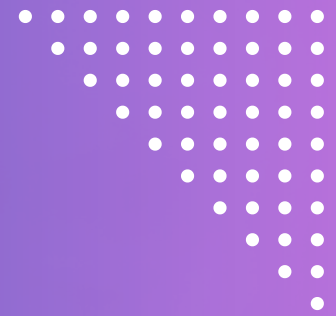


# ENTERPRISE EXCELLENCE DIAGNOSIS





# KIVÁLÓSÁG DIAGNÓZIS

## BELSŐ POTENCIÁLOK RIPIORT

---



*MINTA HUNGARY  
KERESKEDELMI ÉS SZOLGÁLTATÓ KFT.*



## ELEMZÉSI ÚTMUTATÓ

# KIVÁLÓSÁG DIAGNÓZIS BELSŐ POTENCIÁLOK RIPOORT

A Kiválóság Diagnózis mérése rámutat arra, hogy a szervezet, mennyire tud a kiváló vállalatok gyakorlata szerint működni. Nemzetközi kutatások az iparági átlagból tartósan kiemelkedő vállalatok működési módszereit vették alapul. A mérés átfogó képet nyújt 36 terület vizsgálatával a szervezet fejlettségi szintjéről. Vizsgálja az egyéni potenciálokat, a csapatműködést és a szervezeti hatást.

100%-os kiválóság természetesen nincs, de a titok az, hogy kicsit jobbak legyünk, mint mások az adott iparágban. A tét nagy, hiszen a nemzetközi vállalati kutatások rámutatnak arra, hogy ezt a kiválóságot megközelítő vállalatok akár négyszer gyorsabb növekedést érnek el.

Mérésünk területei a leggyakoribb elakadások alapján:

- Célok és jövőkép fejlettsége, stratégiához való kapcsolódás, szervezeti célösszehangolás
- Motivációk és hajtóerők erőssége
- A teljesítményt akadályozó tényezők
- Végrehajtás fejlettsége





## ELEMZÉSI ÚTMUTATÓ

# KIVÁLÓSÁG DIAGNÓZIS BELSŐ POTENCIÁLOK RIPORT

A diagnózis három szinten vizsgálja az adott szervezetet:

**Az egyéni potenciálok szintje:**

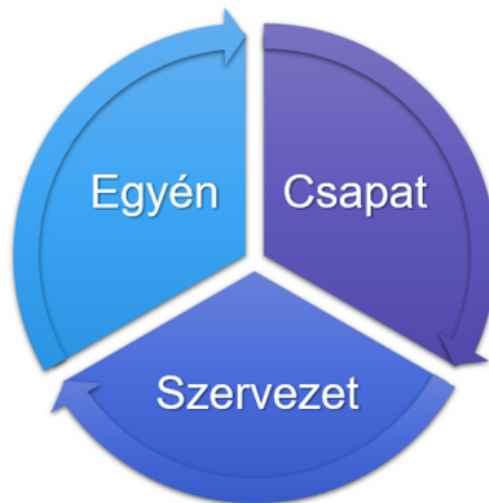
Mennyire vannak kihasználva a szervezetben az egyéni potenciálok? Mennyire tudja kibontakoztatni a szervezet az egyénekből lévő képességeket?

**Csapatmunka szintje:**

Csapat munka hatékonysága. Mennyire fejlett a csoport. Tudnak-e együtt dolgozni, ki vannak-e alakítva a megfelelő rendszerek a csapatban?

**Szervezeti szint:**

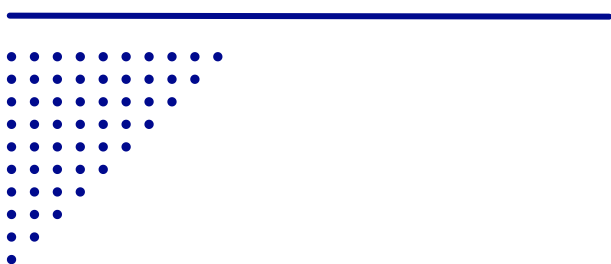
Mennyire képes a szervezeti egység harmonikusan működni?



