

Kérdőbiztos:.....

Interjú időpontja:.....

Felmérés a vállalatok humán-erőforrás igényeiről

(Észak Alföldi régió)

I Bevezetés

A felmérés célja, hogy megtudjuk, az Önök cége hogyan képes megtartani/megszerezni azt a munkaerőt, amely a vállalkozás fejlődéséhez szükséges. Néhány kérdésben ezt szakmákra lebontva tesszük, hogy lássuk, miként változnak az alkalmazási gyakorlatok ezekben a csoportokban. Most néhány általános kérdést szeretnénk feltenni a cégről, illetve a munkaerő nagyságáról.

II „A” bekezdés

A1 Céges adatok

Cégnév:.....

Humánügyekért felelős személy:.....

Beosztás:

Ügyvezető	1
Tulajdonos	2
Gazdasági vezető	3
Humánpolitikai vezető	4
Egyéb.....	5

A2 A cég fő üzleti tevékenysége?

TEÁOR Kód:

Gépipar, fémfeldolgozás	1
Textília, ruházat, bőr	2
Élelmiszeripar	3
Kereskedelem, javítás	4
Szállítás, raktározás, posta, távközlés	5

A3 Alapítás éve (amióta ezen a telephelyen működik)

Év	
----	----------------------

A4 Cégforma, meghatározó tulajdonosok száma, illetősége, típusa (természetes vagy jogi személy)?

Cégforma	
Meghatározó tulajdonosok illetősége	

A5 Jelenleg hány ember dolgozik a cégnél?

2002/Fő	
---------	--

Hány ember dolgozott a cégnél tavaly, három illetve öt éve?

2001/Fő	
1999/Fő	
1997/Fő	

A6 („A” jelű kártya)

A felsorolt munkaerőcsoportok megoszlását tekintve melyik csoport helyzete, és hogyan változott az egy évvel ezelőtti állapothoz képest?

	Aktuális létszám (fő)	Nőtt	Csökkt	Nem változott
Szakképzetlen munkaerő		1	2	3
Betanított munkások		1	2	3
Szaktanácsadók (csoportvezető, stb.)		1	2	3
Értékesítésen, szervízhálózatnál dolgozók		1	2	3
Ügyviteli alkalmazottak		1	2	3
Középvezetők (művezető, üzemvezető, osztályvezető, stb.)		1	2	3
Önálló vagy beosztott szakértők		1	2	3
Felső vezetők		1	2	3

A7 Jelenleg hogyan épül fel a cég dolgozói állománya az alábbi kategóriákban?

	Nőtt	Csökkt	Nincs változás
Teljes munkaidős, állandó dolgozók	1	2	3
Részmunkaidős dolgozók	1	2	3
Idényjellegű/kisegítő dolgozók	1	2	3

A8 („B” jelű kártya)

Ön szerint a cég jelenlegi emberi erőforrásai mennyire felelnek meg a cég igényeinek? A kártyán látható skálát használva hogyan értékelné a munkaerő egészét? (0-7-ig terjedő skálán)

Például:

"az emberi erőforrás a cég erőssége " =7
 "az emberi erőforrás színvonala elégtelen a cég fejlődéséhez" =0

A9 („C” jelű kártya)

Valósított-e meg a cég bármilyen versenyképességet növelő változtatást az elmúlt évben a kártyán feltüntetettek közül?

	Alkalmazott változtatások	A változtatásokkal kapcsolatban képzésben részesített alkalmazottak száma (fő)
Multi-skilling (több munkakör ellátására való tudatos felkészítés)	1	
Átszervezés (Munkakör újratervezés, munkakör csere)	2	
Just-in-time beszállítás	3	
Minőségbiztosítás (ISO,TQM,HACCP)	4	
„Vállalati kultúra” fejlesztése	5	
Bizonyos munkafolyamatok alvállalkozókhoz való kihelyezése („Out sourcing”)	6	
Új termék/szolgáltatás kifejlesztése	7	
Technológiai fejlesztés, új eszköz, gép, felszerelés üzembe helyezése	8	
Új irányítási rendszer bevezetése	9	
Tulajdonosváltás, kivásárlás	10	
Reklám és marketing erősítése	11	
E-commerce	12	
IT-i fejlesztések (SAP, könyvelés gépre vitelei)	13	
Munkavállalók képzése	14	
Egyéb	15	
Nem történtek változtatások	16	

A10 Igénybe vették-e külső képző szervezet szolgáltatásait a fenti változásokkal kapcsolatban?

Igen	1
Nem	2
Nem tudja	8

A11 Tervezi-e, további képzések megvalósítását, és ha igen tervei szerint hány főt érintene mindez?

Igen, főt	
Nem	998
Nem tudja	999

A12 Milyen képzéseket terveznek a jövőben? (felsorolásszerűen, maximum 5 példa)

.....

A13 („F” jelű kártya)

Hogyan változott a munkaerő termelékenysége az egy évvel ezelőtti állapothoz képest (ha ez az idő rövidebb, mint egy év).
Kérjük, válasszon egy meghatározást a kártyáról!

Sokkal magasabb	1	Folytassa
Magasabb	2	Folytassa
Ugyanakkora	3	Ugorjon B1-re
Alacsonyabb	4	Ugorjon B1-re
Sokkal alacsonyabb	5	Ugorjon B1-re
Nem tudja	6	Ugorjon B1-re

A15 Amennyiben nőtt a termelékenység (árbevétel/fő), mi volt ennek a változásnak a fő oka? (három válasz lehetséges)

	Alkalmazott változtatások
Multi-skilling (több munkakör ellátására való tudatos felkészítés)	1
Átszervezés (munkakör újatervezés, munkakör csere)	2
Just-in-time beszállítás	3
Minőségbiztosítás (ISO-TQM)	4
„Vállalati kultúra” fejlesztése	5
Bizonyos munkafolyamatok alvállalkozókhöz való kihelyezése („Out sourcing”)	6
Új termék/szolgáltatás kifejlesztése	7
Technológiai fejlesztés, új eszköz, gép, felszerelés üzembe helyezésére	8
Új irányítási rendszer bevezetése	9
Tulajdonosváltás, kivásárlás	10
Reklám és marketing erősítése	11
E-commerce	12
IT-i fejlesztések	13
Munkavállalók képzése/továbbképzése	14
Egyéb	15

III „B” bekezdés: MUNKAERŐ FLUKTUÁCIÓ

B1 A cég egészét tekintve mekkora volt a munkaerő mozgása az elmúlt egy évben (saját akaratukból távozott és újakkal pótoló munkatársak száma)?

2002/Fő	
---------	--

Mekkora volt ez az érték egy, három, illetve öt évvel ezelőtti?

2001/Fő	
1999/Fő	
1997/Fő	

B2 Ön szerint a cég szempontjából a fluktuáció normális, túl magas, vagy túl alacsony volt?

Normális	1	Ugorjon B6-ra
Túl magas	2	Folytassa
Túl alacsony	3	Ugorjon B6-ra

B3 Mely munkaerőcsoportokat illetően okoz problémát a magas fluktuáció?
(Jelölje meg az összes lehetőséget, ahol felmerül ez a probléma. Állítsa csökkenő fontossági sorrendbe a válaszokat.)

