

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

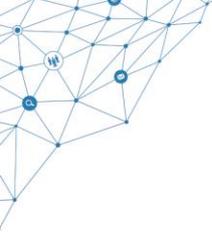
Базовый 0,1



Ошибки



«Жду, сейчас попрет»

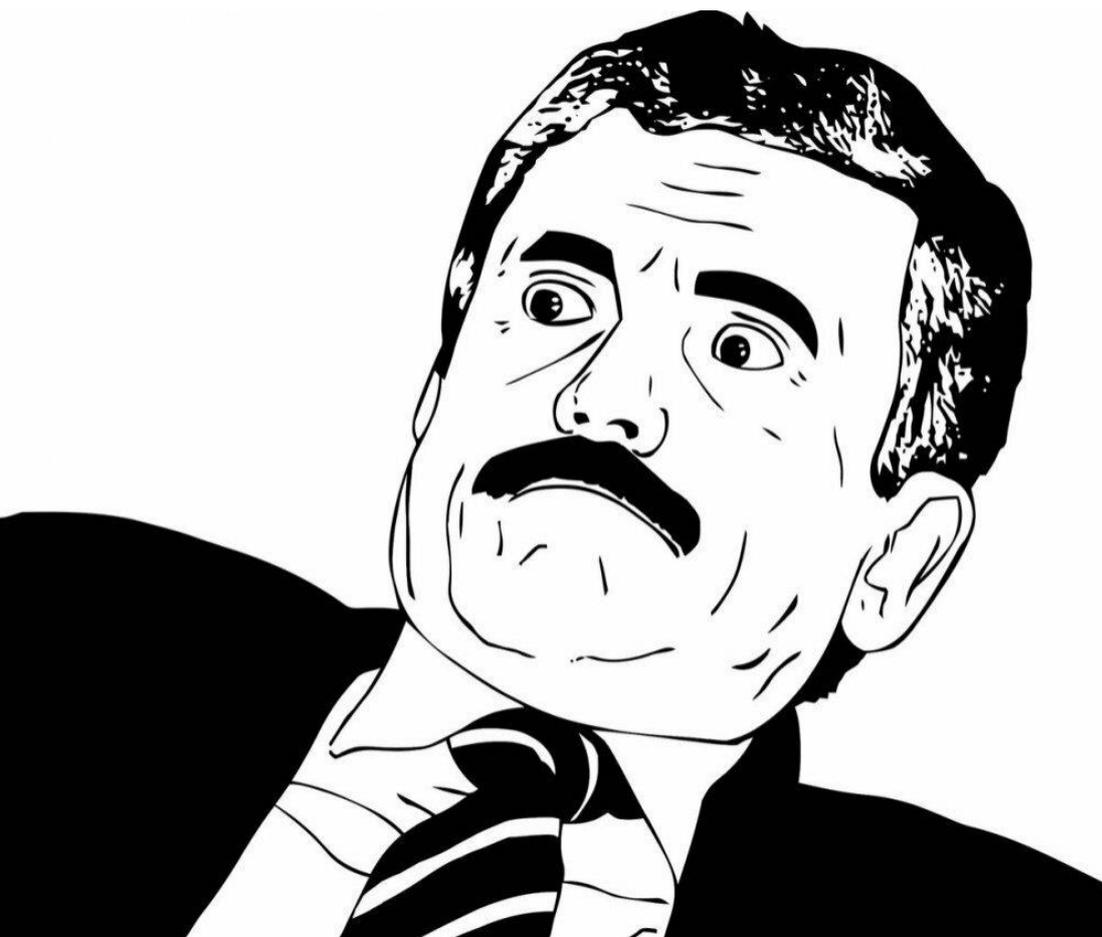


«Предложения
должны подавать они,
при чем здесь **я?**»

