

1/3 Vašeho života... Práce...

Nabídka na realizaci služeb

***Personální audit
Kulturní a informační služby města Přerova***

VE SKUTEČNOSTI ZÁVISÍ VŠE NA ČLOVĚKU A MÁLO NEBO NIC NA METODĚ.
METODA ZNAMENÁ JEN CESTU A SMĚR, KTERÝM SE ČLOVĚK DÁ.





Z jakého důvodu Vás oslovujeme s touto nabídkou...

PROTOŽE V PRÁCI TRÁVÍME PŘIBLIŽNĚ 1/3 SVÉHO ŽIVOTA...
PROTOŽE VĚŘÍME, ŽE BY TAHLE 1/3 MOHLA BÝT I O POHODĚ, VNITŘNÍM NAPLNĚNÍ A ROZVOJI...
A PROTOŽE PRO JAKÝKOLI ROZVOJ JE DŮLEŽITÁ ZPĚTNÁ VAZBA...

A PROTOŽE MÁME 10 LET ZKUŠENOSTÍ S PRACÍ V OBLASTI ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ I VEŘEJNÉHO SEKTORU...

**SPOJUJEME ZKUŠENOSTI A KNOW-HOW Z OBLASTÍ
MANAGEMENTU + LIDSKÝCH ZDROJŮ + PSYCHOLOGIE + SOCIOLOGIE**

PÁR OTÁZEK NA ÚVOD...

-  Jak v tuto chvíli vypadá ta vaše 1/3? **JAK BY MOHLA, MĚLA VYPADAT?**
-  Jak vypadá váš pracovní život? Jak se v práci cítíte? **JAK BYSTE SE CHTĚLI CÍTIT?**
-  Co je pro vás motivující, co vás v práci těší, co vám dodává sílu?
-  Co naopak je pro vás v práci demotivující, případně stresující, co vám sílu ubírá?

"Ve skutečnosti závisí všechno na člověku a málo nebo nic na metodě. Metoda znamená jen cestu a směr, kterým se člověk dá, přičemž způsob jeho jednání je věrným projevem jeho samého. Jestliže tomu tak není, pak metoda není ničím více než uměle naučenou pózou bez kořene a mízy. Slouží ilegálnímu účelu sebeklamu, je prostředkem, jak nepoznat sama sebe." (C. G. Jung)

„Spatřil jsem v mramoru anděla a tesal jsem, dokud jsem ho neosvobodil.“ (Michelangelo Buonarroti)

Naše principy

Otevřená zpětná vazba - celý náš vztah ke klientům je založen na průběžném poskytování otevřené zpětné vazby. A to jak v průběhu samotného procesu poradenství, konzultace, tak ve formě doporučení na základě zjištěných poznatků. V praxi se nám opakovaně osvědčilo, že takto poskytovaná zpětná vazba je nejlepším pozitivním hybatelem změn v dané organizaci.

Partnerství a spolupráce - úspěšná cesta ke společným cílům je podmíněna úzkou spoluprací a partnerstvím s Vámi. Jen tímto způsobem dokážeme plně využít vnitřní potenciál Vaší organizace. Nakonec to totiž budete Vy, kdo rozhodne o tom, zda a jaká opatření se budou realizovat a jak Vám můžeme pomoci.

Vzájemná důvěra a otevřenost - chceme Vám poskytnout všechny naše znalosti a zkušenosti a podpořit Vás při budování takového systému řízení, který Vám v budoucnu umožní pružně reagovat a lépe se adaptovat na vnitřní i vnější změny. Samozřejmostí z naší strany je dodržování anonymity a principů důvěrnosti.

Učí se organizace - chceme podporovat Vaši organizaci, aby se stala systémem, ve kterém jsou lidé aktivně zapojeni do hledání příležitostí ke zlepšování a řešení problémů. K tomu můžeme společně využít nástroje jako systémové myšlení, rozvoj pracovníků a znalostní management, změna myšlenkových stereotypů, sdílení vizí a týmové učení.

Dobrá praxe - nabídneme Vám osvědčené postupy jiných organizací, které byly úspěšně ověřeny v praxi a pomohou při naplňování Vašich cílů.

Společenská odpovědnost

Pomozte nám vybrat, kam bude směřovat část finančních prostředků z naší případné vzájemné spolupráce.





PERSONÁLNÍ AUDIT – obsah

Použité metody v rámci auditu	5
ANALÝZA ČINNOSTÍ, ODPOVĚDNOSTÍ A ZASTUPITELNOSTI, ZMAPOVÁNÍ VYTÍŽENOSTI A EFEKTIVITY	7
Individuální rozhovory	7
Analýza pracovních náplní a kompetencí	8
ANALÝZA MOTIVAČNÍHO KLIMATU	10
Dotazník spokojenosti zaměstnanců	10
ANALÝZA VZTAHŮ VE SKUPINĚ ZAMĚSTNANCŮ	12
Sociometrie	12
Leadership - jednání nadřízených v organizacích	13
MANAŽERSKÉ KOMPETENCE VEDOUČÍCH	15
Osobní diagnostika (Psychodiagnostika)	15
CENA NABÍZENÝCH SLUŽEB	17
VYBRANÉ REFERENCE	18
DALŠÍ MOŽNOSTI SPOLUPRÁCE?	20