Szakképzetlen munkaerő	1
Betanított munkások	2
Szakmunkások (csoportvezető, stb.)	3
Értékesítésen, szervízhálózaton dolgozók	4
Ügyviteli alkalmazottak	5
Középvezetők (művezető, üzemvezető, osztályvezető, stb.)	6
Önálló vagy beosztott szakértők	7
Felső vezetők	8

B4 („G” jelű kártya)

Az elmúlt egy évre vonatkoztatva az alább felsoroltak közül melyeket tartja a magas fluktuáció fő okainak?
(maximum 5 indokot jelöljön meg)

Máshol magasabb fizetést kínáltak	1
Az alkalmazottak nem akarnak sokáig egy állásban maradni	2
Rossz munkakörülmények/ nem megfelelő beosztás	3
Családi körülmények	4
Előrejutási /karrierlehetőségek hiánya a cégnél	5
Tulajdonos, vagy vezetőségváltás	6
Céget érintő üzleti körülmények megváltozása	7
Rossz viszony az alkalmazottak között	8
Munkaerő-toborzási módszerek/politika	9
Egyéb:	10

B5 Tettek-e intézkedéseket, és ha igen milyeneket, hogy csökkentsék a fluktuációt ?

Igen	1
Nem	2

Ha igen,

.....

B6 Történtek-e leépítések az elmúlt év folyamán?

Igen	1	Folytassa
Nem	2	Ugorjon B9-re
Nem tudja	8	Ugorjon B9-re

Ha igen, hány embert építettek le?

B7 Mely munkaerőcsoportok esetében történtek ezek a lépések? (Több válasz lehetséges. Állítsa a válaszokat csökkenő fontossági sorrendbe.)

Szakképzetlen munkaerő	1
Betanított munkások	2
Szakmunkások (csoportvezető, stb.)	3
Értékesítésen, szervízhalózatnál dolgozók	4
Ügyviteli alkalmazottak	5
Középvezetők (művezető, üzemvezető, osztályvezető, stb.)	6
Önálló vagy beosztott szakértők	7
Felső vezetők	8

B8 Mely szakterületeken történtek ezek a lépések? (Több válasz lehetséges. Állítsa a válaszokat csökkenő fontossági sorrendbe.)

Termelés	1
Marketing-értékesítés	2
Pénzügy-Controlling	3
Humánpolitika	4
Logisztika	5
Számítástechnika (IT)	6
Minőségbiztosítás	7
Karbantartás	8
Kutatás, tervezés	9
Egyéb:	10

B9 Terveznek-e lépéseket, és ha igen hány fő lépését tervezik?

Igen, főt		Folytassa
Nem	998	Ugorjon C1-re
Nem tudja	999	Ugorjon C1-re

B10 Mely munkaerőcsoportoknál terveznek leépítéseket? (Több válasz lehetséges. Állítsa a válaszokat csökkenő fontossági sorrendbe.)

Szakképzetlen munkaerő	1
Betanított munkások	2
Szaktanácsadók (csoportvezető, stb.)	3
Értékesítés, szervízszolgálatnál dolgozók	4
Ügyviteli alkalmazottak	5
Középvezetők (művezető, üzemvezető, osztályvezető, stb.)	6
Önálló vagy beosztott szakértők	7
Felső vezetők	8

B11 Mely szakterületeken terveznek leépítéseket? (Több válasz lehetséges. Állítsa a válaszokat csökkenő fontossági sorrendbe.)

Termelés	1
Marketing-értékesítés	2
Pénzügy-Controlling	3
Humánpolitika	4
Logisztika	5
Számítástechnika	6
Minőségbiztosítás	7
Karbantartás	8
Kutatás, tervezés	9
Egyéb:	10

IV „C” bekezdés: SZAKMAI ISMERETEK ÉS MUNKAERŐ-FELVÉTEL

C1 Volt-e az elmúlt évben, hogy nem sikerült egy feladatra megfelelő képességekkel rendelkező embert találni a munkaerőpiacról?

Igen	1
Nem	2
Nem tudja	8

C2 Volt-e az elmúlt évben, hogy meg kellett elégedni a kívánatosnál rosszabb képességekkel rendelkező dolgozóval?

Igen	1
Nem	2
Nem tudja	8

C3 Mely munkaerőcsoportoknál tapasztaltak ilyen munkaerőhiányt? (Több válasz lehetséges. Állítsa a válaszokat csökkenő fontossági sorrendbe.)

Szakképzetlen munkaerő	1
Betanított munkások	2
Szaktanácsadók (csoportvezető, stb.)	3
Értékesítésen, szervízszolgálatnál dolgozók	4
Ügyviteli alkalmazottak	5
Középvezetők (művezető, üzemvezető, osztályvezető, stb.)	6
Önálló vagy beosztott szakértők	7
Felső vezetők	8

C4 Mely szakterületeken tapasztaltak ilyen munkaerőhiányt? (Több válasz lehetséges. Állítsa a válaszokat csökkenő fontossági sorrendbe.)

Termelés	1
Marketing-értékesítés	2
Pénzügy-Controlling	3
Humánpolitika	4
Logisztika	5
Számítástechnika	6
Minőségbiztosítás	7
Karbantartás	8
Kutatás, tervezés	9
Egyéb:	10

C5 („H” jelű kártya)
Milyen jellemzők hiányát tapasztalták?

	Szakképzetlen munkaerő	Betanított munkások	Szaktunások (csoporthoz, stb.)	Értékesítés, szervizhálózatnál dolgozók	Ügyviteli alkalmazottak	Középvezetők (művezető, üzemvezető, osztályvezető, stb.)	Önálló vagy beosztott szakértők	Felső vezetők
Szakmai készségek, ismeretek								
Kommunikációs készségek								
Számítástechnikai/Információs technológiai készségek, ismeretek								
Irányítási/ Ellenőrzési készségek								
Nyelvismeret								
Kreativitás/ Kezdeményezőkéesség								
Csoportmunkára való alkalmasság								
Szakmai Tapasztalat								
Egyéb:.....								

C6 A jövőt tekintve, lesznek-e a cégnek toborzási problémái?

Igen	1	Folytassa
Nem	2	Ugorjon C10-re
Nem tudja	8	Ugorjon C10-re

C7 Mely munkaerőcsoportoknál várható a problémák jelentkezése? (Több válasz lehetséges. Állítsa a válaszokat csökkenő fontossági sorrendbe.)

Szakképzetlen munkaerő	1
Betanított munkások	2
Szakmunkások (csoportvezető, stb.)	3
Értékesítésen, szervízhálózaton dolgozók	4
Ügyviteli alkalmazottak	5
Középvezetők (művezető, üzemvezető, osztályvezető, stb.)	6
Önálló vagy beosztott szakértők	7
Felső vezetők	8

C8 Mely szakterületeken várható a problémák jelentkezése? (Több válasz lehetséges. Állítsa a válaszokat csökkenő fontossági sorrendbe.)

Termelés	1
Marketing-értékesítés	2
Pénzügy-Controlling	3
Humánpolitika	4
Logisztika	5
Számítástechnika	6
Minőségbiztosítás	7
Karbantartás	8
Kutatás, tervezés	9
Egyéb	10

C9 ("H" jelű kártya)

Várhatóan milyen képességek hiányát tapasztalják majd?

