



Menadżer Jakości szuka nowych wyzwań

2016.08.02 MJ[1-244] Bystrzycka Elżbieta

Kandydat występuje w wersji jawnej - ~~niejawnej~~. Jeśli trzeba, to TMTgroup pośredniczy w kontakcie oraz dostarcza pogłębionego rozpoznania przydatności kandydata do wymagań określonych stanowisk na dowolnym poziomie szczegółowości, który jest użyteczny dla zatrudniającego.



Do przyszłego Pracodawcy

Prezentowane w tym opracowaniu profile kompetencyjne pokazują biznesową sylwetkę kandydata w najistotniejszych aspektach jej użyteczności. Ci menadżerowie i specjaliści, którzy poddali się naszej ocenie mają naprawdę wysokie kompetencje. Ci, którzy ich nie mają raczej nie zgłaszają się do nas po ocenę. A jeśli się już zgłoszą to

powiadamy ich o wynikach i wtedy rezygnują. Dodatkowo mogą Państwo zasięgnąć u nas krótkiej informacji o profilach i kandydacie bezpłatnie. Możecie też Państwo zamówić szczegółowe opracowanie uwzględniające analizę sylwetki kandydata w relacji do potrzeb konkretnej firmy, stanowiska i specyfiki relacji z przyszłym przełożonym. Przygotowujemy raporty na takim poziomie szczegółowości i precyzji na jaki zdecyduje się klient.

Redukujemy ryzyka rekrutacyjne. Ułatwiamy właściwy dobór kandydatów.

Kompetencje kandydatów można trafnie określać jeśli ma się wyraźny punkt odniesienia. Takim punktem mogą być:

- 1. zweryfikowane i skwantyfikowane wymagania konkretnej firmy**
co daje najwyższą przydatność rekrutacyjną dla firmy gdyż pozwala na bardzo precyzyjne określenie wymagań i stopnia dopasowania z obu stron do siebie i swoich oczekiwań
- 2. wymagania konkretnej firmy wyrażone ogólnie**
duża przydatność rekrutacyjna dla firmy
- 3. uśrednione wymagania grupy firm o podobnym charakterze** (np. korporacje, średniej wielkości firmy rodzinne itp.)
tutaj mamy niższą precyzję przygotowanych profili kompetencyjnych i relacyjnych w relacji do konkretnej firmy a za to większy zasięg
- 4. porównanie do innego kandydata**
kiedy mamy trudności z wyborem pomiędzy kandydatami
- 5. miejsce wśród osób o pracujących na podobnym stanowisku – ranking zawodowy**
użyteczne do dbania o prawidłowy rozwój własnej kariery i dla firm do orientacji jakich ludzi zatrudniają
- 6. optymalny rozwój własnych możliwości**
do prawidłowego rozwoju własnych możliwości

Punktem odniesienia do poniższego rozpoznania są:

- 3. uśrednione wymagania grupy firm o podobnym charakterze**

Minimalizujemy ryzyka rekrutacyjne. Ułatwiamy dopasowanie kandydatów do stanowisk.

Wskazujemy na obszary dalszych możliwości rozwoju zawodowego kandydata.

Zawarte w opracowaniu informacje mogą być zdecydowanie bardziej rozbudowane i uszczegółowione w oparciu o potrzeby konkretnego pracodawcy. Jeśli mają Państwo takie potrzeby prosimy o kontakt.

Zwykle pracujemy w oparciu o 28 bazowych profili kompetencyjnych. Umiejemy także opracować dla Państwa odpowiedź na praktycznie każde pytanie odnośnie kandydata pod warunkiem, że udzielenie tych odpowiedzi a także samo poszukiwanie tych informacji nie koliduje z naszą etyką zawodową. Słowem nie ma złych pytań są tylko:

- niepotrzebne dla procesu zatrudnienia
- nieetyczne
- obarczone zbyt niskim prawdopodobieństwem trafności.