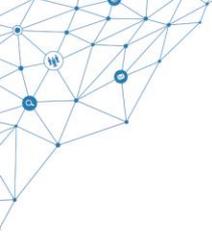




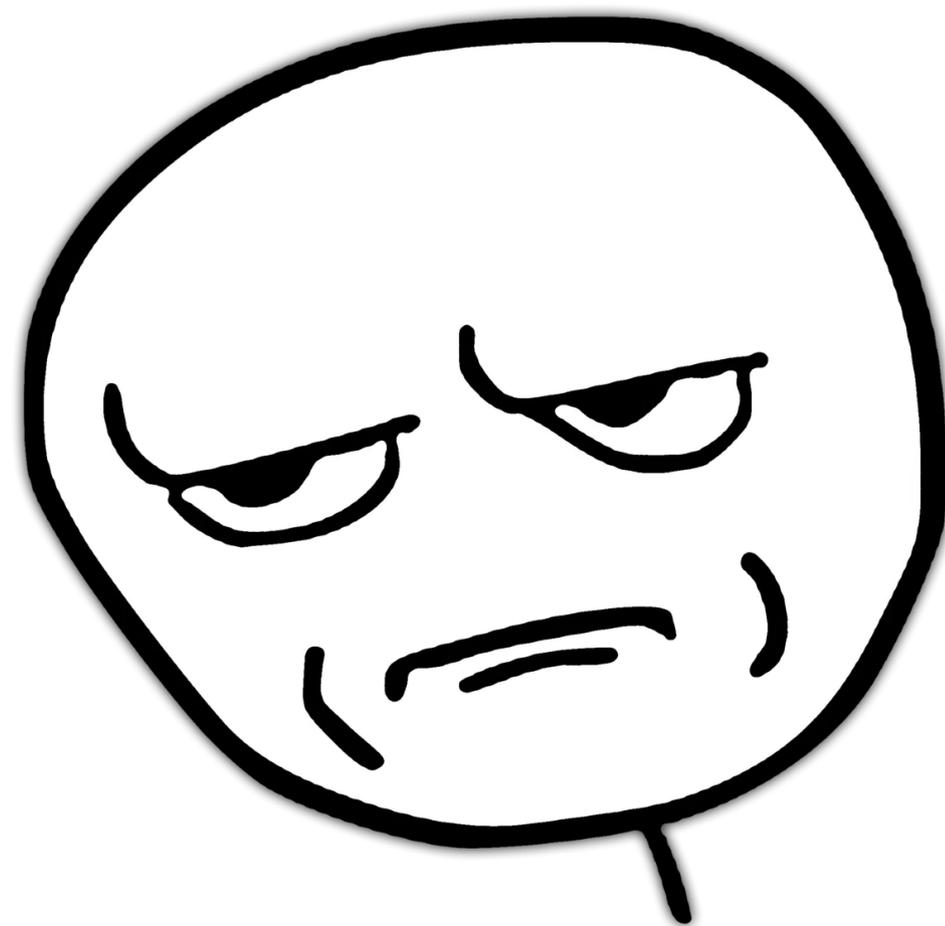
«Я принимаю
ТОЛЬКО ЗОЛОТО»