(jelölje be az összes felmerülő választ – lehet, hogy emlékeztetnie kell a válaszadót arra, hogy miket jelölt meg a C2-es kérdésben)

	Szakképzetlen munkaerő	Betanított munkások	Szaktudások (csoporthoz, stb.)	Értékesítés, szervíz/hálózati dolgozók	Ügyviteli alkalmazottak	Középvezetők (művezető, ügyvezető, osztályvezető, stb.)	Önálló vagy beosztott szakértők	Felső vezetők
Szakmai készségek, ismeretek								
Kommunikációs készségek								
Számítástechnikai/Információs technológiai készségek, ismeretek								
Irányítási/ Ellenőrzési készségek								
Nyelvismeret								
Kreativitás/ Kezdeményezőkéesség								
Csoportmunkára való alkalmasság								
Szakmai Tapasztalat								
Egyéb:.....								
.....								
.....								
.....								
.....								
.....								

C10 A cégnél szokták értékelni a munkatársak készségeit, ismereteit?

Igen	1	Folytassa
Nem	2	Ugorjon C14-re
Nem tudja	8	Ugorjon C14-re

C11 Az értékelés milyen gyakran történik?

Tervszerűen kialakított rendszer alapján	1
Esetlegesen, aktuális célok érdekében	2
Egyéb módon	3
Nem tudja	8

C12 Az értékelés milyen formában történik?

Munkavállalókkal történő elbeszélgetés	1
Közvetlen főnök által adott értékelés (írásban)	2
Elvégzett munka folyamatos értékelése	3
Egyéb.....	8
.....	
.....	

C13 A készségek, ismeretek értékelését mivel kapcsolatosan végezték (végzik)?

Hatékonyagsnövelés, költségcsökkentés	1
Vevői/Megrendelői elégedettség növelése	2
Minőségbiztosítási rendszer bevezetése miatt	3
Egyéb.....	4
.....	
Nem tudja	8

*C14 Vállalkozásának versenyképességét illetően mennyire tartja fontosnak a munkavállalók képességeit, ismereteit?
(fontossági sorrend: 5=nagyon fontos 1=egyáltalán nem fontos)*

*C15 A munkatársai készségeinek fejlesztését úgy tekinti, hogy...
(jelölje meg az összes felmerülő választ)*

Mindenképp támogatandó, szükség van rá a cég fejlődése szempontjából	1
Támogatandó-amennyiben nem jár jelentősebb hátrányokkal, vagy kiadásokkal a cég számára	2
Nem igazán fontos, lényeges	3
Csak problémákkal jár	4

*Anyagi oldalát tekintve a kérdésnek:
(jelölje meg az összes felmerülő választ)*

Inkább kiadást, mintsem hasznot jelent a cég számára	1
A cégnek, mint munkaadónak a felelőssége	2
Az állam felelőssége	3
A munkavállaló felelőssége	4

C16 Mennyire tartja az Ön cége támogatandónak a munkavállalók saját képzésükre/továbbképzésükre irányuló kezdeményezéseit?

Munkaidő kedvezményrel támogatjuk	1
Anyagilag támogatjuk	2
Nincs kifogásunk ellene, amennyiben ezt munkaidőn kívül oldja meg	3
Nem foglalkozunk az ilyen jellegű kezdeményezésekkel	4
Nem tudja	8

Amennyiben a cég egy munkatársa – a munkaköréhez kötődően – sikeresen tovább képezte magát, honorálja ezt valahogy a vállalat?

Előléptetéssel	1
Fizetésemeléssel	2
Nem, mert ez alapján véve a munkavállaló érdeke	3
Nem mert alapján véve az a jutalom, hogy tanulhat	4
Nem	5

C17 Mit gondol munkavállalóinak hány százaléka rendelkezik az alábbi képességekkel, ismeretekkel? (Azok közül akiknek szükségük van rá!)

	%
Megbízható írásos és verbális kommunikáció	
Gyakorlati számolási készségek	
PC felhasználói ismeretek	
Idegen nyelv ismerete	

C18 Ön szerint cégiük rendelkezik azokkal az eszközökkel, és tudással, hogy a jelenlegi és jövőbeni munkaerő-szükségletet felmérjék?

	Jelenlegi	Jövőbeni
Igen	1	3
Nem	2	4

C19 Új termék/szolgáltatás bevezetésekor, kérték-e külső segítséget annak megállapítására, hogy a munkaerő képes-e azt a terméket, szolgáltatást előállítani?

Igen	1	Nem	2
------	---	-----	---

C20 Kapcsolatban áll-e a cég vezetősége valamely nemzeti vagy helyi szakmai munkaadói szervezettel, mely információt vagy segítséget tud nyújtani a következő területekre vonatkozóan? (Több válasz lehetséges)

	Igen	Nem
Munkaerő-toborzás	1	2
Motivációs rendszer kialakítása	1	2
Munkaerő képzése	1	2
Munkakör értékelés	1	2
Nem tudja	8	

MUNKAERŐ-FELVÉTEL

C21 Léteznek-e olyan munkaerőcsoportok és szakterületek, melyekre inkább egy, **már** a cégnél dolgozó munkatársat alkalmazna?

Igen	1	Folytassa
Nem	2	Ugorjon C25-re
Nem tudja	8	Ugorjon C25-re

C22 Melyek ezek a munkaerőcsoportok? (Jelölje be az összes felmerülő választ. Állítsa csökkenő fontossági sorrendbe a válaszokat.)

Szakképzetlen munkaerő	1
Betanított munkások	2
Szakmunkások (csoportvezető, stb.)	3
Értékesítésen, szervízhalózatnál dolgozók	4
Ügyviteli alkalmazottak	5
Középvezetők (művezető, üzemvezető, osztályvezető, stb.)	6
Önálló vagy beosztott szakértők	7
Felső vezetők	8

C23 Melyek ezek a szakterületek? (Több válasz lehetséges. Állítsa csökkenő fontossági sorrendbe a válaszokat.)

Termelés	1
Marketing-értékesítés	2
Pénzügy- Controlling	3
Humánpolitika	4
Logisztika	5
Számítástechnika	6
Minőségbiztosítás	7
Karbantartás	8
Kutatás, tervezés	9
Egyéb:	10

C24 Miért preferálja a belső munkaerő-felvételt? (Több válasz lehetséges. Állítsa csökkenő fontossági sorrendbe a válaszokat.)

Szakmai tudás	1
Megbízhatóság	2
Lojalitás	3
Már jól ismert	4
A megszerzett tudást itt kamatoztassa	5
Egyéb:	6

C25 Az elmúlt évben vett fel új munkatársat, ha igen, hány főt?

		Fő	
Igen,			Folytassa
Általános iskolai végzettséggel rendelkezőt	1		
Középfokú iskolai végzettséggel rendelkezőt	2		
Középfokú iskolai végzettséggel és egyéb középfokú szakképesítéssel rendelkezőt	3		
Felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkezőt	4		
Nem	5		Ugorjon C26-ra
Nem tudja	8		Ugorjon C26-ra

Három, illetve öt évvel ezelőtt hogy alakult a munkaerő-felvétel ezekben a kategóriákban?

