

I N Ż Y N I E R I A & UTRZYMANIE RUCHU

MARZEC/KWIECIEŃ 2016
NR 2 (113) ROK XIII

ISSN 1734-056X

Temat numeru

Druk 3D 38

Fabryka 4.0

IIoT – korzyści ekonomiczne
i operacyjne 50

Raport

Napędy i serwonapędy 58

Mechanika

Przyczyny uszkodzeń łożysk 68

Pomiary i diagnostyka

Ultradźwiękowa
detekcja wycieków 71

Magazyn wydawany jest na licencji

**PLANT
ENGINEERING**

www.utrzymanieruchu.pl

W numerze
dodatek specjalny
**Sprężone Powietrze
i Pneumatyka**

MECHANIKA • UTRZYMANIE RUCHU • ELEKTRYKA • AUTOMATYKA • PNEUMATYKA • POMIARY • ZARZĄDZANIE • USŁUGI



Czy warto dbać o relacje w zespole

Atmosfera w pracy a efektywność pracowników

Nie od dzisiaj wiadomo, że zadowoleni pracownicy to pracownicy efektywni. Zadowolenie i satysfakcja to jednak odczucia indywidualne, dlatego niejeden pracodawca spędza całe godziny, głowiąc się nad tym, jak zapewnić dobrą atmosferę w swojej firmie. Ważne jest jednak, by ją utrzymywać i pielęgnować, a nie zapewniać czy sztucznie wywoływać.

mgr inż. Agnieszka Hyla

Wnowożytnym podejściu do biznesu jakość pracy i samopoczucie pracowników stanowią kluczowy zasób. Wynika to bezpośrednio z chęci zwiększenia ich efektywności. W pracy nic nie dzieje się na darmo, podobnie nie bez powodu dba się o pracownika. Każdy wysiłek włożony w zadowolenie pracownika, każdy ukłon w jego stronę i każda pomoc – to wszystko przekłada się na długotrwały szacunek do pracodawcy i lojalność wobec niego.

Różnorodność

Na rynku pracy obserwuje się tendencję coraz częstszej zmiany miejsc zatrudnienia przez osoby młode, przedstawicieli pokoleń Y i Z. Osoby urodzone w Polsce po 1985 r. lub nawet później, świadome swoich kompetencji, otwarte, wykorzystujące na co dzień nowe technologie, od życia wymagają bardzo wiele. Spotykamy tutaj dwa typy osobowości – taki, który również dużo wymaga od siebie, i drugi – wymagający od siebie skrajnie niewiele. Podejście to, zależne od wielu czynników, związanych głównie ze środowiskiem dorastania i ambicjami rodziny lub otoczenia, determinuje efektywność pracownika. Oznacza to, że na rynek pracy wkracza właśnie cała rzesza osób, których motywowa-

wać należy indywidualnie, nie zaś jako konkretną, jasno zdefiniowaną grupę. Każdy człowiek chce być wyjątkowy, dlatego zadaniem dobrego menedżera jest traktować swój zespół właśnie w taki sposób.

Filary ambicji

Czy jednak jesteśmy gotowi na przekształcenie działalności na prołużką? Niestety, nie zawsze. Przedsiębiorcy, przyzwyczajeni do sumienności i systematyczności pokolenia X, a co najważniejsze – lojalności pracowników schyłku poprzedniego ustroju w Polsce, nie są przygotowani na ogólnokrajową zmianę warty. Dostępność technologiczna, produktowa i informacyjna masowo otwiera ludziom oczy, czasami nawet na siłę. Karmieni wiadomościami z całego świata, definicją pracy w wielkich korporacjach, obarczonych mnożstwem profitów zarówno płacowych, jak i pozapłacowych, pracownicy oczekują od miejsca pracy, pracodawcy i współpracowników bardzo wiele.

Rzadko która firma może unieść finansowy i organizacyjny ciężar idealnego miejsca pracy. Dlatego w kontaktach z pracownikami najważniejsze są uczciwość i szacunek. Przestrzeganie tych zasad powinno stanowić podwaliny dobrych stosunków z pracownikiem.

Powinno się poznać swój zespół, dogłębnie przeanalizować jego kompetencje, mocne i słabe strony. Dowiedzieć się, kto lubi ze sobą pracować, a kto nie. Jaką rolę ma sytuację w życiu prywatnym, a co za tym idzie – co go motywuje.

