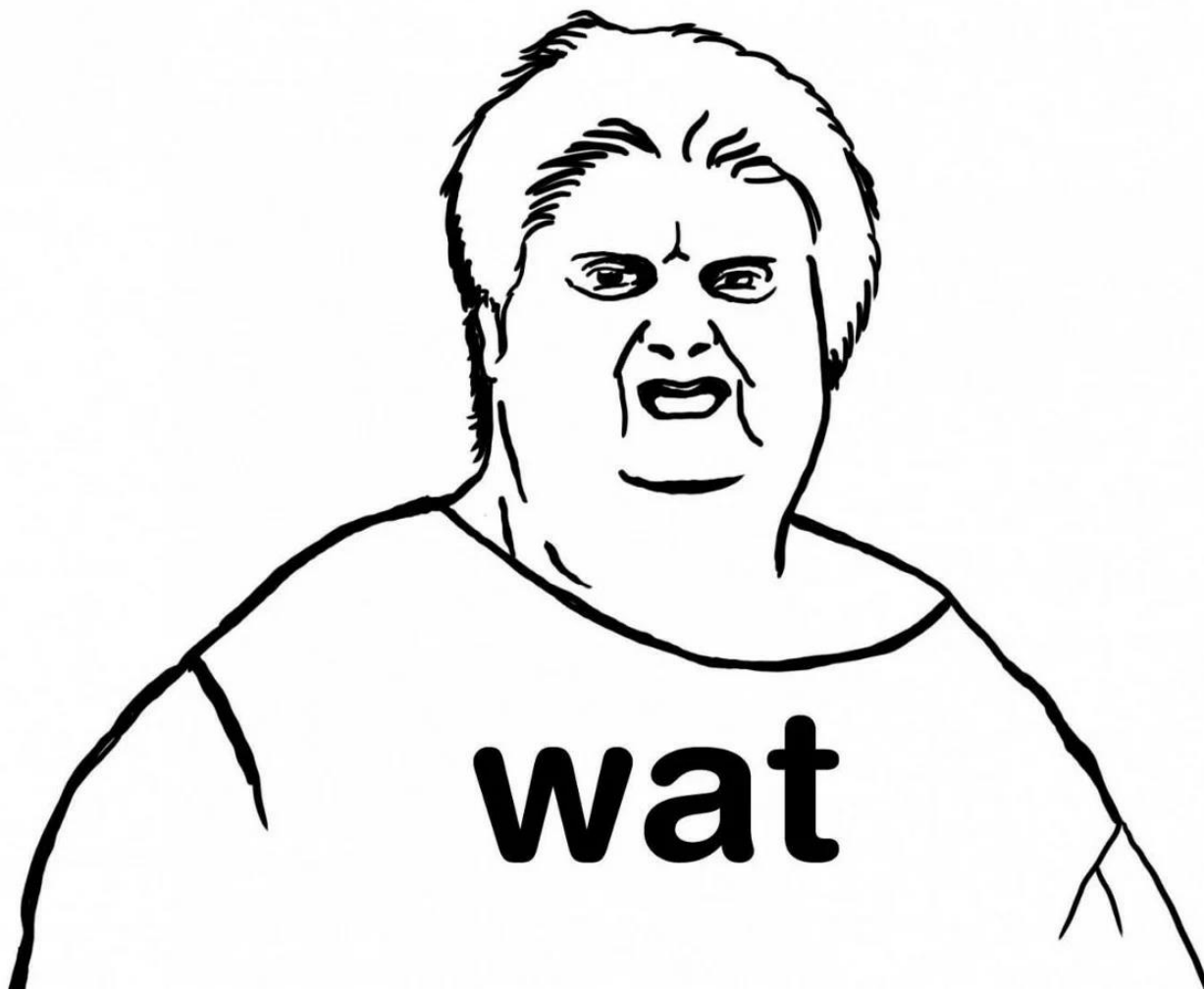


«Это твоя работа,  
зачем мне тебя  
поощрять»



«У меня  
работают **дебилы**»





«А не много ли тебе бабок?!»





«Какой культур-  
мультир?»