		Fő/1999	Fő/1997
Általános iskolai végzettséggel rendelkezőt	1		
Középfokú iskolai végzettséggel rendelkezőt	2		
Középfokú iskolai végzettséggel és egyéb középfokú szakképesítéssel rendelkezőt	3		
Felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkezőt	4		
Nem	5		
Nem tudja	8		

C26 Az elmúlt évben mely szakterületeken volt új felvétel? (x-szel jelölje az összes lehetséges választ.)

	Termelés	Marketing-értékesítés	Pénzügy-Controlling	Humánpolitika	Logisztika	Számítástechnika	Minőségbiztosítás	Karbantartás	Kutatás, tervezés	Egyéb
Általános iskolai végzettséggel rendelkező										
Középfokú iskolai végzettséggel rendelkező										
Középfokú iskolai végzettséggel és egyéb szakképesítéssel rendelkező										
Felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkező										

C27 Hogyan bővíti a dolgozói kört? (x-szel jelölje az összes lehetséges választ.)

	Ajánlás alapján (informálisan)	Egyéni jelentkezés alapján	Személyzeti tanácsadó cégen keresztül	Meglevő munkaerő-piaci kapcsolat révén	Hirdetés alapján (újság, Internet, stb.)
Általános iskolai végzettséggel rendelkező					
Középfokú iskolai végzettséggel rendelkező					
Középfokú iskolai végzettséggel és egyéb szakképesítéssel rendelkező					
Felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkező					

C28 Tapasztalta az új munkatársaknál (vagy jelentkezőknél) az alábbiakat? (x-szel jelölje az összes lehetséges választ.)

	Gyakorlati szakismeretek hiánya	Elméleti szakismeretek hiánya	Megfelelő hozzáállás vagy motiváció hiánya	Életkor-arányos szakmai tapasztalat hiánya	Munkatárs személyiségének alkalmatlansága	Nem tudja
Általános iskolai végzettséggel rendelkező						
Középfokú iskolai végzettséggel rendelkező						
Középfokú iskolai végzettséggel és egyéb szakképesítéssel rendelkező						
Felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkező						

C29 Fogad-e jelentkezőket szakmai gyakorlat/ tapasztalatszerzés céljából?

Igen,.....	
Tanulókat	1
Egyetemistákat, főiskolásokat	2
Nem	3
Nem tudja	8

C30 A jelenlegi betöltetlen állásokat is beleszámítva, volt olyan munkaerőcsoport, ahol problémát jelentett az üresedések betöltése az elmúlt egy évben?

Igen	1	Folytassa
Nem	2	Ugorjon C29-re
Nem tudja	8	Ugorjon C29-re

(„I” jelű kártya)

Az elmúlt egy évben milyen mértékben jelentett problémát az üresedések betöltése, beleértve a jelenlegi üresedéseket is, bármely munkaerőcsoport esetén? (Nehézségi fok: 1=egyáltalán nem, 4=nagyon nagy nehézségeket okoz)

	Nehézségi fok (1-4)
Szakképzetlen munkaerő	
Betanított munkások	
Szaktanácsadók (csoportvezető, stb.)	
Értékesítésen, szervízhálózaton dolgozók	
Ügyviteli alkalmazottak	
Középvezetők (művezető, üzemvezető, osztályvezető, stb.)	
Önálló vagy beosztott szakértők	
Felső vezetők	

Kérem, folytassa, amennyiben a fenti táblázatban valamely munkaerőcsoport esetében 2-es, 3-as, vagy 4-es választ adták! Ellenkező esetben ugorjon C33-ra!

C32 *Kérjük, jelöljön meg két fő problémát, amelyek a fenti a munkaerő csoportoknál jelentkező üresedések betöltését indokolják? Adja meg a 2 fő okot a J jelű kártyáról.*

	Első ok	Második ok
Szakképzetlen munkaerő		
Betanított munkások		
Szaktanácsadók (csoportvezető, stb.)		
Értékesítésen, szervízhálózaton dolgozók		
Ügyviteli alkalmazottak		
Középvezetők (művezető, üzemvezető, osztályvezető, stb.)		
Önálló vagy beosztott szakértők		
Felső vezetők		

C33 *A jelenlegi betöltetlen állásokat is beleszámítva, volt olyan szakterület, ahol problémát jelentett az üresedések betöltése az elmúlt egy évben?*

Igen	1	Folytassa
Nem	2	Ugorjon C35-ra
Nem tudja	8	Ugorjon C35-ra

*Az elmúlt egy évben milyen mértékben jelentett problémát az üresedések betöltése az alább felsorolt területeken? (használja az **I jelű kártyát**) (Nehézségi fok: 1=egyáltalán nem, 4=nagyon nagy nehézségeket okoz)*

	Nehézségi fok (1-4)
Termelés	
Marketing-értékesítés	
Pénzügy-Controlling	
Humánpolitika	
Logisztika	
Számítástechnika	
Minőségbiztosítás	
Karbantartás	
Kutatás, tervezés	
Egyéb	

Kérem, folytassa, amennyiben a C33-es kérdésnél valamely munkaerőcsoport esetében 2-es, vagy 3-as választ adták! Ellenkező esetben ugorjon C36-ra!

*C34 Kérjük, jelöljön meg két fő problémát, amelyek a fenti szakterületeken jelentkező üresedések betöltését indokolják? Adja meg a 2 fő okot a **J jelű kártyáról**.*

	Első ok	Második ok
Termelés		
Marketing-értékesítés		
Pénzügy-Controlling		
Humánpolitika		
Logisztika		
Számítástechnika		
Minőségbiztosítás		
Karbantartás		
Kutatás, tervezés		
Egyéb		

C35 A munkaerő-toborzási nehézségeknek volt-e valamilyen negatív hatása a vállalatra?

Igen	1
Nem	2
Nem tudja	8

C36 („K” jelű kártya)

Milyen hatást gyakoroltak a cégre a munkaerő-felvétel nehézségei? (maximum 6 válasz adható; állítsa a válaszokat csökkenő fontossági sorrendbe.)

Alacsonyabb jövedelmezőség/magasabb költségek/rezsi	1
Alacsonyabb termelés/termelékenység/hatékonyság	2
Alacsonyabb szolgáltatási színvonal (pl. késedelmes szállítás)	3
Nem tudtak előre tervezni/fejlesztetni az üzletet	4
Alacsony morál/stressz a cég dolgozóin/vezetőin/személyzetiseken	5
Megemelkedtek a költségek, mert alvállalkozókat/szerződéseket kellett alkalmazni	6
Egyéb	7

C37 („L” jelű kártya)

Tett-e, és ha igen milyen lépéseket annak érdekében, hogy a munkaerő-felvétel nehézségéből fakadó negatív hatások mértékét csökkentse? (maximum 3 válasz adható)

Visszautasított megrendeléseket/nem keresett új megbízásokat/csökkentette a munkaterhelést	1
Magasabb túlóraszám a jelenlegi munkatársak esetében	2
A jelenlegi munkatársak termelékenységének növelése	3
A jelenlegi munkatársaknak indított képzések számának növelése	4
Többféle munkát bízott jelenlegi munkatársaival	5
Rugalmas időtartamra történő munkaerő-felvétel (pl. számlások)	6
Szakemberek foglalkoztatása alvállalkozóként	7
A működési rendszer megváltoztatása	8
Egyéb módszer alkalmazása	9
Nem tett lépéseket	00
Nem tudja	98

