

Vážená pani personálna špecialistka/ vážený pán personálny špecialista,

dovoľujeme si Vás osloviť ako odborníka z praxe a požiadať o vyplnenie dotazníka, ktorého obsahom sú otázky týkajúce sa systému riadenia ľudských zdrojov vo Vašej organizácii. Dotazník je súčasťou riešenia Diplomovej práce, ktorá je zameraná na skúmanie koncepcií systémov riadenia ľudských zdrojov vo vzťahu ku špecifikám podnikateľských modelov súčasných konkurencieschopných organizácií európskeho hospodárskeho priestoru.

Ďakujeme za pochopenie a spoluprácu

v Bratislave dňa 07. 04. 2019

Bc. Radovan Šeliga

Fakulta podnikového manažmentu
Ekonomická univerzita v Bratislave

SEKCIA I: Charakteristika ľudských zdrojov a útvaru RLZ v organizácii

1.	Približne koľko ľudí je zamestnaných v organizácii?						
	Spolu _____		Muži _____		Ženy _____		
2.	Prosím, uveďte podiel nasledovného:						
	A. Manažéri		_____ % pracovnej sily				
	B. Špecialisti bez zodpovednosti riadiť		_____ % pracovnej sily				
	C. Manuálne pracujúci zamestnanci (robotníci)		_____ % pracovnej sily				
3.	Využívate spoluprácu s agentúrami dočasného zamestnávania (personálny lízing)?						
	Áno ☐ ₁		Nie ☐ ₀				
4.	Aká časť zamestnancov pracuje v podniku cez službu personálneho lízingu?						
	0% ☐ ₁	1%- 10% ☐ ₂	11%-25% ☐ ₃	26%-50% ☐ ₄	51-75% ☐ ₅	76-100% ☐ ₆	neevidujeme ☐ ₉
5.	Aká časť zamestnancov má menej ako 25 rokov?						
	0% ☐ ₁	1%- 10% ☐ ₂	11%-25% ☐ ₃	26%-50% ☐ ₄	51-75% ☐ ₅	76-100% ☐ ₆	neevidujeme ☐ ₉
6.	Aká časť zamestnancov má viac ako 50 rokov?						
	0% ☐ ₁	1%- 10% ☐ ₂	11%-25% ☐ ₃	26%-50% ☐ ₄	51-75% ☐ ₅	76-100% ☐ ₆	neevidujeme ☐ ₉
7.	Aká časť zamestnancov má vysokoškolské vzdelanie? (prvý, druhý, tretí stupeň)						
	0% ☐ ₁	1%- 10% ☐ ₂	11%-25% ☐ ₃	26%-50% ☐ ₄	51-75% ☐ ₅	76-100% ☐ ₆	neevidujeme ☐ ₉
8.	Poskytnite prosím informácie o nasledovných ukazovateľoch:						
	A. Ročná fluktuácia zamestnancov		_____ % fluktuácia zamestnancov za rok		neevidujeme ☐ ₉		
	B. Práceschopnosť		_____ Priemerný počet dní práceneschopnosti na zamestnanca		neevidujeme ☐ ₉		
	C. Tendencia vývoja prieskumu spokojnosti zamestnancov		Rastie ☐ Klesá ☐ Nerealizujeme ☐				
9.	Máte útvar riadenia ľudských zdrojov?						
	Áno ☐ ₁		Nie ☐ ₀				
10.	Ak áno, približne koľko ľudí pracuje na útvare RLZ?						
	Spolu _____		Muži _____		Ženy _____		