- ✦ **Zavedené slovo "audit"** vcelku neradi používáme, protože vzhledem ke zkušenostem některých organizací a zaměstnanců získalo slovní spojení "personální audit" negativní konotaci a **vzbuzuje zejména pocity ohrožení**. **Náš přístup** by se snad dal lépe **charakterizovat** spojením **"nastavení zrcadla"**. Prostřednictvím kombinace řady metod a analýz **hledáme příležitosti pro rozvoj organizace**, zlepšování výkonnosti, kvality služeb, systému řízení, motivace zaměstnanců apod.
- ✦ **Předmětem nabídky** je provedení **personálně auditu** (nastavení zrcadla) organizace **Kulturní a informační služby města Přerova**. Do auditu budou zahrnuti všichni zaměstnanci organizace (včetně ředitele společnosti) s výjimkou činnosti provozování restaurace a kavárny. Součástí auditu bude i komunikace s představiteli města Přerova a Magistrátu města Přerova v rámci evaluace vykonávaných činností KIS.
- ✦ V průběhu realizace zakázek **usilujeme o průběžnou a intenzivní komunikaci se zadavatelem** tak, aby **realizace** zakázky **probíhala** od první do poslední chvíle **v souladu s potřebami a očekáváním** zákazníka, aby bylo možné včas a průběžně reagovat v případě, že se potřeby zadavatele mění nebo upřesňují, aby byl **zadavatel průběžně informován o průběhu prací a výsledcích**.

Použité metody v rámci auditu

Analýza činností, odpovědností a zastupitelnosti, zmapování vytiženosti a efektivity

- ✦ **přehled efektivity práce jednotlivých pracovišť, pracovních pozic, rozdělení pracovních činností** - Analýza 80/20, Core Activity listů za jednotlivé pracovníky, Analýza využití časového fondu pracovníků
- ✦ **individuální rozhovory** - přehled efektivity práce jednotlivých pracovních pozic, rozdělení pracovních činností u zaměstnanců
- ✦ **workshopy se zaměstnanci** - setkání zaměstnanců

Detailní analýza motivačního klimatu

- ✦ **anonymní šetření spokojenosti zaměstnanců** - podrobná analýza názorů na oblasti jako řízení, plánování, komunikace, spolupráce, systém hodnocení, předávání info apod.
- ✦ **audit motivace** - cílem bude poskytnout systematický rámec pro analýzu osobní motivace

Sociometrie

- ✦ **sociometrie** - cílem bude **zhodnocení úrovně spolupráce** mezi pracovníky formou stručného dotazníkového šetření a následného **vyhodnocení do tzv. sociogramu**
- ✦ **zpětná vazba nadřízeným** - dle metodiky Katedry psychologie FSS MU

Manažerské kompetence vedoucích pracovníků

- ✦ **posouzení řídicích kompetencí vedoucích pracovníků**, jejich schopnosti vést podřízené (psychodiagnostika - externí psycholog)
- ✦ **test rozhodování** - charakteristiky pracovního výkonu - práce v časovém stresu



Postupně hledáme odpovědi na otázky jako:

- ✚ Co doopravdy vnímáme jako možnost pro zlepšení?
- ✚ Umíme vtáhnout všechny „důležité strany do hry“?
- ✚ Kdo všichni jsou naši „klienti“? Víme, co by od nás chtěli? Co je pro ně důležité?
- ✚ Jaké hodnoty jsou pro nás v práci důležité? Jednáme podle nich?
- ✚ Dokážeme spolupracovat jako tým?
- ✚ Umíme ocenit práci svých kolegů? Jak často chválíme? A jak často kritizujeme?
- ✚ Jsme hrdí, že pracujeme tam, kde pracujeme? Doporučili bychom svého zaměstnavatele svým známým?

Při své práci **využíváme** mimo jiné **metody kvality** jako například **CAF** (Společný sebehodnotící rámec), **BMK** (Benchmarking), **BSC** (Balanced Scorecard), **MBO** (Management by Objectives).



ANALÝZA ČINNOSTÍ, ODPOVĚDNOSTÍ A ZASTUPITELNOSTI, ZMAPOVÁNÍ VYTÍŽENOSTI A EFEKTIVITY

Individuální rozhovory

- ✦ Rozhovorem se rozumí **diagnostické interview**, které má **předem stanoveny základní okruhy otázek**, přičemž se v průběhu dialogu může tazatel a respondent věnovat dalším problémům, které společně identifikují.
- ✦ Cílem rozhovorů je především poznat názory na fungování jednotlivých pracovních pozic. Naší snahou je zmapovat názory a náměty na řešení problémů, s nimiž se vybraná pracoviště potýkají. **Naším úkolem je problémy identifikovat a navrhnout řešení.**
- ✦ Rozhovor je strukturován do několika okruhů. Doba trvání **45 - 60 minut**.

