

Potencjał D. Zasoby ludzkie

W tabeli 1 (6). **odpowiedz** na pytania dotyczące zasobów ludzkich w twojej firmie. Odpowiedzi wymagają od ciebie **doświadczenia**, a niektóre z nich **dokładnych danych** na temat personelu twojej firmy.

Poszukanie danych na **wszystkie** pytania może zająć trochę czasu, ale nie rezygnuj! Nawet gdy odpowiesz „na wycucie”, to lepiej, niż gdy pozostawisz puste pole. Tylko wówczas otrzymasz charakterystykę potencjału konkurencyjnego twojej firmy w zakresie zasobów ludzkich.

Tabela 1 (6). Zasoby ludzkie

Nr	Element zasobów ludzkich	Odpowiedzi	
1.	Jaki jest udział pracowników z danym poziomem wykształcenia wśród wszystkich zatrudnionych? (podaj w %)	wyższe	
		policealne	
		średnie	
		zasadnicze	
		gimnazjalne	
		podstawowe	
		podstawowe niepełne	
Wyjaśnienie: Rozdział 5.2.			
2.	Jaki jest udział pracowników ze dobrą znajomością języka obcego wśród wszystkich zatrudnionych? (podaj w %)	angielski	
		niemiecki	
		rosyjski	
		francuski	
		inny:.....	
Wyjaśnienie: Rozdział 5.3.4.			
3.	Jak oceniasz nastawienie pracowników, od których w największym stopniu zależy działalność przedsiębiorstwa, na dążenie do własnego rozwoju zawodowego?	bardzo niskie	
		niskie	
		umiarkowane	
		wysokie	
		bardzo wysokie	
Wyjaśnienie: Rozdział 5.1. Zaznacz tylko jedną odpowiedź.			
4.	Jaki jest udział pracowników z danym stażem pracy wśród wszystkich zatrudnionych (w %, staż liczony od rozpoczęcia w ogóle aktywności zawodowej)	do roku	
		od roku do 5 lat	
		od 6 do 10 lat	
		od 11 do 20 lat	
		powyżej 20 lat	
Wyjaśnienie: Rozdział 5.2. Zaznacz tylko jedną odpowiedź.			

5.	Jakie jest doświadczenie zawodowe pracowników, od których w największym stopniu zależy działalność przedsiębiorstwa?	bardzo niskie				
		niskie				
		umiarkowane				
		wysokie				
		bardzo wysokie				
Wyjaśnienie: Rozdział 5.1. Zaznacz tylko jedną odpowiedź.						
6.	Jaka jest ilość godzin szkoleniowych w poprzednim roku przypadających na jednego szkolonego pracownika? (podaj w godzinach)	2007				
		2008				
		2009				
		2010				
		2011				
Wyjaśnienie: Rozdział 5.3.4.						
7.	Jakie jest udział pracowników szkolonych w poprzednim roku wśród wszystkich zatrudnionych? (bez szkoleń bhp, w %)	2007				
		2008				
		2009				
		2010				
		2011				
Wyjaśnienie: Rozdział 5.3.4.						
8.	Jaki jest stopień finansowania studiów wyższych lub podyplomowych pracowników firmy?	nie finansuje się				
		w mniejszej części				
		w połowie				
		w większej części				
		całkowity				
Wyjaśnienie: Rozdział 5.3.4. Zaznacz tylko jedną odpowiedź.						
9.	Oceń częstość stosowania sposobów prowadzenia rekrutacji w przypadku zatrudnienia pracownika na stanowisko szeregowe lub specjalistyczne.	nigdy	rzadko	często	zawsze	
		baza danych pracowników				
		rekomendacje znajomych				
		ogłoszenia prasowe				
		własny biuletyn				
		tablice ogłoszeń				
		portale internetowe				
		własna strona www				
		szkoły i uczelnie				
		urzędy pracy				
		agencje doradcze				
		targi pracy				
		firmowe ścieżki karier				

