

Первые итоги обучения персонала на тренингах «Учись видеть потери»

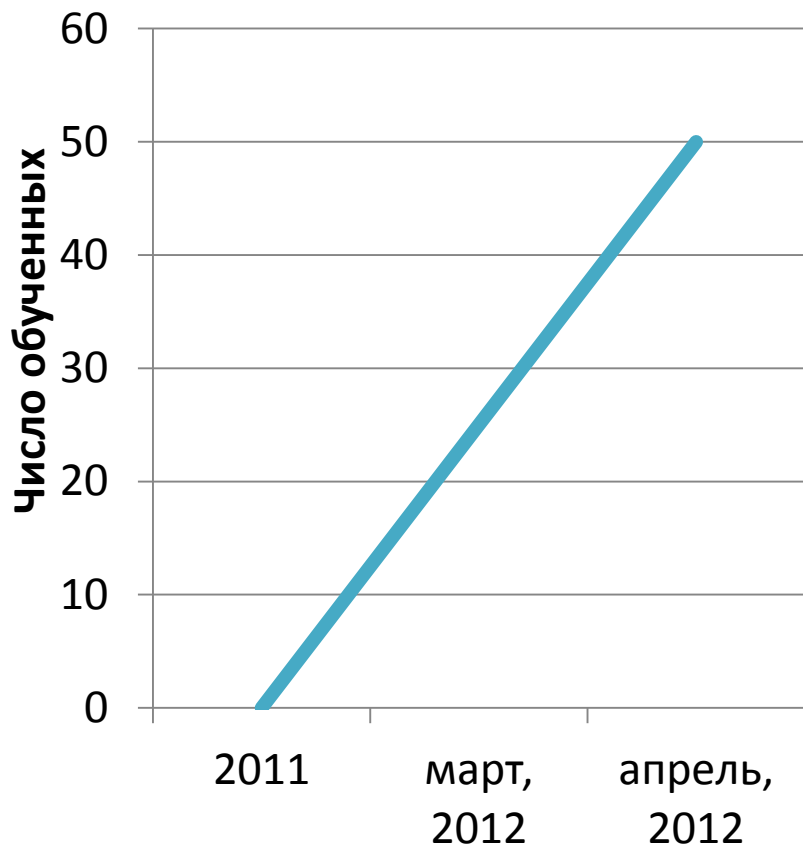
Пример одной компании

Резюме по первым итогам тренинга для персонала «Учись видеть потери»

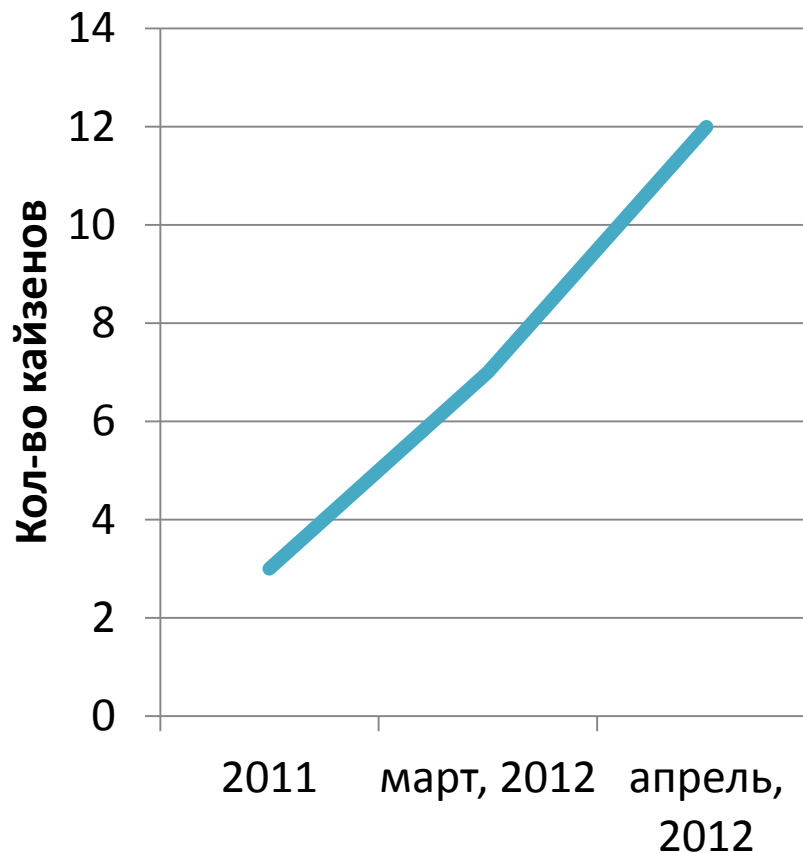
- Количество кайзенов увеличилось в 40 раз. СОПП за 2010 - 2011 год было 3 кайзена, после тренинга – 12 кайзенов за 3 месяца;
- Отдача на тренинг: 5-ть обученных – 1 кайзен. Доля «актива» в общей массе персонала – 20%;
- Готов и будет ежемесячно вестись рейтинг руководителей по вовлечению персонала в улучшения. Лучшие «вовлекатели» – Станкова С. (СОПП), Треволенко Е. (СЭТиИ);

