



Chestionar de masurare a gradului de implicare a
angajatilor
(insotit de comentarii si recomandari)

| Continut chestionar | Comentarii |
|---|--|
| Chestionar employee engagement | Recomandam brand-uirea chestionarului, de ex. Voice of ABC – numele companiei. Creeaza apartenenta si poate creste rata de completare a chestionarului. |
| Notati folosind o scara de la 1 la 5, fiecare dintre ele insemnand: 1 – Sunt in profund dezacord 2 – Sunt in dezacord 3 – Nu sunt nici in dezacord, dar nici de acord 4 – Sunt de acord 5 – Sunt in profund acord Exista si intrebari cu spatiu liber pentru completare. | Puteti folosi stelute, emoticoane etc. Recomandam folosirea scarei de la 1 la 5, largirea scarei de la 1 la 10, mai ales la companii sub 500 de angajati, va dilua consistenta rezultatelor. |
| Nume – ATENTIE – doar daca nu este anonim Daca sondajul este anonim, puteti adauga urmatoarele (nu recomandam ca aceste campuri sa fie obligatorii): | Recomandam chestionarele anonime in majoritatea companiilor. Exceptie fac companiile cu rezultate demonstrate in a avea o cultura puternica a transparentei. |

| | |
|--|---|
| <p>Departament</p> <p>Ani vechime in companie</p> <p>Gen</p> | <p>Utilizati datele rezultate pentru a crea rapoarte relevante pentru echipa de management: de ex. scor pe departamente, scor in functie de vechimea in companie.</p> |
| <p>Rolul meu</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Stiu care este rolul meu in aceasta companie. 2. Imi place munca mea in cea mai mare parte a timpului. 3. Ceea ce fac coincide cu pregatirea mea academica. 4. Aptitudinile si cunostintele mele sunt folosite pe rolul curent. 5. Gasesc scop si sens in munca mea. 6. Am autonomie in rolul meu. | <p>Cunoasterea si intelegerea clara a rolului pe care il are fiecare angajat in companie aduce beneficii atat pentru el, cat si pentru companie, contribuind la o experienta profesionala pozitiva si la succesul organizational. Intelegerea rolului sau de catre fiecare angajat este importanta pentru ca aduce:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Claritate si focus: stiind cu exactitate care este rolul sau in companie, angajatul isi poate concentra eforturile si se poate asigura ca indeplineste cu succes responsabilitatile sale. Acest lucru duce la o eficienta mai mare si productivitate in munca. - Satisfactie profesionala: daca gaseste scop si sens in munca sa, un angajat poate avea o rata de satisfactie si de retentie mai mare. <p>Folosirea aptitudinilor si cunostintelor unui angajat la potentialul lor real duce la productivitate crescuta.</p> <p>Un scor scazut la aceasta sectiune ar putea fi imbunatatit prin:</p> <ul style="list-style-type: none"> - O analiza atenta a calitatii si cantitatii proceselor de comunicare. - Clarificarea sau chiar modificarea unor procese, proceduri si documente, cum ar fi: Fise de post, Fise de evaluare, Proces de promovare, Traectoria carierei, Setul de abilitati si competente. |

| | |
|--|--|
| <p>Munca in echipa si atmosfera de lucru</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Pot aborda in mod deschis problemele si probleme sensibile la locul meu de munca. 8. Exista o atmosfera general pozitiva la locul meu de munca. 9. Cand apar greseli, cea mai importanta intrebare nu este „cine a fost vina?”, ci mai degraba „cum putem evita astfel de lucruri in viitor?” 10. Responsabilitatea este importanta la noi in echipa. 11. Initiativa este importanta la noi in echipa. 12. Competenta individuala este cea care conteaza la locul nostru de munca - nu genul, originea sau varsta. 13. Munca in echipa in cadrul companiei functioneaza bine. 14. Am un prieten la locul meu de munca. 15. In general, colegii mei sunt foarte profesionisti. 16. Simt ca fiecare membru din echipa depune efort aproximativ egal. 17. Am incredere in colegii mei din echipa. 18. Colaboarea cu departamentele/ echipele celelalte este una buna. 19. Enumera 3 modificari pe care le-ai face legate de munca in echipa. | <p>Munca in echipa si atmosfera de lucru sunt esentiale in orice companie, deoarece au un impact semnificativ asupra succesului organizatiei si a satisfactiei angajatilor prin:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicare deschisa: abilitatea de a aborda deschis problemele sensibile este importanta pentru identificarea si rezolvarea lor rapida inainte ca acestea sa devina mai mari. Comunicarea deschisa ajuta la mentinerea transparentei si a increderii in echipa. - Atmosfera pozitiva: atmosfera pozitiva la locul de munca poate imbunatati moralul angajatilor, stimulandu-i sa-si desfasoare activitatile cu entuziasm si energie. Angajatii sunt mai productivi si mai dispusi sa ramana in companie atunci cand se simt bineveniti si valorizati. - Invatare din greseli: abordarea in care se pune accentul pe invatare din greseli, in loc de a cauta vinovati, promoveaza dezvoltarea continua si imbunatatirea proceselor. Aceasta poate crea un mediu in care angajatii sunt mai dispusi sa isi asume riscuri pentru a inova. - Responsabilitate si initiativa: o echipa in care responsabilitatea si initiativa sunt promovate este mai eficienta si mai adaptabila la schimbari. Angajatii care se simt responsabili pentru rezultatele lor si au libertatea de a lua initiative pot contribui mai eficient la succesul echipei. - Incredere si colaborare: increderea in colegii de echipa si colaborarea eficienta intre membrii diferitelor echipe si departamente contribuie la atingerea obiectivelor organizatiei cu succes. <p>Un scor scazut la acest capitol ar putea fi imbunatatit prin:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promovarea comunicarii deschise: puteti promova mai multe sedinte de comunicare in |
|--|--|

