



Jak odróżnić ziarno od plew, czyli co jest potrzebne produkcji

W obliczu szybko postępujących zmian zarówno w wykorzystywanych do produkcji technologiach, jak i kompetencjach potencjalnych i aktywnych pracowników różnych firm, rynek zalewają coraz to nowe propozycje szkoleń, kursów, seminariów, spotkań, warsztatów, konferencji i zjazdów. Ponieważ jednak firmy dysponują zazwyczaj ograniczonymi środkami na poprawę poziomu wiedzy i umiejętności zespołu, powinny podejmować decyzje na podstawie szeroko zakrojonego przeglądu dostępnych ofert i możliwości.

mgr inż. Agnieszka Hyla

Jak wybrać szkolenie, które nie zawiedzie naszych oczekiwań? Jak odnaleźć pracownika o odpowiednich kompetencjach? W jaki sposób zaprojektować proces, by był poprawny i dokładny? Pytania te dotyczą kluczowych elementów świata produkcyjnego, powiązanych z wydatkowaniem i oszczędzaniem środków finansowych, czasu czy materiałów.

Nie jest łatwo odpowiedzieć na pytanie, co tak naprawdę jest potrzebne produkcji, gdyż każdy zakład jest specyficzny. Istnieje jednak kilka elementów, bez których trudno o konkurencyjność i stały rozwój.

Sól zespołu – lider

Jak w każdej firmie, w przedsiębiorstwie produkcyjnym jednym z najistotniejszych elementów jest lider. Nie zawsze musi to być właściciel. Wynika to m.in. z tego, że najczęściej właściciel decyduje się na mniejsze ryzyko inwestycyjne niż prezes czy dyrektor. Dzieje się tak ze względu na bezpośrednie poczucie własności i odpowiedzialności finansowej, które jest naturalne w przypadku właściciela, a wymuszone w przypadku prezesa. Oczywiście do niektórych inwestycji i decyzji konieczna jest aprobata rady nadzor-

czej czy akcjonariuszy, lecz bardzo często słowo prezesa staje się faktem, a jego rola jest nie do przecenienia.

Dobry lider jest w produkcji niezbędny. Jest on bowiem odpowiedzialny nie tylko za poprawne zarządzanie czy dobór członków zespołu, lecz także za decyzje o kupnie sprzętu, wykonywanych pracach i wewnętrznych procesach organizacji. Będąc głową całego przedsiębiorstwa, jest odpowiedzialny za jego wzrosty i upadki, los każdego pracownika, rozwój i miejsce w wyścigu z konkurencją.

Zrównoważona gospodarka umiejętnościami

Aby przedsiębiorstwo produkcyjne rozwijało się sprawnie, potrzeba kilku elementów: sprzętu, czyli odpowiedniego parku maszynowego, środków finansowych, zespołu i wiedzy – kompetencji, które pozwolą na zaplanowanie, wdrożenie i obsługę całego procesu. Aby to osiągnąć, konieczne są duże grupy ludzi o konkretnych umiejętnościach.

Absolwenci technicznych uczelni wyższych, a wśród nich automatycy przemysłowi, programiści, inżynierowie produkcji, logistycy, specjaliści ds. systemów wizyjnych – stanowią tylko fragment zespołu, choć bardzo istotny. W zespole są również potrzebni pracownicy będący absolwentami techników. Często wykonują oni prace fizyczne bądź czynności powtarzalne, od których poprawności i sprawności także zależy bardzo wiele.

Jednak na etapie rozruchu linii produkcyjnej czy całego zakładu najistotniejsze jest doświadczenie. Konieczne jest znalezienie i zatrudnienie osób, dla których praca z maszynami to chleb powszedni, które dokładnie wiedzą, co robią, i potrafią podzielić się swoją wiedzą z innymi. Są to pracownicy, których

nazwa funkcji zaczyna się od określenia „starszy”, „główny” czy „brygadziści”. To również liderzy, jednak ich odpowiedzialność skupia się na pojedynczych procesach i mniejszych grupach ludzi. To dzięki ich doświadczeniu praktycznemu możliwe jest eliminowanie błędów, szybsze wdrożenia oraz sprawniejsza praca.