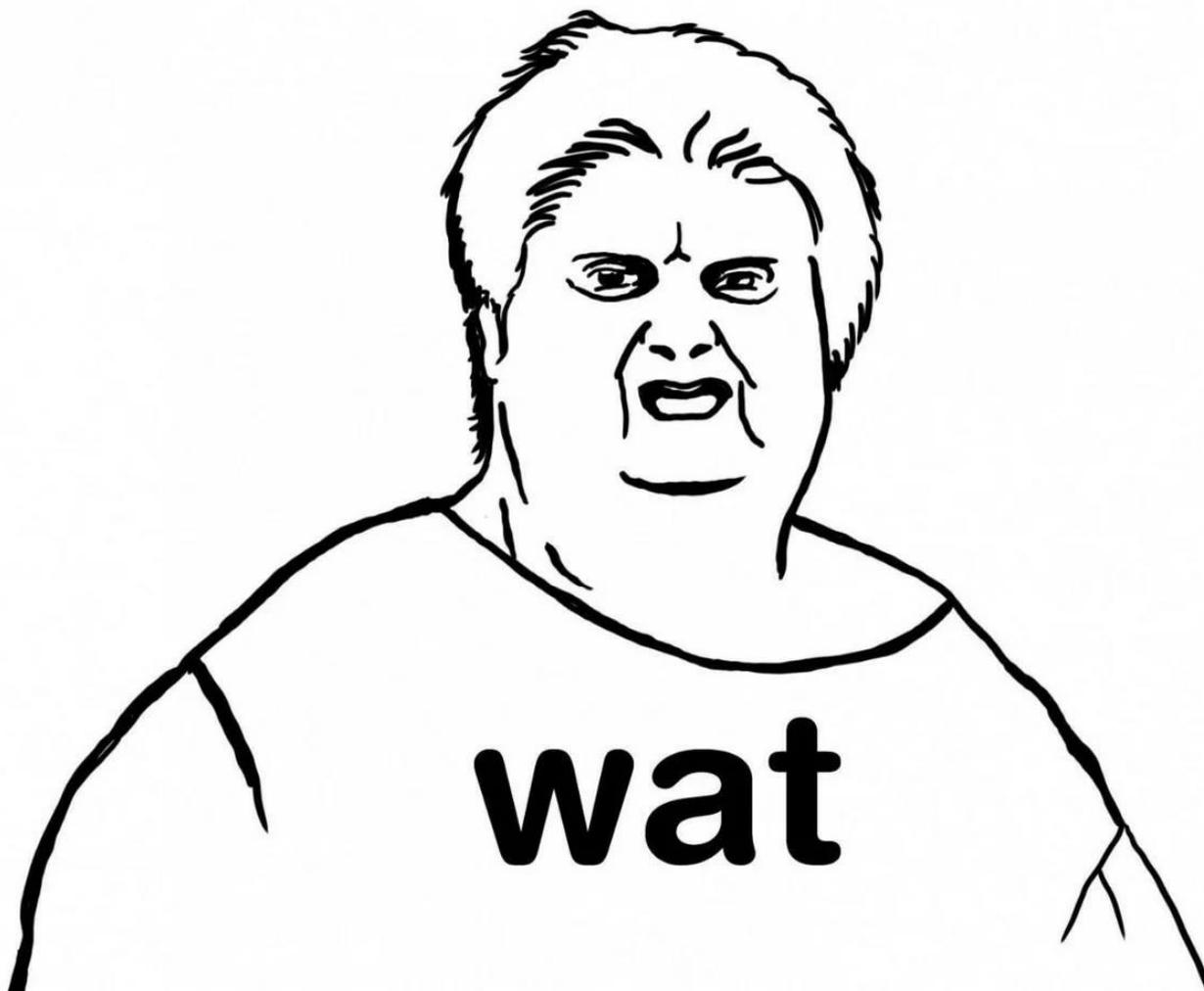


«Это твоя работа,
зачем мне тебя
поощрять»



«У меня
работают **дебилы**»

