

Hoshin Kanri – misja, wizja, strategia zarządzania biznesem.

Opis

Metoda Hoshin Kanri służy do planowania, wprowadzania i oceny zarządzania wskaźnikami. Umożliwia formułowanie i osiągnięcie najistotniejszych celów firmy przy zapewnieniu ich spójności ze wszystkimi działami zakładu. Stworzona została w latach sześćdziesiątych ubiegłego wieku. Została opracowana przez japońską firmę Bridgestone Tire Company, która w 1968 roku otrzymała prestiżową nagrodę Deminga. Hoshin Kanri opiera się na skutecznym wykorzystaniu cyklu PDCA, w którym wszyscy pracownicy firmy wykazują pełne zaangażowanie. Zastosowanie tej metody umożliwia tworzenie realistycznych planów. Ogólna polityka firmy, tworzona przez najwyższe kierownictwo, zostaje przełożona na zbiór spójnych, osiągalnych, zrozumiałych polityk oraz działań, które mogą zostać zastosowane na wszystkich poziomach firmy.

Zastosowanie:

1. Służy angażowaniu pracowników do włączania się w proces zmian.
2. Do planowania i weryfikowania osiągnięć.
3. Służy rozwijaniu biznesu poprzez doskonalenie zarządzania.
4. Ułatwia zrozumienie celów strategicznych przez wszystkich pracowników i wytworzenie się w firmie wspólnej wizji przyszłości.
5. Wspiera tworzenie krótko- i długofalowych planów, wskaźników.

Cele szkolenia

- dokładne wykazanie w jaki sposób Hoshin Kanri wpływa na zarządzanie biznesem – misja,
- praktyczne przedstawienie, jak identyfikować wartości kluczowe dla firmy,
- zmapowanie organizacji po kątem Hoshin Kanri i wypracowanie strategii postępowania na najbliższą przyszłość - wizja.

Korzyści dla uczestników

1. Poznaj co to jest Hoshin Kanri i dlaczego warto go wdrażać w Twojej firmie,
2. Dowiedz się jak najlepiej zbudować wskaźniki i siły napędowe HK,
3. Dowiedz się w jak dobierać grupy i organizować sesje Hoshin Kanri,
4. Poznaj kierunek wdrożeń celów biznesowych zgodny z Hoshin Kanri.

Metody szkolenia

- przedstawienie złożonych tematów krok po kroku dostosowując tempo zajęć do możliwości uczestników,
- w ponad 80% przypadków stosowanie przykładów w praktyce,
- oparcie szkolenia o naprzemiennie wprowadzające wykłady, ćwiczenia i warsztaty.

Profil uczestnika

- kierownictwo przedsiębiorstw (zarząd, dyrekcja, właściciele firm),
- pracownicy średniego i wyższego szczebla,
- pozostałe osoby zarządzające biznesem.

Czas trwania

16 godzin dydaktycznych - 2 dni szkoleniowe, 1h dydaktyczna = 45 minut, 9-16, w tym 3 przerwy.

Program szkolenia

1. Prezentacja uczestnikom celów warsztatu. Wstęp, kontrakt międzyludzki (polityka personalna) szkolenia.

2. Odpowiedzi na podstawowe pytania biznesu:

- Kim jest nasza konkurencja, klienci wewnętrzni i zewnętrzni ?

- W jakiej branży jesteśmy ?

- Co nas wyróżnia ?

3. Opracowanie bieżącej misji/polityki firmy na podstawie klientów zewnętrznych i wewnętrznych.

4. Zaplanowanie terminowe wizji, czyli gdzie firma chce być i czym się zajmować w przyszłości, łącznie z kluczowymi wskaźnikami rozwoju, według wymienionych kroków:

- Ustanowienie ogólnej wizji i polityki całej firmy oraz roczne plany.

- Opracowana polityka zostaje przekazana na niższe szczeble zarządzania w celu zapoznania się i wypracowania własnej opinii. Proces ten nazywany jest "przerzucaniem piłki". "Piłka", czyli polityka firmy, przekazywana jest z działu do działu w celu jej przedyskutowania.

- Podczas procesu "przerzucania piłki" ogólna polityka firmy przekładana jest na cele i polityki szczegółowe. Całemu procesowi towarzyszy budowanie wskaźników na różnych szczeblach.

- Poszczególne osoby zarządzające ustalają cele i zadania do zrealizowania. Opracowane zostają także poszczególne działania i metody (mierniki) oceny realizacji tych działań.

- Polityka przedsiębiorstwa przekazywana jest na coraz niższe szczeble zarządzania i poddawana dyskusji w celu opracowywania coraz bardziej szczegółowych zadań.

- Wszelkie ustalenia, zmiany i sugestie odnośnie do polityki opracowane na niższych szczeblach przekazane zostają najwyższemu kierownictwu. Na ich podstawie opracowywana jest ostateczna wersja polityki firmy.

5. Ustalenie i wybranie szczegółowej strategii oraz taktyk działania, aby dojść do wizji – łącznie z terminami i liderami działań.

6. Zazębienie się procesów przepływu informacji, materiałów i pieniędzy pomiędzy współpracującymi ze sobą podmiotami/działami:

- „spojrzenie globalne” i zrozumienie na przykładach przyczyn powstawania wewnątrz firmy sprzecznych celów - warunki i przeszkody ustalania spójnych wewnętrznie działań firmy.

7. Wnioski i przypisanie terminów oraz ról w zadaniach. Ustalenie priorytetów.

Wypracowana mapa, razem z decyzjami w darmowym programie multimedialnym Xmind. **Uwaga: sugerowany 1 laptop na zespół (4-5 osób) z zainstalowanym darmowym programem Xmind. Może być w wersji portable.**