Korzystając z opracowanych przez TMTgroup kandydatów macie Państwa radykalnie większą pewność, że wybór okaże się trafny gdyż:

- nasza wstępna selekcja eliminuje tzw. „wady ukryte” kandydata
- możecie Państwo dowolnie pogłębić i uszczegółowić swoje rozpoznanie tej osoby.

W zależności od potrzeb klienta wykonujemy rozpoznania i diagnozy:

- jawne
- dyskretne.



MJ[1-241] Menadżer Jakości

Ambicja – Siła sprawcza - Kompetencje

Cel oceny: sukces na stanowisku

możliwe o – optymalnie 100% - pełna przydatność **aktualnie** rezerwy możliwości

s – minimalny poziom skuteczności M – maksymalnie

Pracodawca może zasięgnąć w TMTgroup opinii o kwalifikacjach kandydata w relacji swoich oczekiwań.
 Redukujemy ryzyka związane z zatrudnieniem = **wiesz kogo zamierzasz zatrudnić.**

<http://www.tmtgroup.pl/firma-ludzie-zyski/category/nowa-praca/>

TMTgroup.pl

Kompetencje														
bardzo słabe			słabe		średnie		dobre		najlepsze			wybitne		
10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	więcej				
Ambicja a100 s M195 O190														
M195 O190														
Siła sprawcza a100 s M160 O160														
M160 O160														
Kompetencje menadżera Jakości a100 s M130 O130														
M130 O130														

Osoba [1-241] ma pełną kompetencję na wszystkich trzech wymiarach sukcesu zawodowego. Posiada także znaczne rezerwy możliwości, które może uruchomić. To jej da możliwość zdecydowanej zmiany osiągnięć i pozycji zawodowej na dużo lepszą.

Wykonano 2016.08.02 II poziom dokładności © Kazimierz F. Nalepa www.TMTgroup.pl
Usuwamy problemy. Zwiększamy osiągnięcia: Zarządzanie, Sprzedaż, Kariera. biuro@TMTgroup.pl

Stosowane na skalach oznaczenia:

- 100% - bardzo dobrze, pracownik ma daną kompetencję na poziomie w pełni odpowiadającym potrzebom stanowiska (szkolna piątka)
- 80% - dobrze
- 60% - średnio – rezultaty pojawiają się z trudem ale jeszcze są jeśli pracownik bardzo się przykłada
- 40% - słabo – rezultaty są mało prawdopodobne

Interpretacja oznaczeń na skalach:

Kompetencja XXX a80 s80 M190 O190																	
													S	M150 O150			
Poziom kompetencji, który pracownik już posiada														Możliwy do uruchomienia poziom rezerw			
10		20		30		40		50		60		70		80	90	100	wiecej



MJ[1-240] Menadżer Jakości

TMTgroup.pl

Kluczowe kompetencje w biznesie

Cel oceny: sukces na stanowisku

s – minimalny poziom skuteczności M – maksymalnie

możliwe o – optymalnie 100% - pełna przydatność **aktualnie** rezerwy możliwości

Pracodawca może zasięgnąć w TMTgroup opinii o kwalifikacjach kandydata w relacji swoich oczekiwań.

Redukujemy ryzyka związane z zatrudnieniem = wiesz kogo zamierzasz zatrudnić.

<http://www.tmtgroup.pl/firma-ludzie-zyski/category/nowa-praca/>

Kompetencje																				
bardzo słabe				słabe				średnie				dobre				najlepsze				wybitne
10		20		30		40		50		60		70		80		90		100	więcej	
Właściciel (podejście do zadań) a100 s M180 O180																				
M180 O180																				
Lider a100 s M100 O100																				
Menadżer a100 s M130 O130																				
M130 O130																				
Negocjator - Sprzedawca a90 s M100 O100																				
O																				
Polityk organizacji a85 s M100 O100																				
O																				
Człowiek – forma osobista a95 s M100 O100																				
O																				
10		20		30		40		50		60		70		80		90		100	wiecej	

Synteza: Osoba [1-241] ma w pełni skuteczny profil kompetencji do pełnienia stanowisk kierowniczych. Posiada także rezerwy pozwalające jej na bardzo duży przyrost możliwości.

