PENELITIAN

TEAMWORK IMPROVES INTEL'S HEALTH CARE BUY

Purchasing, Boston: Sept 21, 2006.Vol.135, Iss. 13; pg. n/a



Peneliti	:	**Susan Avery.**
Lokasi Penelitian	:	**United States, US**
Companies	:	**Intel Corp**
Bisnis	:	**Intel adalah suatu penyedia teknologi silikon maju/lanjut, dengan lebih dari 35 tahun kepemimpinan di bidang komputer dan komunikasi.**
Tahun didirikan	:	**1968**
Jumlah karyawan	:	**Sekitar 100,000,-**
Pendapatan	:	**$ 38.8 milyar A.S. (Tahun 2005)**
Fasilitas dan Kantor di seluruh dunia	:	**294**

ABSTRACT

Pada tahun 2006 ini, Intel Corporation melakukan sebuah gebrakan untuk meningkatkan biaya-biaya pelayanan kesehatan bagi perusahaannya. Dan di saat yang sama, Intel juga menunjukkan bagaimana departemen-departemen dengan tujuan yang berbeda di dalam korporasinya, dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Di Amerika Serikat, biaya pelayanan kesehatan bagi perusahaan mengalami peningkatan yang lebih cepat daripada tingkat inflasi. Riset Hewitt di Lincolnshire III menyebutkan bahwa pada tahun 2006 ini, perusahaan-perusahaan dapat berharap adanya peningkatan biaya kesehatan sekitar 9,9%. Peningkatan ini tergolong tinggi karena pada tahun 2005 peningkatannya hanya berkisar 9,2%. Pada tahun-tahun sebelumnya, peningkatan biaya kesehatan tahunan adalah dalam persentase digit ganda.

Disebutkan bahwa biaya-biaya lain dari barang dan jasa tak langsung telah mengalami kenaikan yang lebih cepat dari pendapatan tahunannya, manajemen Intel memutuskan untuk mengambil suatu cara baru dalam pembelanjaanya. pada Pada tahun 2002, perusahaan telah mengatur kembali operasi pembeliannya, menciptakan tim-tim sumberdaya global untuk mendukung setiap bidang agar bermanfaat, menciptakan pelayanan-pelayanan relokasi dan pelayanan-pelayanan sementara serta lainnya.

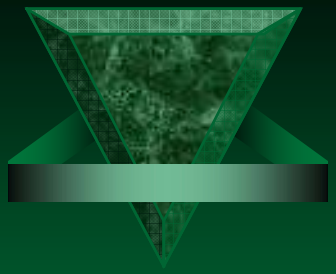
Misi dari operasi pembelian baru ini adalah untuk memberikan pengaruh yang lebih besar pada pembelanjaan yang tidak langsung.

PENDAHULUAN

- Melalui rekening gabungan, Tim Sumberdaya Global untuk manfaat telah menjadi sukses. Tim hari ini sedang mempengaruhi 95% pembelanjaan Intel, kira-kira $ 550 juta pembelian tahunan dan telah mengurangi biaya-biaya lebih dari 10%. Sama pentingnya, tim ini telah menyediakan produk dan jasa berkualitas yang mencukupi kebutuhan pelanggan internalnya yaitu, karyawan Intel.

- Tim Sumberdaya Global dalam pelayanannya terdiri dari wakil seperti sumber daya manusia (SDM) perancangan manfaat dan administrasi, pembelian dan keuangan. Sharon Barnes, manajer sumber manfaat global, memimpin tim yang dibantu rekan pendampingnya di SDM disain manfaat dan administrasi, Nancy Dickinson, U.S. manajer kesejahteraan dan kesehatan, dan Susan Churchill manajer administrasi manfaat Kesehatan.

- Sejak tahun 2002, Tim Sumberdaya Global untuk manfaat telah memusatkan usahanya di sebagian besar di A.S., di mana sebagian besar pembelanjaan perusahaan Intel berlangsung ditempat ini, dan daerah dimana sebagian besar karyawan perusahaan bekerja sekarang.



Tim Sourcing telah melakukan restrukturisasi kelompoknya sehingga pembelian perusahaan, perencanaan manfaat SDM dan administrasi SDM masing-masing dapat menambahkan nilai pada proses akuisisi pembelian. Di Intel, perencanaan SDM bertanggung jawab untuk perencanaan medis, gigi, obat dan resep-resep obat, dan perencanaan lain dan penentuan kontribusi karyawan, penagihan dan manajemen penyalur, keuangan juga memiliki wakil dalam kelompok ini.

Tim Sumberdaya Global telah mempunyai dukungan dan arah dari manajemen puncak, yang manjadi satu kunci yang membantu melicinkan hubungan kerja. Yang lainnya adalah komunikasi terbuka antara ke tiga kelompok.

