



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



 **PARP**
Grupa PFR

Załącznik nr 10 Kwestionariusz samooceny kompetencji HR

Wprowadzenie

„Akademia HR” to program skierowany do przedsiębiorstw dążących do profesjonalizacji swoich procesów HR.

Poniższy kwestionariusz służy do określenia 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 nie powinno zająć więcej niż kilka minut.

Instrukcja

W dalszej części kwestionariusza znajdziecie Państwo 35 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.

Po wypełnieniu kwestionariusza otrzymacie Państwo raport z podsumowaniem i wskazaniem sugerowanych obszarów rozwojowych. Warto je wykorzystać w planowaniu wyboru optymalnych dla Państwa usług rozwojowych.



| | | | | | |
|-----------|--|------------|-------------------|------------|------------------|
| 1 | <i>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.</i> | | | | |
| | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Trudno powiedzieć | Raczej tak | Zdecydowanie tak |
| 2 | <i>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.</i> | | | | |
| | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Trudno powiedzieć | Raczej tak | Zdecydowanie tak |
| 3 | <i>Dostosowujemy sposoby świadczenia pracy do zmian takich jak praca zdalna, hybrydowa czy też elastyczny czas pracy.</i> | | | | |
| | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Trudno powiedzieć | Raczej tak | Zdecydowanie tak |
| 4 | <i>Praca w naszej firmie w coraz większym stopniu jest związana z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych i/lub podlega procesom automatyzacji.</i> | | | | |
| | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Trudno powiedzieć | Raczej tak | Zdecydowanie tak |
| 5 | <i>W coraz większym stopniu nasi pracownicy reprezentują różne pokolenia lub też pochodzą z różnych kultur i trzeba to uwzględnić w sposobie zarządzania samą pracą.</i> | | | | |
| | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Trudno powiedzieć | Raczej tak | Zdecydowanie tak |
| 6 | <i>W firmie zatrudniamy osoby ze szczególnymi potrzebami funkcjonalnymi - np. osoby z niepełnosprawnością, starsze (tzw. seniorów), kobiety w ciąży</i> | | | | |
| | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Trudno powiedzieć | Raczej tak | Zdecydowanie tak |
| 7 | <i>Dostrzegamy w naszej firmie i/lub branży rosnący poziom zatrudnienia pracowników z innych krajów.</i> | | | | |
| | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Trudno powiedzieć | Raczej tak | Zdecydowanie tak |
| 8 | <i>Ważną kwestią dla osób odpowiedzialnych za obszar HR naszej firmy jest dobre rozumienie procesów biznesowych i rynkowych istotnych dla naszej działalności (takich jak na przykład cyfryzacja, globalizacja czy też rosnące tempo zmian), a także praktyczne wykorzystanie tej wiedzy.</i> | | | | |
| | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Trudno powiedzieć | Raczej tak | Zdecydowanie tak |
| 9 | <i>Potrzebujemy dobrych rozwiązań HR ukierunkowanych na zrównoważony rozwój firmy, uwzględniający potrzeby różnych grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród naszych pracowników.</i> | | | | |
| | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Trudno powiedzieć | Raczej tak | Zdecydowanie tak |
| 10 | <i>Chcemy, aby wykorzystywane przez nas rozwiązania w obszarze HR, były nowoczesne, oparte o dobre praktyki, a jednocześnie maksymalnie skuteczne.</i> | | | | |
| | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Trudno powiedzieć | Raczej tak | Zdecydowanie tak |



| | | | | | |
|-----------|---|------------|-------------------|------------|------------------|
| 11 | <i>Zależy nam na odpowiednim wykorzystaniu potencjału zawodowego pracowników z różnych pokoleń, jak również możliwości wynikających z budowania zróżnicowanych wiekowo zespołów.</i> | | | | |
| | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Trudno powiedzieć | Raczej tak | Zdecydowanie tak |
| 12 | <i>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.</i> | | | | |
| | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Trudno powiedzieć | Raczej tak | Zdecydowanie tak |
| 13 | <i>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.</i> | | | | |
| | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Trudno powiedzieć | Raczej tak | Zdecydowanie tak |
| 14 | <i>Potrzebujemy rozwiązań umożliwiających skuteczną pracę zdalną / hybrydową, jak również zapewniających odpowiedni poziom zaangażowania i efektywności pracowników korzystających z tych form pracy.</i> | | | | |
| | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Trudno powiedzieć | Raczej tak | Zdecydowanie tak |
| 15 | <i>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.</i> | | | | |
| | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Trudno powiedzieć | Raczej tak | Zdecydowanie tak |
| 16 | <i>Zależy nam by sprostać wyzwaniom związanym z pracą osób ze szczególnymi potrzebami funkcjonalnymi (np. osób z niepełnosprawnością, starszych, kobiet w ciąży), jak również wykorzystać możliwości związane z zatrudnieniem takich osób.</i> | | | | |
| | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Trudno powiedzieć | Raczej tak | Zdecydowanie tak |
| 17 | <i>Chcemy przygotować organizację do sprawnego pozyskiwania i wykorzystania do pracy potencjału migrantów przybywających do Polski – na przykład z Ukrainy.</i> | | | | |
| | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Trudno powiedzieć | Raczej tak | Zdecydowanie tak |
| 18 | <i>Ważne jest, aby osoby odpowiedzialne za obszar HR w naszej firmie sprawnie wykorzystywały narzędzia teleinformatyczne oraz różnorodne programy IT dedykowane procesom HRowym.</i> | | | | |
| | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Trudno powiedzieć | Raczej tak | Zdecydowanie tak |
| 19 | <i>Widzimy potrzebę lepszego analizowania danych z obszaru HR - np. za pomocą funkcji dostępnych w MS Excel i/lub programach specjalistycznych.</i> | | | | |
| | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Trudno powiedzieć | Raczej tak | Zdecydowanie tak |



