

XXXII. Országos Tudományos Diákköri Konferencia

TELJESÍTMÉNYMENEDZSMENT RENDSZER VIZSGÁLATA

A GENERAL ELETRIC HUNGARY KFT.
KISVÁRDAI FÉNYFORRÁSGYÁRÁBAN

Készítette:

Németh Zoltán

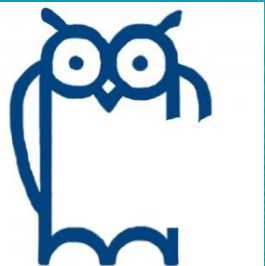
*Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar
Vállalkozásfejlesztési Msc szak*

Konzulens:

Dr. habil. Dajnoki Krisztina

egyetemi docens

BUDAPEST, 2015.04.09-11.

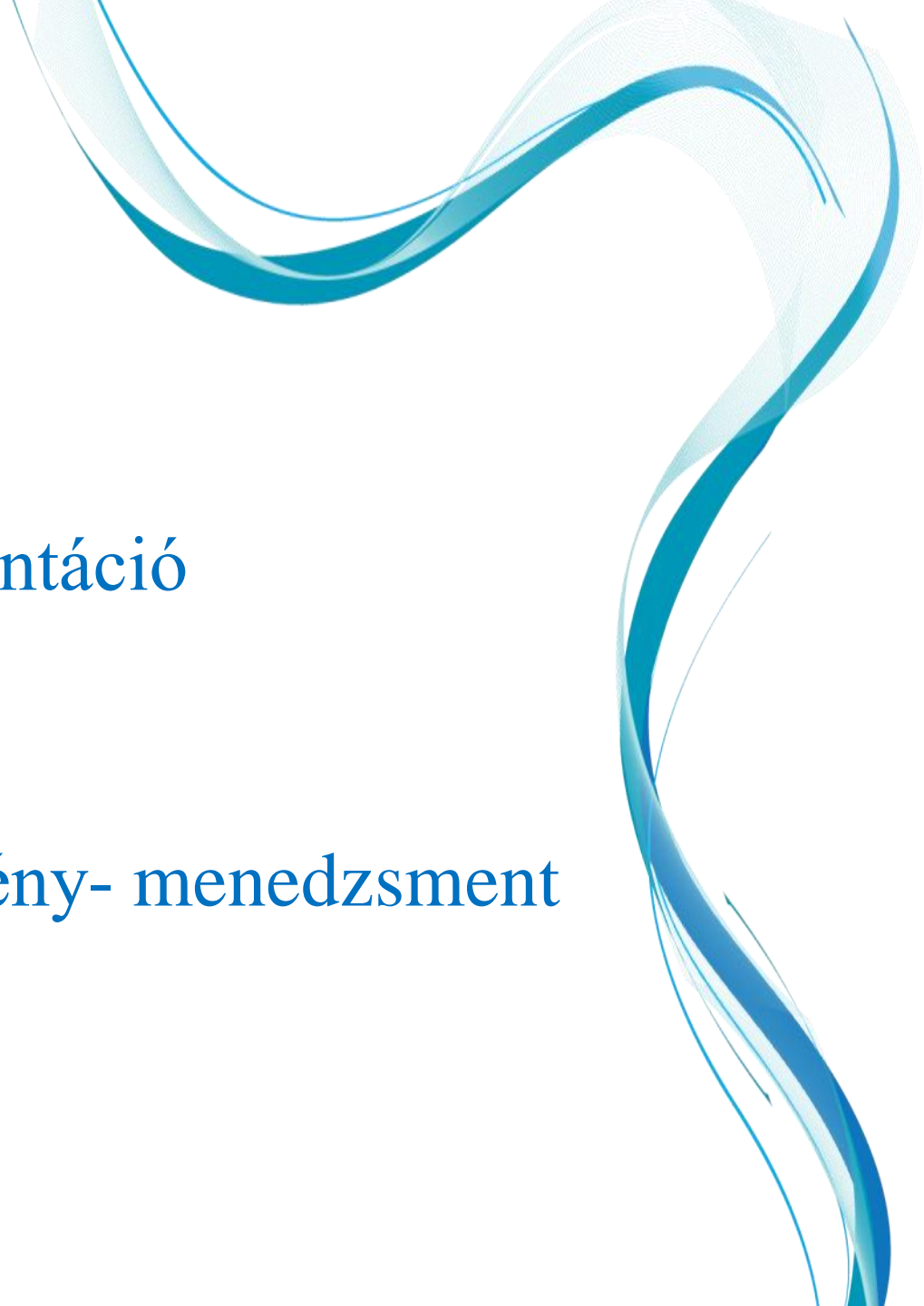


BEVEZETÉS, CÉLKITŰZÉS

- Személyes érdeklődés → Team Academy
- Emberi erőforrás menedzsment felértékelődése
- Célkitűzések:
 - Gazdasági produktivitás, versenyképesség, munkavállalalói elégedettség kapcsolatrendszerének feltárása
 - Teljesítménymenedzsment rendszer elemeinek, célkitűzéseinek, az EEM más funkcióival való összefonódásának vizsgálata