11.	Má osoba zodpovedná za RLZ miesto v top manažmente, alebo v inom vrcholovom výkonnom tíme organizácie?			
	Áno ☐ ₁ Nie ☐ ₀			
12.	Má vaša organizácia v písomnej podobe?			
		Áno,	Nie	
	A. Podniková stratégia	☐ ₁	☐ ₀	
	B. Personálna stratégia	☐ ₁	☐ ₀	
	C. Etický kódex	☐ ₁	☐ ₀	
	D. Stratégia spoločenskej zodpovednosti	☐ ₁	☐ ₀	
13.	Ako zabezpečujete uvedené funkcie riadenia RLZ?			
		Interne	Outsourcingujeme	Nevykonávame
	A. Analýza práce	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₀
	B. Personálne plánovanie	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₀
	C. Získavanie (recruiting) zamestnancov	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₀
	D. Výber (selekcia) zamestnancov	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₀
	E. Adaptácia	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₀
	F. Vzdelávanie	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₀
	F. Hodnotenie a riadenie výkonu	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₀
	I. Odmeňovanie	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₀
	J. Uvoľňovanie (skončenie prac. pomeru)	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₀
	K. Kolektívne pracovnoprávne vzťahy	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₀
14.	Koľko % času strávite na jednotlivých aktivitách?			
	A. Stratégia RLZ (tvorba, formovanie)	%		
	B. Odmeňovanie	%		
	C. Radenie výkonu	%		
	D. Získavanie a výber zamestnancov	%		
	E. Zamestnanecké vzťahy	%		
	F. Informačné systémy	%		
11.	Do akej miery je vyhodnocovaný výkon oddelenia RLZ vo vašej organizácii? (prosím, označte jednu z nasledujúcich možností)			
	Áno ☐ Nie ☐ 3 ☐ ₄			

Mieru súhlasu s výrokom o súčasne platnej úlohe (role) útvaru RLZ vo vašom podniku vyjadrite na bodovej stupnici 1 až 5 (1=slabý súhlas, 5=silný súhlas).

I. Útvar riadenia ľudských zdrojov pomáha:	
plniť úlohy celého podniku/organizačnej jednotky	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
zlepšovať efektívnosť operácií	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
staráť sa o osobné potreby zamestnancov	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
prispôbovať sa zmenám	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
II. Útvar riadenia ľudských zdrojov sa podieľa na:	
processe definovania stratégií podniku/organizačnej jednotky	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
vytváraní a zabezpečovaní procesov v oblasti personálnej práce	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
zlepšovaní oddanosti a angažovanosti pracovníkov	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
vytváraní zmeny organizačnej kultúry za účelom obnovy	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

III. Útvar riadenia ľudských zdrojov zabezpečuje:	
prepojenie personálnych stratégií so stratégiou podniku/organizačnej jednotky ako celku	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
efektívne zorganizovanie procesov v personálnej práci	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
zosúladenie personálnej politiky s osobnými potrebami pracovníkov	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
zvyšovanie schopnosti podniku/organizačnej jednotky realizovať zmeny	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
IV. Aký je Váš názor na efektívnosť útvaru riadenia ľudských zdrojov? Je efektívny vtedy, ak je schopný:	
pomáhať pri realizácii stratégie	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
zabezpečovať efektívne fungovanie personálnych procesov	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
pomáhať pracovníkom v uspokojovaní ich potrieb	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
pomáhať úradu predvídať budúce problémy a adaptovať sa	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
V. Považujete, resp. vnímate útvar riadenia ľudských zdrojov ako:	
strategického partnera pri riadení podniku/organizačnej jednotky	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
experta na personálnu administratívu	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
zástancu pracovníkov	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
partnera pri realizácii zmien	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
VI. Útvar riadenia ľudských zdrojov na venuje najviac času:	
strategickým záležitostiam	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
operatívnym záležitostiam	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
problémom s pracovníkmi, ich načúvaníu a riešeníu	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
podpore zmeny v správaní s cieľom zvyšovať kvalitu podniku/organizačnej jednotky	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
VII. Útvar riadenia ľudských zdrojov je aktívnym účastníkom:	
plánovania podniku/organizačnej jednotky	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
vytvárania a zabezpečovania procesov personálnej práce	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
reagovania na problémy pracovníkov	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
obnovy či zmeny podniku/organizačnej jednotky	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
VIII. Cieľom útvaru riadenia ľudských zdrojov je:	
prepojenie a súlad všetkých stratégií podniku/organizačnej jednotky	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
monitorovanie administratívnych procesov	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
ponuka pomoci pracovníkom pri uspokojovaní rodinných a osobných potrieb	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
formovanie správania zamestnancov v záujme organizačnej zmeny	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
IX. Útvar riadenia ľudských zdrojov vytvára procesy a programy, ktoré:	
prepájajú personálnu stratégiu s plnením stratégie podniku/organizačnej jednotky	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
účinne spracovávajú dokumenty a dohody	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
dbajú na osobné potreby zamestnancov	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
pomáhajú úradu v jeho transformácii	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
X. Dôveryhodnosť útvaru riadenia ľudských zdrojov pramení z:	
pomoci pri plnení strategických cieľov podniku/organizačnej jednotky	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
zvyšujúcej sa produktivity	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
pomoci pracovníkom pri uspokojovaní ich potrieb	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
úsilia o realizáciu zmeny	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