| | | | | | |
|-----------|---|------------|-------------------|------------|------------------|
| 20 | <i>Istotne jest dla nas pozyskiwanie (także poprzez rekrutację) oraz wykorzystanie zróżnicowanego potencjału / talentów / doświadczeń pracowników, jak również dostosowanie ich kompetencji do nowych wyzwań organizacyjnych.</i> | | | | |
| | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Trudno powiedzieć | Raczej tak | Zdecydowanie tak |
| | | | | | |
| 21 | <i>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.</i> | | | | |
| | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Trudno powiedzieć | Raczej tak | Zdecydowanie tak |
| | | | | | |
| 22 | <i>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.</i> | | | | |
| | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Trudno powiedzieć | Raczej tak | Zdecydowanie tak |
| | | | | | |
| 23 | <i>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.</i> | | | | |
| | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Trudno powiedzieć | Raczej tak | Zdecydowanie tak |
| | | | | | |
| 24 | <i>Potrafimy skutecznie wprowadzać innowacyjne rozwiązania w obszarze HR dotyczące np. nowych form rekrutacji, budowania zwinnych zespołów czy też wykorzystania zróżnicowanego potencjału pracowników.</i> | | | | |
| | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Trudno powiedzieć | Raczej tak | Zdecydowanie tak |
| | | | | | |
| 25 | <i>W naszych działaniach umiejętnie wykorzystujemy potencjał zawodowy pracowników z różnych pokoleń, jak również możliwości wynikające z budowania zróżnicowanych wiekowo zespołów.</i> | | | | |
| | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Trudno powiedzieć | Raczej tak | Zdecydowanie tak |
| | | | | | |
| 26 | <i>Dobrze wiemy, jak wykorzystywać rosnącą różnorodność organizacji (związaną np. z różnym pochodzeniem etnicznym, wiekiem, płcią, przekonaniem pracowników) w celu zwiększenia jej innowacyjności i osiągnięcia lepszych wyników biznesowych.</i> | | | | |
| | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Trudno powiedzieć | Raczej tak | Zdecydowanie tak |
| | | | | | |
| 27 | <i>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.</i> | | | | |
| | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Trudno powiedzieć | Raczej tak | Zdecydowanie tak |
| | | | | | |
| 28 | <i>Dobrze wiemy, jak zapewnić skuteczną pracę zdalną / hybrydową, jak również zadbać o odpowiedni poziom zaangażowania i efektywności pracowników korzystających z tych form pracy.</i> | | | | |
| | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Trudno powiedzieć | Raczej tak | Zdecydowanie tak |
| | | | | | |



| | | | | | |
|-----------|---|------------|-------------------|------------|------------------|
| 29 | <i>Skutecznie wdrażamy nowe modele organizacji pracy, związane np. z pracą zwinną (agile), w zróżnicowanych wewnętrznie zespołach oraz pozwalające na wykorzystanie elastycznych form świadczenia pracy.</i> | | | | |
| | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Trudno powiedzieć | Raczej tak | Zdecydowanie tak |
| | | | | | |
| 30 | <i>Potrafimy przygotować firmę na wyzwania związane z zatrudnieniem i pracą osób ze szczególnymi potrzebami funkcjonalnymi (np. osób niepełnosprawnych, starszych, kobiet w ciąży.).</i> | | | | |
| | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Trudno powiedzieć | Raczej tak | Zdecydowanie tak |
| | | | | | |
| 31 | <i>Dobrze wiemy, jak przygotować się do pozyskiwania i wykorzystania do pracy potencjału migrantów przybywających do Polski – na przykład z Ukrainy.</i> | | | | |
| | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Trudno powiedzieć | Raczej tak | Zdecydowanie tak |
| | | | | | |
| 32 | <i>Sprawnie wykorzystujemy programy IT niezbędne w pracy w obszarze HR.</i> | | | | |
| | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Trudno powiedzieć | Raczej tak | Zdecydowanie tak |
| | | | | | |
| 33 | <i>Dobrze radzimy sobie ze stosowaniem odpowiednich do naszych potrzeb narzędzi analitycznych w obszarze HR i samą analizą danych.</i> | | | | |
| | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Trudno powiedzieć | Raczej tak | Zdecydowanie tak |
| | | | | | |
| 34 | <i>Jesteśmy ekspertami w pozyskiwaniu (także poprzez rekrutację) oraz wykorzystywaniu zróżnicowanego potencjału / talentów / doświadczeń pracowników. Realizujemy również dobre programy dostosowania kompetencji pracowników do nowych wyzwań.</i> | | | | |
| | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Trudno powiedzieć | Raczej tak | Zdecydowanie tak |
| | | | | | |
| 35 | <i>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.</i> | | | | |
| | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Trudno powiedzieć | Raczej tak | Zdecydowanie tak |
| | | | | | |

Dziękujemy za wypełnienie kwestionariusza!

POBIERZ RAPORT

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. |