

ŠKOLA MAJSTROV VO VÝROBE

pretože majster je pre firmu dôležitý



Obsah

Škola majstrov vo výrobe	3
Naše zistenia vo firmách	4
8 trendov a IPA Škola majstrov	5
Garanti štúdia a hlavní lektori	6
Organizácia	8
Koncept firemnej Školy majstrov	10
Ukážky tém riešených formou domácich úloh	12
Ukážky prínosov z domácich úloh	13
Program – doporučené moduly	14
Program – voliteľné moduly	16
Profil majstra	18
Referencie	19

www.ipaslovakia.sk

www.ipaczech.cz

Škola majstrov vo výrobe

Praktické zážitkové tréningy na dielni pre osobnostný a odborný rast majstrov

Prečo je dôležitý majster pre firmu?

- Pozícia majstra vo firme je kľúčová. Vo väčšine firiem majster riadi až 80 % zamestnancov, je hlavným nositeľom výrobného know-how. Dobrého majstra, ktorý je pre firmu prínosom, definuje nielen jeho odbornosť, ale aj manažérske zručnosti, schopnosť rýchlo vyhodnocovať a riešiť problémy.

IPA Slovakia

- Dosahujeme merateľné zlepšenia výkonu spoločností prostredníctvom inovácií a zlepšovania procesov. 2 450 dní ročne strávime u zákazníkov a premieňame ich vízie na konkrétne výsledky. Identifikujeme problém priamo na mieste a ponúkame jedinečné riešenia. IPA úspešne realizovala celý rad auditov, projektov, vzdelávacích a tréningových programov, seminárov a konferencií.

Firemná Škola majstrov

V prípade záujmu prihlásenia viacerých účastníkov z jednej spoločnosti otvoríme Školu majstrov priamo u Vás.

Moduly
prispôsobené
cieľom
spoločnosti

Flexibilná
časová
náročnosť

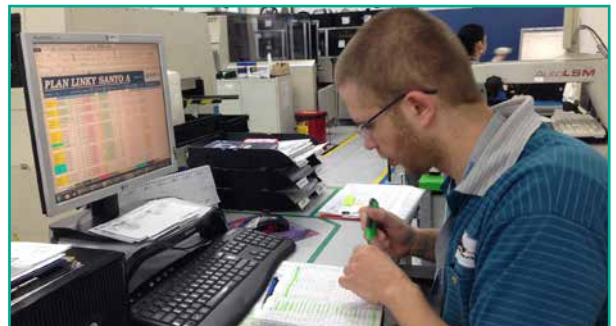
Individuálny
prístup

Tréningy
priamo
na dielni

Budovanie
spoločného
firemného
jazyka

Naše zistenia vo firmách

- Degradácia vážnosti pojmu majster.
- Nedostatok kvalitných majstrov na trhu práce. Školstvo ich „neprodukuje“, firmy si ich musia vychovávať sami.
- Rozdielna úroveň majstrov v jednotlivých firmách.
- Nesystematický alebo chýbajúci rozvoj majstrov.
- Nízke investície do vzdelávania.
- Podceňuje sa výber majstrov, neexistujú jasné požiadavky na túto úroveň riadenia.
- Odbornosť majstra prevažuje nad jeho manažérskymi schopnosťami.
- Operatíva majstrov sa z dôvodu ich nekompetentnosti postupne presúva na vyššie úrovne riadenia.
- Úroveň majstrov je alarmujúca – spomedzi hodnotených viac ako 300 majstrov v SK a CZ splňalo požiadavky necelých 20 %.
- Majstri majú najčastejšie problémy s riadením a vedením ľudí, organizáciou práce, umením motivovať svojich podriadených, riešením konfliktov, argumentáciou a asertivitou, poznaním nových trendov a systematickým riešením problémov.