Tim mulai dengan menciptakan suatu dokumen yang menguraikan secara singkat peran dan tanggung-jawab dari tiap anggota dan membantu untuk menyatukan harapan dari tiap kelompok. Pembelian membawa serta negosiator dan penilai kedalamnya dan kedua kelompok SDM menggunakan pengetahuan dan pengalaman mereka untuk mengembangkan lingkup pekerjaan untuk dibelanjakan.

Petunjuk Pelaksanaan Kerja (Petunjuk Kerja) :

- Tim Sumberdaya Global mempersiapkan suatu petunjuk kerja yang mengidentifikasi proyek-proyek SDM (yaitu rencana yang muncul untuk pembaruan, penambahan rencana, dll.) untuk tahun yang akan datang bantuan petunjuk kerja memastikan bahwa anggota tim adalah sejalan dan proyek itu adalah saling melengkapi, dan juga bahwa mereka akan memiliki sumber daya berdidikasi yang digunakan pada proyek itu.
- “Petunjuk Kerja telah benar-benar sangat menolong”, kata Barnes. “Ia telah memberikan pada kami suatu gagasan dimana jika sumber daya kami sedang pergi dan ketika berbagai hal akan terjadi maka kita dapat lebih baik merencanakan aktivitas kelompok kami”. Sekarang, Tim menciptakan Petunjuk Kerja dalam triwulan keempat untuk tahun yang akan datang .

PENELITIAN III

GROUP DYNAMICS AND LEARNING IN AN ORGANIZATION BAHAVIOR VIRTUAL LEARNING COMMUNITY : THE CASE OF SIX VIRTUAL PEER-LEARNING TEAMS



Penulis : **Elisabeth L. Creese (RMIT University, Melbourne, Australia)**
Lokasi Penelitian : **Australia**
Companies : **Virtual**
Responden : **2990 manajer dan pegawai**

ABSTRAK



Riset ini mengeksplorasi pengaruh dinamika kelompok non-defensif sebagai prasyarat bagi pembelajaran kelompok yang berpengalaman, dalam ruang kelompok dari perilaku organisasi on-line yang disebut “kelas sebagai organisasi pembelajaran virtual” dalam kepemimpinan strategis RMIT.

Riset ini meliputi penganalisisan mendalam dari pencapaian interaksi-interaksi melalui diskusi yang berurutan dan pertemuan virtual, dari 6 arahan kegiatan tim pembelajaran panutan virtual sebagai studi kasus.

Ditemukan bahwa ketertarikan terutama sekali mengenai bagian refleksi dari sirklus pengalaman Kolb yang dapat memimpin perilaku-perilaku defensif dan pembelajaran yang dangkal dan berulang-ulang.

Walaupun ini tugas guru tapi perancang dan fasilitator on line dapat memainkan pemahanan yang menarik. Bagaimanapun, cukup kelompok dewasa yang lebih termotivasi daripada ketertarikan pada refleksi terhadap isu proses, yang dapat belajar lebih mendalam. Guru dan keahlian dalam organisasi kelompok virtual dan komunikasi diberikan oleh para pelajar dengan pengalaman manajemen dapat membantu kelompok untuk mengembangkan sebuah tim yang efektif.

Riset ini mencoba untuk menyelidiki dampak dari virtual team di dalam dinamika kelompok. Metode analisis dengan pendekatan observasi masing-masing kelompok dengan melakukan eksperimen kepada beberapa kelompok. Masing-masing kelompok dengan prasarat untuk kelompok pembelajaran yang berbeda-beda. Masing-masing kelompok ada yang difasilitasi oleh guru memberi penjelasan dan gagasan, ada kelompok yang difasilitasi teknologi informasi "virtual learning organisation", yang ditempatkan di dalam ruang kelompok dari suatu kelas prilaku yang memperoleh fasilitas on line yang disebut. Satu kelompok lain sebagai kelompok pembanding. Masing-masing kelompok diberi kasus, atau tugas. Masing-masing kelompok diamati dan dicatat perilaku dalam menyelesaikan konflik antar mereka, sikap, cara meneyelesaikan persoalan, pemanfaatan komunikasi on-line, serta tingkat kejenuhan mereka.



HASIL PENELITIAN :

Hasilnya, terhadap kursus Perilaku Organisasi, mempertahankan dinamika kelompok dapat dilakukan sebagai beberapa faktor potensial dalam kelompok pembelajaran, dibandingkan guru sebagai perancang atau fasilitator. Kelompok pembelajaran sebagai virtual team menunjukan refleksi dan meningkatkan kemampuan praktis, menghasilkan peningkatan pendidikan dalam memanfaatkan fasilitas online. Kelompok lain sebagai pembanding, mereka menghasilkan hasil terburuk. Mereka kelihatan gelisah dibandingkan mereka yang dimotivasi tentang sasaran belajar, kursus yang dirancang dan campur tangan dari moderator, memilki dampak yang kecil dalam mempertahankan dinamika kelompok. Kesimpulan lain skill dan pengaturan oleh guru, dapat menciptakan kekuatan di dalam menghadapi dinamika-dinamika kelompok.