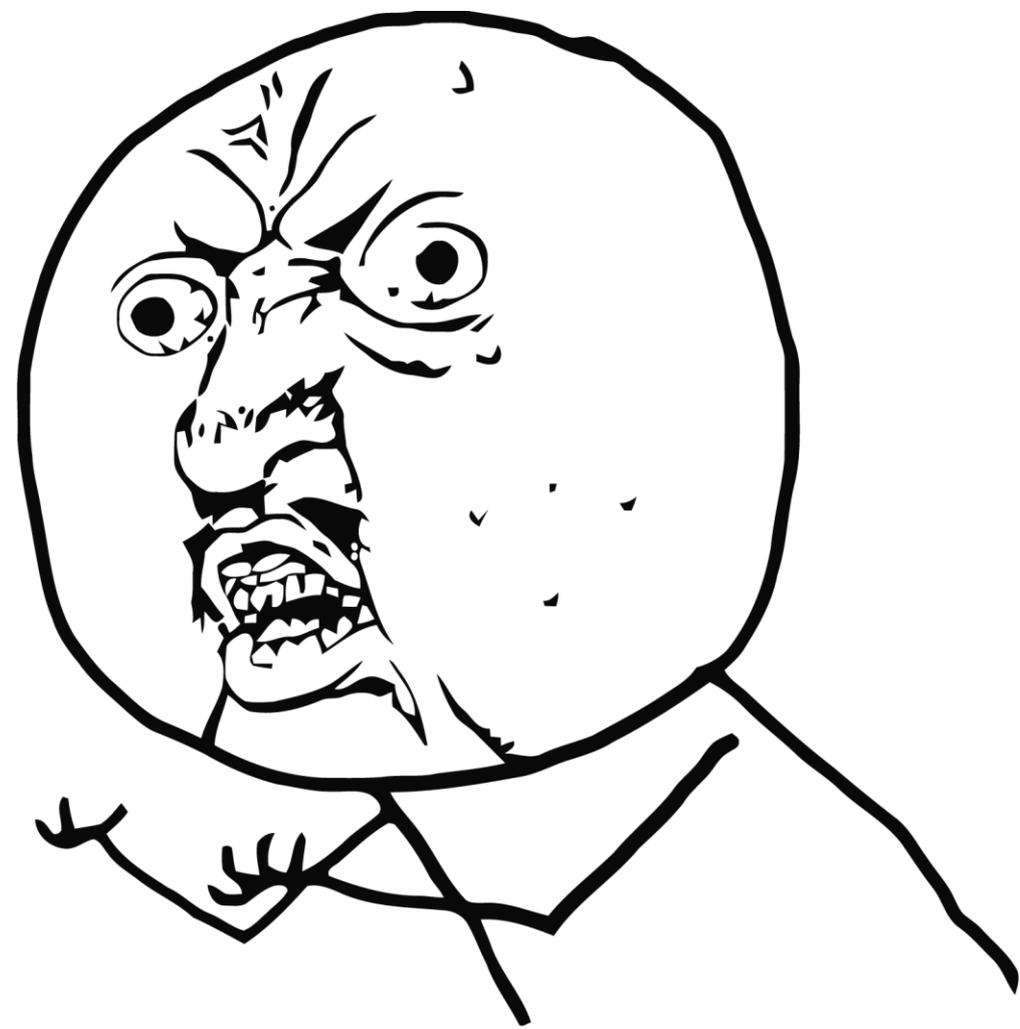




«А не много ли тебе бабок?!»