Takich pracowników nie ma jednak na rynku zbyt wielu. Ponadto są oni pożądanymi przez wiele firm produkcyjnych, więc ich wynagrodzenia są zazwyczaj wysokie. Nie należy też zapominać o masowej emigracji polskich specjalistów do krajów bardziej zaawansowanych technologicznie i rozwiniętych ekonomicznie, gdzie zarabiają oni nawet kilkakrotnie więcej. Nie sposób nie wspomnieć też o odwrotnym zjawisku – napływającej także do naszego kraju coraz większej liczbie imigrantów zarobkowych – zarówno pracowników fizycznych, jak i umysłowych. Planując więc to, jakie umiejętności powinni posiadać członkowie zespołu czy brygady, warto wziąć pod uwagę także tę tendencję.

Najistotniejsze są jednak umiejętności, a także ich odpowiednia dystrybucja pomiędzy pracowników. Szkodliwe jest dopuszczenie do sytuacji, w której jedna osoba ma większość kompetencji, podczas gdy pozostałe pełnią wyłącznie role wspierające. Doprowadzić to może do sytuacji, w której choroba takiej osoby bądź jej urlop skończy się paraliżem całego zakładu. Dlatego tak istotna jest wewnątrzzakładowa wymiana wiedzy, a także ciągłe pozyskiwanie młodych pracowników, którzy z czasem będą potrafili zastąpić tych starszych.

Dzielenie się wiedzą i pozyskiwanie nowej

Niezwykle istotne jest, aby pracownicy z wieloletnim stażem przekazywali wiedzę swoim młodszym kolegom. Warto jednak pomyśleć również o wartościowym szkoleniu czy konferencji. To właśnie tego typu wydarzenia – skupiające wiele osób z danej branży w jednym miejscu – pozwalają

na pozyskanie wiedzy z zewnątrz, czyli naukę na cudzych błędach, co w produkcji jest bardzo cenne, ponieważ pozwala wyeliminować kosztowne błędy własne. W naszym kraju organizowane są liczne spotkania dla pracowników produkcji i utrzymania ruchu, wiele z nich – przez redakcje czasopism branżowych.

O ile wartość konferencji i seminariów polega głównie na wymianie doświadczeń i analizie różnych case studies, o tyle szkolenia niosą ze sobą jeszcze jeden element – aktualną wiedzę z praktycznymi przykładami. Nie dość, że podczas kursu spotyka się od kilku do kilkunastu osób reprezentujących wąską dziedzinę wiedzy, to jeszcze ich liderem i przewodnikiem na kilka dni staje się osoba z ogromnym doświadczeniem i wiedzą – trener. Trenerzy to zazwyczaj właśnie osoby, które już kilkanaście bądź kilkadziesiąt lat zajmują się danym obszarem wiedzy – analizują i dogłębnie badają pewne zagadnienia, pozostając przy tym w stałym kontakcie z przemysłem, wspierając



CENTRUM SZKOLEŃ INŻYNIERSKICH

EMT-SYSTEMS - Kursy i warsztaty praktyczne kierowane do Służb Utrzymania Ruchu, w tym działów: automatyki, mechanicznych, energetycznych, technicznych oraz projektowo-konstrukcyjnych.

INTEGRUJEMY GŁÓWNE PIONY PRZEMYSŁOWE

- kompleksowo ucząc nowoczesnych technik i metod działania.

- Hydraulika siłowa.
- Pneumatyka przemysłowa.
- Frezarki i tokarki CNC.
- Automatyka produkcji / PLC / SCADA.
- Robotyka, sensoryka produkcji.
- Systemy CAD / CAM / CAE.
- Tworzywa sztuczne.
- Zarządzanie jakością produkcji.
- Technologie informatyczne.

