SGP

TRAINING & CONSULTING

KATALOG SZKOLEŃ

Naszym celem jest Twój sukces!

#STAWIAMY NA ROZWÓJ!

TWOJE CELE

NASZA MISJA

Zapewniamy kompleksowe i najwyższej jakości wsparcie w realizacji usług:

SZKOLENIA

Zwiększenie kwalifikacji pracowników odpowiedzialnych za różne procesy w organizacji. Klucz do sukcesu, który przynosi korzyści zarówno pracownikom jak i całej organizacji.
Udział w naszych szkoleniach zapewnia uczestnikom:

- podniesienie kwalifikacji, dzięki nabyciu przez nich nowych umiejętności i wiedzy,
- wzrost zaangażowania i efektywności, co przekłada się na osiąganie lepszych wyników i osiąganie celów biznesowych przez organizacje,
- dostęp do wiedzy i rozwiązań, które sprzyjają kreatywności i implementowaniu nowych rozwiązań w organizacjach,
- dostosowanie do zmieniającego się rynku. Będąc na bieżąco ze zmianami mogą reagować na nie i dostosowywać się do nowych wyzwań.

WDROŻENIA

Profesjonalne i skuteczne asystowanie w procesie wdrażania systemów zarządzania i przejściu audytu certyfikującego.

W ramach działań wdrożeniowych nasi eksperci pomagają w opracowaniu odpowiedniego planu działania i przygotowaniu dokumetacji. Jesteśmy wsparciem na każdym etapie wdrożenia.

KONSULTACJE

Jedna z najskuteczniejszych form uzyskania szybkiej i rzetelnej pomocy na palące problemy pojawiające się w firmie.
Zmieniające się wymagania, normy i przepisy sprawiają, że nie zawsze firmy są w stanie za nimi nadążyć, a w konsekwencji niewłaściwie je interpretują i implementują na potrzeby własnej organizacji. Oferowane przez nas konsultacje:

- pozwalają dostarczyć odpowiedzi na niejasności, a tym samym zminimalizować ryzyko popełniania błędów,
- dostarczają konkretną wiedzę, wskazówki i narzędzia, które pozwolą wdrożyć skuteczne i efektywne rozwiązania biznesowe,
- umożliwiają uzyskanie obiektywnej opinii zewnętrznego specjalisty w konkretnej dziedzinie,
- pomagają otrzymać rozwiązania w 100% dopasowane do potrzeb i oczekiwań Klienta,
- pozwalają uporządkować i zaplanować działania usprawniające procesy w firmie.

AUDYTY

Stanowią narzędzie oceny i doskonalenie systemu zarządzania jakością.
Oferujemy m.in. audyty:

- wewnętrzne - dostarczające wartościowych informacji z punktu widzenia dalszego rozwoju biznesu,
- wstępne, prowadzone przy wdrażaniu systemu zarządzania,
- przed certyfikacją, pozwalające ocenić zgodność systemu zarządzania organizacji z przyjętym standardem oraz skuteczność przeprowadzonego wdrożenia wymagań standardu / normy przed certyfikacją,
- drugiej strony (audyt dostawcy) - służy weryfikacji, czy dostawcy i podwykonawcy realizują wymagania odbiorców,
- procesu wg VDA 6.3,
- CQI - Procesów specjalnych.

Jak działamy?

PUNKTUALNIE

Punktualnie odpowiadamy na zapytania, reagujemy na potrzeby i realizujemy usługi.

PRECYZYJNIE

Precyzyjnie badamy potrzeby klientów, dostosowujemy rozwiązania i angażujemy wykwalifikowaną kadrę.

PROFESJONALNIE

Profesjonalnie podchodzimy do obsługi Klientów, organizacji i realizacji usług.

Dlaczego warto z nami współpracować?

Aktualność

Świat Biznesu stale się zmienia, dlatego śledzimy bieżące zmiany na rynku, dostosowując usługi do potrzeb Klientów. Projektujemy nowe szkolenia, poszerzamy ofertę aby sprostać aktualnym wymaganiom i potrzebom.

Warsztaty

Szkolenia powadzone są w formie warsztatów, w trakcie których uczestnicy rozwijają umiejętności, utrwalają wiedzę i otrzymują gotowe rozwiązania, które mogą implementować w swoich organizacjach.

Eksperci

Współpracujemy z trenerami, którzy nie tylko posiadają wiedzę i doświadczenie praktyczne, ale także pasję do dzielenia się nimi z uczestnikami szkoleń. Szkolenia prowadzone są przez specjalistów w swoich dziedzinach.

Kompleksowość

Każda firma ma unikalne cele, wyzwania i potrzeby, dlatego kompleksowo wspieramy rozwój pracowników odpowiedzialnych za różne procesy w organizacji. Dostarczamy szeroki zakres usług, dzięki czemu nasi Klienci oszczędzają czas na poszukiwanie rozwiązań.

Elastyczność

Specjalizujemy się w projektowaniu usług szytych na miarę. Nasi eksperci analizują Państwa potrzeby, aby dostosować programy rozwojowe do założonych celów i planowanych efektów.

Jakość

Wysoka jakość świadczonych usług potwierdzona certyfikatem ISO 9001:2015, licznymi nagrodami, referencjami Klientów oraz wysokimi ocenami uczestników szkoleń.

Zasięg

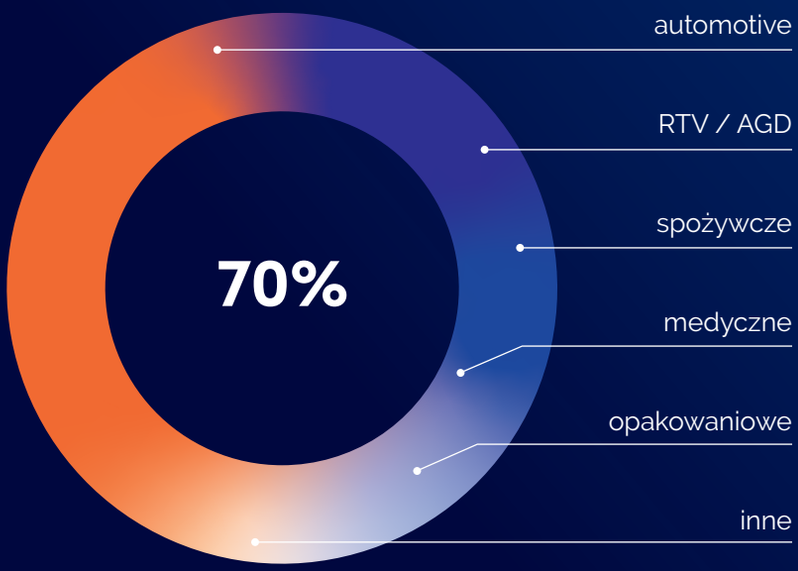
Realizujemy szkolenia stacjonarnie na terenie całego kraju oraz w formie online.

Zaufanie

Naszym celem jest wspieranie Klientów na każdym etapie i bycie zaufanym partnerem na długie lata.

Odbiorcy naszych usług

Firmy produkcyjne



wykres 1

Firmy usługowo - handlowe



wykres 2

Administracja publiczna



wykres 3

Zaufali nam m.in.

ArcelorMittal SSC Poland Sp. z o.o., Bridgestone Poznań Sp z o.o., Grammer Automotive Polska Sp. z o.o., Johnson Electric Sp. z o.o., ZF Automotive Systems Poland, Ontex Polska Sp. z o.o., Whirpool Company Polska Sp. z o.o., Polskie Zakłady Lotnicze Sp. z o.o., Mondi Poznań Sp. z o.o., Kayser Automotive Systems Kłodzko Sp. z o.o., Form-Plast S.A., Tenneco Automotive Polska Sp. z o.o., Hutchinson Poland Sp. z o.o., Nexteer Automotive Poland Sp. z o.o., Visscher-Caravelle Poland Sp. z o.o., BMZ Poland Sp. z o.o., Eaton Automotive Systems Sp. z o.o., Weber-Hydraulika Sp. z o.o., „Kospel" Sp. z o.o., AQ Wiring Systems Sp. z o.o., Lacroix Electronics Sp. z o.o., Southco Poland Sp. z o.o., Borgwarner Poland Sp. z o.o., Megatech Industries Tomaszów Sp. z o.o., Philip Morris Polska Distribution Sp. z o.o., Paul Hartmann Manufacturing Sp. z o.o., IFA Powertrain Polska Sp. z o.o., Algontec Polska Sp. z o.o., Dr Irena Eris S.A., Drosed Holding S.A., AXA Stenman Poland Sp. z o.o., Palfinger Poland Sp. z o.o., Zakłady Farmaceutyczne „Polpharma" S.A., Diehl Matering Sp. z o.o. i inni.

Rekomendacje

ArcelorMittal

„Wszystkie zrealizowane szkolenia charakteryzował pełen profesjonalizm, który potwierdzony został wysokimi ocenami uczestników. Trenerzy dedykowani do szkoleń posiadali ogromne doświadczenie i wiedzę, którą przekazywali w sposób klarowny, udzielając praktycznych porad oraz chętnie odpowiadając na zadawane pytania. Doceniono trenerów za wysokie kompetencje, jak również komunikatywność i tworzenie przyjaznej atmosfery w trakcie szkoleń. (...)"

GRAMMER

„Na podstawie współpracy, możemy polecić SGP-Training & Consulting jako firmę niezawodną i dyspozycyjną, elastycznie podchodzącą do potrzeb Klienta. Firma posiada zespół wykwalifikowanych specjalistów, którzy realizują zlecenie dając dowód solidnego i profesjonalnego podejścia do wykonywanych zadań. (...)"

BRIDGESTONE

„Oceny szkoleń wystawiane przez uczestników, zawsze są wysokie i co ważne, kolejne potrzeby szkoleniowe naszych pracowników najczęściej wskazują właśnie firmę SGP- Training & Consulting jako dostawce szkoleń."

Nidec

„Zrealizowane audyty cechowała wysoka jakość, zarówno w aspekcie merytorycznym jak i organizacyjnym. SGP – Training & Consulting posiada zespół wykwalifikowanych specjalistów, którzy realizują zlecenie, dając dowód solidnego i profesjonalnego podejścia do wykonywanych zadań. (...)"

FORM-PLAST
PLASTIC PROCESSING - INJECTION MOULDS

„(...) Szkolenia były prowadzone przez trenerów-praktyków, co dało nam nie tylko możliwość zdobycia wiedzy, ale też wymiany doświadczeń i dyskusji na interesujące nas tematy. Trenerzy elastycznie dopasowali się do potrzeb uczestników, prezentowali tematykę szkolenia w formie warsztatów z ćwiczeniami. (...)"

