Załącznik 3 do Regulaminu rekrutacji i uczestnictwa w projekcie nr FERS.01.03-IP.09-0047/23

KWESTIONARIUSZ SAMOOCENY KOMPTENCJI HR

– AUTODIAGNOZA PRZEDSIĘBIORSTWA –

WPROWADZNIE

Dzień dobry,

Akademia HR to program skierowany do firm dążących do profesjonalizacji swoich procesów HR.

Poniższy kwestionariusz służy do oszacowania Państwa potrzeb w zakresie wzmocnienia kompetencji z obszaru polityki personalnej (HR), niezbędnych do dalszego rozwoju firmy w zmieniających się uwarunkowaniach społeczno-gospodarczych. Jest on zatem skierowany do osób, które odpowiadają za politykę HR w Państwa firmie. Wypełnienie kwestionariusza pozwoli na wskazanie głównych, sugerowanych dla Państwa, obszarów rozwojowych. Umożliwi to lepsze dopasowanie oferty szkoleniowo-doradczej. Zachęcamy zatem do rzetelnego wypełnienia kwestionariusza.

Wypełnienie kwestionariusza jest stosunkowo proste i nie powinno zająć więcej niż kilkanaście minut.

Instrukcja

W dalszej części kwestionariusza znajdziecie Państwo 38 pytań powiązanych z wyzwaniami z obszaru polityki personalnej, przed którymi stoją współczesne organizacje.

W każdym przypadku proszę zaznaczyć odpowiedzi na pięciostopniowej skali od „Zdecydowanie nie" do „Zdecydowanie tak". W miarę możliwości należy unikać odpowiedzi „Trudno powiedzieć", gdyż wybór ten utrudnia wskazanie właściwych dla Państwa obszarów rozwoju.

Niniejszy kwestionariusz służący opracowaniu autodiagnozy należy uzupełnić na stronie PARP

Prosimy o zapoznanie się z instrukcją możliwych wyników otrzymanych z przeprowadzonej autodiagnozy. Wynik autodiagnozy decyduje o kwalifikowalności Przedsiębiorstwa do projektu „Akademia HR – dostosuj firmę do wymagań jutra".

Prosimy o uważne i rzetelne przeprowadzenie autodiagnozy z uwagi na brak możliwości poprawy udzielonych odpowiedzi !

OPISY

Wyzwania rozwojowe

Pkt	Opis	Interpretacja
od 7 do 13	Stosunkowo niewielkie wyzwania rozwojowe – możliwe jest spokojne wspieranie procesów HR	W tym przypadku wyzwania, przed którymi stoi Państwa firma, należy uznać za stosunkowo niewielkie. Nie oznacza to oczywiście, że nie ma żadnej potrzeby by podejmować działania rozwojowe ukierunkowane na wspieranie procesów HR. Mogą one być przydatne praktycznie w każdej sytuacji, jednak u Państwa można je planować spokojnie, w dłuższej perspektywie czasowej.
od 14 do 20	Umiarkowane wyzwania rozwojowe – sugerowane jest dalsze wsparcie procesów HR	Wyzwania, przed którymi stoi Państwa firma, należy uznać za umiarkowane. Część procesów społeczno-gospodarczych zapewne już jest istotna dla Waszej działalności, a inne mają stosunkowo niewielki wpływ. To dobra sytuacja, aby dobrze przygotować firmę i zaplanować działania rozwojowe ukierunkowane na wspieranie procesów HR.
od 21 do 27	Duże wyzwania rozwojowe – niezbędne jest istotne wsparcie procesów HR	Wyzwania, przed którymi stoi Państwa firma, należy uznać za znaczące. W tej sytuacji większość procesów społeczno-gospodarczych zapewne jest już istotna dla Waszej działalności i mają one duży wpływ na funkcjonowanie i rozwój firmy. To sytuacja, w której należy podjąć zdecydowane działania ukierunkowane na wspieranie procesów HR.
od 28 do 35	Bardzo duże wyzwania rozwojowe – konieczne jest silne wsparcie procesów HR.	Wyzwania, przed którymi stoi Państwa firma, należy uznać za bardzo duże. Zdecydowana większość (jeśli nie wszystkie) procesów społeczno-gospodarczych ma bardzo duży i stały wpływ na codzienne funkcjonowanie i rozwój Waszej firmy. To sytuacja, w której natychmiast należy podjąć zdecydowane i wielowątkowe działania ukierunkowane na wspieranie szybkiego wdrożenia odpowiednich procesów HR.

Kompetencje

Wynik porównania	Opis
-4	Brak potrzeb rozwojowych - można we własnym zakresie i na bieżąco uzupełniać wiedzę i umiejętności związane z daną kompetencją.
-3	Brak potrzeb rozwojowych - można we własnym zakresie i na bieżąco uzupełniać wiedzę i umiejętności związane z daną kompetencją.
-2	Brak potrzeb rozwojowych - można we własnym zakresie i na bieżąco uzupełniać wiedzę i umiejętności związane z daną kompetencją.
-1	Brak zauważalnych potrzeb rozwojowych - można we własnym zakresie i na bieżąco uzupełniać wiedzę i umiejętności związane z daną kompetencją.

