



# Rockefeller Ellenőrzőlista™

## 1 A vezetői csapat egészséges és összehangolt.

- A csapat tagjai megértik egymás különbségeit, prioritásait és stílusait.
- A csapat gyakran találkozik a stratégiai megbeszélésre (hetente a legjobb).
- A csapat részt vesz folyamatos vezetési képzésben (havonta ajánlott).
- A csapat képes konstruktív vitákat folytatni és a tagoknak nem okoz gondot ezekben részt venni.

## 2 Mindenki ismeri és aktívan dolgozik a Legfontosabb Számon, amelyet ebben a negyedévben végre kell hajtani ahhoz, hogy a cég fejlődhessen.

- Kítűztük a Legfontosabb Számot, azért hogy a céget előrevigye ebben a negyedévben.
- Meghatároztuk a Legfontosabb Számot támogató 3-5 prioritást (sziklát) és rangsoroltuk őket a következő negyedévre.
- Bejelentettük a Legfontosabb Szám eléréséért dolgozó összes alkalmazottnak a Negyedév Témáját és az ünneplést/jutalmat.
- A Legfontosabb Szám és Negyedév Témája a mindenhol ki van függesztve és minden alkalmazott hét-ől-hétre tisztában van az előrehaladással.

## 3 Kiforrott a kommunikációs ritmus és az információ pontosan és gyorsan halad végig a szervezetben.

- Minden alkalmazott részt vesz egy 15 perces napindító megbeszélésen (napi kupaktanács)
- Minden csapat tart heti megbeszélést
- A felső és a középvezetők minden hónapban találkoznak egy napra, hogy tanuljanak, nagy kihívásokat oldjanak meg és vállalati DNS-átadás valósuljon meg.
- Negyedévente és évente a felsővezetők és a középvezetők házon kívül találkoznak, hogy a 4 döntési területen dolgozzanak. (4D: EMBEREK, STRATÉGIA, MEGVALÓSÍTÁS, PÉNZ)

## 4 A szervezet valamennyi területén van egy megbízott személy, aki azért felelős, hogy a kítűzött célok megvalósuljanak.

- A funkció-elszámoltathatósági tábla (FACe) kidolgozott (megfelelő emberek, a megfelelő dolgot teszik, megfelelően).
- A pénzügyi kimutatás minden egyes sorához rendeltünk egy felelőst.
- A folyamat-elszámoltathatósági tábla (PACe) 4-9 folyamatának mindegyikéhez rendeltünk egy felelőst.
- Mindegyik 3-5 éves Kulcs Képességhez van megfelelő belső szaktudás a cégben vagy külső szakértő a Tanácsadó Testületben.

## 5 Az alkalmazotti visszajelzéseket folyamatosan gyűjtjük, azokat az akadályok és lehetőségek azonosítására használjuk.

- Minden felsővezetőnek és középvezetőnek van egy "Start / Stop / Keep" beszélgetése legalább egy alkalmazottal hetente.
- A munkavállalói beszélgetésekből leszárt tanulságokat megosztjuk a heti vezetői meetingen.
- Heti szinten gyűjtjük az alkalmazotti visszajelzéseket az akadályokról és a lehetőségekről.
- A középvezetői csapat felelős azért, hogy minden felmerült akadály és lehetőség körül legyen járva.

## 6 Az ügyfél visszaélések jelentése és elemzése olyan gyakori és pontos, mint a pénzügyi adatok elemzése.

- Minden vezetőnek (és középvezetőnek) van egy 4Q beszélgetése legalább egy vásárlóval minden héten. (4Q: 1. Hogy vagy? 2. Mi történik az iparágadban? 3. Mit hallottál a versenytársainkról? 4. Mi hogyan teljesítünk?)
- A vevői beszélgetésekből származó meglátásokat megosztjuk a heti vezetői megbeszélésen..
- Minden alkalmazott be van vonva az ügyfeladatok gyűjtésébe.
- A középvezetői csapat felelős azért, hogy minden egyes vevői visszajelzés körül legyen járva.

## 7 Az alapértékek és a vízió "élő jelenség" a szervezetben.

- Tisztáztuk az alapértékeket, megfogalmaztuk a víziót, az összes alkalmazott tisztában van ezekkel.
- Minden felső vezető és középvezető visszaautal az alapértékekre és vízióra amikor dicsér vagy elmarasztal.
- A HR folyamatok és tevékenységek összhangban vannak az alapértékekkel és a vízióval. (HR folyamatok: felvétel, orientáció, értékelés, elismerés, stb)
- Minden negyedévben lépéseket teszünk, hogy megerősítsük a szervezet alapértékeit és vízióját.

## 8 Az alkalmazottak pontosan meg tudják fogalmazni a cég stratégiájának kulcsfontosságú elemeit.

- BHAG (Nagy Merész Cél) - A BHAG felé haladás mérve van és látható mindenki számára.
- Kulcsgyűfelek - A profiljukat meg tudják fogalmazni kevesebb mint 25 szóban.
- Márkaígérlet - A Márkaígérlet teljesítménymutatója (KPI) hetente bemutatásra kerül.
- Elevator Pitch - Megfelelően tud válaszolni a kérdésre: "Mit csinál a cég ahol dolgozol?"

## 9 Minden alkalmazott tud válaszolni egy számmal, hogy sikeres napja vagy hete volt-e.

- 1 vagy 2 kulcs teljesítménymutató (KPI) hetente jelentésre kerül minden egyes pozícióhoz / személyhez.
- Minden alkalmazottnak van 1 Legfontosabb Száma, amely igazodik a vállalati negyedéves Legfontosabb számmal.
- Minden egyénnek/csoportnak van 3-5 negyedéves Sziklája meghatározva összhangban a céges negyedéves Sziklákkal.
- Minden felső vezetőnek és középvezetőnek van coach-ja (vagy vezető párja), aki számon kéri rajta a viselkedése változtatásait.

## 10 A cég tervei és aktuális teljesítménye mindenki számára szem előtt van.

- Van "helyzetelermző szoba" a kulcsszámokkal a heti megbeszélésekhez. (fizikai vagy virtuális)
- Az alapértékek, a vízió és a prioritások a cég egész területén ki vannak függesztve.
- Az eredménytáblák mindenhol mutatják a KPI-ok és Legfontosabb Számok aktuális haladását.
- Van egy működő rendszer, amely a prioritások és a hozzájuk tartozó KPI-ok nyomon követésére és kezelésére szolgál.