

TQ & M

Total Quality and More

TQMsoft
30^{lat}

DLA HR

Globalny trend, realne efekty.
Dlaczego firmy stawiają
na testy kompetencji?

CertomiQ w procesie rekrutacji

DLA PRODUKCJI:

10 najdroższych błędów
w produkcji,
których można uniknąć

Czy naprawdę brakuje Ci mocy
produkcyjnych, czy tracisz
potencjał obecnej linii?

DLA JAKOŚCI:

10 błędów we wdrażaniu
systemów
jakości, które blokują
realną poprawę

DLA ZARZĄDZANIA:

10 Decyzji, które wyglądają
świetnie
– dopóki nie zaczną boleć

2026

KATALOG SZKOLEŃ
lipiec – grudzień

Spis treści

01. 10 błędów we wdrażaniu systemów jakości, które blokują realną poprawę	2
02. 10 Decyzji, które wyglądają świetnie – dopóki nie zaczną boleć	6
03. 10 najdroższych błędów w produkcji, których można uniknąć	9
04. Globalny trend, realne efekty. Dlaczego firmy stawiają na test kompetencji?	12
05. CertomiQ w procesie rekrutacji	14
06. CertomiQ to gotowe testy wiedzy i kompetencji dostępne online, które kończą się certyfikatem	17
07. Czy naprawdę brakuje Ci mocy produkcyjnych, czy tracisz potencjał obecnej linii?	18
08. Katalog szkoleń: lipiec – grudzień 2026	21
09. Zapraszamy na szkolenia zamknięte	58
10. Poznaj ofertę naszych Szkoleń Miękkich	60

Wydawca:

TQMsoft Spółka z o.o.

Ul. Bociana 22a, 31-231 Kraków

NIP: 676-11-58-054

email: info@tqmsoft.eu

tel. 12 376 00 19

www.tqmsoft.com

Redaktor naczelny:

Andrzej Ryś

Redaktor techniczny:

Agnieszka Bukowska

Konsultacja merytoryczna:

Jan Rewilak

Skład i projekt:

PLEO design

Korekta:

Agnieszka Bukowska

Niniejsza publikacja nie jest ofertą w rozumieniu kodeksu cywilnego.

Zgodnie z art. 13 ogólnego rozporządzenia o ochronie danych osobowych z dnia 27 kwietnia 2016 r. (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016) informujemy, iż administratorem Pani/Pana danych osobowych jest TQMsoft spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą ul. Bociana 22a 31-231 Kraków. Posiada Pani/Pan prawo do żądania od administratora dostępu do danych osobowych, prawo do ich sprostowania, usunięcia lub ograniczenia przetwarzania oraz prawo do przenoszenia danych. W celu odwołania zgody na otrzymywanie niniejszego biuletynu prosimy o wysłanie informacji na adres: iod@tqmsoft.eu.

30 lat TQMsoft



Andrzej Ryś – współzałożyciel TQMsoft sp. z o.o., dyrektor generalny 2002-2025

Był rok 1996. Trzech inżynierów Jan Rewilak, Tomasz Politański i Andrzej Ryś zakładają spółkę TQM-soft s.c. W tym samym roku jadą do Chelmsford w Wielkiej Brytanii. Podpisują umowę z angielską firmą "1984 Limited" na dystrybucję oprogramowania Q-PAK for Windows w Polsce.

Lata 90-te i początek lat 2000 to okres gdzie normatywy jakościowe, były intensywnie wdrażane na rynku dużych i średnich firm. Program Q-PAK to wdrażanie bardzo ułatwia i był nowością. Aby przybliżyć jego funkcjonalność i zwiększyć sprzedaż, TQMsoft zaczęła projektować i realizować szkolenia, gdzie moduły Q-PLAN, Q-CAL, Q-FMEA, Q-DOK były wykorzystywane do nauki pracowników działów jakości i laboratoriów metrologicznych w dużych zakładach przemysłowych.

Q-PAK sprzedawany był do 2005 roku, do czasu gdy producent wycofał się z rozwijania tego software. Natomiast usługi szkoleniowe rozwijały się w miarę dynamicznie i stały się istotnym filarem działalności TQMsoft po dzień dzisiejszy.

Business to proces ciągłych poszukiwań, pierwotnie wydające się sensowne produkty mogą nie przynieść oczekiwanych rezultatów. Ale aktywność związana z wdrożeniem tychże otwiera zupełnie nowe obserwacje na potrzeby klientów, co pozwala na znalezienie kolejnych usług lub produktów.

Aby cokolwiek osiągnąć więcej, czy to zawodowo, czy osobiście, trzeba podjąć ryzyko pierwszego kroku, wejść na nieznaną ścieżkę, często prowadzącą pod górę. Nawet gdy nie wiemy gdzie ta ścieżka dokładnie prowadzi, możemy trafić na wzgórze, z którego widać nowe możliwości.

TQMsoft startował w epoce, gdzie kontakt z klientem odbywał się przy pomocy faxu, telefonu stacjonarnego oraz częstych wizyt u klientów. Program Q-PAK był dystrybuowany na sześciu dyskietkach 3,5 calowych (!).

Po 30 latach cywilizacja weszła w nową erę cyfryzacji, multimediiów, sztucznej inteligencji, dronów i zrobotyzowanych fabryk oraz nowych zjawisk społecznych politycznych już w skali globalnej.

Metody poszukiwania nisz rynkowych wskoczyły na zupełnie inny poziom eksploracji. Pomimo tego dalej dużym ryzykiem biznesowym jest tworzenie czegoś nowego, a zarazem opłacalnego. I to chyba nigdy się nie zmieni. Dalej trzeba wejść na nieznaną do końca ścieżkę.

Jest jeszcze jedna ważna rzecz, czyli w jakim idziemy towarzystwie. Tutaj moja osobiste podziękowanie dla Jaśka i Tomka za wspólną wędrówkę na niełatwym biznesowym szlaku.

Państwu życzę zrobienie pierwszego kroku, bo możliwe, że za horyzontem czeka zupełnie nowa i fascynująca przygoda.



30 LAT TQMsoft

01.

10 błędów we wdrażaniu systemów jakości, które blokują realną poprawę

Michał Tszydel – Trener TQMsoft



Organizacje chcąc wyróżnić się na tle konkurencji, szukają różnych rozwiązań. Jednym z nich jest wdrożenie i certyfikowanie Systemu Zarządzania Jakością zgodnego z wymaganiami normy ISO 9001:2015. Podczas wdrażania systemu można jednak popełnić wiele błędów, które sprawią, że system ten nie przyniesie żadnych korzyści.

1. Wdrażanie systemu dla certyfikatu

Pierwszym błędem, który może popełnić organizacja chcąc wprowadzić System Zarządzania Jakością (SZJ), jest jego wdrożenie tylko, aby uzyskać certyfikat. Certyfikat jest być może potrzebny w relacjach z klientami, którzy **wymagają certyfikowanego SZJ od swojego dostawcy**. W takiej sytuacji wdrożenie systemu nie jest podyktowane więc chęcią usprawnienia działania firmy, ustalenia

jednolitych sposobów działania, czy uproszczenia funkcjonowania organizacji, a zamiarem uzyskania certyfikatu potwierdzającego wdrożenie systemu, aby spełnić wymagania klienta.

Takie podejście do wdrożenia powoduje, że system nie działa. Jest tylko na papierze „uruchamiany” na dwa tygodnie przed auditem jednostki certyfikującej, aby go przejść i w dalszej kolejności utrzymać posiadany już certyfikat.

2. Wdrożenie systemu na podstawie dostarczonej dokumentacji („gotowców”)

Jeśli organizacja decyduje się na świadome wdrożenie SZJ jako rozwiązania usprawniającego jej działania, może popełnić kolejny błąd, jakim jest „zakupienie” systemu od konsultanta zewnętrznego. Często z braku wiedzy lub presji czasu, wdrożenie zleca się zewnętrznemu konsultantowi, który posiada odpowiednie doświadczenie w zakresie systemów zarządzania. Przychodzi on do organizacji z gotowymi dokumentami, tj. Polityką jakości, procedurami, instrukcjami czy formularzami, które

będą wdrażane w firmie i będą musiały być stosowane.

Takie wdrożenie nie przynosi najmniejszych korzyści, ponieważ dokumentacja nie jest dedykowana dla przedsiębiorstwa, **czyli nie uwzględnia jego specyfiki, czy też branży w której ono działa**. Dodatkowo dostarczona z zewnątrz dokumentacja bardzo często jest niezrozumiała dla osób, które mają z niej korzystać, a właściciele procesów nie widzą sensu jej stosowania. Dokumentacja systemu powinna zostać opracowana przez właścicieli procesów, gdyż tylko taka będzie skutecznie wdrożona i stosowana w organizacji.

3. Nieopisanie procesów systemowych

Podczas wdrażania SZJ jednym z pierwszych kroków jest zdefiniowanie procesów systemowych, a w dalszej kolejności ich opisanie. Organizacja musi zidentyfikować, z jakich procesów składa się jej system oraz jakie działania te procesy będą realizować. Zidentyfikowane procesy powinny pokrywać cały obszar działania organizacji oraz spełniać wymagania wszystkich punktów normy ISO 9001:2015.

Zdarzają się jednak sytuacje, w których funkcjonujący SZJ nie spełnia niektórych wymagań normy, gdyż nie przypisano ich do żadnego z procesów systemowych. Błąd polega na tym, że podczas opisywania procesów systemowych, **nie ustalono, które punkty normy będą pokrywane przez ten proces oraz jak on będzie funkcjonował**.

W takiej sytuacji SZJ jest niekompletny i w ogóle nie funkcjonuje, o czym organizacje przekonują się podczas pierwszego auditu jednostki certyfikującej.



ZARZĄDZANIE REKLAMACJAMI

4. Wdrożenie systemu przez Pełnomocnika, a nie właścicieli procesów

Kolejnym błędem podczas wdrażania SZJ, jaki może zostać popełniony, jest opracowanie dokumentacji systemowej przez Pełnomocnika ds. systemu jakości. Z racji tego, że posiada on największą wiedzę oraz

z presji czasu, jest on proszony o opisanie wszystkich procesów systemowych oraz opracowanie dedykowanych dokumentów systemowych.

W takiej sytuacji Pełnomocnik opracuje wszystkie dokumenty i pójdzie z nimi do właścicieli procesów w celu ich zatwierdzenia. Właściciele procesów oczywiście zatwierdzą dokumentację systemową, bo tak trzeba, jednak w żaden sposób nie będą się z nią identyfikowali. W tej sytuacji będą mówili, że **system jest Pełnomocnika i to on musi uczestniczyć we wszystkich auditach** i odpowiadać na wszystkie pytania dotyczące procesów, gdyż to jest jego dokumentacja.

Aby system był poprawnie wdrożony, jego dokumentacja musi zostać opracowana przez właścicieli procesów i osoby odpowiedzialne za realizację działań, ponieważ będą oni się z taką dokumentacją identyfikować i będą ją znali.

5. Zbyt duża liczba dokumentacji systemowej

Opracowując dokumentację SZJ należy pamiętać o tym, aby nie stworzyć zbyt dużej liczby dokumentów. Norma ISO 9001:2015 wymaga tylko podstawowych dokumentów systemowych, jakimi są: zakres systemu, polityka jakości, cele jakości oraz zapisy w postaci wypełnionych formularzy.

Wiele organizacji opracowuje jednak dużą liczbę procedur oraz instrukcji systemowych, które mają pomóc określić, jak funkcjonują jej procesy. Należy pamiętać, że szczegółowo opisane sposoby działania są wymaganiami własnymi, które też należy spełniać i podlegają audytom wewnętrznym. Zdarza się tak, że firma po opracowaniu dokumentacji systemowej, spełnia wymagania normy ISO 9001:2015, ale **nie spełnia wymagań własnych, gdyż postawiła sobie bardziej wygórowane wymagania**.

Należy stworzyć tyle dokumentacji, ile jest niezbędne dla sprawnego funkcjonowania organizacji i nie ma co tworzyć nadmiarowej dokumentacji, z której nikt nie będzie korzystał.

6. Monitorowanie systemu zbyt wieloma wskaźnikami

Zidentyfikowane w SZJ procesy systemowe muszą być monitorowane pod kątem ich poprawnego funkcjonowania. W tym celu należy ustalić wskaźniki, które będą oceniały sprawność działania każdego z procesów. I tutaj pojawia się kolejny

błąd, jakim jest ustalenie zbyt dużej liczby wskaźników. Właściciele procesów uważają, że im więcej wskaźników, które monitorują proces, tym lepiej.

Tak jednak nie jest, gdyż każdy z tych wskaźników musi być monitorowany pod kątem jego wyników, a **w przypadku jego nieosiągnięcia należy ustalić przyczynę i podjąć odpowiednie działania korygujące.**

Dlatego też ważne jest ustalenie wskaźników, które będą oddawały rzeczywisty obraz funkcjonowania SZJ, a nie będą monitorowały go pod każdym możliwym aspektem.

7. Realizacja auditów wewnętrznych dla faktu ich przeprowadzenia

Jednym ze sposobów weryfikacji skuteczności Systemu Zarządzania Jakością są audyty wewnętrzne, które muszą być w nim realizowane. Auditami wewnętrznymi należy objąć wszystkie elementy SZJ oraz należy potwierdzić spełnienie wszystkich punktów normy ISO 9001:2015.

Są jednak organizacje, które **audyty wewnętrzne realizują niezgodnie z wymaganiami**, tj. ustalają tylko kilka auditów wewnętrznych systemu, na procesach które są najłatwiejsze do przeauditowania lub nie auditują systemu na zgodność ze wszystkimi punktami normy.

Audyty wewnętrzne mają odpowiedzieć na pytanie „Czy SZJ jest zgodny z wymaganiami normy?”. Dlatego też należy przeauditować cały system oraz sprawdzić, czy realizowane w nim zadania spełniają wszystkie wymagania postawione w normie ISO 9001.

8. Przegląd zarządzania jako formalność

Kolejnym elementem, który ma potwierdzić poprawność funkcjonowania systemu oraz potwierdzić jego zgodność z wymaganiami normy jest przegląd zarządzania. Musi być on przeprowadzany w zaplanowanych odstępach czasu, co znaczy, że nie ma ustalonego odstępu pomiędzy przeglądami.

Najczęściej przeglądy zarządzania realizuje się raz do roku przed auditem jednostki certyfikującej, aby potwierdzić, że SZJ działa i jest zgodny z wymaganiami normy. I tutaj pojawia się kolejny błąd, który może wystąpić w systemie, tj. przeprowadzenie przeglądu na papierze, a nie rzeczywista ocena

funkcjonowania systemu. Bardzo często przegląd polega na zebraniu danych od właścicieli procesów oraz stworzenie prezentacji, w której te dane zostały zawarte. Następnie najwyższe kierownictwo organizacji spotyka się na pół godziny i mówi, że **system działa bez szczegółowej analizy zebranych danych.**

Prawidłowo przeprowadzony przegląd powinien polegać na weryfikacji wyników funkcjonowania systemu oraz oceny, czy system działa poprawnie, czy może należy wprowadzić w nim jakieś poprawki. Przegląd zarządzania powinien stanowić podstawy do doskonalenia systemu, a nie ma być tylko formalnością, którą należy przeprowadzić, aby zgadzało się na audicie jednostki certyfikującej.

9. Wybór jednostki certyfikującej, w której najłatwiej uzyskać certyfikat

W trakcie wdrażania Systemu Zarządzania Jakością, organizacja staje przed decyzją, kto będzie certyfikował działający system. Organizacja musi wybrać jednostkę certyfikującą, z którą podpisze umowę na proces certyfikacji, a decyzja ta nie jest łatwa, ponieważ na rynku jest wiele jednostek certyfikujących.

Przeważnie decyzja oparta jest na dwóch aspektach: kosztach i łatwości uzyskania certyfikatu. Organizacje patrzą, kto zaproponował najniższą cenę za proces certyfikacji oraz analizują (poprzez ogólnie dostępne informacje), gdzie najłatwiej przejść audit certyfikujący. Opieranie się na takich kryteriach powoduje to, że audit certyfikujący nie stanowi wyzwania, a **uzyskanie certyfikatu staje się formalnością.**

Audit certyfikujący powinien być działaniem, które rzeczywiście weryfikuje zgodność SZJ z wymaganiami, dlatego też należy korzystać z jednostek certyfikujących posiadających ugruntowaną renomę. Tylko takie jednostki przeprowadzą rzetelnie audit oraz zagwarantują, że certyfikat będzie dokumentem poświadczającym rzeczywistą zgodność SZJ z wymaganiami, a nie „papierkiem”, który może zdobyć każdy.

10. Przechodzenie auditów certyfikujących bez niezgodności

Podczas auditu jednostki certyfikującej, wiele organizacji stawia sobie za cel przejście auditu bez żadnej niezgodności. Jest to błędne podejście, gdyż kieruje ono organizację w stronę **ukrywania wszelkich błędów oraz błędnego utwierdzania się w przekonaniu, że System Zarządzania Jakością działa bezbłędnie.**

Audit certyfikujący powinien być narzędziem, które pozwoli organizacji poprawić swoje procesy poprzez

znalezienie możliwości doskonalenia. Każda stwierdzona niezgodność to nie błąd, którego organizacje muszą się wstydzić, to **możliwość poprawy funkcjonowania systemu i jego dalszego usprawniania**.

Organizacjom powinno zależeć, aby jednostki certyfikujące potwierdziły zgodność SZJ z wymaganiami normy ISO 9001:2015, dlatego też nie należy ukrywać żadnych błędów. Jeżeli w trakcie auditu wystąpią niezgodności, to nie blokują one wydania certyfikatu, w takiej sytuacji organizacja po audicie będzie musiała przedstawić plan działań korygujących oraz wdrożyć zaplanowane działania.

Wdrożenie Systemu Zarządzania Jakością jest złożonym procesem, podczas którego można popełnić wiele błędów. Najistotniejszym czynnikiem sukcesu staje się zaangażowanie pracowników i firmy w cały proces – nie tylko na etapie implementacji, ale również przy każdej czynności SZJ – oraz odwaga do nieukrywania błędów czy niezgodności, dzięki czemu pozwolimy systemowi działać w sposób, do jakiego został stworzony i czerpać z niego korzyści.

Proponowane szkolenia z kategorii Narzędzia Jakości:



CERTYFIKOWANY SPECJALISTA DS.
JAKOŚCI ZJAZD I ORAZ II

02.

10 decyzji, które wydają się świetnie - dopóki nie zaczną boleć

Cezary Paszuk – Trener TQMsoft



Czyli krótki przewodnik po tym, jak dobre intencje zamieniają się w operacyjny koszmar.

Dwadzieścia pięć lat w biznesie doradczym to wystarczająco długo, żeby zobaczyć te same błędy popełniane przez różnych ludzi w różnych firmach z identycznym przekonaniem, że tym razem będzie inaczej. Nie będzie. Są takie decyzje, które na slajdzie wydają się jak czyste złoto – strategiczne, dojrzałe, „na poziomie”. Na spotkaniu zarządu zbierają brawa, w komunikacie do organizacji wywołują entuzjazm. A potem przychodzi poniedziałek i operacje zaczynają skrzypieć jak stare drzwi w magazynie.

Po dekadach pracy z firmami widzę jeden powtarzalny schemat: większość problemów operacyjnych nie bierze się z głupoty. Bierze się z decyzji, które były zbyt rozsądne, zbyt idealne i przez to zbyt oderwane od realiów dnia codziennego. Oto dziesiątka takich klasyków, które w prezentacji wydają się jak mistrzostwo strategiczne, a w praktyce

generują chaos i koszty, których nikt nie wpisał do budżetu.

1. „Uprośćmy strukturę – mniej poziomów, więcej odpowiedzialności”

Brzmi jak manifest nowoczesnego zarządzania. Spłaszczamy strukturę, dajemy ludziom autonomię, skracamy ścieżki decyzyjne. W teorii – ideał. W praktyce? Kierownik kończy z 18 bezpośrednimi raportami. Każdy z nich jest „samodzielny”, więc każdy wpada tylko z „jednym szybkim pytaniem”. Koordynacja znika, decyzje się rozjeżdżają, a lider zamiast zarządzać, zamienia się w operatora centrali telefonicznej. Restrukturyzacja,



bez równoległego zarządzania zmianą, to operacja bez znieczulenia – elegancki schemat na papierze, krwawiąca rzeczywistość w realu.

2. „Wdrożymy jeden system dla wszystkich – będzie porządek”

ERP, CRM, HRM – jedno źródło prawdy. Koniec z „wyspami” i mitycznym Excelem. Tyle że technologia nie naprawia procesów – ona je wzmacnia. Jeśli proces był zepsuty przed wdrożeniem, po wydaniu kilkuset tysięcy będzie zepsuty szybciej i drożej. Ludzie, zamiast cieszyć się „porządkiem”, zaczynają budować obejścia i notatki „na boku”, które żyją potem przez lata. W efekcie oficjalnie mamy nowoczesny system, nieoficjalnie – dwa równoległe światy, z których żaden nie jest prawdziwy.

3. „Zdefiniujemy KPI dla każdego – co nie jest mierzone, nie istnieje”

To zdanie zabiło więcej zdrowego rozsądku niż niejedna restrukturyzacja. Problem zaczyna się, gdy mierzy się to, co łatwo zmierzyć, a nie to, co ważne. To klasyczny efekt Goodharta: gdy miara staje się celem, przestaje być dobrą miarą. Sprzedaż maksymalizuje wolumen kosztem marży, a obsługa klienta skraca rozmowy, żeby „robić target”. Jakość spada, klienci są wściekli, ale KPI w Excelu świecą na zielono. Wszystko jest mierzone, ale nic nie działa.

4. „Zatrudnijmy najlepszych – top talenty rozwiążą problemy”

Logika podpowiada: weźmy kogoś z 15-letnim stażem, żeby nie tracić czasu na wdrożenie. W efekcie nowy menedżer wdraża procedury ze swojej poprzedniej firmy, bo „tam działało”. Bez solidnego onboardingu i jasnych zasad top talent zaczyna improwizować. Po trzech miesiącach masz w firmie pięć różnych „najlepszych praktyk”, które wzajemnie się wykluczają. Zamiast efektów, dostajesz konflikt ego i kulturowy szok.