8 trendov a IPA Škola majstrov

1. Úroveň majstra bude mať čoraz významnejší vplyv na **konkurenčnú schopnosť podniku**.
2. **Úspešnosť zmeny** bude čoraz viac závislá od zručnosti a schopnosti majstra.
3. Od majstra sa budú čoraz viac vyžadovať **kvalitné manažérske zručnosti** a skúsenosti v oblasti optimalizácie a v riešení problémov.
4. Od majstra sa budú vyžadovať okrem odbornosti aj **d ďalšie role** – mentor, tréner, manažér, poradca a zlepšovateľ.
5. „Dobrých majstrov“ si bude treba **vychovať**.
6. Zdroje sa budú investovať iba **do majstrov s potenciálom**.
7. **Návratnosť zdrojov** do vzdelávania bude musieť byť okamžitá – z prínosov počas tréningu.
8. Majstri budú vykonávať aktivity v **reálnom procese** na dielni, nie v učebniach.



Garanti štúdia



Róbert Debnár

Absolvent Vysokej školy dopravy a spojov v Žiline, odbor Výrobné systémy s priemyselnými robotmi a manipulátormi. V IPA Slovakia je konateľom a projektovým manažérom. Pravidelne prednáša na Slovensku a v Nemecku.

Viedol a bol spoluriešiteľom viacerých projektov – BMW, Bonatrans, Continental Automotive Czech Republic, Česká zbrojovka, Elba, Embraco, ETA, Finidr, Fraunhofer IPA Stuttgart, Fosfa, Giesecke & Devrient, greiner assistec, HERN, Leoni Slovakia, Neografia, PSL, PPS Group, SHP Harmanec, Škoda Auto, Tawesco, Tesla, VÚHŽ, a i.

Je autorom viac ako 50 odborných a vedeckých publikácií v oblasti priemyselného inžinierstva na Slovensku, v Českej republike, Poľsku a Nemecku.



Henrich Chomist

Absolvent Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, odbor psychológia. Pravidelne prednáša na Slovensku a v Čechách.

Skúsenosti a prax nadobudol v týchto oblastiach: 15 rokov praxe trénera a školiteľa manažérskych a obchodných zručností, 15 rokov praxe v oblasti psychologického poradenstva (športová psychológia, psychológia manažmentu), 15 rokov manažérskych skúseností v oblasti vzdelávania a vedenia vzdelávacích projektov u klientov vo výrobných a obchodných firmách na Slovensku a v Čechách, 15 rokov priamych skúseností s realizáciou mentoringu a koučingu, osobná skúsenosť na pozíciách vedúceho HR, personálneho riaditeľa a zástupcu generálneho riaditeľa vo výrobných spoločnostiach na Slovensku a v Čechách.

Vybrané referencie: Continental, Metal Design Slovakia, Finidr, Metalurg, Atrea, Třinecké železářny, Bonatrans Group, Siemens, Bang & Olufsen, Kofola, Ecco Slovakia, Johns Manville Slovakia, Doka Drevo, Slovalco, Prefa, Emerson, OMS, Česká Zbrojovka, Johnson Controls, Chemosvit, ZF Slovakia, Boge Elastmetall Slovakia, Billa, a i.

Bude nám potešením stať za Vaším profesionálnym úspechom.

Hlavní lektori

Ľudovít Boledovič



Systemy údržby
Zlepšovanie

Lukáš Richter



Analýza a meranie práce
Zlepšovanie výrobných
a nevýrobných procesov

Ján Burieta



Štandardizácia
Kvalita
Produktivita
Lean

Juraj Sidora



Štíhla výroba
Štíhla logistika

O svoje skúsenosti sa s Vami podelia aj ďalší odborníci z praxe.

Organizácia

Neučíme poznanie metód priemyselného inžinierstva, učíme ich priamo používať v praxi.