Ошибки приводят к  
росту риска





	Да (3)	Скорее да (2)	Скорее нет (1)	Нет (0)
В компании не стандартизирована работа с предложениями				
Нет активной работы по вовлечению сотрудников в поиск идей				
Руководители не подают предложения				
Руководитель не анализирует проблемы по работе с идеями				



	Да (3)	Скорее да (2)	Скорее нет (1)	Нет (0)
В компании не стандартизирована работа с предложениями				
Нет активной работы по вовлечению сотрудников в поиск идей				
Руководители не подают предложения				
Руководитель не анализирует проблемы по работе с идеями				
Идеи принимаются только с заметным эффектом				
Тех, кто подает «простые» предложения игнорируют				



	Да (3)	Скорее да (2)	Скорее нет (1)	Нет (0)
В компании не стандартизирована работа с предложениями				
Нет активной работы по вовлечению сотрудников в поиск идей				
Руководители не подают предложения				
Руководитель не анализирует проблемы по работе с идеями				
Идеи принимаются только с заметным эффектом				
Тех, кто подает «простые» предложения игнорируют				
Если предложение касается функционала сотрудника, за него не поощряют				
В функциональных группах не принято обсуждать идеи				



	Да (3)	Скорее да (2)	Скорее нет (1)	Нет (0)
В компании не стандартизирована работа с предложениями				
Нет активной работы по вовлечению сотрудников в поиск идей				
Руководители не подают предложения				
Руководитель не анализирует проблемы по работе с идеями				
Идеи принимаются только с заметным эффектом				
Тех, кто подает «простые» предложения игнорируют				
Если предложение касается функционала сотрудника, за него не поощряют				
В функциональных группах не принято обсуждать идеи				
Сотрудников не обучают методам улучшения работы				
Руководители не встречаются и не поддерживают новаторов				



	Да (3)	Скорее да (2)	Скорее нет (1)	Нет (0)
В компании не стандартизирована работа с предложениями				
Нет активной работы по вовлечению сотрудников в поиск идей				
Руководители не подают предложения				
Руководитель не анализирует проблемы по работе с идеями				
Идеи принимаются только с заметным эффектом				
Тех, кто подает «простые» предложения игнорируют				
Если предложение касается функционала сотрудника, за него не поощряют				
В функциональных группах не принято обсуждать идеи				
Сотрудников не обучают методам улучшения работы				
Руководители не встречаются и не поддерживают новаторов				
Условия поощрения постоянно меняются				
Размер вознаграждения устанавливается по ситуации				





	Да (3)	Скорее да (2)	Скорее нет (1)	Нет (0)
В компании не стандартизирована работа с предложениями				
Нет активной работы по вовлечению сотрудников в поиск идей				
Руководители не подают предложения				
Руководитель не анализирует проблемы по работе с идеями				
Идеи принимаются только с заметным эффектом				
Тех, кто подает «простые» предложения игнорируют				
Если предложение касается функционала сотрудника, за него не поощряют				
В функциональных группах не принято обсуждать идеи				
Сотрудников не обучают методам улучшения работы				
Руководители не встречаются и не поддерживают новаторов				
Условия поощрения постоянно меняются				
Размер вознаграждения устанавливается по ситуации				
Культура организации не поддерживает новации				
Люди не испытывают потребность в подаче идей				