HIPOTÉZISEK

- Etnocentrikus orientáció
- Integrált teljesítmény- menedzsment rendszer



ANYAG ÉS MÓDSZERTAN

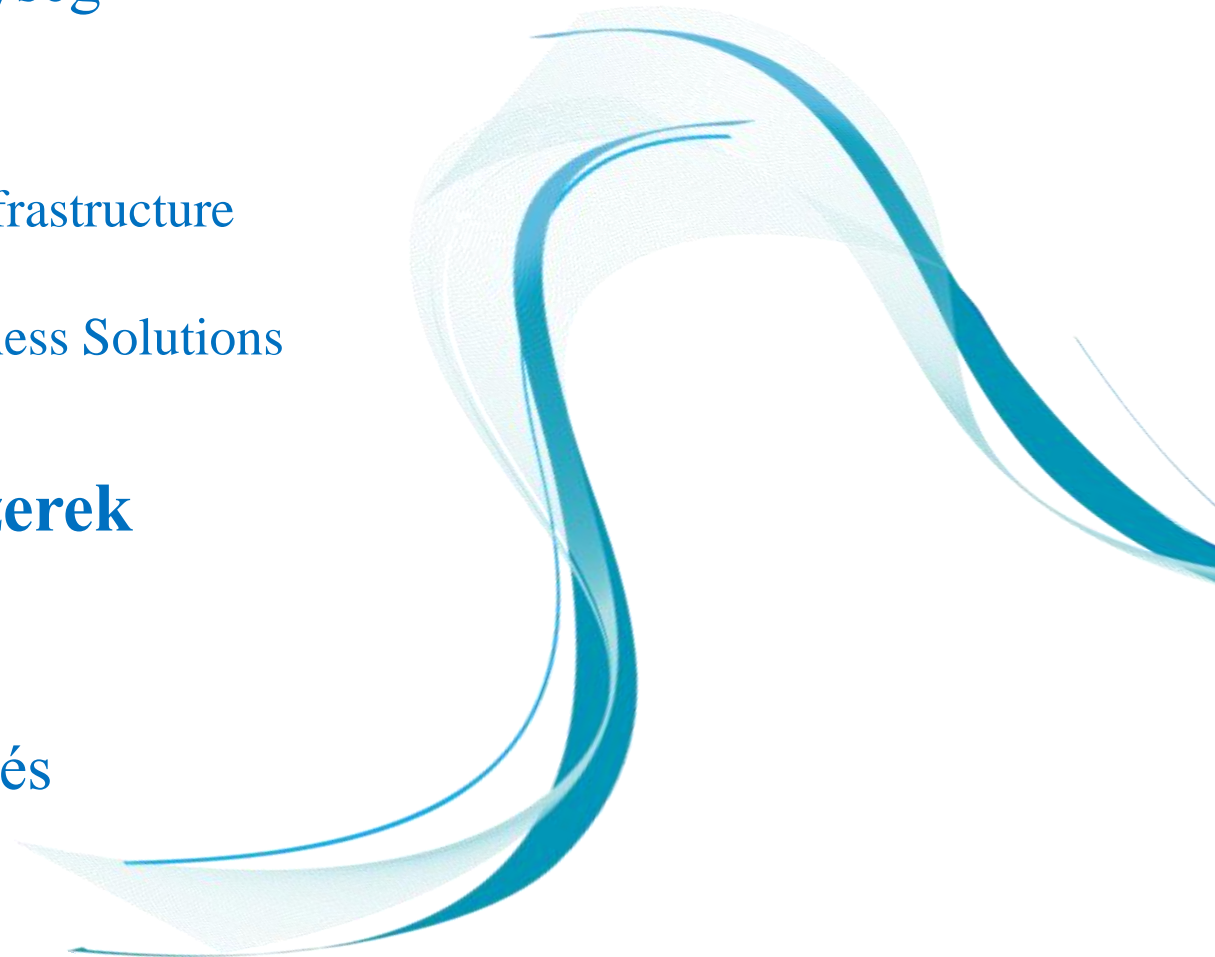


- **A General Electric Hungary Kft. bemutatása**

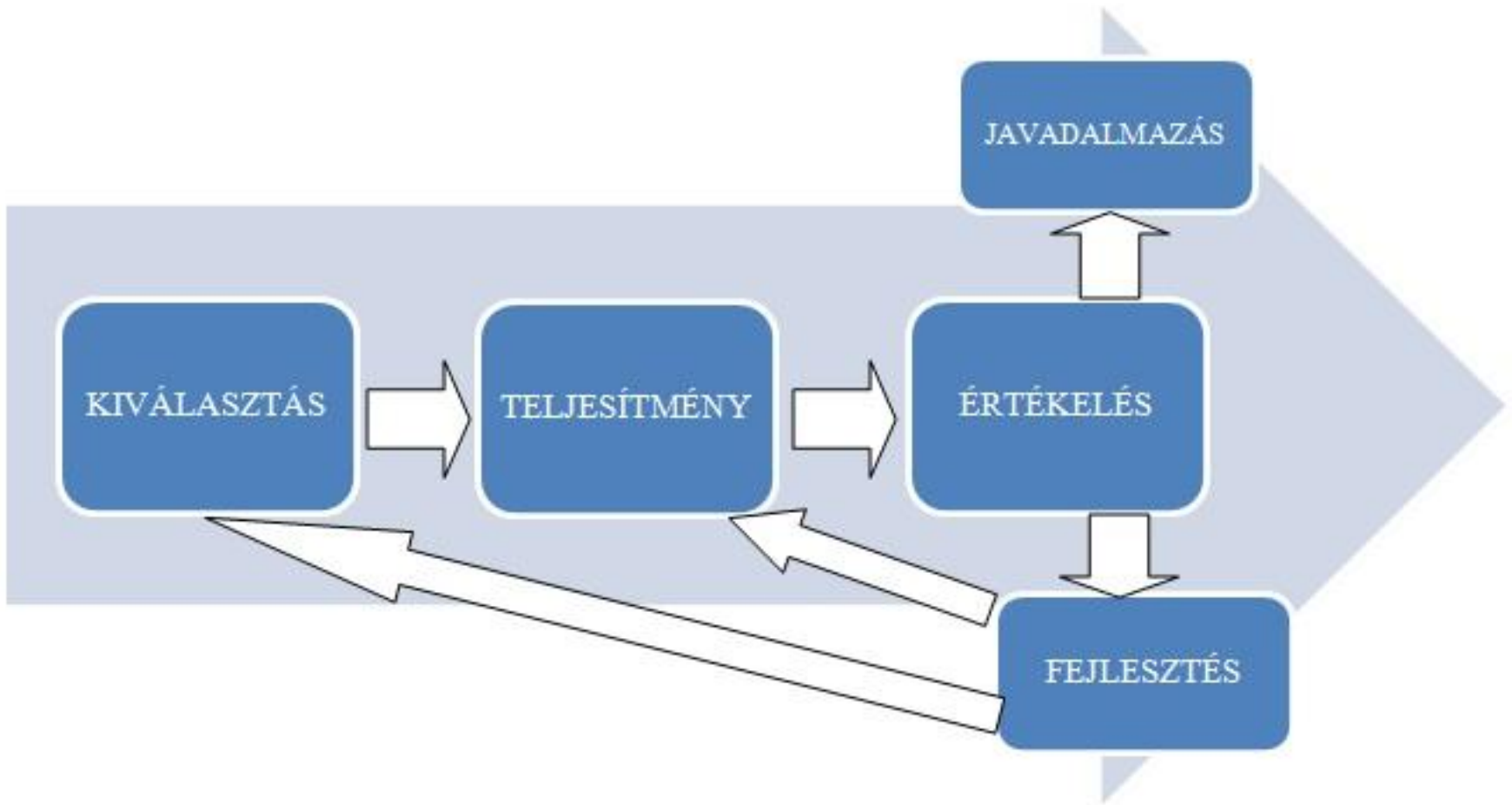
- 1892: General Electric Company
- 1974: kisvárdai egység
- Fő üzletágak:
 - GE Energy
 - GE Technology Infrastructure
 - GE Capital
 - GE Home & Business Solutions
 - GE Aviation

- **Alkalmazott módszerek**

- Megfigyelés
- Esettanulmány
- Dokumentumelemzés
- Mélyinterjú



AZ EMBERI ERŐFORRÁS MENEDZSMENTBE INTEGRÁLT TELJESÍTMÉNYMENEDZSMENT RENDSZER



EREDMÉNYEK

A TELJESÍTMÉNYMENEDZSMENT ALKALMAZÁSÁNAK CÉLKITŰZÉSEI

- Célok összehangolása
- Elszámoltathatóság
- Differenciálás
- Fejlesztés
- Coaching

