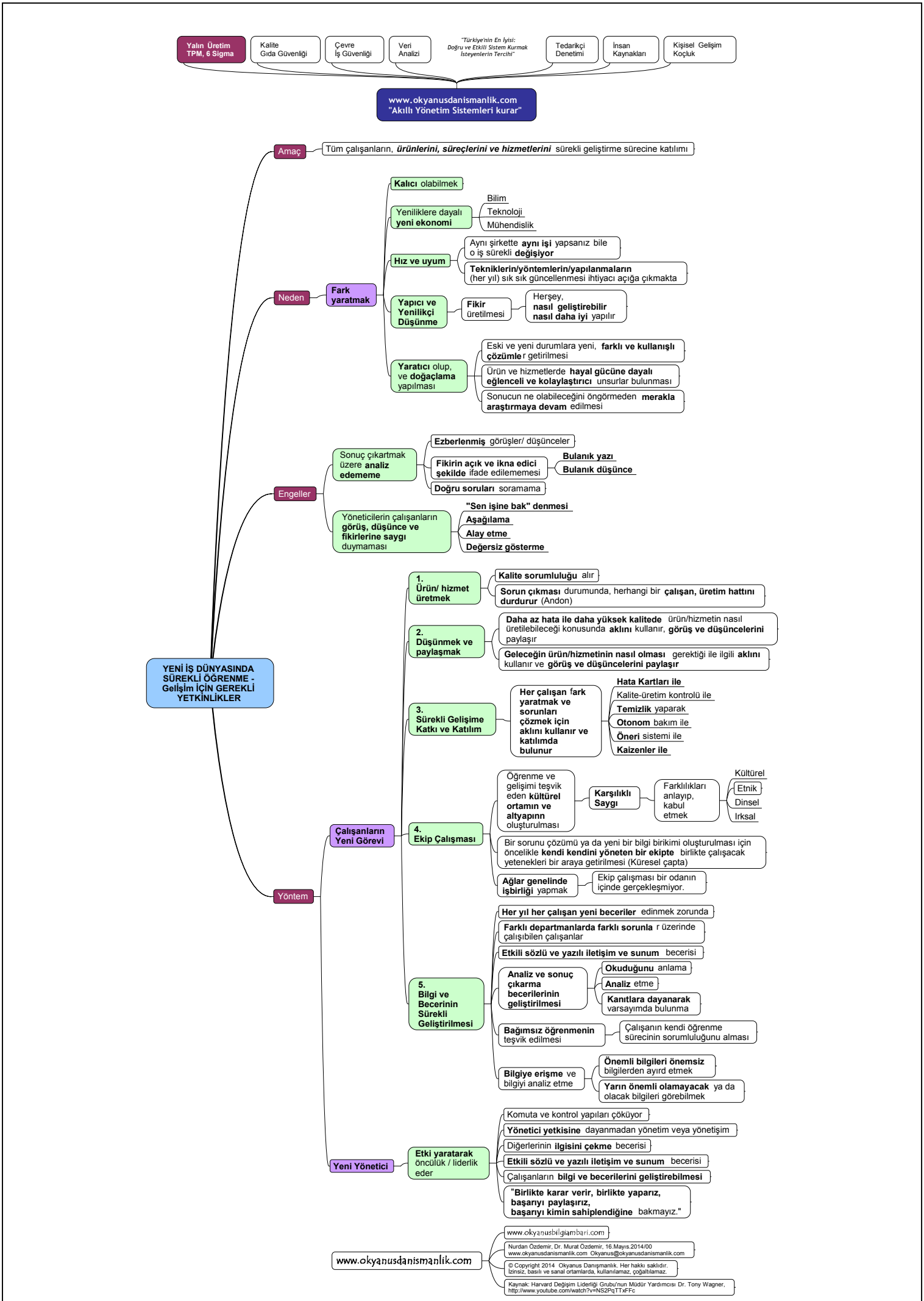
Yalın Üretim TPM, 6 Sigma
Kalite Gıda Güvenliği
Çevre İş Güvenliği
Veri Analizi
"Türkiye'nin En İyisi: Doğru ve Etkili Sistem Kurmak İsteyenlerin Tercihi"
Tedarikçi Denetimi
İnsan Kaynakları
Kişisel Gelişim Koçluk
www.okyanusdanismanlik.com "Akıllı Yönetim Sistemleri kurar"
YENİ İŞ DÜNYASINDA SÜREKLİ ÖĞRENME - Gelişim İÇİN GEREKLİ YETKİNLİKLER
Amaç
Tüm çalışanların, ürünlerini, süreçlerini ve hizmetlerini sürekli geliştirme sürecine katılımı
Neden
Fark yaratmak
Kalıcı olabilmek
Yeniliklere dayalı yeni ekonomi
Bilim
Teknoloji
Mühendislik
Hız ve uyum
Aynı şirkette aynı işi yapsanız bile o iş sürekli değişiyor
Tekniklerin/yöntemlerin/yapılanmaların (her yıl) sık sık güncellenmesi ihtiyacı açığa çıkmakta
Yapıcı ve Yenilikçi Düşünme
Fikir üretilmesi
Herşey, nasıl geliştirebilir nasıl daha iyi yapılır
Yaratıcı olup, ve doğaçlama yapılması
Eski ve yeni durumlara yeni, farklı ve kullanışlı çözümler getirilmesi
Ürün ve hizmetlerde hayal gücüne dayalı eğlenceli ve kolaylaştırıcı unsurlar bulunması
Sonucun ne olabileceğini öngörmeden merakla araştırmaya devam edilmesi
Engeller
Sonuç çıkartmak üzere analiz edememe
Ezberlenmiş görüşler/ düşünceler
Fikirin açık ve ikna edici şekilde ifade edilememesi
Bulanık yazı
Bulanık düşünce
Doğru soruları soramama
Yöneticilerin çalışanların görüş, düşünce ve fikirlerine saygı duymaması
"Sen işine bak" denmesi
Aşağılama
Alay etme
Değersiz gösterme
Yöntem
Çalışanların Yeni Görevi
1. Ürün/ hizmet üretmek
Kalite sorumluluğu alır
Sorun çıkması durumunda, herhangi bir çalışan, üretim hattını durdurur (Andon)
2. Düşünmek ve paylaşmak
Daha az hata ile daha yüksek kalitede ürün/hizmetin nasıl üretilebileceği konusunda aklını kullanır, görüş ve düşüncelerini paylaşır
Geleceğin ürün/hizmetinin nasıl olması gerektiği ile ilgili aklını kullanır ve görüş ve düşüncelerini paylaşır
3. Sürekli Gelişime Katkı ve Katılım
Her çalışan fark yaratmak ve sorunları çözmek için aklını kullanır ve katılımda bulunur