5. „Damy ludziom autonomię – niech sami decydują”

Piękna idea, szczególnie po lekturze o „turkusowych organizacjach”. Jednak autonomia bez jasnych ram kompetencyjnych to nie wolność – to dezorientacja. Kto decyduje, gdy temat leży na styku dwóch działów? Kto odpowiada za błąd? Bez precyzyjnych granic ludzie albo decydują za dużo, generując chaos, albo nie decydują wcale, czekając na zbawienie od szefa.

6. „Nagrodzimy najlepszego sprzedawcę awansem na menedżera”

Jeden z najtrwalszych mitów zarządzania. Świetny sprzedawca to myśliwy – działa solo, kocha wynik i nienawidzi procedur. Menedżer to hodowca – musi budować zespół i delegować. Awansując „gwiazdę”, firma traci wybitnego handlowca i zyskuje przeciętnego, sfrustrowanego szefa. Podwójna strata w jednej decyzji. Gratulacje.

7. „Standaryzujemy procesy – skalowalność przede wszystkim”

Standard to bezpieczeństwo, dopóki nie powstaje na bazie „średniego przypadku”, który w przyrodzie prawie nie występuje. W imię skalowalności zaczynamy dopasowywać klienta do procesu, zamiast odwrotnie. Firma, która mówi „tak” na każde życzenie klienta, tonie w chaosie, ale firma, która sztywno trzyma się procedur, szybko traci tych najbardziej dochodowych klientów, którzy wymagają elastyczności. System zaczyna działać idealnie – tylko nie dla realnych ludzi.

8. „Obetniemy koszty – zaczniemy od szkoleń”

Logika jest prosta: szkolenia widać w budżecie, a ich efektów nie da się łatwo zapisać w Excelu. Więc tnijemy. To jednak pożyczka zaciągana u własnej przyszłości z iście lichwiarskim oprocentowaniem. Kompetencje stoją w miejscu, a najlepsi ludzie odchodzą tam, gdzie mogą się rozwijać. Za dwa lata firma zapłaci za rekrutację i wdrożenie nowych pracowników wielokrotność „zaoszczędzonej” kwoty.

9. „Wprowadźmy więcej spotkań – poprawimy komunikację”

Daily, weekly, alignment call... W pewnym momencie zespół zaczyna zarządzać kalendarzem zamiast pracą. Decyzje zapadają na „spotkaniach o spotkaniach”. Podobnie działa radosna burza mózgów – bez struktury generuje głównie pomysły najgłośniejszych ekstrawertyków i złudzenie partycypacji. Ludzie wychodzą z poczuciem, że „coś ustalili”, choć nikt nie wie co i kto ma to wdrożyć. Komunikacja rośnie, ale produktywność umiera w ciszy.

10. „Delegujmy wszystko – lider nie powinien wchodzić w szczegóły”

Prawda, ale z haczykiem. Gdy lider całkowicie odcina się od operacji, zaczyna zarządzać raportami, a nie rzeczywistością. A raporty, jak wiadomo, są z natury optymistyczne. Decyzje podejmowane na górze stają się logiczne, ale oparte na nieaktualnym obrazie świata. Garbage in, garbage out – jak powiadają informatycy. Strategia mówi: „skaluj”, a operacje krzyczą: „najpierw to poukładajmy!”. Problem zaczyna się, gdy góra przestaje słuchać dołu.

Dlaczego tak się dzieje?

Bo zarządzanie lubi czyste koncepcje, a operacje żyją w bałaganie.

Strategia mówi: „upraszczaj”. Operacje odpowiadają: „to zależy”.

Strategia mówi: „standaryzuj”. Operacje: „ale klient jest inny”.

Strategia mówi: „skaluj”. Operacje: „najpierw to poukładajmy”.

Problem zaczyna się wtedy, gdy jedna strona przestaje słuchać drugiej.

Co z tym zrobić?

Nie potrzebujesz kolejnych rewolucyjnych modeli zarządzania rodem z Ivy League. Potrzebujesz kilku prostych nawyków:

- **Testuj decyzje na operacjach** – zanim ogłosz zmianę, zapytaj ludzi, którzy będą z nią żyć od poniedziałku.
- **Szukaj skutków ubocznych** – każda dobra decyzja ma cenę. Jeśli jej nie widzisz, to znaczy, że jeszcze tego nie policzyłeś.
- **Zostaw miejsce na wyjątki** – system bez wyjątków jest piękny tylko na papierze.
- **Mierz konsekwencje, nie tylko intencje** – KPI powinny pokazywać, co się naprawdę dzieje, a nie co chcieliśmy osiągnąć.
- **Bądź blisko operacji** – nawet jeśli masz dyrektora od wszystkiego, raz na jakiś czas „zejdź na dół” i zobacz, jak wygląda rzeczywistość.

Ku rozwadze.

Większość firm nie ma problemu z tym, że podejmuje złe decyzje. Ma problem z tym, że **nie zauważa, kiedy dobra decyzja zaczyna psuć rzeczywistość**.

A to już nie jest kwestia strategii. To kwestia uważności. I odwagi, żeby powiedzieć: „to miało sens... ale nie działa”.

Proponowane szkolenia z kategorii
Kompetencje Menadżerskie::



SZKOLENIE MIĘKKIE

03.

10 najdroższych błędów w produkcji, których można uniknąć



Marian Krzeszowski – Trener TQMsoft

Niektóre straty w produkcji widać od razu: złom, reklamacja, przestój, brak materiału, opóźniona wysyłka. Ale te najdroższe często wyglądają niewinnie. Trochę chodzenia. Trochę czekania. Trochę szukania. Trochę „zawsze tak robiliśmy”.

Z mojego doświadczenia wynika jedno: firmy produkcyjne bardzo często nie tracą pieniędzy dlatego, że ludzie źle pracują. Tracą je dlatego, że system pracy jest źle poukładany.

Oto 10 błędów, które widzę najczęściej – i które naprawdę można ograniczyć.

1. Brak rzeczywistego pomiaru pracy

Najdroższe decyzje często podejmuje się „na oko”. Ktoś mówi, że operacja trwa 5 minut. Ktoś inny, że 8. Planowanie przyjmuje 6. Produkcja robi 10. A potem wszyscy się dziwią, że termin się nie spina.

Bez rzetelnego pomiaru czasu, obserwacji procesu

i analizy danych firma zarządza opiniami, a nie faktami. Chronometraż, obserwacja ciągła, analiza wideo nie są po to, żeby „dociskać ludzi”. Są po to, żeby zobaczyć, gdzie naprawdę ucieka czas.

2. Produkcja według planu, który nie pasuje do rzeczywistości

Plan wygląda pięknie w Excelu albo ERP. Problem zaczyna się wtedy, gdy schodzi na halę. Brakuje materiału, operator jest na innym stanowisku, maszyna ma przebrojenie, narzędzie jest w utrzymaniu ruchu, a kontrola jakości nie zdążyła odebrać poprzedniej partii.

Wtedy plan przestaje być planem, a zaczyna być życzeniem. Dobry plan produkcji musi uwzględniać realną dostępność ludzi, maszyn, materiałów, przebrojeń i ograniczeń procesu.



3. Źle ustawiony przepływ materiału

Materiał jest, tylko nie tam, gdzie trzeba. Komponenty są, tylko nie te. Wózek jedzie, tylko nie po to, co aktualnie blokuje produkcję. Logistyka wewnętrzna potrafi zjeść ogromne pieniądze, bo jej straty rozlewają się po całym procesie. Operator czeka. Lider szuka. Planista zmienia kolejność. Magazyn gasi pożary.

Dlatego tak ważne są: mapowanie przepływu, runda mleczarza, konfekcjonowanie, logiczne lokalizacje i odpowiedzialność za dostarczenie materiału na czas.

4. Brak standardu pracy

Jeśli pięciu pracowników wykonuje tę samą operację na pięć różnych sposobów, to firma nie ma procesu. Ma pięć prywatnych metod pracy. Czasem każda z nich jakoś działa. Ale problem pojawia się przy jakości, szkoleniu nowych osób, balansowaniu linii i planowaniu wydajności.

Standard pracy nie zabija doświadczenia pracownika. Dobry standard zbiera najlepsze praktyki i robi z nich punkt odniesienia. Dopiero wtedy można go poprawiać.

5. Szukanie narzędzi, części i informacji

To jeden z najbardziej lekceważonych kosztów. Pracownik nie produkuje, tylko szuka: klucza, instrukcji, rysunku, detalu, wózka, pojemnika, decyzji, podpisu albo osoby, która „wie, o co chodzi”. Minuta tu, dwie minuty tam, kilka razy dziennie, na kilku stanowiskach, przez cały rok. To nie jest drobiazg.

To jest realny koszt, który bardzo często ukrywa się pod hasłem „normalna praca”.

5S, wizualizacja, dobrze przygotowane stanowisko i jasny obieg informacji potrafią dać więcej niż niejednego drogi system IT.

6. Przebrojenia traktowane jak zło konieczne

W wielu firmach przebrojenie to temat, który „po prostu tyle trwa”. Nikt nie rozbija go na kroki. Nikt nie sprawdza, co można przygotować wcześniej. Nikt nie analizuje, ile czasu ucieka na chodzenie, czekanie i szukanie. A potem firma produkuje większe partie, niż potrzebuje, tylko po to, żeby rzadziej się przezbijać. W efekcie są większe zapasy, dłuższy czas przejścia, zamrożony kapitał i problemy z elastycznością.

SMED (metoda analizy przebrojeń) nie jest teorią z prezentacji. To bardzo praktyczne narzędzie do odzyskiwania czasu i zwiększania zdolności produkcyjnej.

7. Jakość kontrolowana za późno

Najdroższa wada to ta wykryta na końcu procesu – albo jeszcze gorzej: u klienta. Jeśli kontrola jakości pojawia się dopiero po wykonaniu całej partii, to firma często produkuje problem seryjnie. Potem zaczyna się sortowanie, poprawki, nerwy, reklamacje i tłumaczenie, dlaczego „tym razem się nie udało”.

Jakość musi być wbudowana w proces. Punkty kontrolne powinny być tam, gdzie błąd można jeszcze szybko zatrzymać, a nie dopiero tam, gdzie koszt jego usunięcia jest największy.

8. Ignorowanie ergonomii

To błąd, który wielu menedżerów zauważa dopiero wtedy, gdy pojawiają się absencje, spadek wydajności albo rotacja. Pracownik, który cały dzień się schyla, skręca, sięga za daleko, podnosi za ciężko albo wykonuje zbędne ruchy, szybciej się męczy. A zmęczony pracownik pracuje wolniej, popełnia więcej błędów i trudniej utrzymuje powtarzalność.

Ergonomia to nie „miły dodatek”. To element wydajności, jakości i stabilności procesu. Czasem przesunięcie materiału o kilkadziesiąt centymetrów daje więcej niż kolejne szkolenie motywacyjne.

9. Brak zarządzania WIP-em (materiałem w toku)

Produkcja jest zawałona półproduktami, ale wszyscy mówią, że „dużo się dzieje”. Tylko że duży WIP nie zawsze oznacza dużą wydajność. Bardzo często oznacza chaos, ukryte problemy, długi czas przejścia i brak kontroli nad priorytetami. Półprodukt leżący między operacjami to zamrożone pieniądze. Im więcej takich miejsc, tym trudniej zobaczyć, gdzie naprawdę jest wąskie gardło.

Produkcja nie powinna być oceniana tylko po tym, ile ruszyło. Ważniejsze jest, ile przeszło przez proces i trafiło do klienta na czas.

10. Gaszenie pożarów zamiast rozwiązywania przyczyn

To chyba najdroższy błąd ze wszystkich.

Awaria? Szybko naprawić.

Brak materiału? Szybko pożyczyć z innego zlecenia.

Błąd jakościowy? Szybko przesortować.

Opóźnienie? Szybko przyspieszyć wysyłkę.

I tak dzień po dniu firma działa na adrenalinie. Problem w tym, że gaszenie pożarów daje poczucie działania, ale rzadko daje trwałą poprawę. Prawdziwa oszczędność zaczyna się wtedy, gdy firma przestaje pytać tylko „kto zawinił?”, a zaczyna pytać: „co w naszym procesie pozwoliło, żeby ten problem się powtórzył?”.

Najdroższe błędy w produkcji rzadko mają jedną spektakularną przyczynę.

Częściej składają się z małych strat, które przez lata stają się „normalnością”.

Trochę czekania.

Trochę chodzenia.

Trochę szukania.

Trochę poprawek.

Trochę nadprodukcji.

Trochę przeciężenia ludzi.

I nagle okazuje się, że firma nie potrzebuje cudów, tylko porządnego spojrzenia na proces. Z mojego punktu widzenia dobra optymalizacja zaczyna się nie od hasła „Lean”, nie od prezentacji i nie od wielkiego projektu. Zaczyna się od prostego pytania:

Czy my naprawdę wiemy, jak wygląda nasza praca – minuta po minucie, ruch po ruchu, decyzja po decyzji?

Bo dopiero wtedy można przestać zgadywać i zacząć realnie poprawiać produkcję.

Proponowane szkolenia z kategorii Zarządzanie Produkcją:



04.

Globalny trend, realne efekty. Dlaczego firmy stawiają na testy kompetencji?

Agata Szczepanek – PR & Content Manager



W dobie rewolucji AI, rosnącej konkurencji na rynku pracy i ciągłych zmian coraz wyraźniej swoją obecność w rekrutacji zaznacza skill-based hiring. To podejście, w którym kandydaci są oceniani na podstawie rzeczywistych kompetencji, a nie formalnych kwalifikacji. Dyplomy ukończenia studiów oraz dotychczasowa ścieżka kariery schodzą na drugi plan, a kluczowe dla pracodawców stają się umiejętności niezbędne na danym stanowisku.

Podejście oparte na kompetencjach rozwija się globalnie i znajduje zastosowanie zarówno w biznesie, jak i w sektorze publicznym. Według danych z raportu „The State of Skills-Based Hiring 2025” firmy TestGorilla aż **85%** pracodawców korzysta z zatrudniania opartego na umiejętnościach, co stanowi wzrost z 81% rok wcześniej. Jak podaje OECD, w USA już 18 stanów wdrożyło skill-based hiring w administracji publicznej.

Obecnie najpopularniejszą metodą mierzenia i weryfikowania umiejętności kandydatów są testy kompetencji. To szybkie, skuteczne i w pełni

obiektywne narzędzie stosowane przez **76%** firm. Pracodawcy chwalą sobie takie rozwiązanie i uważają, że testy kompetencji lepiej przewidują sukces zawodowy niż tradycyjna selekcja oparta na analizie CV.

CV

- doświadczenie
- edukacja
- słowa kluczowe
- pierwsze wrażenie

TEST KOMPETENCJI

- praktyczne umiejętności
- obiektywna ocena
- porównywalne wyniki
- mniej biasu



- **84%** jest zadowolonych z rekrutacji przeprowadzonych z wykorzystaniem testów kompetencji.
- **3 na 5** zaobserwowało przyspieszenie decyzji kadrowych. Firmy takie jak Revolut skróciły czas rekrutacji o **40%**.
- **2 na 3** odnotowało zmniejszenie liczby błędnych rekrutacji.

Trend ten znajduje odzwierciedlenie również w rozwoju narzędzi takich jak CertomiQ. Nasza platforma oferuje

CO FIRMY ZYSKUJĄ DZIĘKI TESTOM KOMPETENCJI?



szybsze decyzje



oszczędność
pieniędzy



bardziej
obiektywna selekcja



mniej
błędnych rekrutacji



trafniejsza ocena = lepsze dopasowanie

gotowe testy kompetencji z zakresu umiejętności technicznych, miękkich i menedżerskich, wspierając firmy w obiektywnej ocenie kandydatów i pracowników. Dzięki mierzalnym wynikom, gotowym testom online oraz panelowi pracodawcy organizacje mogą podejmować decyzje personalne szybciej, trafniej i w oparciu o dane, a nie intuicję.

Testy kompetencji dają pracodawcom coś, czego często nie zapewnia samo CV, a mianowicie możliwość realnej oceny potencjału kandydata. Firmy wykorzystują je między innymi do:

- weryfikacji zdolności poznawczych **(57%)**,
- porównywania wyników kandydatów **(43%)**,
- sprawdzenia kompetencji miękkich **(43%)** i twardych **(38%)**,
- ograniczania nieświadomych uprzedzeń w procesie rekrutacji **(20%)**.

Dzięki przeniesieniu punktu ciężkości z tradycyjnej oceny kandydata opartej na formalnych kwalifikacjach na dynamiczną weryfikację kompetencji w praktyce, organizacje mogą zwiększyć swoją konkurencyjność, inkluzywność oraz elastyczność. Dla poszukujących pracy stanowi to natomiast możliwość wyjścia poza CV i pokazania, co potrafią.

Rynek pracy zmienia się coraz szybciej, a testy kompetencji pomagają rekrutacji za nim nadążyć.

👉 Wejdź na [CertomiQ.com](https://www.certomiq.com) już dziś i zweryfikuj kompetencje natychmiast!



TEN KANDYDAT BĘDZIE
ODPOWIEDNI DO PRACY...
ALBO I NIE ...



MASZ DOŚĆ WRÓŻENIA Z KART ?
SPRAWDŹ KOMPETENCJE KANDYDATÓW Z
[WWW.CERTOMIQ.COM](https://www.certomiq.com)

05.

CertomiQ w procesie rekrutacji

Andrzej Ryś – współzałożyciel TQMSOFT



Opis stanowiska pracy wskazuje na kompetencje, które kandydat powinien posiadać. Rekruterzy z zasady koncentrują się na kompetencjach miękkich, a kompetencje typowo zawodowe i tzw. twarde konfrontują tylko z zapisami CV i zostawiają tę kwestię przyszłemu bezpośredniemu przełożonemu.

Problem pojawia się, gdy mamy kilku kandydatów pasujących do stanowiska pracy i pozostaje kwestia wyboru, rozmów z kandydatami i dalszym procedowaniem. Często kandydat wybierany jest na zasadzie pierwszego wrażenia, co kończy się kosztami związanymi z okresem próbnym i kolejną rekrutacją. Trudno weryfikowalne dane obiektywne o kompetencjach pracownika utrudniają trafną decyzję.

Co zatem w procesie rekrutacji możemy poprawić, aby skuteczność była większa, przy minimalnym nakładzie kosztów i czasu? Tutaj rozwiązaniem jest wykorzystanie platformy gotowych testów on-line – CertomiQ. Rekruterzy i menedżerowie nie znają i nie muszą znać specyfiki stanowiska pracy, aby na wczesnym etapie wykryć dopasowanie do stanowiska pracy.

Proces rekrutacji ma taką strukturę:

1. Aplikacja online

Kandydat wysyła CV przez formularz lub system ATS (Applicant Tracking System).

2. Automatyczna selekcja CV

System lub rekruter sprawdza słowa kluczowe, doświadczenie i dopasowanie do wymagań.

3. Kontakt z HR / screening telefoniczny

Krótką rozmowa o doświadczeniu, oczekiwaniach finansowych, dostępności i znajomości języków. Na tym etapie rekruter prosi kandydata o realizację testów, tu wchodzi platforma CertomiQ. Jak to zrobić opisane jest poniżej.

NA TYM ETAPIE KANDYDAT JEST WERYFIKOWANY POD KĄTEM POSTAWY, CZY MA ZAMIAR PODEJŚĆ DO TESTÓW I W JAKIM CZASIE DOSTARCZY ŚWIADECTWO UKOŃCZENIA TESTU.

4. Testy lub zadania rekrutacyjne

Mogą pojawić się:

- testy kompetencyjne,
- testy językowe,
- zadania techniczne,
- case study.

CertomiQ daje tutaj do dyspozycji ok. 80 gotowych testów z różnych dziedzin. Firma może sama utworzyć test lub zamówić go w TQMSOFT.

5. Rozmowa z rekruterem HR

Ocena kompetencji miękkich, motywacji i dopasowania do kultury organizacji. Tutaj rekruter ma już wiedzę wynikającą z testów CertomiQ. Kolejne kroki rekrutacji też mogą się odwoływać do ocen kandydata wystawionych przez CertomiQ.

6. Rozmowa techniczna lub z managerem

Szczegółowe pytania dotyczące doświadczenia, umiejętności i pracy na podobnym stanowisku.

7. Kolejne etapy / panel interview

W większych firmach często odbywa się kilka rozmów z różnymi osobami:

- managerem,
- zespołem,
- dyrektorem,
- klientem wewnętrznym.

8. Weryfikacja referencji lub background check

Sprawdzenie poprzednich pracodawców, certyfikatów lub historii zatrudnienia.

9. Oferta pracy

Przedstawienie warunków zatrudnienia, wynagrodzenia i benefitów.

10. Onboarding

Formalności, szkolenia i wdrożenie do firmy.

PROCES REKRUTACJI Z CERTOMIQ



Jak to wygląda w praktyce

Firma zamierza zatrudnić pracownika do działu handlowego, z jakimś już doświadczeniem.

1. Na stronie www.certomiq.com wybieramy katalog testów i wskazujemy interesujące nas kategorie np.:

SPRZEDAŻ I NEGOCJACJE

mamy tutaj testy:

- UNIWERSALNE KOMPETENCJE HANDLOWE
- PERFEKCYJNY NEGOCJATOR
- ZARZĄDZANIE RELACJAMI Z KLIENTEM B2B

możemy też dodać zagadnienia z kategorii:

UMIEJĘTNOŚCI OSOBISTE

i tu mamy:

- KOMUNIKACJA W BIZNESIE
- AUTOPREZENTACJA

2. Wysyłamy do kandydatów prośbę o realizację testów.

Do kandydatów wysyłamy email tego typu:

*W związku z uczestnictwem w naszej rekrutacji na stanowisko „przedstawiciel handlowy”...
prosimy o wykonanie jednego z poniższych testów na platformie CertomiQ:
(tu podajemy linki)*

UNIWERSALNE KOMPETENCJE HANDLOWE
PERFEKCYJNY NEGOCJATOR
ZARZĄDZANIE RELACJAMI Z KLIENTEM B2B

oraz testu:

AUTOPREZENTACJA

*W celu realizacji tego zadania przesyłamy kod dostępowy XYZ!NNN
Prosimy o odesłanie certyfikatów zdania testów do dnia na nasz e-mail.*

3. Weryfikujemy kandydatów.

Niektórzy nie odpowiedzą w ogóle. Pozostali podeślą certyfikaty zdania testów, tych zapraszamy na rozmowę. Dodatkowo otrzymujemy informacje o kandydacie i jego postawie:

- jak podchodzi do zadania,
- jak szybko wykonuje zlecenie,
- czy motywują go wyzwania,
- jak komentował test na rozmowie,
- które testy wybrał.