C38 („M” jelű kártya)

Tett-e lépéseket a cég munkaerő-felvételi képességének növelése érdekében? (maximum 6 válasz adható)

Magasabb felajánlott jövedelem vagy más anyagi ösztönzők	1
Alacsonyabb felvételi követelmények	2
Kész arra, hogy képzési lehetőséget biztosítson a kevésbé képzeteknek	3
Több részmunkaidőben foglalkoztatott munkatárs felvétele	4
Iskolákkal/felsőoktatási intézményekkel történő kapcsolatfelvétel	5
A jelölttel szembeni elvárások csökkentése azáltal, hogy néhány feladat más dolgozóhoz került	6
A jelölttel szembeni elvárások csökkentése azáltal, hogy néhány feladatot automatizáltak	7
A megszokottól eltérő munkaerő-toborzási eszközök alkalmazásával	8
Többet költött munkaerő-toborzásra/drágább munkaerő-toborzási eszközöket alkalmazott	9
Egyéb	10
Nem tett lépéseket	00
Nem tudja	98

C39 Számít a közeljövőben nehezen betölthető üresedésre? (A következő egy-két év folyamán)?

Igen	1	Folytassa
Nem	2	Ugorjon C43-re
Nem tudja	8	Ugorjon C43-re

C40 Ezek a nehezen betölthető üresedések azoknál a munkaerőcsoportoknál és szakterületen fognak jelentkezni, amiket már említett a jelenlegi helyzetnél?

Igen	1	Ugorjon C43-re
Nem	2	Folytassa
Nem tudja	8	Ugorjon C43-re

C41 Mely munkaerőcsoportoknál számít a jövőben utánpótlási problémákra, és az **I jelű kártyát** használva milyen nehézségi fokot feltételez betöltésükénél? (Nehézségi fok: 1=egyáltalán nem, 4=nagyon nagy nehézségeket okoz)

	Nehézségi fok (1-4)
Szakképzetlen munkaerő	
Betanított munkások	
Szaktanácsadók (csoportvezető, stb.)	
Értékesítésen, szervízhálózaton dolgozók	
Ügyviteli alkalmazottak	
Középvezetők (művezető, üzemvezető, osztályvezető, stb.)	
Önálló vagy beosztott szakértők	
Felső vezetők	

C42 Mely szakterület(ek)en számít munkaerő felvételre (használja az **I jelű kártyát**) és mennyiben jelentene ezen üresedések betöltése problémát ezeken a területeken? (Nehézségi fok: 1=egyáltalán nem, 4=nagyon nagy nehézségeket okoz)

	Nehézségi fok (1-4)
Termelés	
Marketing-értékesítés	
Pénzügy-Controlling	
Humánpolitika	
Logisztika	
Számítástechnika	
Minőségbiztosítás	
Karbantartás	
Kutatás, tervezés	
Egyéb	

C43 („N” jelű kártya)

Amennyiben nem lesz szükség munkaerő felvételre, az alábbiak közül Ön szerint mi ennek a legfőbb oka? (egy válasz adható)

A forgalom változása nem indokolja új munkaerő felvételét	1
A technológiai fejlesztésnek köszönhetően kevesebb ember is elegendő	2
Nőtt a vállalat termelékenység, ezért a forgalom növelhető a meglévő munkaerővel	3
A cégnek jelenleg nincs konkrét munkaerő-felvételi elképzelése, terve	4
Nem kívánja a vállalkozás méretét növelni	5
Egyéb	6
Nem tudja	8

C44 Ön szerint a cég munkatársainak ismeretei, képességei... (olvassa fel az összes lehetőséget, de csak **egy**et jelöljön be)

Megegyezik a versenytársakéval	1
Jobb, mint a versenytársaké	2
Rosszabb, mint a versenytársaké	3
Nem tudja	8

C45 Ön szerint bővültek a cég munkatársainak ismeretei, készségei az elmúlt egy év során?

Igen 1 Nem 2

C46 Mit gondol, a következő év folyamán fognak-e emelkedni a munkatársak képességeivel és végzettségével kapcsolatos elvárások a cégükénél?

Igen 1 Nem 2

C47 Ön szerint melyik a leghatékonyabb módja annak, hogy felmérjék a különböző képességek hiányát?(egy válasz lehetséges)

Vezetők megkérdezése	1
Tesztek	2
Teljesítményértékelés	3
Személyes beszélgetés	4
Egyéb:	5

C48 Ön szerint van valamilyen akadálya nők vagy férfiak esetében a cégen belül történő előrelépésre?

Férfiak esetében	Igen 1	Nem 2
Nők esetében	Igen 1	Nem 2

C49 Van a cégnél női felsővezető?

Igen 1 Nem 2

V „D” bekezdés: KÉPZÉS ÉS FEJLESZTÉSI TEVÉKENYSÉGEK

A következő kérdések a vállalat oktatási és továbbképzési tevékenységére vonatkoznak, melyek azonban nem érintik a kezdő munkatársak számára biztosított, a törvény által előírt kötelező (pl. munkavédelmi, tűzvédelmi) oktatásokat.

D1 Biztosít-e az Önök cége valamilyen oktatást vagy továbbképzést a dolgozóinak?

Igen	1	Folytassa
Nem	2	Ugorjon D25-ra
Nem tudja	8	Ugorjon D25-ra

Munkaerő-felvétel esetén sor kerül-e betanításra?

Igen, külső szervezet által nyújtott képzés, általában.....nap	1
Igen, egy belső munkatárs segítségével, általábannap	2
Nem	3
Nem tudja	8

Körülbelül hány alkalmazottjuk vett részt oktatásban vagy képzésben az elmúlt egy év folyamán (a felvételnél alkalmazott betanításon kívül)? (Fő)

D2 A következő munkaerőcsoportok körülbelül hány munkanapot töltöttek oktatáson, illetve továbbképzésen az elmúlt egy év folyamán (személyenként)?

	Adott munkacsoportból képzésben részesültek aránya %	Átlagos oktatási napok száma/fő
Szakképzetlen munkaerő		
Betanított munkások		
Szakmunkások (csoportvezető, stb.)		
Értékesítésen, szervízhálózatnál dolgozók		
Ügyviteli alkalmazottak		
Középvezetők (művezető, üzemvezető, osztályvezető, stb.)		
Önálló vagy beosztott szakértők		
Felső vezetők		
Nem tudja		

D3 („O” jelű kártya)

Melyik az alkalmazottak oktatásának és továbbképzésének a fő fajtája a következő munkaerőcsoportoknál az alábbiak közül? (x-szel jelölje, szakmánként csak egy válasz lehetséges)

	Munkaidő alatti	Hagyományosan strukturált, munkaidőn kívüli oktatás		Egyik sem
	Learning by doing	Munkahely en	Munkahelyen kívül	
Szakképzetlen munkaerő				
Betanított munkások				
Szaktanácsok (csoportvezető, stb.)				
Értékesítésen, szervízhálózaton dolgozók				
Ügyviteli alkalmazottak				
Középvezetők (művezető, üzemvezető, osztályvezető, stb.)				
Önálló vagy beosztott szakértők				
Felső vezetők				

D4 Soroljon fel három olyan képzést biztosító intézményt, amelyek szolgáltatásait igénybe veszik (amennyiben van/vannak ilyenek)!