Firemná Škola majstrov

- Školenia priamo vo Vašej spoločnosti
- Začiatok a dĺžka štúdia spravidla 1 rok
- Odporúčaná veľkosť skupiny 12 ľudí (max. 15 ľudí)
- Skupinu môžu tvoriť aj zamestnanci z iných oddelení, ktorí s majstrami aktívne spolupracujú
- Časová náročnosť štúdia sú zvyčajne 2 dni/ mesiac
- Definovaný profil pozície majstra podľa konceptu na str. 10
- Aplikovanie nadobudnutých znalostí na vlastné pracoviská
- Certifikát o úspešnom absolvovaní štúdia
- Cena stanovená individuálne podľa veľkosti skupiny a rozsahu štúdia

Otvorená Škola majstrov

- Školenia vo viacerých výrobných spoločnostiach podľa jednotlivých modulov
- Začiatok a dĺžka štúdia je spravidla 1 rok
- Veľkosť skupiny 12 ľudí (max. 15 ľudí)
- Časová náročnosť štúdia sú 2 dni/ mesiac
- Aplikovanie nadobudnutých znalostí na vlastné pracovisko
- Certifikát o úspešnom absolvovaní štúdia
- Účastnícky poplatok v jednotnej výške



Koncept firemnej Školy majstrov

1. Definovanie osobnostného a odborného profilu

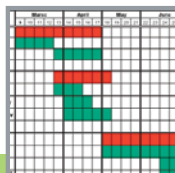
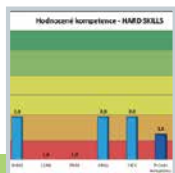
2. Assessment Centre 360° hodnotenie Test

3. Plán ďalšieho rozvoja

4. Realizácia tréningov

5. Záverečné skúšky

Charakteristický profil	Očakávaný profil
Technická zručnosť a tvorivosť v oblasti techniky	Spôsobnosti: odborné znalosti, odborné zručnosti, odborné spôsobilosti
Práca so zložitými informáciami	Spôsobnosti: odborné znalosti, odborné zručnosti, odborné spôsobilosti
Práca s technickými dokumentmi	Spôsobnosti: odborné znalosti, odborné zručnosti, odborné spôsobilosti
Práca s nástrojmi a zariadeniami	Spôsobnosti: odborné znalosti, odborné zručnosti, odborné spôsobilosti
Práca s nástrojmi a zariadeniami	Spôsobnosti: odborné znalosti, odborné zručnosti, odborné spôsobilosti
Práca s nástrojmi a zariadeniami	Spôsobnosti: odborné znalosti, odborné zručnosti, odborné spôsobilosti
Práca s nástrojmi a zariadeniami	Spôsobnosti: odborné znalosti, odborné zručnosti, odborné spôsobilosti
Práca s nástrojmi a zariadeniami	Spôsobnosti: odborné znalosti, odborné zručnosti, odborné spôsobilosti
Práca s nástrojmi a zariadeniami	Spôsobnosti: odborné znalosti, odborné zručnosti, odborné spôsobilosti
Práca s nástrojmi a zariadeniami	Spôsobnosti: odborné znalosti, odborné zručnosti, odborné spôsobilosti



1. fáza Definovanie profilu majstra

Prečo? Veríme, že ak chce byť firma úspešná, musí si uvedomiť, čo od majstra očakáva a aká je jeho rola.

Ako? Moderovaným workshopom spolu so zástupcami personálneho a výrobného útvaru spoločne definujeme profil. Vychádzame z katalógu možných kompetencií majstra.

Čo? Výstupom je nadefinovaný osobnostný a odborný profil majstra.

2. fáza Posúdenie úrovne majstra a jeho potenciálu

Prečo? Naše skúsenosti nám hovoria, že správnym posúdením aktuálneho stavu a potenciálu majstrov ušetríme čas a zdroje. Stanovíme, čo je potrebné rozvíjať, v akom rozsahu a s kým „to má zmysel“.

Ako? V praxi sa nám osvedčili – Assessment Centre, vedomostné testy, v prípade potreby 360° hodnotenie.

Čo? Výstupom je profil účastníka, ktorý nám dá odpoveď na jeho potenciál, silné stránky a oblasti ďalšieho rozvoja. Odpoveď dostanete aj na otázku, ako ste na tom s úrovňou majstrov v porovnaní s inými SK a CZ firmami.