Cały proces od strony pracodawcy sprowadza się do wskazania testów do rozwiązania i wysłania zaproszenia. Od strony kandydata jest to poświęcenie czasu rzędu godziny, dwóch, na założenie konta na CertomiQ (jeśli nie ma), rozwiązanie testu i przesłanie zaświadczenia ukończenia.

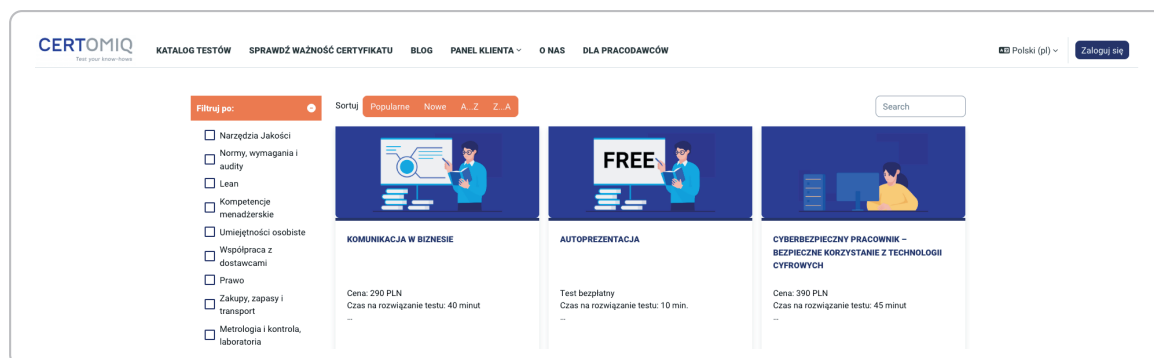
CertomiQ to platforma gotowych testów online sporządzonych przez specjalistów TQMSOFT. Testy są podzielone na kategorie z różnych dziedzin kompetencji: specjalistycznym, menadżerskich, miękkich, technicznych. Po zdaniu testu uczestnik otrzymuje certyfikat.

Platforma CertomiQ ma narzędzie zarządzania uczestnikami i testami w postaci panelu pracodawcy.

Na zamówienie klienta TQMSOFT dostarcza testy wg wytycznych Klienta.

Testy są dostępne na www.certomiq.com.

☞ Wejdź na CertomiQ.com już dziś i zweryfikuj kompetencje natychmiast!



06.

CertomiQ to gotowe testy wiedzy i kompetencji dostępne online, które kończą się certyfikatem



Zobacz pełny katalog:

Wybrane testy TQMsoft na platformie CertomiQ:

Narzędzia Jakości:

- Specjalista ds. rozwiązywania problemów
- Specjallista ds. Jakości (motoryzacja)
- Specjalista ds. Jakości (produkcja)
- SPC

Normy, wymagania i audyty:

- Audytor wew. jakości wg. ISO 9001
- Audytor IATF 16949 (branża motoryzacyjna)
- Audytor procesu wg standardu VDA 6.3

Lean:

- Program 5S dla pracowników
- TPM
- Narzędzia Lean

Kompetencje menadżerskie:

- Zarządzanie zespołem
- Zarządzanie projektami wg metodyk zwinnych

Metrologia i kontrola, laboratoria:

- Przyrządy pomiarowe (długość i kąt)

Sprzedaż i negocjacje:

- Uniwersalne kompetencje handlowe
- Perfekcyjny negocjator

Środowisko i energia:

- Audytor wewnętrzny systemu zarządzania energią

Oprogramowanie i bazy danych:

- Cyberbezpieczny pracownik – bezpieczne korzystanie z technologii cyfrowych

Zakupy, zapasy i transport:

- Kierownik magazynu

Współpraca z dostawcami:

- PPAP

Umiejętności osobiste

- Kluczowe kompetencje mistrza i brygadzysty
- Komunikacja w biznesie



Czy naprawdę brakuje Ci mocy produkcyjnych, czy tracisz potencjał obecnej linii?

Autor: zespół TQMsoft

Problem braku mocy zwykle zaczyna się od tego, że plan jest coraz trudniejszy do domknięcia, nadgodziny stają się normą, brygady pracują pod presją, a mimo dodatkowego wysiłku *output* nie rośnie proporcjonalnie. Następuje szukanie większej przepustowości: dodatkowej zmiany, nowych ludzi, kolejnej maszyny albo drugiej linii.

Jeżeli zakład nie dowozi planu, a popyt jest stabilny lub rośnie, rozwiązaniem powinna być większa zdolność produkcyjna. Problem polega na tym, że bez pełnej struktury strat trudno odróżnić rzeczywisty brak mocy od utraconego czasu, który jest rozproszony w setkach małych zdarzeń. Dlatego samo spojrzenie na *output* lub wykorzystanie zasobów nie wystarcza – potrzebna jest analiza tego, **które składowe OEE ograniczają wynik: dostępność, wydajność czy jakość.**

Czym różni się nominalna zdolność produkcyjna od efektywnej zdolności linii?

Nominalna zdolność produkcyjna rzadko jest tym

samym, co zdolność efektywna. Linia może wyglądać dobrze na papierze: ma określoną wydajność, zaplanowany czas pracy, znane tempo cyklu i teoretyczną przepustowość.

Ale wynik zakładu zależy nie od tego, ile linia powinna wyprodukować w idealnych warunkach, czyli od zdolności nominalnej, tylko od tego, ile **faktycznie** produkuje po odjęciu strat widocznych w OEE: postojów i awarii wpływających na *Availability*, mikroprestojów i spowolnień wpływających na *Performance* oraz odrzutów i poprawek wpływających na *Quality*. To właśnie te straty określają zdolność efektywną.

Najczęściej weryfikowane są zdarzenia duże: awaria, brak materiału, problem z operatorem, zatrzymanie przez utrzymanie ruchu. Tymczasem koszty mogą powstawać też w:

- *speed loss*,
- krótkich zatrzymaniach,
- częstych restartach,
- pracy poniżej nominalnej prędkości,
- kategoriach zdarzeń typu „inne”.

I to one mogą ukrywać prawdziwe źródło problemu.

Raportowanie jest jedną stroną medalu, drugą jest kwestia obrony decyzji zarządczych. Jeśli nie widać, gdzie naprawdę znika czas, trudno jednoznacznie powiedzieć, czy zakład potrzebuje większych zasobów, czy lepszego wykorzystania tych, które już ma.

Jak Availability i Performance w OEE pokazują, gdzie znika zdolność produkcyjna?

W ocenie rzeczywistej zdolności produkcyjnej szczególnie ważne są dwie składowe OEE: *Availability* i *Performance*. *Availability* pokazuje, ile zaplanowanego czasu pracy linii zostało utracone przez postoje, awarie, przebrojenia, oczekiwanie na materiał, brak operatora lub inne zatrzymania. *Performance* pokazuje natomiast, ile zdolności tracimy wtedy, gdy linia formalnie pracuje, ale nie osiąga nominalnego tempa: przez mikroprzestoje, spowolnienia, niestabilną pracę, częste restarty albo pracę poniżej założonej prędkości.

To rozróżnienie jest niezwykle istotne, ponieważ dwa zakłady mogą mieć podobny wynik OEE, ale zupełnie inny problem operacyjny. W jednym przypadku największą stratą będzie dostępność, czyli czas, w którym linia nie produkuje. W drugim – wydajność, czyli sytuacja, w której linia produkuje, ale zbyt wolno. Bez rozbicia strat na *Availability* i *Performance* łatwo pomylić brak mocy z niewykorzystanym potencjałem obecnego procesu.

Czy problemem jest brak zasobów, czy ukryte straty czasu produkcji?

Jeśli zakład nie zna pełnej struktury strat, łatwo uznać, że dodatkowi ludzie, zmiana albo *overtime* rozwiążą problem – czasem rzeczywiście są konieczne, ale bez danych o rzeczywistej utracie czasu mogą tylko przykryć źródło niewydolności.

Wtedy *overtime* zaczyna pełnić funkcję bufora dla strat, których nikt precyzyjnie nie policzył. Pozornie reagujemy na obciążenie produkcji, ale operacyjnie zakład zaczyna finansować niewidoczną nieefektywność.

Jeśli największa strata leży w *Availability*, decyzja może wymagać pracy nad awaryjnością, przebrojeniami lub organizacją postojów. Jeśli problem leży w *Performance*, dodatkowa linia może jedynie zamaskować fakt, że obecny proces pracuje poniżej swojego tempa. Bez rozróżnienia tych składowych OEE łatwo uznać, że zakład potrzebuje większej mocy, choć w rzeczywistości traci moc, którą już posiada.

Jeśli obecna linia traci znaczącą część czasu przez mikroprzestoje, spowolnienia, długie przebrojenia

albo błędnie klasyfikowane postoje, to inwestycja może zostać podjęta zbyt wcześnie. Z maszyną kupujemy dodatkową przepustowość, choć moglibyśmy odzyskać czas z niewykorzystanego potencjału istniejącego procesu.

To ryzyko jest szczególnie istotne w rozmowach z CFO. Decyzja inwestycyjna musi być uzasadniona nie tylko tym, że „produkcja nie wyrabia”, ale tym, że wykorzystano realne możliwości poprawy efektywności obecnych zasobów. Bez wiarygodnej hierarchii strat trudno to udowodnić.

Jak odróżnić realny brak mocy produkcyjnych od strat ukrytych w procesie?

Pierwszym krokiem jest bilans czasu linii. Trzeba przejść od planowanego czasu produkcji do rzeczywistego czasu wytwarzania i zweryfikować, gdzie znika potencjał. Oznacza to spojrzenie na pełną sekwencję strat OEE: od *planned production time*, przez straty *Availability*, takie jak downtime, awarie, przebrojenia i oczekiwanie, po straty *Performance*, czyli mikroprzestoje, speed loss i pracę poniżej nominalnego tempa, aż do

Quality loss, czyli braków, odrzutów i poprawek. Jeśli któregoś elementu nie da się policzyć, właśnie tam powstaje ryzyko błędnej decyzji.

Szczególnie ważne są cztery pytania:

- Czy wiemy, jaka część utraconej zdolności wynika z *Availability*, a jaka z *Performance*?
- Czy mikroprzestoje i spowolnienia są rejestrowane, czy są klasyfikowane jako „normalna praca linii”?
- Czy *reason codes* pozwalają zrozumieć źródło strat, czy dominują kategorie ogólne typu „inne”?
- Czy porównywane są koszty *overtime*, dodatkowego zatrudnienia i CAPEX z potencjalnym zyskiem z uwolnionego czasu z największych strat?

Zmieniamy dylemat z „ile jeszcze potrzebujemy mocy?”, na: „ile mocy już mamy, ale jej nie wykorzystujemy?”. To różnica fundamentalna, bo pierwsze pytanie prowadzi zazwyczaj do dokładania zasobów, a drugie do weryfikacji, co w ramach istniejących zasobów możemy usprawnić.

Czy wiesz, które straty produkcyjne najbardziej ograniczają przepustowość?

Gdy nie ma jednego źródła prawdy o stratach, usprawnienia zaczynają się rozpraszać na różne działy. Produkcja wskazuje na awarie lub braki materiałowe, utrzymanie ruchu na sposób

użytkowania maszyn, planowanie na zmienność harmonogramu, jakość na odrzuty. Każdy częściowo ma rację, ale bez wspólnego bilansu czasu trudno ustalić, gdzie leży najbardziej kosztowna strata.

W efekcie zakład uruchamia wiele inicjatyw. Spotkania operacyjne koncentrują się na incydentach, a nie na powtarzalnym mechanizmie strat. Przekłada się to na trudność w ustalaniu priorytetów. Z czasem organizacja zaczyna działać „wszędzie po trochu”, zamiast konsekwentnie uderzać w to-powe źródła utraconego czasu.

Dlaczego jakość *reason codes* wpływa na decyzje o CAPEX i inwestycjach?

Źle zdefiniowane *reason codes* są tylko administracyjnym dodatkiem do raportowania, jeśli nie pomagają wyjaśnić, która składowa OEE jest źródłem problemu. Wysoki udział kategorii „inne”, zbyt szerokie grupy przestojów albo brak rozróżnienia między awarią, regulacją, oczekiwaniem, brakiem operatora i problemem jakościowym, powodują, że dane pozostają zapisem na papierze.

To szczególnie niebezpieczne przy decyzjach o dużym ciężarze finansowym. Jeśli firma planuje drugą linię, ale nie potrafi powiedzieć, jaka część strat wynika ze spowolnień, jaka z przebrojeń, a jaka z jakości, to CAPEX jest obciążony dodatkowym ryzykiem, ponieważ uzasadnienie inwestycji nie wynika z pełnego obrazu strat.

Dobre *reason codes* pozwalają budować hierarchię działań. Dzięki nim można wskazać, które są powtarzalne, które zależą od organizacji pracy, a które wymagają interwencji technicznej. Bez tego trudno zarządzać efektywnością w sposób systematyczny.

Jak przejść od intuicji do decyzji produkcyjnych opartych na danych?

Bronienie decyzji przed zarządem i finansami musi opierać się o maksymalnie wiarygodne i rzeczywiste dane, a dodatkowo wystarczająco szczegółowe, aby pokazać nie tylko, że linia traci czas, ale dlaczego go traci.

Systematyczne zarządzanie stratami oznacza, że przestoje, mikroprzestoje, *speed loss*, straty jakościowe i ich przyczyny są rejestrowane w sposób powtarzalny oraz przypisane do właściwych składowych OEE. Dzięki temu wiadomo, czy decyzja powinna dotyczyć poprawy dostępności linii,

zwiększenia stabilności tempa pracy, ograniczenia braków, czy dopiero zwiększenia zasobów, a bilans czasu nie jest jednorazową analizą opracowaną na szybko przed spotkaniem z zarządem, obejmującą losowy okres pracy linii, tylko codziennym narzędziem zarządzania.

Rozwiązania takie jak system Vorne zaczynają mieć sens nie jako „kolejne narzędzie do monitoringu”, ale jako sposób uporządkowania decyzji, ponieważ ich wartość polega na tym, że pozwalają zbudować wiarygodną strukturę strat OEE: rozróżnić *Availability*,



Performance i Quality, uwzględnić mikroprzestoje, spowolnienia i *reason codes*, a następnie przełożyć te dane na priorytety operacyjne.

Najważniejsza zmiana nie polega na tym, że zakład zaczyna mieć więcej danych – dane same w sobie nie rozwiązują problemu. Zmiana polega na tym, że zyskujemy podstawę do rozróżnienia dwóch różnych sytuacji: „brakuje nam mocy” oraz „tracimy moc, którą już mamy”. OEE nie jest wtedy tylko wskaźnikiem raportowym, ale sposobem pokazania, czy ograniczenie wynika z dostępności, wydajności, jakości czy rzeczywistego braku przepustowości.

To decyduje o słuszności podjętych decyzji zarządczych. *Overtime* można ocenić nie tylko jako konieczność operacyjną, ale jako koszt w relacji do potencjału odzysku czasu. CAPEX można uzasadnić dopiero wtedy, gdy wiadomo, że największe straty zostały zidentyfikowane i ocenione. Projekty usprawnień można ustawić według realnego wpływu na wynik.

„Czy mamy wystarczająco wiarygodny obraz strat, żeby podjąć decyzję?” – to jest pytanie, na które warto sobie odpowiedzieć. Jeśli odpowiedź jest niepewna, ryzyko nie leży tylko w danych. Leży w tym, że organizacja może finansować dodatkowe zasoby, zamiast najpierw odzyskać czas, który już dziś jest dostępny w istniejącym procesie.

 Zobacz więcej informacji o systemie Vorne XL Touch



08.

Katalog szkoleń lipiec - grudzień



Rezerwacja
szkoleń przez www



lub aplikację TQMsoft

BHP, ŚRODOWISKO I ENERGIA

APQP for Wind- wykorzystanie APQP w branży energetyki wiatrowej (APQP-4W)

APQP-4W

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

Celem szkolenia jest zapoznanie uczestników z przekrojem wymagań podejścia zaawansowanego planowania jakości dla branży wiatrowej APQP 4Wind; pogłębienie wiedzy w obszarze odpowiedzialności najwyższego kierownictwa, dowody przywództwa i zaangażowanie w odniesieniu do systemu zarządzania jakością; wymiana doświadczeń z trenerem praktykiem w zakresie specyficznych wymagań APQP 4Wind oraz wymagań CoreTools wspomagających planowanie jakości.

Ergonomia w nowoczesnych organizacjach

ERG-P

2 dni po 7 godz.

Celem szkolenia jest uświadomienie uczestników jaki wpływ ma ergonomia na pracę i inne aspekty życia człowieka; uświadomienie aspektów prawnych związanych z ergonią, interdyscyplinarność zagadnień; omówienie głównych schorzeń wywołanych czynnikami szkodliwymi w pracy, w tym wpływ ergonomii na układ mięśniowo-szkieletowy; wskazanie na możliwość złagodzenia skutków długotrwałego przebywania w nieergonomicznych pozycjach; zaprezentowanie elementów projektowania stanowisk roboczych; omówienie aspektów ekonomicznych ruchów, układu stanowisk pracy, wprawy i kolejności działań na czas pracy; zapoznanie uczestników z podstawowymi metodami oceny ergonomicznej.

✓ DOSTĘPNA WERSJA ON-LINE

2 dni po 7 godz.

✓ TYLKO WERSJA ON-LINE

2 dni po 7 godz.

✓ DOSTĘPNA WERSJA ON-LINE

2 dni po 7 godz.

✓ DOSTĘPNA WERSJA ON-LINE

2 dni po 6 godz.

✓ DOSTĘPNA WERSJA ON-LINE

2 dni po 7 godz.

NOWOŚĆ!

✓ DOSTĘPNA WERSJA ON-LINE

2 dni po 7 godz.

Ergonomia w praktyce – REBA, RULA, KIM, NIOSH**ERG-W**

Celem szkolenia jest przygotowanie uczestników do przeprowadzenia analizy ergonomicznej dla istniejących stanowisk pracy; podanie zasad w oparciu, o które należy projektować stanowiska, aby ograniczać ryzyko zawodowe związane z wykonywaniem pracy.

Raportowanie ESG w praktyce – szkolenie online**ESG-P-ONL**

Celem szkolenia jest nabycie praktycznych umiejętności dotyczących definiowania celu i odbiorców raportu ESG, projektowania działań angażujących interesariuszy i określania ich wpływu na organizację, przeprowadzania analizy istotności i diagnozy ESG, opracowywania strategii ESG, działań odpowiadających poszczególnym jej obszarom i sposobów ich pomiaru.

Wymagania BHP wg ISO 45001**ISO 45001**

Celem szkolenia jest uzyskanie wiedzy o wymaganiach normy ISO 45001:2018 oraz jak je wdrożyć; ukazanie jak wkomponować wymagania normy ISO 45001:2018 do funkcjonujących już w firmie systemów.

System zarządzania energią wg ISO 50001:2018**ISO 50001**

Celem szkolenia jest uzyskanie wiedzy z zakresu budowy i struktury systemu zarządzania energią; zapoznanie z wymaganiami normy ISO 50001:2018; poznanie zagadnień / poszerzenie wiedzy z zakresu tworzenia dokumentacji systemowej i jej wdrożenia.

ISO 14001:2015 – wymagania systemu zarządzania środowiskowego**ISO14-P**

Celem szkolenia jest nabycie wiedzy przez uczestników na temat możliwości samodzielnie-go przystosowania organizacji do wymagań nowej normy ISO 14001:2015; zdobycie i zachowanie wiedzy organizacji w zakresie wymagań nowego standardu ISO 14001:2015; zdobycie i zachowanie podstawowej wiedzy organizacji w zakresie normy ISO 31000 do zarządzania ryzykiem; poznanie różnic pomiędzy ISO 14001:2015 vs. ISO 14001:2004 oraz systemowego podejścia do certyfikacji/recertyfikacji systemu wg wymagań nowego standardu.

Nowe wydanie normy ISO 14001:2026 – istotne zmiany – warsztat**ISO14-N**

Celem szkolenia jest przedstawienie szczegółowych wymagań nowej normy ISO 14001:2026, prezentacja zmian wprowadzonych w nowym wydaniu w odniesieniu do poprzedniego wydania z roku 2015, zdobycie umiejętności interpretacji zmienionych i nowych wymagań normy w kontekście funkcjonującego w zakładzie systemu zarządzania środowiskowego (SZŚ).

EXCEL

Analiza i raportowanie w MS Excel

EXL-A

✔ DOSTĘPNA WERSJA ON-LINE

2 dni po 7 godz.

Excel dla inżynierów

EXL-I

✔ DOSTĘPNA WERSJA ON-LINE

2 dni po 7 godz.

NOWOŚĆ!

Excel – zakres podstawowy

EXL-P

1 dni po 8 godz.

Celem szkolenia jest zapoznanie uczestników z interfejsem programu MS Excel, naby- cie umiejętności pracy z danymi, tj. poprawnego wprowadzania, edycji i formatowa- nia komórek oraz sortowania i filtrowania danych, nabycie umiejętności konstruowa- nia prostych formuł obliczeniowych i korzystania z popularnych funkcji wbudowanych.

HR

HR Business Partner – przygotowanie do zawodu
- szkolenie online

UO-HRPZ-ONL

✔ TYLKO WERSJA ON-LINE

2 dni po 7 godz.

Celem szkolenia jest nauczenie uczestnika bycia doradcą, konsultantem wewnętrznym dla biznesu dostarczającym adekwatne do potrzeb wsparcie i rozwiązania.

Matryce kompetencji – szkolenie online

UO-MK-ONL

✔ TYLKO WERSJA ON-LINE

1 dni po 7 godz.

Celem szkolenia jest praktyczne nauczenie Uczestników wykorzystywania matryc kompetencji w firmie dla różnych stanowisk i oceny rozwoju pracowników.

IT

✔ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

Analiza i raportowanie w MS Excel

EXL-A

Celem szkolenia jest zapoznanie się z możliwościami prowadzenia zaawansowanych analiz za pomocą popularnego oprogramowania MS Excel, pod kątem oceny własnych potrzeb i możliwości w zakresie wykorzystania metod analizy i przetwarzania danych;

nowość!

✔ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

1 dni po 8 godz.