SEKCIA II: Podnikateľský model

1. Kedy bola vaša organizácia založená?

2. Prosím označte hlavnú oblasť pôsobenia vašej organizácie (prosím označte len jednu oblasť, ktorá sa naviac približuje vášmu podnikaniu)

- | | |
|---|--|
| A. Poľnohospodárstvo, lesníctvo, rybárstvo | ☐ ₁ |
| B. Potravinársky priemysel, textilný priemysel | ☐ ₂ |
| C. Chemický priemysel, farmaceutický priemysel, chemický priemysel, medicínske produkty | ☐ ₃ |
| D. Kov spracovateľský priemysel, spracovanie PVC, a nemetalické produkty | ☐ ₄ |
| E. Výroba počítačov, elektroniky a elektronických zariadení | ☐ ₅ |
| F. Strojárska výroba | ☐ ₆ |
| G. Výroba prepravného zariadenia | ☐ ₇ |
| H. Iný výrobný priemysel | ☐ ₈ |
| I. Energetika, vodohospodárstvo, likvidácia odpadov | ☐ ₉ |
| J. Stavebné inžinierstvo | ☐ ₁₀ |
| K. Malo a veľkoobchodný predaj | ☐ ₁₁ |
| L. Transport a skladovanie | ☐ ₁₂ |
| M. Ubytovanie, reštauračné služby, verejné médiá a spravodajstvo | ☐ ₁₃ |
| N. Telekomunikačné a IT služby | ☐ ₁₄ |
| O. Finančníctvo a poisťovníctvo | ☐ ₁₅ |
| P. Účtovníctvo, manažment, architektúra, veda a výskum, administratívna a služby inej podpory | ☐ ₁₆ |
| Q. Verejná správa | ☐ ₁₇ |
| R. Vzdelanie | ☐ ₁₈ |
| S. Zdravotníctvo, sociálna práca | ☐ ₁₉ |
| T. Iné odvetvie alebo služby | ☐ ₂₀ |

3. Vaša organizácia je:

- Súkromný sektor ☐₁
 Verejný sektor ☐₂
 Zmiešaný typ ☐₃
 (súkromné aj verejné vlastníctvo)
 Organizácia pôsobí Celosvetovo ☐₁ Národne ☐₂ Regionálne ☐₃

4. Ktoré pridané hodnoty majú vaše produkty/služby? (označte max 3 prioritné)

- | | |
|------------------------------|---------------------------------------|
| A. Dizajn | ☐ ₁ |
| B. Nízka cena | ☐ ₁ |
| C. Známa/štýlová značka | ☐ ₁ |
| D. Vysoká kvalita | ☐ ₁ |
| E. Inovácie | ☐ ₁ |
| F. Pohodlie nákupu | ☐ ₁ |
| G. Rýchlosť dodania | ☐ ₁ |
| H. Starostlivosť o zákazníka | ☐ ₁ |
| I. Iné:..... | ☐ ₁ |