| | |
|--|---|
| | <p>echipa in care membrii sa se simta confortabil sa aduca in discutie probleme si sugestii. Acest lucru ar putea imbunatati fluxul de informatii si transparenta in echipa.</p> <ul style="list-style-type: none">- Dezvoltarea programelor de training: puteti propune dezvoltarea programelor de training care sa promoveze responsabilitatea, initiativa si abilitatile de colaborare pentru membrii echipei. Aceasta poate contribui la dezvoltarea abilitatilor necesare pentru o echipa de succes.- Promovarea diversitatii si incluziunii: puteti propune initiative pentru promovarea diversitatii si incluziunii in echipa si implementa politici care sa asigure egalitatea de sanse si respectul pentru toti membrii echipei. Acest lucru poate contribui la o echipa mai echilibrata si mai inovatoare. |
|--|---|

| | |
|--|---|
| <p>Management</p> <p>20. Managerii mei sunt corecti.</p> <p>21. Managerii mei sunt de incredere.</p> <p>22. Managerii mei sunt competenti.</p> <p>23. Managerii mei arata recunoatere pentru munca pe care o fac.</p> <p>24. Managerii mei au stabilit prioritati clare si obiective pentru mine.</p> <p>25. Managerii mei sunt deschisi la idei noi si sugestii.</p> <p>26. Managerii mei includ si alti angajati in luarea deciziilor.</p> <p>27. Enumera 3 modificari pe care le-ai face legate lucrul cu managerii.</p> | <p>Relatia dintre angajati si managerii lor joaca un rol crucial in succesul unei companii. Managerii reprezinta intermediarii intre angajati si conducerea companiei, iar o relatie pozitiva cu managerii poate influenta semnificativ satisfactia la locul de munca si performanta angajatilor astfel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Este esential ca managerii sa comunice deschis cu angajatii, sa ofere feedback constructiv si sa fie transparenti in privinta deciziilor si directiei companiei. - Crearea unui mediu de lucru colaborativ: managerii ar trebui sa promoveze colaborarea intre angajati si sa ii implice in luarea deciziilor care ii afecteaza. Aceasta poate imbunatati moralul si angajamentul angajatilor. <p>Un scor scazut la acest capitol ar putea fi imbunatatit prin:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dezvoltarea abilitatilor de leadership: managerii ar trebui sa continue sa-si dezvolte abilitatile de leadership pentru a-i indruma si motiva pe angajati. Acest lucru poate include formare in managementul oamenilor si comunicare eficienta. - Feedback deschis: ofera feedback sincer si constructiv managerilor din organizatie atunci cand simti ca exista loc de imbunatatire. Acest lucru poate contribui la dezvoltarea lor si la imbunatatirea relatiei dintre ei si anagajatii dn echipele lor. |
|--|---|

| | |
|---|---|
| <p>Invatare si training</p> <p>28. Am cunostintele necesare pentru a realiza munca mea zilnica.</p> <p>29. Sunt sprijinit corespunzator prin instrumente de invatare puse la dispozitie.</p> <p>30. Exista in companie optiuni de invatare si educatie continua oferite angajatilor.</p> <p>31. Am suficient timp sa-mi intretin cunostintele la zi.</p> <p>32. Folosesc oportunitatile disponibile pentru a-mi pastra cunostintele la zi.</p> <p>33. Angajatii se ajuta reciproc si impartasesc cunostintele lor unii cu altii.</p> <p>34. Am un mentor in companie.</p> <p>35. Enumera 3 modificari pe care le-ai face legate de invatare si training.</p> | <p>Invatarea si trainingul joaca un rol esential in dezvoltarea profesionala si succesul angajatilor intr-o companie deoarece:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Creste performanta si eficienta: cunostintele si abilitatile necesare pentru a realiza munca zilnica sunt esentiale pentru a putea contribui la succesul companiei. Trainingul initial si continua dezvoltare profesionala asigura ca angajatii sunt bine pregatiti pentru cerintele postului lor. - Educatie continua: companiile care ofera angajatilor optiuni de invatare si educatie continua arata ca investesc in dezvoltarea lor pe termen lung. Acest lucru poate stimula angajatii sa isi dezvolte abilitatile si sa ramana la curent cu noile tendinte din domeniu. - Timp pentru invatare: alocarea timpului necesar pentru invatare si dezvoltare este cruciala. Angajatii au nevoie de suficient timp pentru a-si actualiza cunostintele si pentru a invata lucruri noi. - Colaborare si impartasirea cunostintelor: cand angajatii se ajuta reciproc si impartasesc cunostintele lor, acest lucru creaza un mediu de invatare colaborativ care poate accelera dezvoltarea profesionala si rezolvarea problemelor complexe. - Mentorat: un mentor in companie poate oferi ghidare si sfaturi nepretuite pentru angajati, ajutandu-i sa isi dezvolte abilitatile si sa avanseze in cariera. <p>Un scor scazut la acest capitol ar putea fi imbunatatit prin:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personalizarea trainingului: companiile pot sa se asigure ca programele de training sunt personalizate pentru nevoile individuale ale angajatilor, astfel incat acestia sa isi dezvolte abilitatile relevante pentru postul lor. - Feedback si evaluare continua: introducerea unui sistem de feedback si evaluare continua |
|---|---|