Koncept firemnej Školy majstrov

3. fáza Plán ďalšieho rozvoja

Prečo? Veľmi dôležitá je dohoda, ktorá musí zohľadňovať výstupy z predchádzajúceho kroku, trendy v oblasti vzdelávania, nastavenú stratégiu, dostupné zdroje a firemnú kultúru.

Ako? Moderovaný workshop s TOP manažmentom.

Čo? Výstupom je definovaný obsah a rozsah Školy majstrov.

4. fáza Realizácia vzdelávania

Prečo? Spoločne v skupine sa buduje nový firemný jazyk, kultúra a úspešne prebieha výmena znalostí a praktických skúseností. Najväčšou motiváciou a ocenením je zažiť tímový úspech.

Ako? Vybrané tréningy budú realizované priamo na dielni, pričom určité metódy a nástroje budú implementované na konkrétne pracovisko/zariadenie už v priebehu tréningu.

Čo? Výstupom je praktická aplikácia nadobudnutých vedomostí a znalostí do reálneho procesu. Účastníkom bude zadaná „domáca úloha“ v podobe aplikácie nadobudnutej znalosti na vlastné pracovisko. Splnenie úlohy bude prezentované na kontrolnom dni pred manažmentom spoločnosti.

5. fáza Záverečné skúšky a vyhodnotenie vzdelávania

Prečo? Chceme dať účastníkom vzdelávania možnosť prezentovať nadobudnuté znalosti, dosiahnuté prínosy a posun v oblasti osobnostného profilu.

Ako? Formou záverečného testu a krátkej prezentácie.

Čo? Výstupom je certifikát o absolvovaní štúdia.

Ukážky tém riešených formou domácich úloh

1. Zefektívnenie procesu výroby spodných plechov
2. Optimalizácia materiálového toku a určenie poistnej zásoby k páliacemu stroju
3. Optimalizácia vychystávania a kompletovania zákaziek v deliacej dielni
4. Optimalizácia výdaju výkresovej dokumentácie a náradia na poobednej a nočnej zmene
5. Zlepšenie procesu pálenia na CNC páliacom stroji
6. Skrátenie času opráv zariadení
7. Zvýšenie životnosti nástrojov a zvýšenie výkonov pri lisovaní
8. Zvýšenie CEZ na zariadení
9. Zabránenie výstupu nekvality z deliacej dielne po operácii pálenie
10. Riešenie problému toku lisovacích nástrojov a kvality prípravy nástrojov pre výrobu
11. Zlepšenie ergonómie na pracovisku
12. Zefektívnenie skladovania lisovacích nástrojov
13. Zníženie prekračovania emisných limitov lakovacej linky
14. Zamedzenie úniku tepla z výroby
15. Zavedenie metódy 5S na balení, pílení, expedícií
16. Zavedenie systému pre nacenenie špeciálnych výrobkov
17. Zníženie nesprávnej alebo nekompletnej zákazky expedovanej k zákazníkovi
18. Návrh testovania pri montáži pred odovzdaním zákazníkovi
19. Eliminácia nesprávne zabalených výrobkov pre zákazníka
20. Zistenie koreňovej príčiny neprítomnosti zamestnancov na svojom pracovisku