Osoba MS[1-241] posiada w pełni funkcjonalny profil przydatności do stanowiska menadżerskiego. Wysoki wynik w wymiarze „Właściciel” pozwoli jej patrzeć na powierzone mu zadania „okiem właściciela”. Oznacza to, że po zsynchronizowaniu kierunków, oczekiwań i standardów z kierownictwem firmy będzie mogła ona z zachowaniem dużej samodzielności realizować ambitne zadania w interesie firmy. Ma także bardzo duże rezerwy w obszarze kompetencji menadżerskich.

Wykonano 2016.08.02 II poziom dokładności © Kazimierz F. Nalepa www.TMTgroup.pl

Usuwamy problemy. Zwiększamy osiągnięcia: Zarządzanie, Sprzedaż, Kariera. biuro@TMTgroup.pl

MJ[1-241] Menadżer Jakości

TMTgroup.pl

Dopasowanie kandydata do środowiska pracy

Cel oceny: sukces na stanowisku

s – minimalny poziom skuteczności M – maksymalnie możliwe o

– optymalnie 100% - pełna przydatność **aktualnie** rezerwy możliwości

Pracodawca może zasięgnąć w TMTgroup opinii o kwalifikacjach kandydata w relacji swoich oczekiwań.

Redukujemy ryzyka związane z zatrudnieniem = wiesz kogo zamierzasz zatrudnić.

<http://www.tmtgroup.pl/firma-ludzie-zyski/category/nowa-praca/>

Kompetencje																			
bardzo słabe			słabe			średnie			dobre			najlepsze			wybitne				
10		20		30		40		50		60		70		80		90		100	więcej
Dopasowanie kandydata do środowiska firmy a s M O																			
Relacyjne dopasowanie kandydata do bezpośredniego przełożonego a s M O																			
10		20		30		40		50		60		70		80		90		100	wiecej

Ten profil jest możliwy do wykonania kiedy będzie znana docelowa firma zatrudnienia i przełożony kandydata.

Wykonano 2016. II poziom dokładności © Kazimierz F. Nalepa www.TMTgroup.pl

Usuwamy problemy. Zwiększamy osiągnięcia: Zarządzanie, Sprzedaż, Kariera. biuro@TMTgroup.pl



MJ[1-241] Menadżer Jakości

TMTgroup.pl

10 kierowniczych stylów**Jak dobrze stosuje style w relacji do zadań na jego stanowisku**

a – aktualnie s – minimalny poziom skuteczności M – maksymalnie możliwe o – optymalnie > lub < optymalny kierunek zmian

Pracodawca może zasięgnąć w TMTgroup opinii o kwalifikacjach kandydata w relacji swoich oczekiwań.

Redukujemy ryzyka związane z zatrudnieniem = wiesz kogo zamierzasz zatrudnić.

<http://www.tmtgroup.pl/firma-ludzie-zyski/category/nowa-praca/>

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	więcej
Zarządza stylami a90 s M100 O												
Doradza a100 s M100 O												
Wydaje polecenia a80 s M95 O												
Kontroluje a100 s M100 O												
Współpracuje a100 s M100 O												
Prowadzi a95 s M100 O												
Koordynuje a90 s M100 O												
Uczestniczy a100 s M100 O												
Wzmacnia a90 s M95 O												
Deleguje a90 s M95 O												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	więcej

Osoba MJ[1-240] posiada w pełni skuteczny zestaw 10 stylów kierowniczych. Posiada także wystarczające rezerwy by wzmocnić te konkretne style, które będą jej najbardziej potrzebne przy określonej pracy.

