

A munkatársak bevonása és motiválása

EOQ 55. Kongresszusa 23. szekció

1

Jose C. Gatchalian: Munkahelyi fejlesztések a Fülöp-szigeteken

- Universal Robina Corporation (élelmiszergyártás) – 16 gyártelep
- Csoportos probléma-megoldás, nyílt információ-megosztás, teamben való dolgozás képességének fejlesztése
- I-I napos képzések: hatásosság, hatékonyság, minőség
- A bevétel 2004 – 2009 között megduplázódott

2



Olga Stajdohar-Paden: Motiválás, felhatalmazás, munkakör gazdagítás

- A manipuláció és a motiváció közötti különbség
- Munkakör gazdagítás – ipari forradalom
- Felkészülni az új generáció elvárásaira a munkahellyel kapcsolatosan:
 - interneten maga keres válaszokat – nem vár majd útmutatást az idősebb munkatársaktól
 - gyors válaszokat és gyors elismerést várnak
 - ismerik a jogaikat és ragaszkodnak hozzájuk

3



Yan Bello Méndez: A minőség és a menedzsment kapcsolata

- A humán tőke minősége kerül előtérbe
- Carnegie Mellon modell - People Capability Maturity Model (People CMM®)
- A modell alkalmazásával különböző érettségi fázisok tárhatóak fel
- A kommunikáció, a koordináció, a képzés és fejlesztés, vagy a teljesítmény menedzsment, a kompetencia-elemzés és –fejlesztés továbbfejlesztése

4

Csáth Magdolna: Kultúra és minőség kapcsolata

- A minőségügy fejlődése az egyszerű végtermék ellenőrzéstől a TQM-ig
- Belső vevő és belső beszállító koncepció
- A szervezeti kultúra és a vezetői háttér
 - Adam Smith
 - Fukuyama
 - Farmer – Richman kulturális modell
 - Hofstede dimenziói
 - Trompenaars dimenziói

5

Vadim Lapidus: A szabadság és a felelősség kapcsolata

- A dolgozók teljes felelősséget vállalnak a kitűzött célok bizonyítható eléréséért
 - felelősség a döntésekért és az eredményekért,
 - felelősség a károkozásért,
 - személyes felelősség vállalása
- A módszer nagymértékben csökkentheti a 3. fél általi ellenőrzést, bizonyítottan javítja a hatékonyságot

6

Xiaofen Tang: A sanghai idősek és mozgássérültek helyzete

- Nemcsak a gazdasági fejlődésre kell figyelni és élvezni a globalizáció előnyeit
- ISO 26000 irányelvek alkalmazása
- Felmérés az idősek helyzetéről (60-100 év)
- Növekvő igény az időseket ellátó szervezetek iránt → minőségügyi specifikációk
- Gondoskodás, szeretet és harmónia, biztonság

7

Szügyi György: Emberi tényezők a minőség jövőjének alakulásában

- Vezetés egyik fő feladata a megfelelő motivációs eszközök megtalálása és biztosítása:
 - munkatársak azonosulása a szervezeti célokkal,
 - hatékony elismerési rendszer
- Személyes minőség: folyamatos fejlődés, nyitottság, külső-belső jelzések felismerése, reális önismeret, stressz kezelés, hatékony testi, lelki, szellemi regenerálódás

8



Anni Koubek: Hálózatok minőségmenedzsmentje

- Az Internet, a Facebook, a blogok új kihívásokat teremtenek
- A hálózat minőségmenedzsmentjének fő elemei:
 1. Megérteni a hálózat struktúráját
 2. Aktiválni a hálózatot
 3. Kiaknázni a benne rejlő lehetőségeket.
 4. Biztonságos környezet teremtése révén erősíteni a bizalmat.
 5. Megvédeni a hálózatot parazitáktól, élősködőktől