| | |
|--|--|
| | <p>poate ajuta angajatii sa stie cum isi pot imbunatati abilitatile si sa se concentreze pe dezvoltarea lor.</p> <ul style="list-style-type: none">- Promovarea colaborarii si mentoratului: companiile pot sa incurajeze mai activ colaborarea intre angajati si sa promoveze programelor de mentorat pentru a sprijini dezvoltarea profesionala. |
|--|--|

| | |
|--|--|
| <p>Dezvoltare profesionala</p> <p>36. Exista oportunitati de avansare in cariera in aceasta companie.</p> <p>37. Stiu care este actualul nivel al carierei mele.</p> <p>38. Stiu care este urmatorul nivel in dezvoltarea carierei mele.</p> <p>39. Stiu care sunt aptitudinile si cunostintele de care am nevoie pentru a trece la urmatorul nivel al carierei mele.</p> | <p>Dezvoltarea profesionala este esentiala pentru succesul si satisfactia angajatilor intr-o companie, precum si pentru succesul organizatiei in ansamblu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Oportunitati de avansare: disponibilitatea oportunitatilor de avansare in cariera in companie ofera angajatilor un scop si o perspectiva pe termen lung. Cand stiu ca exista posibilitatea de a avansa, acestia sunt mai motivati sa isi dezvolte abilitatile si sa depuna eforturi suplimentare. - Cunoasterea nivelului actual: cunoasterea nivelului lor actual in cadrul carierei ajuta angajatii sa identifice punctele lor tari si slabe si sa stie ce trebuie sa imbunatateasca pentru a progresa. - Viziunea pentru viitor: stiind care este urmatorul nivel in dezvoltarea lor profesionala, angajatii pot sa-si seteze obiective realiste si sa lucreze in directia acestora. Aceasta ofera claritate si motivatie. - Nevoia de abilitati: cand angajatii stiu ce aptitudini si cunostinte sunt necesare pentru a avansa, isi pot planifica dezvoltarea in mod corespunzator. Acest lucru poate implica participarea la cursuri de formare, obtinerea de certificari sau cautarea oportunitatilor de invatare. <p>Un scor scazut la acest capitol ar putea fi imbunatatit prin:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluarea regulata a progresului: compania poate sa implementeze evaluari regulate ale progresului angajatilor in ceea ce priveste dezvoltarea lor profesionala, oferind feedback constructiv si ghidare pentru a ajuta la indeplinirea obiectivelor de cariera. - Promovarea resurselor de dezvoltare: compania poate sa puna la dispozitia angajatilor resurse, cum ar fi cursuri de formare, seminarii si mentorat, pentru a-i |
|--|--|

| | |
|--|---|
| | <p>ajuta sa isi dezvolte abilitatile si cunostintele necesare pentru a avansa in cariera.</p> <ul style="list-style-type: none">- Planificarea carierei: compania poate sa sprijine angajatii in dezvoltarea planurilor de cariera si sa ii ajute sa identifice oportunitatile de avansare in cadrul organizatiei. Aceasta poate crea o cultura de dezvoltare continua si de promovare interna. |
|--|---|