AXA HOME SECURITY

„(...) Uczestnicy szkolenia przekazali bardzo pozytywny feedback po szkoleniu, które było świetnie zorganizowane i poprowadzone. Trener zaprezentował się jako osoba o dużym doświadczeniu i wiedzy, co znacząco wpłynęło na jakość przekazywanych informacji. (...)"

Formy szkoleń

ORGANIZUJEMY SZKOLENIA *

OTWARTE

- stacjonarne
- zdalne

ZAMKNIĘTE **

- w siedzibie Klienta na terenie całego kraju
- w preferowanej przez Klienta lokalizacji (hotel /sala)
- wyjazdy integracyjne
- zdalne

INDYWIDUALNE **

- siedziba Klienta
- zdalne

* Świadczymy usługi szkoleniowe dofinansowane m.in. w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) oraz Bazy Usług Rozwojowych (BUR).

** Możliwość realizacji wybranych szkoleń w języku angielskim.

Kiedy wybrać szkolenie **otwarte**?

- szukasz szkolenia dla siebie lub małej grupy pracowników
- zależy Ci na wiedzy i umiejętnościach w konkretnym obszarze
- odpowiada Ci termin, miejsce i program szkolenia

Dlaczego warto?

- **Wymiana doświadczeń** z uczestnikami z innych firm/branż
- **Nowe spojrzenie i pomysły** dzięki pracy w zróżnicowanej grupie
- **Networking** i wymiana dobrych praktyk

Kiedy wybrać szkolenie **zamknięte**?

- chcesz przeszkolić cały zespół pracowników
- zależy Ci aby zachować poufność i pracować na przykładach z firmy

Dlaczego warto?

- Program „**szyty na miarę**" – dopasowany do realnych wyzwań organizacji
- **Elastyczność**- termin, miejsce i czas ustalane indywidualnie
- **Poufność i efektywność**- skupienie się wyłącznie na konkretnych celach i case'ach firmy
- **Integracja zespołu**- wzmocnienie współpracy i komunikacji
- **Oszczędność**- niższe koszty dla grup

Kiedy wybrać szkolenie **indywidualne**?

- chcesz szybko zrealizować szkolenie i mieć wpływ na jego termin
- szkolenie otwarte jest niedostępne na rynku
- potrzebujesz pracować nad konkretnymi wyzwaniami

Dlaczego warto?

- **Poufność i efektywność**- skupienie się wyłącznie na celach i case'ach uczestnika
- **Elastyczność** – termin, miejsce i czas ustalane indywidualnie
- **Komfort** – nauka w indywidualnym trybie i tempie, bez udziału osób trzecich.

Proces współpracy z nami



1 **KONTAKT Z KLIENTEM**

Możliwość kontaktu poprzez stronę internetową **www.szkolenia-sgp.pl**, e-mail lub telefon

2 **ANALIZA POTRZEB KLIENTA**

Personalizacja oferty w trakcie rozmów z Klientem.

3 **OFERTA**

Proces przygotowywania oferty po konsultacjach.

4 **REALIZACJA PROJEKTU**

Z bieżącym relacjonowaniem postępów.

5 **OPIEKA POSPRZEDAŻOWA**

JESTEŚMY PARTNEREM

nie tylko wykonawcą zlecenia.
Stawiamy na komunikację z naszym Klientem.
Poprzez analizę potrzeb dostosowujemy rozwiązania.



Zapraszam do kontaktu
Anna Gaik - Manager ds. Szkoleń i Wdrożeń



Oferta szkoleniowa



Oferta szkoleniowa

	SZKOLENIA OTWARTE		SZKOLENIA ZAMKNIĘTE*		
	stacjonarne	zdalne	stacjonarne	zdalne	wyjazdowe
Miejsce	Hotel min. 3-gwiazdkowy lub sala szkoleniowa z wyposażeniem wskazana przez organizatora.	Prowadzone w czasie rzeczywistym na platformie do wideokonferencji Microsoft Teams lub ZOOM.	Siedziba Klienta.	Prowadzone w czasie rzeczywistym na platformie do wideokonferencji Microsoft Teams lub ZOOM.	Miejsce uzgodnione z Klientem, np. hotel, centrum szkoleniowe.
Termin i koszt	**Dostępny na stronie internetowej www.szkolenia-sgp.pl**		**Termin ustalany z Klientem. Wycena indywidualna dla każdego Klienta.****		
Co obejmuje koszt	• wszelkie koszty związane z trenerem, • w pełni wyposażona sala szkoleniowa, • całodniowa przerwa kawowa z poczęstunkiem, • obiad, • materiały szkoleniowe w formie książkowej, • długopis, teczka, notes, • certyfikat uczestnictwa w szkoleniu.	• wszelkie koszty związane z trenerem, • dostęp do platformy do wideokonferencji, • materiały szkoleniowe w wersji elektronicznej, • certyfikat uczestnictwa w szkoleniu.	• analiza potrzeb szkoleniowych, • wszelkie koszty związane z trenerem, • materiały szkoleniowe w formie książkowej, • długopis, teczka, notes, • certyfikat / zaświadczenie uczestnictwa w szkoleniu.	• analiza potrzeb szkoleniowych, • wszelkie koszty związane z trenerem, • dostęp do platformy do wideokonferencji, • materiały szkoleniowe w wersji elektronicznej, • certyfikat / zaświadczenie uczestnictwa w szkoleniu.	• analiza potrzeb szkoleniowych, • wszelkie koszty związane z trenerem, • materiały szkoleniowe w formie książkowej, • długopis, teczka, notes, • certyfikat / zaświadczenie uczestnictwa w szkoleniu.
Dodatkowe opcje na życzenie Klienta	• nocleg ze śniadaniem dla uczestników, • parking.	—	• wyżywienie, • inne.	—	• sala szkoleniowa, • dojazd, • noclegi, • wyżywienie, • dodatkowe atrakcje, • inne.

Świadczymy usługi szkoleniowe dofinansowane m.in. w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS).

* Wybrane szkolenia zamknięte są prowadzone w języku angielskim.

** W odpowiedzi na zapytanie Klienta przesłane drogą mailową lub w formie formularza wyceny szkolenia zamkniętego dostępnego na stronie internetowej www.szkolenia-sgp.pl.

NARZĘDZIA JAKOŚCIOWE

Analiza ryzyka

- FMEA wg AIAG & VDA
- PFMEA - Analiza FMEA procesów produkcyjnych
- DFMEA - Analiza FMEA konstrukcji
- LFMEA - Analiza FMEA procesów logistycznych
- MFMEA - Analiza FMEA maszyn
- Analiza FMEA procesów z wykorzystaniem APIS IQ-RM

Problem solving

- Effective problem solving - Metoda 8D, Ishikava, 5Why
- RCA (Root Cause Analysis) - Analiza przyczyn źródłowych
- QRQC - Szybka reakcja na problemy jakościowe
- Metoda Global 8D
- FTA (Factor Tree Analysis) - Analiza drzewa czynników
- PDCA - Metoda rozwiązywania problemów

Core tools

- APQP - Zaawansowane planowanie jakości
- PPAP - Zatwierdzenie wyrobu i procesu
- MSA - Analiza systemów pomiarowych
- SPC - Statystyczne sterowanie procesem
- FMEA wg AIAG & VDA

Narzędzia statystyczne

- MSA + SPC z wykorzystaniem Minitab lub MS Excel
- DOE (Design of Experiment) - Planowanie eksperymentu
- Minitab (poziom początkujący i zaawansowany)
- SIX SIGMA

Zarządzanie jakością

- Zarządzanie reklamacjami
- Praktyczne podstawy zarządzania dostawcami
- Proces i zarządzanie procesami w organizacji
- CP (Control Plan)- Plany kontroli
- Kontrola Jakości

SZKOLENIA BRANŻOWE

Branża automotive

Specyficzne wymagania klientów (CSR)

CSR Volkswagen AG (Formel Q)	CSR Stellantis	CSR BMW Group	CSR Renault Group	CSR Porsche	CSR General Motors (GM)
CSR Mercedes--Benz AG	CSR Volvo Group	CSR Ford	CSR Jaguar Land Rover	CSR Tesla	CSR Scania - Traton Group

Wymagania standardu VDA

VDA 2 - Zatwierdzenie procesu produkcyjnego i wyrobu (PPA)	PSCR - Przedstawiciel ds. bezpieczeństwa i zgodności wyrobu	VDA 16 - Ocena powierzchni dekoracyjnej wyposażenia i części fukncyjnych na zewnątrz i wewnątrz pojazdów samochodowych	VDA 19 Czystość techniczna w przemyśle motoryzacyjnym	Analiza części wadliwych z rynku wg VDA FFA	Zapewnienie poziomów dojrzałości nowych części wg VDA MLA
VDA 6.1 - Audyt systemu jakości	VDA 6.3 - Audyt procesu	VDA 6.5 - Audyt wyrobu	Analiza systemów pomiarowych wg VDA 5	Audit procesu łańcucha dostaw wg VDA 6.8 Nowość!	Audit procesu dla wyposażenia produkcyjnego wg VDA 6.7
D/TLD	Automotive Spice				

Standardy AIAG CQI

AIAG CQI-8 Audyt warstwowy procesu (LPA)	AIAG CQI-9 Obróbka cieplna	AIAG CQI-11 Powłoki galwaniczne	AIAG CQI-12 Powłoki lakiernicze	AIAG CQI-14 Zarządzanie zwrotami gwaran-cyjnymi z rynku	AIAG CQI-15 Spawanie i zgrzewanie
AIAG CQI-17 Lutowanie	AIAG CQI-23 Tworzywa sztuczne i guma	AIAG CQI-20 Efektywne rozwiązywanie problemów	AIAG CQI-27 Odlewnictwo	AIAG CQI-29 Lutowanie twarde	AIAG CQI-30 Guma
AIAG CQI-19 Zarządzanie Jakością dostaw-ców					

Zarządzanie jakością

IATF 16949:2016 System Zarządza-nia Jakością w przemyśle motoryzacyjnym	Kluczowe wskaźniki efektywności KPI w zarządzaniu produkcją	Obsługa bazy IMDS (Międzynarodowy System Materiałowych Baz Danych)	Zarządzanie charakterystykami specjalnymi	TISAX Standard oceny bezpieczeń-stwa informacji	Automotive SPICE
Zarządzanie projektami w motoryzacji	Warsztaty doskonalące dla audytorów wewnętrznych	SQA - Zapewnienie jakości dostaw	MMOG/LE		