Coraz rzadziej da się dostosować narzędzia motywacyjne do całego zespołu. Osoby ambitne, pochłonięte rywalizacją i żywiące się nowymi projektami, mogą nie potrzebować żadnego narzędzia motywacji zewnętrznej, gdyż same z uporem dążą do celu. Takie osoby to niewątpliwy atut firmy, należy im więc nie przeszkadzać w pracy. Możliwe, że wyda się to nieco zbyt dosadnym stwierdzeniem, jednak bardzo często w firmach tacy pracownicy są demotywowani przez podważanie ich kompetencji, uczciwości czy zaangażowania. Osoba, która w wyraźny sposób daje z siebie bardzo wiele, gdyż sprawia jej to przyjemność, skonfrontowana w sposób mało delikatny, poddana różnorodnym zarzutom, na takie działanie nigdy nie zareaguje wzmożoną motywacją.

Traktowanie całego zespołu i każdego pracownika z osobną w sposób godny, uczciwy i pełen szacunku, stanowi podwaliny sukcesu na szczeblu menedżerskim.

Reakcją, której można się spodziewać, jest poczucie oszukania, bunt, gorycz. Odczucia te, na szczęście, po jakimś czasie mijają. Jednak kultywowane, mogą być poważnym problemem w strukturze firmy.

Jednostki zdolne i ambitne są mieczem obosiecznym. Zadowolone – stanowią podstawowy filar firmy i pchają ją do przodu siłą własnego rozpędu. Jednak rozgoryczone i niedocenione – potrafią podważyć każdą strukturę i wywołać poważne konflikty, ze stratą dla przedsiębiorstwa.

Zdecydowanym czynnikiem motywującym dla takiej osoby jest awans. Rozumiany może być on zarówno jako gratyfikacja finansowa, jak i zmiana zakresu obowiązków na bardziej odpowiedzialne.

Najważniejsze jednak, by pamiętać o zdrowym rozsądku. Nawet najlepszy pracownik ma swoją granicę efektywności i wytrzymałości. Nie ma ludzi potrafiących w nieskończoność przeprogramować swój czas pracy, zwiększając produktywność. Pracy poświęca się 8 godzin dziennie i ten ogólnosięciowy przyjęty standard nie jest przypadkowy. Każdemu należy się odpoczynek i czas na życie prywatne. To moment, w którym ładuje się akumulatory i realizuje swoje pasje i marzenia. Bez tego żaden człowiek nie jest szczęśliwy ani efektywny.

Sumienna praca

Wielkie gwiazdy i liderzy to jednak tylko niewielki odsetek pracowników danej firmy. Znaczną większość stanowią osoby

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

Kursy i warsztaty praktyczne

kierowane do Służb utrzymania ruchu w tym działów: automatyki, mechanicznych, energetycznych, technicznych oraz projektowow-konstrukcyjnych.

Gwarantujemy

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



EMT
SYSTEMS

CENTRUM SZKOLEŃ INŻYNIERSKICH



www.emt-systems.pl





o uśrednionym potencjale i ambicjach. To właśnie oni stanowią często o sile całej firmy. Każdy proces, nawet te rozpoczęte bądź zarządzane przez jednostki niezwykle silne, realizowany jest przez pozostałych pracowników. Dlatego poziom ich motywacji i samopoczucie powinny być dla pracodawcy tak ważne.

W tym wypadku na efektywność wpływa bardzo wiele czynników. Od warunków pracy, miejsca do siedzenia, towarzysztwa w pomieszczeniu, sprzętu do pracy, możliwości spokojnego zjedzenia posiłku podczas pracy, porozmawiania przez telefon w ważnej sprawie, wzięcia urlopu w czasie, kiedy pracownik tego potrzebuje, a nie wówczas, gdy są przestoje w firmie, pójścia na zwolnienie lekarskie z czystym sumieniem w przypadku choroby, aż po stawiane pracownikowi wymagania i szacunek przełożonego. Wszystkie te elementy w większym bądź mniejszym stopniu wpływają na zadowolenie i na wszystkie należy zwrócić uwagę. Istotną kwestią są także możliwości rozwoju personalnego – szkolenia wewnętrzne, wyjazdy na warsztaty, możliwość uczestniczenia w konferencjach i targach branżowych, integracja z innymi pracownikami.