Sztuczna inteligencja w dziale jakości

AI-QMD

Celem szkolenia jest zrozumienie podstaw sztucznej inteligencji – Uczestnicy poznają kluczowe pojęcia związane z AI, w tym generatywną AI, uczenie maszynowe, NLP i Computer Vision, oraz dowiedzą się, jakie mają one praktyczne zastosowania; rozpoznanie możliwości AI w pracy działu jakości – pokazanie, jak narzędzia AI mogą wspierać zarządzanie dokumentacją jakościową, analizę danych, raportowanie, klasyfikację defektów i działania korekcyjne / korygujące / zapobiegawcze (CAPA); rozwinięcie umiejętności komunikacji z AI – Uczestnicy nauczą się tworzyć skuteczne prompty, dopasowane do raportów jakościowych, analiz i codziennych zadań działu jakości.

✔ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

Excel dla inżynierów

EXL-I

Celem szkolenia jest zapoznanie z możliwościami prowadzenia zaawansowanych analiz za pomocą posiadanego w większości przedsiębiorstw oprogramowania MS Excel, bez konieczności kupowania specjalistycznych programów statystycznych oraz nauczanie biegłego wykorzystywania MS Excel w zakresie podstawowym pod kątem obliczeń i interpretacji parametrów, graficznej prezentacji danych, stosowania narzędzi bazodanowych, wymiany danych czy makrodefinicji.

✔ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

Minitab dla początkujących

MTB-P

Celem szkolenia jest nabycie umiejętności technicznych obsługi programu Minitab; poznanie umiejętności wykorzystania programu Minitab w przeprowadzaniu analiz w zakresie statystyki podstawowej, statystycznego sterowania procesem (SPC), analizy systemów pomiarowych (MSA), wybranych statystycznych narzędzi doskonalenia procesu (testy, ANOVA, wstęp do DOE); poznanie narzędzi ułatwiających prezentację otrzymywanych danych, usprawnienie procesów decyzyjnych w firmie.

✔ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

Minitab dla zaawansowanych

MTB-Z

Celem szkolenia jest utrwalenie i doskonalenie już posiadanych umiejętności w zakresie pracy w programie Minitab 18 i wykorzystania statystycznych narzędzi jakości; a prezentowa nie możliwości programu Minitab 18 w zakresie narzędzi statystycznych wykorzystywanych przede wszystkim w doskonaleniu procesu (testy statystyczne, ANOVA, regresja, DOE), wprowadzenie do oceny niezawodności; nabycie umiejętności przeprowadzania i interpretacji analiz statystycznych na poziomie zaawansowanym.

✔ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 8 godz.

Obsługa bazy IMDS

IMDS

Celem szkolenia jest omówienie wymagań prawne istotnych dla IMDS oraz poszczególne funkcje bazy IMDS wraz z ćwiczeniami w bazie, począwszy od logowania w bazie, poprzez tworzenie i wysyłanie kart materiałowych z uwzględnieniem specyficznych wymagań klientów, jak i zwolnienia danych od dostawców, po administrowanie bazą.

NOWOŚĆ!

Sztuczna inteligencja w biznesie

AI-BIZ

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 8 godz.

Celem szkolenia jest nabycie praktycznych umiejętności oceny i planowania projektów AI w organizacji – od identyfikacji potrzeb biznesowych, przez ocenę wykonalności, aż po mierzenie wyników (KPI, ROI), nauczanie świadomego korzystania z gotowych narzędzi AI (no-code/low-code) i platform chmurowych bez konieczności programowania, zrozumienie podstaw sztucznej inteligencji (AI) – zapoznanie Uczestników z najważniejszymi pojęciami i narzędziami AI w kontekście biznesowym, bez wymagania wiedzy programistycznej.

NOWOŚĆ!

Sztuczna inteligencja w praktyce – poziom zaawansowany

AI-TECH

3 dni po 8 godz.

Celem szkolenia jest pogłębienie wiedzy z zakresu sztucznej inteligencji – przejście od teorii do praktycznego wdrażania rozwiązań AI z wykorzystaniem Pythona i nowoczesnych frameworków, nabycie umiejętności przygotowania i przetwarzania danych do projektów AI (czyszczenie, selekcja, transformacja, feature engineering), poznanie kluczowych algorytmów uczenia maszynowego i głębokiego oraz umiejętność doboru odpowiedniego podejścia do problemu biznesowego.

KOMPETENCJE MENADŻERSKIE

Finanse dla inżynierów

FIN-I

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

Celem szkolenia jest zapoznanie uczestników z zagadnieniem analizy finansowej niezbędnej w pracy inżyniera; zrozumienie czego oczekują od inżyniera finansiści – podstawowe pojęcia dotyczące zarządzania finansami przedsiębiorstwa; podejmowanie decyzji od strony finansowej na podstawie interpretacji sprawozdań finansowych i wskaźników;

Skuteczny menedżer – praktyczne aspekty zarządzania

UO-SM

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

Celem szkolenia jest zaprezentowanie roli i funkcji lidera w zespole; zastanowienie się, jaki jest jego styl kierowania grupą; pokazanie gotowych rozwiązań, które podniosą skuteczność zarządzania.

Rozwiązywanie konfliktów – trening kompetencji osobistych dla liderów zespołów

UO-LK

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

Celem szkolenia jest poznanie różnych źródeł sytuacji konfliktowych i ich wpływu na sposób rozwiązywania, rozwinięcie umiejętności dostrzegania symptomów powstawania sytuacji konfliktowych. Uświadomienie sobie preferowanych stylów reagowania w sytuacjach konfliktowych i poszerzenie umiejętności korzystania również z innych stylów.

Skuteczny feedback (informacja zwrotna) dla liderów i menadżerów

UO-SFL

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

1 dni po 8 godz.

Celem szkolenia jest zrozumienie roli feedbacku w procesie zarządzania zespołem i rozwoju pracowników. Nauka stosowania skutecznych metod informacji zwrotnej w rozmowach podsumowujących, rozwojowych i dyscyplinujących. Eliminacja najczęstszych błędów w udzielaniu informacji zwrotnej.

✓ DOSTĘPNA WERSJA ON-LINE

1 dni po 8 godz.

✓ DOSTĘPNA WERSJA ON-LINE

2 dni po 7 godz.

✓ DOSTĘPNA WERSJA ON-LINE

2 dni po 7 godz.

**Skuteczny feedback (informacja zwrotna)
dla pracowników i członków zespołów**
UO-SFP

Celem szkolenia jest zrozumienie roli informacji zwrotnej w budowaniu skutecznej współpracy. Nauka skutecznych metod udzielania bieżącego feedbacku w codziennych interakcjach. Zdobywanie umiejętności dostosowywania informacji zwrotnej do różnych odbiorców: kolegów, współpracowników, klientów i przełożonych.

Trening kompetencji dla nowych menedżerów
UO-NM

Celem szkolenia jest rozwój umiejętności praktycznego rozróżnienia i wartościowania własnej kompetencji w obszarze podstawowych funkcji kierowniczych, doboru właściwych proporcji i akcentów działania w obszarach: zadanie, zespół, jednostki; rozwój umiejętności rozpoznania najefektywniejszego w danej sytuacji stylu kierowania zespołem i pracownikiem.

**Leadership – doskonalenie kompetencji osobistych
wyższej kadry menedżerskiej w firmie produkcyjnej**
UO-LSD

Celem szkolenia jest rozwinięcie umiejętności przewodzenia oraz kierowania zespołem projektu; dokonanie samooceny własnych umiejętności przywódczych; udoskonalenie kompetencji dotyczących ukierunkowywania ludzi, motywowania i inspirowania, komunikowania się, rozwiązywania konfliktów, kreowania więzi, a także negocjowania i odgrywania roli lidera zmian.

NOWOŚĆ!
**Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji
w organizacji – praktyczne narzędzia dla menedżerów**
UO-MOB

2 dni po 7 godz.

Celem szkolenia jest nabycie umiejętności rozpoznawania zachowań mobbingowych, dyskryminacyjnych oraz innych naruszeń w środowisku pracy w oparciu o aktualne przepisy prawa pracy oraz planowane zmiany legislacyjne w Polsce, nabycie umiejętności reagowania na sytuacje trudne, prowadzenia rozmów interwencyjnych oraz stosowania adekwatnych środków zapobiegawczych, poznanie definicji i mechanizmów mobbingu według koncepcji Heinza Leymanna oraz ich interpretacji w praktyce organizacyjnej.

NOWOŚĆ!
**Moderowanie międzywydziałowych zespołów
problemowych**
UO-MZP

2 dni po 7 godz.

Celem szkolenia jest indywidualne rozwijanie kompetencji twórczych przez moderatorów, tworzenie własnych sesji twórczych i dobór składu zespołu w zależności od fazy procesu twórczego, poznanie zasad kreatywnych zespołów.

LEAN
Koordynator Kaizen
KAIZ-K

✓ DOSTĘPNA WERSJA ON-LINE

2 dni po 7 godz.

Celem szkolenia jest przygotowanie uczestników do zaprojektowania, wdrożenia i rozwoju systemu KAIZEN w organizacji; zapoznanie się i wdrożenie instrumentów KAIZEN takich jak: MUDA, KAIZEN Blitz, Problem Solving i PDCA.

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

1 dni po 7 godz.

2 dni po 7 godz.

2 dni po 7 godz.

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

3 dni po 6 godz.

2 dni po 7 godz.

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

KAIZEN – ciągłe doskonalenie

KAIZ-P

Celem szkolenia jest przekazanie wiedzy o organizacji i działaniu systemu KAIZEN dla członków zespołów KAIZEN ze szczególnym uwzględnieniem ich liderów; przygotowanie uczestników do podjęcia skutecznej i efektywnej współpracy dotyczącej ciągłego doskonalenia w ramach systemu KAIZEN.

Budowa programu pomysłów pracowniczych Kaizen

KAIZ-PP

Celem szkolenia jest przekazanie wiedzy i nabycie przez uczestników umiejętności wdrożenia i zarządzania programem pomysłów pracowniczych; zaprezentowanie nowoczesnego podejścia do wykorzystania kreatywności pracowników oraz zapoczątkowanie i umiejętność rozwoju efektywnego programu pomysłów.

Lean Lab

L-LAB

Celem szkolenia jest poznanie metod służących poprawie wydajności i efektywności pracy laboratorium; pokazanie w ujęciu Lean ważnych elementów pracy laboratorium (rozwiązywanie problemów, zarządzanie czasem, unikanie marnotrawstwa, skuteczna komunikacja oraz utrzymanie porządku); przećwiczenie w/w elementów na przygotowanych przykładach oraz przygotowanym i opisanym wcześniej procesie pracy laboratorium.

Lean logistic – ekonomia i ergonomia transportu

LLG

Celem szkolenia jest zdobycie przez uczestników wiedzy w zakresie doskonalenia procesów logistycznych w oparciu o metodę KAIZEN; zaprezentowanie zasad filozofii Lean w zarządzaniu procesami logistycznymi; poznanie narzędzi i technik stosowanych w celu poprawy efektywności i produktywności w obszarze logistyki; nabycie przez uczestników umiejętności zastosowania prezentowanych narzędzi i technik w ciągłym doskonaleniu; zaznajomienie z metodologią Kaizen zarządzaniem wprowadzaniem nieustannych usprawnień przez pracowników; sposoby opracowywania wniosków usprawniających; warsztaty, przykłady wprowadzanych usprawnień dla obszarów logistycznych.

Lean Manufacturing w praktyce

LM

Lean Manufacturing to strategia działań operacyjnych skupionych na doskonaleniu przepływów. Szkolenie przeznaczone jest dla firm, dla których kultura ciągłego doskonalenia oraz ciągłego uczenia się ma być wpisana w kod organizacji.

SMED – redukcja czasu przebrojeń maszyn

SMED-W

Celem szkolenia jest zapoznanie się z korzyściami wynikającymi ze SMED, zastosowaniem specjalnych technik i narzędzi, genezą metody SMED, etapami przeobrażania maszyn i ich omówieniem, poznanie i przećwiczenie w oparciu o rzeczywiste urządzenie wybrane metody i techniki pomocnicze oraz dokonają analizy przeobrażenia.

Kompleksowe utrzymanie maszyn – TPM w praktyce

TPM

Celem szkolenia jest przedstawienie TPM jako systematycznego podejścia do kompleksowego zarządzania utrzymaniem ruchu maszyn i urządzeń z uwzględnieniem sposobów włączenia wszystkich pracowników przedsiębiorstwa w działania usprawniające funkcjonowanie parku maszynowego, pokazanie koncepcji TPM z uwzględnieniem warunków koniecznych do jego wprowadzenia w firmie poprzez przećwiczenie narzędzi stosowanych w TPM, wyjaśnienie roli działu UR oraz Autonomus Maintenance w określaniu strategii TPM dla firmy.

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 8 godz.

Mapowanie strumienia wartości – szkolenie online

VSM

Celem szkolenia jest nauczenie stosowania mapy strumienia wartości – VSM we właściwy sposób, w odpowiednich procesach i właściwym czasie, jako strategicznego narzędzia doskonalenia organizacji.

METODY STATYSTYCZNE

STATYSTYCZNE STEROWANIE PROCESEM (SPC) ANALIZA SYSTEMÓW POMIAROWYCH (MSA) WEDŁUG WYMAGAŃ BRANŻY LOTNICZEJ

AS-SPC_MSA

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

3 dni po 7 godz.

Celem szkolenia jest przedstawienie uczestnikom oraz szczegółowe omówienie, praktyczne wykorzystanie i interpretacja wyników w zakresie stosowania narzędzi statystycznego sterowania procesem (SPC) i kwalifikacji systemów pomiarowych (MSA) zgodnie z aktualnymi wymaganiami branży lotniczej – SAE RM 13006:2021 „Process Control Methods”, SAE RM 13003:2021 „Measurement Systems Analysis”.

Planowanie eksperymentu – DOE zakres podstawowy

DOE-P

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

Celem szkolenia jest przekazanie uczestnikowi wszystkich niezbędnych informacji i umiejętności, aby samodzielnie zaplanować i przeprowadzić eksperyment, a następnie poddać analizie uzyskane wyniki i przedłożyć poprawną ich interpretację; zbudować przez uczestnika poprawnego modelu prognostycznego, a następnie za jego pomocą zrealizowanie jednego z czterech alternatywnych celów posługując się planami eliminacyjnymi (ang. screening design); ustalenie najważniejszych czynników sterujących, które będą poddane badaniom szczegółowym; wyznaczenie wartości nastaw realizujących optymalną wartość prognozy odpowiedzi badanego obiektu; wyznaczenie wartości nastaw minimalizujących wariancję badanego obiektu (minimalizacja okna procesowego); wyznaczenie kompletnej mapy odpowiedzi badanego obiektu; poznanie podstaw statystycznej analizy danych – statystyka opisowa, statystyka matematyczna, regresja i korelacja, planowanie eksperymentu (DOE).

Statystyczne sterowanie procesem SPC z analizą systemów pomiarowych MSA

SPC-MSA

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

3 dni po 6 godz.

Celem szkolenia jest przedstawienie znaczenia statystycznego sterowania procesem SPC i analizy systemów pomiarowych MSA w kontekście współczesnych wymagań jakościowych (przede wszystkim ISO 9001:2015) – podejmowanie decyzji na podstawie analizy danych, ciągłe doskonalenie (PDCA), zarządzanie ryzykiem, narzędzia statystyczne – w szczególności SPC, MSA w Big Data; prezentacja zasad funkcjonowania i praktycznego wykorzystania metod statystycznego sterowania procesem (SPC) i analizy systemów pomiarowych MSA, zarówno w odniesieniu do parametrów mierzalnych, jak i w przypadku kwalifikacji alternatywnej; przedstawienie wzajemnych relacji pomiędzy SPC i MSA; nabycie umiejętności określenia zapotrzebowania na SPC i MSA, doboru narzędzi SPC i MSA, a także przeprowadzania analiz interpretacji wyników z zakresu SPC i MSA.

Statystyczne sterowanie procesem SPC – szkolenie podstawowe

SPC-P

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 6 godz.

Celem szkolenia jest przedstawienie znaczenia statystycznego sterowania procesem SPC w kontekście współczesnych wymagań jakościowych (przede wszystkim ISO 9001:2015) – podejmowanie decyzji na podstawie analizy danych, ciągłe doskonalenie (PDCA), zarządzanie ryzykiem, narzędzia statystyczne – w szczególności SPC – w Big Data; prezentacja zasad funkcjonowania i praktycznego wykorzystania metod statystycznego sterowania procesem (SPC), zarówno w odniesieniu do parametrów mierzalnych, jak i w przypadku kwalifikacji alternatywnej, nabycie umiejętności określenia zapotrzebowania na SPC, doboru narzędzi SPC, a także przeprowadzania analiz interpretacji wyników z zakresu SPC.

NOWOŚĆ!

Statystyczne sterowanie procesem SPC w branży motoryzacyjnej

SPC-QS

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 6 godz.

Celem szkolenia jest przedstawienie oczekiwań odnośnie wykorzystania metod statystycznego sterowania procesem SPC w kontekście współczesnych wymagań jakościowych w branży motoryzacyjnej – ISO 9001:2015+IATF 16949:2016, VDA, QS-9000 (AIAG), ANFIA, wymagania producentów (VW, BMW, Fiat, Ford, itd.); prezentacja zasad funkcjonowania i praktycznego wykorzystania metod statystycznego sterowania procesem (SPC) właściwych do standardów obowiązujących w motoryzacji; nabycie umiejętności określenia zapotrzebowania na SPC, doboru narzędzi SPC, a także przeprowadzania analiz interpretacji wyników z zakresu SPC, zgodnie z oczekiwaniami branży motoryzacyjnej.

Statystyczne sterowanie procesem SPC – poziom zaawansowany

SPC-Z

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

1 dni po 7 godz.

Celem szkolenia jest przedstawienie znaczenia statystycznego sterowania procesem SPC w kontekście współczesnych wymagań jakościowych (przede wszystkim ISO 9001:2015, IATF 16949:2016) – podejmowanie decyzji na podstawie analizy danych, ciągłe doskonalenie (PDCA), zarządzanie ryzykiem, Big Data; pogłębienie znajomości metod statystycznego sterowania procesem (SPC); nabycie umiejętności określenia zapotrzebowania na bardziej zaawansowane narzędzia SPC, właściwego doboru tych narzędzi oraz ich optymalnego wykorzystania pod kątem dostarczania użytecznych procesowo informacji.

Metody statystyczne w kontroli dostaw

STAT-KD

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 6 godz.

Celem szkolenia jest prezentacja zasad funkcjonowania i wyboru metod statystycznych w kontroli dostaw – statystyczne plany odbiorcze w odniesieniu do cech ocenianych atrybutowo oraz cech mierzalnych, pośrednia metoda kontroli (elementy SPC), wykorzystanie innych narzędzi statystycznych (testy statystyczne).

METROLOGIA I KONTROLA, LABORATORIA

Procedury kontroli wyrywkowej metodą alternatywną – plany wg AQL i LQ**AQL-P**✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 6 godz.

Celem szkolenia jest zapoznanie się z zasadami stosowania statystycznych planów odbiorczych do badania jakości produkcji gotowej według PN-ISO 2859-1 + AC1 „Plany badania na podstawie akceptowanego poziomu jakości (AQL) stosowane podczas kontroli partia za partią”, PN-ISO 2859-2 „Plany badania na podstawie jakości granicznej (LQ) stosowane podczas kontroli partii izolowanych”, PN-ISO 2859-3 „Procedury kontroli skokowej”

Analiza raportów pomiarowych 3D (ARP-3D)**ARP-3D**✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 8 godz.

Celem szkolenia jest zdobycie podstawowej wiedzy z zakresu prezentacji wyników pomiarowych geometrii części, w odniesieniu do dokumentacji technicznej wyrobów i nabycie umiejętności analizowania raportów pomiarowych 3D, generowanych przez urządzenia współrzędnościowe, takie jak Współrzędnościowe Maszyny Pomiarowe (WMP/CMM) oraz urządzenia skanujące powierzchnię detali, w szczególności pod kątem analizy zgodności geometrii wyrobów z wymaganiami, a także rozwiązywania problemów jakościowych i definiowania niezbędnych korekt procesów i narzędzi.

NOWOŚĆ!**Dobór sprzętu kontrolno-pomiarowego i projektowanie sprawdzianów funkcjonalnych do kontroli geometrii wyrobów – szkolenie online****DSKP-PS-ONL**✓ TYLKO WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 8 godz.

Celem szkolenia jest poznanie czym jest proces pomiarowy i system pomiarowy, zapoznanie się z kryteriami i zasadami doboru wyposażenia pomiarowego, poznanie wskaźników i kryteriów oceny jakości systemów pomiarowych, poznanie zasad konstruowania sprawdzianów gonowego oraz sprawdzianów funkcjonalnych wg norm ASME.

Kierownik Kontroli Jakości**KKJ**✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

Celem szkolenia jest poznanie podstawowych zadań służb kontroli jakości, rodzajów kontroli jakości wyrobów; zastosowanie praktyczne zalet i wad; tworzenie skutecznych planów kontroli jakości wyrobów, organizacja służb kontroli jakości; analiza różnych wariantów – zalety i wady; omówienie aspektu odpowiedzialności za wyrób w odniesieniu do wymagań prawnych, zadania kontroli jakości w projektowaniu i rozwoju; przedstawienie na podstawie przykładów, jak radzić sobie w sytuacjach konfliktowych oraz jak im zapobiegać.

Kierownik laboratorium**KL-P**✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 8 godz.

Celem szkolenia jest przedstawienie uczestnikom systemowych elementów, które określają działalność merytoryczną laboratoriów; poprawa skuteczności i efektywności działania laboratorium w oparciu o wymagania ISO 17025:2017 oraz IATF 16949:2016; zapoznanie z wymaganiami dla laboratoriów wg ISO 17025:2017, dla wykazania, że laboratorium jest kompetentne i może generować ważne wyniki.

Kontroler jakości**KTJ**✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

Celem szkolenia jest wprowadzenie uczestników do pracy na stanowisku kontroler jakości; przedstawienie metod kontroli jakości oraz ich zastosowanie praktyczne: zalety i wady; omó-

wienie procesu rozwiązywania problemów jakościowych od wykrycia po wdrożenie działań korygujących; przedstawienie metod pomiarów i ich praktycznego zastosowania; przedstawienie na podstawie przykładów, jak radzić sobie w sytuacjach konfliktowych oraz jak im zapobiegać.