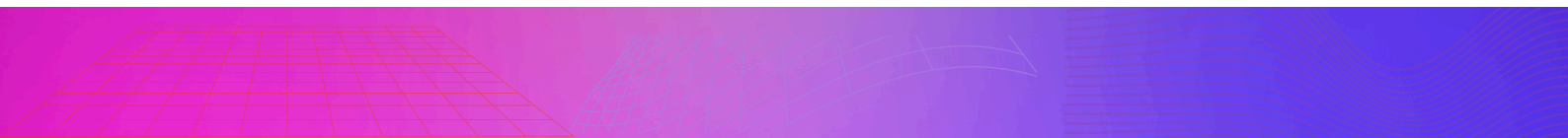
*A Diagnózis nem nyújt teljes képet a szervezetről. Az egyes területek mélyebb vizsgálatot igényelhetnek. A vizsgált területek tipikus pontokra irányulnak. A kérdésekre adott válaszok a válaszadók szubjektivitását mutatják. Nagyszámú kitöltés esetén ellenben pontos következtetések hozhatók a fejlesztési beavatkozásokhoz.*



# ELKÖTELEZŐDÉS & MEGTARTÁS DIAGNÓZIS DOLGOZÓI ELÉGEDETTSÉG RIPOORT



*MINTA HUNGARY  
KERESKEDELMI ÉS SZOLGÁLTATÓ KFT.*



# ELKÖTELEZŐDÉS & MEGTARTÁS DIAGNÓZIS DOLGOZÓI ELÉGEDETTSÉG RIPORT

A munkával való elégedettség és elkötelezettség több okból is fontos a szervezetek számára és ez egyben a vállalat saját érdeke is. Az emberek nagy része élete jelentős részét munkával tölti, ezért a vállalatok erkölcsi felelőssége, hogy megfelelő körülményeket teremtsen. A másik ok a vállalat saját érdeke. Az elégedett dolgozók a vállalat jó hírét keltik, növelve ezzel a jól képzett munkaerő megszerzésének és megtartásának esélyét, motiváltak, valamint nagyobb valószínűséggel nyújtanak az elvárásoknak megfelelő teljesítményt, és tesznek akár extra erőfeszítést a vállalati célok elérése érdekében. A munkával való elégedetlenség ezzel szemben növelheti a hiányzók, a kilépők számát, a konfliktusok kialakulásának és a munkahelyi károkozásnak, a céges imidzs rombolásának a gyakoriságát, valamint csökkentheti a munkahelyi teljesítményt és motivációt.

## Vizsgált fejlesztési területek:

### Belső munka motivátorok (intrinsic motiváció)

A munka iránti elkötelezettség röviden azt jelenti, hogy mennyi energiát és erőfeszítést fektetnek a munkába. A munka alatt két dolgot értünk: a feladatokat, tevékenységeket, amiket végeznek, valamint azok célját. Megfelelő feltételek mellett az önmenedzsment mindegyik lépése belső jutalomforrás. Ezek révén az energiát közvetlenül a munkából merítjük. A munkahelyi elkötelezettség kérdőív ezen része, ezeket a belső jutalmakat méri:



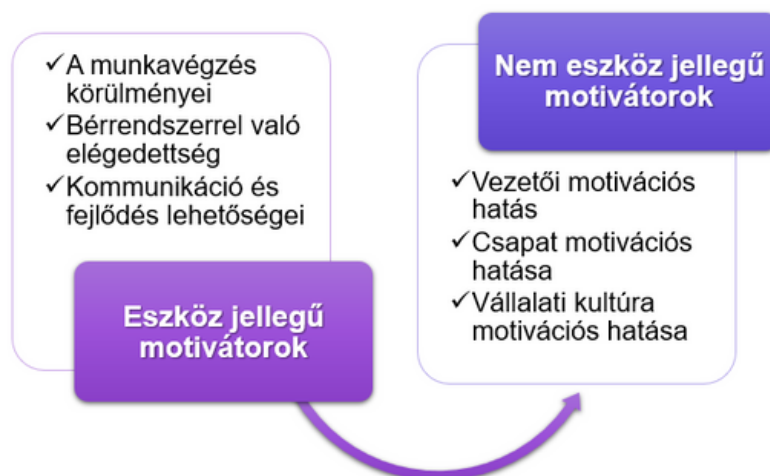
# ELKÖTELEZŐDÉS & MEGTARTÁS DIAGNÓZIS DOLGOZÓI ELÉGEDETTSÉG RIPORT

A kutatások alapján a négy belső jutalom jelentős befolyással van a jelenlétünkre a szervezetben. A magasabb pontszámot elérők általában jobban koncentrálnak a munkájukra, innovatívabbak és hatékonyabbak a munkában. Nagyobb valószínűséggel maradnak a szervezetnél, és ajánlják azt munkahelyként másoknak, valamint nagyobb valószínűséggel ajánlják a szervezet termékeit és szolgáltatásait potenciális vásárlóknak.