Количество кайзенов Компании возросло с увеличением количества персонала, способного видеть потери

70% персонала СОПП обучены на тренинге «Учись видеть потери»



20% обученного персонала начали видеть потери и инициировать кайзены

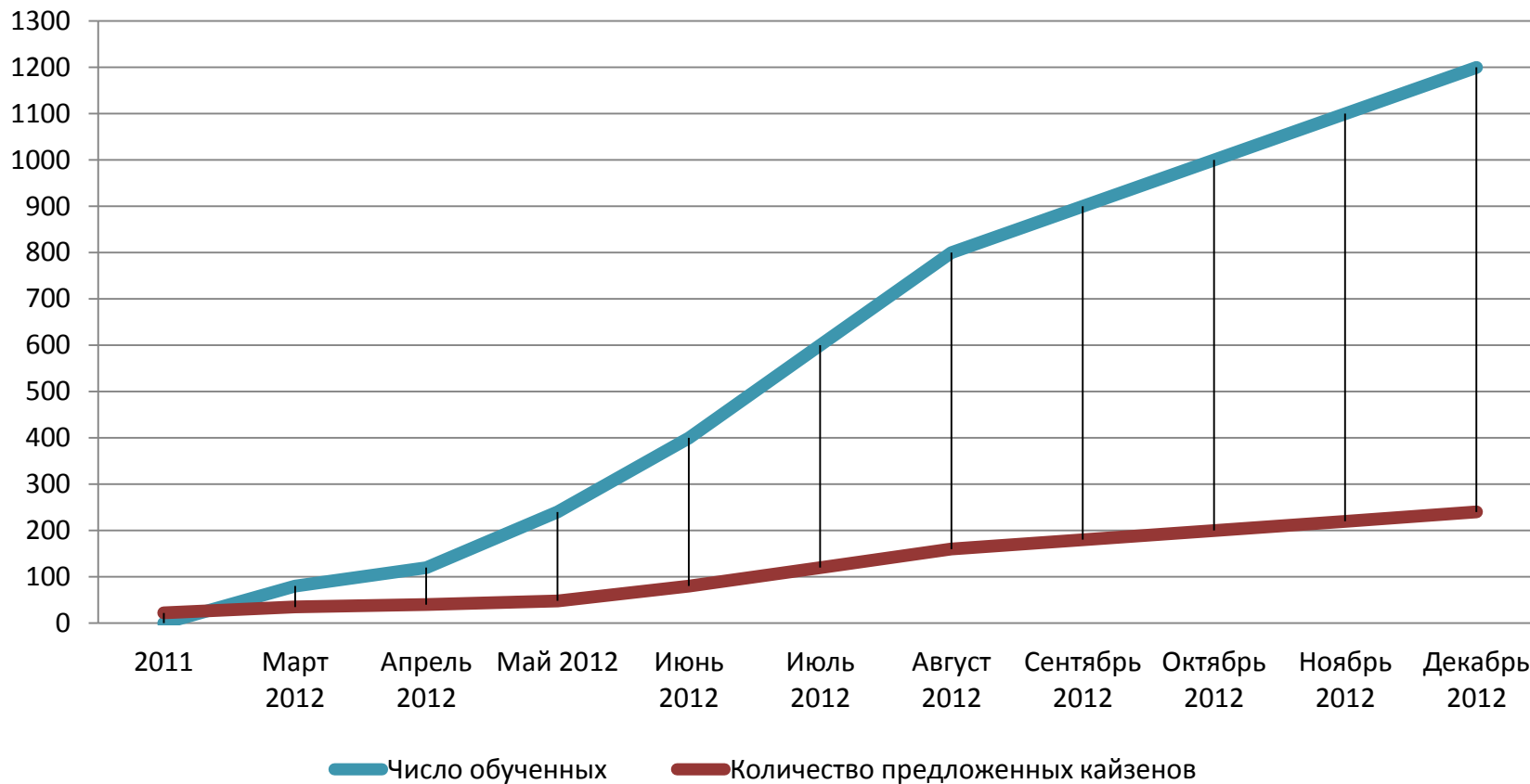


Предложенные рядовыми работниками после тренинга кайзены:

- Повышение культуры обслуживания клиентов - исключение жалоб (30 жалоб ежемесячно) на статическое электричество багажных тележек: установка накладки на ручку тележки;
- Исключение остановки багажной системы (30-45 минут: 10-15 остановок в сутки) за счет исключения непроизвольного срабатывания датчика негабаритного груза;
- Исключение потери данных о повторном коммерческом обслуживании, повышение доходности за счет разработки и внедрения бланка единого образца, заполняемым супервайзером;