Zarobki i rekrutacja

Niezwykle ważny jest także poziom zarobków i sposób rozliczania. Coraz popularniejsza staje się teoria, że zarobki nie są najważniejszym elementem wpływającym na poziom motywacji pracowników. Niestety, można o tym mówić wyłącznie w przypadku krajów zamożnych, do których Polska wciąż nie należy. Zarobki pozostawiają u nas sporo do życzenia, głównie ze względu na niezmiennie słaby stosunek wartości złotówki do euro, utrudniający życie na przyjętym na Zachodzie poziomie. Oczywiście sytuacja poprawiła się znacznie w ciągu ostatnich dwudziestu lat, jednak rozwój kapitalizmu w kierunku korporatyzacji i usieciowania firm dotknął wiele branż – np. spożywczą czy farmaceutyczną. Zarobki

Nawet najlepszy pracownik ma swoją granicę efektywności i wytrzymałości. Nie ma ludzi potrafiących w nieskończoność przeprogramowywać swój czas pracy, zwiększając produktywność.

są więc wciąż, mimo wszystko, podstawowym motywatorem zespołu.

Ponownie – nie można mierzyć wszystkich tą samą miarą. Ludzie różnią się już na etapie oczekiwania. Wynika to m.in. z tego, co dany człowiek miał okazję poznać w poprzedniej pracy, w środowisku, w którym się wychował, w szkole czy podczas podróży. Doświadczenia budują oczekiwania, a im więcej świadomych kompetencji posiada dana osoba, tym te oczekiwania są wyższe. Dlatego właśnie tak ważne jest, by przykładając dużą wagę do istoty rekrutacji, sposobu jej prowadzenia i zadawanych pytań. Niejednokrotnie podczas rekrutacji zwraca się uwagę głównie na kierunek studiów, języki obce czy dotychczasowe doświadczenie pracownika, podczas gdy niezwykle istotne są przede wszystkim jego potwierdzone przez inne osoby umiejętności, zdolność współpracy z innymi, pasje, które rozwija, czy cele, do jakich dąży.

Kultura organizacyjna firmy

W budowaniu dobrej atmosfery w przedsiębiorstwie pomaga kultura organizacyjna. Jest to zestaw zachowań, procesów, sposobów pracy i spędzania czasu, które składają się na ogólny obraz wewnętrzny firmy. Kulturę organizacyjną kształtują takie czynniki, jak: godziny przychodzenia do pracy i wyjścia z niej, indywidualne czy wspólne spożywanie lunchu, okazywanie udziału w spotkaniach integra-

cyjnych, możliwość rozwoju osobistego i udziału w szkoleniach, szacunek do osób studiujących i wykształconych, zaufanie do przełożonych, odpowiednie traktowanie klientów, sposób, w jaki prezentuje się ofertę firmy, logo firmy i jego znaczenie. Te i bardzo wiele innych ważnych elementów egzystencji w firmie to fragmenty kultury organizacyjnej.

To, jak wiele o firmie i jej modus operandi dowie się nowo zatrudniony pracownik, zależy zarówno od zarządu, który pokazuje drogę, jak i od pracowników, którzy nią podążają. Dlatego właśnie atmosfera jest tak ważna. Wystarczy jedna plotka, jeden przykład nieuczciwego traktowania czy niesprawiedliwości, jedna niewyjaśniona wątpliwość, a wśród pracowników rodzi się wrogość i nieufność. Dlatego traktowanie całego zespołu i każdego pracownika z osobna w sposób godny, uczciwy i pełen szacunku stanowi podwaliny sukcesu na szczeblu menedżerskim.

W razie wątpliwości warto zastanowić się nad tym, jak my sami zachowalibyśmy się w danej sytuacji – czy byłibyśmy zadowoleni? A może poczulibyśmy się niekomfortowo? Odpowiedzi na te pytania pomogą budować przejrzystą kulturę przedsiębiorstwa, a co za tym idzie – dobrą atmosferę w zakładzie pracy.

Agnieszka Hyla jest specjalistką ds. marketingu i komunikacji w EMT-Systems Centrum Szkoleń Inżynierskich, a także doktorantką w Katedrze Biomateriałów i Inżynierii Wyrobów Medycznych Wydziału Inżynierii Biomedycznej Politechniki Śląskiej.



Online

Więcej artykułów dotyczących zarządzania zespołem znajduj Państwo na naszej stronie internetowej w zakładce Zarządzanie: www.utrzymanieruchu.pl

Literatura

1. J. Czerska, J. Dziekońska, „Satysfakcja pracowników – jak badać i dlaczego?”, Wydawnictwo Wiedza i Praktyka, 2013, www.publio.pl/satysfakcja-pracownikow-jak-badac-i-dlaczego-joanna-czerska,p92852.html.
2. L. Zbiegień-Maciąg, „Kultura w organizacji. Identyfikacja kultur znanych firm”, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008.
3. M. Juchnowicz, „Zarządzanie kapitałem ludzkim. Procesy-narzędzia-aplikacje”, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2014.