| | |
|---|---|
| <p>Compensatii si beneficii</p> <p>40. Sunt multumit de nivelul actual de compensatii si beneficii in ansamblu.</p> <p>41. Sunt multumit de procesul de mariri salariale din companie.</p> <p>42. Sunt multumit de nivelul actual salarial.</p> <p>43. Sunt multumit de nivelul actual beneficiilor.</p> <p>44. Sunt multumit de nivelul actual al bonusurilor.</p> <p>45. Daca alt angajator mi-ar oferi cu 10% mai mult decat castig acum, as accepta.</p> <p>46. Daca alt angajator mi-ar oferi cu 20% mai mult decat castig acum, as accepta.</p> <p>47. Daca alt angajator mi-ar oferi cu 30% mai mult decat castig acum, as accepta.</p> <p>48. Listeaza 3 din cele mai importante beneficii pe care le ai si le apreciezi.</p> <p>49. Listeaza 3 beneficii pe care nu le ai si ti le-ai dori.</p> | <p>Compensatiile si beneficiile sunt un aspect important al experientei angajatilor intr-o companie si pot influenta in mod semnificativ satisfactia si angajamentul lor astfel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivatia si recompensarea: o compensatie corecta si echitabila poate fi un factor major de satisfactie la locul de munca. - Retentia angajatilor: ofertele atractive de compensatii si beneficii pot ajuta la retinerea angajatilor talentati in companie, reducand astfel costurile asociate recrutarii si instruirii de noi angajati. - Satisfactia angajatilor: un pachet de beneficii care include, de exemplu, asigurare medicala, concedii platite si alte avantaje, poate contribui la satisfactia generala a angajatilor si la mentinerea echilibrului intre viata personala si cea profesionala. - Atractia de noi talente: companiile care ofera beneficii competitive pot atrage mai usor candidati calificati si pot fi percepute ca angajatori de top in industrie. <p>Un scor scazut la acest capitol ar putea fi imbunatatit prin acordarea unor beneficii cum ar fi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Flexibilitatea programului: posibilitatea de a lucra de la distanta sau de a avea un program flexibil pentru a gestiona mai bine timpul si viata personala. - Asigurare de sanatate extinsa: o asigurare medicala de calitate care sa acopere o gama larga de servicii medicale si sa ofere acces la reseaua extinsa de furnizori de servicii de sanatate. - Concedii suplimentare platite: posibilitatea de a beneficia de mai multe zile de concediu platit pentru a avea mai mult timp pentru calatorii sau pentru a petrece timpul cu familia si prietenii. |
|---|---|

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">- Program de asistenta pentru cresterea copiilor: un program care sa ofere sprijin financiar sau facilitati pentru ingrijirea copiilor, pentru a ajuta parintii sa isi ingrijeasca mai bine familia.- Beneficii pentru wellness: un pachet de beneficii care sa includa reduceri la sali de fitness, programe de gestionare a stresului si alte resurse pentru sanatate si bunastare.- Flexibilitate in beneficii: oferirea flexibilitatii in ceea ce priveste beneficiile, astfel incat angajatii sa poata personaliza pachetul lor in functie de nevoile si preferintele personale.- Revizuirea regulata a salariilor: o revizuire regulata a salariilor pentru a asigura ca acestea sunt competitive pe piata muncii si reflecta corect contributia angajatilor. |
|--|--|

| | |
|--|---|
| <p>Mediu de lucru</p> <p>50. Sunt multumit de mediul de lucru in ansamblu.</p> <p>51. Sunt multumit de echipamentul de lucru (laptop, telefon, masina).</p> <p>52. Sunt multumit de spatiul de lucru: birou, bucatarie, sali de sedinta.</p> <p>53. Consider ca am toate instrumentele de lucru de care am nevoie.</p> <p>54. Echilibrul dintre munca de birou si viata personala este bun.</p> <p>55. Consider ca organizatia investeste in starea de bine si sanatatea angajatilor.</p> <p>56. Enumera 3 din cele mai importante imbunatari la mediul de lucru pe care ti le-ai dori.</p> | <p>Mediul de lucru este un aspect semnificativ al vietii profesionale si poate avea un impact mare asupra satisfactiei si productivitatii angajatilor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Productivitate si creativitate: un mediu de lucru organizat si stimulant poate incuraja productivitatea si creativitatea angajatilor. Spatiul de lucru ar trebui sa fie conceput pentru a facilita colaborarea, comunicarea si gandirea creativa. - Starea de bine: investitia in mediul de lucru, inclusiv in spatii confortabile, echipamente de calitate si facilitati pentru sanatate si bunastare, poate imbunatati starea de bine a angajatilor si poate contribui la reducerea stresului si a oboselii. - Angajamentul si loialitatea: un mediu de lucru placut si prietenos poate contribui la cresterea angajamentului angajatilor fata de companie si la cresterea loialitatii acestora pe termen lung. - Sanatatea angajatilor: investitia in facilitati pentru sanatate, precum spatii pentru exercitii si programe de wellness, poate ajuta la mentinerea si imbunatatirea sanatatii angajatilor, reducand absenteismul si cheltuielile medicale. <p>Un scor scazut la acest capitol ar putea fi crescut prin imbunatatirea unor aspecte legate de mediul de lucru, cum ar fi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Spatii de relaxare si de socializare: mai multe spatii de relaxare in cadrul biroului, precum zone de lounge sau terase, unde angajatii sa poata lua o pauza si sa socializeze cu colegii. - Flexibilitatea in programul de lucru: mai multa flexibilitate in programul de lucru, inclusiv posibilitatea de a lucra de la distanta sau de a avea un program flexibil, ar permite o mai buna gestionare a vietii personale si profesionale. |
|--|---|