Metrologia długości i kąta

MDK

Celem szkolenia jest zapewnienie realizacji poprawnych pomiarów z zakresu metrologii wielkości geometrycznych; zapewnienie realistycznej oceny dokładności wykonywanych pomiarów; określanie zdolności przyrządów pomiarowych do zadań metrologicznych; planowanie pomiarów.

Analiza systemów pomiarowych dla oceny alternatywnej (OK/NOK)

MSAKAP

Celem szkolenia jest poznanie metod badań zdolności systemów pomiarowych (kontrolnych) stosowanych do kontroli alternatywnej wyrobów (ocena: dobry/zły) wg wytycznych MSA-4, błędy kontroli alternatywnej – błędy I i II rodzaju, powtarzalność, niepoprawność, test Cohen'a zgodności ocen kontrolerów (metoda „Kappa” – Cross Tab Method), metoda analityczna (Analytic Method), metoda detekcji sygnałów (Signal Detection Method).

Analiza systemów pomiarowych dla właściwości mierzalnych

MSARR

Celem szkolenia jest poznanie metod określania zdolności systemów pomiarowych dla właściwości mierzalnych wg wytycznych branży motoryzacyjnej, powtarzalność i odtwarzalność – analiza „R&R”; niepoprawność, rozdzielczość, stabilność, wskaźniki oceny zdolności, interpretacja i wymagania; analiza graficzna; problemy praktyczne planowania i wykonywania oceny zdolności systemów pomiarowych; wykonanie ćwiczenia z wykorzystaniem wspomaganie komputerowego i przyrządów uniwersalnych do pomiarów wielkości geometrycznych.

Analiza systemów pomiarowych – metoda R&R dla pomiarów niepowtarzalnych

MSARR-N

Celem szkolenia jest nauczenie dokonywania wyboru metody do oceny zdolności systemów pomiarowych w przypadku pomiarów niepowtarzalnych; wybrania, zaprojektowania i prowadzenia karty kontrolnej do monitorowania stabilności systemu pomiarowego, w tym przygotowywać próbki, wybrać metodę i wykonywać badania zdolności metodą R&R wraz z interpretacją wyników.

VDA 5 – analiza systemów pomiarowych wg wymagań VDA

MSA-VDA 5

Celem szkolenia jest zapoznanie uczestników z wymaganiami dotyczącymi metod oceny zdolności i kwalifikacji systemów pomiarowych oraz systemów kontroli alternatywnej („atrybutowej”), wg podręczników Quality Management in the Automotive Industry: (1) „Capability of Measurement Processes”, VDA 5, July 2011, (2) „Measurement and Inspection Processes”, VDA 5, July 2021; nabycie umiejętności praktycznego wykorzystania i interpretacji wyników kwalifikacji systemów pomiarowych / systemów kontroli alternatywnej, według VDA 5.

Norma laboratoryjna 17025

NL

Szkolenie zawiera elementy teoretyczne oraz szereg ćwiczeń warsztatowych z wymagań normy 17025. Część warsztatowa skupiona jest na osiągnięciu sprawności w opracowywaniu dokumentacji systemu jakości i biegłości w wykonywaniu wymaganych przez system działań zapobiegających odstępstwom.

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

2 dni po 7 godz.

2 dni po 8 godz.

3 dni po 8 godz.

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

2 dni po 7 godz.

✓ DOSTĘPNA WERSJA ON-LINE

2 dni po 7 godz.

Nadzorowanie wyposażenia kontrolno-pomiarowego w laboratorium fizykochemicznym**NWP-FCH**

Celem szkolenia jest poznanie zakresu i zasad nadzorowania wyposażenia pomiarowego; przekazanie wiedzy dotyczącej prawidłowego nadzoru nad wyposażeniem pomiarowym oraz jego użytkowania; przygotowanie do sporządzenia procedur dotyczących nadzorowania wyposażenia pomiarowego oraz procedur dotyczących wzorcowań wewnętrznych własnego wyposażenia pomiarowego; przygotowanie do prawidłowego sporządzania i wykorzystywania świadectw wzorcowania.

Nadzorowanie wyposażenia kontrolno-pomiarowego**NWP-P**

Celem szkolenia jest zapoznanie uczestników z metodami nadzorowania wyposażenia kontrolno-pomiarowego dla potrzeb udoskonalenia procedur i instrukcji nadzorowania wyposażenia; zwiększenie świadomości uczestników odnośnie znaczenia jakości przyrządów pomiarowych oraz zagwarantowania odpowiedniego poziomu oceny jakości procesu produkcyjnego.

NOWOŚĆ!

1 dni po 7 godz.**Podstawy pomiarów akustycznych****POM-A**

Celem szkolenia jest wprowadzenie słuchaczy do interpretacji danych charakteryzujących hałas, a także określających emisję akustyczną maszyn i urządzeń, przygotowanie uczestników do samodzielnego wykonywania podstawowych pomiarów akustycznych, przedstawienie sposobów działania i zadań sprzętu przeznaczonego dla pomiarów sonometrycznych Współrzędnościowa technika pomiarowa.

✓ DOSTĘPNA WERSJA ON-LINE

2 dni po 7 godz.

Pomiary na maszynach współrzędnościowych**POM-CMM**

Celem szkolenia jest przypomnienie uczestnikom zagadnień metrologii długości i kąta; nabranie umiejętności doboru właściwych środków pomiarowych; umiejętności interpretacji rysunku technicznego pod kątem współrzędnościowej techniki pomiarowej; poznanie zasad współrzędnościowej techniki pomiarowej; realizacja zadań pomiarowych na współrzędnościowych maszynach pomiarowych.

Pomiary kolorymetryczne**POM-KL**

Celem szkolenia jest przygotowanie uczestników do właściwego rozumienia zjawisk związanych z oceną koloru oraz spełnienie wymagań klientów w zakresie kolorymetrii; pomoc w zrozumieniu metod pomiarowych wykorzystywanych do oceny wizualnej koloru oraz pomiarów kolorymetrycznych a także sprecyzowania lub ulepszenia wykorzystywanych już metod.

2 dni po 7 godz.**Testy korozyjne****POM-KOR**

Celem szkolenia jest poznanie metod prowadzenia testów korozyjnych – prowadzenie testów na działanie mgły solnej zgodnie z ISO 9227 oraz wykonywanie „Filiform Test”. Szkolenie odbywać się będzie w blokach tematycznych, odpowiadających metodologii prowadzenia testów, a więc: dobór testu, środowisko testu oraz ocena wyników po teście. Połączenie teoretycznych wymagań z możliwością wypracowania praktycznych rozwiązań pozwoli uczestnikom szkolenia lepiej wykonywać swoje podstawowe obowiązki.

1 dni po 7 godz.

Przeprowadzanie badań na powłokach lakierniczych oraz ochronnych

POM-PW

1 dni po 7 godz.

Celem szkolenia jest pozyskanie wiedzy i umiejętności na temat przeprowadzania badań powłok w zakresie badań przyczepności, grubości, twardości połysku czy oceny koloru oraz tworzenia raportów i instrukcji; przekazanie wiedzy i umiejętności nazwania wad oraz określenia badań potrzebnych do ich wykrycia, w ramach przeprowadzenia badań powłok zgodnych z wymaganiami norm ISO 1513, ISO 1514 oraz 15528 w zakresie przygotowania próbek, a następnie przeprowadzania badań powłok na różnych podłożach.

Użytkowanie podstawowych przyrządów pomiarowych

PPW

2 dni po 7 godz.

Celem szkolenia jest zdobycie wiedzy na temat poprawnego wykorzystania i posługiwania się podstawowymi przyrządami pomiarowymi; jak uniknąć popełniania typowych błędów podczas wykonywania tymi przyrządami pomiarów; poszerzenie wiedzy o budowie i cechach metrologicznych przyrządów przydatnych przy realizacji i planowaniu pomiarów z zakresu długości i kąta.

Rysunek Techniczny- poziom podstawowy

RT-PW

1 dni po 8 godz.

Celem szkolenia jest wzrost wiedzy i umiejętności uczestników w zakresie czytania i rozumienia rysunków technicznych, powodujący zminimalizowanie problemów produkcyjnych, poprzez wzrost świadomości o istniejących źródłach trudności i zagrożeń; nabycie przez uczestników umiejętności do łatwiejszej i bardziej rzeczowej komunikacji z klientem/dostawcą oraz szacowania różnego rodzaju ryzyk na podstawie wymagań rysunkowych klienta.

Rysunek techniczny - poziom średniozaawansowany

RT-ZW

2 dni po 7 godz.

Celem szkolenia jest nauczanie zasad procesu tworzenia rysunków i znaczenia poszczególnych zapisów oraz stosowania odpowiednich rzutów, przekrojów, wyrwań i kłádów, jako istotnych przykładów odwzorowania cech geometrycznych przedmiotu; przedstawienie sposobów definiowania cech typowych dla mikrogeometrii powierzchni tj. chropowatości, falistości, twardości, kierunkowości jej struktury.

Szacowanie niepewności w laboratorium fizykochemicznym

UG-F

2 dni po 7 godz.

Celem szkolenia jest poznanie metod oraz sposobów szacowania niepewności w laboratorium, praktyczne przedstawienie sposobu oszacowania niepewności dla stosowanych metod pomiarowych i badawczych w laboratorium.

Niepewność pomiaru - metodyka szacowania wg ISO i VDA5

UG-P

✓ DOSTĘPNA WERSJA ON-LINE

2 dni po 7 godz.

Celem szkolenia jest zdobycie podstawowych umiejętności pozwalających na samodzielne szacowanie niepewności pomiarów; poznanie metody szacowania niepewności uznanej przez wszystkie międzynarodowe organizacje metrologiczne; pokazanie możliwości weryfikacji poprawności doboru środków pomiarowych dla realizowanych zadań pomiarowych.

2 dni po 8 godz.

✔ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 6 godz.

✔ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

3 dni po 7 godz.

2 dni po 7 godz.

3 dni po 7 godz.

2 dni po 7 godz.

Sprawdzanie i wzorcowanie uniwersalnych przyrządów pomiarowych

UP-P

Celem szkolenia jest nabycie umiejętności w zakresie samodzielnego przygotowania i wykonania wzorcowania typowych przyrządów pomiarowych; nabycie umiejętności opracowywania wyników wzorcowania i potwierdzania w formie świadectwa wzorcowania; opracowywanie procedur wzorcowania i ich walidacji.

Walidacja metod analitycznych dla laboratoriów farmaceutycznych

WMA-F

Celem szkolenia jest nauczanie przeprowadzania walidacji metod analitycznych zgodnie z wymogami GMP; tworzenie dokumentacji (protokół i raport walidacyjny); wykorzystanie potrzebnych narzędzi (arkusze kalkulacyjne) do opracowania danych surowych.

Walidacja metod analitycznych

WMA-P

Celem szkolenia jest pozyskanie szerokiej wiedzy i umiejętności pozwalających na samodzielne prowadzenie walidacji metod badawczych: identyfikacja i specyfikowanie wymagań dla metod analitycznych; charakterystyka i ocena metod analitycznych – parametry walidacji: specyficzność, selektywność, stabilność, zakres, dokładność, odzysk, precyzja, wykrywalność, oznaczalność, czułość i in.

Wzorcowanie ciśnieniomierzy i przyrządów do pomiaru temperatur

WZC-CS

Celem szkolenia jest zdobycie przez uczestników wiedzy w zakresie wzorcowania przyrządów do pomiaru temperatury i ciśnienia oraz kompetencji pozwalających na samodzielne wzorcowanie i/lub sprawdzanie powyższych przyrządów pomiarowych w wewnętrznym laboratorium; zdobycie wiedzy umożliwiającej dobór wzorców pomiarowych i opracowanie instrukcji wzorcowania.

Wzorcowanie przyrządów do pomiaru długości i kąta

WZC-P

Celem szkolenia jest zdobycie podstawowych informacji i umiejętności pozwalających na samodzielne prowadzenie wzorcowania przyrządów; poznanie podstaw metod szacowania niepewności uznanej przez wszystkie międzynarodowe organizacje metrologiczne; możliwość weryfikacji poprawności doboru środków pomiarowych dla realizowanych zadań pomiarowych.

Wzorcowanie przyrządów do pomiaru długości i kąta z elementami niepewności pomiaru

WZC-R

Celem szkolenia jest zdobycie podstawowych informacji i umiejętności pozwalających na samodzielne prowadzenie wzorcowania przyrządów; poznanie podstaw metod szacowania niepewności uznanej przez wszystkie międzynarodowe organizacje metrologiczne; możliwość weryfikacji poprawności doboru środków pomiarowych dla realizowanych zadań pomiarowych z uwzględnieniem zagadnień szacowania niepewności pomiaru.

Wzorcowanie wag nieautomatycznych

WZC-WN

Celem szkolenia jest zdobycie przez Uczestników wiedzy w zakresie wzorcowania wag nieautomatycznych oraz kompetencji pozwalających na wewnętrzne wzorcowanie i/lub sprawdza-

nie powyższych przyrządów pomiarowych. Zdobyć wiedzę umożliwiającą dobór wzorców pomiarowych i opracowanie instrukcji wzorcowania.

NOWOŚĆ!

1 dni po 8 godz.

Podstawy pomiarów elektrycznych – oscyloskop, multimetr, zasilacz, generator**POM-E**

Celem szkolenia jest uzyskanie podstawowych kwalifikacji w zakresie obsługi oscyloskopu cyfrowego, multimetru cyfrowego, zasilacza laboratoryjnego oraz generatora funkcyjnego, w szczególności: umiejętności przygotowania w/w przyrządów do pomiarów, umiejętności i wiedzy dot. sposobów podłączania w/w przyrządów do badanych układów, wiedzy nt. wybranych metod i technik pomiarowych oraz umiejętności ich wyboru, umiejętności samodzielnego wykonywania pomiarów parametrów sygnałów i komponentów elektronicznych.

NOWOŚĆ!

2 dni po 8 godz.

Praktyczne aspekty zarządzania laboratorium pomiarowym**ZLA-AP**

Celem szkolenia jest zdobycie podstawowej wiedzy dotyczącej zakresu i metod pracy osoby zarządzającej laboratorium pomiarowym oraz nabycie podstawowych umiejętności pozwalających na możliwie sprawną pracę takiego obszaru w zakładzie produkcyjnym, przy czym szkolenie to jest dedykowane nie tylko przyszłym kierownikom, ale także liderom czy specjalistom pełniącym taką funkcję (częściowo lub w całości).

MINITAB✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

Minitab dla początkujących**MTB-P**

Celem szkolenia jest nabycie umiejętności technicznych obsługi programu Minitab; po – znanie umiejętności wykorzystania programu Minitab w przeprowadzaniu analiz w zakresie statystyki podstawowej, statystycznego sterowania procesem (SPC), analizy systemów pomiarowych (MSA), wybranych statystycznych narzędzi doskonalenia procesu (testy, ANOVA, wstęp do DOE); poznanie narzędzi ułatwiających prezentację otrzymywanych danych, usprawnienie procesów decyzyjnych w firmie.

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

Minitab dla zaawansowanych**MTB-Z**

Celem szkolenia jest utrwalenie i doskonalenie już posiadanych umiejętności w zakresie pracy w programie Minitab 18 i wykorzystania statystycznych narzędzi jakości; a prezentowanie możliwości programu Minitab 18 w zakresie narzędzi statystycznych wykorzystywanych przede wszystkim w doskonaleniu procesu (testy statystyczne, ANOVA, regresja, DOE), wprowadzenie do oceny niezawodności; nabycie umiejętności przeprowadzania i interpretacji analiz statystycznych na poziomie zaawansowanym.

<

✔ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

✔ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

✔ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 8 godz.

✔ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 8 godz.

✔ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

3 dni po 8 godz.

✔ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 8 godz.

Analiza drzewa błędów FTA

FTA-P

Celem szkolenia jest uzyskanie przez uczestników umiejętności prowadzenie skutecznych analiz FTA, poznanie metody pozwalającej na opis, ocenę i poprawę niezawodności wyrobów/systemów oraz obniżenie kosztów niezgodności wynikających z ich wad funkcjonalnych oraz uzyskanie umiejętności wykonania jakościowej i ilościowej analizy dysfunkcji wyrobu/systemu, szczególnie w przypadku złożonych zależności funkcjonalnych jego elementów składowych (podsystemów, części).

Metoda global 8 D

G8D

Celem szkolenia jest przekazanie uczestnikom wiedzy na temat procesu rozwiązywania problemów z wykorzystaniem metody G8D (Global 8 Disciplines) używanym od lat w przemyśle motoryzacyjnym do ustalenia źródeł problemu i zdefiniowania efektywnych działań korygujących i zapobiegawczych; przeprowadzenie uczestników przez metodę 8D na przykładzie praktycznych zadań, dzięki którym posiadą umiejętność i wiedzę do prowadzenia zespołów doskonalących wewnątrz własnych organizacji.

Analiza FMEA procesów logistycznych

LFMEA

Celem szkolenia jest uzyskanie umiejętności skutecznego wykonywania Analizy PFMEA (Process Failure Mode and Effects Analysis) w zastosowaniu do procesów logistycznych, wg wytycznych AIAG 4th Edition 2008 / SAE J1739:2009, z uwzględnieniem najważniejszych, zapowiadanych zmian w zuniifikowanych wytycznych AIAG & VDA (5th Edition); uzyskanie wiedzy nt. podstawowych zasad organizacji procesu wykonywania LFMEA; poznanie strategii planowania i poprawy jakości procesu bazujących na innych wskaźnikach niż RPN; wytworzenie w zespole pozytywnego nastawienia do metody i przekonania o jej wysokiej skuteczności i efektywności.

Menadżer jakości

MJ

Celem szkolenia jest przedstawienie roli menadżera jakości w organizacji jako osoby łączącej w sobie obszary związane z wiedzą techniczną, wiedzą branżową i procesową, ale również obszary dotyczące funkcjonowania przedsiębiorstwa, zarządzania zasobami ludzkimi oraz psychologii; przedstawienie wszystkich wymienionych obszarów przez pryzmat zarządzania jakością i jego wpływu na biznes wraz z praktycznym wykorzystaniem tej wiedzy w codziennej pracy.

Specjalista ds. Rozwiązywania Problemów

PBS-R

Celem szkolenia jest przygotowanie uczestników do samodzielnego rozwiązywania problemów na przykładzie powszechnie stosowanych metod PDCA, 8D, Six Sigma; nauczanie identyfikowania źródeł problemów oraz kategoryzowania i przydzielania do odpowiednich metod rozwiązywania; poznanie narzędzi służących rozwiązywaniu problemów oraz podstawy statystyki; nauczanie zarządzania rozwiązywaniem problemów

Analiza FMEA procesów produkcyjnych

PFMEA-P

Celem szkolenia jest uzyskanie umiejętności skutecznego wykonywania Analizy Przyczyn i Skutków Wad procesu (Process Failure Mode and Effects Analysis – PFMEA) wg wytycznych AIAG w zastosowaniu do procesów produkcyjnych; uzyskanie wiedzy nt. podstawowych zasad organizacji procesu wykonywania PFMEA; poznanie strategii planowania i poprawy jakości procesu bazujących na innych wskaźnikach niż RPN.

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

3 dni po 8 godz.

2 dni po 8 godz.

2 dni po 8 godz.

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 8 godz.

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

Analiza FMEA procesów produkcyjnych (PFMEA) wg wytycznych branży motoryzacyjnej

PFMEA-P-AV

Celem szkolenia jest uzyskanie umiejętności skutecznego wykonywania Analizy Przyczyn i Skutków Wad procesu (Process Failure Mode and Effects Analysis – PFMEA) w zastosowaniu do procesów produkcyjnych; poszerzenie wiedzy w zakresie zasad organizacji procesu wykonywania PFMEA (7 kroków); poznanie strategii planowania i poprawy jakości – ustalania priorytetów dla redukcji ryzyka, bazujące na najnowszych wytycznych branży motoryzacyjnej.

Analiza FMEA dla procesów produkcyjnych – Reverse PFMEA

PFMEA-R

Celem szkolenia jest uzyskanie umiejętności wykonywania i dokumentowania „odwrotnej” Analizy Przyczyn i Skutków Wad procesu (Reverse Process Failure Mode and Effects Analysis – Reverse PFMEA) na stanowisku pracy (dla operacji posiadającej wykonaną analizę PFMEA).

Analiza FMEA procesów produkcyjnych (PFMEA) wg zunifikowanych wytycznych branży motoryzacyjnej – warsztaty aktualizacyjne

PFMEA-W-AV

Celem szkolenia jest poznanie i zrozumienie różnic między metodyką PFMEA bazującą na wytycznych AIAG 4th Edition 2008, a nowym podejściem wg zunifikowanych wytycznych AIAG & VDA 1st Edition 2019. 2; uzyskanie umiejętności opracowywania analiz PFMEA wg zunifikowanych wytycznych AIAG & VDA 1st Edition 2019; pozyskanie wiedzy nt. podstawowych zasad organizacji 7 kroków procesu wykonywania PFMEA; poznanie strategii doskonalenia (optymalizacji procesu – redukcji ryzyka) nie bazującej na RPN lecz na tzw. priorytetach działań – AP (Action Priority).

Szybka reakcja na problemy jakościowe – metoda QRQC

QRQC-P

Celem szkolenia jest prowadzenie pełnej analizy przyczyn źródłowych problemu i generowanie rozwiązań w oparciu o Quick Response Quality Control (QRQC), na poziomie zespołu, wydziału lub zakładu; nauczanie praktycznego podejścia do rozwiązywania problemów w oparciu o stosowane metodologie i dobre praktyki w dziedzinie zarządzania jakością; przyswojenie przyjaznego i skutecznego sposobu rozwiązywania problemów w procesach, określenie działań, gdy wyrób/materiał nie spełnia wymagań zatwierdzonych przez klienta.

Analiza przyczyn źródłowych – Root Cause Analysis

RCA

Celem szkolenia jest zapoznanie uczestników z założeniami analizy przyczyn źródłowych problemu – jednej z najefektywniejszych i najbardziej rozpowszechnionych w praktyce gospodarczej metod rozwiązywania problemów w oparciu o fakty; zaznajomienie z ideą i zasadami prawidłowej identyfikacji „przyczyn źródłowych” problemu powodujących niezgodność celem skutecznego wyeliminowania możliwości ponownego wystąpienia problemu.

Zarządzanie reklamacjami

ZR

Celem szkolenia jest zapoznanie uczestników z wymaganiami formalnymi i dobrą praktyką w zakresie postępowania z reklamacjami; podniesienie kwalifikacji pracowników i skuteczności działań poreklamacyjnych, a także audytorów; przygotowanie pracowników do audytów klientów i jednostek certyfikujących, a także zapoznanie z zasadami bezpiecznego zawierania umów.

