

WILLIAM EDWARDS DEMING (*14. 10. 1900 v USA, † 20. 12. 1993 v USA)

- Statistik, který je známý pro práci statistického řízení prodeje produktu v závislosti na kvalitě a procesu kontroly (práce měla velký dopad v Japonsku, kam se dostal během studené války).
- Věnoval se výuce statistických procesů kontroly.
- Na začátku 80. let spolupracoval s firmou Ford.
- Zabýval se neúspěchem podniků z důvodů špatného managementu.

Filosofie W. E. Deminga:

"Dr. W. Edwards Deming taught that by adopting appropriate principles of management, organizations can increase quality and simultaneously reduce costs (by reducing waste, rework, staff attrition and litigation while increasing customer loyalty). The key is to practice continual improvement and think of manufacturing as a system, not as bits and pieces." (Zdroj: Dr. Deming's Management Training. Accessed: 2006-06-18.)

Definoval, co by měl mít manažer podniku za schopnosti, aby úspěšně vedl své zaměstnance:

- Povědomí o distribuci (procesy s dodavateli, výrobcí a zákazníky zboží či služeb),
- povědomí o alternativách distribuce,
- vize (koncept s myšlenkou a cíli, případně s možnými překážkami),
- znalost psychologie.

Pro změnu vedení firmy definoval 14 bodů, které vedou k zefektivnění managementu:

- 1) Vytvořit kontinuitu zlepšování produktu a služeb s cílem být konkurenceschopným a zajišťovat pracovní pozice.
- 2) Přijmout novou filosofii. Ekonomika se nachází v nové etapě. Západní management musí čelit této výzvě, přijmout zodpovědnost a dát šanci novým postupům.
- 3) Nespoléhat se na kontrolu k dosažení kvality. Potlačit potřebu masivní kontroly ke zvyšování kvality produktu.
- 4) Přestat oceňovat podnikání na základě ceny. Místo toho je třeba minimalizovat celkové náklady. Zaměřit se na málo dodavatelů a na dlouhodobý a důvěryhodný vztah.
- 5) Dlouhodobě zlepšovat systém výroby a služeb ke zlepšení kvality a produktivity a současně dlouhodobě snižovat náklady.
- 6) Ustanovit školení práce. Nabídnout pracovníkům možnost sebevzdělání a rozvoje.
- 7) Ustanovit vedení lidí: cílem supervize by mělo být pomáhat lidem dělat lepší práci. Dohled vedení potřebuje kontrolu, stejně jako supervize kontroluje dělníky.
- 8) Vyhnat strach, aby každý mohl pro firmu pracovat efektivně.
- 9) Zbořit bariéry mezi odděleními. Lidé z výzkumu, kreativy, prodeje a distribuce musí pracovat jako tým, aby prohlédli problémy a mohli se setkat s finálním produktem.
- 10) Minimalizovat slogany, nabádání a žádat po pracovní síle nulové závady a zlepšení produktivity. To vytvoří pouze kontraproduktivní vztahy a povede ke snížení kvality a produktivity zaměstnanců.
- 11) Nahradit pracovní standardy na minimum a nahradit je vedením lidí.
- 12) Management vést podle cílů firmy, vyjádřenými čísly a nahradit jej vedením.
- 13) Zbavit se překážek, které brání hodinovým pracovníkům být pyšní na svou práci. Zodpovědnost supervize musí být změněna z kvantitativních norem na kvalitativní.
- 14) Zapojit všechny pracovníky do procesu změny.

Zdroj: https://en.wikipedia.org/wiki/W._Edwards_Deming?oldid=337658477#cite_note-20

Překlad: Marie Trefná