SZKOLENIA BRANŻOWE

Pozostałe branże

Spożywcza / Opakowaniowa

- BRCGS
  - Food Safety
  - Packaging Materials
  - Agents and Brokers
  - Consumer Products
  - Storage and Distribution
- IFS
  - Food
  - Logistics
  - Broker
  - HPC
  - Pac Secure
  - Wholesale and Cash & Carry
- ISO 22000/FSSC 22000 System Zarządzania Bezpieczeństwem Żywności
- Audytor wewnętrzny | Pełnomocnik systemów zarządzania w branży spożywczej (ISO 22000, BRC, IFS)
- Food Defance
- Food Fraud
- HACCP
- Wymagania FDA- FSMA
- Analiza sensoryczna w ocenie zapachu i smaku

Lotnictwo

- EASA Part-M
- FTS
- EASA Part-21
- EWIS
- EASA Part-66
- Zgłaszanie i analiza zdarzeń w lotnictwie cywilnym
- EASA Part-145
- Czynnik ludzki w organizacji lotniczej- wstępne lub odświeżające
- EASA Part-147
- EASA Part-CAO
- EASA Part-ML
- System Zarządzania Bezpieczeństwem (SMS) w lotnictwie

Kosmetyczna / Medyczna

- Wymagania Rozporządzenia 2017/745/UE (MDR)
- System Zarządzania Jakością w branży kosmetycznej ISO 22716
- Analiza ryzyka dla wyrobów medycznych wg ISO 14971
- IFS HPC Standard dla produktów gospodarstwa domowego i higieny osobistej
- System Zarządzania Jakością dla wyrobów medycznych wg ISO 13485
- Analiza sensoryczna w ocenie zapachu i smaku substancji



LEAN

Lean Management

Pracownik, a zarządzanie jakością w nowoczesnej organizacji. Budowanie świadomości, zaangażowania i odpowiedzialności. TOP SZKOLENIE!	Dostrzeganie i eliminacja marnotrawstwa w procesie, Zwiększanie efektywności produkcji	TPM - Zwiększanie efektywności parku maszynowego w przedsiębiorstwie	5S w praktyce - organizacja miejsca pracy / 6S (5S + Safety)	TWI - Skuteczne i efektywne szkolenie pracowników	MTM (Methods Time Measurement) w normowaniu czasów czynności
Kaizen	Kanban	Mapowanie i modelowanie procesów	Normowanie czasu pracy	Standaryzacja	Techniki ciągłego doskonalenia
SMED - Redukcja czasu przezbrojeń maszyn	Systemy pomiaru efektywności pracy maszyn (OEE)	Planowanie i harmonogramowanie produkcji	Digitalizacja firm produkcyjnych. Pomiar efektywności procesów i analiza danych z wykorzystaniem MES	Doskonalenie metod i stanowisk pracy	Optymalizacja procesów metodą VSM
Nowoczesne zarządzanie produkcją	Lessons Learned - proces usprawniania w organizacji	Lean Management	AI w produkcji i logistyce Nowość!	Lean w obsłudze klienta	

SYSTEMY ZARZĄDZANIA

Systemy zarządzania

ISO 9001 System Zarządzania Jakością	ISO 14001 System Zarządzania Środowiskowego	ISO 45001 System Zarządzania BHP	ISO 50001 System Zarządzania Energią	ISO 31000 Zarządzanie Ryzykiem	Audytowanie systemów zarządzania wg wytycznych ISO 19011
Monitorowanie i pomiar zadowolenia klienta wg wytycznych PN-ISO 10004:2018	ISO/IEC 27001 System Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji	ISO 28000 System Zarządzania Bezpieczeństwem Łańcucha Dostaw	Plany jakości wg wytycznych PN-ISO 10005:2018		



SZKOLENIA SPECJALISTYCZNE

Metrologia / Kontrola / Laboratorium

GD&T - Wymiarowanie i tolerowanie geometryczne	Metrologia długości kąta	Nadzór nad wyposażeniem i kalibracja wybranych środków pomiarowych i kontrolnych	Pomiar chropowatości	Pomiar twardości	Tolerowanie i wymiarowanie GPS wg norm ISO
	Kontroler Jakości na produkcji	Tworzenie laboratorium wewnętrznego wg wytycznych IATF 16949:2016	Rysunek techniczny maszynowy	Rysunek techniczny	Zarządzanie sprzętem kontrolno-pomiarowym

Logistyka

Koszty logistyki przedsiębiorstw	Logistyczna obsługa klienta	Organizacja przedsiębiorstwa w łańcuchu dostaw	Procesy logistyczne w przedsiębiorstwie	Zarządzanie zapasami zaopatrzeniowymi oraz zapasami wyrobów gotowych	Controlling zarządczy w logistyce
Efektywne procesy logistyczne w nowoczesnym magazynie	LFMEA - Logistics FMEA - analiza przyczyn i skutków wad procesu logistycznego	Logistyka zaopatrzeniowa i organizacja dostaw - Incoterms 2020	Optymalizacja magazynu - Lean Warehousing	Lean Logistic - Metoda Kaizen	Zarządzanie łańcuchem dostaw
		AI w produkcji i logistyce Nowość!	Gospodarka magazynowa	Nowoczesne planowanie oraz harmonogramowanie produkcji	Analiza wskaźników procesów produkcyjnych

Cło / Handel międzynarodowy

Cło - aktualności i zmiany w przepisach celnych	Cło i podatki w obrocie towarowym z krajami trzecimi i we wspólnocie UE	INTRASTAT	Klasyfikacja towarowa, wartość celna	Obrót międzynarodowy - przepisy celne i podatkowe	Pochodzenie towaru w regulacjach celnych Unii Europejskiej, klasyfikacja towarowa, ustalanie kodu CN
				EUDR	Przesyłki celne w transporcie

Finanse

Fakturowanie	Myślenie prokosztowe na produkcji	Controlling produkcji / Controlling zarządczy	Budżetowanie na produkcji	Kalkulacja kosztów wytworzenia / Kalkulacja marży wytworzenia na produkcji	Inwentaryzacja w nowoczesnym przedsiębiorstwie
Źródła finansowania przedsiębiorstw	Rachunkowość finansowa i zarządcza / budżetowa	Cash Pooling	Finanse dla niefinansistów	Rachunek kosztów	Lean Accounting
Podatki w praktyce	Analiza finansowa	Sprawozdawczość finansowa	MSR (MSSF)	Budżet zadaniowy	Ceny transferowe

HR / Kadry / Regulacje prawne

ESG w prawie pracy FRIS® w praktyce HR – rekrutacja pracowników, motywowanie i budowanie zaangażowania Nowość!	Zarządzanie talentami Przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu w miejscu pracy	Zarządzanie pokoleniami Rekrutacja i selekcja pracowników - nowe trendy i najlepsze praktyki	Ochrona danych osobowych RODO Onboarding - skuteczny proces adaptacji i wdrażania nowego pracownika	Employer branding EMPLOYEE ADVOCACY. Budowanie wizerunku pracodawcy	Rekrutacja od A do Z CANDIDATE EXPERIENCE dla kandydatów BLUE-COLLAR Assessment Center / Development Center

Ochrona środowiska

Karty charakterystyk - zgodne z obowiązującymi przepisami prawnymi BDO - Gospodarka odpadami	Obowiązki przedsiębiorstw wynikające z przepisów rozporządzeń REACH i RoHS ESG - strategia, raportowanie	Klasyfikacja i oznakowanie produktów chemicznych zgodnie z CLP CSR - Zrównoważony rozwój



SZKOLENIA BIZNESOWE

Szkolenia managerskie

- Rozmowy oceniające i oceny pracownicze- skuteczne sposoby motywowania pracownika i budowania autorytetu szefa
- Budowania zaufania w zespole i 5 dysfunkcji pracy zespołowej Patricka Lencioniego
- Lider zespołu- świadome zarządzanie procesem grupowym w biznesie
- Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w pracy
- PREMIUM LEADERSHIP: Sztuka świadomego przywództwa. Warsztaty z wykorzystaniem FRIS® Nowość!
- Zarządzanie zmianą
- Zarządzanie zespołem projektowym
- Zarządzanie konfliktem- sztuka gaszenia pożarów
- Przywództwo w świecie VUCA. Skuteczny lider w niepewnych czasach
- Lider przyszłości - od managera do przywódcy
- Motywowanie pracowników i delegowanie zadań z elementami coachingu managerskiego
- Zarządzanie różnorodnością
- Akademia Lidera / Mistrza produkcji
- Lider w firmie produkcyjnej
- Zarządzanie projektami Agile

Rozwój osobisty

- Profesjonalna obsługa sekretariatu- warsztat dla sekretarek i asystentów
- Zarządzanie czasem i priorytetyzacja zadań
- Zarządzanie stresem - tajniki panowania nad emocjami
- Moderowanie spotkań, autoprezentacja oraz wystąpienia publiczne- trening z kamerą
- Asertywność- sztuka skutecznej komunikacji w biznesie
- Efektywna komunikacja i współpraca w zespole
- Train the trainers
- Team Building
- Inteligencja emocjonalna - empatia, samoświadomość i zarządzanie emocjami
- Negocjacje biznesowe
- Mentoring w praktyce
- Personal branding
- Design Thinking
- Sztuka prezentacji biznesowych

Sprzedaż / Zakupy / Obsługa klienta

- Wprowadzenie do zakupów - teoria i praktyka
- Profesjonalna obsługa klienta
- Jak zbudować relacje długoterminowe z klientem
- Komunikacja z trudnym klientem
- Negocjacje- gry negocjacyjne
- Sprzedaż produktów klasy premium
- Proces wyboru, kwalifikowalności dostawcy. Kategoryzacja dostawców oraz proces oceny dostawców.
- Rola działu zakupów w ujęciu strategicznym przedsiębiorstwa
- Proces zapytania ofertowego, a negocjacje
- Profesjonalne negocjacje zakupowe. Techniki negocjacji
- Generowanie oszczędności, raportowanie oszczędności oraz cost avoidance
- Techniki sprzedaży- logika rozmów handlowych
- AI w sprzedaży. Wspieranie działań handlowych dzięki inteligentnej automatyzacji Nowość!
- Japońska kultura biznesu
- Zarządzanie dostawcą, tworzenie relacji biznesowych

KONFERENCJE

DNI JAKOŚCI

Konferencja, w trakcie której eksperci, praktycy oraz pasjonaci jakości spotykają się, aby wspólnie omówić kluczowe wyzwania oraz innowacyjne rozwiązania w obszarze zarządzania jakością w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu biznesowym.

Wydarzenie skierowane jest do przedstawicieli firm produkcyjnych, głównie branży motoryzacyjnej m.in. dyrektorów i managerów ds. jakości, dyrektorów produkcji, specjalistów i inżynierów jakości, pełnomocników SZJ oraz pracowników, którzy odpowiadają za zapewnienie jakości w organizacji.