5. **Na ktoré činnosti je vaša firma zameraná?**
(označte max 1 prioritnú)
- | | |
|------------------------------------|---------------------------------------|
| A. Výroba produktu | ☐ ₁ |
| B. Tvorba služby | ☐ ₁ |
| C. Predaj vlastného výrobku/služby | ☐ ₁ |
| D. Sprostredkovanie predaja | ☐ ₁ |
| E. Marketing | ☐ ₁ |
| F. Distribúcia | ☐ ₁ |
| G. Iné:..... | ☐ ₁ |
6. **Ktoré zdroje sú vo vašej firme kľúčové?**
(označte max 3 prioritné)
- | | |
|--|---------------------------------------|
| A. Hmotné zdroje (výrobné zariadenia, budovy, vozidlá..) | ☐ ₁ |
| B. Nehnuteľnosti (poloha predajne, veľkosť budovy) | ☐ ₁ |
| C. Intelektuálne zdroje (značka, vedomosti, patenty, autorské práva) | ☐ ₁ |
| D. Informačné technológie | ☐ ₁ |
| E. Distribučná sieť | ☐ ₁ |
| F. Ľudské zdroje | ☐ ₁ |
| G. Iné:..... | ☐ ₁ |
7. **Ktoré zdroje/procesy outsourcujete?**
(označte max 2 prioritné)
- | | |
|---|---------------------------------------|
| A. Materiál, komponenty | ☐ ₁ |
| B. Technológie | ☐ ₁ |
| C. Výrobu, prevádzku | ☐ ₁ |
| D. Predaj | ☐ ₁ |
| E. Distribúciu | ☐ ₁ |
| F. Marketing | ☐ ₁ |
| G. Sekundárne služby (právne, účtovné, upratovacie) | ☐ ₁ |
| H. Iné:..... | ☐ ₁ |
8. **Ktorú formu vzťahu so zákazníkmi najčastejšie využívate?**
(rozdeľte 100%)
- | | |
|--|------|
| A. Osobná asistencia (anonymný predajca) | |
| B. Určená osobná asistencia (vybraný predajca sa stará o svojho zákazníka pri každom predaji) | |
| C. Samoobsluha (zákazník sa obsluži sám v celom procese od fyzického vybratia tovaru, cez prevzatie, až po platbu) | |
| D. Automatizované služby (celý proces v bode C online) | |
| E. Iné:..... | |
9. **Ktorú formu predaja najčastejšie využívate?**
(rozdeľte 100%)
- | | |
|--|------|
| A. Priamy kanál (vlastný predajca, vlastná predajňa, web) | |
| B. Nepriamy kanál (partnerské predajne, externý predajca, franchising) | |
| C. Iné:..... | |
10. **Ktorý spôsob segmentácie využívate najčastejšie?**
(označte max 2 prioritné)

- | | |
|--|---------------------------------------|
| A. Masový trh (nerozlišujeme medzi segmentami) | ☐ ₁ |
| B. Špecializovaný trh (produkty prispôbujeme presne na mieru klienta) | ☐ ₁ |
| C. Segmentovaný trh (zákazníkov delíme na niekoľko segmentov v rámci jedného odvetvia) | ☐ ₁ |
| D. Diverzifikovaný trh (pôsobíme vo viacerých vzájomne nezávislých segmentov, napr. Nestlé – KitKat, Nesquik ale aj GARNIER, MAYBELLINE) | ☐ ₁ |
| E. Multistranný trh (viacero vzájomne závislých segmentov, napr. Lyžiarske stredisko vlastní hotel, zjazdovku, požičovňu lyží) | ☐ ₁ |
| F. Iné:..... | ☐ ₁ |

11. Aká je Vaša štruktúra nákladov
(rozdeľte 100%)

- | | |
|--|------|
| A. Mzdy | |
| B. Nákup materiálu | |
| C. Nákup strojov a zariadení | |
| D. Nájom a energie | |
| E. Marketing | |
| F. Distribúcia | |
| G. Sekundárne služby (právne, účtovné) | |
| H. Iné:..... | |

12. Aká je Vaša štruktúra príjmov?
(rozdeľte 100%)

- | | |
|------------------------------------|------|
| A. Predaj vyrobeného produktu | |
| B. Predaj služby | |
| C. Sprostredkovanie predaja tovaru | |
| D. Sprostredkovanie predaja služby | |
| E. Prenájom/požičiavanie/leasing | |
| F. Iné:..... | |

13. Aká hodnoty podnikovej kultúry organizácia deklaruje?

SEKCIA III: Formovanie pracovného potenciálu

1. Ako sa zmenil celkový stav zamestnancov (pracujúcich na plný úväzok) v priebehu posledných troch rokov?
(prosím označte len jednu možnosť)

Klesol vo výraznej miere	Nezmenil sa	Vzrástol vo výraznej miere
☐ ₁	☐ ₃	☐ ₅

2. Prosím označte ktoré z nasledujúcich metód získavania zamestnancov ste použili?

	Manažment	Špecialisti	Robotníci
A. Osobné referencie	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₁
B. Inzercia v tlači	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₁
C. Sekcie kariéra na web stránkach	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₁
D. Internetové platformy pre sociálne siete	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₁

