

Šis įsivertinimo įrankis padės nustatyti kaip Jūsų organizacijai sekasi lyginant su gerosiomis praktikomis žmogiškųjų išteklių (HR) srityje (turėkite omenyje, kad yra ir kitų svarbių praktikų, kurios neįtrauktos į klausimyną). Šį klausimyną sukūrėme tam, kad padėtume Jums pasiekti sekančius tikslus:

- Identifikuoti kritinius HR procesus Jūsų organizacijoje ir įvertinti kaip šie procesai atitinka gerosioms praktikoms;
- Identifikuoti procesus, kuriuos planuotumėte diegti organizacijoje ateityje;
- Suteikti trumpas rekomendacijas, kokie svarbiausi žingsniai turėtų būti daromi, kad su efektyvintumėte šį procesus.

Instrukcija:

Žemiau pateikti teiginiai atspindintys skirtingus HR aspektus. Įvertinkite kiek šie teiginiai atitinka situaciją Jūsų organizacijoje nuo 5 iki 1 (kai 5 reiškia „visiškai taip“ ir 1 reiškia „visiškai ne“). Jei nežinote kaip pažymėti teiginį ar nesate tikri dėl jo reikšmės, pažymėkite „Nežinau, negaliu pasakyti“.

Galite pasirinkti pildyti visą klausimyną, arba tik Jums aktualią dalį.

## Organizacijos kultūra ir vertybės

Organizacijos kultūra ir vertybės – tai kiek bendrai organizacijoje visiems darbuotojams yra žinomi ir aiškiai suprantami organizacijos veiklos principai, vertybės ir tikslai.

	Vertinimas balais 5-1	Nežinau, negaliu pasakyti
Turime aiškiai apibrėžę ir užrašę organizacijos vertybes, o didžioji dalis darbuotojų gali įvardinti, kokios yra vertybės ir ką jos reiškia kasdieninėje jų veikloje		
Mūsų organizacinė kultūra mus išskiria iš kitų kompanijų, o darbuotojai žino ir geba įvardinti kuo organizacijos darbo principai skiriasi nuo kitų kompanijų		
Vykdomė reguliarią vidinę komunikaciją organizacijos vertybėms ir principams užtvirtinti		
Įmonėje yra aiškiai išskirti organizacijos misija, vizija ir tikslai, o darbuotojai gali juos įvardinti		
Darbuotojai žino, kaip jų darbas prisideda prie misijos ir tikslų įgyvendinimo		
Viso:		

## Veiklos valdymo sistema

Veiklos valdymo sistema (VVS) – tai formali sistema ar procesas, kuris leidžia organizacijai valdyti ir vertinti darbuotojų veiklos rezultatus, planuoti darbuotojų augimą, suteikti grįžtamąjį ryšį.

	Vertinimas balais 5-1	Nežinau, negaliu pasakyti
Turime aiškiai suformuotą organizacijos struktūrą su tikslų paskirstymu, darbų koordinavimo tvarka bei atsakomybėmis		
Turime ir naudojame veiklos valdymo sistemą – VVS (veiklos vertinimo rodiklių, reikalingų kompetencijų darbui atlikti, darbuotojų ugdymo poreikių įvertinimo visuma)		
Turima VVS paremta kiekvieno darbuotojo prisidėjimu prie bendrų/organizacijos tikslų		
VVS naudojame darbuotojų mokymosi poreikiui nustatyti		
Mūsų VVS padeda išsigryninti abipusius lūkesčius tarp organizacijos, vadovų ir darbuotojų		
Naudojame VVS darbuotojų karjeros planavimui		
Mūsų VVS padeda vadovams ir darbuotojams planuoti jų augimą ir rezultatus per visus metus (ne tik kartą metuose)		
Mūsų VVS padeda atpažinti kompetencijas ir žinias reikalingas vystyti individualiai kiekvienam darbuotojui		
Mūsų VVS padeda atpažinti ir identifikuoti trūkstamas kompetencijas ir žinias reikalingas organizacijos tikslams pasiekti.		
Mūsų VVS įgalina teikti dažną grįžtamąjį ryšį		
Viso:		