Hata Kartları ile
Kalite-üretim kontrolü ile
Temizlik yaparak
Otonom bakım ile
Öneri sistemi ile
Kaizenler ile
4. Ekip Çalışması
Öğrenme ve gelişimi teşvik eden kültürel ortamın ve altyapınn oluşturulması
Karşılıklı Saygı
Farklılıkları anlayıp, kabul etmek
Kültürel
Etnik
Dinsel
Irksal
Bir sorunu çözümü ya da yeni bir bilgi birikimi oluşturulması için öncelikle kendi kendini yöneten bir ekipte birlikte çalışacak yetenekleri bir araya getirilmesi (Küresel çapta)
Ağlar genelinde işbirliği yapmak
Ekip çalışması bir odanın içinde gerçekleşmiyor.
5. Bilgi ve Becerinin Sürekli Geliştirilmesi
Her yıl her çalışan yeni beceriler edinmek zorunda
Farklı departmanlarda farklı sorunlar üzerinde çalışıbilen çalışanlar
Etkili sözlü ve yazılı iletişim ve sunum becerisi
Analiz ve sonuç çıkarma becerilerinin geliştirilmesi
Okuduğunu anlama
Analiz etme
Kanıtlara dayanarak varsayımda bulunma
Bağımsız öğrenmenin teşvik edilmesi
Çalışanın kendi öğrenme sürecinin sorumluluğunu alması
Bilgiye erişme ve bilgiyi analiz etme
Önemli bilgileri önemsiz bilgilerden ayırd etmek
Yarın önemli olamayacak ya da olacak bilgileri görebilmek
Yeni Yönetici
Etki yaratarak öncülük / liderlik eder
Komuta ve kontrol yapıları çöküyor
Yönetici yetkisine dayanmadan yönetim veya yönetişim
Diğerlerinin ilgisini çekme becerisi
Etkili sözlü ve yazılı iletişim ve sunum becerisi
Çalışanların bilgi ve becerilerini geliştirebilmesi
"Birlikte karar verir, birlikte yaparız, başarıyı paylaşırız, başarıyı kimin sahiplendiğine bakmayız."
www.okyanusdanismanlik.com
www.okyanusbilgiambari.com
Nurdan Özdemir, Dr. Murat Özdemir, 16.Mayıs.2014/00
www.okyanusdanismanlik.com Okyanus@okyanusdanismanlik.com
© Copyright 2014 Okyanus Danışmanlık. Her hakkı saklıdır. İzinsiz, basılı ve sanal ortamlarda, kullanılamaz, çoğaltılamaz.
Kaynak: Harvard Değişim Liderliği Grubu'nun Müdür Yardımcısı Dr. Tony Wagner, http://www.youtube.com/watch?v=NS2PqTTxFFc