.....

.....

.....

D5 Van-e a cégnek olyan dolgozója, aki átképzésben részesült, hogy egy másik munkakört láthasson el? (több válasz lehetséges)

Igen	1	Folytassa
Nem	2	Ugorjon D8-ra
Nem tudja	8	Ugorjon D8-ra

D6 Mely munkaerőcsoportban dolgozókat részesítették átképzésben 1, 3 illetve 5 évvel ezelőtt? (jelölje meg az összes felmerülő választ)

	1 évvel ezelőtt	3 évvel ezelőtt	5 évvel ezelőtt
Szakképzetlen munkacsoport			
Betanított munkások			
Szakképzett munkások (csoportvezető, stb.)			
Értékesítés, szervízszolgálatnál dolgozók			
Ügyviteli alkalmazottak			
Középvezetők (művezető, üzemvezető, osztályvezető, stb.)			
Önálló vagy beosztott szakértők			
Felső vezetők			

D7 Mely szakterületeken dolgozókat részesítették átképzésben 1,3 illetve 5 évvel ezelőtt? (Több válasz lehetséges. Állítsa csökkenő fontossági sorrendbe a válaszokat.)

	1 évvel ezelőtt	3 évvel ezelőtt	5 évvel ezelőtt
Termelés	1	1	1
Marketing-értékesítés	2	2	2
Pénzügy-Controlling	3	3	3
Humánpolitika	4	4	4
Logisztika	5	5	5
Számítástechnika	6	6	6
Minőségbiztosítás	7	7	7
Karbantartás	8	8	8
Kutatás, tervezés	9	9	9
Egyéb	10	10	10

D8 Az egy évvel ezelőtti állapothoz képest az egy dolgozóra jutó képzési idő hogyan változott?

Növekedett	1
Csökkent	2
Körülbelül azonos szinten maradt	3
Nem tudja	8

A három évvel ezelőtti állapothoz képest növekedett-e az egy dolgozóra jutó képzési idő?

Igen	2
Nem	3

Az öt évvel ezelőtti állapothoz képest növekedett-e az egy dolgozóra jutó képzési idő?

Igen	2
Nem	3

D9 Milyen körülmények vezettek a képzési idő növekedéséhez az elmúlt egy évben (amennyiben növekedett)? (több válasz lehetséges)

	Alkalmazott változtatások
Multi-skilling (több munkakör ellátására való tudatos felkészítés)	1
Átszervezés (munkakör újatervezés, munkakör csere)	2
Just-in-time beszállítás	3
Minőségbiztosítás (ISO->TQM)	4
„Vállalati kultúra” fejlesztése	5
Bizonyos munkafolyamatok alvállalkozókhoz való kihelyezése („Out sourcing”)	6
Új termék/szolgáltatás kifejlesztése	7
Technológiai fejlesztés, új eszköz, gép, felszerelés üzembe helyezésére	8
Új irányítási rendszer bevezetése	9
Tulajdonosváltás, kivásárlás	10
Reklám és marketing erősítése	11
E-commerce	12
IT-i fejlesztések	13
Egyéb	14

D10 Értékelik-e az oktatás és továbbképzés eredményeit valamilyen módon, és ha igen milyen módszerekkel?

A munkavégzés vizsgálatával	1
Tesztetekkel/vizsgákkal	2
Személyes beszélgetéssel	3
Egyéb	4
Nem értékelik	5

D11 Értékelik valamilyen módon a vállalat dolgozóinak teljesítményét?

Igen	1
Nem	2
Nem tudja	8

D12 Van-e valamiféle vezetői továbbképzési programjuk?

Igen	1
Nem	2
Nem tudja	8

D13 Van-e a cégnél olyan munkatárs, aki felelős a cég dolgozóinak nyújtandó oktatásért/ továbbképzésért?

Igen	2	Folytassa
Nem	3	Ugorjon D17-re
Nem tudja	8	Ugorjon D17-re

Ha igen, mi a beosztása ennek a személynek?

Ügyvezető igazgató	1
Humánpolitikai vezető	2
Gazdasági vezető	3
Egyéb	4

D14 Az oktatási/ továbbképzési ügyek e személy munkaidejének:

Körülbelül a felét, vagy többet teszik ki	1
Kevesebb, mint a felét	2
Nem tudja	8

D15 Ezen a személyen kívül dolgozik-e még teljes munkaidős oktató a cégnél?

Igen	1
Nem	2
Nem tudja	8

D16 Ha igen, hány fő?

D17 Van-e a cégnek oktatási központja?

Igen	1
Nem	2
Nem tudja	8

D18 („Q” jelű kártya)

A munkáltatók különböző érveket hoznak fel alkalmazottaik továbbképzése mellett, kérem, a **Q jelű kártya** segítségével határozza meg, hogy az Ön cége számára mennyire fontosak a következők:

	Nagyon fontos	Eléggé fontos	Nem fontos	Nem tudja
A munkatársak motivációjának növelése				
A munkatársak szakismereteinek növelése				
A minőség fejlesztése				
A vevőkör változó elvárásainak történő megfelelés				
A munkaerő továbbképzése új szolgáltatás vagy termék bevezetése kapcsán				
A munkaerő továbbképzése új technológia bevezetése kapcsán				
A munkaerő továbbképzése szervezeti változtatások bevezetése kapcsán				

D19 Mondjon egyéb okokat is (2-3), amely szükségessé teszi az oktatást/továbbképzést a cégnél?

.....

D20 Rendelkezik-e a vállalkozás írott üzleti tervvel?

Igen	1
Nem	2
Nem tudja	8

D21 Van-e a cégnek írott képzési terve?

Igen	1	Folytassa
Nem	2	Ugorjon D24-re
Nem tudja	8	Ugorjon D24-re

D22 *Kapcsolódik-e a képzési terv a vállalkozás üzleti tervéhez*

Igen	1	Folytassa
Nem	2	Ugorjon D24-re

Ha igen, milyen módon?

.....

D23 *Készült-e a cég részére külön képzési költségvetés/kalkuláció?*

Igen	1
Nem	2
Nem tudja	8

D24 *Ha cégük biztosít képzést alkalmazottainak, akkor a szakképzési alaptól igénybe vehető anyagi forrásokon kívül felhasznál-e saját forrásokat is?*

Igen	1
Nem	2

D24 *Van-e a cégének valamilyen kapcsolata olyan a régióban működő szervezetekkel, akik segíteni tudják toborzási, munkaerő-fejlesztési tevékenységüket? (kamarák, munkaerő-fejlesztő és képző központok stb.)*

Ha igen, soroljon fel hármat!

.....

