

САМОПРОЦЕНКА НА СТРАТЕГИСКИ ПРАКТИКИ

Третман на ЧР, организациско учење, учество на вработените во стратегиското планирање, иновации, организациски промени

Почитувани!

Оваа скала на проценка е дел од истражувањето на БАС Институтот за менаџмент Битола, кој во соработка со Вашата фирма ја истражува конкурентноста на фирмите во РМ преку Макропроектот „Развивање на стратегиски фокусирана организација за конкурентност“. Примарна цел на овој проект е добивање на **употребливо знаење** со кое работната средина ќе се направи позадоволувачка и попродуктивна, а со тоа ќе се зголеми конкурентноста на Вашата организација.

Резултатите добиени со анализа на овој инструмент нема да бидат користени за други, освен за истражувачки цели. Резултатите за вашата фирма, споредени со резултите од другите фирми, ќе бидат прикажани сумарно по категории и на вашиот менаџмент ќе му помогнат заедно со нас, да дизајнираат организациски интервенции кои ќе ја подобрат Вашата работа и конкурентноста на Вашата организација.

УПАТСТВА ЗА ПОПОЛНУВАЊЕ

Ве молиме внимателно да го прочитате секое прашање. Покрај секое тврдење заокружете го бројот кој мислите дека најмногу одговара на моменталната состојба користејќи го следниот бодовен систем: 1= недоволно; 2 = делумно, 3 = значително, 4 = целосно.

А) Третман на човечките ресурси

ТОП МЕНАЏМЕНТОТ		Недоволно	Делумно	Значително	Целосно
	Редовно ги анализира сегашните и идните потреби во однос на човечките ресурси	1	2	3	4
	Развива и спроведува политиката за менаџирање со човечки ресурси	1	2	3	4
	Развива и спроведува јасна политика што содржи објективни критериуми во однос на вработувањето, унапредувањето, наградите и распределбата на раководни функции.	1	2	3	4

Поддржува култура на успешно работење (на пр. со воведување на транспарентни шеми за плати/признанија врз основа на постигнати резултати поединечно и во тим)	1	2	3	4
Употребува профил на компетенции и опис на работните задачи	1	2	3	4
Посветува посебно внимание за развој на човечките ресурси	1	2	3	4
Управува со вработувањето и развојот на кариера во однос на правичност во вработувањето, еднакви можности и аспекти во однос на различноста (на пр. пол, сексуална ориентација, инвалидитет, возраст, раса и религија).	1	2	3	4
Ги идентификува сегашните компетенции на индивидуално и организациско ниво во однос на знаење, вештини и ставови, и истите систематски ги споредува со потребите на организацијата	1	2	3	4
Дискутира, утврдува и изнесува стратегија за развој на компетенциите. Ова вклучува и план за обука, базиран врз тековните и идните организациски и индивидуални потреби за компетенции	1	2	3	4
Согласно со стратегијата развива, договара и разгледува планови за лична обука и развој за сите вработени и/или тимови	1	2	3	4
Развива раководни и лидерски вештини, како и компетенции за менаџирање со односите во поглед на луѓето во организацијата	1	2	3	4
Ги води (насочува) и ги поддржува новите вработени (на пр. преку менторство, обука, советување).	1	2	3	4
Развива и промовира модерни методи на обука (на пр. мултимедијален пристап, обука на самото место, е-учење, користење на социјалните медиуми).	1	2	3	4
Промовира култура на отворена комуникација и дијалог	1	2	3	4
Проактивно креира средина за добивање идеи и предлози од вработените и развива соодветни механизми (на пр. шеми со сугестии, работни групи, бура на идеи)	1	2	3	4
Бара договор/консензус помеѓу раководителите и вработените за целите и начините за мерење на постигнувањето на целите	1	2	3	4
Редовно спроведува анкети за персоналот, објавува и дава фидбек за резултатите за подобрување	1	2	3	4

Обезбедува добри работни услови во целата организација, при што ги следи прописите за безбедност и здравје	1	2	3	4
Се грижи условите да бидат во правец на постигнување разумен баланс помеѓу работата и социјалниот живот кај вработените (1	2	3	4
Промовира достапност на организацијата (на пр. флексибилно работно време и документи во различни формати на пр. на хартија, но и во електронска верзија, соодветни јазици, постери, брошури, Брајова азбука и звучни известувања)	1	2	3	4
Ја засилува заемната доверба, лојалност и почит помеѓу лидерите/менаџерите/вработените	1	2	3	4
Ги изнесува причините во поглед на иницијативите за промени и нивното очекувано влијание врз вработените и релевантните чинители	1	2	3	4
Постојано ги информира вработените за клучни прашања поврзани со организацијата	1	2	3	4
Ги стимулира, охрабрува и еманципира вработените преку распределба на овластување, одговорности и надлежности, вклучувајќи и отчетност	1	2	3	4
Ги почитува и зема предвид индивидуалните потреби и личните прилики на вработените	1	2	3	4

ПОЧИТУВАНИ,

За да можеме да испитаеме како определени демографски карактеристики на испитаниците влијаат врз нивните ставови, мислења и однесување, би ценеле ако ни ги внесете уште и слендиве демографски податоци за Вас:

1. Наведете/заокружете ја Вашата возраст:

- А) До 30 години
- Б) 30 – 40 години
- В) 40 – 50 години
- Г) Над 50 години

2. Наведете/заокружете го Вашето вкупно работно искуство:

- А) до 10 години
- Б) 10 - 20 години
- Г) 20 - 30 години
- Д) Над 30 години,

3. Наведете/заокружете колку години сте на оваа менаџерска позиција:

- А) до 1 година
- Б) 1 - 5 години
- В) 5 – 10 години
- Г) Над 10 години

4. Пол: А) М - б) Ж

5. Формално образование:

- А) Основно образование
- Б) Средно образование покусо од 4 години
- В) Средно четиригодишно образование
- Г) Више (2 годишно) образование
- Д) Високо образование - прв циклус на студии
- Ѓ) Постдипломско обраоавание - втор циклус на студии
- Е) Докторат или докторски студии - трет циклус на студии

**НА КРАЈОВ ДОВОЛЕТЕ НИ ДА ВИ ЈА ИЗРАЗИМЕ НАШАТА ГОЛЕМА БАЛГОДАРНОСТ ЗА
ОДВОЕНОТО ВРЕМЕ И ВАШИОТ ПРИДОЕНС ВО ОВА ИСТРАЖУВАЊЕ!**