Wykonano 2016.08.02 II poziom dokładności © Kazimierz F. Nalepa www.TMTgroup.pl

Usuwamy problemy. Zwiększamy osiągnięcia: Zarządzanie, Sprzedaż, Kariera. biuro@TMTgroup.pl

Poniższy profil wykonujemy na zamówienie klienta



MJ[1-240] Menadżer Jakości

TMTgroup.pl

Styl kierowania innymi

Cel oceny: sukces na stanowisku

s – minimalny poziom skuteczności M – maksymalnie możliwe o – optymalnie 100% - pełna przydatność

aktualnie rezerwy możliwości

Kierunki interwencji	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	więcej
1. Wspieranie a s M O											
2. Przyspieszanie a s M O											
3. Oczyszczanie a s M 1 O											
4. Informowanie a s M O											
5. Nakaz a s M O											
6. Korekta a s M O											
Zarządzanie stylami a s M O											
Lider	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	więcej
1. Wizja a s M O											
2. Relacje a s M O											
3. Rozwój a s M O											
4. Wyczyn a s M O											
5. Dyktat a s M O											
6. Demokracja a s M O											
Zarządzanie stylami a s M O											
Menadżer	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	więcej
1. Cele a s M O											
2. Efektywność pr. wł. a s M O											
3. Planowanie a s M O											
4. Decyzje a s M O											
5. Komunikowanie się a s M O											
6. Motywowanie a s M O											
7. Delegowanie a s M O											
8. Kontrola a s M O											
9. Praca zespołowa a s M O											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	więcej

Wykonano II poziom dokładności © Kazimierz F. Nalepa www.TMTgroup.pl

Usuwamy problemy. Zwiększamy osiągnięcia: Zarządzanie, Sprzedaż, Kariera. biuro@TMTgroup.pl

1.



MJ[1-241] Menadżer Jakości

TMTgroup.pl

Kompetencje Menadżera Jakości

Cel oceny: sukces na stanowisku

– optymalnie 100% - pełna przydatność **aktualnie** s – minimalny poziom skuteczności M – maksymalnie możliwe o rezerwy możliwości

Pracodawca może zasięgnąć w TMTgroup opinii o kwalifikacjach kandydata w relacji swoich oczekiwań.

Redukujemy ryzyka związane z zatrudnieniem = wiesz kogo zamierzasz zatrudnić.

<http://www.tmtgroup.pl/firma-ludzie-zyski/category/nowa-praca/>

bardzo słabe			słabe			średnie			dobre			najlepsze			wybitne
10	20	30	40	50	60	70	80	90	100						
Wdrażanie systemu jakości w firmie a100 s M00 O100															
Kontrola dokumentacji i zapisów a100 s M100 O100															
Zarządzanie i logowanie zażaleń klientów a100 s M100 O100															
CAPA – Tworzenie i zarządzanie podsystemem działań korekc. i prevenc. a100 s M100 O100															
Tworzenie systemu audytowego w firmie a100 s M100 O100															
Tworzenie kontroli zmian kontrolowanych (change control) a100 s M100 O100															
Zarządzanie dostawcami (Supplier Management) a95 s M100 O100															
Zarządzanie programem szkoleniowym a100 s M100 O100															
Kontrola Projektów (Design Control) a100 s M100 O100															
10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	więcej					

Osoba MS[1-241] posiada w pełni skuteczny pakiet kompetencji Menadżera Jakości.

Wykonano 2016.07.16 II poziom dokładności © Kazimierz F. Nalepa www.TMTgroup.pl

Usuwamy problemy. Zwiększamy osiągnięcia: Zarządzanie, Sprzedaż, Kariera. biuro@TMTgroup.pl

1. Wdrażanie systemu jakości w firmie

- tworzenie Polisy firmy, udokumentowane zobowiązania by przestrzegać standardów.
- tworzenie podręcznika udokumentowującego jak dana firma będzie kontrolować zgodność ze standardami międzynarodowymi. (książka zasad)
- tworzenie i opisywanie przez procedury, instrukcje pracy i formularze jak dany zakres pracy jest wykonywany z uwzględnieniem standardów międzynarodowych w celu ustandaryzowania procesów działania w firmie. (procedury tłumaczą w jaki sposób wykonać daną pracę. Każdy pracownik musi pracować według procedury i każde nie przestrzeganie danej umownej procedury jest traktowana jako niezgodność i kontrolowane w systemie CAPA gdzie przeprowadzane jest dochodzenie dlaczego stało się tak jak się stało.)
- nieustanne ulepszanie procesów przez mapowanie wykonywanych czynności i wprowadzanie zmian w procedurach.
- implementacja zmian zachodzących w standardach międzynarodowych by procedury firmy dostosowywały się do danej zmiany.