Ukážky prínosov z domácich úloh

Téma	Hlavný prínos	Ďalšie prínosy
Nesprávna alebo nekompletná zákazka expedovaná zákazníkovi	Kompletná zákazka pre zákazníka a systematické kontrolovanie expedovaného tovaru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikácia so spolupracovníkmi 2. Zníženie počtu nekompletných zákaziek 3. Nápravné opatrenia: <ol style="list-style-type: none"> a. Snímanie mimo úložiska – prvotný krok a uľahčenie práce operátorom vo forme istoty, že nevzniknú problémy b. Odkontrolovanie s evidenciou – potvrdenie a istota pri nakládke
Balenie profilov	Porozumenie celého baliaceho procesu operátormi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zjednodušenie štandardizácie baliaceho predpisu 2. Katalóg opatrení 3. Zlepšovacie návrh ohľadom novej baliacej linky – zmena softwaru
Zníženie množstva prestojov z dôvodu zlej hrúbky vrstvy	Zníženie počtu vrátených TT – Tovarových tyčí	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metodika – od opisu súčasného stavu až k cieľom 2. Komplexný návrh 3. Vyhodnotenie stavu a aplikácia do praxe
Celková efektívnosť zariadenia	Zber podnetov na zlepšovanie	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proces zlepšovania 2. Brainstorming 3. Aplikácia do praxe
Riešenie problému toku lisovacích nástrojov a kvalita prípravy nástrojov pre výrobu	Zníženie času prestojov a zníženie produkcie	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presné popísanie úzkych miest a chýb v procese zoraďovania 2. Návrh na zníženie prestojov – cca 8 hodín/mesiac 3. Štandardizácia v procesoch postupov prípravy nástrojov 4. Podklady pre štandardizáciu
Odstránenie pravidelných škôd na nástrojoch	Ucelený plán popísania úzkych miest i nápravných opatrení. Prejsť od operatívneho riešenia údržby k systematickej údržbe.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zlepšovacie návrh na doplnenie snímača v stroji, ktorý má priamy vplyv na vznik škôd na nástrojoch 2. Zavedenie štandardu pri zoraďovaní na lise 3. Systematický návrh opatrení s popisom opatrení, ich termínom, zodpovednou osobou i dôležitosťou.
Odstránenie problémov pri sústruhu	Dodržanie efektivity výroby vďaka včasnému spoznaniu a odstráneniu rizik i väd	<ol style="list-style-type: none"> 1. Použitie metódy 5x Prečo 2. Návrh na pravidelnú údržbu

Program – doporučené moduly

Tréningy sú definované na základe súčasných trendov, našich skúseností a minimálnych požiadaviek na majstra.

Názov	Obsah – SOFT moduly	ROZSAH
TYPOLÓGIA OSOBNOSTI A JEJ APLIKÁCIA V PROCESE ZMENY	Identifikácia vlastného typu osobnosti	1 deň
	Práca s vedomím, podvedomím, prežívaním a správaním	
	Charakter alebo dodržiavanie dohodnutých pravidiel	
	Temperament ako bazálna vlastnosť osobnosti	
	Komunikácia s rôznymi typológiami osobnosti	
	Tvorba hodnotovej mriežky za účelom sebazpoznania	
	Adaptačné mechanizmy na odľahčenie a zvládanie záťažových situácií	
	Psychológia manažmentu zmeny	
	Nácvik techník zameraných na zvládnutie odporu voči zmene	
	Zmena myslenia, postojev a hodnotového rebríčka	
	Motivácia jednotlivých ľudí v procese zmeny	
EFEKTÍVNA KOMUNIKÁCIA A ASERTÍVNE SPRÁVANIE	Čo hovorí moja verbálna a neverbálna komunikácia	2 dni
	Podávanie a prijímanie spätnej väzby	
	Čo robiť, aby ma komunikačný partner aktívne počúval	
	Komunikácia s rôznymi typmi osobností	
	Asertivita – stop manipulácii	
Nácvik vybraných asertívnych techník		
ZVLÁDANIE ZÁŤAŽOVÝCH A KONFLIKTNÝCH SITUACIÍ V PRAXI	Akým štýlom zvládam konflikty	1 deň
	Perspektívy a povaha konfliktu	
	Premena negatívnych pocitov	
	Aký štýl zvládania konfliktov uprednostňujem vo vzťahu s inými ľuďmi	
	Interpersonálne, skupinové a medziskupinové konflikty	
	Stres manažment	

Program – doporučené moduly

Názov	Obsah – SOFT moduly	ROZSAH
MAJSTER AKO LÍDER	Frustračná tolerancia a syndróm vyhorenia	2 dni
	Mediácia (riešenie konfliktov z pozície tretej nezávislej strany)	
	Som manažér alebo líder	
	Moje silné a slabé stránky	
	Management ship – funkčný model riadenia ľudí	
	Zabezpečenie splnenia úlohy a cieľov	
	Zabezpečenie fungovania pracovného tímu	
	Stimulácia a motivácia jednotlivca	
	Leadership – situačný model vedenia ľudí	
	Nácvik rôznych štýlov vedenia (directing, coaching, supporting, delegating)	
	Vhodná voľba štýlu vedenia na základe diagnostiky rozvoja zamestnanca	
Riadenie a vedenie problémových typov osobností		