Certyfikat uczestnictwa

www.dnijakosci.pl

DNI HR

Konferencja pełna inspirujących prelekcji ekspertów i doświadczonych praktyków, którzy przeprowadzają Uczestników przez istotne wyzwania HR. Wystąpienia ekspertów nawiązują do aktualnych trendów i zagadnień związanych z HR.

Wydarzenie skierowane jest do: dyrektorów HR, HR Business Partnerów i HR managerów, specjalistów związanych z branżą HR, którym zależy na rozwoju zawodowym, poszerzeniu wiedzy o aktualnych trendach i wymianie doświadczeń.

Certyfikat uczestnictwa

www.dnihr.pl

ODPOWIEDZIALNOŚĆ KIEROWNICTWA W PODRĘCZNIKU APQP

(Zaawansowane Planowanie Jakości Produktu) AIAG 2024

Już w przedmowie najnowszy podręcznik APQP AIAG wskazuje, że skuteczne planowanie jakości produktu zależy od zaangażowania kierownictwa firmy w wysiłki wymagane do osiągnięcia zadowolenia klienta. Jedną z korzyści stosowania wytycznych APQP AIAG jest zarządzanie dostępnymi zasobami tak, aby zadowolić klienta. W tym artykule przyjrzymy się po krótce wybranym elementom, za które kierownictwo jest odpowiedzialne zgodnie z podręcznikiem APQP AIAG 2024.

Pierwszym zadaniem kierownictwa jest wyznaczenie kierownika zespołu APQP odpowiedzialnego za nadzorowanie procesu planowania. Samo mianowanie osoby do takiego zadania nie jest wystarczające. Należy zapewnić, aby kierownik był odpowiednio umocowany w organizacji – otrzymał niezbędne uprawnienia, by skutecznie i efektywnie zrealizować powierzone mu zadanie. I oczywiście osoba wyznaczona do tej roli musi również posiadać niezbędną wiedzę, doświadczenie, umiejętności i kompetencje.

Ponieważ sukces APQP zależy od skutecznego programu szkoleniowego, stąd kolejną odpowiedzialnością kierownictwa jest zapewnienie zasobów do wdrożenia takiego programu w organizacji. Zespół APQP nie może zapewnić skutecznego i efektywnego zaplanowania jakości produktu, jeśli nie został przeszkolony z wymagań klienta, wymagań obowiązujących w branży automotive – w tym podręczników Core Tools – oraz wymagań ustawowych i regulacyjnych.

Rozwój i realizacja produktów spełniających wszystkie wymagania klientów rozpoczyna się od niezawodnego i wydajnego łańcucha dostaw. Dlatego jedną z kluczowych odpowiedzialności kierownictwa organizacji jest właściwe zdefiniowanie celów dla obszarów zakupów. Wybór dostawcy na podstawie jedynego kryterium – najniższej ceny jest głównym elementem prowadzącym do niepowodzenia zaawansowanego planowania jakości produktu.

Nowy podręcznik APQP bardzo duży nacisk kładzie na wykorzystanie wiedzy zespołu, Lessons Learned i najlepszych praktyk. Rolą kierownictwa jest tutaj ponownie zapewnienie niezbędnych zasobów nie tylko do gromadzenia know-how w organizacji, ale również do skutecznego i efektywnego wykorzystanie tej wiedzy w codziennych działaniach.

Według Podręcznika Zaawansowane Planowanie Jakości Produktu kluczowym elementem jest zainteresowanie, zaangażowanie i wsparcie okazywane przez kierownictwo na zakończenie poszczególnych faz APQP. Udział kierownictwa w spotkaniach poświęconych planowaniu jakości produktu jest niezbędny do zapewnienia powodzenia programu. Kierownictwo powinno dokonać podsumowania na zakończenie każdej fazy planowania (gate review), aby wzmocnić swoje zaangażowanie i wsparcie, a także odpowiednio zarządzać zasobami do prowadzenia programu.

Jednakże najważniejszym zadaniem kierownictwa jest zapewnienie odpowiedniego zespołu i zasobów przed przygotowaniem oferty – podczas przeglądania zapytania klienta. Jest to bowiem kluczowy moment, który może zdecydować o tym, czy klient otrzyma to, za co jest gotowy zapłacić, a zatem, czy organizacja zarobi na realizacji zlecenia. Niestety, praktyka uczy, że ten element jest bardzo często traktowany po macoszemu. Nie można zaplanować jakości produktu, jeśli się nie zna i nie rozumie, czym jest ta jakość i jak ma wyglądać finalny efekt.

Autor artykułu



Dariusz Łotysz
SGP – Training & Consulting

Proponowane szkolenia

- Zaawansowane planowanie jakości APQP edycja 2024
- PPAP - Zatwierdzenie wyrobu i procesu
- CP - Control Plan (Plany kontroli)

SPOSOBY MOTYWACJI PRACOWNIKÓW W PROGRAMACH SUGESTII PRACOWNICZYCH

Programy sugestii pracowniczych to jedno z najskuteczniejszych narzędzi do angażowania pracowników w procesy doskonalenia organizacji. Poprawiają one nie tylko efektywność operacyjną, ale także zadowolenie pracowników i atmosferę pracy. Aby jednak programy te były skuteczne, konieczne jest odpowiednie motywowanie pracowników do aktywnego w nich udziału.

NAGRODY FINANSOWE

Nagrody finansowe są jednym z najbardziej bezpośrednich sposobów motywowania pracowników. Można je przyznawać w różnych formach. Pracownicy mogą otrzymywać premie za każdą sugestię, która została wdrożona i przyniosła wymierne korzyści dla firmy, lub też zbierać punkty za sugestie, które mogą później wymieniać na nagrody pieniężne. Natomiast wysokość premii może być powiązana z wielkością oszczędności wygenerowanych poprzez wdrożenie pomysłu pracownika lub być stałą kwotą. Oczywiście forma motywacji finansowej jest najprostsza. Spójrzmy na niefinansowe sposoby motywacji.

NAGRODY NIEMATERIALNE

Nagrody niematerialne mogą być równie skuteczne, jak nagrody finansowe. Jednym z takich sposobów może być organizowanie ceremonii lub spotkań, podczas których pracownicy otrzymują pochwały i certyfikaty za swoje pomysły. Równocześnie na takich spotkaniach mogą być wręczane gadżety firmowe, takie jak kubki, T-shirty czy torby. Na pewno atrakcyjne z punktu widzenia pracownika będzie przyznawanie dodatkowych dni wolnych za innowacyjne sugestie.

ROZWÓJ ZAWODOWY

Warto zwrócić uwagę na to, iż czynnikiem motywacyjnym może być także dodatkowo możliwość rozwoju zawodowego pracownika. Oferowanie pracownikom dostępu do szkoleń i kursów za aktywny udział w programie sugestii jest bardzo skuteczne, szczególnie dla pracowników, którzy dążą do podnoszenia swoich kwalifikacji. Dodatkowo można tworzyć programy mentoringu, podczas których pracownicy z najlepszymi pomysłami mogą pracować bezpośrednio z liderami zespołów czy menedżerami.

RYWALIZACJA I AKCJE MOTYWUJĄCE

Elementy rywalizacji mogą zwiększyć zaangażowanie poprzez wprowadzenie zdrowej konkurencji. Będą nimi konkursy tematyczne, na przykład „Oszczędzamy media". W okresie trwania konkursów można – obok przyznawania standardowych nagród i premii – nagradzać dodatkowo innowacyjne rozwiązania albo rozwiązania bardzo proste, a usprawniające procesy produkcyjne w znacznym stopniu. Wywieszanie tablic wyników, na których widoczne są osiągnięcia pracowników, może motywować do większego zaangażowania.

Rywalizacja zespołowa przeprowadzona na wzór mistrzostw Europy w piłce nożnej w jednej z firm spowodowała ponad 2,5-krotny wzrost liczby składanych pomysłów. Rywalizacja na początku odbywała się w grupach, a nazwy zespołów pracowniczych odpowiadały nazwom państw biorących udział w faktycznych mistrzostwach. Do dalszej rywalizacji awansowały te zespoły, które zajęły pierwsze i drugie miejsce w swoich grupach i cztery drużyny z miejsc trzecich, które zebrały największą liczbę złożonych pomysłów. W dalszej części rywalizacja przebiegała w stylu play-off. Drużyny mierzyły się w rywalizacji bezpośredniej zgodnie z drabinką mistrzostw aż do finału.

FEEDBACK I WDRAŻANIE SUGESTII

Regularna i konstruktywna informacja zwrotna, a także rzeczywiste wdrażanie sugestii pracowników są kluczowe dla utrzymania ich zaangażowania. Ważne jest, aby pracownicy otrzymywali szybkie odpowiedzi na swoje sugestie, nawet jeśli nie mogą one być wdrożone od razu. Istotnym aspektem jest także przejrzystość w procesie oceny złożonej propozycji oraz sposób wyliczania wysokości premii. Pracownik nie może czuć się oszukany, że przy wyliczaniu wysokości premii jakieś wielkości wpływające na jej wysokość zostają pomijane,

a przez to jego premia jest mniejsza.

Czasami przyjęte standardy funkcjonują bardzo dobrze, choć intencja przyjętego rozwiązania była całkiem inna. W jednej z firm branży automotiv, premię za pomysły do 200 złotych były wypłacane gotówką do ręki pracownika na początku zmiany. Taka forma została przyjęta, aby na forum można było pogratulować pracownikowi, a ponadto fizyczny wizerunek gotówki miał być dodatkowym aspektem motywującym. Rozwiązanie takie cieszyło szczególnie panów posiadających wspólny rachunek bankowy z żoną. Osoby te mogły mieć „lewy pieniądz", gdyż nie trafiał on na wspólne konto.

Kultura organizacyjna, która wspiera innowacyjność i otwartą komunikację, może znacząco wpływać na motywację pracowników. Tworzenie środowiska pracy, w którym pracownicy czują się swobodnie, dzieląc się swoimi pomysłami. Organizowanie regularnych spotkań, na których omawiane są sugestie pracowników pokazuje, że ich opinie są ważne oraz że są oni ważnym ogniwem w doskonaleniu organizacji, a przy okazji są traktowani jako fachowcy i ich zdanie jest brane pod uwagę.