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">- Programe de wellness: un program extins de wellness care sa includa cursuri de fitness, sesiuni de relaxare si servicii de asistenta pentru sanatate mentala pentru a sustine starea de bine a angajatilor. |
|--|---|

| | |
|---|---|
| <p>Deplasari in interes de serviciu</p> <p>57. Sunt multumit de politica de calatorii in ansamblu.</p> <p>58. Sunt multumit de recurenta deplasarilor.</p> <p>59. Sunt multumit de nivelul actual al diurnei.</p> <p>60. Sunt multumit de conditiile de cazare si masa atunci cand calatoresc in interes de serviu.</p> <p>61. Listeaza 3 din cele mai importante modificari ale politicii de calatorii pe care ti le-ai dori.</p> | <p>Deplasarile in interes de serviciu sunt o parte esentiala a activitatii multor companii si pot avea un impact semnificativ asupra experientei angajatilor impactand:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizarea obiectivelor de afaceri: deplasările in interes de serviciu permit angajatilor sa se intalneasca cu clientii, sa participe la conferinte si evenimente importante si sa desfasoare activitati care sustin obiectivele de afaceri ale companiei. - Extinderea rețelei profesionale: deplasările ofera oportunitatea de a cunoaste noi persoane si de a dezvolta relatii profesionale valoroase, ceea ce poate duce la colaborari si parteneriate. - Imbunatatirea competentelor: participarea la deplasari poate ajuta angajatii sa isi dezvolte abilitatile de comunicare, negociere si gestionare a timpului, contribuind astfel la dezvoltarea lor profesionala. - Cunoasterea altor culturi si piete: deplasările internationale pot oferi angajatilor oportunitatea de a intelege mai bine culturile si pietele din alte tari, ceea ce poate fi valoros pentru strategiile de extindere globala ale companiei. - Eficienta in rezolvarea problemelor: deplasările pot ajuta la identificarea si rezolvarea problemelor sau dificultatilor cu care se confrunta clientii sau partenerii, contribuind la consolidarea relatiilor. <p>Un scor scazut la acest capitol ar putea fi imbunatatit prin:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Flexibilitate in planificare: mai multa flexibilitate in planificarea deplasarilor ca angajatii sa poata ajusta programul personal si sa optimizeze eficienta calatoriilor. - Suport tehnic: asistenta 24/7 pentru probleme tehnice cu echipamentele sau |
|---|---|

| | |
|--|---|
| | <p>aplicatiile de calatorie, ar putea reduce stresul si intarzierile neasteptate.</p> <ul style="list-style-type: none">- Politici de cheltuieli mai clare: clarificarea si simplificarea politicii de cheltuieli pentru deplasari ar putea face procesul de raportare mai usor si mai transparent pentru angajati. |
|--|---|

| | |
|---|--|
| <p>Evenimente de companie</p> <p>62. Sunt multumit de numarul evenimentelor de companie in ansamblu.</p> <p>63. Sunt multumit de evenimentele de team-building.</p> <p>64. Sunt multumit de sedintele recurente.</p> <p>65. Sunt multumit de petrecerea anuala de Craciun.</p> <p>66. Sunt multumit de petrecerea anuala de Ziua Copilului.</p> <p>67. Sunt multumit de petrecerea anuala de 8 Martie.</p> <p>68. Sunt multumit de evenimentele saptamanale/lunare.</p> <p>69. Listeaza 3 modificari pe care le-ai face legate de evenimentele din companie.</p> | <p>Evenimentele de companie joaca un rol important in dezvoltarea culturii organizationale, in construirea relatiilor intre colegi si in cresterea angajamentului angajatilor deoarece contribuie la:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consolidarea echipei: evenimentele de team-building pot contribui la consolidarea relatiilor dintre colegi, la imbunatatirea comunicarii si la dezvoltarea unui spirit de echipa puternic. - Promovarea culturii organizationale: evenimentele pot reflecta valorile si cultura companiei, ajutand astfel angajatii sa se identifice cu acestea si sa se simta parte dintr-o comunitate mai mare. - Cresterea angajamentului: participarea la evenimente de companie poate contribui la cresterea angajamentului angajatilor fata de organizatie si la sentimentul de apartenenta la aceasta. - Relaxare si distractie: evenimentele ofera oportunitatea angajatilor de a se relaxa, de a se distra si de a scapa de stresul zilnic al muncii. - Dezvoltarea abilitatilor: anumite evenimente pot oferi oportunitati de dezvoltare a abilitatilor, cum ar fi abilitatile de lider, creativitatea sau rezolvarea problemelor. - Recunoasterea si aprecierea angajatilor: evenimentele pot fi o modalitate de a recunoaste si de a aprecia contributia angajatilor la succesul companiei, cum ar fi premiile si recunoasterea in cadrul unor evenimente speciale. <p>Un scor scazut la acest capitol ar putea fi imbunatatit prin:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diversitate in evenimente: o diversitate mai mare in tipurile de evenimente organizate, astfel incat sa existe ceva pentru toata lumea. De exemplu, evenimente sportive, culturale, de dezvoltare personala si de voluntariat. |
|---|--|