Názov	Obsah – HARD moduly	ROZSAH
ÚLOHA MAJSTRA V PROCESE ZMENY	Motivácia v procese zmeny	1 deň
	Podstata a princípy manažmentu zmeny	
	Postoj ľudí voči zmenám	
	Úloha komunikácie v procese zmeny	
	Príprava ľudí na zmenu	
VYBRANÉ TECHNIKY RIEŠENIA PROBLÉMOV	Ishikawa	1 deň
	5x prečo	
	Pareto analýza	
ANALÝZA A ZLEPŠOVANIE PROCESOV VO VÝROBE	Brainstorming	2 dni
	Druhy plytvania vo výrobe	
	Techniky pre analýzu procesov	
	Základné cykly zlepšovania – PDCA, DMAIC	
Praktické riešenie vybraného druhu plytvania		

Program – voliteľné moduly

Názov – SOFT moduly	Rozsah	Vybrať <input checked="" type="checkbox"/>
TÍMOVÁ PRÁCA	1-2 dni	<input type="checkbox"/>
ARGUMENTÁCIA A VYJEDNÁVANIE	1-2 dni	<input type="checkbox"/>
MOTIVÁCIA PRACOVNÍKOV	1 deň	<input type="checkbox"/>
RIADENIE A VEDENIE ĽUDÍ II.	2 dni	<input type="checkbox"/>
PREZENTAČNÉ ZRUČNOSTI	1 deň	<input type="checkbox"/>
MODEROVANIE WORKSHOPOV A PORÁD	1 deň	<input type="checkbox"/>
EMOCIONÁLNA INTELIGENCIA PRI PRÁCI LÍDRA – EQ	2 dni	<input type="checkbox"/>
HODNOTIACE ROZHOVORY	1 deň	<input type="checkbox"/>
RIADENIE PRACOVNÉHO VÝKONU ZAMESTNANCOV	1 deň	<input type="checkbox"/>
STRES MANAŽMENT A SYNDRÓM „BURN-OUT“	1 deň	<input type="checkbox"/>
ROZHODOVANIE	1 deň	<input type="checkbox"/>

Program – voliteľné moduly

Názov – HARD moduly	Rozsah	Vybrať <input checked="" type="checkbox"/>
ÚVOD A POROZUMENIE ŠTÍHLYM PRINCÍPOM	1 deň	<input type="checkbox"/>
ORGANIZÁCIA PRÁCE A ČASOVÝ MANAŽMENT	1 deň	<input type="checkbox"/>
MANAŽMENT ÚZKYCH MIEST A ŤAHOVÉ SYSTÉMY RIADENIA VÝROBY	1-2 dni	<input type="checkbox"/>
MAPOVANIE TOKU HODNÔT – IDENTIFIKÁCIA PRÍLEŽITOSTÍ K ZLEPŠENIU	2 dni	<input type="checkbox"/>
PLÁNOVANIE A RIADENIE VÝROBY	1 deň	<input type="checkbox"/>
KVALITA PRE MAJSTROV	1 deň	<input type="checkbox"/>
RÝCHLE ZORAĐOVANIE STROJOV A ZARIADENÍ – SMED	2 dni	<input type="checkbox"/>
SHOP FLOOR MANAŽMENT – ZNIŽOVANIE PROBLÉMOV NA DIELNI	1 deň	<input type="checkbox"/>
ŠTANDARDIZÁCIA A VIZUALIZÁCIA NA PRACOVISKU – 5S	2 dni	<input type="checkbox"/>
ZAVÁDZANIE PLYNULÉHO TOKU	1 deň	<input type="checkbox"/>
ŠTÍHLA VÝROBA A LOGISTIKA	2 dni	<input type="checkbox"/>
ŠTÍHLE PRACOVISKO – ZVÝŠENIE SPÔSOBILOSTI A PRODUKTIVITY	2 dni	<input type="checkbox"/>
ŠTÍHLE ZARIADENIE – ZVÝŠENIE DOSTUPNOSTI A FLEXIBILITY	2 dni	<input type="checkbox"/>

Profil majstra

Pokúste sa vlastnými slovami zdefinovať profil „**ideálneho**“ majstra vo vašej firme z pohľadu osobnostného a odborného.