E. Internetové pracovné portály	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₁
F. Spolupráca so vzdelávacími inštitúciami.	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₁
G. Veľtrhy práce	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₁
H. Personálne agentúry	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₁
I. Úrady práce	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₁
J. Program stáží/traineeship	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₁

4. Prosím označte ktoré z nasledujúcich metód výberu zamestnancov ste použili?

	Manažment	Špecialisti	Robotníci
A. Interview panel	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₁
B. Rozhovor jedna plus jedna	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₁
C. Aplikačné formuláre (dotazníky)	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₁
D. Psychomotorické testovanie	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₁
E. Testovanie poznatkov a zručností	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₁
F. Assessment centrá	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₁
G. Referencie	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₁
H. Analýza profilov na sociálnych sieťach	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₁

5. Má vaša organizácia program pre niektorú z nasledujúcich znevýhodnených skupín zamestnancov v rámci uvedených oblastí RLZ?

Znevýhodnené skupiny ľudí:	Získavanie	Vzdelávanie	Pracovné podmienky
A. Minoritné skupiny	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₁
B. Starší zamestnanci (nad 50 rokov)	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₁
C. Zamestnanci s postihnutím	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₁
E. Ženy po návrate z MD/RD	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₁
F. Zamestnanci so zníženými schopnosťami	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₁
G. Mladší zamestnanci (do 25 rokov)	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₁

6. Prosím označte či využívate nasledovné neštandardné prac. režimy a približný podiel zamestnancov, ktorí pracujú v týchto podmienkach pracujú:

A. Zmenová práca	☐ áno	☐ nie	%
B. Nadčasová práca	☐ áno	☐ nie	%
C. Nadčasy	☐ áno	☐ nie	%
D. Ročné kontrakty	☐ áno	☐ nie	%
E. Čiastočné úväzky	☐ áno	☐ nie	%
F. Zdieľanie pracovného miesta	☐ áno	☐ nie	%
G. Flexibilný pracovný čas	☐ áno	☐ nie	%
H. Práca na dohody	☐ áno	☐ nie	%
I. Zmluvy na dobu určitú	☐ áno	☐ nie	%
J. Práca z domu	☐ áno	☐ nie	%

SEKCIA IV: Riadenie pracovného výkonu

1. Máte formálny systém hodnotenia zamestnancov pre nasledovné kategórie zamestnancov?

A. Manažment	☐ áno	☐ nie
B. Špecialisti bez manažérskej zodpovednosti	☐ áno	☐ nie
C. Administratívni/manuálni zamestnanci	☐ áno	☐ nie

2. Ak máte formálny systém hodnotenia, koho názor je vyžadovaný pre získavanie informácií v rámci hodnotenia zamestnancov?

	Manažment	Špecialisti	Robotníci	Nepoužívame
A. Priamy nadriadený	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₀
B. Vyšší nadriadený	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₀
C. Zamestnanec/zamestnankyňa	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₀
D. Podriadení	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₀
E. Kolegovia	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₀

3. Sú informácie získané prostredníctvom hodnotenia zamestnancov využívané v nasledovných oblastiach?

A. Odmeňovanie	☐ áno	☐ nie
B. Vzdelávanie a rozvoj	☐ áno	☐ nie
C. Kariérny postup (programy následníctva)	☐ áno	☐ nie
D. Personálne plánovanie	☐ áno	☐ nie

4. Odhadujete systematicky potreby vzdelávania zamestnancov?

Áno ☐₁ Nie ☐₀

5. **Približne aká časť ročných mzdových nákladov predstavuje náklad na vzdelávanie?**
(Prosím, zaokrúhlite na celé percento)

0%	1%	2%	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	>11%	Nevidujemo
☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	☐ 11	☐ -9