Příklady otázek

- ✦ **Strategie, cíle**
 - Existují definované cíle, strategie v nějaké ucelené podobě, v jednom dokumentu?
- ✦ **Řízení, plánování, porady**
 - Kdo Vás řídí a ukládá Vám úkoly? Jak komunikujete (máme na mysli například systém porad - jak často a na jakých úrovních).
- ✦ **Kompetence, odpovědnost, náplně**
 - Jsou pracovní náplně jasné? Jak máte vymezeny odpovědnosti a pravomoci? Je to v pořádku? Funguje to? Co by se mělo změnit?
- ✦ **Procesy, duplicity**
 - Jaké největší problémy vidíte ve stávajícím organizačním uspořádání a v organizační struktuře? Co byste změnil(a)?
- ✦ **Zastupitelnost, subjektivně vnímaná vytíženost**
 - Jste plně zastupitelní? Pociťujete v tuto chvíli nedostatek pracovníků vzhledem k úkolům, které plníte?
- ✦ **Motivace, hodnocení, odměňování**
 - Jsou vedeny hodnotící rozhovory? Kým, jak a jak často? Jsou jednotné pro všechny? Existují individuální plány rozvoje pracovníků?
 - Jaká je vazba výsledků hodnocení na motivaci a systém odměňování? Je systém odměňování spravedlivý a transparentní?



ANALÝZA ČINNOSTÍ, ODPOVĚDNOSTÍ A ZASTUPITELNOSTI, ZMAPOVÁNÍ VYTÍŽENOSTI A EFEKTIVITY

Analýza pracovních náplní a kompetencí

- ❖ Cílem tohoto dotazníku bude zmapovat činnosti, které v rámci své pracovní doby skutečně vykonávají jednotliví zaměstnanci a zmapovat procentuální odhad toho, kolik času jim každá z vypsanych činností zabere v rámci pracovní doby.
- ❖ Za klíčové činnosti považujeme ty, u kterých pracovníci uvedou hodnotu **více než 10 %** a dále ty, které mohou být dle našich zkušeností problémové nebo mají vazbu na klienty.

Údaje z analýz převedeme na vyjádření času (Analýza využití časového fondu), a sice ve 3 úrovních:

- ❖ Spotřeba času na danou činnost vyjádřená ve dnech celkem za celý rok, kdy počítáme s časovým fondem 210 pracovních dnů v roce, tedy v průměru 21 dnů za měsíc krát 10 měsíců, protože je potřeba odečíst dny určené na dovolenou.
- ❖ Spotřeba času na danou činnost vyjádřená v hodinách celkem za měsíc, kdy počítáme s časovým fondem 168 hodin za měsíc.
- ❖ Spotřeba času na danou činnost vyjádřená v hodinách celkem za den, kdy počítáme s časovým fondem 7,5 hodiny na jeden den.
- ❖ Dalším krokem u vytipovaných činností je určit zastupitelnost. Opět oslovujeme přímo jednotlivé zaměstnance, aby určili, u kterých činností mají plnohodnotný nebo alespoň částečný zástup.

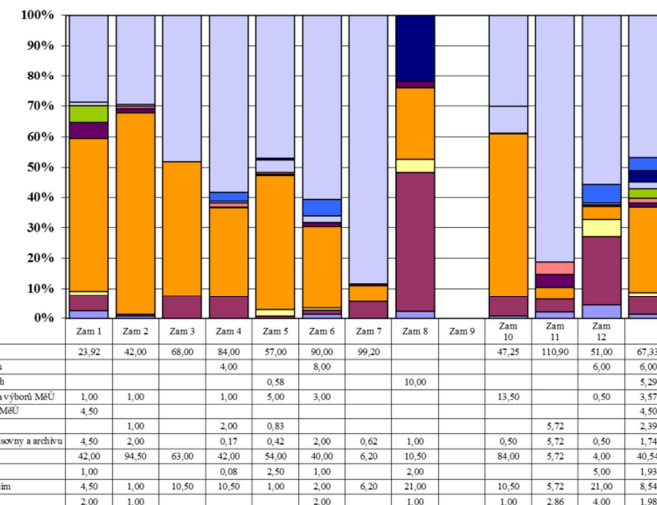
Možné výstupy aktivity

- ❖ Identifikace činností, na nichž se zaměstnanci podílejí a z hlediska času a dopadu na cílové skupiny
- ❖ Identifikace a úroveň strategických procesů a řízení, stanovování cílů a měřítek
- ❖ Posouzení stávajícího rozdělení činností a kompetencí, případně návrh optimalizace
- ❖ Zpracování matice zastupitelnosti