Osobnostný profil

Odborný profil

Stručne popíšte, ako vidíte svojich majstrov v súčasnosti z hľadiska ich **zručností, schopností a správania sa**.

Východiskový stav

Referencie

Školu majstrov vo výrobe vnímam ako prínos pre môj osobný rast. V minulosti som absolvoval rôzne školenia, kde som sa stretol so spomínanými metódami a zlepšovaním procesov, no v reálnom svete v tom čase neboli využité tak ako počas tohto školenia. Škola majstrov bola veľmi zaujímavo rozdelená na „soft“ a „hard“. V softe bola veľkým prínosom časť psychológie, kde som si mohol otestovať svoje zručnosti aj z tejto strany.

Peter Štaffen, Vedúci zmeny, Rademaker Slovakia, s. r. o.

Zlepšenie komunikácie so všetkými zamestnancami firmy. Už rozmýšľam, aký správny druh riešenia zvoliť pri vzniknutom probléme. Rozšírenie obzoru a poznatkov o TPM. Keďže sme boli z rôznych firiem, videl som rôzne pohľady a riešenia podobných situácií v závislosti od príslušnosti k firme. Výborní lektori a spolužiaci.

Michal Gáfrik, Majster, TUBAPACK, a. s.

Zistil som o sebe vďaka kurzu veci, ktoré som nepovažoval za podstatné (sebaovládanie, komunikácia, počúvanie...). Zlepšil som sa v riešení problémov. Metodika ako napr. 5S, ktorú som doteraz vôbec nepoznal zmenila môj pohľad na veľa vecí vo firme, kde je stále priestor na zlepšovanie.

Rudolf Števkov, Vedúci výrobnéj skupiny, FF systembau, s. r. o.

Absolvovanie Školy majstrov vo firme FINALCAST osobne hodnotím veľmi pozitívne. Pod vedením odborných lektorov z firmy IPA som mal možnosť pozrieť sa na svoju prácu majstra finalizácie z postu pracovníkov pracujúcich pod mojím vedením.

Veľmi kladne hodnotím formu školenia, akú lektori zvolili pri práci s našou skupinou.

Testovaním a modelovými situáciami mám nastaviť zrkadlo našich silných a slabých stránok v prístupe k spolupracovníkom, podriadeným a taktiež pri riadení výrobného toku vo firme. Počiatočnú pasivitu niektorých kolegov zlomilo pomenovanie nedostatkov v našej firme a hlavne na svojich strediskách. Spoločne sme sa zapojili do možností riešenia týchto nedostatkov, ktoré sa reálne zaviedli do výroby po absolvovaní tejto Školy majstrov. Myslím, že výrazne prispela k lepším vzťahom a pochopeniu sa všetkých zúčastnených kolegov.

Jaroslav Baťko, Majster finalizácie odliatkov, FINALCAST

Zlepšenie komunikácie smerom k zamestnancom, ale aj k nadriadeným. Pred Školou majstrov som nemal znalosť z oblasti 5S, SMED. Lektori vyučujú na vysokej úrovni, často na spôsob alebo formou zábavy, hier. Výborný kolektív spoluškoliacich. Páčila sa mi návšteva v druhých firmách. Mohli sme porovnať podnikovú kultúru v našej firme.

Ludvik Husár, Deputy of Die Corrector Manager, Sapa Profily, a. s.

Vybrané referencie: Školenia pre majstrov



KraussMaffei



Panasonic



Rademaker

sapa:



Kontakt

info@ipaslovakia.sk

www.ipaslovakia.sk

www.ipaczech.cz