2 dni po 7 godz.

Koszty jakości – ujęcie praktyczne

COQ-PW

Celem szkolenia jest zdobycie podstawowych informacji i umiejętności pozwalających na samodzielne wdrożenie i prowadzenie rachunku kosztów jakości, pozwalającego na ich identyfikację i redukcję w przedsiębiorstwie. Zwiększenie kompetencji i pogłębienie wiedzy dotyczącej kosztów jakości, ich klasyfikacji, wpływu na wynik finansowy przedsiębiorstwa i możliwości praktycznego zastosowania.

3 dni po 8 godz.

Analiza FMEA procesów logistycznych wg wytycznych branży motoryzacyjnej

LFMEA-P-AV

Celem szkolenia jest uzyskanie umiejętności wykonywania analiz FMEA dla procesów logistycznych (LFMEA) wg zuniifikowanych wytycznych (AIAG & VDA 1st Edition 2019) przez osoby rozpoczynające pracę z metodą FMEA.

1 dni po 7 godz.

✔ DOSTĘPNA WERSJA ON-LINE

APQP wydanie 3 – szkolenie aktualizacyjne

APQP-A-3

Celem szkolenia jest poznanie wymagań nowego podręcznika APQP (Zaawansowane planowanie jakości wyrobu) wg wytycznych Advanced Product Quality Planning, 3rd Edition, AIAG 2024; poznanie użytecznych technik i narzędzi stosowanych w branży motoryzacyjnej niezbędnych do uzyskania akceptacji wyrobu przez klienta.

2 dni po 8 godz.

Zarządzanie jakością dostawców wg CQI-19

CQI-19

Celem szkolenia jest zapoznanie Uczestników szkolenia z wytycznymi AIAG odnośnie zarządzania jakością dostawców w branży produkcyjnej – CQI-19; zrozumienie wytycznych CQI-19 na poziomie pozwalającym na wybór elementów odpowiadających potrzebom firmy oraz zaplanowanie ich wdrożenia.

2 dni po 7 godz.

✔ DOSTĘPNA WERSJA ON-LINE

Core tools – interpretacja wymagań dla audytorów wewnętrznych w branży motoryzacyjnej

AW-CT

Celem szkolenia jest poznanie i zrozumienie podstawowych wymagań zawartych w podręcznikach referencyjnych („Core Tools”): APQP-3 (Advanced Product Quality Planning – AIAG 2024), FMEA AV-1 (Failure Mode and Effects Analysis – DFMEA, PFMEA – AIAG&VDA 2019), CP-1 (Control Plan – AIAG 2024), PPAP-4 (Production Part Approval Process – AIAG 2009), –SPC-2 (Statistical Process Control – AIAG 2005), –MSA-4 (Measurement System Analysis – AIAG 2010)..

NORMY, WYMAGANIA I AUDITY

2 dni po 7 godz.

✔ DOSTĘPNA WERSJA ON-LINE

Audit jakości u dostawcy

AD-P

Szkolenie warsztatowe z zakresu wykonywania auditów jakości u dostawców posiadających i nieposiadających system zarządzania jakością wg ISO 9001 w obszarze systemu i komunikowania się w trakcie auditu z wykorzystaniem wybranych technik NLP (programowania neurolingwistycznego). Celem szkolenia jest zapoznanie się z aktualnymi zasadami auditowania, poznanie zasad zarządzania programem auditów, kompetencjami i oceną auditorów, przygotowaniem raportu, planowaniem i nadzorowaniem działań poauditowych zgodnie z zasadami auditowania zgodnie z wytycznymi auditowania zawartymi w ISO 19011.

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 8 godz.

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

3 dni po 7 godz.

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

3 dni po 7 godz.

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

3 dni po 7 godz.

NOWOŚĆ!

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

3 dni po 7 godz.

Wprowadzenie do wymagań normy AS 9100

AS9100-P

Celem szkolenia jest poznanie ogólnych wymagań normy AS/EN 9100 wydanie D; nabycie wiedzy i umiejętności do wdrażania, utrzymywania i doskonalenia SZJ w firmie lotniczej; praktyczna interpretacja wymagań normy AS/EN 9100 wydanie D; poznanie zasad praktycznego zarządzania jakością z uwzględnieniem podejścia procesowego oraz opracowania niezbędnych dokumentów systemowych.

Auditor wewnętrzny wg IATF 16949:2016

AUD-IATF

Celem szkolenia jest przekazanie podstawowej wiedzy na temat wymagań IATF 16949:2016 oraz praktycznej wiedzy i umiejętności planowania i nadzorowania programu auditów wewnętrznych wg wytycznych IATF 16949:2016; zaznajomienie się z dobrymi praktykami w zakresie wykonywania auditów wewnętrznych (systemu, wyrobu, procesu); udoskonalenie stosowanego podejścia dla zwiększenia skuteczności auditów wewnętrznych w zakresie identyfikacji możliwości poprawy jakości i eliminacji strat wynikających z niedoskonałości systemu.

Audyt procesu według wymagań VDA 6.3 z uwzględnieniem aktualizacji w 2023 r.

A-VDA 6.3

Celem szkolenia jest nabycie kompetencji uczestników szkolenia w zakresie przeprowadzania auditów procesów w oparciu o wymagania podręcznika VDA 6.3, a w tym: planowanie auditów, przeprowadzanie analizy potencjału dostawców dla wyboru nowych dostawców, realizacja auditów u dostawców lub auditów wewnętrznych procesów, omówienie zmian podręcznika VDA 6.3 v4 względem wersji 3 z roku 2016; zapoznanie uczestników z firm audytowanych przez klientów z zasadami auditów VDA 6.3 w celu możliwości optymalnego przygotowania się do auditów i uczestniczenia w nich.

Auditor wewnętrzny w branży motoryzacyjnej

AW-IATF

Celem szkolenia jest przekazanie praktycznej wiedzy i umiejętności w zakresie planowania i nadzorowania programu auditów wewnętrznych wg wytycznych IATF 16949:2016; zaznajomienie się z dobrymi praktykami w zakresie wykonywania auditów wewnętrznych, a także udoskonalenie stosowanego podejścia dla zwiększenia skuteczności auditów wewnętrznych w zakresie identyfikacji możliwości poprawy jakości i eliminacji strat wynikających z niedoskonałości systemu.

Audyt wewnętrzny systemu zarządzania bezpieczeństwem żywności wg BRCGS Food Safety w.9

AW-BRC

Celem szkolenia jest przygotowanie uczestników do prowadzenia auditów wewnętrznych systemu zarządzania bezpieczeństwem i jakością żywności wg wymagań BRCGS Food Safety w.9, z uwzględnieniem wytycznych normy ISO 19011:2018.

Wytwarzanie opakowań do żywności zgodnie z BRCGS Packaging Materials w.7

BRC-OP

Celem szkolenia jest poznanie i zrozumienie wymagań normy BRCGS Packaging Materials w.7 oraz umiejętność ich praktycznej interpretacji. Poznanie i zrozumienie wymagań prawnych dotyczących materiałów i wyrobów przeznaczonych do kontaktu z żywnością.

✔ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 6 godz.

✔ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

✔ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

✔ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

✔ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

1 dni po 7 godz.

✔ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

1 dni po 7 godz.

✔ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

System bezpieczeństwa żywności - HACCP

HACCP-GMP_GHP

Celem szkolenia jest przekazanie uczestnikom informacji na temat systemu bezpieczeństwa żywności, którego elementami są: dobre praktyki higieniczne (GHP), dobre praktyki produkcyjne (GMP), identyfikowalność oraz system HACCP z uwzględnieniem identyfikowalności i analizy ryzyka.

Auditor wewnętrzny systemów jakości zgodny z normą ISO 9001:2015

AW-P

Celem szkolenia jest uzyskanie i poszerzenie kompetencji w zakresie samodzielnego wykonywania auditów wewnętrznych systemu zarządzania jakością, kompetencji w obszarze komunikowania się w trakcie auditu, kompetencji w zakresie auditowania w oparciu o wytyczne normy ISO 19011 oraz ISO 9001.

Auditor wewnętrzny zintegrowanego systemu zarządzania zgodnego z normami ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001

AW-ZSZJ

Celem szkolenia jest uzyskanie i poszerzenie kompetencji w zakresie samodzielnego wykonywania auditów wewnętrznych zintegrowanego systemu zarządzania, kompetencji w obszarze komunikowania się w trakcie auditu, kompetencji w zakresie auditowania (zarządzania programem auditów, prowadzenia działań auditowych, przygotowaniu raportu, planowania i nadzorowania działań poauditowych) w oparciu o wytyczne normy ISO 19011, wiedzy o strukturze i wymaganiach norm ISO 9001, ISO 14001 i ISO 45001.

Wprowadzenie do wymagań IATF 16949:2016

IATF-P

Celem szkolenia jest zapoznanie z wytycznymi specyfikacji technicznej dotyczącej systemu zarządzania jakością w przemyśle motoryzacyjnym; usystematyzowanie wiedzy na temat wymagań IATF 16949:2016.

Interpretacja IATF 16949:2016 dla laboratoriów w branży motoryzacyjnej

IATF-L

Celem szkolenia jest przedstawienie szczegółowych wymagań standardu IATF 16949:2016 oraz normy ISO 9001:2015 w odniesieniu do laboratorium wewnętrznego. Usystematyzowanie wiedzy na temat wymagań IATF 16949:2016 w obszarze laboratorium.

Interpretacja IATF 16949:2016 dla działu zakupów w branży motoryzacyjnej

IATF-Z

Celem szkolenia jest przedstawienie specyficznych wymagań standardu IATF 16949:2016 pod kątem nadzoru nad zakupami i dostarczaniem wyrobów i procesów z zewnątrz. Usystematyzowanie wiedzy na temat wymagań IATF 16949:2016 w obszarze zakupów.

Wymagania Dobrych Praktyk Produkcji (GMP) dla branży kosmetycznej zgodnie z PN-EN ISO 22716

ISO 22716

Celem szkolenia jest zapoznanie przedstawicieli firm wytwarzających produkty kosmetyczne z nowymi wytycznymi w zakresie produkcji, kontroli, magazynowania i wysyłki produktów kosmetycznych zgodnie z normą PN-EN ISO 22716 Kosmetyki – Dobre Praktyki Produkcji (GMP) – Przewodnik Dobrych Praktyk Produkcji.

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 8 godz.

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 6 godz.

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

Systemy zarządzania jakością w branży medycznej wg ISO 13485

ISO 13485-P

Celem szkolenia jest zapoznanie z wymaganiami normy ISO 13485:2016 oraz praktycznymi zagadnieniami wdrażania, utrzymania oraz ciągłego doskonalenia systemu wg wymagań ISO 13485:2016. Omówienie kluczowych aspektów i praktycznych przykładów zw. z nadzorem nad dokumentami, przeglądami zarządzania, oceną dostawców oraz działań korygujących i zapobiegawczych.

ISO 9001:2015 – wymagania systemu zarządzania jakością

ISO9-P

Celem szkolenia jest poznanie struktury i zawartości merytorycznej normy ISO 9001:2015; poznanie zagadnień i poszerzenie wiedzy z zakresu kontekstu organizacji, potrzeb i oczekiwań zainteresowanych stron; poznanie zagadnień i poszerzenie wiedzy z zakresu zarządzania ryzykiem wg normy ISO 31000 oraz poznanie różnic pomiędzy ISO 9001:2015 vs. ISO 9001:2008; poznanie systemowego podejścia do certyfikacji/recertyfikacji systemu wg wymagań nowego standardu.

Pełnomocnik systemu zarządzania jakością w firmie motoryzacyjnej

PE-IATF-P

Celem szkolenia jest zwiększenie przydatności SZJ dla firmy poprzez eliminację nieskutecznych lub nieefektywnych metod pracy pełnomocnika ds. SZJ w przemyśle motoryzacyjnym; ukierunkowanie pełnomocników na planowanie i osiągnięcie celów zgodnych z Polityką Jakości oraz interesem firmy.

Pełnomocnik ds. Zintegrowanych Systemów Zarządzania – ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001

PESZJ

Celem szkolenia jest zwiększenie wiedzy uczestnika w zakresie zwiększenia przydatności ZSZ dla firmy poprzez eliminację nieskutecznych lub nieefektywnych metod pracy Pełnomocnika ds. ZSZ; ukierunkowanie Pełnomocników na planowanie i osiągnięcie celów zgodnych z Polityką Jakości, Środowiska i BHP oraz interesem firmy; poszerzenie kompetencji uczestników w zakresie współpracy z zainteresowanymi stronami oraz w zakresie komunikacji interpersonalnej; pogłębienie wiedzy uczestników na temat wymagań norm ISO 9001:2015, ISO 14001:2026, ISO 45001:2018.

Audit wyrobu wg wymagań VDA 6.5

VDA 6.5

Celem szkolenia jest audit wyrobu – omówienie interpretacji wymagań podręcznika VDA 6.5 „Audit produktu”: planowanie auditu wyrobu, przygotowanie do auditu, przegląd dokumentacji, przeprowadzenie auditu wyrobu, ocena i analiza wyników, planowanie działań korygujących.

Audyt Warstwowy Procesu – Layered Process Audit – wg CQI-8

CQI-8-LPA

Celem szkolenia jest nauczenie metodologii prowadzenia audytu warstwowego zgodnie z przewodnikiem AIAG (CQI-8), pokazanie audytu warstwowego jako skutecznego narzędzia doskonalenia procesów produkcyjnych w oparciu o ocenę zgodności realizacji procesu produkcyjnego i kontroli z wymaganiami; zwiększenie zaangażowania kierownictwa w zakresie kluczowych problemów w procesach produkcyjnych.

Zarządzanie jakością i bezpieczeństwem żywności wg IFS Food w.8. i BRC GS Food Safety w.9

IFS&BRC-P

2 dni po 7 godz.

Celem szkolenia jest zapoznanie Uczestników z systemami zarządzania jakością i bezpieczeństwem żywności w celu przygotowania pracowników i zakładu do certyfikacji IFS i BRC; poznanie i zrozumienie wymagań systemów IFS Food w.8. i BRC GS Food Safety w.9. oraz podobieństw i różnic między nimi w celu przygotowania ich do wdrożenia wymagań standardów IFS i BRC; zapoznanie Uczestników z pojęciem kultury bezpieczeństwa żywności oraz celami i zasadami stosowania HACCP. GHP i GMP.

NOWOŚĆ!

Auditor procesów łańcucha dostaw wg VDA 6.8

A-VDA 6.8

3 dni po 7 godz.

Celem szkolenia jest nabycie zdolności samodzielnego i efektywnego przeprowadzenia audytu wg VDA 6.8, wyjaśnienie szczegółowych wymagań VDA 6.8, skupionych na procesach wzdłuż łańcucha dostaw, zapoznanie ze strukturą elementów kwestionariusza pytań według diagramu żółtawia.

NOWOŚĆ!

Certyfikacja wg GFSI (m.in. BRC, IFS)

GFSI-P

✓ DOSTĘPNA WERSJA ON-LINE

1 dni po 8 godz.

Celem szkolenia jest zapoznanie uczestników z systemami zarządzania bezpieczeństwem żywności uznanymi przez GFSI, przygotowanie do wyboru najbardziej odpowiedniego standardu dla organizacji, omówienie zasad, podobieństwa i różnic między standardami BRC, IFS i FSSC 22000 dla producentów żywności.

NOWOŚĆ!

Audit procesów łańcucha dostaw wg VDA 6.8 – interpretacja wymagań standardu

VDA 6.8-P

2 dni po 8 godz.

Celem szkolenia jest poznanie i zrozumienie szczegółowych wymagań VDA 6.8, skupionych na procesach wzdłuż łańcucha dostaw, zdobycie umiejętności interpretowania wymagań i planowania auditu wg VDA 6.8, zapoznanie ze strukturą elementów kwestionariusza pytań według diagramu żółtawia.

OPROGRAMOWANIA I BAZY DANYCH

Obsługa bazy IMDS

IMDS

✓ DOSTĘPNA WERSJA ON-LINE

2 dni po 8 godz.

Celem szkolenia jest omówienie wymagań prawne istotnych dla IMDS oraz poszczególne funkcje bazy IMDS wraz z ćwiczeniami w bazie, poczynwszy od logowania w bazie, poprzez tworzenie i wysyłanie kart materiałowych z uwzględnieniem specyficznych wymagań klientów, jak i zwolnienia danych od dostawców, po administrowanie bazą.

PRAWO

Podstawy GMP i audit wewnętrzny GMP dla branży farmaceutycznej**GMP-PA**✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 6 godz.

Celem szkolenia jest przegląd terminologii i prawa farmaceutycznego wraz z aktami wykonawczymi; omówienie zasad GMP w procesach systemowych, produkcyjnych, logistycznych i kontrolnych; poznanie podstaw higieny farmaceutycznej oraz rodzajów auditów w branży farmaceutycznej; specyfiki auditu wewnętrznego w farmacji; kwalifikacji auditorów; planowanie, przygotowanie i realizacja auditu wewnętrznego GMP; typowa dokumentacja auditu; techniki zbierania informacji i pozyskiwania obiektywnych dowodów z auditu; identyfikacja niezgodności i ich usuwanie; studia przypadków, ćwiczenia praktyczne, w tym w oparciu o sytuacje audytowe.

Podstawy GMP dla branży farmaceutycznej**GMP-P**

1 dni po 6 godz.

Celem szkolenia jest przegląd terminologii i prawa farmaceutycznego wraz z aktami wykonawczymi; omówienie zasad GMP w procesach systemowych, produkcyjnych, logistycznych i kontrolnych; podstawy higieny farmaceutycznej.

PROCESY TECHNOLOGICZNE

CQI 11 Powłoki galwaniczne – ocena systemu procesu specjalnego**CQI-11**✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 8 godz.

Celem szkolenia jest poznanie wymagań standardu AIAG CQI-11 w zakresie audytowania procesów galwanicznych oraz z zasadami realizacji auditów oceniających procesy galwaniczne.

Ocena procesu nanoszenia powłok – wymagania wg CQI-12 AIAG**CQI-12**

2 dni po 8 godz.

Celem szkolenia jest zdobycie podstawowej wiedzy nt. zarządzania i oceny systemu nanoszenia powłok, uzyskanie praktycznych umiejętności wypełniania arkuszy CQI-12 do potrzeb własnego procesu / organizacji, przekazanie informacji na temat rodziny standardu CQI (AIAG) dla poszczególnych procesów, uzyskanie zrozumienia w obszarze powiązań CQI-12 ze standardem IATF 16949:2016 w odniesieniu do zasad audytowania.

Proces spawania i zgrzewania wg CQI-15**CQI-15**

2 dni po 8 godz.

Celem szkolenia jest zapoznanie uczestników szkolenia z procesami spawania 131, 135, 141, 52, 15, 111; przedstawienie podstawowych parametrów i wpływu parametrów na jakość spoin; zapoznanie z metodyką wykonywania nieniszczących badań wizualnych połączeń spawanych (przy wytwarzaniu i przetwórstwie metali); omówienie zagadnień poziomów jakości i poziomów akceptacji wg normy ISO 5817; zapoznanie z przypadkami produkcyjnymi, zespołowa i samodzielna ocena wybranych złączy próbnych; zagadnienia kwalifikowania technologii spawania wg ISO 15614; egzamin spawacza wg normy ISO 9606 – omówienie przebiegu.

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 8 godz.

Ocena procesu specjalnego wg wytycznych CQI-27 – odlewanie

CQI-27

Celem szkolenia jest zapoznanie z procesem oceny procesu specjalnego – odlewania, wg standardu AIAG CQI-27, nabycie umiejętności właściwej interpretacji wytycznych standardu CQI-27 w warunkach firmy reprezentowanej przez Uczestnika szkolenia, zrozumienie specyfiki procesów odlewniczych w produkcji odlewów dla branży motoryzacyjnej.

Ocena procesu specjalnego obróbki cieplnej zgodnie z wymaganiami AIAG CQI-9

CQI-9

Celem szkolenia jest zdobycie podstawowej wiedzy nt. zarządzania procesami obróbki cieplnej, przekazanie informacji na temat standardu AIAG dla poszczególnych procesów obróbki cieplnej, uzyskanie zrozumienia w obszarze powiązań CQI9 z normą IATF 16949:2016 w odniesieniu do zasad audytowania, uzyskanie informacji odnośnie CQI9, a zarządzaniem specyficznymi wymaganiami klienta.

2 dni po 8 godz.

LAK-CK

Procesy lakierowania przemysłowego w lakierni ciekłej

Celem szkolenia jest podniesienie kwalifikacji uczestników jako kadry zarządzającej, poszerzenie posiadanej wiedzy z zakresu funkcjonowania i zarządzania działem lakierni ciekłej, poprawienie skuteczności produkcyjnej działu lakierni, podniesienie efektywności i RFT lakierni, umiejętność eliminowania i zapobiegania błędom lakierniczym.

2 dni po 7 godz.

Procesy lakierowania przemysłowego w lakierni proszkowej

LAK-PR

Celem szkolenia jest zapoznanie uczestników ze standardami i nowoczesnymi technikami malowania proszkowego; poznanie dobrych praktyk w zakresie prowadzenia procesu malowania proszkowego; zdobycie/ugruntowanie kompetencji planowania, realizacji i kontroli procesu pozwalających na poprawę działalności biznesowej, redukcję kosztów, ukierunkowanie na dostarczanie klientowi wartości (funkcjonalne podejście).

2 dni po 8 godz.

PROJEKTOWANIE I ROZWÓJ PRODUKTU

Projektowanie sprawdzianów funkcjonalnych do kontroli geometrii wyrobów

GDT-PS

Celem szkolenia jest poznanie zasad konstruowania sprawdzianów rozmiaru typu przechodni–nieprzechodni („go–nogo”) wg norm ISO 1938, poznanie zasad konstruowania sprawdzianów funkcjonalnych wg norm ASME14.43.

2 dni po 7 godz.

Wymiarowanie i tolerowanie geometryczne wg normy ISO oraz ASME

GDT-ASME

Celem szkolenia jest nabycie umiejętności interpretowania oznaczeń i symboli na rysunku technicznym maszynowym, poznanie symboli i oznaczeń stosowanych do ścisłego określenia wymagań wymiarowych i geometrycznych na rysunkach technicznych; zapoznanie się również z dodatkowymi wymaganiami służącymi do zwiększania tolerancji geometrycznych bez pogarszania warunków montowalności.