2. Kontrola dokumentacji i zapisów

- każda zmiana w dokumentacji jest ściśle kontrolowana przez utworzony podsystem jakości w firmie
- zmiana w dokumentach musi być opisana dokładnie ze względów identyfikacyjnych
- archiwizowanie poprzednich wersji dokumentu

- każdy nowy jak i zaktualizowany dokument musi być zatwierdzony podpisem i datą. Od czasu zatwierdzenia dokument wchodzi w obieg firmy i pracownicy są szkoleni według nowej procedury. Poprzednia wersja jest traktowana jako przestarzała i odpowiednio archiwizowana.
- każde szkolenie pracownika musi być udokumentowane w jego zapisach treningowych by udowodnić ze rozumie i jest kompetentny do wykonywania danej pracy
- zapisy dokumentów są ważne i przechowywane bezpiecznie w firmie. Firma opisuje w jaki sposób to robi i jak długo archiwizuje poszczególną dokumentację. Ta decyzja jest na podstawie rozporządzeń z dyrektyw i standardów międzynarodowych.

3. Zarządzanie i logowanie zażaleń klientów (Customer Complaints)

- procedura wymagana opisująca co należy robić i jak to zrobić
- tworzenie i zarządzanie podsystemem gdzie loguje się feedback od klientów (negatywny i pozytywny)
- logowanie problemu zaistniałego i szczegółowe udokumentowanie
- przeprowadzanie analizy ryzyka by oszacować na podstawie wstępnych danych rodzaj krytyczności problemu np. pacjent jest ranny przez kontakt z produktem lub zmarł. Na tej podstawie wysyłane są raporty do jednostek regulacyjnych w zależności w jakim kraju firma sprzedaje swój produkt.
- dochodzenie ze zdarzenia jest dokonywane po to, by odnaleźć główną przyczynę zgłoszonego problemu
- ustala się akcje korekcyjne i korygujące i wspiera się ich wykonanie udokumentowanym dowodem
- ustala się akcje prewencyjne jeśli jest taka możliwość
- formalny list wyjaśniający jest wysyłany do klienta
- każde zażalenie podlega niezależnemu sprawdzeniu efektywności i monitorowaniu (Taki sam proces jak CAPA).
- zażalenie może spowodować decyzje o wycofaniu produktu z rynku sprzedaży (Recall) wtedy, gdy niezgodny jest jakiś numer partii produktu, podejmowane są działania zabezpieczające i formalnie zawiadomienia się rynek sprzedaży by wycofać dany produkt i zwrócić go do firmy. Firmy które mają Recall ponoszą wszystkie koszty finansowe i moralne z tym związane
- zażalenia są analizowane po to, by zidentyfikować trendy które są omawiane w miesięcznych sprawozdaniach i na spotkaniu zarządu firmy (Management Review).
- wszyscy w firmie powinni znać proces tego podsystemu i być przeszkoleni ponieważ istotne informacje mogą docierać z każdej strony nie koniecznie drogą formalną.