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">- Participare mai activa: incurajarea participarii active a angajatilor la organizarea si planificarea evenimentelor, astfel incat acestea sa raspunda mai bine intereselor si preferintelor colective.- Evaluarea eficacitatii: implementarea unui sistem de evaluare a eficacitatii evenimentelor pentru a intelege mai bine ce functioneaza si ce nu in ceea ce priveste impactul acestora asupra angajatilor si asupra culturii organizationale. |
|--|---|

| | |
|--|--|
| <p>Feedback si comunicare</p> <p>70. Stiu unde si la cine pot gasi informatiile de care am nevoie.</p> <p>71. Compania comunica in mod regulat toate informatiile care sunt de interes pentru mine.</p> <p>72. Compania promoveaza un mediu in care creativitatea poate inflori.</p> <p>73. Ma simt incurajat sa ofer idei si sugestii de imbunatatire.</p> <p>74. Ideile si sugestiile mele sunt luate in considerare.</p> <p>75. Ideile noi sunt in general preluate si implementate.</p> <p>76. Stiu care sunt obiectivele si strategia pe termen scurt, mediu si lung ale companiei.</p> <p>77. Enumera 3 din cele mai importante imbunatari la comunicare pe care ti le-ai dori.</p> | <p>Feedbackul si comunicarea eficienta sunt esentiale intr-o organizatie si pot avea un impact semnificativ asupra performantei angajatilor si a succesului companiei in modul urmator:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Transparenta informatiilor: accesul la informatii este esential pentru luarea deciziilor informate si pentru indeplinirea cu succes a responsabilitatilor de lucru. - Comunicare regulata: comunicarea constanta si regulata din partea companiei asigura angajatii ca sunt la curent cu noutatile, schimbarile si directiile organizationale, ceea ce contribuie la reducerea incertitudinii si a confuziei. - Mediu propice creativitatii: comunicarea deschisa si incurajarea creativitatii contribuie la dezvoltarea unui mediu in care angajatii se simt motivati sa ofere idei inovatoare si sa exploreze solutii noi. - Implicarea angajatilor: o comunicare eficienta implica angajatii in procesul decizional si ii incurajeaza sa contribuie cu idei si sugestii pentru imbunatatirea proceselor si a produselor. - Aprecierea feedbackului: angajatii se simt valorizati atunci cand feedbackul lor este ascultat, luat in considerare si, acolo unde este posibil, implementat pentru a face schimbari pozitive in organizatie. - Claritate in obiective si strategie: comunicarea clara a obiectivelor si a strategiei companiei ajuta angajatii sa inteleaga directia in care se indreapta organizatia si cum pot contribui la atingerea acestor obiective. <p>Un scor scazut la acest capitol ar putea fi imbunatatit prin:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Canale de comunicare mai eficiente: dezvoltarea si utilizarea unor canale de comunicare mai eficiente si moderne, cum ar |
|--|--|

| | |
|--|--|
| | <p>fi platforme online sau aplicatii mobile, pentru a accesa informatiile si pentru a facilita comunicarea rapida.</p> <ul style="list-style-type: none">- Sesiuni regulate de feedback: organizarea sesiunilor regulate de feedback intre angajati si manageri pentru a discuta performanta individuala, obiectivele si dezvoltarea profesionala.- Anticiparea si gestionarea schimbarilor: comunicarea eficienta in timpul perioadelor de schimbare sau de criza este cruciala. |
|--|--|

