



LEAN ALAPÚ HR FEJLESZTÉS

LEAN & HR?

**A szervezet elsődleges értékforrásai az alkalmazottak!
ESZKÖZ & MÓDSZER**

A Lean HR elsődleges feladata és felelőssége egy olyan rendszer (folyamatok) és a környezet kialakítása amely támogatja, ösztönzi és segíti a munkatársakat az üzleti-stratégiai célok legoptimálisabb elérésében.

A Lean HR végső célja:

- hogy folyamatosan dolgozzon a “pazarlás” megszüntetésén a HR folyamatokban és szolgáltatásokban,
- a lehető leghatékonyabb működésre (HR szolgáltatások) kell törekednie,
- valamint a folyamatainak a folyamatos fejlesztésére.



LEAN eszközök a HR-ben

A **TPS** az **értékáramok optimalizálására** összpontosít, azonosítva és megszüntetve a felesleges lépéseket.

A HRM-nek olyan **kultúrát kell kialakítania**, amely ösztönzi a munkavállalók részvételét a folyamatok fejlesztésében és az ötleteik megosztásában. --> **Elköteleződés erősítése.**

A TPS elve szerint a munkavállalók **folyamatosan visszajelzést** adnak a folyamataikról. A szervezetben olyan rendszereket/ struktúrát kell kialakítani, amelyek lehetővé teszik a **nyílt kommunikációt** és a visszajelzés fogadását.



- **Value Stream Mapping (VSM):** A HR a VSM módszert alkalmazva segíthet az értékáramok azonosításában, ami hozzájárulhat a munkafolyamatok optimalizálásához.
- **5S módszer:** javítja a munkahelyi környezetet és a munkavállalók elégedettségét (munkahelyi rend és tisztaság fenntartása érdekében)

A “SZOLGÁLTATÁSI” KÖRNYEZET ÉRTÉKEINEK FELMÉRÉSE!

- HR és Lean kapcsolódási pontok
- Lean szemlélet integrálása a HR fejlesztési projektbe
 - Employer Journey definiálása
- Journey alapú HR folyamatok azonosítása
 - Bottleneck pontok a HR folyamatokban
 - Fejlesztési irányok azonosítása
- Fejlesztéshez alkalmazott eljárások, eszközök
- Fejlesztések ROI alapú megközelítése és várható eredmények

1. Létezik-e folyamat az egyes szolgáltatási feladatokra?
2. Amennyiben van ilyen folyamat, azt követjük, működtetjük?
3. Van-e lehetőség a folyamatok módosítására, megszüntetésére vagy hatékonyabbá tételére?
4. Milyen hatása van a változtatásnak és mit várunk el eredményként?

LEAN ÉS A HR TERÜLETEK TALÁLKOZÁSA

- Recruitment
- Onboardig folyamat
- Kompenzáció és juttatási rendszer
- Teljesítmény management
- Képzés és Talent management
- Belső szervezeti kommunikáció
- Operatív HR “szolgáltatási folyamatok”
optimalizálása

LEAN HR ELŐNYEI – EREDMÉNYEI

KÖLTSÉGCSÖKKENTÉS

A pazarlás csökkentése pénzt takarít meg, így a Lean maximalizálja a profitot **Cost Center vs. Profit Center!**

MINŐSÉGFEJLESZTÉS

A részletekre való odafigyelés optimalizálja a folyamatokat, csökkenti a hibákat, adatvesztést - szervezeti és folyamat hatékonyság

FEJLESZTÉSI - VÁLLALATI KULTÚRA

A koncentrált fejlesztések eredményeként változnak a munkavállaló attitűdök

MUNKAVÁLLALÓI ÉLMÉNY & ENGAGEMENT

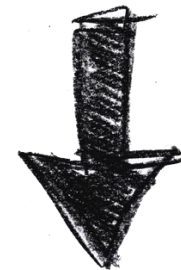
Munka könnyebbé , érthetővé válásával, frusztráció csökkenésével a munkavállalók elégedettebbek, motiváltabbak lettek

LEAN & HR & DIGITALIZÁCIÓ --> HRM STRATÉIGA

HR Lean nem önálló folyamat, hanem keretrendszer, amely segít megvalósítani a szervezet humánerőforrás stratégiát a szervezeti folyamatokban, és hatással van napi HR működésre is.



DIGITALIZÁCIÓ



- A HRM stratégiai szerepének javítása, erősítése a szervezeten belül (Ulrich modell).
- Költségcsökkentés és/vagy hatékonyság növelés
- A HR „ügyfélszolgálati” funkcióinak fejlesztése, ezáltal a management és munkavállalók támogatása, elégedettségük növelése.



Kissné Sághegyi Katalin
Melecs EWS GmbH.

Thank You

F o r Y o u r A t t e n t i o n