4. CAPA – Tworzenie i zarządzanie podsystemem działań korekcyjnych i prewencyjnych

- wymagana procedura opisująca co i jak to zrobić.
- personel przeszkolony i każde szkolenie udokumentowane
- wyróżniamy dwie główne niezgodności czyli produkt i proces
- każda niezgodność jest logowana do systemu. Szczegółowy opis zdarzenia (co, jak, gdzie, kto, kiedy itd.)
- przeprowadza się analizę ryzyka by ocenić poziom drastyczności problemu i na tej podstawie decydujemy czy zatrzymać produkt i przechować w kwarantannie czy zatrzymać dany proces do czasu ukończenia dochodzenia i ustalenia przyczyny problemu
- po ustaleniu przyczyny uzgadnia się akcje korekcyjne i prewencyjne, które muszą być poparte dowodami
- capa udokumentowana - CAPA poparta dowodami jest monitorowana by sprawdzić efektywność wykonanej pracy
- niezależna ewaluacja jest dokonywana i CAPA jest zamknięta.
- analiza trendów jest monitorowana co miesiąc i jest sporządzane sprawozdanie
- dane z systemu CAPA są omawiane na spotkaniu zarządu (management review)

5. Tworzenie systemu audytowego w firmie

- procedura, która opisuje co robimy i jak przeprowadzamy procesy audytowe
- tworzenie planu audytów dla poszczególnych departamentów i procesów
- tworzenie grafika audytów, który musi być przestrzegany. Każde opóźnienie musi być udokumentowane
- przygotowywanie się do audytów i przeprowadzanie ich
- szkolenie nowych audytorów i sprawdzanie ich kompetencji
- menadżer jakości działa jako reprezentant firmy i pomaga jednostkom notyfikacyjnym oraz innym audytorom w przeprowadzanych przez firmy dostawcze lub klientów audytach. Działa jako wiodący audytowany
- niezgodności zidentyfikowane podczas audytów kontrolowane w systemie CAPA i przechodzą przez ten sam proces niezgodności

- system audytów jest analizowany w miesięcznych raportach i omawiany na przeglądach menadżerskich (management reviews)

6. Tworzenie kontroli zmian kontrolowanych (change control)

- procedura wymagana opisująca co i jak należy zrobić
- każdy zaangażowany w ten system musi być przeszkolony a szkolenie udokumentowane w indywidualnych zapisach szkoleń, które też podlegają systemowi kontroli dokumentów i zapisów
- tworzenie podsystemu kontrolującego takie zmiany
- każda planowana zmiana podczas rozwoju produktu, czy zamiana w testach kontrolnych czy w maszynach produkcyjnych musi być udokumentowana.
- opisane jest co się dzieje i powód dlaczego chcemy dokonać zmiany
- opisane jest jak dokonamy zmiany z uwzględnieniem tego, czy klient lub jednostki notyfikacyjnym powinien być powiadomione
- dane udokumentowane podlegają przeglądowi i akceptacji komisji do zmian kontrolowanych i na podstawie ich komentarzy zmiana podlega implementacji lub nie
- podczas implementacji ustalane są aktywności, które muszą być poparte dowodami by pokazać co zmieniono i jak ta zmiana przebiegała.
- brane są pod uwagę dokumenty kontrolowane przez System Zarządzania Jakości w firmie, analizy ryzyka, walidacja lub weryfikacja produktu lub procesu i monitorowanie analizy danych / trendów oraz kontrola jakości
- po implementacji podsumowuje się zmianę uwzględniając poparcie dowodami i zamyka w systemie
- dane z systemu zmian kontrolowanych są analizowane w miesięcznych sprawozdaniach i omawiane na spotkaniach menadżerskich

7. Zarządzanie dostawcami (Supplier Management)

- utworzenie wymaganej procedury dla tego podsystemu
- zarządzanie, stworzenie systemu kontroli i ewaluacja oraz akceptacja dostawców
- kontrola list z danymi dostawców
- w zależności od ustaleń systemu co pół roku lub raz na rok dokonuje się ewaluacji i sprawdzania by utrzymać kontrolę nad ich dostawami
- ewaluacja dostawców musi być udokumentowana i dowody uwzględnione w tej dokumentacji
- tworzenie kontraktów jakości z dostawcami, serwisantami, szkoleniowcami (Raw materials, consumables, service providers, contractors) by zapewnić zgodność z normami i dyrektywami przestrzeganymi przez firmę.
- sporządza się miesięczne sprawozdania
- udokumentowany musi być również proces nabywania danych produktów od dostawców by uwzględnić między innymi ich identyfikowalność

8. Zarządzanie programem szkoleniowym

- wymagana jest procedura i program kontroli nad szkoleniami pracowników. Pracownicy muszą być przeszkoleni na obecnych aktywnych wersjach procedur, do każdej nowej wersji procedury potrzebny jest dowód na to, że pracownik zapoznał się z daną zmianą i jest kompetentny do wykonywania danej pracy.