*EZEK A PSZICHÉS JUTALMAK TARTJÁK FENN AZ ELKÖTELEZETTSÉGET A MUNKÁBAN, ÉS ADNAK ENERGIÁT A MAGAS SZÍNVONALÚ TELJESÍTMÉNYHEZ.*

## Külső motivátorok (extrinsic motivációk)

A külső motiváció olyan jutalmakon alapul, amiket a jó munka ösztönzéseként adnak a menedzserek, pl. fizetésemelés, bónusz, kedvező értékelés. Ezeket külső – extrinsic motivációknak hívjuk, mivel nem magából a munkából erednek, és mások kontrollálják őket. Figyelem: A külső jutalmak csupán egy alapszintű motivációs szintet adnak. Ha az embereket csak külső jutalmak motiválják, jobban törődnek azon jutalmak megszerzésével, mint azzal, hogy jó munkát végezzenek. Hajlamosak arra, hogy még épp „elég jól” teljesítsenek, hogy megkapják a jutalmakat, és nem élvezik a munkát.



A Diagnózis nem nyújt teljes képet a szervezetről. Az egyes területek mélyebb vizsgálatot igényelhetnek. A vizsgált területek tipikus pontokra irányulnak. A kérdésekre adott válaszok a válaszadók szubjektivitását mutatják. Nagyszámú kitöltés esetén ellenben pontos következtetések hozhatók a fejlesztési beavatkozásokhoz.



# HUMÁN NEGATÍV ÖNÉRDEK DIAGNÓZIS

## SZERVEZETI ÖNÁMÍTÁS RIPOORT

---



*MINTA HUNGARY  
KERESKEDELMI ÉS SZOLGÁLTATÓ KFT.*





ELEMZÉSI ÚTMUTATÓ

# HUMÁN NEGATÍV ÖNÉRDEK DIAGNÓZIS SZERVEZETI ÖNÁMÍTÁS RIPORT

Amikor önámítás csapdájában élünk, torzítva látjuk a valóságot, ezáltal saját teljesítményünk gátjai vagyunk. A probléma viszont éppen abban rejlik, hogy ezt nem látjuk.

Képzeld el mi történne a szervezetében,

- ha minden ember befektetne a körülötte lévő emberek sikerébe?
- Mi történne a silókkal? Mi történne a kultúrával?
- Mi történne a teljesítménnyel?
- Mi történne az eredményekkel?

Az elmúlt évtizedekben hányszor alkottuk újra és újra az ideális vállalati struktúrát, miközben az áttörő hatékonyság növekedés rendre elmaradt.

Miért van az, hogy az egy éve még ahított munkahely mára már csalódott, kiégett, motiválatlan munkaerőt termel?

Esetleg elképzelhető, hogy egy- egy adott vezető személyes érdeke vagy szervezeten belüli konfliktusai akadályozhatják a vállalati célok hatékony megvalósítását?

Azonos globális stratégiát, technológiát használó multik között az egyik kiváló míg a másik nem. Mi okozza az egyik sikerességét?

A fenti kérdésekre a válasz nyílt titok: a dolgozók hozzáállása. A munkavállalóink hozzáállása hozza az eredményeket, de az egyén hozzáállását a saját gondolkodásmódja alakítja. Mert ahogy a viselkedés meghatározza az eredményeket, a gondolkodás is meghatározza a viselkedést.



ELEMZÉSI ÚTMUTATÓ

# HUMÁN NEGATÍV ÖNÉRDEK DIAGNÓZIS SZERVEZETI ÖNÁMÍTÁS RIPORT

A legtöbb felsővezető az alábbi dilemmával szembesül a leggyakrabban:

Hogyan lehet ezt a rengeteg elpazarolt negatív energiát a szervezeti célokra fordítani?



A Humán Negatív Önérdék Diagnózisunk abban segíti a szervezeteket, hogy felméri ennek a mértékét. Humán tudományos kutatások több mint 20 éve kezdetben ezt a jelenséget az ellenállás, később az önámítás elnevezésével illeték.

*A Diagnózis nem nyújt teljes képet a szervezetről. Az egyes területek mélyebb vizsgálatot igényelhetnek. A vizsgált területek tipikus pontokra irányulnak. A kérdésekre adott válaszok a válaszadók subjektivitását mutatják. Nagyszámú kitöltés esetén ellenben pontos következtetések hozhatók a fejlesztési beavatkozásokhoz.*



# IDŐGAZDÁLKODÁS DIAGNÓZIS SZERVEZETI HATÉKONYSÁG RIPORT

---

*MINTA HUNGARY  
KERESKEDELMI ÉS SZOLGÁLTATÓ KFT.*



*ELEMZÉSI ÚTMUTATÓ*

## **IDŐGAZDÁLKODÁS DIAGNÓZIS SZERVEZETI HATÉKONYSÁG RIPORT**

A diagnózis a feladat és időmenedzsment oldaláról elemzi az egyéni, a csapatszintű és a szervezeti eredményességet.

