

TEST EFEKTYWNOŚCI ZESPOŁU

- WERSJA DLA LIDERA -

Poniższy test pozwoli Ci popatrzeć na Twój zespół z innej – niż codzienna – perspektywy. Poniżej znajdziesz 6 obszarów oceny, a każdy z nich podzielony jest na 5 stwierdzeń. Twoim zadaniem jest ocenić na ile każde z tych stwierdzeń dobrze opisuje Twój zespół. Nie ma tu złych odpowiedzi, a jedynie szczerze i prawdziwe mają wartość.

Skala oceny jest od 1 do 6, gdzie 1 oznacza „nie dostrzegam takich sytuacji”, a ocena 6 oznacza „dokładnie tak to u nas wygląda”.

Obszar 1: Firmowe DNA (pasja, misja, wartości)	Ocena 1-6
Moi pracownicy lubią swoją pracę i sprawia im ona radość.	
Czują się dumni z tego co wspólnie robimy jako firma.	
Chętnie zdobywają dodatkową wiedzę i doświadczenia w obszarach, którymi się zajmują.	
Znają treść misji naszej firmy i utożsamiają się z nią.	
Utożsamiają się z wartościami, jakie wyznajemy jako organizacja.	
Suma punktów	

Obszar 2: Wizja i cele, firmowy KPI	Ocena 1-6
Moi pracownicy znają długoterminową wizję rozwoju naszej firmy.	
Utożsamiają się z tą wizją i chcą ją aktywnie realizować.	
Wiedzą jakie cele stawia przed sobą firmą w perspektywie 1-2 lat.	
Znają swój indywidualny cel, który wynika ze strategicznego celu organizacji.	
Wiedzą jakim kluczowym wskaźnikiem sukcesu (KPI) firma mierzy efektywność swojego rozwoju.	
Suma punktów	

Obszar 3 : Struktura i indywidualne KPI	Ocena 1-6
Moi pracownicy znają swoje miejsce w strukturze firmy, wiedzą komu bezpośrednio podlegają i kto im podlega.	
Znają swoje kluczowe zadania, jakie mają do wykonania na swoim stanowisku.	
Wiedzą jaki jest ich indywidualny wskaźnik sukcesu (KPI).	
Wiedzą, co wpływa na ich KPI i jak go skutecznie realizować.	
Potrafią samodzielnie mierzyć poziom realizacji swojego KPI i mają do tego narzędzia.	
Suma punktów	

Obszar 4: Systemy HR (zasady, narzędzia)	Ocena 1-6
Moi pracownicy na etapie wdrożenia otrzymali wiedzę, wsparcie i narzędzia, które dziś gwarantują im sukces.	
Mają dostęp do systemu rozwoju, który pomaga im podnosić poziom swojej wiedzy i umiejętności.	
Wiedzą dokładnie jakimi zasadami wyliczane jest ich wynagrodzenie i co mogą zrobić, aby mieć na nie wpływ.	
Regularnie uczestniczą w badaniu satysfakcji pracowników i zgłaszają swoje pomysły na usprawnienia.	
Regularnie otrzymują feedback od mojego przełożonego, który ich motywuje i inspiruje do dalszego wzrostu.	
Suma punktów	

Obszar 5: Komunikacja wewnętrzna	Ocena 1-6
Moi pracownicy potrafią otwarcie komunikować się w zespole i skutecznie rozwiązywać problemy.	
Mają okazje do regularnego kontaktu i rozmów ze swoimi współpracownikami.	
Mogą bez problemu porozmawiać ze swoim przełożonym, gdy mają ważną potrzebę.	
W komunikacji koncentrują się na szukaniu rozwiązań, a nie na szukaniu winnego czy problemów.	
Doceniają szczerłość i otwartość. Mogą bez obaw mówić w firmie to co myślą i być sobą.	
Suma punktów	

Obszar 6: Poziom przywództwa	Ocena 1-6
Przełożony inspiruje ich i w wielu kwestiach jest wzorem do naśladowania.	
Mają ze swoim przełożonym bardzo dobrą relację. Czują z jego strony sympatię, szacunek i zaufanie.	
Doceniają wiedzę i umiejętności swojego przełożonego. Widzą jak ta wiedza i umiejętności wpływają na wyniki ich zespołu.	
Widzą, jak ich przełożony stale się rozwija i nie osiada na laurach.	
Dostają od przełożonego jasne cele i zadania do realizacji, praktyczne wsparcie w codziennej pracy oraz feedback - po ich realizacji.	
Suma punktów	