6. Koľko dní vzdelávania je venovaných pre nasledovné kategórie zamestnancov priemerne ročne?

A. Manažéri _____ dní na zamestnanca

B. Špecialisti _____ dní na zamestnanca

C. Administratíva/robotníci _____ dní na zamestnanca

7a.	Vyhodnocujete systematicky efektívnosť vzdelávacích aktivít?					
	Áno ☐ ₁ Nie ☐ ₀					
7b.	Ak áno, ktorú z nasledovných techník využívate na hodnotenie efektívnosti vzdelávania?					
	A. Počet dní vzdelávania za rok	☐ áno	☐ nie			
	B. Splnenie cieľa stanoveného pre vzdelávaciu aktivitu	☐ áno	☐ nie			
	C. Vyhodnocovanie reakcií hneď po vzdelávacej aktivite	☐ áno	☐ nie			
	D. Meranie pracovného výkonu bezprostredne po vzdelávaní	☐ áno	☐ nie			
	E. Meranie pracovného výkonu pred a po vzdelávaní	☐ áno	☐ nie			
	F. Neformálna spätná väzba od manažmentu	☐ áno	☐ nie			
	G. Neformálna spätná väzba od zamestnancov	☐ áno	☐ nie			
	H. Návratnosť investície (ROI)	☐ áno	☐ nie			
8.	Do akej miery využívate nasledovné metódy riadenia kariéry?					
		vôbec				vždy
	Plány rozvoja kariéry	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
	Plány nástupníctva	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
	Programy talent manažmentu	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
	Rozvojové centrá (DC)	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
	Programy rotácie	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
	Kaučing a mentoring	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
9.	Využívate v odmeňovaní zamestnancov nasledovné nástroje?					
		Manažment	Špecialisti	Robotníci	Nepoužívame	
	A. Formy výkonového odmeňovania viazané na:					
	plnení individuálnych cieľov	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₀	
	plnení tímových cieľov	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₀	
	plnení cieľov organizácie	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₀	
	B. Formy zamestnaneckej participácie:					
	Podiely na zisku	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₀	
	Akcie a opcie na akcie	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₀	
	C. Zamestnanecké benefity:					
	Voliteľné (kafeteria systém)	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₀	
	Bez možnosti výberu	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₀	
10.	Ako zisťujete spokojnosť svojich zamestnancov?					
	A. Pravidelným dotazníkovým prieskumom	☐ áno	☐ nie			
	B. V rámci hodnotiacich rozhovorov	☐ áno	☐ nie			
	C. Schránkami na pripomienky zamestnancov	☐ áno	☐ nie			
	D. Neformálnymi stretnutiami	☐ áno	☐ nie			
11.	Do akej miery využívate nasledovné metódy pre komunikáciu kľúčových informácií vašim zamestnancom?					
		Vôbec			V značnej miere	
	A. Priamo zamestnancom	☐ ₀	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃ ☐ ₄	
	B. Prostredníctvom stredného manažmentu	☐ ₀	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃ ☐ ₄	
	C. Prostredníctvom rady reprezentantov zamestnancov	☐ ₀	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃ ☐ ₄	

D. Prostredníctvom zamestnaneckého zástupcu	☐ ₀	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
E. Na pravidelných pracovných stretnutiach	☐ ₀	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
F. Na tímových brífingoch	☐ ₀	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
G. Elektronickou komunikáciou	☐ ₀	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄

12. Ktoré z nasledovných kategórií zamestnancov sú formálne oboznamované s uvedeným?

	Manažment	Špecialisti	Robotníci
A. Podniková stratégia	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₁
B. Finančný výkon podniku	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₁
C. Kultúra a hodnoty	☐ ₁	☐ ₁	☐ ₁

13. Do akej miery sú využívané nasledovné metódy pre komunikáciu informácií zamestnancami smerom k manažmentu?

	Vôbec			V značnej miere	
A. Priamo senior manažmentu	☐ ₀	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
B. Prostredníctvom stredného manažmentu	☐ ₀	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
C. Prostredníctvom rady reprezentantov zamestnancov	☐ ₀	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
D. Prostredníctvom zamestnaneckého zástupcu	☐ ₀	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
E. Na pravidelných pracovných stretnutiach	☐ ₀	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
F. Na tímových brífingoch	☐ ₀	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
G. Systém evidencie návrhov	☐ ₀	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
H. Prieskumy zamestnaneckej spokojnosti	☐ ₀	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
I. Elektronická komunikácia	☐ ₀	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