## Talentų pritraukimo ir atrankų sistema

Talentų pritraukimo ir atrankų sistema padeda organizacijoms į naujų darbuotojų atsirinkimą ir poreikio planavimą žiūrėti sistemingai ir priimti įrodymais grįstus sprendimus

	Vertinimas balais 5-1	Nežinau, negaliu pasakyti
Esame apsibrėžę ir aktyviai komunikuojame savo darbdavio vertės pasiūlymą. Turime karjeros puslapį ar vietą, kur potencialūs įmonės darbuotojai gali rasti jiems aktualią informaciją.		
Ruošdami darbo skelbimus akcentuojame darbdavio vertės pasiūlymą, reikalavimus kandidatams keliame remiantis pozicijai keliamais tikslais.		
Mūsų turimas darbdavio įvaizdis padeda prisitraukti stipriausius rinkos talentus.		

Naudojame bent keletą kandidatų pritraukimo kanalų siekdami pritraukti ne tik aktyvius, bet ir pasyvius kandidatus.		
Gauname pakankamai tinkamų kandidatų CV iš kurių galime pasirinkti tinkamus kandidatus.		
Turime aiškų ir sistemiską atrankos procesą, su kuriuo supažindiname kandidatą atrankos pradžioje (kiek etapų ir kokie laiko terminai).		
Taikome kompleksinį kandidatų vertinimą: naudojame 2 ar daugiau metodus kandidatų vertinimui (pvz., interviu ir psichologiniai testai)		
Matuojame ir sekame bent keletą šios srities veiklos rodiklių (pvz. kandidatų patyrimas, pasiūlymų priėmimo rodiklis, samdos šaltiniai, samdos trukmė ar kokybė, atsiliepiančių kandidatų skaičius ir kokybė).		
Po atrankos suteikiame grįžtamąjį ryšį visiems atrankoje dalyvavusiems kandidatams.		
Atrinkti kandidatai sėkmingai adaptuojasi ir demonstruoja gerus rezultatus.		
Viso:		

## Darbuotojų išlaikymo sistema

Darbuotojų išlaikymo sistema padeda organizacijoms išlaikyti gerus darbuotojus, nuosekliai didina darbuotojų pasitenkinimą ir įsitraukimą, padeda nuspėti darbuotojų kaitą, vertina darbuotojų lojalumą ir ilgalaikį jo efektą (produktyvumą, klientų pasitenkinimą ir pan.)

	Vertinimas balais 5-1	Nežinau, negaliu pasakyti
Atliekame kasmetinius tyrimus, matuojančius darbuotojų pasitenkinimą ir įsitraukimą, organizacinę sveikatą ar kitus darbuotojų nuomonės tyrimus		
Kasmet analizuojame tyrimo duomenis ir parengiame veiksmų planą spręsti problemoms		
Skaičiuojame darbuotojų kaitos rodiklius		
Oficialiai vykdomė „atsisveikinimo“ interviu su išėinančiais darbuotojais, kad identifikuotume kodėl gerus rezultatus demonstruojantys darbuotojai palieka mūsų kompaniją		
Naudojame tyrimo duomenis, kad galėtume fokusuotis į „rizikos“ grupėje esančius darbuotojus ir nuspėti jų kaitą bei planuoti pakeitimą		
Matuojame ir planuojame darbuotojų pakeičiamumą ir žinome pakeičiamumo kainą konkrečioms pozicijoms.		
Turime darbuotojų motyvavimo sistemą, kuri yra paremta darbuotojų poreikiais		

Turime veikiančią darbuotojų įvedimo/adaptacijos sistemą – kiekvienas naujas narys įvedamas į organizaciją sistemingai užtikrinant skirtingus adaptacijos lygius. Detaliau – kitame skirsnyje		
Turime darbuotojų pripažinimo programą, arba proaktyviai suteikiame pripažinimą darbuotojams už jų pasiekimus		
Suteikiame darbuotojams tobulėjimo ir karjeros galimybes		
Viso:		

## Darbuotojų įvedimo (*onboarding*) sistema

Darbuotojų įvedimo sistema stipriai susijusi su darbuotojų išlaikymu, o tinkamai įvesti darbuotojai greičiau demonstruoja gerus darbo rezultatus, yra labiau įsitraukę ir patenkinti savo darbu.