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

3 dni po 7 godz.

✔ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 8 godz.

✔ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 8 godz.

✔ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

3 dni po 8 godz.

✔ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

1 dni po 6 godz.

2 dni po 7 godz.

2 dni po 7 godz.

Podstawy wymiarowania i tolerowania geometrycznego wg ISO

GDT-ISO

Celem szkolenia jest nabycie umiejętności interpretowania oznaczeń i symboli na rysunku technicznym maszynowym; nabycie umiejętności właściwego stosowania tolerancji GD&T na rysunkach technicznych; poznanie symboli i oznaczeń stosowanych do ścisłego określenia wymagań wymiarowych i geometrycznych na rysunkach technicznych; poznanie dodatkowych wymagań służących do zwiększania tolerancji geometrycznych bez pogarszania warunków montowalności.

Wymiarowanie i tolerowanie geometryczne w branży motoryzacyjnej- poziom podstawowy

GDT-M-P

Celem szkolenia jest zapoznanie się z normami, symbolami oraz modyfikatorami tolerancji w szczególności tolerancji geometrycznych; poznanie zapisów rysunkowych w szczególności zapisów specyficznych dla branży motoryzacyjnej; poznanie zasad bazowania i jego wpływu na wyniki pomiarowe, analiza przypadków z przemysłu motoryzacyjnego; poznanie przykładowych problemów i błędów rysunkowych; zapoznanie się z opisem funkcjonalności/ montowalności detali za pomocą tolerancji geometrycznych.

Wymiarowanie i tolerowanie geometryczne w branży motoryzacyjnej- poziom rozszerzony

GDT-M-R

Celem szkolenia jest zapoznanie się z normami, symbolami oraz modyfikatorami tolerancji, w szczególności tolerancji geometrycznych; poznanie interpretacji zapisów rysunkowych, w szczególności zapisów specyficznych dla branży motoryzacyjnej; poznanie zasad bazowania i jego wpływu na pomiary 3D; analiza przypadków przemysłu motoryzacyjnego, poznanie przykładowych problemów i błędów rysunkowych; zapoznanie się z opisem funkcjonalności / montowalności detali za pomocą tolerancji geometrycznych; zapoznanie się ze specyficznymi dla branży motoryzacyjnej normami i oznaczeniami rysunkowymi (wg DIN, VW, GS); rozwiązywanie problemów uczestników szkolenia – analiza i interpretacja wybranych rysunków Klienta.

Analiza niezawodności – zakres podstawowy

NZW

Celem szkolenia jest poznanie metod stosowanych w analizie, opisie i zarządzaniu niezawodnością produktu. Szkolenie przybliży podstawy metod statystycznych stosowanych zarówno na poziomie systemu, jak i komponentu. Uczy optymalnej alokacji poziomu niezawodności w systemie.

Projektowanie detali dla procesów wtrysku i odlewnictwa

PD-WTR

Celem szkolenia jest uzyskanie umiejętności definiowania roli i znaczenia procesów wtrysku i odlewnictwa w produkcji. Zdobycie wiedzy na temat procesów wtrysku i odlewnictwa.

Product Manager – zarządzanie produktem w praktyce

PM-ZP

Celem szkolenia jest zrozumienie zakresu odpowiedzialności i wpływu Product Managera na funkcjonowanie organizacji. Opanowanie kluczowych etapów cyklu życia produktu, w tym generowania pomysłów, wprowadzenia na rynek, utrzymania oraz wycofania.

NOWOŚĆ!

Kosztowa Optymalizacja Konstrukcji Wyrobu

VAVE-OPT

3 dni po 7 godz.

Celem szkolenia jest nabycie umiejętności analizy wyrobu pod kątem identyfikacji kosztów realizowanych funkcji oraz optymalizacji szeroko pojętej konstrukcji z zamiarem obniżenia kosztów i/lub podniesienia funkcjonalności wyrobu na różnych etapach jego „życia” (w fazie rozwoju przed wdrożeniem do produkcji i w fazie po uruchomieniu produkcji seryjnej); zrozumienie czynników wpływających na finalny koszt wyrobu; poznanie metodyki Analizy Wartości i Inżynierii Wartości (Value Analysis/Value Engineering).

SIX SIGMA

Six Sigma – poziom Green Belt zjazd I
Six Sigma – poziom Green Belt zjazd II
6S-GB I
6S-GB II
✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

3 dni po 7 godz.

Celem szkolenia jest samodzielna realizacja prostych projektów doskonalenia według metodyki Six Sigma; prezentacja jak realizować poszczególne etapy projektu Six Sigma oraz jakie narzędzia stosować na tych etapach. W trakcie omawiania poszczególnych etapów i narzędzi realizowane są ćwiczenia z wykorzystaniem specjalistycznego pakietu statystycznego Minitab.

Przeprojektowanie produktów i procesów zgodnie z metodami Design for Six Sigma

DFSS

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

3 dni po 7 godz.

Celem szkolenia jest zapoznanie uczestników szkolenia z metodyką i narzędziami DfSS: nabywanie przez uczestników umiejętności zastosowania wybranych narzędzi DfSS; określenie możliwości zastosowania metodyki i narzędzi DfSS do warunków przedsiębiorstwa.

Lean Six Sigma – poziom Black Belt I
Lean Six Sigma – poziom Black Belt II
L6S-BB I
L6S-BB II
✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

3 dni po 7 godz.

Celem szkolenia jest przygotowanie uczestników do samodzielnej realizacji projektów według zintegrowanej metodyki Lean Six Sigma poz. Black Belt, nabycie umiejętności organizowania efektywnej pracy zespołowej i kierowania pracą zespołową, umiejętności zastosowania poszczególnych narzędzi Six Sigma wspomaganych wykorzystaniem programu Minitab; realizacja własnego projektu Lean Six Sigma na poziomie Black Belt, zgodnie z metodyką DMAIC, jego obronę i uzyskanie certyfikatu.

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 8 godz.

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 8 godz.

TWÓRCZE ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW

Efektywne rozwiązywanie problemów – Effective Problem Solving – CQI-20

CQI-20

Celem szkolenia jest nauczenie praktycznego podejścia do rozwiązywania problemów w oparciu o stosowane metodologie i dobre praktyki w dziedzinie zarządzania jakością; poznanie zasad definiowania faz i skutecznego rozwiązywania problemów Effective Problem Solving (EPS) i optymalizacji procesu rozwiązywania problemów, co prowadzi do poprawy skuteczności rozwiązywania problemów poprzez prawidłową implementację narzędzi.

Metody twórczego rozwiązywania problemów i ich praktyczne zastosowania

MTW-P

Celem szkolenia jest zapoznanie się z tematyką twórczego rozwiązywania problemów celem poszukiwania skutecznych, efektywnych i niebanalnych rozwiązań problemów przedsiębiorstw/instytucji, niezależnie od ich rodzaju działalności, formy własności, wielkości, czy stopnia skomplikowania realizowanych procesów.

TRIZ – podstawy metody

TRIZ

TRIZ jest metodologią rozwiązywania problemów, która dostarcza jej użytkownikom powtarzalności i przewidywalności w dostarczaniu pomysłów i rozwiązań. Oparta została na analizie setek tysięcy patentów, co zaowocowało zbudowaniem narzędzi i technik wspomagających procesy myślowe związane z poszukiwaniem kreatywnych rozwiązań. Celem szkolenia jest zapoznanie uczestników z filozofią i narzędziami metodologii TRIZ, co pozwoli im na tworzenie kreatywnych rozwiązań.

UMIEJĘTNOŚCI OSOBISTE – PersonAll®

Efektywna komunikacja i współpraca w zespole

UO-KIPG

Celem szkolenia jest zdobycie odpowiedniej wiedzy i przetransponowanie jej na umiejętności społeczne skutkujące właściwą komunikacją w różnych sytuacjach.

Mistrz produkcji i brygadzysta – doskonalenie kompetencji osobistych

UO-DKM

Celem szkolenia jest podniesienie kwalifikacji osób funkcyjnych z zakresu zarządzania personelem, które bezpośrednio odpowiadają za wynik produkcyjny, instruowanie i uczenie pracowników, a także utrzymanie optymalnego poziomu zaangażowania zespołów produkcyjnych.

Auditor wewnętrzny – doskonalenie kompetencji osobistych

UO-EOA

Głównym celem szkolenia jest doskonalenie i rozwój kompetencji związanych z efektywnym planowaniem, przeprowadzeniem i dokumentowaniem auditów wewnętrznych, radzenia sobie w sytuacjach trudnych pojawiających się podczas procesu auditowego. Dobrze przepró-

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

1 dni po 7 godz.

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

wadzony audit wewnętrzny może mieć realny wpływ na rozwój firmy i odwrotnie – audit czysto formalny, bez zrozumienia drzemącego w nim potencjału może stanowić jałowy, frustrujący pracowników akt spełnienia wymagań jednostki certyfikacyjnej, warunkujący otrzymanie lub utrzymanie certyfikatu.

Efektywność osobista inżyniera

UO-EOI

Celem szkolenia jest wzmocnienie własnej efektywności osobistej uczestników poprzez wzrost odporności psychicznej: pewności siebie, poczucia kontroli, zaangażowania i podejmowanie wyzwań; przeciwiczenie umiejętności efektywnego komunikowania się w zespole; poznanie mechanizmów i narzędzi planowania i organizowania, wspierających skuteczność podejmowanych wysiłków; podniesienie świadomości własnego wpływu (proaktywności) na osiągnięte wyniki i efekty.

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

Kontroler jakości – doskonalenie kompetencji osobistych

UO-KRKJ

Celem szkolenia jest udoskonalenie kluczowych umiejętności osobistych kontrolera jakości w 4 obszarach: komunikacja, rozwiązywanie konfliktów, praca zespołowa, doskonalenie pracowników wykonawczych; zapoznanie się z zasadami efektywnej komunikacji, ze szczególnym uwzględnieniem roli informacji zwrotnej w kontekście ograniczania braków i doskonalenia procedur; poznanie źródeł, faz i przebiegu konfliktu, a także przeciwiczyć sposoby reagowania w sytuacjach konfliktowych; przedstawienie istoty pracy zespołowej wraz z charakterystyką i rolą poszczególnych członków zespołu.

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

Oswoić stres – warsztaty umiejętności społecznych i samokontroli

UO-OS

Celem szkolenia jest trening umiejętności społecznych i samokontroli w sytuacjach stresogennych. Warsztatowa forma szkolenia (70%), umożliwia przyswojenie i przeciwiczenie technik, dzięki którym uczestnicy będą potrafili generować alternatywne rozwiązania w sytuacjach kryzysowych oraz racjonalnie podchodzić do zaistniałych, trudnych sytuacji.

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

1 dni po 7 godz.

Podstawy zarządzania dla liderów produkcji

UO-PZZL

Celem szkolenia jest w sposób syntetyczny zaprezentowanie najważniejszych elementów związanych z pełnieniem funkcji kierowniczych średniego szczebla. Uwzględniając specyfikę pracy doskonali: umiejętności osobiste w zakresie organizacji i zarządzania personelem z wykorzystaniem technik motywacyjnych; wyznaczania celów i delegowania zadań; pracy zespołowej; rozwiązywania konfliktów; metod doskonalenia pracowników i obiektywnej oceny efektywności ich pracy.

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

1 dni po 7 godz.

Trener idealny, czyli w jaki sposób przygotować i poprowadzić profesjonalne szkolenie wewnętrzne

UO-STW

Celem szkolenia jest poszerzenie wiedzy z zakresu cyklu uczenia się dorosłych oraz czynników motywacyjnych wpływających na przyswajanie wiedzy, co z kolei pozwoli na trafny dobór metody prowadzenia szkolenia w zależności od tematyki, jak i grupy uczestników; poznanie rezerw kompetencyjnych, które należy rozwijać oraz swoich mocnych i słabych stron jako trenera; trafniejsze identyfikowanie celów szkoleń oraz sposobów ich osiągnięcia; doskonalenie umiejętności przygotowywania programów szkoleniowych, profesjonalnych prezentacji, materiałów dla uczestników; poszerzenie wiedzy z zakresu skutecznego przekazu treści szkoleniowych i radzenia sobie z trudnymi sytuacjami i uczestnikami.

2 dni po 7 godz.

✔ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

1 dni po 7 godz.

✔ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

1 dni po 7 godz.

✔ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

1 dni po 7 godz.

✔ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

✔ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

✔ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 8 godz.

Trening skuteczności osobistych, jak zamieniać porażkę w sukces i siłę

UO-TSO

Celem szkolenia jest uświadomienie uczestnikom, że kluczem do skutecznego działania, poczucia satysfakcji, spełnienia i przezwyciężania trudności jest wiara w siebie, samoakceptacja, stabilna samoocena, świadomość posiadanych zasobów, poczucie własnej skuteczności, ale przede wszystkim umiejętność wykorzystania własnego potencjału. To właśnie te czynniki pozwalają z odwagą podejmować i z sukcesem realizować nowe wyzwania.

Trener wewnętrzny w firmie produkcyjnej – podstawy

UO-TWP

Celem szkolenia jest doskonalenie warsztatu trenerskiego uczestników poprzez poznanie technik i metod prowadzenia szkoleń, od określenia własnych predyspozycji trenerskich, poprzez poznanie zasad komunikacji z grupą, nabycie umiejętności radzenia sobie w trudnych sytuacjach szkoleniowych, aż po trening przed kamerą, czyli praktyczne sprawdzenie własnych umiejętności.

Zarządzanie czasem z elementami delegowania zadań

UO-ZCPS

Celem szkolenia jest praktyczne zapoznanie uczestników z samoorganizacją pracy. Od strony warsztatowej nacisk kładziony jest na: umiejętność organizacji pracy własnej, organizowanie pracy innych, delegowanie zadań.

Zarządzanie czasem i współpraca z klientem wewnętrznym

UO-ZCKW

Czas, którym dysponujemy, powinniśmy świadomie wykorzystywać do osiągnięcia celów zawodowych oraz osobistych i w ten sposób bezpośrednio połączyć wykonywanie codziennych działań oraz rozwiązywanie zadań z jednej strony z osobistym zadowoleniem i własnym rozwojem z drugiej.

Menadżer produkcji – doskonalenie kompetencji osobistych

UO-DMP

Celem szkolenia jest podniesienie kwalifikacji zarządczych wyższego szczebla kierowniczego w firmie produkcyjnej; możliwość oceny predyspozycji menadżerskich, a tym samym określenia potencjalnych obszarów do samodoskonalenia; wymiana doświadczeń w oparciu o studia przypadków, a także aktualizacja wiedzy na temat zjawisk zachodzących na polskim rynku pracy, które mają istotny wpływ na organizację i późniejszy przebieg procesów produkcyjnych.

Autoprezentacja i wystąpienia publiczne na żywo i online

UO-WP

Celem szkolenia jest rozwój umiejętności skutecznego komunikowania się i prezentowania treści zarówno na żywo, jak i online, nauka zarządzania stresem oraz radzenia sobie z nieprzewidzianymi sytuacjami podczas wystąpień. Wzmacnianie pewności siebie i budowanie pozytywnego wizerunku przed publicznością.

Stres i wypalenie zawodowe – kontrola i przeciwdziałanie

UO-SWZ

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

Celem szkolenia jest zrozumienie mechanizmów stresu i jego objawów; uzyskanie umiejętności rozpoznania i przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu, a dzięki temu – możliwości poprawy równowagi między życiem zawodowym a prywatnym; budowanie odporności psychicznej w codziennej pracy; rozwijanie umiejętności regulacji emocji.

WSPÓŁPRACA Z DOSTAWCAMI, CSR

APQP – Wdrażanie nowego produktu do produkcji

APQP

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

Celem szkolenia jest nabycie umiejętności zarządzania nowymi projektami według metodyki APQP; zdobycie umiejętności sporządzania planu jakości i planu kontroli; poznanie użytecznych technik i narzędzi, stosowanych w branży motoryzacyjnej, niezbędnych do uzyskania akceptacji wyrobu przez klienta.

Wdrażanie wyrobów do produkcji i ich zatwierdzanie wg APQP i PPAP z wykorzystaniem Core Tools

APQP-PPAP

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

3 dni po 7 godz.

Celem szkolenia jest zdobycie umiejętności zaawansowanego zarządzania projektami wdrożeniowymi wyrobów do produkcji w firmie branży motoryzacyjnej wg wymagań IATF 16949, a także podręcznika APQP; pokazanie zasad współpracy z klientami i dostawcami w zakresie zatwierdzania dostaw wg podręcznika PPAP; zwrócenie uwagi na specyficzne wymagania klientów branży motoryzacyjnej, a także na współpracę z firmami niemieckimi wg standardów VDA.

Specyficzne wymagania klientów – CSR – Formel Q-Konkret

CSR-FQ

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 8 godz.

Celem szkolenia jest przekazanie wiedzy o tym, jak spełnić i interpretować specyficzne wymagania Klienta z grupy VW wg podręcznika dostawców Volkswagen Group, jakim jest Formel Q-Konkret; realizacja niezbędnych kroków do realizacji wymagań – od zapytania ofertowego do produkcji seryjnej; zrozumienie metodologii PEP uruchomienia nowego projektu w powiązaniu z wymaganiami VDA2; przedstawienie zasad zarządzania częściami bezpieczeństwa (D/TLD-parts); zrozumienie specjalnych wymagań VW w zakresie oceny procesu produkcyjnego; przedstawienie filozofii VW w zakresie reagowania na sytuacje kryzysowe i poznanie mechanizmu eskalacji.

Specyficzne wymagania klientów – CSR – Mercedes-Benz Group AG-szkolenie online

CSR-MBAG-ONL

✓ TYLKO WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

Celem szkolenia jest zapoznanie Uczestników ze specyficznymi wymaganiami klienta – grupy Mercedes – Benz – wprowadzenie ogólne w zakresie zapewnienia jakości dostaw; zaprezentowanie oczekiwań OEM w zakresie procesu komunikacji między klientem, a dostawcą,

✓ DOSTĘPNA WERSJA ON-LINE

2 dni po 7 godz.

✓ DOSTĘPNA WERSJA ON-LINE

3 dni po 6 godz.

✓ DOSTĘPNA WERSJA ON-LINE

2 dni po 7 godz.

✓ DOSTĘPNA WERSJA ON-LINE

2 dni po 7 godz.

2 dni po 8 godz.

✓ DOSTĘPNA WERSJA ON-LINE

2 dni po 7 godz.

zwłaszcza w zakresie wymagań PPAP; zapoznanie Uczestników z najbardziej aktualnymi wymaganiami grupy Mercedes – Benz.

Proces zatwierdzania części z Klientami i Dostawcą
PPAP

Celem szkolenia z elementami warsztatów jest przedstawienie zasad współpracy pomiędzy klientem, a dostawcą. Ustalenie wymagań dla pakietu PPAP, VDA2, a następnie przygotowanie i zatwierdzenie. W ramach szkolenia są również ćwiczenia oraz omówienie zasad rewizji i okresowego, ponownego zatwierdzania (tzw. rekwalifikacja). Przygotowanie wdrożenia do produkcji nowego wyrobu kończy się walidacją wewnętrzną, ale również w efekcie – przygotowaniem „pakietu PPAP” dla zatwierdzenia przez klienta.

Zapewnienie jakości dostaw- SQA
SQA-D

Celem szkolenia jest zapoznanie uczestników z nowoczesnymi metodami zarządzania współpracą z dostawcami, celem doskonalenia zasad wyboru i zatwierdzania dostawców oraz podpisywania kontraktów, pokazanie zmiany w sposobie audytowania, zatwierdzania i kontroli dostaw, zwiększenie pewności siebie i profesjonalizmu uczestników jako osób zajmujących się zapewnieniem jakości dostaw.

Inżynier zapewnienia jakości dostawców
SQE

Celem szkolenia jest zwiększenie kompetencji i pogłębienie wiedzy w zakresie zarządzania jakością dostawców; omówienie strategii rozwijania dostawców z uwzględnieniem szeroko rozumianych potrzeb procesowych klienta jak i optymalizacji kosztów; poruszenie tematów związanych z pozycjonowaniem dostawców w strukturze łańcucha dostawców, związane z tym wymagania i ich konsekwencje biznesowe.

Zatwierdzenie procesu produkcyjnego i wyrobu (PPA) wg VDA 2 2020
VDA 2

Celem szkolenia jest poznanie zasad zatwierdzania wyrobów do produkcji seryjnej; zrozumienie przebiegu procesu zatwierdzania; analiza różnic „gap analysis” pomiędzy VDA2 2020 i starą wersją VDA 2 2012 dla efektywnego wykorzystania doświadczeń z poprzednich PPA; zapoznanie się z wymaganymi elementami w zakresie porozumienia PPA i sposobem ich przedstawiania; zaprezentowanie i zrozumienie zasad i celu składania oceny i raportu PPA; poznanie wymagań dotyczących powiadomienia klienta o zmianach..

Specyficzne wymagania klienta – CSR-BMW
CSR-BMW

Celem szkolenia jest przekazanie i utrwalenie uczestnikom wiedzy dotyczącej specyficznych wymagań związanych z systemami oraz produktami dostarczonymi dla grupy BMW. W ramach programu omówione zostaną kluczowe zagadnienia z zakresu logistyki, zarządzania projektami we współpracy z BMW oraz zapewnienia i nadzoru jakości. Uczestnik rozwinie kompetencje w zakresie korzystania z portalu B2B, identyfikowania potencjalnych ryzyk oraz monitorowania efektywności własnej organizacji w kontekście wymagań producenta.

Interpretacja wymagań wg podręcznika VDA-MLA
VDA-MLA

Celem szkolenia jest zdobycie umiejętności przeprowadzenia oceny wymagań projektu wg poziomów dojrzałości w oparciu o wytyczne podręcznika VDA-MLA; uzyskanie wiedzy w zakresie zastosowania wymagań podręcznika VDA-MLA dotyczących poziomów dojrzałości dla zarządzania projektem produkcyjnym.

NOWOŚĆ!

Specyficzne wymagania klienta – CSR FORD

CSR-FORD

1 dni po 8 godz.

Celem szkolenia jest zdobycie wiedzy nt. specyficznych wymagań stawianych przez FORD wobec produktów i systemów wg IATF, rozszerzonych o normy GS (FMEA), Warranty Management, charakterystyki specjalne oraz zdolności dostawców, zrozumienie kluczowych zagadnień z zakresu logistyki, zarządzania projektami i zapewnienia jakości, poznanie metod zarządzania projektami przy współpracy z FORD.