Wyjaśnienie: Rozdział 5.3.4.						
10.	Oceń częstość stosowania sposobów prowadzenia rekrutacji w przypadku zatrudnienia pracownika na stanowisko kierownicze lub w zarządzie.		nigdy	rzadko	często	zawsze
		baza danych pracowników				
		rekomendacje znajomych				
		ogłoszenia prasowe				
		własny biuletyn				
		tablice ogłoszeń				
		portale internetowe				
		własna strona www				
		szkoły i uczelnie				
		urzędy pracy				
		agencje doradcze				
		targi pracy				
		firmowe ścieżki karier				
		Wyjaśnienie: Rozdział 5.3.4.				
11.	W jakim stopniu twoja firma (dział personalny, bezpośredni szef) angażuje się w proces adaptacji przyjętego pracownika do pracy?	bardzo niskim				
		niskim				
		umiarkowanym				
		wysokim				
		bardzo wysokim				
Wyjaśnienie: Rozdział 5.3.4. Zaznacz tylko jedną odpowiedź.						
12.	Jaka jest w twojej firmie ilość zatrudnionych osób co najmniej ze stopniem doktora nauk?	2007				
		2008				
		2009				
		2010				
		2011				
Wyjaśnienie: Rozdział 4.4.1.						
13.	Oceń częstość stosowania sposobów przeprowadza selekcji kandydatów na stanowisko szeregowie i specjalistyczne?		nigdy	rzadko	często	zawsze
		analiza dokumentów				
		rozmowa kwalifikacyjna				
		wywiad pogłębiony				
		badania testowe				
		postępowanie konkursowe				
		<i>assessment center</i>				
referencje						
Wyjaśnienie: Rozdział 5.3.4.						

		nigdy	rzadko	często	zawsze	
14.	Oceń częstość stosowania sposobów przeprowadza selekcji kandydatów na stanowisko wyższe kierownicze lub w zarządzie?	analiza dokumentów				
		rozmowa kwalifikacyjna				
		wywiad pogłębiony				
		badania testowe				
		postępowanie konkursowe				
		<i>assessment center</i>				
		referencje				
		Wyjaśnienie: Rozdział 5.3.4.				
15.	Kto jest odpowiedzialny za adaptację społeczno-zawodową nowo przyjętych pracowników lub osób przesuniętych na inne stanowiska?	doradca personalny				
		bezpośredni przełożony				
		doświadczony pracownik				
		zewnętrzny <i>coach</i>				
Wyjaśnienie: Rozdział 5.3.4. Zaznacz tylko jedną odpowiedź.						
16.	Czy w firmie występuje systematyczne badanie potrzeb szkoleniowych pracowników?	nie				
		tak				
Wyjaśnienie: Rozdział 5.3.4. Zaznacz tylko jedną odpowiedź.						
17.	Czy w firmie istnieją plany karier pracowniczych?	nie				
		tak				
Wyjaśnienie: Rozdział 5.3.4. Zaznacz tylko jedną odpowiedź.						
18.	Jakie stosuje się formy wynagrodzeń w firmie?	płaca zasadnicza				
		za pracę w szkodliwych warunkach				
		dodatki za staż pracy				
		dodatki za pracę zmianową				
		dodatki za rozłąkę z rodziną				
		premie za wyniki				
		dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych				
		dodatki za pełnione funkcje				
		nagrody roczne				
		nagrody jubileuszowe				
		dodatki z powodu poziomu wykształcenia				
dodatki za dojazdy do pracy						
Wyjaśnienie: Rozdział 5.3.4.						
19.	Czy w firmie sposób wynagradzania pracowników jest znany dla wszystkich pracowników?	nie				
		tak				

Wyjaśnienie: Rozdział 5.3.4. Zaznacz tylko jedną odpowiedź.			
20.	Jakie elastyczne formy zatrudnienia pracowników są stosowane w twojej firmie (zaznacz ile chcesz)?	umowa na czas określony	
		umowa na okres próbny	
		umowa o pracę sezonową	
		umowa na zastępstwo	
		umowa o pracę tymczasową	
		leasing pracowniczy	
		czasowe wypożyczenie personelu	
		umowa o dzieło	
		umowa zlecenia	
		umowa agencyjna	
		telepraca lub praca w domu	
		kontrakt menedżerski	
		<i>job-sharing</i>	
		<i>co-working</i>	
		system zadaniowy	
roboty publiczne			
Wyjaśnienie: Rozdział 5.3.4.			

Źródło: opracowanie własne.