D25 („S” jelű kártya)

Más munkáltatók felsoroltak néhány indokot arra nézve, hogy miért nem biztosítanak képzést alkalmazottaik számára cégüknél. Az alább felsoroltak között van-e olyan, amelyet igaznak érez a saját cégére nézve is? (maximum 6 válasz adható, állítsa csökkenő fontossági sorrendbe a válaszokat)

Nem tudnak a vállalkozás környezetében megfelelő képzést találni	1
A dolgozók nem érdeklődnek	2
A munkafeladat nem követel képzett munkaerőt	3
Az emberek valószínűleg elhagynák a céget, ha képzettebbek lennének	4
Csak olyan embereket alkalmaznak, akik már valahol máshol megkapták a szükséges képzést	5
Nem tudják az oktatáson résztvevő munkaerőt nélkülözni	6
Nem tudják az oktatóként számításba jöhető dolgozókat nélkülözni a képzés idejére	7
Nem bízunk a különböző továbbképzések hasznosságában	8
Munkatársak nem igazán nyitottak a képzésekre	9
Egyéb.....	10
Nem tudja	11

VI „G” bekezdés: A VÁLLALKOZÁS KÜLSŐ KÖRÜLMÉNYEI

G1 Az elmúlt évben történt-e olyan változás, amely hatással volt arra, hogy hogyan szülessenek a vállalatot érintő döntések?

Igen	1	Folytassa
Nem	2	Ugorjon G3-ra
Nem tudja	8	Ugorjon G3-ra

Ha igen, milyen változás volt ez?

Tulajdonosváltás	1
Szervezeti változás	2
Piaci változás	3
Egyéb	4

G2 Ez a változás növelte, csökkentette, vagy nem volt hatással a következőkre:

	Növelte	Csökkentette	Nem volt hatással
Az alkalmazottak számát	1	2	3
A képzésre fordított összeg nagyságát	1	2	3
Az új technológiákra/berendezésekre fordított összeg nagyságát	1	2	3
Minőségbiztosításra fordított figyelmet	1	2	3
Humán erőforrásra fordított figyelmezt	1	2	3

G3 Hogyan változott termékeinek/szolgáltatásainak a piaca az elmúlt évben?

Növekedett	1
Változatlan maradt	2
Kisebb lett	3

G4 Az elmúlt év folyamán nőtt, vagy csökkent a vállalkozás forgalma a realértéket tekintve?

Nőtt	1
Csökkent	2
Ugyanakkora maradt	3

G5 Az elmúlt év folyamán, termékének/szolgáltatásának mely jellemzői voltak a legfontosabbak ahhoz, hogy sikeres legyen a piaci versenyben? (jelölje be az összes felmerülő választ)

	Igen	Nem
Ár	1	2
Minőség	1	2
A vevők igényeire való reagálás	1	2
Marketing/Reklám	1	2
Egyedi termék vagy szolgáltatás	1	2
Pontos szállítás/könnyű hozzáférhetőség	1	2

G6 Az elmúlt év folyamán volt-e valamilyen piaci változás, melynek hatására a cég bővítette/növelte:

	Igen	Nem
Termékei vagy szolgáltatásai skáláját?	1	2
A design-ra, fejlesztésre fordított energiát?	1	2
Termékek, szolgáltatások minőségét?	1	2

G7 Vezetett-e be új terméket vagy szolgáltatást az elmúlt év folyamán?

Igen	1	Folytassa
Nem	2	Ugorjon G9-re
Nem tudja	8	Ugorjon G9-re

G8 Az új termék vagy szolgáltatás, amely bevezetésre került.....

	Igen	Nem
illeszkedik az eddigi szolgáltatások/termékek skálájába	1	2
az eddigi szolgáltatásokkal/termékekkel rokon	1	2
vagy teljesen új, a cég eddigi profiljához nem kapcsolódik?	1	2

G9 Van-e a cégnek honlapja?

Igen	1
Nem	2

G10 Tervezik-e honlap létrehozását a közeljövőben?

Igen	1
Nem	2
Nem tudja	8

G11 Végez-e a cég e-business vagy e-commerce tevékenységet?
(on-line kapcsolattartás vevőkkel/beszállítókkal)

Igen	1
Nem	2
Nem tudja	8

G12 Végeznek valamilyen kutatási vagy fejlesztési tevékenységet a cégnél?

Igen	1	Folytassa
Nem	2	Ugorjon G15-re
Nem tudja	8	Ugorjon G15-re

Ha igen, körülbelül hány százaléka kapcsolódik a bérköltségeknek a kutatás-fejlesztéshez?

%	
---	--

G13 A munkaerő körülbelül hány százaléka vesz részt kutatási-fejlesztési tevékenységekben?

%	
Nem tudja	998

G14 Ezek közül hány ember dolgozik kutatási-fejlesztési területen teljes munkaidőben?

%	
Nem tudja	998

G15 Történtek-e az Önök cégénél az elmúlt évben változtatások annak érdekében, hogy:

	Igen	Nem
Csökkentették a költségeket?	1	2
Növeljék a munkaerő termelékenységét?	1	2
Fejlesszék a minőséget?	1	2

G16 Adott-e ki a cég bizonyos gyártási, illetve szolgáltatási feladatokat alvállalkozóknak az elmúlt évben?

Igen	1	Folytassa
Nem	2	Ugorjon G17-re
Nem tudja	8	Ugorjon G17-re

Ha igen, miért érezte szükségét alvállalkozók bevonásának? (három válasz lehetséges)

A kereslet ingadozása miatt	1
Szakértők alkalmazásának lehetősége	2
El akartuk kerülni munkatársaink elbocsátását	3
Nem tudtunk olyan munkaerőt toborozni, amilyenre szükségünk volt	4
Ez olcsóbb megoldás, mint hogyha extra munkaerőt kellene felvennünk	5
Nincs elég kapacitásunk, hogy kielégíthessük a keresletet	6
Így nem kell lemondani megrendeléseket	7
Nem álltak a rendelkezésünkre a szükséges gyártóeszközök	8
Egyéb	9
Nem tudja	10

G17 Van a cég vevőinek valamilyen rábatásuk arra, hogy az Önök cége milyen szakértelmet vár el alkalmazottaitól?

Igen	1
Nem	2
Nem tudja	8

G18 Működött-e együtt az elmúlt év folyamán a felsorolt szervezetek közül valamelyikkel, hogy fejlessze cége termékeit vagy szolgáltatásait? (jelölje meg minden egyes igen, vagy nem választ)

	Igen	Nem
Más partnercéggel való kooperáció vagy közös vállalkozás	1	2
Beszállítók	1	2
Franchise partnerek	1	2
Munkáltatói/szakmai szervezetek	1	2
Kutatási szövetség	1	2
Egyetemek	1	2
Tanácsadó cégek	1	2
Egyéb	1	2

Amennyiben a fenti kérdésre az összes válasz "Nem", akkor ugorjon a kérdőív végére!

G19 Mennyire voltak fontosak a fenn megnevezett kapcsolatok abban, hogy termékeik, vagy szolgáltatásaik fejlesztésre kerüljenek?

Nagyon fontosak	1
Elég fontosak	2
Nem nagyon fontosak	3
Egyáltalán nem fontosak	4
Nem tudja	8

G20 Mennyire voltak fontosak a fenn megnevezett kapcsolatok abban, hogy naprakészen tartsa munkatársai szaktudását és ismereteit?