UKÁZKY VÝSTUPŮ

Odbor ekonomický a finanční	Skupina činností / podproces																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
Jméno	Komplexní vedení účetnictví města	Vymáhání veřejných poplatků ve rámci města (v přenesené i samostatné působnosti)	Vedení agendy všech místních poplatků	Vedení účetnictví některých příspěvkových organizací	Vedení mzdové agendy všech zaměstnanců města a zastupitelů, komisař a výbor	Pokladní činnost	Vedení personální agendy všech zaměstnanců města	Vedení agendy poskytovatelů dotací z rozpočtu města nositelským orgánem ve všech městech	Vedení rozpočtu města, zejména rozpočtových opatření, příjmové rozvahy	Vedení mzdové agendy některých příspěvkových organizací	Evidence nemovitého majetku, nájmů, apod.	Vedení zaměstnaneckého programu mobilního operátora	Místotiskové vedení příspěvkových organizací v ekonomické oblasti	Výkon funkce zastupujícího člena skupiny pro účely DP-4	Zajištění pojištění majetku města a odpovědnosti za škody včetně řešení pojistných událostí	Agenda půjček a dotací ze stavebního fondu	Rozebory hospodaření příspěvkových organizací	Vedení centrální evidence smluv	Zajišťování výběrových řízení v rozsahu činnosti odboru	Zastupování města v s.r.o., družstvech, DSO a o.s.	suma	
Zaměstnanec 1				95%												5%					100%	
Zaměstnanec 2	25%	5%	5%	5%		5%		5%	30%		10%			5%							5%	100%
Zaměstnanec 3			100%																			100%
Zaměstnanec 4	50%									10%									40%			100%
Zaměstnanec 5		100%																				100%
Zaměstnanec 6	25%										50%	15%					10%					100%
Zaměstnanec 7	40%			25%						35%												100%
Zaměstnanec 8			100%																			100%
Zaměstnanec 9					95%		5%															100%
Zaměstnanec 10	65%							15%							40%	10%						100%
Zaměstnanec 11	5%	5%	5%		5%	5%		5%				10%	5%	5%	5%	10%			10%	20%		100%
Zaměstnanec 12		80%	20%																			100%
Zaměstnanec 13						30%					70%											100%
Zaměstnanec 14							40%							20%	20%				20%			100%
Zaměstnanec 15		100%																				100%
Zaměstnanec 16					15%		15%		70%													100%
Zaměstnanec 17						90%					10%											100%
Zaměstnanec 18	60%				10%			15%						5%	10%							100%
Zaměstnanec 19	80%	10%	10%																			100%
Zaměstnanec 20	10%										30%	45%				15%						100%
Zaměstnanec 21				95%												5%						100%
Zaměstnanec 22		10%				80%									10%							100%
	300%	310%	240%	220%	125%	120%	110%	80%	70%	70%	70%	65%	55%	50%	45%	45%	40%	30%	25%			

Odborná a administrativní činnost celkem - struktura činnosti



Jméno:	Spotřeba času (%)	Spotřeba času (d/r)	Spotřeba času (h/m)	Spotřeba času (h/d)
Činnost:	100,00	210,00	168,00	7,84
sestavování rozpočtu města	13,00	27,30	21,84	1,04
kvartální kontroly hospodaření dle rozpočtu	12,00	25,20	20,16	0,96
podklady pro FU, stat.úřad, banky atd.	10,00	21,00	16,80	0,80
průběžná kontrola faktur	10,00	21,00	16,80	0,80
podpisy a kontrola P a V dokladů	10,00	21,00	16,80	0,80
rozpočtové změny	9,00	18,90	15,12	0,72
kontrola čerpání fin.prostř. - objednávek	8,00	16,80	13,44	0,64
vyhlášení a zajištění mat. pro inventarizaci	8,00	16,80	13,44	0,64
rozpočet s finančním výborem - předkládání, schválení	5,00	10,50	8,40	0,40
namátkové kontroly V a P dokladů - pokladen	4,00	8,40	6,72	0,32
docházka	4,00	8,40	6,72	0,32
zajištění auditorské činnosti	2,00	4,20	3,36	0,16
zakládání a zápis do seznamu smlouvy uzavřené MěU	2,00	4,20	3,36	0,16
kontrola cestov. Náhrad	1,00	2,10	1,68	0,08
plán dovolených	1,00	2,10	1,68	0,08
archivace dokladů	1,00	2,10	1,68	0,08



ANALÝZA MOTIVAČNÍHO KLIMATU

Dotazník spokojenosti zaměstnanců

- ✚ Smyslem je umožnit zaměstnancům anonymně vyjádřit názory týkající se práce na daných pozicích, najít možnosti ke zlepšování poskytovaných služeb, organizace práce, spolupráce, komunikace, pracovních podmínek. Dotazníky představují vysoce efektivní techniku, která umožňuje postihnout veliký počet osob v poměrně krátkém čase.
- ✚ Účelem šetření je rovněž vyvodit z hodnocení zobecnitelné závěry a poskytnout zadavateli doporučení pro další zvyšování spokojenosti, motivace a participace zaměstnanců na strategickém směřování.
- ✚ Máme dlouholeté zkušenosti, více než 100 šetření ve veřejné správě a neziskovém sektoru.

Výsledky průzkumu spokojenosti na pracovišti:

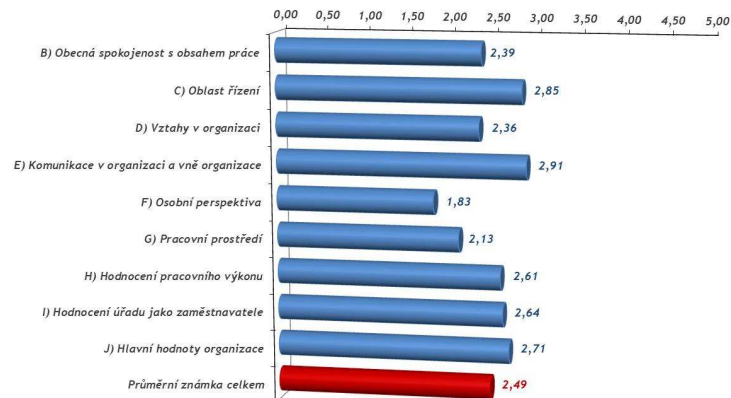
- ✚ ukazují stávající stav postojů, osobních pocitů, motivaci pracovníků,
- ✚ vyhodnocují jednotlivé aspekty pracovního prostředí, které mají dopad na výkon jednotlivců, organizačních jednotek,
- ✚ odrážejí atmosféru v daném pracovním prostředí,
- ✚ předpovídají trendy v dané organizaci,
- ✚ pomáhají vedoucím pracovníkům uvědomit si aktuální vývoj v problematice řízení lidských zdrojů.