PODSUMOWANIE

Skuteczne motywowanie pracowników w programach sugestii pracowniczych wymaga wieloaspektowego podejścia. Kluczowe jest zapewnienie zarówno nagród finansowych, jak i niematerialnych, stworzenie możliwości rozwoju zawodowego, budowanie odpowiedniej kultury organizacyjnej, udzielanie regularnego feedbacku, wdrażanie sugestii, wprowadzanie elementów rywalizacji oraz integracja programu z celami firmy. Tylko takie kompleksowe podejście zapewni zaangażowanie pracowników i przyczyni się do rzeczywistego doskonalenia organizacji.

Autor artykułu



Sławomir Mędrek
Trener SGP – Training & Consulting

Proponowane szkolenia

- System sugestii pracowniczych
- Wizualne Zarządzanie Wynikami (Visual Management)
- Zarządzanie przez angażowanie - sztuka motywacji siebie i pracowników





SKUTECZNE ZARZĄDZANIE REKLAMACJAMI

JAK DBAĆ O WYSOKI POZIOM SATYSFAKCJI KLIENTA?

Mówi się, że klient, który nie składa nam reklamacji, zaczyna współpracować z naszą konkurencją. Jest też inne prawdziwe stwierdzenie mówiące, że nie liczba reklamacji przesądza o odejściu klienta, ale jakość ich rozpatrzenia. W jednym i w drugim przypadku dotykamy oczywiście problemu z naszym produktem i w konsekwencji potencjalnej reklamacji, ale to, co najważniejsze, w tym drugim przypadku mówimy o zarządzaniu reklamacjami, które – jak się okazuje – dobrze poprowadzone podnosi zadowolenie naszego klienta, pomimo całej negatywnej sytuacji.

CZYM JEST REKLAMACJA?

Reklamacja to wyrazy niezadowolenia skierowane do organizacji w sprawie jej wyrobów lub samego procesu postępowania z reklamacjami (zarządzania reklamacjami), gdzie oczekiwana lub wymagana jest odpowiedź bądź rozwiązanie.

8 KROKÓW POSTĘPOWANIA REKLAMACYJNEGO

Termin zarządzania reklamacjami jest dobrze opisany w normie ISO 10002, gdzie możemy znaleźć osiem kroków postępowania w przypadku otrzymania reklamacji. Można tutaj wyróżnić, następujące etapy:

1. Komunikację
2. Otrzymanie reklamacji
3. Potwierdzenie przyjęcia reklamacji
4. Wstępną ocenę
5. Badanie
6. Odpowiedź na reklamację
7. Komunikowanie decyzji
8. Zamknięcie reklamacji

Niestety nie zawsze teoria idzie w parze z praktyką. Podobnie jest i w tym przypadku. Spójrzmy na przykład na punkt „Potwierdzenie przyjęcia reklamacji". Czy zawsze potwierdzamy przyjęcie reklamacji? Czy zawsze po otrzymaniu informacji od Klienta niezwłocznie przesyłamy odpowiedź zwrotną?

TAJEMNICA DOBREGO ZARZĄDZANIA REKLAMACJAMI

Mając tak zdefiniowane kroki postępowania, zastanówmy się w czym tkwi tajemnica dobrego zarządzania reklamacjami. Przecież dobrze wiemy, że stosowanie się w 100% do wymienionych powyżej kroków, czy też bardzo dobra realizacja raportu 8D, nie gwarantują nam pełnego sukcesu, ale na pewno zbliżają nas do niego. Zwróćmy uwagę na takie elementy, których nie ma we wspomnianych wyżej etapach pochodzących z ISO 10002:

- dobre relacje z klientami,
- szybka reakcja,
- trafne definiowanie i wdrażanie działań,
- wzbudzenie wiarygodności.

DOBRE RELACJE

Każdy, kto choć raz miał do czynienia z reklamacją, dobrze, wie jak ważnym elementem tego procesu są relacje z Klientem. Ileż to spraw można załatwić, bazując na dobrych relacjach, a wśród nich najważniejsza to uniknięcie reklamacji. Za sprawą dobrych relacji

można wynegocjować z klientem uwagę jakościową bez wpisu do systemu, np. zamiast pierwotnych 3000 ppm, ustalić reklamację na poziomie 300 ppm lub mniejszym.

Dobre relacje z klientem można w pewnym sensie nazwać procesem „zapobiegania reklamacjom". Relacje naprawdę czynią cuda, dlatego zainwestujmy w nie, odwiedzajmy klientów nawet bez powodu, dzwońmy do nich, aby kilka minut z nimi porozmawiać, spytać się, czy wszystko z naszymi produktami jest dobrze, czy w czymś możemy się poprawić, coś zmienić. Ten czas nie będzie nigdy stracony, on zaowocuje wcześniej czy później.
Gdy problem, jaki zafundujemy klientowi będzie tak duży, że dobre relacje nie pomogą, wówczas nie mamy już innego wyjścia, jak tylko skupić się na kolejnych dwóch elementach skutecznego zarządzania reklamacją: na szybkiej reakcji oraz na trafnym zdefiniowaniu i wdrożeniu działań korygująco-zapobiegawczych. Oba elementy dobrze zrealizowane przyczynią się zapewne do wzrostu naszej wiarygodności i do zaufania nam jako dostawcy.

SZYBKA REAKCJA

Szybka reakcja to respektowanie ustalonych z klientem czasookresów na odpowiedź w związku |z reklamacją. Obecnie standardem jest odpowiedź w formie raportu 8D w czasie do 24 godzin (pierwsze 3 kroki) oraz wysłanie kompletnego raportu do 7-10 dni roboczych. Poprzez szybką reakcję należy też rozumieć zabezpieczenie klienta przed kolejną złą dostawą produktów oraz pomoc klientowi z produktami wadliwymi w jego lokalizacji.

DZIAŁANIA KORYGUJĄCO - ZAPOBIEGAWCZE, A WIARYGODNOŚĆ

Zdefiniowanie i wdrożenie działań korygująco--zapobiegawczych poprzedzone dobrą analizą i identyfikacją przyczyny źródłowej są sednem sprawy, jeśli chodzi o rozpatrywanie reklamacji. To od tych elementów zależy to, czy z podobnym problemem będziemy mieli do czynienia w przyszłości. To te czynności w największym stopniu budują naszą wiarygodność i profesjonalizm. Żeby analiza była wykonana poprawnie, zaleca się wykorzystywać narzędzia wspomagające znalezienie przyczyny źródłowej, typu 5 x dlaczego, QRQC, diagram Ishikawy, drill deep, burzę mózgów, a wszystko to poprzedzone poprawnym opisem problemu z wykorzystaniem narzędzia 5W2H. Na opis problemu powinniśmy nie szczędzić czasu.

Nieraz biorąc udział w analizie reklamacji, przysłuchiwałem się przez kilka minut dyskusji prowadzonej przez pozostałe osoby. Każdy coś mówił, było zawsze dość dynamicznie, ale mimo tego nie czułem, abyśmy posuwali się do przodu. To były rozmowy, które krążyły wokół czegoś, ale trudno nazwać, czym to było. Za każdym razem po kilkuminutowej bierności i przysłuchiwaniu się zadawałem każdej osobie to samo pytanie: jak rozumiesz problem? Powtarzałem to badanie kilkukrotnie, efekt zawsze był ten sam. Każdy z członków zespołu rozumiał problem inaczej, przez co razem jako zespół chcieli rozwiązać problem, tylko każdy niestety inny. Dlatego tak ważne jest, aby poświęcić czas na opis i identyczne zrozumienie problemu. Warto posługiwać się 5W2H, bo w konsekwencji oszczędzimy dużo czasu, a nasza analiza nabierze jakości.

PODSUMOWANIE

Podsumowując, zarządzanie reklamacjami jest procesem złożonym i niezmiernie ważnym dla przedsiębiorstw. Wpływa na budowanie relacji z klientem oraz na jego poziom satysfakcji i naszej wiarygodności. Pamiętajmy, reklamacja to prezent (zgodnie z książką Janelle Barlow i Clausa Mollera „Reklamacja, czyli prezent"), więc wykorzystajmy go dobrze. Tym bardziej że bardzo często nie jest to tani prezent.

Autor artykułu



Miłosz Mróz
Trener SGP – Training & Consulting

Proponowane szkolenia

- Zarządzanie reklamacjami
- Effective Problem Solving - Metoda 8D, Ishikawa, 5Why
- RCA (Root Cause Analysis) - analiza przyczyn źródłowych
- QRQC - szybka reakcja na problemy jakościowe
- PDCA i efektywne rozwiązywanie problemów
- Dobre praktyki postępowania z reklamacjami i zwiększania zadowolenia klienta na podstawie wytycznych PN-ISO 10002:2018

REZYLIENCJA: CZYLI NA CO MAMY WPŁYW W NIEPRZEWIDYWALNYM ŚWIECIE

TECHNOLOGIE. NIEPRZEWIDYWALNOŚĆ. KRYZYSY. ZMIANA.

Do tych czterech słów nie trzeba dodawać nic więcej, aby mogły stać się definicją dzisiejszych czasów, a także tych, które nadchodzą. Podczas Dni HR (organizowanych w 2023 i 2024 roku) oraz w trakcie Dni Jakości (2023) nieraz słyszałam od uczestników, że nasza obecna rzeczywistość jest wyjątkowo trudna i coraz więcej osób zastanawia się, jak stawić czoła tej ciągłej nieprzewidywalności i niepewności wydarzeń.

POCZUCIE WPŁYWU I JEGO BRAK

W jednych z najpiękniejszych życzeń urodzinowych, jakie kiedykolwiek dostałam, moja przyjaciółka napisała: „Życzę Ci pogody ducha, abyś godziła się z tym, czego nie możesz zmienić, odwagi, abyś zmieniała to, co możesz zmienić i mądrości, abyś odróżniała jedno od drugiego". To parafraza Modlitwy o pogodę ducha Reinholda Niebuhra i myślę, że te słowa mogą być dla nas wszystkich świetnym drogowskazem na niepewne czasy. W sytuacji ciągłej niepewności czy też przewlekłego stresu bardzo łatwo jest zastygnąć i pozwolić wydarzeniom, aby na nas oddziaływały i zabierały jakiekolwiek poczucie wpływu. Jednak ta mądrość, aby w porę zauważyć rzeczy, na które mamy wpływ, może nam pomóc zbudować poczucie, że jeszcze coś od nas zależy w tej trudnej rzeczywistości trzeciej dekady XXI wieku. Tylko najpierw rozdzielmy sobie jedno od drugiego.

Na co zatem nie mamy wpływu? Na przykład na megatrendy, które obecnie kształtują rynek pracy. Poniżej trzy główne przykłady:

- **Szybki postęp technologiczny:** technologie, takie jak sztuczna inteligencja, automatyzacja i robotyka, zmieniają sposób, w jaki pracujemy.