AZ EGYÉNI TELJESÍTMÉNY- ÉRTÉKELÉS GYAKORLATA

Munkavállalók:

- Direct
- Indirect
- Szellemi

Értékelési skála:

1. Gyenge
2. Fejlesztésre szorul
3. Megfelelő
4. Jó
5. Kiemelkedő

MUNKAVÁLLALÓI MANAGEMENT RENDSZER (EMS)

- **Belső önéletrajz:**

- Személyes profil
- Iskolai végzettség
- Korábbi munkahelyek/pozíciók
- GE-s képzések
- Egyéb/funkcionális tréningek
- Képzettség

- **Értékelés:**

- A célok megvalósulásának értékelése
- Teljesítmény összegzés
- A növekedést támogató értékek értékelése
- Erősségek
- Fejlesztési szükségletek
- Karriertervek és fejlesztési terv

Növekedést támogató értékek: a „hogyan”

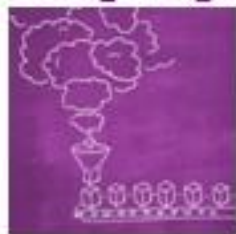


Kifelé tekintés



- Hatékony kapcsolatokat épít az érintettek széles körével
- Ráhangolódik a külső ügyfelekre és a környezetre, előrelátó
- Tájékozott a globális kérdésekben, kíváncsi a világra

Világos gondolkodás



- Jól kezeli a bizonytalanságot és az ellentmondásokat, alkalmazkodóképes
- Összeköti a stratégiát a célokkal és inspirálóan kommunikál
- Határozott döntéshozó, jól használja tudását, szakértelmét, kapcsolatait és megérzéseit

Befogadás



- Örömmel várja az eltérő gondolatokat és ötleteket, meghallgat másokat, alázatos
- Együttműködő, tiszteli az egyéneket és a kultúrákat
- Ösztönzi az elkötelezettséget és a felelősség vállalását

Kreatív képzelőerő és bátorság



- Innovatív ötletekkel áll elő és megvalósítja azokat
- Bátorítja a kockázatvállalást, és tanul a sikerekből/kudarcból
- Megkérdőjelezi a bürokráciát és a felesleges munkát, gyorsít és egyszerűsít

Szakértelem



- A szakterület mély ismerete, a hitelesség a tapasztalatra és az eredményekre épül
- Folyamatosan fejleszti magát, és elkötelezett mások fejlesztése iránt
- Kihasználja a technológia adta lehetőségeket

Mindig töretlen feddhetetlenséggel.

MINŐSÍTÉSEK MÁTRIXA

Teljesítmény „mit” minősítése	Növekedést támogató értékek „hogyan” minősítése	Átfogó minősítés
Felülmúlja az elvárásokat	Felülmúlja az elvárásokat	<i>Példakép</i>
Felülmúlja az elvárásokat	Teljesíti az elvárásokat	<i>Kiválóan teljesít</i>
Teljesíti az elvárásokat	Felülmúlja az elvárásokat	
Teljesíti az elvárásokat	Teljesíti az elvárásokat	<i>Megfelelően teljesít</i>
Felülmúlja az elvárásokat	Gyengén teljesít	<i>Gyengén teljesít</i>
Teljesíti az elvárásokat	Gyengén teljesít	
Gyengén teljesít	Felülmúlja az elvárásokat	
Gyengén teljesít	Teljesíti az elvárásokat	
Gyengén teljesít	Gyengén teljesít	<i>Teljesítménye nem kielégítő</i>

A TELJESÍTMÉNYMENEDZSMENT CIKLUS



A TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSI KERETRENDSZER ÖSSZEFÜGGÉSEI



GE MÁTRIX



MÉLYINTERJÚK EREDMÉNYE

(Interjúalanyok: műszakvezető, HR vezető, gyárigazgató)

- Közvetlen kapcsolat a HR vezetés és a dolgozók között
- Teljesítménybérezés kérdése
- Objektív visszacsatolások
- Átláthatóság növelése
- SMART célok

KÖVETKEZTETÉS ÉS JAVASLAT

- *A vizsgált szervezet etnocentrikus orientációt követ*
- *Valódi teljesítmény menedzsment rendszer működik*
- **Kontroll rendszer bevezetése**
- **Teljesítménymenedzsment egyszerűsítése**
- **Képzések fejlesztése**
- **Közös kommunikációs csatornák kialakítása**

**KÖSZÖNÖM
A
MEGTISZTELŐ
FIGYELMET!**