Dotazník je zaměřen na následující oblasti:

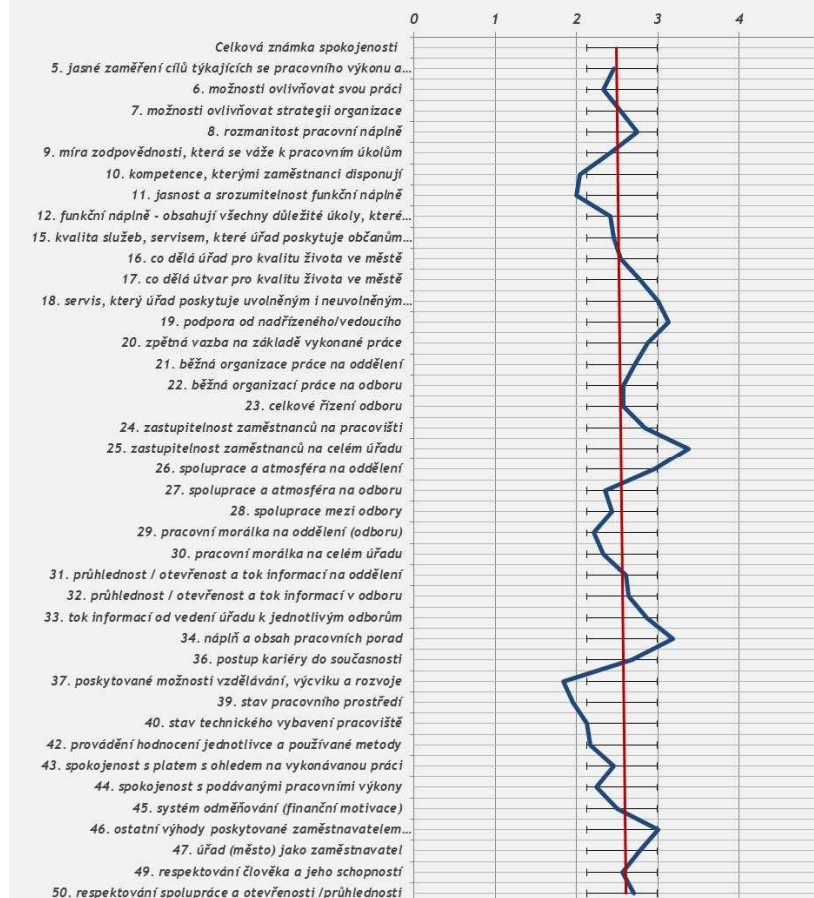
- ✚ Vize, strategie a cíle
- ✚ Obecná spokojenost s obsahem práce
- ✚ Oblast řízení
- ✚ Vztahy v organizaci
- ✚ Komunikace v organizaci a vně organizace
- ✚ Osobní perspektiva
- ✚ Pracovní prostředí
- ✚ Hodnocení pracovního výkonu
- ✚ Hodnocení organizace jako zaměstnavatele
- ✚ Hlavní hodnoty organizace

UKÁZKY VÝSTUPŮ

Vyhodnocení anonymních dotazníků



Vyhodnocení anonymních dotazníků





ANALÝZA VZTAHŮ VE SKUPINĚ ZAMĚSTNANCŮ

Sociometrie

- ✦ Sociometrie je jednou z neznámějších metod analýzy sociální sítě. Jejím autorem je Jacob Levy Moreno.
- ✦ Cílem sociometrie bude zhodnocení úrovně spolupráce mezi pracovníky formou stručného šetření a následného vyhodnocení do tzv. sociogramu.
- ✦ Základní sociometrické šetření obsahuje 2 roviny hodnocení:
 - pozitivní a negativní volby v oblasti vlivu (vliv +/-)
 - pozitivní a negativní volby v oblasti sympatií (sympatie +/-)
- ✦ Hodnoceno bude:
 - index vlivu
 - index obliby
 - případně index náklonnosti a ovlivnitelnosti

Výstupy ze sociometrie:

- ✦ Zpracování výstupů sociometrie bude probíhat v následujících krocích:
 - sestavení sociometrické matice
 - konstrukce sociogramů
 - výpočet sociometrických indexů

- ✦ Výstupy ze sociometrického šetření:
 - analýza sociální struktury kolektivu
 - přehled podpory mezi pracovníky navzájem
 - údaje o stávající hierarchii kolektivu v oblasti vlivu a sympatií
 - zjištění neformální autority v pracovním kolektivu



ANALÝZA VZTAHŮ VE SKUPINĚ ZAMĚSTNANCŮ

Leadership - jednání nadřízených v organizacích

- ✦ Cílem testování je zmapovat úroveň leadershipu u klíčových vedoucích pracovníků. Výsledky anonymní zpětné vazby od podřízených pracovníků mohou pomoci definovat (stejně jako výsledky Osobní diagnostiky) silné a slabé stránky, příležitosti k rozvoji osobních i profesních kompetencí a osobního potenciálu.
- ✦ Používáme standardizovaný dotazník dle metodiky Katedry psychologie Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně, která umožňuje časově a finančně nenáročnou zpětnou vazbu od podřízených pracovníků zaměřenou na hodnocení vedoucích pracovníků nejen ve smyslu: specialista - vedoucí - manažer, ale ve smyslu „lídr“ (leader).