GWARANTUJEMY

- ✓ Specjalistyczne szkolenia w doskonałych warunkach.
- ✓ Nowoczesne stanowiska szkoleniowe.
- ✓ Unikalne stanowiska dydaktyczne do modelowania układów.
- ✓ Wyselekcjonowanych specjalistów z bogatym doświadczeniem przemysłowym.
- ✓ Fachową dokumentację szkoleniową.

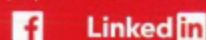


Twój partner w przemyśle

EMT-SYSTEMS Sp. z o.o.
ul. Wincentego Pola 16
44-100 Gliwice

info@emt-systems.pl
Tel.: 32 411 1000
Tel. kom.: 510 876 320

Zapraszamy do kontaktu poprzez social media



emt-systems.pl



go i rozwijając. Podczas szkolenia można nie tylko przeanalizować błędy i pomyłki, a także problemy pojawiające się w różnych zakładach – czasami także skorzystać z doświadczenia kogoś w grupie, kto już się z danym zagadnieniem uporał – lecz także zapoznać się z najnowszym sprzętem, nauczyć się jego obsługi i sterowania, poznać obowiązujące tendencje.

Kilkudniowe szkolenie w dobrej firmie nie kosztuje wiele – ok. kilku tysięcy złotych, w zależności od tematu. Jednak wiedzy i umiejętności wyniesionych z takiego spotkania nie da się przecenić. Z tego powodu zainteresowanie kursami technicznymi w Polsce rośnie. Ma na to wpływ także fakt, że zatrudniani na szeroką skalę absolwenci uczelni wyższych rzadko mają możliwość nauki na nowoczesnym sprzęcie, co w późniejszej pracy zawodowej okazuje się problemem.

Zarządzanie i optymalizacja

Odważnie wkraczamy w dobę Przemysłu 4.0. Informatyzacja i automatyzacja

fabryk wnika coraz głębiej w kolejne sektory produkcyjne. Pozwala to na znaczne oszczędności zasobów, a także zatrudnienie mniejszej liczby pracowników, co w dobie nasilonej emigracji i niskiego bezrobocia jest tendencją pozytywną. Jednak wciąż główną zaletą informatyzacji pozostaje komunikacja, której efektem jest właśnie oszczędność. Stały monitoring pracy maszyn oraz system informujący o koniecznych przeglądach, naprawach, przesileniu części, możliwych usterkach i potrzebie zamówienia nowych elementów to nieprawdopodobnie przydatna pomoc dla pracowników działu utrzymania ruchu. Podobnie jest z koordynowaniem zamówień surowców z listą zleceń i bieżącymi procesami.

To, jak istotne są pomiary parametrów, najlepiej wiedzą ci, którzy są odpowiedzialni za wynik końcowy poszczególnych działań. Czasami wystarczy niewielkie odchylenie od normy w pracy jednej maszyny, by zaburzyć proces i doprowadzić do marnotrawstwa i strat. To, co dają systemy ERP (*Enterprise Resource*

Planning), systemy monitoringu, wizyjne, magazynowe, MBS (*Manufacturing Execution System*), to znacznie większa kontrola nad tym, co się w danym zakładzie dzieje, jak się dzieje i dlaczego. Pozwala to na planowanie, które do tej pory nie było dla nikogo dostępne. Dzięki temu możliwy jest znaczny postęp prowadzonych prac, ich większa szybkość, dokładność i efektywność.

Agnieszka Hyla – konsultant ds. optymalizacji produkcji w Centrum Szkoleń Inżynierskich EMT-Systems, doktorantka Wydziału Inżynierii Biomedycznej Politechniki Śląskiej.



Online

Więcej artykułów na temat zarządzania zespołem znajdą Państwo na naszej stronie internetowej w zakładce „Zarządzanie”: www.utrzymanieruchu.pl



staleo.pl

portal branży metalowej



Firmy



Ogłoszenia



Przeliczniki



Newsletter



Video

Siła INTERNETU