Az elemzés segít tudatos döntéseket hozni arról, mire fordítsák értékes idejüket, figyelmüket és energiájukat. A különböző forrásokból (például: e-mail, sms, facebook, blogok, emlékeztetők, hírlevelek stb.) érkező információtömeg, valamint munkahelyi és magánéleti kihívásaink összessége szétszórta és túlterhelte tehet bennünket. Az információáradat megakadályozhatja, hogy okosan döntsünk arról, mi is fontos valójában. Ha válogatás nélkül minden egyes ingerre reagálunk, akkor értéket képviselő munkahelyi és magánéleti céljaink megvalósítása komoly veszélybe kerül.





ELEMZÉSI ÚTMUTATÓ

# IDŐGAZDÁLKODÁS DIAGNÓZIS SZERVEZETI HATÉKONYSÁG RIPORT

4 irányból mérjük a vállalat időgazdálkodásának hatékonyságát:

## A célok irányából:

A skálán elért eredmények a konkrét célok meghatározásának módját, a kitűzött célok értelmezhetőségét és azok kommunikációjának minőségét mutatják meg.

## A prioritások irányából:

A kitűzött célok fontosságának az ismeretét, a személy – csoport – szervezet vonatkozásában megjelenő „összehangoltságot”, és a célokkal kapcsolatos (rész)eredmények rendelkezésre állását mutatja meg.

## Az időgazdálkodási feltételek irányából:

Megmutatja az időgazdálkodás szempontjából fontos feltételek rendelkezésre állását. Így az eszköz, információ, folyamat és szabályozás kérdésekre ad visszajelzést.

## Az „időablók” irányából:

A döntéshozatal szintjét, határidők megfelelőségét, és a végrehajtás során megjelenő együttműködési „hajlandóságot” vizsgálja.

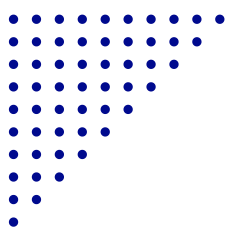
*A Diagnózis nem nyújt teljes képet a szervezetről. Az egyes területek mélyebb vizsgálatot igényelhetnek. A vizsgált területek tipikus pontokra irányulnak. A kérdésekre adott válaszok a válaszadók szubjektivitását mutatják. Nagyszámú kitöltés esetén ellenben pontos következtetések hozhatók a fejlesztési beavatkozásokhoz.*



# PSZICHOSZOCIÁLIS FELMÉRÉS

## ESG JELENTÉS ALAPJÁN

---



*MINTA HUNGARY  
KERESKEDELMI ÉS SZOLGÁLTATÓ KFT.*



## BEVEZETÉS

# PSZICHOSZOCIÁLIS FELMÉRÉS ESG JELENTÉS ALAPJÁN

Sok ország törvénye szerint a munkáltatóknak rendszeresen, de legalább évente kell kockázatértékelést végezniük, beleértve a pszichoszociális kockázatok felmérését is. A felmérések gyakoriságát és részletességét befolyásolhatják a következő tényezők:

- **Munkahelyi változások:** Amikor jelentős változások történnek a munkahelyen, például új technológia bevezetése, szervezeti átalakulás, vagy a munkafolyamatok módosítása.
- **Munkahelyi balesetek vagy egészségkárosodások:** Ha a munkavállalók között gyakoriak a balesetek vagy egészségügyi problémák, különösen a pszichoszociális eredetűek.
- **Munkavállalói panaszok:** Ha a munkavállalók részéről rendszeresen felmerülnek panaszok a munkahelyi stresszel, munkahelyi zaklatással vagy egyéb pszichoszociális problémákkal kapcsolatban.
- **Jogsabályi előírások változása:** Amikor a jogszabályi környezet változik, és új előírások lépnek hatályba a munkavédelem területén.

A pszichoszociális felmérések során általában kérdőíveket használnak, interjúkat készítenek a munkavállalókkal, és értékelik a munkahelyi körülményeket és a munkaszervezést. Az eredmények alapján a munkáltatóknak intézkedéseket kell hozniuk a kockázatok csökkentésére és a munkavállalók jólétének biztosítására.

