

SYSTEM PERSONÁLNÍ PRÁCE A DOSAHOVÁNÍ SOCIÁLNÍCH CÍLŮ

Tento dotazník je vytvořen za účelem sběru informací o personální práci v rámci výzkumu úrovně personální práce v organizacích v ČR, SR, Polsku a v Maďarsku. Výzkum realizuje Slezská univerzita v Opavě, OPF v Karvině ve spolupráci s EkF Univerzity Mateja Bela v Banské Bystrici. Formulář vyplní pověřený student na základě rozhovoru s kompetentní osobou ve vybrané organizaci. Všechny získané údaje budou použity výhradně za účelem hromadného statistického zpracování. Údaje týkající se konkrétních respondentů nebudou zveřejněny ani poskytnuty třetím osobám.

1. Které z uvedených personálních činností jsou realizovány ve Vaší organizaci? (Prosím vyberte pořadí důležitosti ze všech činností: 1 = nejvíce důležité; 13 = nejméně důležité)

| | Realizujete (Ano/Ne) | Důležitost (1 až 13) |
|---|----------------------|----------------------|
| Tvorba strategií, politik a dalších plánů | | |
| Plánování počtu zaměstnanců | | |
| Analýza práce | | |
| Vyhledávání a výběr zaměstnanců | | |
| Přijímání a adaptace zaměstnanců | | |
| Školení a další vzdělávání zaměstnanců | | |
| Management talentů | | |
| Určování hodnoty pracovních pozic | | |
| Péče o zaměstnance a motivace | | |
| Hodnocení zaměstnanců | | |
| Uvolňování zaměstnanců | | |
| Personální controlling | | |
| Personální administrativa | | |

2. Jak hodnotíte náročnost níže uvedených personálních úloh, činností a situací před a po dobu pandemie COVID-19? (1 = nízká náročnost; 5 = vysoká náročnost)

| Před pandemií | | | | | Personální úloha/činnost | Během pandemie | | | | |
|---------------|---|---|---|---|---------------------------------------|----------------|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Rízení a plánování pracovní síly | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Získávání zaměstnanců | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Udržení zaměstnanců | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Nedostatek pracovní síly | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Dodržování závazků v personální práci | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Home office /řízení hybridních týmů | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Dodržování BOZP | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Vzdělávání a rozvoj | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Komunikace | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Digitalizace personálních procesů | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Pracovní vztahy | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

3. Má Vaše organizace vypracovanou a formalizovanou personální strategii?

ano ne

4. Na jaké období plánujete potřebu zaměstnanců?

pouze operativně měsíčně pololetně ročně jinak

5. Kolik % prac. míst v organizační struktuře má vypracované aktuální popisy práce?

0 1-50 51-80 81-90 91-100

6. Vypracované popisy práce poskytují informace: (☺)

účel práce pracovní povinnosti zodpovědnost
 pravomoci pracovní podmínky vybavenost pracovního místa
 požadavky na pracovní výkon kooperace s jinými zaměstnanci a útvary
 profil pracovníka na pracovním místě jiné

7. Které techniky získávání zájemců o zaměstnání se Vám nejvíce osvědčily? (☺)

tištěný inzerát elektronický inzerát doporučení zaměstnanců
 úřad práce jiní formalizovaní zprostředkovatelé sociální sítě
 databáze uchazečů přímé oslovení trainee programy
 přes přátele, známé, ... dny otevřených dveří / kariérní dny
 personální agentura jiné

8. Které metody výběru zaměstnanců využíváte? (☺)

výběr podle dokumentace uchazeče (životopis, dotazník, reference)
 testování a) inteligencí (IQ, EQ) b) schopností (myšlení, chování)
 rozhovor c) osobnosti (typy) d) odbornosti
 assessment centrum a) nestrukturovaný b) strukturovaný
 profily na sociálních sítích jiné

9. Plánujete adaptaci zaměstnanců?

ano ne

Pokud ano, uveďte používané metody: (☺)

rotace pracovních činností plánované pracovní programy
 speciální úlohy/projekty tutorství a usměrňování
 „hodit někoho do vody, ať plave sám“ názorné příklady
 jiné:

10. Které metody vzdělávání zaměstnanců využíváte nejčastěji? (☺)

přednáška videozáznam e-learning instruktáž
 modelové situace hraní her trénink po dobu výkonu práce
 koučování sebevzdělávání jiné žádné

11. Finanční částka určená na vzdělávání zaměstnanců v posledních 3 letech:

zvýšila se nezměnila snížila se

12. Pod pojmem talent rozumíte ve Vaší organizaci zaměstnance: (☺)

s potenciálem budoucího vůdce který je/bude držitelem klíčového prac. místa
 s dlouhodobě vysokou výkonností dlouhodobě stabilizovaného
 velmi kreativního jiné