- **Zmieniające się potrzeby rynku pracy:** globalizacja, digitalizacja i zmiany demograficzne sprawiają, że zawody i umiejętności, które są dziś kluczowe, mogą przestać być istotne w przyszłości.

- **Konieczność adaptacji do nieprzewidywalnych zmian:** świat staje się coraz bardziej nieprzewidywalny. Pandemia COVID-19 czy zmiany klimatyczne są przykładami wydarzeń, które nagle zmieniły potrzeby rynku pracy.

Tak – to czynniki zupełnie od nas niezależne. Ale czy to oznacza, że mamy się im bezwładnie poddać? Oczywiście, że nie, to tutaj własnie zaczyna się nasza strefa wpływu. Możemy świadomie reagować na rzeczywistość poprzez pracę nad naszymi osobistymi kompetencjami. Możemy je kształtować, wzmacniać, a także zmieniać w zależności od tego, które kompetencje w danym momencie będą najbardziej potrzebne. Tylko na których kompetencjach się skupić?

KLUCZOWE KOMPETENCJE PRZYSZŁOŚCI

Z pomocą przychodzi nam organizacja World Economic Forum i publikowany przez nią co kilka lat raport The Future of Jobs. W ostatnim raporcie, opublikowanym w 2023 roku, znalazła się lista kluczowych Kompetencji Przyszłości na lata 2023-2027, według której pięć najważniejszych to:

1. Myślenie kreatywne
2. Myślenie analityczne
3. Znajomość technologii
4. Ciekawość i uczenie się przez całe życie
5. Odporność psychiczna, elastyczność i zwinność (rezyliencja)

REZYLIENCJA JAKO ODPOWIEDŹ NA WYZWANIA XXI WIEKU

Gdyby ktoś zapytał mnie, która z tych kompetncji jest dzisiaj najistotniejsza, bez wahania bym odpowiedziała, że ostatnia z tej listy TOP 5, czyli: **rezyliencja.** W naszym świecie pełnym dynamicznych zmian, niepewności i złożoności, staje się ona fundamentem przetrwania i rozwoju. Pojęcie to, zaczerpnięte z psychologii, odnosi się do zdolności do adaptacji, odbudowy po trudnych doświadczeniach oraz umiejętności radzenia sobie w obliczu stresu i przeciwności losu. Brzmi jak recepta na radzenie sobie z kryzysem, prawda?

I jeśli spojrzymy teraz na cztery słowa z początku tego artykułu: „technologie, nieprzewidywalność, kryzysy, zmiana", to zobaczymy, że właśnie rezyliencja wydaje się najlepszą odpowiedzią na te wyzwania. Oto kilka powodów, dlaczego:

1.ADAPTACJA DO SZYBKIEGO ROZWOJU TECHNOLOGII

Technologie rozwijają się w zawrotnym tempie, a nowe narzędzia, rozwiązania i innowacje stale zmieniają sposób pracy, komunikacji i życia. Rezyliencja pomaga ludziom otwierać się na te zmiany, dostosowywać się do nowych technologii i uczyć się ich bez oporu. Osoby rezylientne szybciej przyswajają nowe umiejętności, są gotowe do przekwalifikowania i z większą łatwością dostosowują się do nowych standardów. Nowe technologie mogą też powodować poczucie przytłoczenia i stresu. Rezyliencja pomaga w zarządzaniu tym stresem, umożliwiając zachowanie równowagi emocjonalnej, nawet w obliczu złożonych i nowych technologicznych wyzwań.

2.ODPORNOŚĆ NA NIEPRZEWIDYWALNOŚĆ WYDARZEŃ

Nieprzewidywalność, od zawirowań politycznych po klimatyczne, staje się codziennością. Rezyliencja pozwala zachować spokój i równowagę w obliczu takich wydarzeń, pomagając skupić się na tym, co można kontrolować. Ludzie z większą rezyliencją szybciej adaptują się do zmieniających się okoliczności i potrafią działać efektywnie w warunkach niepewności.

3.SKUTECZNE ZARZĄDZANIE KRYZYSAMI

Kryzysy często wymagają szybkiego myślenia i innowacyjnych rozwiązań. Rezyliencja wspiera rozwój myślenia adaptacyjnego. Pozwala szukać nowych sposobów radzenia sobie z problemami, zamiast tkwienia w paraliżu czy panice. W czasie kryzysu emocje mogą przytłaczać, prowadząc do irracjonalnych decyzji lub braku działania. Rezyliencja pozwala na zachowanie spokoju i podejmowanie racjonalnych decyzji, nawet gdy sytuacja staje się trudna.

4.SZYBKA ZMIENNOŚĆ ŚWIATA

Wiemy to bardzo dobrze: w dzisiejszym świecie zmienność to norma. Rezyliencja rozwija w nas elastyczność i gotowość na zmiany – zamiast opierać się im, osoby rezylientne potrafią w pełni zaangażować się w nowe warunki i dostrzec w nich szanse na rozwój. Patrząc jeszcze szerzej, ponad te cztery kluczowe wyzwania dzisiejszych czasów, osoby rezylientne są otwarte na ciągłe doskonalenie, co jest kluczowe w szybko zmieniającym się świecie pracy. A że nikt z nas nie jest wolny od porażek, to osoby pracujące nad swoją rezyliencją potrafią traktować błędy i trudne sytuacje jako okazję do nauki i rozwoju.

PRAKTYKA REZYLIENCJI

Na koniec chcę się podzielić moim ulubionym cytatem z **Theodora Roosvelta: „Zrób, co możesz, tym, co masz, tam, gdzie jesteś"**. Rezyliencji można uczyć się każdego dnia, krok po kroku. I choć nie będziemy mieć nigdy wpływu na otaczający nas świat, to pracując przynajmniej nad tą jedną kompetencją, korzystając ze środków, które mamy, i praktykując ją w rzeczywistości, w której jesteśmy, poczujemy przyjemną satysfakcję z faktu, że my też możemy coś zmienić.

Autorka artykułu

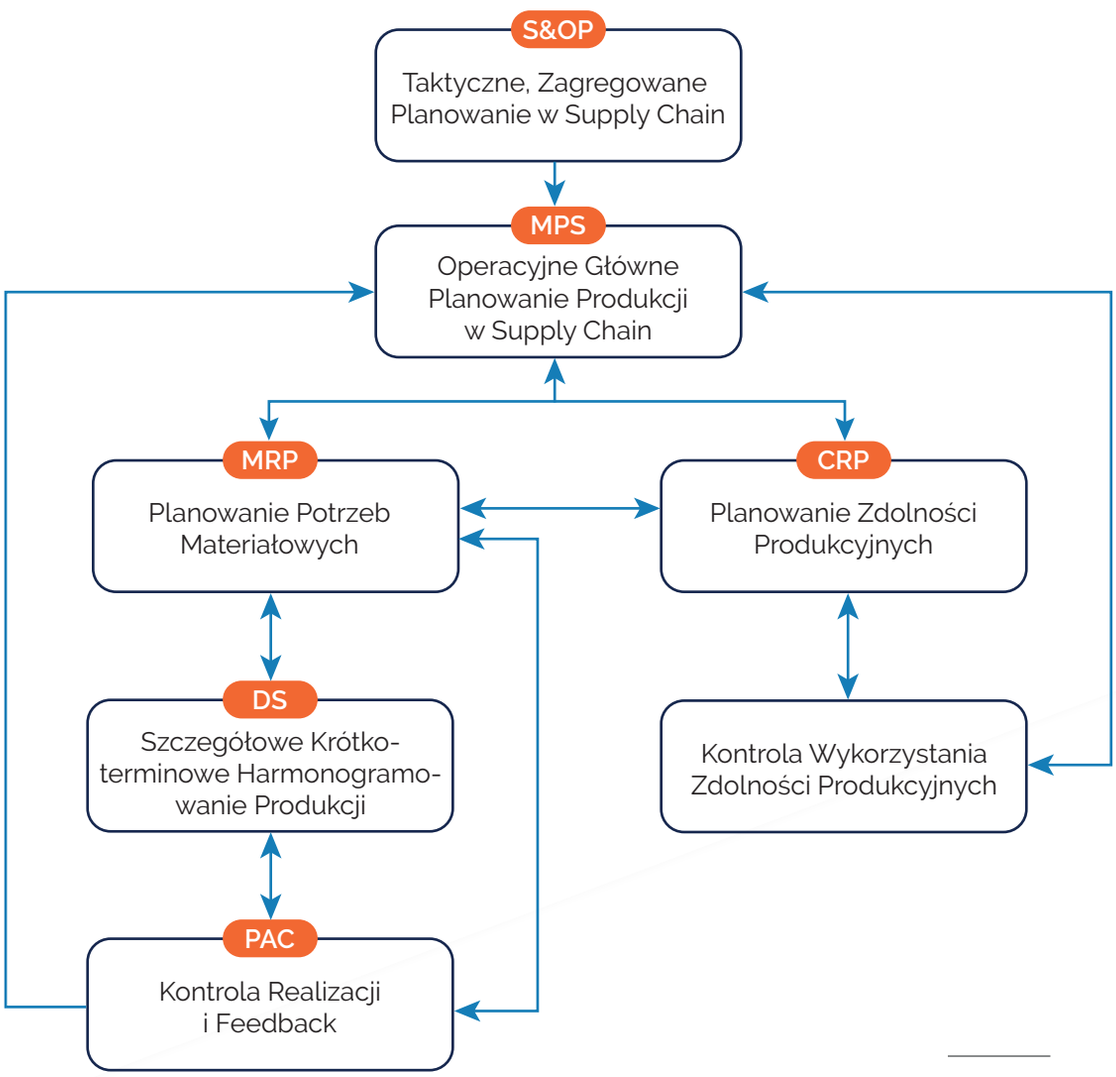


Anna Mróz
SGP – Training & Consulting

OPERACYJNE PLANOWANIE PRODUKCJI

DLA TYCH, KTÓRZY TO RZECZYWIŚCIE ROBIĄ!

PLANOWANIE PRODUKCJI, TO ZŁOŻONY PROCES ODBYWAJĄCY SIĘ NA KILKU POZIOMACH, W RÓŻNYCH HORYZONTACH I Z RÓŻNYM POZIOMEM SZCZEGÓŁOWOŚCI.