Výsledky testování mohou být využity:

- ✦ při zvyšování výkonnosti, zlepšování a rozvoji týmů,
- ✦ při rozvoji zaměstnanců - vazba na plán vzdělávání,
- ✦ k diskuzi o individuálních cílech při hodnotících rozhovorech.

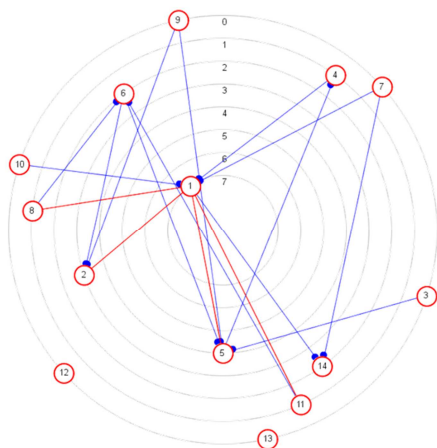
Zaměření dotazníku (zpětné vazby):

- ✦ vliv nadřízeného na práci a výsledky týmu, který vede,
- ✦ celkové vnímání nadřízeného,
- ✦ vztah nadřízeného k jednotlivým zaměstnancům,
- ✦ typické projevy jednání a chování nadřízeného,

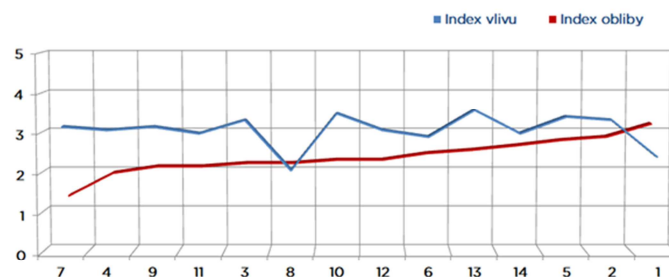
- ✦ postoje podřízených k práci ve vztahu k jednání nadřízeného,
- ✦ postoje podřízených k organizaci ve vztahu k jednání nadřízeného,

Poznámka: využíváme PC diagnostiku

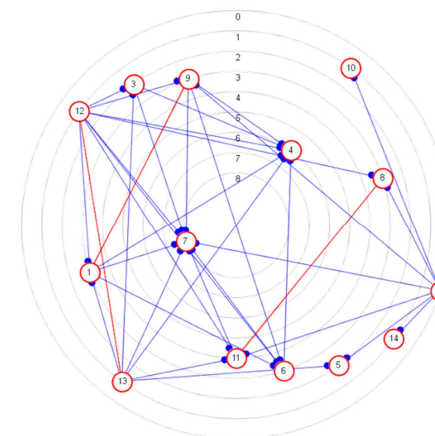
UKÁZKY MOŽNÝCH VÝSTUPŮ



Vliv vs. obliba - 14 členů týmu seřazeno dle indexu obliby



	7	4	9	11	3	8	10	12	6	13	14	5	2	1
Index vlivu	3,167	3,083	3,167	3,000	3,333	2,083	3,500	3,083	2,917	3,583	3,000	3,417	3,333	2,417
Index obliby	1,333	1,917	2,083	2,083	2,167	2,167	2,250	2,250	2,417	2,500	2,615	2,750	2,833	3,167



	Osobní výsledek	Průměr								
Vnímání nadřízeného/nadřízené a jeho/její vztah k podřízeným	3,40	4,34								
11. Věřím svému leaderovi tak moc, že bych hájil/a a ospravedlňoval/a jeho/její rozhodnutí, pokud by to kvůli své nepřítomnosti nemohl/a dělat sám/a.	3,50	4,30	Zcela nesouhlasím	1	2	3	4	5	6	Zcela souhlasím
12. Jak byste charakterizoval/a Váš pracovní vztah s Vaším leaderem?	4,63	4,49	Velmi dobrý	1	2	3	4	5	6	Velmi špatný
13. Leader mi v rámci naší spolupráce pomáhá vyjasnit si, jakým způsobem bych se mohl/a zlepšovat.	3,13	4,09	Nikdy	1	2	3	4	5	6	Vždy
14. Způsob, jakým mě leader vede, mi otevírá nové pohledy na mou práci.	3,00	3,91	Nikdy	1	2	3	4	5	6	Vždy
15. S leaderem společně rozhodujeme o mých pracovních cílech.	3,13	4,01	Nikdy	1	2	3	4	5	6	Vždy
16. S leaderem se vzájemně respektujeme. To znamená, že já leadera respektuji a on/a mi také projevuje respekt.	3,25	4,99	Nikdy	1	2	3	4	5	6	Vždy
17. Mám pocit, že si mě leader váží.	4,00	4,71	Nikdy	1	2	3	4	5	6	Vždy
18. S leaderem se shodujeme v tom, na čem je pro mě důležité pracovat.	3,25	4,44	Nikdy	1	2	3	4	5	6	Vždy
19. Mám pocit, že způsob, jakým mě leader vede, mi pomáhá dosahovat pracovních cílů.	3,13	4,17	Nikdy	1	2	3	4	5	6	Vždy