ZAKUPY, ZAPASY I TRANSPORT

Gospodarka magazynowa

LGM

✓ DOSTĘPNA WERSJA ON-LINE

2 dni po 7 godz.

Szkolenie obejmuje tematykę magazynowania rozumianego jako proces logistyczny w przedsiębiorstwie. Część wykładowa (30%) ma na celu wsparcie uczestnika w zrozumieniu roli magazynowania w logistyce firmy, a następnie objaśnienie procesów magazynowych oraz technik magazynowania i infrastruktury magazynowej. Akcent w części praktycznej położono na metody organizacji prac magazynowych, analizę istotnych parametrów i wskaźników magazynowych oraz analizę ekonomiczną związaną z decyzjami podejmowanymi w tym obszarze.

Logistyka w sprzedaży i zakupach

LZA-P

✓ DOSTĘPNA WERSJA ON-LINE

2 dni po 7 godz.

Celem szkolenia jest przekazanie uczestnikom wiedzy dotyczącej wykorzystania konkretnych metod i narzędzi w procesie realizacji zakupów i zaopatrzenia oraz dotyczących wyboru i oceny dostawców.

Efektywne zarządzanie zapasami

LZZ

✓ DOSTĘPNA WERSJA ON-LINE

2 dni po 7 godz.

Szkolenie dotyczy niezwykle istotnego elementu zarządzania logistycznego jakim jest sterowanie zapasami w przedsiębiorstwie i może zostać dostosowane na potrzeby firmy do wykorzystania w procesie zaopatrzenia lub dystrybucji. Część wykładowa składa się z omówienia funkcji gospodarki zapasami w logistyce firmy oraz zaakcentowania znaczenia i kosztów zapasów w firmie, a także z omówienia metod sterowania zapasem i kalkulacji kosztów zapasów.

Prognozowanie i planowanie zasobów materiałowych

PRG-MRP

2 dni po 7 godz.

Celem szkolenia jest stworzenie z uczestnikami podstaw dla poprawy elastyczności, terminowości oraz optymalizacji kosztów w obszarze prognozowania i planowania potrzeb materiałowych – MRP.

SPRZEDAŻ I NEGOCJACJE

Warsztaty negocjacyjne dla działu zakupów

UO-NDZ

✔ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**
2 dni po 7 godz.

Celem szkolenia jest opanowanie procesu negocjacji – od przygotowania do zamknięcia – usystematyzowanie wiedzy o strukturze negocjacji: analiza interesów, scenariusze, budowanie BATNA, stosowanie taktyk i zamykanie rozmów. Zwiększenie skuteczności negocjacyjnej zespołu zakupowego – Uczestnicy nauczą się świadomie dobierać strategię, styl i techniki negocjacyjne do konkretnej sytuacji, typu rozmówcy oraz układu sił.

Profesjonalna obsługa klienta z elementami technik sprzedaży

UO-OTS

✔ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**
2 dni po 7 godz.

Celem szkolenia jest nabycie umiejętności profesjonalnej obsługi klienta; ustrukturyzowanie wiedzy n/t obsługi klienta; zapoznanie się z typologią klientów i adekwatnymi sposobami postępowania; wypracowanie modelowego sposobu pracy z klientami; poznanie sprawdzonych praktyk postępowania z reklamacjami.

ZARZĄDZANIE PRODUKCJĄ

Planowanie i harmonogramowanie produkcji

APS-P

2 dni po 8 godz.

Celem szkolenia jest praktyczne przećwiczenie z uczestnikami metod usprawniających proces operacyjnego planowania produkcji; optymalizacja wykorzystania zasobów (personel, maszyny) dzięki wykorzystaniu narzędzi wspomagających pracę planistów oraz właściwej komunikacji; praktyczne przećwiczenie tworzenia modelu zarządzania zapasem wyrobów gotowych w produkcji MTS oparte o rozwiązania TOC (Teoria Ograniczeń).

Efektywny kierownik produkcji

EKP-P

✔ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**
2 dni po 7 godz.

Celem szkolenia jest uświadomienie zasad nowoczesnego podejścia do zarządzania produkcją z uwzględnieniem kultury Lean; określenie roli przełożonego w nowoczesnej kulturze zarządzania (lean); zaznajomienie uczestników z elementami efektywnego zarządzania produkcją; przygotowanie uczestników do pełnienia skutecznej i efektywnej roli menadżera średniego szczebla.

Inżynier procesu – cz I – projektowanie i zarządzanie procesem

INP-P

✔ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**
2 dni po 7 godz.

Celem szkolenia jest rozwinięcie podstawowych kwalifikacji, potrzebnych do efektywnego zarządzania przepływem materiałów, komponentów i produktów w procesach wytwórczych..

Inżynier procesu – cz II – rozmowa z częściami, praca z danymi

INP-D

✔ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**
2 dni po 7 godz.

Celem szkolenia jest pokazanie możliwości optymalizacji procesów produkcyjnych pod kątem przestojów i mikroprzestojów wynikających ze złej interpretacji danych oraz co istotnie wpływa na zmniejszenie wadliwości procesu; pokazanie metod optymalizacji kosztów sterowania procesami w tym czasie pracy zespołów produkcyjnych.

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

1 dni po 8 godz.

2 dni po 7 godz.

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

2 dni po 7 godz.

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

Projektowanie layoutów

LYT-P

Celem szkolenia jest nauczenie się zasad projektowania efektywnych layoutów i oceny tej efektywności miernikami przepływu, finansowymi i procentowymi; nabycie tych umiejętności pozwoli oceniać skuteczność istniejących planów rozmieszczenia maszyn i je udoskonalać; przedstawiane podczas szkolenia metody zaangażowania pracowników do realizowanych projektów, wpływają na poprawę poczucia przynależności do firmy, świadomość wpływu na ważne decyzje i tym samym wzrost motywacji.

Normowanie czasu pracy

NCP

Celem szkolenia jest przekazanie najważniejszych informacji dotyczących podstaw normowania czasu pracy; utrwalenie zdobytej wiedzy na temat metod i technik normowania, możliwość zapoznania się z podejściem do zagadnień normowania w przedsiębiorstwach o różnej specyfice produkcji.

Normowanie czasu pracy – warsztaty dla praktyków

NCP-W

Celem szkolenia jest poszerzenie umiejętności budowania struktury danych o procesach produkcyjnych (powtarzalnych) oraz poprawy efektywności procesów produkcyjnych poprzez eliminację procesów zbędnych (nietworzących wartości dodanej); posiadanie umiejętności wyboru metody normowania i pomiaru czasu pracy na stanowisku roboczym, analizę wyników pomiaru, tworzenie normatywów zakładowych, wykorzystywanych do kształtowania stanowisk pracy, planowania produkcji, sterowania produkcją i ofertowania.

Budowanie i wizualizacja wskaźników wydajnościowych z uwzględnieniem OEE

OEE-KPI

Szkolenie warsztatowe oparte o symulację linii produkcyjnej. Podczas szkolenia uczestnicy opisują proces na podstawie mapy. Celem szkolenia jest: zapoznanie się z kluczowymi wskaźnikami wydajności – KPI i miernikami procesów, LPI – Line Performance Improvement oraz metodami poprawy wskaźników efektywności linii produkcyjnych; opracowanie wzorca Tablic Wizualizacji wskaźników dla poszczególnych obszarów oraz zapoznanie się z typowymi wskaźnikami TPM, OEE oraz wezmą udział w części warsztatowej OEE.

Doskonalenie procesów produkcyjnych – przepływ ciągły, poziomowanie produkcji

ORP-P

Zadaniem warsztatów jest zdobycie umiejętności dokonanie procesów produkcyjnych poprzez zaprojektowanie przez uczestników efektywnych linii i gniazd produkcyjnych zgodnie z zasadami ciągłego przepływu oraz zdefiniowanie ciągłego przepływu na przykładzie linii lub gniazda produkcyjnego. Przedmiotem szkolenia jest także wprowadzenie do zasady Just In Time, integracja łańcucha dostaw, czas taktu, identyfikacja czynności w procesie, layout, podział pracy i harmonogramowanie, audit przepływu.

Operacyjne planowanie produkcji

PLP-P

Celem szkolenia jest poznanie zadań planowania jako klucza do zrozumienia funkcjonowania przedsiębiorstwa jako jednego wspólnego organizmu; praktyczne zastosowanie modeli planowania operacyjnego opartego na harmonogramie Gantta w grze symulacyjnej pozwoli uczestnikom ocenić wpływ poszczególnych obszarów planowania na wynik końcowy wyrażony w pieniądzu.

✔ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

2 dni po 7 godz.

✔ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

1 dni po 8 godz.

Mistrz produkcji i brygadzysta – twarde techniki i narzędzia

STA-P

Celem szkolenia jest nauczenie twardej techniki i narzędzi, wykorzystywanych w codziennej pracy mistrza i brygadzysty do egzekwowania planów produkcyjnych i realizacji zadań związanych z utrzymaniem produkcji, jakości i ciągłego doskonalenia.

Teoria ograniczeń – zarządzanie wąskimi gardłami w procesach produkcji

TOC-P

Teoria ograniczeń dąży do identyfikacji wąskich gardeł przedsiębiorstwa, wewnętrznych (system produkcyjny lub polityka firmy) albo zewnętrznych (rynek lub dostawcy), aby skupić się na zarządzaniu nimi w sposób przybliżający przedsiębiorstwo do osiągnięcia jego podstawowego celu. Teoria ograniczeń jest uważana za tzw. „zdroworozsądkową” technikę zarządzania przedsiębiorstwem produkcyjnym. Celem szkolenia jest ukazanie na czym ta technika polega poprzez szereg praktycznych ćwiczeń obliczeniowych oraz gier symulacyjnych.

RCM – Utrzymanie ruchu zorientowane na niezawodność

TPM-RCM

Celem szkolenia jest przedstawienie i nauczenie w warsztatowej formie zintegrowanej metodologii utrzymania maszyn zorientowanej na niezawodność RCM (ang. Reliability Centered Maintenance) w obszarze utrzymania ruchu; dokonywanie szczegółowej analizy funkcjonalności maszyn i urządzeń, poprzez analizę pojawiających się błędów, do wypracowania odpowiednich metod, technik obsługi PM krytycznych dla firmy maszyn i urządzeń.

Instruowanie pracowników – Training Within Industry

TWI-P

Celem szkolenia jest zdobycie przez uczestników umiejętności instruowania pracowników, doskonalenie metod pracy w celu poprawy wydajności, jakości i bezpieczeństwa procesów produkcyjnych; zdobycie umiejętności budowania skutecznego instruktażu; zdobycie umiejętności oceny i doskonalenia metod pracy; zdobycie zdolności skutecznego komunikowania się instruktora z podwładnym – budowania relacji z podwładnym.

NOWOŚĆ!

Balansowanie linii produkcyjnych metodą chronometrażu (BLP-CH)

BLP-CH

2 dni po 8 godz.

Celem szkolenia jest przekazanie wiedzy i metod na temat zwiększania efektywności produkcji (minimalizacja strat w procesie produkcyjnym), nabycie przez uczestników wiedzy na temat zarządzania procesem produkcyjnym z perspektywy równego obciążenia operatorów, zapoznanie uczestników szkolenia z metodami kolejowania i balansowania linii montażowych metodą pomiaru chronometrycznego.

ZARZĄDZANIE PROJEKTAMI

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 7 godz.

Zarządzanie projektami

ZP-AR

Celem szkolenia jest zapoznanie uczestników z podstawowymi pojęciami dotyczącymi zarządzania projektami oraz zasadami i prawami obowiązującymi przy ich konstruowaniu. Ponadto zostaną przedstawione metody i techniki pomocnicze wspomagające pracę zespołu projektowego.

Skuteczne prowadzenie projektów z uwzględnieniem analizy ryzyka

ZP

✓ DOSTĘPNA WERSJA **ON-LINE**

2 dni po 8 godz.

Celem szkolenia jest zapoznanie uczestników z podstawowymi pojęciami dotyczącymi zarządzania projektami oraz zasadami i prawami obowiązującymi przy ich konstruowaniu. Zarządzanie ryzykiem jest jednym z istotniejszych procesów zarządzania projektem. Jest próbą przeciwdziałania wszystkim tym sytuacjom, które mogą zagrozić nieoczekiwanie organizacji w osiągnięciu wyznaczonego celu. Z zarządzaniem ryzykiem nierozdzielnie są powiązane zagadnienia szacowania ryzyka i problematyka podejmowania decyzji menedżerskich.

NOWOŚĆ!

2 dni po 8 godz.

Analiza finansowa projektów

ZP-AF

Celem szkolenia jest nabycie umiejętności oceny planowanej i rzeczywistej opłacalności projektu, zrozumienie języka finansów w zarządzaniu projektami, zrozumienie i umiejętność identyfikacji czynników finansowych mających znaczenie przy wyborze projektów, uświadomienie wpływu projektów na finanse przedsiębiorstwa.

Regulamin szkoleń otwartych jest dostępny na www.tqmsoft.com.
Niniejszy katalog nie stanowi oferty w rozumieniu Kodeksu Cywilnego.

09.

Zapraszamy na szkolenia zamknięte

Czym jest szkolenie zamknięte?

Szkolenie zamknięte to forma szkolenia przygotowana dla grupy pracowników z jednej firmy. Realizujemy je najczęściej w siedzibie Klienta lub w innym dogodnym miejscu, koncentrując się na konkretnych potrzebach organizacji, zespołu i uczestników.

Kiedy warto zorganizować szkolenie zamknięte?

To najlepsze rozwiązanie, gdy:

- udziałem w szkoleniu zainteresowana jest większa grupa pracowników, najczęściej powyżej 5 osób,
- potrzebny jest dedykowany program dopasowany do specyfiki firmy,
- harmonogram pracy zespołu uniemożliwia udział w terminach szkoleń otwartych w Krakowie.

Szkolenie zamknięte pozwala dopasować termin, miejsce oraz zakres programu do możliwości i realnych potrzeb firmy.

Dlaczego warto zorganizować szkolenie zamknięte?

Największą zaletą szkolenia zamkniętego jest program szyty na miarę. Oznacza to, że nie realizujemy gotowego, uniwersalnego scenariusza, ale przygotowujemy

zakres szkolenia w oparciu o cele Klienta, specyfikę branży, poziom wiedzy uczestników oraz przykłady z codziennej pracy firmy.

Dzięki temu uczestnicy pracują na sytuacjach, dokumentach, procesach lub wyzwaniach, które są im znane z praktyki. Szkolenie staje się bardziej angażujące, konkretne i łatwiejsze do wdrożenia po powrocie do obowiązków zawodowych.

Koszty ustalamy indywidualnie z uwzględnieniem liczby uczestników, zakresu programu oraz możliwości budżetowych Klienta.

W jaki sposób przygotowujemy program szkolenia?

Przed szkoleniem trener przeprowadza konsultację telefoniczną lub online, podczas której szczegółowo omawia z Klientem potrzeby, oczekiwania, cele oraz aktualne wyzwania zespołu.

Na tej podstawie przygotowujemy dedykowany program szkolenia, obejmujący zarówno część teoretyczną, jak i praktyczną. W programie możemy uwzględnić przykłady, case study, problemy i sytuacje pochodzące bezpośrednio z organizacji Klienta, tak aby szkolenie odpowiadało na rzeczywiste potrzeby uczestników.

Jakie są korzyści dla organizacji?

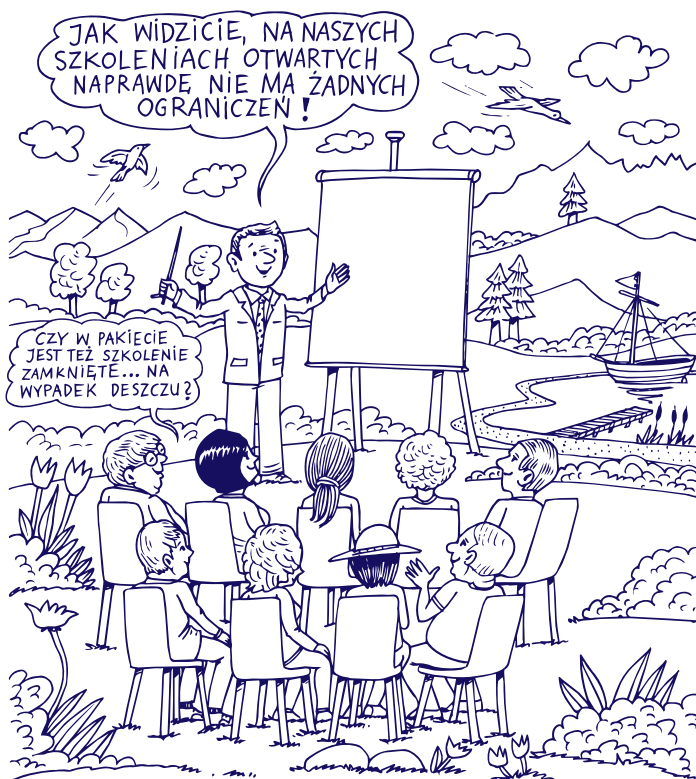
Szkolenie zamknięte pozwala rozwijać kompetencje pracowników w sposób bezpośrednio powiązany z celami firmy. Uczestnicy zdobywają wiedzę, którą mogą od razu wykorzystać w swojej codziennej pracy, a przez 3 miesiące po zakończeniu szkolenia mogą dodatkowo pogłębiać ją poprzez program konsultacji.

Po szkoleniu trener może przekazać firmie feedback zawierający informacje, wskazówki oraz rekomendacje dotyczące dalszego rozwoju grupy. Na życzenie Klienta możemy również przeprowadzić pre-testy i post-testy, które pozwolą sprawdzić przyrost wiedzy uczestników oraz efektywność szkolenia.

Jesteś zainteresowany? Skontaktuj się z nami!

Etapy realizacji szkolenia zamkniętego

1. Potrzeba szkoleniowa.
2. Zapytanie o dane szkolenie.
3. Dedykowany trener bada potrzeby szkoleniowe.
4. Opracowujemy dedykowany program szkolenia.
5. Ustalamy szczegóły logistyczne.
6. Przeprowadzamy szkolenie.
7. Przesyłamy informacje poszkoleniowe.
8. Wsparcie poszkoleniowe i rozwój.



SZKOLENIE OTWARTE

10.

Poznaj ofertę naszych Szkoleń Miękkich:

Szkolenia dla HR

Oferujemy szkolenia otwarte i zamknięte m.in. z zakresu skutecznej rekrutacji, prawa pracy oraz budowania autorytetu lidera HR w firmie produkcyjnej. Dzięki naszym szkoleniom zbudujesz lub poszerzysz kompetencje jako HR Business Partner, a także zdobędziesz wiedzę z zakresu tworzenia matryc kompetencji, kreowania i prowadzenia działań employer brandingowych oraz umiejętność łączenia celów strategicznych z biznesowymi.

Kompetencje menadżerskie

U nas znajdziesz szkolenia wspierające rozwój liderów, menedżerów i osób zarządzających zespołami. Programy koncentrują się na praktycznych aspektach zarządzania, takich jak komunikacja, feedback, rozwiązywanie konfliktów, wystąpienia publiczne, przeciwdziałanie mobbingowi czy finanse dla osób technicznych.

Sprzedaż, komunikacja, negocjacje

Realizujemy szkolenia z zakresu efektywnej komunikacji oraz budowania relacji zarówno z pracownikami, jak i z klientem zewnętrznym i wewnętrznym. W obszarze profesjonalnej obsługi klienta – wesprzemy Cię w doskonaleniu umiejętności negocjacyjnych i sprzedażowych. Zapraszamy do udziału pracowników działów handlowych, sprzedaży oraz działu zakupu.

Cykl szkoleń PersonAll®

To nasz autorski program szkoleń z zakresu rozwoju kompetencji osobistych niezbędnych w środowisku zawodowym. Skierowany jest do grona specjalistów, którzy nabywając określone umiejętności interpersonalne są w stanie w sposób bardziej efektywny realizować cele, stawiane im przez organizację. Szkolenia wchodzące w skład programu PersonAll® prowadzone są w formie otwartej oraz zamkniętej w dogodnej dla klientów formie – stacjonarnie lub online.

DLA KOGO?

PersonAll® powstał z myślą o ludziach, którzy nie poszukują już tylko wiedzy ogólnej, ale konkretnych kompetencji, związanych z wykonywaną przez nich pracą. Kierujemy go do osób aktywnych zawodowo – specjalistów w swoich profesjach, którzy nabywając konkretne umiejętności interpersonalne rozwijają siebie, swój zespół i współpracowników, a w konsekwencji – całą organizację.

 Zapraszamy na szkolenia!



Kontakt

Szkolenia otwarte:

kom. 798 982 919,
kom. 452 268 626,
szkolenia.otwarte@tqmsoft.eu

Aplikacje oraz sprzęt do kontroli i optymalizacji produkcji:

Maciej Nowak

Kierownik Działu Rozwiązań
Inżynierskich
wdrozenia@tqmsoft.eu

Szkolenia zamknięte i konsultacje: szkolenia.zamkniete@tqmsoft.eu

Małgorzata Jakubiak

Dyrektor Handlowy
kom. 725 230 009,
malgorzata.jakubiak@tqmsoft.eu

Sylwia Smuga

Kierownik Działu Sprzedaży Szkoleń
sylwia.smuga@tqmsoft.eu

Mikołaj Górski

Kierownik Działu Sprzedaży Usług
mikolaj.gorski@tqmsoft.eu

TQMsoft Sp. z o.o.

ul. Bociana 22a
31-231 Kraków

Pobierz aplikację

TQMsoft i rezerwuj
miejsce na szkolenie!



CERTOMIQ

Zarejestruj się na [CertomiQ.com](https://certomiq.com),
rozwijaj się i osiągać swoje cele!
info@certomiq.com



W KWIETNIU OSIĄGNELIŚMY
LICZBĘ AŻ 100 AGENTÓW AI, KTÓRZY
DORADZAJĄ KLIENTOM! ALE NA KONIEC
DOBRE WIADOMOŚCI - NOWI AGENCI NIE
OBRAŻAJĄ JUŻ KLIENTÓW, ANI NIE
PROponUJĄ PRODUKTÓW KONKURENCJI!



ZOBACZ, JAK DOBRZE ROBIĆ AI W BIZNESIE

magazyn wydawany przez:

TQMsoft
30 lat