| | |
|--|---|
| <p>Procesul de evaluare a angajatilor</p> <p>78. Cunoscare care sunt pasii procesului de evaluare a angajatilor.</p> <p>79. Sti cand si cum se desfasoara procesul de evaluare a angajatilor.</p> <p>80. Consider ca procesul de evaluare este relevant pentru rolul meu.</p> <p>81. Consider ca procesul de evaluare este fair si transparent.</p> <p>82. Sunt de parere ca organizatia recunoaste si recompenseaza performanta extraordinara.</p> <p>83. Sunt de parere ca organizatia adreseaza corespunzator lipsa de performanta.</p> <p>84. Consider ca primesc feedback despre performanta mea suficient de des.</p> <p>85. Listeaza 3 din cele mai importante imbunatari la procesul de evaluare pe care ti le-ai dori.</p> | <p>Procesul de evaluare a angajatilor este esential pentru dezvoltarea profesionala a angajatilor, pentru recunoasterea performantei si pentru imbunatatirea productivitatii organizatiei dupa cum urmeaza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Claritate si orientare: un proces de evaluare bine definit si bine comunicat ajuta angajatii sa inteleaga ce se asteapta de la ei si sa isi seteze obiectivele pentru dezvoltarea lor profesionala. - Feedback constructiv: procesul ofera oportunitatea pentru angajati sa primeasca feedback cu privire la performanta lor, ceea ce ii ajuta sa identifice punctele tari si punctele slabe si sa isi imbunatateasca abilitatile. - Dezvoltarea profesionala: evaluarea contribuie la identificarea nevoilor de dezvoltare ale angajatilor si la crearea planurilor de dezvoltare personalizate pentru a le imbunatati competentele. - Recunoasterea performantei: procesul de evaluare poate servi drept baza pentru recunoasterea si recompensarea performantei excelente, ceea ce motiveaza angajatii sa depuna eforturi suplimentare. - Corectarea deficientelor: prin identificarea si abordarea problemelor de performanta, procesul de evaluare ajuta la corectarea deficientelor si la alinierea angajatilor cu asteptarile organizatiei. - Promovarea mobilitatii interne: rezultatele evaluarilor pot servi ca baza pentru promovarea angajatilor in functii mai inalte sau pentru alte oportunitati de dezvoltare in cadrul organizatiei. <p>Un scor scazut la acest capitol ar putea fi imbunatatit prin:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Feedback mai frecvent: o frecventa mai mare a evaluarilor si a feedback-ului pentru a putea |
|--|---|

| | |
|--|--|
| | <p>urmari mai bine progresul angajatilor si pentru a face ajustari in timp real.</p> <ul style="list-style-type: none">- Evaluarea obiectivelor: o evaluare mai detaliata a modului in care obiectivele individuale contribuie la obiectivele organizatiei ar fi utila pentru a asigura angajatul ca isi indreapta eforturile in directia potrivita.- Dezvoltare continua: procesul ar trebui sa puna mai mult accent pe dezvoltarea continua, oferind resurse si sprijin pentru a imbunatati abilitatile si cunostintele necesare pentru performanta superioara. |
|--|--|

| | |
|--|--|
| <p>Proceduri si politici interne</p> <p>86. Cunosc politicile si procedurile interne ale companiei.</p> <p>87. Consider ca exista suficiente politici si proceduri interne de lucru.</p> <p>88. Consider ca este nevoie de mai multe politici si proceduri de lucru.</p> <p>89. Stiu unde gasesc politicile si procedurile interne ale companiei.</p> <p>90. Cum evaluati procesul de recrutare si selectie pentru noi angajati?</p> <p>91. Listeaza 3 din cele mai importante imbunatatiri la politicile si procedurile interne.</p> | <p>Politicile si procedurile interne sunt un element important al organizarii si functionarii eficiente a unei companii:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cunoasterea regulilor si ghidurilor: cunoasterea politicilor si procedurilor interne ajuta angajatii sa stie cum sa desfasoare activitatile lor in conformitate cu standardele si asteptarile companiei. - Necesitatea actualizarii: odata cu schimbarile continue in mediul de afaceri si in tehnologie, este important sa se adapteze si sa se actualizeze regulile si procedurile pentru a ramane relevante si eficiente. - Accesul la informatii: angajatii ar trebui sa stie unde sa gaseasca politicile si procedurile interne pentru a le putea consulta in orice moment. <p>Un scor scazut la acest capitol ar putea fi imbunatatit prin:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actualizare regulata: politicile si procedurile ar trebui revizuite si actualizate in mod regulat pentru a reflecta schimbarile din industrie si pentru a se adapta la nevoile organizatiei. - comunicare eficienta: informarea angajatilor cu privire la orice modificari sau actualizari ale politicilor si procedurilor ar trebui sa fie gestionata printr-un proces de comunicare eficient si clar. - Instruire si educatie: asigurarea ca angajatii sunt instruiti si educati cu privire la politicile si procedurile interne, astfel incat sa le inteleaga si sa le respecte cu exactitate. |
|--|--|