MANAŽERSKÉ KOMPETENCE VEDOUČÍCH

Osobní diagnostika (Psychodiagnostika)

- ✦ Cílem testování je identifikovat silné a slabé stránky, příležitosti k rozvoji osobních i profesních kompetencí a osobního potenciálu. Používáme baterii testů, která umožňuje časově a finančně nenáročnou diagnostiku zaměřenou na potenciál zaměstnanců (především vedoucích).
- ✦ Výsledky tak lze považovat za komplexní osobnostní profil zpracovaný na základě standardizovaných psychologických testů a vyhodnocený klinickým psychologem – diagnostikem.

Výsledky testování mohou být využity:

- ✦ při zvyšování výkonnosti, zlepšování a rozvoji: využitím silných stránek,
- ✦ při rozvoji zaměstnanců – vazba na plán vzdělávání,
- ✦ k diskusi o individuálních cílech při hodnotících rozhovorech,
- ✦ při výběrových řízeních.

Zaměření vyhodnocení:

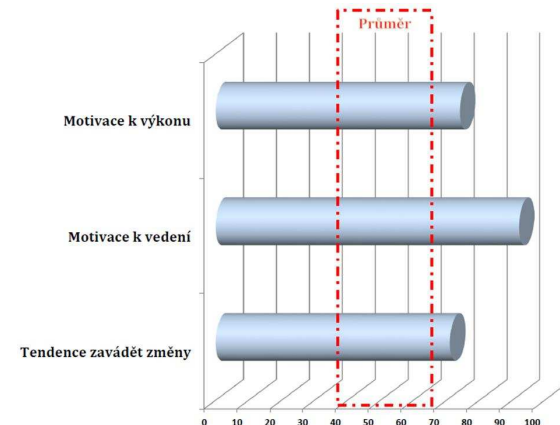
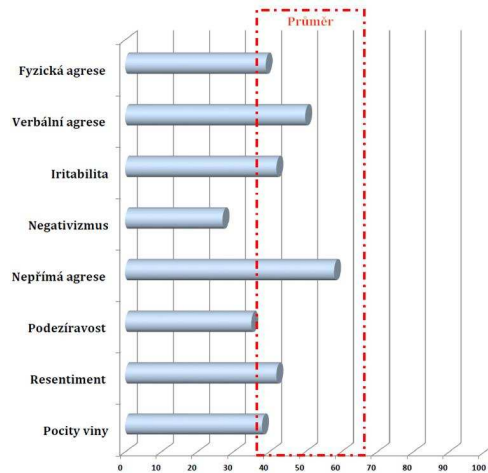
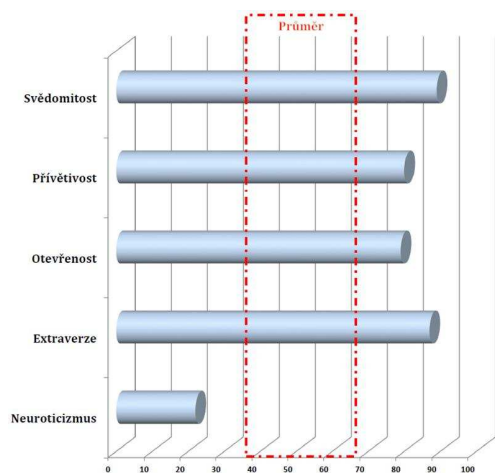
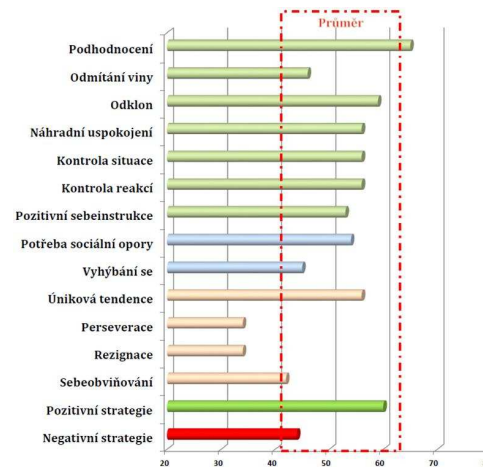
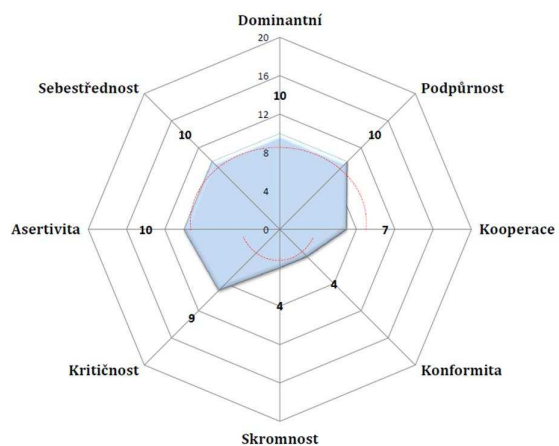
- ✦ osobnostní, manažerské a výkonnostní předpoklady podle předem daných hodnotících kritérií,
- ✦ osobnostní profil - odpovědnost, sebeřízení, emoční vyrovnanost a odolnost vůči zátěži, vitalita,
- ✦ kognitivní předpoklady – styly učení a práce s informacemi, způsob řešení problémů, otevřenost novému, tvořivost,
- ✦ styl práce s lidmi,
- ✦ způsob řízení a vedení lidí.