«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

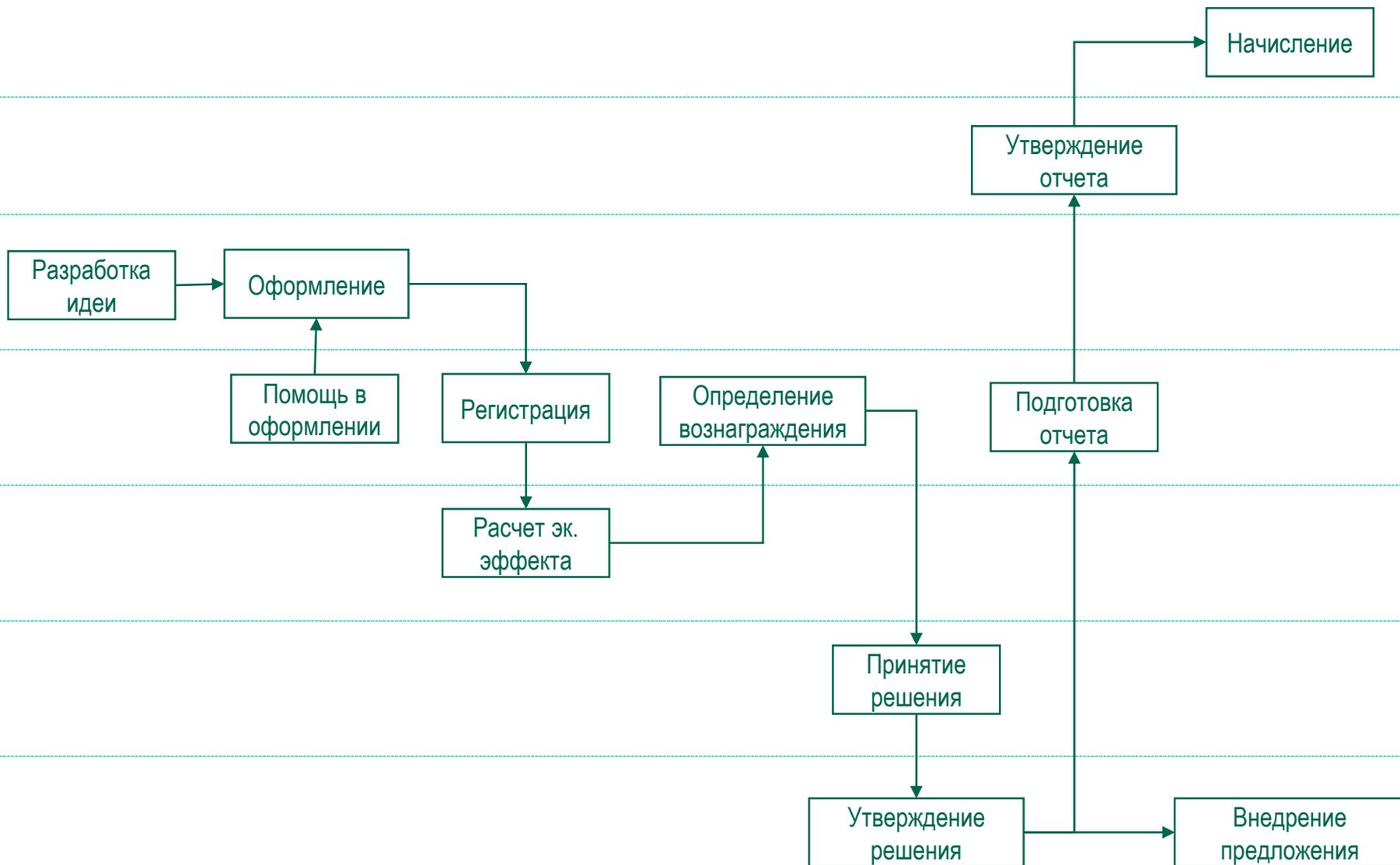
Работник

Ответственный

ПЭО

Группа НС

Руководитель





Организация

Оформление предложения. Способы подачи

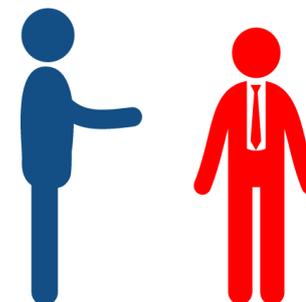
Фамилия, имя, отчество автора	Литви Сергей Павлович
Должность	Консультант
Контактный телефон	+7-917-659-xx-xx
Дата подачи	01.03.2018
Предложение*:	Создать в подразделении библиотеку РПС Разместить там учебный материал и литературу.
<small>* При описании предложения рекомендуется: 1 Начинать описание 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.