| | |
|---|---|
| <p>Cultura organizationala</p> <p>92. Stiu care sunt valorile companiei.</p> <p>93. Stiu care este misiunea companiei.</p> <p>94. Valorile mele personale se alinieaza partial cu cele ale companiei.</p> <p>95. Consider ca organizatia gestioneaza bine comunicarea si suportul in timpul perioadelor de schimbare.</p> <p>96. Consider ca orrganizatia ofera suficiente oportunitati de a ma implica in comunitate sau de a face voluntariat.</p> <p>97. Cred in produsele si serviciile pe care compania le promoveaza.</p> <p>98. Listeaza 3 din cele mai importante imbunatatiri la cultura organizationala.</p> | <p>Cultura organizationala este un aspect esential al unei companii, deoarece influenteaza atitudinile, comportamentele si relatiile dintre angajati, precum si relatiile cu clientii si comunitatea in ansamblu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cunoasterea valorilor: angajatii care cunosc valorile companiei au o mai buna intelegere a directiei si a scopului organizatiei si pot lua decizii mai aliniate cu aceste valori. - Intelegerea misiunii: cunoasterea misiunii companiei ajuta angajatii sa inteleaga mai bine obiectivele si directia organizatiei, ceea ce poate creste angajamentul lor fata de atingerea acestor obiective. - Aliniere cu valorile personale: atunci cand valorile personale ale angajatilor se aliniaza cu valorile companiei, exista o mai mare sansa ca acestia sa se simta conectati la cultura organizationala si sa fie mai motivati. - Gestionarea schimbarii: o cultura organizationala sanatoasa poate ajuta la gestionarea mai eficienta a perioadelor de schimbare, deoarece angajatii se simt sprijiniti si intelesi in aceste momente. - Oportunitati de implicare: implicarea in comunitate sau in voluntariat poate spori sentimentul de apartenenta si poate contribui la dezvoltarea unei culturi organizationale orientate spre responsabilitate sociala. - Credinta in produse si servicii: atunci cand angajatii cred in produsele si serviciile oferite de companie, este mai probabil sa se implice activ in promovarea acestora si sa contribuie la succesul organizatiei. <p>Un scor scazut la acest capitol ar putea fi imbunatatit prin:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicare deschisa si transparenta: cresterea transparentei si deschiderii in comunicarea interna poate imbunatati semnificativ cultura organizationala. Angajatii |
|---|---|

| | |
|--|--|
| | <p>ar trebui sa aiba acces la informatii relevante si sa se simta incurajati sa impartaseasca feedback si idei fara frica de repercusiuni. Comunicarea deschisa contribuie la incredere si la alinierea angajatilor cu obiectivele si valorile companiei.</p> <ul style="list-style-type: none">- Dezvoltarea leadership-ului si a managementului: Investitia in dezvoltarea leadership-ului si a abilitatilor de management poate avea un impact pozitiv asupra culturii organizationale. Managerii si liderii trebuie sa fie modele de comportament, sa promoveze o cultura a respectului si sa ofere sprijin pentru dezvoltarea si cresterea profesionala a angajatilor. Dezvoltarea unor relatii sanatoase intre angajati si lideri este cruciala pentru o cultura organizata buna.- Includiunea si diversitatea: Promovarea unei culturi care sustine includiunea si diversitatea este esentiala pentru o cultura organizationala sanatoasa. Companiile ar trebui sa se angajeze in recrutarea si mentinerea unor echipe diverse si sa creeze un mediu in care toti angajatii se simt respectati si valorizati, indiferent de origine, gen, orientare sexuala sau alte caracteristici personale. O cultura inclusiva si diversa aduce perspective variate si poate stimula creativitatea si inovatia in organizatie. |
|--|--|

| | |
|--|---|
| <p>Compania, in ansamblu</p> <p>99. Imi place sa vin la munca.</p> <p>100. Consider ca organizatia promoveaza diversitatea si incluziunea.</p> <p>101. Ma simt mandru ca lucrez in aceasta companie.</p> <p>102. Munca mea este mai mult decat o slujba.</p> <p>103. As recomanda compania ca angajator unui prieten.</p> <p>104. As aplica din nou la companie azi daca ar trebui sa iau din nou decizia asta.</p> <p>105. Imi place sa promovez compania cu diferite ocazii.</p> <p>106. Ma vad lucrând in companie si peste cinci ani.</p> <p>107. Care sunt cele mai importante 3 aspecte ale locului de munca care te fac sa fii satisfăcut?</p> <p>108. Care sunt cele mai importante 3 aspecte ale locului de munca care te fac sa fii nesatisfăcut?</p> | <p>Aceste aspecte sunt importante la locul de munca, deoarece influenteaza semnificativ satisfactia angajatilor si angajamentul lor fata de companie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Placerea de a veni la munca: atunci cand angajatii se simt bucurosi sa vina la munca, acest lucru indica un mediu de lucru placut si o satisfactie generala. Angajatii motivati si fericiti sunt mai productivi si mai loiali. - Promovarea diversitatii si incluziunii: o organizatie care promoveaza diversitatea si incluziunea ofera un mediu in care toti angajatii se simt respectati si valorizati pentru contributia lor unica. Aceasta poate contribui la o cultura organizationala mai deschisa si mai inovatoare. - Munca mai mult decat o slujba: cand angajatii considera ca munca lor este mai mult decat o simpla slujba si ca au un scop sau o contributie semnificativa, acest lucru poate sa creasca satisfactia si angajamentul lor. Angajatii care simt ca ceea ce fac are un sens au tendinta sa fie mai motivati. - Recomandarea companiei prietenilor: a recomanda compania ca angajator unui prieten arata incredere si multumire. Cand angajatii se simt bine in companie, sunt mai dispusi sa o recomande altora, ceea ce poate ajuta la atragerea de talente noi si la construirea unei reputatii bune pentru organizatie. - Promovarea companiei: placerea de a promova compania cu diferite ocazii poate indica un angajament puternic fata de organizatie si dorinta de a contribui la succesul acesteia. |
|--|---|