Nagyon fontosak	1
Elég fontosak	2
Nem nagyon fontosak	3
Egyáltalán nem fontosak	4
Nem tudja	8

NAGYON KÖSZÖNJÜK A SEGÍTSÉGÉT

AZ ÖN ÁLTAL MEGADOTT INFORMÁCIÓKAT BIZALMASAN KEZELJÜK

KÉRDEZŐBIZTOS – KÉRJÜK, GYŐZŐDJÖN MEG ARRÓL, HOGY TÁVOZÁSÁKOR MAGÁVAL VISZI:

- 1) **A MOST KITÖLTÖTT KÉRDŐÍVET,**
- 2) **AZ INTERJÚ SORÁN HASZNÁLT KÁRTYÁKAT**

KÉRDŐÍVKÁRTYÁK

„A” Kártya

Munkaerőcsoportok

1	Szakképzetlen munkaerő
2	Betanított munkások
3	Szakmunkások (csoportvezető, stb.)
4	Értékesítésen, szervízhálózatnál dolgozók
5	Ügyviteli alkalmazottak
6	Középvezetők (művezető, üzemvezető, osztályvezető)
7	Önálló vagy beosztott szakértők
8	Felső vezetők

„B” Kártya

7	Az emberi erőforrás a cég erőssége
6	
5	
4	
3	
2	
1	
0	Az emberi erőforrás színvonala elégtelen a cég fejlődéséhez

„C” Kártya

Multi-skilling (több munkakör ellátására való tudatos felkészítés)
Átszervezés (munkakör újratervezés, munkakörcsere)
Just-in-time fejlesztése
Minőségbiztosítás (ISO, TQM, HACCP)
„Vállalati kultúra” fejlesztése
Biz. munkafolyamatok alvállalkozókhoz való kihelyezése
Új termék/szolgáltatás kifejlesztése
Technológiai fejlesztés, új eszköz, gép, felszerelés üzembe helyezése
Új irányítási rendszer bevezetése
Tulajdonosváltás, kivásárlás
Reklám, marketing erősítése
E-commerce
IT-fejlesztések (SAP, számítógépes könyvelés bevezetése)
Munkavállalók képzése
Egyéb
Nem tett lépéseket

„F” Kártya

Sokkal magasabb
Magasabb
Ugyanakkora
Alacsonyabb
Sokkal alacsonyabb
Nem tudja

„G” Kártya

Máshol magasabb fizetést kínáltak
Az alkalmazottak nem akarnak sokáig egy állásban maradni
Rossz munkakörülmények/ nem megfelelő beosztás
Családi körülmények
Előrejutási/karrierlehetőségek hiánya a cégnél
Tulajdonos, vagy vezetőség váltás
Céget érintő üzleti körülmények megváltozása
Rossz viszony az alkalmazottak között
Munkaerő-toborzási módszerek/politika
Egyéb

„H” Kártya

Szakmai készségek, ismeretek
Kommunikációs készségek
Számítástechnikai/Információs technológiai készségek, ismeretek
Irányítási/Ellenőrzési lehetőségek
Nyelvismeret
Kreativitás/Kezdeményezőkétség
Csoportmunkára való alkalmasság
Szakmai tapasztalat
Egyéb

„I” Kártya

1	Egyáltalán nem jelentett
2	Problémát jelentett
3	Komoly nehézséget okozott
4	Nagyon nagy nehézséget okozott

„J” Kártya

1	Technikai készségek hiánya
2	Szakmai tapasztalat, munkatapasztalat hiánya
3	Olyan alapvető képességek hiánya, amelyekre a későbbiekben építeni lehet
4	Személyiségbeli/motivációs problémák
5	Végzettség hiánya
6	Más

„K” Kártya

Alacsonyabb jövedelmezőség/magasabb költségek/rezsi
Alacsonyabb termelés /termelékenység/ hatékonyság
Alacsonyabb szolgáltatási színvonal (pl. késedelmes szállítás)
Nem tudtak előre tervezni/ fejleszteni az üzletet
Alacsony morál/ stressz a cég dolgozóin/ vezetőin/ személyzetiseken
Megemelkedtek a költségek, mert alvállalkozókat kellett alkalmazni
Egyéb

„L” Kártya

Visszautasított megrendeléseket/ nem keresett új megbízásokat/ csökkentette a munkaterhelést
Magasabb túlóraszám a jelenlegi munkatársak esetén
A jelenlegi munkatársak termelékenységének növelése
A jelenlegi munkatársaknak indított képzések számának növelése
Többféle munkát bízott jelenlegi munkatársaira
Rugalmas munkaidőre történő felvétel
Szakemberek foglalkoztatása alvállalkozóként
A működési rendszer megváltoztatása
Egyéb módszer alkalmazása
Nem tett lépéseket
Nem tudja

„M” Kártya

Magasabb felajánlott jövedelem vagy más anyagi ösztönzők
Alacsonyabb felvételi körülmények
Kész arra, hogy képzési lehetőséget biztosítson a kevésbé képzeteknek
Több részmunkaidőben foglalkoztatott munkatárs felvétele
Iskolákkal/ felsőoktatási intézményekkel történő kapcsolatfelvétel
A jelölttel szembeni elvárások csökkentése azzal, hogy néhány feladat más dolgozóhoz került
A jelölttel szembeni elvárások csökkentése azzal, hogy néhány feladatot automatizáltak
A megszokottól eltérő munkaerő-toborzási eszközök alkalmazása
Többet költött munkaerő toborzásra/ drágább munkaerő-toborzási eszközöket alkalmazott
Egyéb
Nem tett lépéseket
Nem tudja

„N” Kártya

A forgalom változása nem indokolja új munkaerő felvételét
A technológiai fejlesztésnek köszönhetően kevesebb ember is elegendő
Nőtt a vállalat termelékenysége, ezért a forgalom növelhető a meglévő munkaerővel
A cégnek jelenleg nincs konkrét munkaerő-felvételi elképzelése, terve
Nem kívánja a vállalkozás méretét növelni
Egyéb
Nem tudja

„O” Kártya

Learning by doing
Hagyományosan strukturált, munkaidőn kívüli oktatás-munkahelyen
Hagyományosan strukturált, munkaidőn kívüli oktatás-munkahelyen kívül
Egyik sem

„Q” Kártya

A munkatársak motivációjának növelése
A munkatársak szakismereteinek növelése
A minőség fejlesztése
A vevőkör változó elvárásainak történő megfelelés
A munkaerő továbbképzése új szolgáltatás, vagy termék bevezetése kapcsán
A munkaerő továbbképzése új technológia bevezetése kapcsán
A munkaerő továbbképzése szervezeti változtatások bevezetése kapcsán

„S” Kártya

Nem tudnak a vállalkozás környezetében megfelelő képzést találni
A dolgozók nem érdeklődnek
A munkafeladat nem követel képzett munkaerőt
Az emberek valószínűleg elhagynák a céget, ha képzettebbek lennének
Csak olyan embereket alkalmaznak, akik már valahol máshol megkapták a szükséges képzést
Nem tudják az oktatáson résztvevő munkaerőt nélkülözni
Nem tudják az oktatóként számításba jöhető dolgozókat nélkülözni a képzés idejére
Egyéb
Egyik sem a felsoroltak közül
Nem tudja