Wynik porównania	Opis
0	W chwili obecnej brak istotnych potrzeb rozwojowych - warto we własnym zakresie i na bieżąco uzupełniać wiedzę i umiejętności związane z daną kompetencją.
1	Umiarkowany poziom potrzeby rozwojowej - można uwzględnić wzmocnienie danej kompetencji poprzez odpowiednie programy szkoleniowo-doradcze oraz działania własne.
2	Istotny poziom potrzeby rozwojowej - warto rozważyć wzmocnienie danej kompetencji poprzez odpowiednie programy szkoleniowo-doradcze oraz działania własne.
3	Znaczący poziom potrzeby rozwojowej - kompetencja powinna być wzmocniona poprzez odpowiednie programy szkoleniowo-doradcze oraz działania własne.
4	Bardzo duży poziom potrzeby rozwojowej - niezbędne jest podjęcie intensywnych działań rozwojowych (w tym odpowiednich programów szkoleniowo-doradczych i działań własnych), ukierunkowanych na wzmocnienie danej kompetencji.

1	*Zachodzące w Polsce zmiany demograficzne - takie jak np. starzenie się społeczeństwa, dłuższy czas życia, zmiany pokoleniowe, czy też rosnąca liczba pracowników z zagranicy - istotnie wpływają na funkcjonowanie i możliwości rozwoju naszej firmy.*				
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak
2	*Zauważalne dla nas są zmiany w podejściu pracowników - szczególnie młodszych (z tzw. pokolenia Y i Z) – do pracy, związane z takimi zjawiskami jak preferowanie pracy kontraktowej, podkreślanie znaczenia elastycznych form współpracy, zwracanie większej uwagi na warunki pracy itp.*				
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak
3	*Dostosowujemy sposoby świadczenia pracy do zmian takich jak praca zdalna, hybrydowa czy też elastyczny czas pracy.*				
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak
4	*Praca w naszej firmie w coraz większym stopniu jest związana z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych i/lub podlega procesom automatyzacji.*				
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak
5	*W coraz większym stopniu nasi pracownicy reprezentują różne pokolenia lub też pochodzą z różnych kultur I trzeba to uwzględnić w sposobie zarządzania samą pracą.*				
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak
6	*W firmie zatrudniamy osoby ze szczególnymi potrzebami funkcjonalnymi - np. osoby z niepełnosprawnością, starsze (tzw. seniorów), kobiety w ciąży*				

	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak
7	*Dostrzegamy w naszej firmie i/lub branży rosnący poziom zatrudnienia pracowników z innych krajów.*				
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak
8	Najważniejszą lub jedną z najważniejszych wartości dla naszych pracowników jest rodzina.				
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak
9	*Ważną kwestią dla osób odpowiedzialnych za obszar HR naszej firmy jest dobre rozumienie procesów biznesów I rynkowych istotnych dla naszej działalności takich jak na przykład cyfryzacja, globalizacja czy też rosnące tempo zmian), a także praktyczne wykorzystanie wiedzy*				
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak
10	*Potrzebujemy dobrych rozwiązań HR ukierunkowanych na zrównoważony rozwój firmy, uwzględniający potrzeby różnych grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród naszych pracowników.*				
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak

11	Chcemy, aby wykorzystywane przez nas rozwiązania w obszarze HR, były nowoczesne, oparte o dobre praktyki, a jednocześnie maksymalnie skuteczne.				
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak
12	*Zależy nam na odpowiednim wykorzystaniu potencjału zawodowego pracowników z różnych pokoleń, jak również możliwości wynikających z budowania zróżnicowanych wiekowo zespołów.*				
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak
13	*Dążymy do wykorzystania rosnącej różnorodności organizacyjnej (związanej m.in. z różnym pochodzeniem etnicznym, wiekiem, płcią, czy też przekonaniami pracowników) w celu zwiększenia innowacyjności i osiągnięcia lepszych wyników biznesowych.*				
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak
14	*Ważne dla nas jest zapewnienie wszystkim pracownikom – bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne lub światopogląd – sprawiedliwego, pełnego uczestnictwa we wszystkich aspektach życia organizacji.*				
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak
15	*Potrzebujemy rozwiązań umożliwiających skuteczną pracę zdalną / hybrydową, jak również zapewniających odpowiedni poziom zaangażowania i efektywności pracowników korzystających z tych form pracy.*				

	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak
16	*Chcemy wprowadzić / lub wprowadzamy do firmy nowe modele organizacji pracy, związane np. z pracą zwinną (agile), w zróżnicowanych wewnętrznie zespołach oraz pozwalające na wykorzystanie elastycznych form świadczenia pracy.*				
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak
17	*Zależy nam by sprostać wyzwaniom związanym z pracą osób ze szczególnymi potrzebami funkcjonalnymi (np. osób niepełnosprawnych, starszych, kobiet w ciąży itp.), jak również wykorzystać możliwości związane z zatrudnieniem takich osób.*				
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak
18	*Chcemy przygotować organizację do sprawnego pozyskiwania i wykorzystania do pracy potencjału migrantów przybywających do Polski – na przykład z Ukrainy.*				
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak
19	*Ważne jest, aby osoby odpowiedzialne za obszar HR w naszej firmie sprawnie wykorzystywały narzędzia teleinformatyczne oraz różnorodne programy IT dedykowane procesom HRowym.*				
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak

20	*Widzimy potrzebę lepszego analizowania danych z obszaru HR - np. za pomocą funkcji dostępnych w MS Excel i/lub programach specjalistycznych.*				
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak
21	*Istotne jest dla nas pozyskiwanie (także poprzez rekrutację) oraz wykorzystanie zróżnicowanego potencjału / talentów / doświadczeń pracowników, jak również dostosowanie ich kompetencji do nowych wyzwań organizacyjnych.*				
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak
22	*Wdrażamy - lub planujemy wdrażać - procesy automatyzacji oraz technologicznego wsparcia pracy (np. urządzenia cyfrowe, roboty lub specjalistyczne oprogramowanie). Zależy nam na rozwijaniu u pracowników niezbędnych do tego kompetencji.*				
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak
23	*Dla naszych pracowników i dla nas - duże znaczenie mają prorodzinne praktyki i kultura pracy pozwalająca na spokojne planowanie rodziny i/lub zadbanie o jakość życia rodzinnego.*				
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak
24	*Dobrze rozumiemy procesy biznesowe i rynkowe istotne dla działalności naszej firmy (takie jak np. digitalizacja, globalizacja czy też tempo zmian). Skutecznie wykorzystujemy tę wiedzę w budowaniu wysokoefektywnej organizacji i procesów zarządzania kapitałem ludzkim.*				
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak
25	*Dobrze wiemy, jak przygotować i wdrażać rozwiązania HR ukierunkowane na zrównoważony rozwój firmy, umożliwiające przy tym uwzględnienie potrzeb różnych grup społecznych, kulturowych i*				

	wiekowych, reprezentowanych wśród naszych pracowników.				
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak
26	*Potrafimy skutecznie wprowadzać innowacyjne rozwiązania w obszarze HR dotyczące np. nowych form rekrutacji, budowania zwinnych zespołów czy też wykorzystania zróżnicowanego potencjału pracowników.*				
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak
27	*W naszych działaniach umiejętnie wykorzystujemy potencjał zawodowy pracowników z różnych pokoleń, jak również możliwości wynikające z budowania zróżnicowanych wiekowo zespołów.*				
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak
28	*Dobrze wiemy, jak wykorzystywać rosnącą różnorodność organizacji (związaną np. z różnym pochodzeniem etnicznym, wiekiem, płcią, przekonaniami pracowników) w celu zwiększenia jej innowacyjności i osiągnięcia lepszych wyników biznesowych.*				
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak

29	*Znamy dobre sposoby kształtowania przyjaznego środowiska pracy, tj. zapewniające wszystkim pracownikom – bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne lub światopogląd – sprawiedliwe, pełne uczestnictwo we wszystkich aspektach życia organizacji.*				
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak
30	*Dobrze wiemy, jak zapewnić skuteczną pracę zdalną / hybrydową, jak również zadbać o odpowiedni poziom zaangażowania i efektywności pracowników korzystających z tych form pracy.*				
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak
31	*Skutecznie wdrażamy nowe modele organizacji pracy, związane np. z pracą zwinną (agile), w zróżnicowanych wewnętrznie zespołach oraz pozwalające na wykorzystanie elastycznych form świadczenia pracy.*				
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak
32	*Potrafimy przygotować firmę na wyzwania związane z zatrudnieniem i pracą osób ze szczególnymi potrzebami funkcjonalnymi (np. osoby z niepełnosprawnością, starszych, kobiet w ciąży itp.).*				
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak
33	*Dobrze wiemy, jak przygotować się do pozyskiwania i wykorzystania do pracy potencjału migrantów przybywających do Polski – na przykład z Ukrainy.*				
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak
34	*Sprawnie wykorzystujemy programy IT niezbędne w pracy w obszarze HR.*				
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak

35	Dobrze radzimy sobie ze stosowaniem odpowiednich do naszych potrzeb narzędzi analitycznych w obszarze HR i samą analizą danych.				
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak
36	*Jesteśmy ekspertami w pozyskiwaniu (także poprzez rekrutację) oraz wykorzystywaniu zróżnicowanego potencjału / talentów / doświadczeń pracowników. Realizujemy również dobre programy dostosowania kompetencji pracowników do nowych wyzwań.*				
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak
37	*Doskonale radzimy sobie z wdrożeniem procesów automatyzacji i/lub technologicznego wsparcia pracy z uwzględnieniem perspektywy różnych grup pracowników. Wiemy, jak przygotować do tego naszych pracowników.*				
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak
38	*Skutecznie wdrażamy i udoskonalamy rozwiązania prorodzinne takie jak elastyczny czas pracy, brak konieczności pracy w godzinach nadliczbowych i wyjazdów poza miejsce zamieszkania dla rodziców małych dzieci itp.*				
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak

Dziękujemy za wypełnienie kwestionariusza!

POBIERZ RAPORT