Rys. 1 Opracowanie własne

Mówiąc o różnych poziomach planowania produkcji, mamy na myśli:

- Poziom łańcucha dostaw – dotyczy planowania, które obejmuje trzy składniki łańcucha dostaw (zgodnie z definicją APICS – American Production and Inventory Control Society), tj. zakupy, produkcję i sprzedaż (Source, Make & Deliver). Jest to poziom planowania wykorzystujący systemy ERP.
- Poziom zasobów produkcji (nazywany szczegółowym harmonogramowaniem – Detailed Scheduling lub Finite Scheduling) – dotyczy planowania wewnątrz systemu produkcyjnego i tzw. marszrut produkcyjnych, dla poszczególnych gniazd produkcyjnych. Dla wsparcia tego poziomu planowania stworzono dedykowaną klasę narzędzi informatycznych APS (Advanced Production Scheduling) lub MES (Manufacturing Execution Systems).

RÓŻNY HORYZONT I POZIOM SZCZEGÓŁOWOŚCI PLANOWANIA ODDZIELA:

- Taktyczne zagregowane planowanie produkcji w łańcuchu dostaw – ten proces to tzw. planowanie S&OP (Sales and Operations Planning). Polega on na długoterminowym równoważeniu zaplanowanego popytu i zdolności jego zaspokojenia, dla wszystkich składników łańcucha dostaw – zdolności produkcyjnych w naszym zakładzie, zdolności produkcyjnych naszych dostawców i podwykonawców, jak również zdolności świadczenia krytycznych usług (np. operatorów logistycznych). Horyzont planowania wynosi w przypadku procesu S&OP od 7 do kilkudziesięciu (np. 24) miesięcy i jest to planowanie zagregowane, tj. o niskim poziomie szczegółowości. Proces S&OP nie dotyczy poszczególnych indeksów produktowych i konkretnych zamówień, lecz rodzin produktowych i popytu zagregowanego (zsumowanego) w np. miesięcznych „koszykach planistycznych". Celem planowania na tym poziomie jest odpowiedź na pytanie: jaką wielkość popytu będziemy próbowali zrównoważyć zdolnościami produkcyjnymi. Skutkiem planowania S&OP jest określenie podstawowych kalendarzy zasobów produkcji, tj. udzielenie odpowiedzi na pytanie: ile zmian produkcyjnych, ile dni w tygodniu i ile tygodni w roku będzie stanowiło nasz podstawowy czas produkcyjny, a co będzie czasem dodatkowym (np. nadgodziną, dodatkową zmianą produkcyjną).

- Kolejnym poziomem planowania jest tzw. operacyjne planowanie produkcji w łańcuchu dostaw nazywane planowaniem MRP (Material Requirements Planning) lub MPS (Master Production Scheduling). Odbywa się ono w horyzoncie od 1 do 3 miesięcy i dotyczy konkretnych zamówień na konkretne indeksy produktowe – jest planowaniem niezagregowanym.

- Najbardziej szczegółowym poziomem planowania jest tzw. operacyjne szczegółowe harmonogramowanie do zasobów produkcji (Detailed Scheduling), które toczy się w horyzoncie obejmującym czas od 1 dnia do kilku (2 – 3) tygodni. Dotyczy ono konkretnych zamówień, na konkretne indeksy produktowe i określa czas ich przetwarzania na poszczególnych zasobach składających się na marszrutę produkcyjną, ustalając tzw. cele harmonogramowe dla przetwarzania, tj. moment jego rozpoczęcia i zakończenia.

NA CZYM POLEGA OPERACYJNE PLANOWANIE PRODUKCJI W ŁAŃCUCHU DOSTAW - MPS (Master Production Schedudling)?

1. Dlaczego nazywamy ten poziom planowania planowaniem w łańcuchu dostaw? Ponieważ dotyczy przepływów informacyjnych pomiędzy sprzedażą, produkcją i zakupami, a także przepływów fizycznych od dostawców, przez system produkcyjny do klientów, co odpowiada definicji łańcucha dostaw sformułowanej przez APICS (American Production and Inventory Control Society) i opisanej w modelu SCOR (Supply Chain Operation Reference).

2. Na czym polega proces MPS?

- Na zapewnieniu dostępności materiałów w terminach odpowiadających oczekiwaniom klienta co do realizacji zamówienia – odbywa się to w ramach podprocesu MRP (Material Requirements Planning). Zapotrzebowanie na materiały jest obliczane na podstawie tzw. rozwinięcia BOM (Bill of Materials), nettowania i partiowania potrzeb materiałowych.

- Na zapewnieniu zdolności produkcyjnych, odpowiadających zamówieniom (zgodnie z rachunkiem $T=Tpz + Tj^*n$), w marszrucie produkcyjnej, dedykowanej danemu indeksowi produktowemu w ramach podprocesu CRP (Capacity Requirements Planning).

JAK TWORZYĆ MPS POSŁUGUJĄC SIĘ SYSTEMEM ERP?

1. Musimy mieć pewność, że dane dotyczące charakterystyk planistycznych zamówień (Tpz i Tj), są dobrej jakości – uzyskujemy je dzięki wykorzystaniu metod normowania (work measurement).
2. Musimy dysponować realistycznymi charakterystykami zdolności produkcyjnych dla zasobów produkcji obsługujących poszczególne etapy marszruty. Przykładem rachunku dostarczającego nam takich charakterystyk jest dla zasobów technicznych rachunek OEE (Overall Equipment Effectiveness).
3. Musimy mieć świadomość tego jak ERP tworzy harmonogram – techniką „wstecz" od oczekiwanego przez klienta terminu dostawy, zgodnie ze strukturą BOM i marszruty produkcyjnej. Ponadto ERP obciąża zasoby w formacie tzw. infinite loading (nieograniczonego obciążania) – oznacza to, że tworząc harmonogram, planista MPS musi ręcznie dopasować obciążenia i zdolności produkcyjne dla

poszczególnych zasobów i etapów marszruty produkcyjnej. Posługując się ERP, musimy również zafiksować punkt w harmonogramie, dzielący horyzont harmonogramowania na okres, w którym zmian może dokonywać wyłącznie planista (ręcznie) i okres, w którym ERP może automatycznie dodawać nowe zlecenia – jest to tzw. „gródź planowania" (Planning Time Fence). Dzięki ustaleniu tego punktu ERP nie będzie „psuł" już utworzonych harmonogramów poprzez dodawanie do nich nowych zleceń, które przekraczają dostępne zdolności produkcyjne.

DLACZEGO POTRZEBUJEMY SZCZEGÓŁOWEGO HARMONOGRAMOWANIA PRODUKCJI?

Operacyjne planowanie w łańcuchu dostaw MPS w modelu ERP/MRP, w przypadku większości firm produkcyjnych, nie wystarczy, by zaspokoić ich potrzeby planistyczne – w szczególności związane z synchronizacją przepływów fizycznych i informacyjnych.

Narzędzia informatyczne wspierające proces MPS, czyli systemy ERP, mają poważne ograniczenia, które utrudniają wykorzystywanie ich jako wyłącznego narzędzia planowania. W szczególności dotyczy to firm ze złożonymi, wieloetapowymi marszrutami produkcyjnymi i zróżnicowaną charakterystyką zasobów produkcji (np. mix produkcji maszynowej z krótkimi czasami cyklu, obróbki CNC i ręcznych montaży).

W takiej sytuacji potrzebujemy odrębnego procesu obsługującego poziom szczegółowego harmonogramowania produkcji (Detailed Production Scheduling), wyposażonego w dedykowane narzędzia informatyczne. Klasa narzędzi, która wspiera ten poziom planowania to tzw. APS (Advanced Production Schedulers), w większości firm produkcyjnych substytuowane przez (lepiej lub gorzej skonstruowane) arkusze Excel.

PROCES SZCZEGÓŁOWEGO HARMONOGRAMOWANIA PRODUKCJI NIE TYLKO RÓŻNI SIĘ OD GŁÓWNEGO PLANOWANIA PRODUKCJI MPS POZIOMEM SZCZEGÓŁOWOŚCI, LECZ RÓWNIEŻ:

- Jest planowaniem wyłącznie do zasobów produkcji, a nie w łańcuchu dostaw. Nie interesuje nas tutaj sytuacja w obszarach sprzedaży i zakupów, lecz wyłącznie to, kiedy i w jakiej kolejności zlecenia będą przetwarzane w określonym gnieździe produkcyjnym. Proces ten pozwala nam zdefiniować cele harmonogramowe w formacie „zaczniecie realizację zlecenia A o 9:30, skończycie o 10:45". Taka charakterystyka celów harmonogramowych pozwala na stworzenie pętli informacyjnej z obszarem realizacji produkcji (często wykorzystujemy do tego narzędzia informatyczne MES – Manufacturing Execution Systems), umożliwiającej ciągłą aktualizację harmonogramów.

- Obsługuje problem kolejkowania zleceń do zasobów produkcji, ze względu na ich strukturalne cechy (np. czas przetwarzania, termin realizacji, czas przezbrajania, rezerwę czasu na przetwarzanie, współdzielenie zasobów i narzędzi).

- Charakteryzuje się inną niż w przypadku modelu ERP/MRP formą organizacji osi czasu w harmonogramie – systemy ERP planują do tzw. „koszyków planistycznych" (planning baskets), nie mniejszych niż jeden dzień, podczas gdy APS ma ciągłą oś czasu, wyskalowaną w wybranej podziałce (np. godziny/minuty).

- Posługuje się formatem ograniczonego obciążania (finite loading), co oznacza, że nie możemy harmonogramować do jednostki planistycznej więcej obciążeń niż wynika to z charakterystyki zdolności produkcyjnych (capacity) dla danego zasobu. Tak działają algorytmy przetwarzania danych o zleceniach i zasobach na tym poziomie planowania. Systemy ERP zazwyczaj planują realizację zleceń w formacie nieograniczonego obciążania (infinite loading), co oznacza, że planista MPS musi ręcznie balansować obciążenia i zdolności, aby stworzyć wykonalny plan produkcji.

- Wykorzystuje różne techniki harmonogramowania – „wprzód", „od tyłu", „do zasobu krytycznego Drum-Buffer-Rope". Systemy ERP planują wyłącznie „od tyłu" – od oczekiwanego przez klienta terminu realizacji, ze względu na strukturę marszruty produkcyjnej zdefiniowanej dla produktu, wyznaczają najpóźniejszy moment rozpoczęcia przetwarzania zlecenia dla najniższych poziomów BOM (Bill-of-Materials), który umożliwia dotrzymanie uzgodnionego terminu (jest to tzw. planowanie Just-in-Time).

- Charakteryzuje się dużą dokładnością (podziałką harmonogramu są godziny, a często minuty), co daje korzyść w postaci synchronizacji produkcji z funkcjami pomocniczymi np. logistyką wewnętrzną (w ramach replenishment), utrzymaniem ruchu, jakością czy logistyką sprzedaży.