	Vertinimas balais 5-1	Nežinau, negaliu pasakyti
Esame nusimatę ir taikome <i>pre-boarding</i> (įvedimas prieš darbo startą) veiksmus, kurie padeda naujam darbuotojui po truputį susipažinti su kultūra, kolegomis bei stiprina priklausymo organizacijai jausmą		
Užtikriname sklandžią naujoko darbo pradžią: iš anksto parengiama darbo vieta, suplanuojamos pirminės veiklos, reikalingi apmokymai, o apie naujoko prisijungimą yra informuojami visi su tuo susiję darbuotojai (komanda, mentorius, etc.)		
Mūsų įvedimo sistema užtikrina naujokui aiškumą apie darbo pozicijos atsakomybes, tikslus bei lūkesčius		
Naujokai yra supažindinami su organizacijos kultūra, rašytomis ir nerašytomis taisyklėmis, aiškiai iškomunikuojamos bei demonstruojamos organizacijos vertybės		
Įvedimo sistema padeda naujokui kurti ir vystyti santykius su kitais kolegomis, taip pat ir supažindina, į ką kreiptis kilus tam tikriems klausimams		
Viso:		

## Darbuotojų gerovės užtikrinimo sistema

Darbuotojų gerovės užtikrinimo sistema yra dalis darbuotojų išlaikymo sistemos, kurios svarba itin išryškėjo pastaraisiais metais. Darbuotojų gerovė padeda suvaldyti streso lygį, išlaikyti pozityvią ir produktyvią aplinką, o jos komponentai gali būti emocinė, fizinė ir kt. sveikata.

	Vertinimas balais 5-1	Nežinau, negaliu pasakyti
Žinome, kas yra gerovė mūsų darbuotojams		
Periodiškai atliekame darbuotojų gerovės vertinimą		
Mūsų organizacija demonstruoja orientaciją į darbuotojų gerovę		
Darbuotojai gali atvirai komunikuoti apie savo patiriamą gerovę, o mes kaip organizaciją, šią informaciją naudojame, siekiant stiprinti darbuotojų gerovę		
Periodiškai atliekame darbuotojų gerovės vertinimą		
Viso:		

## Tęstinumo planavimo sistema

Tęstinumo planavimo sistema tai procesai, kurie užtikrina lyderystės ir *know how* tęstinumą organizacijoje. Ji identifikuoja ir numato geriausius vidinius talentus ateities vadovų ir svarbiausių specialistų pozicijoms, naudoja pastovius kompetencijų rinkinius, kuriais vadovaujantis darbuotojai gali nustatyti savo tobulinimosi poreikius.

	Vertinimas balais 5-1	Nežinau, negaliu pasakyti
Mūsų tęstinumo planavimo sistema leidžia mums efektyviai valdyti potencialių darbuotojų sąrašą, kurie ateityje gali tapti vadovais ar užimti aukštos kvalifikacijos specialistų pozicijas		
Mūsų tęstinumo planavimo sistema integruota į veiklos vertinimo sistemą ir kiekvienais metais yra aptariamos darbuotojų galimybės ir kompetencijos reikalingos augimui		
Sistema identifikuoja tobulintinas darbuotojų savybes ir padeda susidaryti augimo planą		
Mūsų tęstinumo planavimo sistema padeda mums pritraukti naujus darbuotojus ir auginti esamus		
Darbuotojams aišku, ką jie turi daryti, kad galėtų daryti karjerą organizacijoje		
Viso:		

## REZULTATAI

Ši anketa suteikia dviejų tipų informaciją, tai yra (1) greitas įsivertinimas kaip Jūsų organizacijos procesai atitinka gerąsias praktikas ir (2) leidžia suprasti, kiek Jūs žinote pagrindinius šios srities procesus.

**1 žingsnis:** susumuokite kiek individualiai balų surinkote kiekviename procese ir pirmoje lentelėje suraskite savo įvertinimą. Įvertinimo aprašymą rasite 2 lentelėje.