- Повышение культуры обслуживания пассажиров - сокращение времени регистрации клиентов с негабаритным багажом до 45 секунд за счет визуализации стойки приема негабаритного багажа;
- Повышение производительности труда техников ЦВР, водителей СНО за счет исключения заполнения и обработки лишней документации (карточек учета услуг – 30 минут) и внедрения единого листа учета услуг, являющегося основанием для выставления счетов;
- Повышение производительности труда – исключение лишних перемещений дежурного по выдаче справок (сокращение времени выдачи справки с 1 минуты до 20 секунд) за счет создания штампа единого образца;

Планируемая динамика обучения персонала способности видеть потери и динамика кайзенов

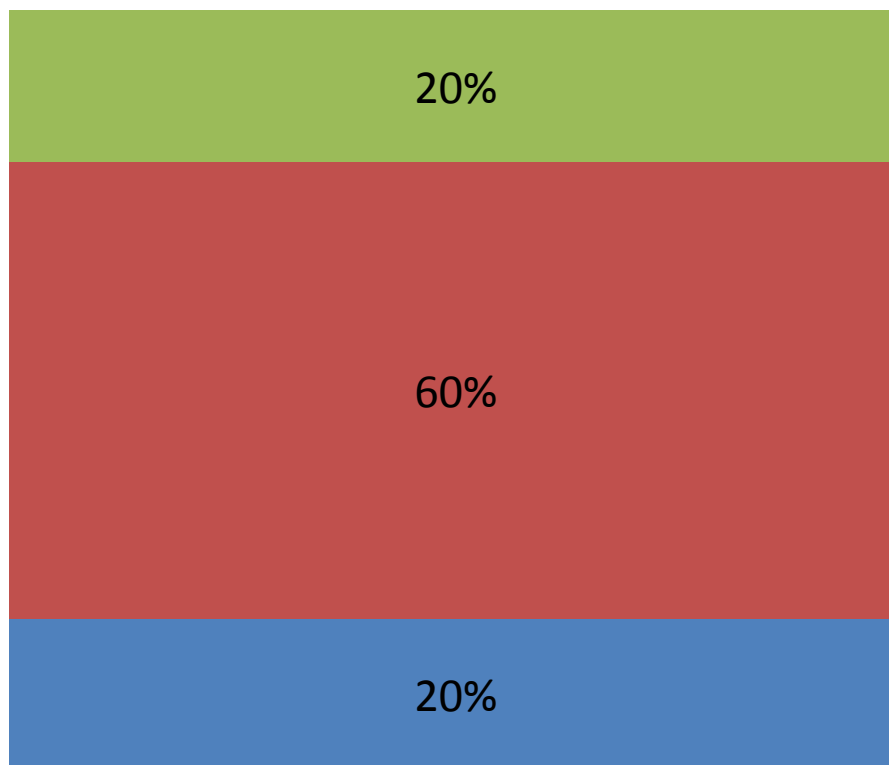
Эффективность тренингов – «отдача кайзенами» (на 5 обученных – 1 предложенный кайзен)