Менее 14

Риск низкий



27-14

Риск средний

Менее 14

Риск низкий



42-28

Риск очень высокий

27-14

Риск средний

Менее 14

Риск низкий



Процесс



Бухгалтерия

Генеральный директор

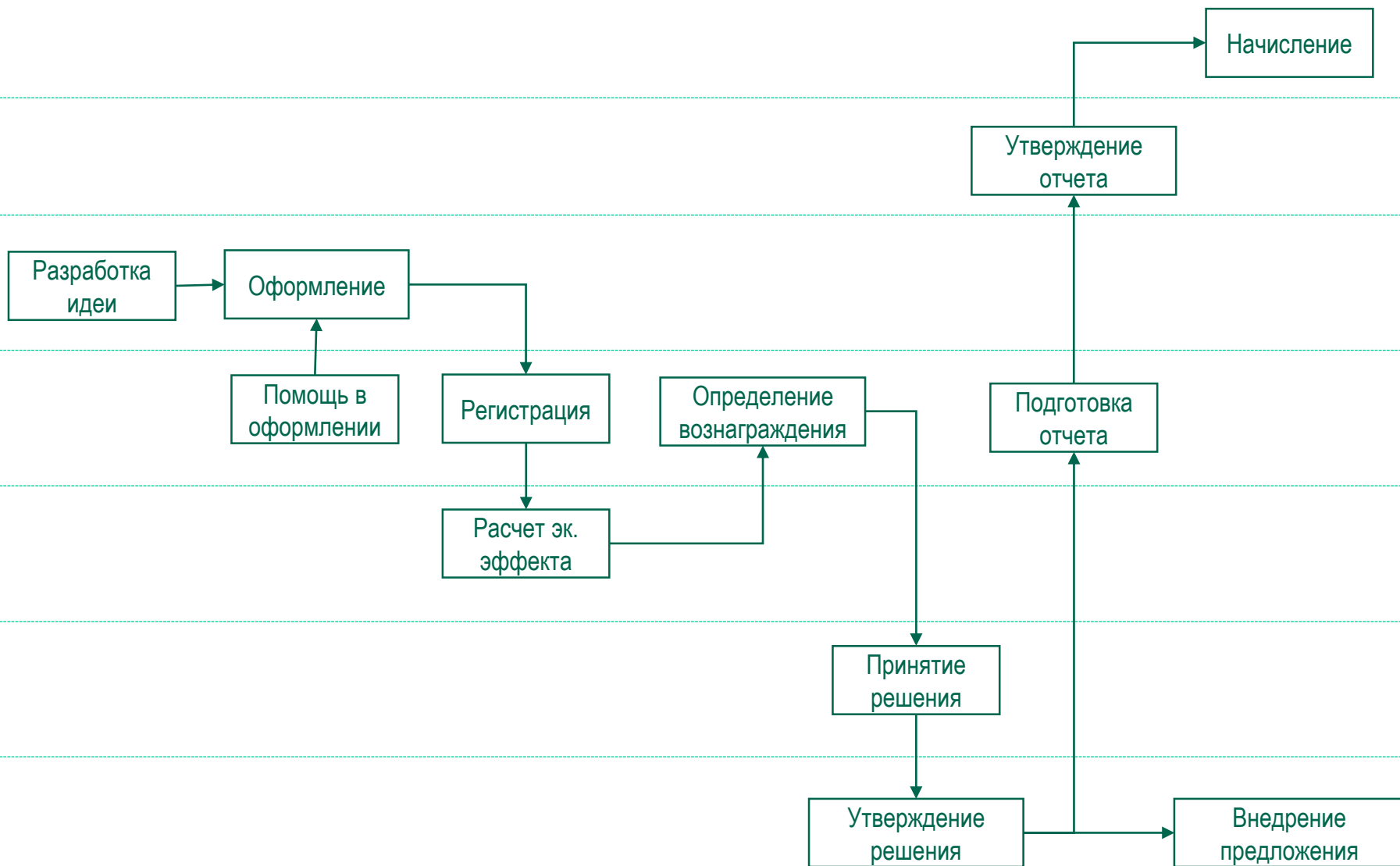
Работник

Ответственный

ПЭО

Группа НС

Руководитель





# Организация

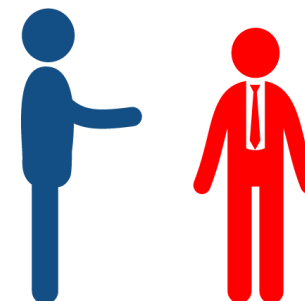
# Оформление предложения. Способы подачи

Фамилия, имя, отчество автора	Литви Сергей Павлович
Должность	Консультант
Контактный телефон	+7-917-659-xx-xx
Дата подачи	01.03.2018
Предложение*:	Создать в подразделении библиотеку РПС Разместить там учебный материал и литературу.
<small>* При описании предложения рекомендуется: 1 Начинать описание с глагола, например «изменить», «заменить», «убрать», «сделать» и т.п. 2 Строить предложения короткими, не более 9 слов.</small>	

Ящик



Лично



ответственному

Стенд  
предложений



Работа в  
группах





# Работа с малой группой



## Работа ответственных с предложениями сотрудников

Помощь в оформлении бланка предложения.



## Работа ответственных с предложениями сотрудников

Помощь в оформлении бланка предложения.

Ведение журнала предложения.



## Работа ответственных с предложениями сотрудников

Помощь в оформлении бланка предложения.

Ведение журнала предложения.

Оформления решений при рассмотрении.



## Работа ответственных с предложениями сотрудников

Помощь в оформлении бланка предложения.

Ведение журнала предложения.

Оформления решений при рассмотрении.

Определение размера вознаграждения исходя из принятых решений



## Работа ответственных с предложениями сотрудников

Помощь в оформлении бланка предложения.

Ведение журнала предложения.

Оформления решений при рассмотрении.

Определение размера вознаграждения исходя из принятых решений

Подготовка отчетов по предложениям.



## Работа ответственных с предложениями сотрудников

Помощь в оформлении бланка предложения.

Ведение журнала предложения.

Оформления решений при рассмотрении.

Определение размера вознаграждения исходя из принятых решений

Подготовка отчетов по предложениям.

Передача документов по предложениям на хранение



# Мотивация







Пример и поддержка системного лидера.



Пример и поддержка системного лидера.

Сделать корпоративными героями.



Пример и поддержка системного лидера.

Сделать корпоративными героями.

Обучать.



Пример и поддержка системного лидера.

Сделать корпоративными героями.

Обучать.

**Поддержка системы во внедрении.**



Пример и поддержка системного лидера.

Сделать корпоративными героями.

Обучать.

Поддержка системы во внедрении.

Прозрачные стабильные выплаты.



# Вознаграждение





# ЦИТТИ.ПРО

Вдохновлять людей на поиск новых возможностей и  
поддерживать их в достижении экстраординарных целей