9. Kontrola Projektów (Design Control)

- wymagana procedura (co i jak należy robić)
- zapewnianie zgodności z każdym planem projektu
- udział w każdym stadium projektu i akceptacja postępów poparta dokumentacją i dowodami
- pomoc w realizowaniu projektu zgodnie z normami i dyrektywami

Zwiększamy osiągnięcia **TMTgroup.pl** Usuwamy problemy



Specjalizacja i kompleksowość usług TMTgroup

1. Dostarczamy naszym klientom tą informację:

- a. która jest dla nich najcenniejsza → efekty i zyski
- b. i której jeszcze nie mają

Umiemy pozyskać praktycznie każdą istotną informację w sposób, który jest legalny i etyczny. Jest to nasza silna przewaga konkurencyjna. W oparciu o taką informację klient dużo łatwiej prowadzi swoje działania właścicielskie, menadżerskie, specjalistyczne.

2. Udzielamy klientom kompleksowego wsparcia w realizacji ich celów

W tym celu zbudowaliśmy szeroki zestaw usług rozpoznania, diagnozy, doradztwa, coachingu i szkoleń. Przy wąskim zestawie środków trudniej jest wspierać rzeczywiste osiągnięcia klienta. Mając szeroki zestaw środków możemy mu dać to, co jest mu naprawdę potrzebne w danej sytuacji i co przekłada się korzystnie na jego wynik.

Oferta naszych usług wraz z cennikiem <http://www.tmtgroup.pl/firma-ludzie-zyski/oferta-i-cennik/>

Opisy narzędzi, które stosujemy w naszych pracach analitycznych i wdrożeniowych wraz z przykładami zastosowań:

1. **Firma** <http://www.tmtgroup.pl/firma-ludzie-zyski/category/firma-i-zyski/>
2. **Ludzie** <http://www.tmtgroup.pl/firma-ludzie-zyski/category/ludzie-w-biznesie/>
3. **Relacje** <http://www.tmtgroup.pl/firma-ludzie-zyski/category/relacje-w-biznesie/>
4. **Kluczowa Informacja** <http://www.tmtgroup.pl/firma-ludzie-zyski/category/biznesowa-informacja/>
5. **Biznes, administracja, polityka** <http://www.tmtgroup.pl/firma-ludzie-zyski/category/vii-polityka-w-biznesie-i-organizacjach/>
6. **Trudne i złożone sytuacje** <http://www.tmtgroup.pl/firma-ludzie-zyski/category/trudne-i-zlozone-sytuacje/>
7. **Zagrożenia i zarządzanie ryzykiem** <http://www.tmtgroup.pl/firma-ludzie-zyski/category/vii-zagrozenia-i-bezpieczenstwo/>
8. **Kariera i sytuacje osobiste** <http://www.tmtgroup.pl/firma-ludzie-zyski/category/viii-wazne-sytuacje-osobiste/>
9. **Nowa Praca** <http://www.tmtgroup.pl/firma-ludzie-zyski/category/nowa-praca/>
10. **Indywidualne Programy Sukcesu „on the job”** – diagnozujemy i uruchamiamy rezerwy możliwości menadżerów i specjalistów po to, aby oni oraz ich firmy mieli lepsze osiągnięcia.

Kazimierz F. Nalepa - kompetencje <http://www.tmtgroup.pl/firma-ludzie-zyski/kazimierz-f-nalepa/>

Zapraszamy do kontaktu: biuro@TMTgroup.pl