Testy pro zjišťování rozvojového potenciálu

- ✦ dotazník interpersonálního chování,
- ✦ test způsobů zvládnání zátěže,
- ✦ osobnostní dotazník (vícedimenzionální osobnostní inventář),
- ✦ test prožívání nepřátelských pocitů,
- ✦ sebeřízení pro vedoucí pracovníky.

Poznámka: využíváme PC diagnostiku

UKÁZKY VÝSTUPŮ



CENA NABÍZENÝCH SLUŽEB

Analýza činností, odpovědností a zastupitelnosti, zmapování vytíženosti a efektivity	54 374,00 Kč	11 418,54 Kč	65 792,54 Kč
individuální rozhovory - přehled efektivity práce jednotlivých pracovních pozic, rozdělení pracovních činností u zaměstnanců	18 653,00 Kč	3 917,13 Kč	22 570,13 Kč
přehled efektivity práce pracovních pozic, rozdělení pracovních činností - Analýza 80/20, Core Activity listů za jednotlivé pracovníky, Analýza využití časového fondu pracovníků	35 721,00 Kč	7 501,41 Kč	43 222,41 Kč
Detailní analýza motivačního klimatu, včetně auditu motivace pracovníků	19 324,00 Kč	4 058,04 Kč	23 382,04 Kč
anonymní šetření spokojenosti zaměstnanců - podrobná analýza názorů na oblasti jako řízení, plánování, komunikace, spolupráce, systém hodnocení, předávání info apod.	9 457,00 Kč	1 985,97 Kč	11 442,97 Kč
audit motivace jednotlivých zaměstnanců	9 867,00 Kč	2 072,07 Kč	11 939,07 Kč
Analýzu vztahů ve skupině zaměstnanců	23 918,00 Kč	5 022,78 Kč	28 940,78 Kč
sociometrické šetření (komunikace, spolupráce, vztahy ve skupině)	17 865,00 Kč	3 150,00 Kč	18 150,00 Kč
zpětná vazba nadřízeným - dle metodiky Katedry psychologie FSS MU	6 053,00 Kč	1 271,13 Kč	7 324,13 Kč
Manažerské kompetence vedoucích pracovníků	8 718,00 Kč	1 830,78 Kč	10 548,78 Kč
posouzení řídicích kompetencí vedoucích, jejich schopnosti vést (psychodiagnostika - externí psycholog)	6 149,00 Kč	1 291,29 Kč	7 440,29 Kč
test rozhodování - charakteristiky pracovního výkonu - práce v časovém stresu	2 569,00 Kč	539,49 Kč	3 108,49 Kč
Cena celkem	106 334,00 Kč	22 330,14 Kč	128 664,14 Kč

VYBRANÉ REFERENCE

Referenční zakázka č. 1 a 2	
Město Hodonín	
Název referenční zakázky	1. Audit organizační struktury 2. projekt "Transparentní, Otevřený, Profesionální úřad - MěÚ Hodonín „S lidmi pro lidi“
Kontaktní osoba objednatele	Ing. Jarmila Horská, tajemnice MěÚ, tel.: +420 602 578 708, email: horska.jarmila@muhodonin.cz
Doba realizace prací	1. 2016 2. 2013-2015
Cena prací v Kč bez DPH	730 000 Kč

Referenční zakázka č. 3	
Město Sokolov	
Název referenční zakázky	Personální a procesní audit
Kontaktní osoba objednatele	Mgr. Simona Randová, tajemnice MěÚ, tel: +420 359 808 280, e-mail: simona.randova@mu-sokolov.cz
Doba realizace prací	2016
Cena prací v Kč bez DPH	283 000 Kč

Referenční zakázka č. 4	
Město Jirkov	
Název referenční zakázky	Procesní audit
Kontaktní osoba objednatele	Ing. Viera Avakjanová, tajemnice MěÚ, tel: +420 474 616 414, e-mail: avakjanova@jirkov.cz
Doba realizace prací	2017
Cena prací v Kč bez DPH	158 000 Kč

Referenční zakázka č. 5	
Město Nové Město na Moravě	
Název referenční zakázky	projekt "Zvyšování kvality, efektivity, výkonnosti a transparentnosti klíčových procesů a služeb Městského ou"
Kontaktní osoba objednatele	Mgr. Petr Hanych, tajemník MěÚ, tel.: +420 566 598 310, email: tajemnik@nmnm.cz
Doba realizace prací	2012-2014
Cena prací v Kč bez DPH	1 700 000 Kč (projekt z výzvy 53)

Více o nás: www.mvsprojekt.cz a www.mvsprojekt.cz/reference

DALŠÍ MOŽNOSTI SPOLUPRÁCE?

Pokud s naší prací budete spokojeni, můžeme Vám nabídnout následující možnosti spolupráce (samozřejmě s podrobnějším popisem):

