CHECKLISTA DLA ZARZĄDU I HR

4R w 10 pytaniach

Sprawdź w 10 minut, czy rekrutacje, role, wynagrodzenia i relacje w Twojej firmie grają do jednej bramki.

Rekrutacje | **R**ole i rozwój | **R**eguły wynagradzania | **R**elacje

= **R**ezultaty

Przesuń →

HR4Results
Human Results

JAK KORZYSTAĆ?

Odpowiedz szczerze. Najlepiej razem z zarządem.

1. Przy każdym pytaniu zaznacz: **tak**, **częściowo** albo **nie**.

2. Za każde „tak” policz 1 punkt. „Częściowo” i „nie” to 0.

3. Na końcu sprawdź wynik i obszar z najmniejszą liczbą „tak”.

> Najwięcej mówią różnice w odpowiedziach. Jeśli zarząd i HR odpowiadają inaczej, to już jest pierwszy wniosek.

OBSZAR 1 Z 4

R Rekrutacje

Dobór ludzi do roli i do organizacji

1 Czy przed każdą rekrutacją mamy aktualny opis roli i kryteria oceny ustalone z menedżerem?

TAK
CZĘŚCIOWO
NIE

2 Czy wiemy, ile osób odchodzi w pierwszym roku pracy i dlaczego?

TAK
CZĘŚCIOWO
NIE

OBSZAR 2 Z 4

R Role i rozwój

Jasne stanowiska, ich wartość i ścieżki kariery

3 Czy każde stanowisko ma aktualny opis zakresu odpowiedzialności?

- TAK
- CZĘŚCIOWO
- NIE

4 Czy stanowiska są wartościowane według kryteriów, które odzwierciedlają to, co firma chce nagradzać?

- TAK
- CZĘŚCIOWO
- NIE

5 Czy pracownicy znają ścieżki kariery i kryteria awansu?

- TAK
- CZĘŚCIOWO
- NIE

OBSZAR 3 Z 4

R Reguły wynagradzania

Transparentne zasady płac i premii

6 Czy mamy widełki wynagrodzeń dla grup stanowisk?

TAK
CZĘŚCIOWO
NIE

7 Czy potrafimy wyjaśnić pracownikowi, od czego zależy jego miejsce w widełkach?

TAK
CZĘŚCIOWO
NIE

8 Czy znamy lukę płacową między kobietami i mężczyznami na porównywalnych stanowiskach?

TAK
CZĘŚCIOWO
NIE

OBSZAR 4 Z 4

R Relacje

Przywództwo, zespoły i kultura

9 Czy menedżerowie prowadzą regularne rozmowy 1:1 i dają feedback oparty na faktach?

- TAK
- CZĘŚCIOWO
- NIE

10 Czy mierzymy zaangażowanie i rotację w podziale na zespoły i omawiamy wyniki z menedżerami?

- TAK
- CZĘŚCIOWO
- NIE

TWÓJ WYNIK

Ile razy „tak”?

8–10 Fundamenty są mocne. Sprawdź, czy obszary naprawdę ze sobą współpracują.

5–7 Dobre rozwiązania istnieją, ale obszary żyją osobno. Zacznij od tego z najmniejszą liczbą „tak”.

0–4 Warto zacząć od diagnozy, zanim pojawią się kolejne projekty i wymogi dyrektywy.

Chcesz omówić wynik? Porozmawiajmy.

hr4results.pl