**1 lentelė.**

	PAŽANGU!	TURITE TVIRTĄ PAGRINDĄ	REIKIA PASTIPRINIMO	REIKIA STIPRIAI PADIRBĖTI
Organizacijos kultūra ir vertybės	25-23	22-18	17-13	12 ir mažiau
Veiklos valdymo sistema	50-45	44-35	34-25	24 ir mažiau
Talentų pritraukimo ir atrankų sistema	50-45	44-35	34-25	24 ir mažiau
Darbuotojų išlaikymo sistema	50-45	44-35	34-25	24 ir mažiau
Darbuotojų įvedimo ( <i>onboarding</i> ) sistema	25-23	22-18	17-13	12 ir mažiau
Darbuotojų gerovės užtikrinimo sistema	25-23	22-18	17-13	12 ir mažiau
Tęstinumo planavimo sistema	25-23	22-18	17-13	12 ir mažiau

**2 lentelė.**

PAŽANGU!	Esate išvystę pažangią sistemą! Jei įvertinote savo organizaciją sąžiningai ir Jūsų vadovų komanda su tokiu vertinimu sutinka ir toliau tęskite tuo pačiu geru keliu vystydami procesus bei nepamirškite nuolat domėtis gerosiomis praktikomis bei pokyčiais personalo valdyme.
TURITE TVIRTĄ PAGRINDĄ	Turite tvirtą pagrindą nuo kurio atsispyrus ir sutelkus dėmesį į svarbiausias trūkstamas detales bei naujausias tendencijas galite toliau sėkmingai efektyvinti sistemas ir taip pasiekti dar stipresnes pozicijas rinkoje.
REIKIA PASTIPRINIMO	Rekomenduojame pradėti stiprinti procesus nuo mažiausiai balų surinkusio proceso. Taip pat, tai puiki proga nusimatyti progreso rodiklius, kurie padės džiaugtis gerėjančiais rezultatais.
REIKIA STIPRIAI PADIRBĖTI	Nesifokusuodami į procesus, kurie yra būtini sėkmingai veiklai, galite patirti įvairių nuostolių. Silpni personalo valdymo procesai gali turėti įtakos darbuotojų produktyvumui, organizacijos stabilumui ar pozicijai rinkoje. Sistemingai dirbdami ateityje galėsite džiaugtis augančiais rezultatais.

2 žingsnis: dabar suskaičiuokite, kiek kartų pažymėjote „Nežinau, negaliu pasakyti“ ir žiūrėkite į lentelę žemiau interpretacijai:

	<b>ĮSPŪDINGA</b> Puikios žinios, turite visą reikiamą informaciją sėkmingai valdyti procesus	<b>NEBLOGAI</b> Reikėtų plačiau pasidomėti procesais organizacijoje, tačiau turite tvirtą pagrindą	<b>TRŪKSTA ŽINIŲ</b> Pasidomėkite kaip vyksta procesai Jūsų organizacijoje – tai bus puiki proga geriau susipažinti su HR procesais
Organizacijos kultūra ir vertybės	0	1	2 ir daugiau
Veiklos valdymo sistema	0	1-2	3 ir daugiau
Talentų pritraukimo ir atrankų sistema	0	1-2	3 ir daugiau
Darbuotojų išlaikymo sistema	0	1-2	3 ir daugiau
Darbuotojų įvedimo ( <i>onboarding</i> ) sistema	0	1	2 ir daugiau
Darbuotojų gerovės užtikrinimo sistema	0	1	2 ir daugiau
Tęstinumo planavimo sistema	0	1	2 ir daugiau

Jei turite klausimų ar Jums reikia daugiau pagalbos įsivertinant ar vystant procesus, drąsiai kreipkitės!

Visada Jūsų paslaugoms:

Jurgita Lemešiūtė, [jurgita@peoplelink.lt](mailto:jurgita@peoplelink.lt), +370 614 65999

Vadovaujanti partnerė

Matas Martinkėnas, [matas@peoplelink.lt](mailto:matas@peoplelink.lt), +370 696 09920

Partneris

Rimgailė Butkuvienė, [rimgaile@peoplelink.lt](mailto:rimgaile@peoplelink.lt), +370 665 20886

Įžvalgų ir konsultacijų vadovė

Deimantė Mikalauskė, [deimante@peoplelink.lt](mailto:deimante@peoplelink.lt), +370 620 34208

Darbuotojų gerovės vadovė