- Obejmuje krótki horyzont czasu, zazwyczaj nieprzekraczający 1-2 tygodni (w przypadku MPS to 1-3 miesiące, a często dłużej, ze względu na charakterystyki łańcucha dostaw). Krótki horyzont planowania wynika z poziomu dokładności - harmonogramowanie z dokładnością co do godzin czy minut w dłuższym horyzoncie nie ma sensu ze względu na różnice pomiędzy harmonogramem, a jego realizacją, które powstaną dla najbardziej oddalonych w czasie składników harmonogramu.

Widzimy więc, że większość firm produkcyjnych (kryteriami będą tu: złożoność marszrut produkcyjnych, charakterystyki zleceń, potrzeba częstego przeplanowania), wymaga wdrożenia procesu szczegółowego harmonogramowania produkcji i wyposażenia go w dedykowane narzędzia informatyczne.

Proponowane szkolenia

- Planowanie i harmonogramowanie produkcji
- Sterowanie zapasami w przedsiębiorstwie i optymalizacja poziomu zapasów
- Nowoczesne zarządzanie produkcją
- Zarządzanie łańcuchem dostaw

Autor artykułu



Robert Głos
SGP – Training & Consulting



WIZERUNEK PRACODAWCY NA DOBRE I GORSZE CZASY

czyli jak employer branding pomaga zatrzymać najlepszych pracowników i przyciągnąć właściwych kandydatów

Czy wiesz, że tylko 5% firm na polskim rynku nie prowadzi działań wizerunkowych? Zdecydowana większość pracodawców świadomie dba o postrzeganie swojej marki wśród pracowników i kandydatów, nawet kiedy aktywnie nie rekrutują. Czy Twoja firma skutecznie przyciąga i zatrzymuje talenty?

Dla 51% firm to temat bardzo ważny, aczkolwiek nie priorytetowy, zaś dla 30% organizacji to jeden z głównych priorytetów (RAPORT Employer branding w Polsce 2024 | HRM Institute).

Czy Twoja firma robi wszystko, by być postrzegana jako atrakcyjny pracodawca, zatrzymać na dłużej najlepszych pracowników i przyciągać właściwych kandydatów? Czy może liczba i jakość aplikacji wciąż nie jest zadowalająca, procesy rekrutacyjne trwają zbyt długo, pracownicy zamiast polecać firmę kandydatom wydają się coraz mniej zaangażowani, a ci najbardziej wartościowi odchodzą? Jeśli taki scenariusz ma miejsce w Twojej firmie, czas zastanowić się, co jest tego przyczyną.

Chcąc skutecznie konkurować o talenty, firmy powinny dbać o swój wizerunek na rynku pracy nawet wtedy, gdy aktywnie nie rekrutują.

Twoja oferta może być nawet lepsza od konkurencji, ale dopóki nie wie o tym kandydat, na nic zda się taka przewaga.

Niewystarczająca rozpoznawalność marki wśród kandydatów, sztampowo brzmiące oferty pracy, brak widoczności firmy w mediach społecznościowych, a czasem niezbyt dobre opinie pracowników krążące po rynku, nie zachęcają do aplikowania.

Dbając o doświadczenia kandydatów i pracowników, masz większe szanse, by przyciągnąć i utrzymać najlepszych specjalistów, nawet w trudnych warunkach rynkowych. Choć ta ostatnio nie była łaskawa dla niektórych branż, inne wzmacniały swoją pozycję, korzystając z dynamicznej sytuacji na rynku pracy. Jak podaje Pracuj.pl, w pierwszych sześciu miesiącach 2024 roku pracownicy fizyczni byli drugą najczęściej poszukiwaną kategorią pracowników. Niezależnie od branży pracodawcy będący pod presją kosztową mają wobec kandydatów wyższe oczekiwania niż jeszcze kilka miesięcy temu.

EVP, CZYLI JAK WYRÓŻNIĆ SIĘ NA TLE KONKURENCJI

Pokazać kandydatom, że Twoja firma jest wyjątkowa. Najbardziej skutecznym sposobem na zbudowanie atrakcyjnego wizerunku pracodawcy jest **strategia employer brandingowa** powiązana ze strategią całej organizacji.

To starannie opracowany zestaw działań wizerunkowych (również bezkosztowych) wynikających z potrzeb biznesu, które mają przynieść korzyści nie tylko w obszarze rekrutacji, ale również pomóc zatrzymywać pracowników.

Podstawą do opracowania strategii jest **EVP** (Employee Value Proposition) – unikalna oferta korzyści, jaką firma oferuje swoim obecnym i potencjalnym pracownikom. To opowieść o tym, co wyróżnia Twoją firmę od konku-

rencji. O unikalności na rynku pracy nie decyduje tylko wysokość wynagrodzenia, ale również inne aspekty, takie jak benefity, możliwości rozwoju zawodowego, kultura organizacyjna, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, a także wysokie kompetencje przełożonych czy atmosfera w zespole. Aby dowiedzieć się, co tak naprawdę zatrzymuje pracowników w danej organizacji, niezbędna jest współpraca z jej ambasadorami, którzy dostrzegają prawdziwe atuty z pracy w tej firmie.

KORZYŚCI Z WDROŻENIA STRATEGII EMPLOYER BRANDINGOWEJ

Dbanie o wizerunek pracodawcy to w pierwszej kolejności usprawnienia w zakresie:

- komunikacji wewnętrznej,
- onboardingu,
- offboardingu,
- candidate experience.

Działania wynikające ze strategii employer brandingowej sprzyjają również zaangażowaniu pracowników, obniżeniu rotacji oraz kosztów rekrutacji.

EMPLOYER BRANDING TO PROCES

Strategia employer brandingowa nie jest jednorazowym projektem, ale procesem, który musi być stale monitorowany, mierzony i dostosowywany do aktualnych realiów biznesowych, zmieniających się trendów rynkowych i oczekiwań pracowników i kandydatów. Wystarczy dobrze go zaprojektować i dzięki konkretnym wskaźnikom precyzyjnie określić, które działania wizerunkowe przynoszą najlepsze rezultaty, a które wymagają optymalizacji. Wśród najczęściej wybieranych wskaźników do mierzenia zwrotu z inwestycji w employer branding są: ilość i jakość aplikacji od kandydatów, czas zatrudnienia pracownika, koszt rekrutacji, poziom zadowolenia z udziału w rekrutacji (candidate experience), źródła pozyskiwania kandydatów, liczba odwiedzin na stronie kariera, popularność firmowych mediów społecznościowych, poziom zaangażowania pracowników oraz rotacja.

CZY INWESTYCJA W EMPLOYER BRANDING SIĘ OPŁACA?

Zaniedbanie działań wizerunkowych skutkuje wzrastającymi kosztami rekrutacji, obniżeniem zaangażowania pracowników a w konsekwencji nawet odejściem najlepszych specjalistów. To strata finansowa, której firma może uniknąć, inwestując w employer branding.

W tym roku 44% pracodawców posiadało osobne budżety na działania employer brandingowe, uzależnione od wielkości firmy i potrzeb biznesowych. Nawet jeśli firmy nie mają budżetu na ten cel, ich wizerunek nie musi ucierpieć na skutek oszczędności. Wystarczy korzystać z bezpłatnych i nisko kosztowych narzędzi służących budowaniu atrakcyjności na rynku pracy.

DZIAŁAJ JUŻ TERAZ

Osiąganie celów przy ograniczonych zasobach to umiejętność, którą chętnie dzielimy się z naszymi klientami. Czy to jest dobry moment na budowę strategii marki pracodawcy? Czy kiedyś będzie ten właściwy?

Jeśli dostrzegasz potrzebę dbania o wizerunek swojej firmy nie tylko wtedy, gdy rosną potrzeby rekrutacyjne, a perspektywa pracowników i kandydatów w postrzeganiu Twojej firmy jest dla Ciebie szczególnie ważna, nie zwlekaj, działaj już teraz!

Autorka artykułu



Aleksandra Smereka
SGP – Training & Consulting

Nie zwlekaj!

Zainwestuj w employer branding i zobacz różnicę w jakości kandydatów oraz atmosferze w swojej organizacji. Pomożemy Ci podjąć skuteczne działania, dzięki którym zbudujesz rozpoznawalną i atrakcyjną markę jako pracodawca.

Skorzystaj z godzinnej bezpłatnej konsultacji z naszym ekspertem ds. employer brandingu. Dostosujemy rozwiązanie skrojone na miarę potrzeb Twojej organizacji.

Skontaktuj się z nami!

e-mail: szkolenia@sgpgroup.eu

Kompleksowo wspieramy firmy w realizacji rocznych planów szkoleniowych.

Przekazując nam realizację planów szkoleniowych Klienci zyskują:

USŁUGI NAJWYŻSZEJ JAKOŚCI

Usługi poparte ponad 15-letnim doświadczeniem na rynku szkoleniowym, Certyfikatem Jakości ISO 9001:2015 oraz stale rosnącą grupą Klientów.

OSZCZĘDNOŚĆ CZASU

Wspieramy działy HR oferując szeroki wachlarz szkoleń, które zapewnią rozwój pracowników całej firmy.

RABATY NA SZKOLENIA

Atrakcyjne oferty cenowe oraz rabaty dla stałych Klientów!



VOUCHER

na usługi szkoleniowe i konsultacje *

Dlaczego warto?

- Budżet szkoleniowy przydzielony na dany rok nie przepada
- Ty decydujesz o wartości Vouchera
- Szczegóły realizacji wybranej usługi szkoleniowo-doradczej ustalasz w późniejszym dogodnym dla Ciebie i Twojej firmy terminie.

* Zapoznaj się z regulaminem oraz wypełnij formularz dostępny na stronie www.szkolenia-sgp.pl, a następnie odeślij do nas na adres e-mail: szkolenia@sgpgroup.eu

SGP
TRAINING & CONSULTING

Masz pytania?

Skontaktuj się z nami!



Anna Gaik
Manager ds. Szkoleń i Wdrożeń
791 111 726
anna.gaik@sgpgroup.eu



Magdalena Krawczyk
Manager ds. Klientów Kluczowych
577 107 677
magdalena.krawczyk@sgpgroup.eu



Anna Wójcik-Węgrzyńska
Manager ds. Klientów Kluczowych
530 250 104
wojcik.anna@sgpgroup.eu

#STAWIAMY NA ROZWÓJ!



SGP
TRAINING & CONSULTING

SGP – Training & Consulting
przy SGP – Sorting Group Poland Sp. z o.o.

Siedziba firmy: ul. Legionów 92, 42-202 Częstochowa

+48 34/361 31 18, wew. 110
szkolenia@sgpgroup.eu

/ szkoleniasgp

szkolenia-sgp.pl