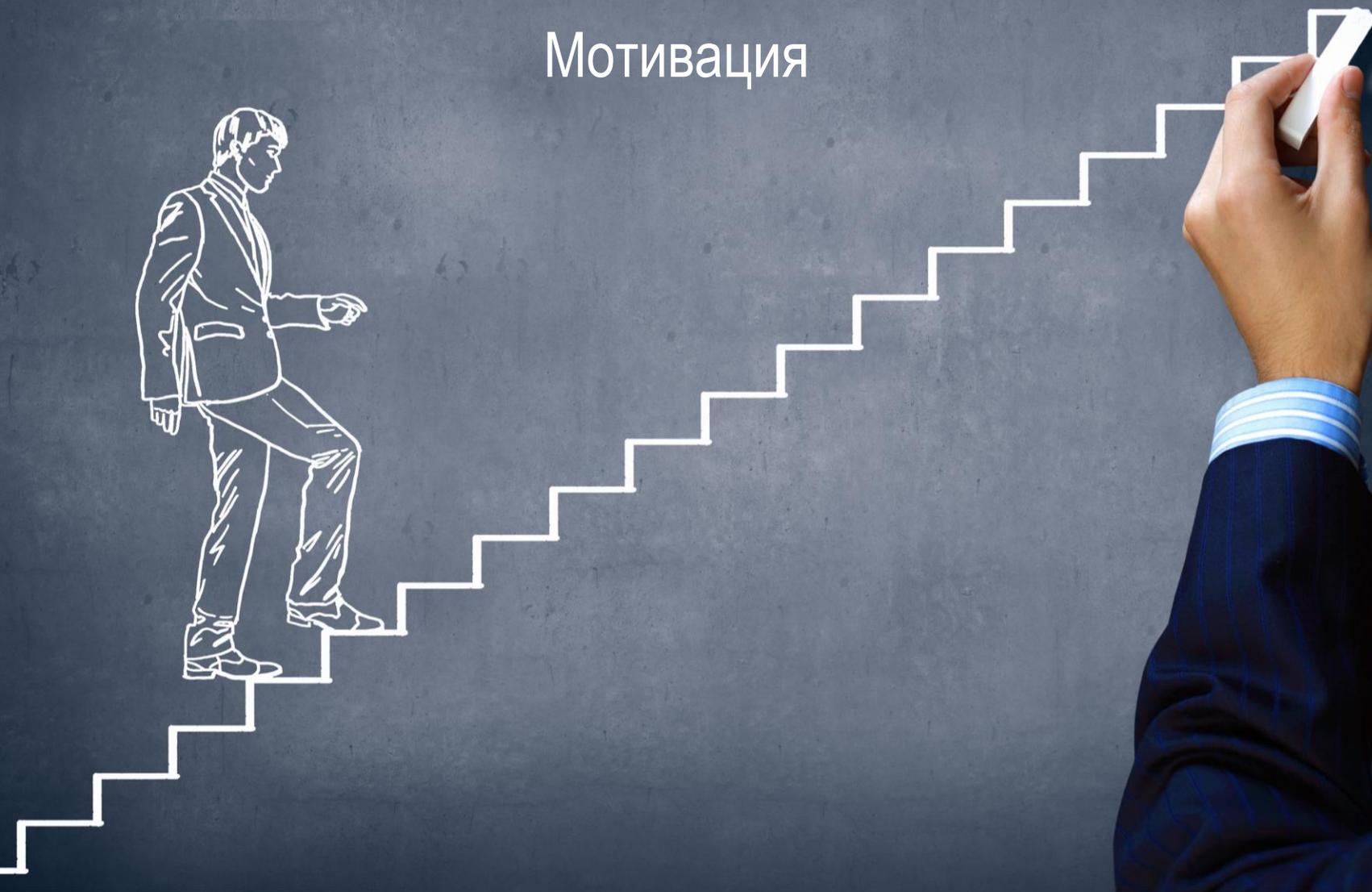
Определение размера вознаграждения исходя из принятых решений

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.

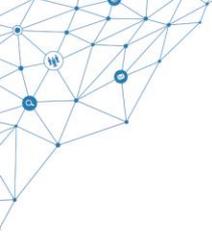
Поддержка системы во внедрении.

Прозрачные стабильные выплаты.



Вознаграждение





ЦИТТИ.ПРО

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