«Норма кайзенов» - 20% персонала должны быть рационализаторами: связано с представлением о «нормальном распределении персонала»

«Нормальное распределение» – не менее 20 % персонала в потенциале «актив»

■ "Пассив" ■ "Наблюдатели" ■ "Актив"



Рейтинг руководителей подразделений по вовлечению персонала в выявление потерь и улучшения

№ п\п	Подразделение	ФИО руководителей	% сотрудников с кайдзенами	Кол-во вовлеченных сотрудников	Сотрудников всего
1	СЭТИИ	Треволенко Е.Э.	13%	10	79
2	СОПП	Станкова С.В.	11%	8	71
3	ЭСТОП	Хлаватов А.Б.	8%	2	26
4	СИТИС	Шенин Г.П	7%	3	41
5	АТБ	Доброхотов Ю.Н.	4%	3	71
6	АЭ	Гребнев О.В.	4%	1	25
7	ОНД	Ямщиков Ю.С.	3%	1	35
8	СНО	Стрекотов В.В.	2%	3	123
9	ССТ	Дядьковский А.И.	1,4%	1	72
10	САБ	Докучае А.А.	0,3%	1	308
11	СОПГП	Герасимчук Н.И.	0%	0	12
12	СПАСОП	Рогожин А.Г.	0%	0	87

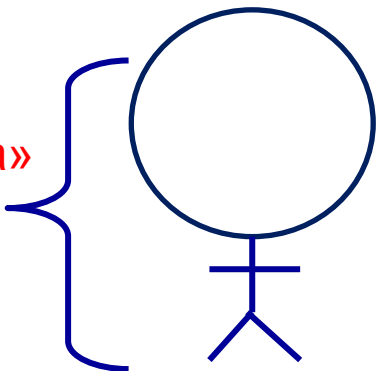
Контроль руководителей - рейтинг по вовлечению персонала - способствует избавлению компании от «Королей хаоса»

Нам не надо (но имеем)

Подразделение - «монстр»:
одна голова, много рук и ног

Руководитель

«Король хаоса»

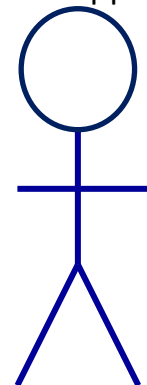


Нам надо (хотим)

Подразделение - homo sapiens:
Сколько людей – столько и голов

Руководитель

Организатор и
вдохновитель

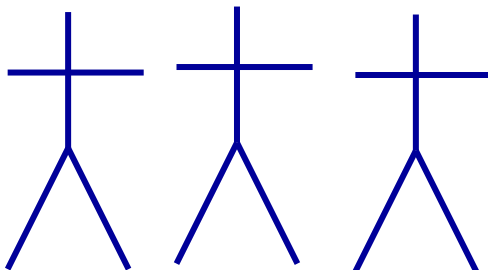


Персонал

ПАССИВ:

Работают только
руками и ногами:

- Не видят потери;
- Нет идей;
- Нет кайзенов.



Персонал

АКТИВ:

Работают головой:

- Видят потери;
- Есть идеи;
- Есть кайзены.