Az ESG (Environmental, Social, and Governance) és a pszichoszociális mérés kapcsolata egyre fontosabbá válik a vállalatok számára, mivel mindkét terület jelentős hatással van a fenntarthatóságra és a hosszú távú üzleti sikerre.

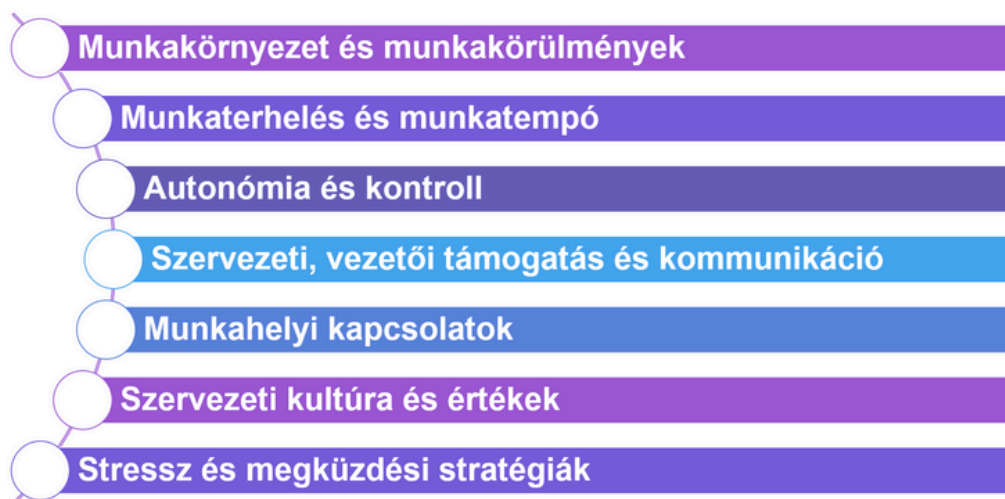


# ELEMZÉSI ÚTMUTATÓ

## PSZICHOSZOCIÁLIS FELMÉRÉS

### ESG JELENTÉS ALAPJÁN

Pszichoszociális mérésünk az International Labour Organization (ILO) és az European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) ajánlásai alapján készült. A munkahelyi pszichoszociális mérésnek átfogóan kell lefedniük a munkahelyi környezet különböző aspektusait, hogy azonosítsák a potenciális kockázatokat és problémákat. Elemzésünkben a következő főbb témakörökre fókuszálunk:



#### 1. Munkakörnyezet és munkakörülmények:

- Munkakörnyezet
- Munkahelyi biztonság
- Munkavégzéshez szükséges eszközök rendelkezésre állása.
- Szociális létesítmények

#### 2. Munkaterhelés és munkatempó:

- Munkaterhelés
- Munkaidő beosztás
- Munkafolyamatok egyértelműsége
- A munkavégzéshez szükséges információk





# ELEMZÉSI ÚTMUTATÓ

## PSZICHOSZOCIÁLIS FELMÉRÉS

### ESG JELENTÉS ALAPJÁN

#### 3. Autonómia és kontroll lehetőségek a munkában:

- Munka motiváló hatása
- Megújulási lehetőség a munkában
- Változtatási lehetőség
- Befolyásolási lehetőség

#### 4. Szervezeti, vezetői támogatás és kommunikáció:

- Egyéni célok
- Teljesítmény értékelés
- Szervezeti bizalom
- Újító ötletek hasznosítása

#### 5. Munkahelyi kapcsolatok:

- Problémák kezelésének módja a szervezetben
- Vezetői támogatás
- Csapat célok és közös jövőkép
- Munkatársi kapcsolatok minősége

#### 6. Szervezeti kultúra és értékek:

- Vállalati célokkal történő azonosulás
- Vállalati kultúra
- Közös értékrend
- Kultúra és munkavégzés kölcsönhatása

#### 7. Stressz és megküzdési stratégiák:

- Munkahelyi célok tisztázottsága
- Határidők
- Munkaterheltség és egyéni kompetenciák
- Hibáztatás kultúrája

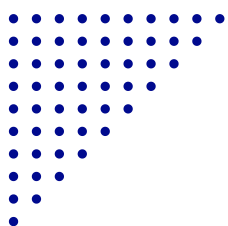
*A Diagnózis nem nyújt teljes képet a szervezetről. Az egyes területek mélyebb vizsgálatot igényelhetnek. A vizsgált területek tipikus pontokra irányulnak. A kérdésekre adott válaszok a válaszadók szubjektivitását mutatják. Nagyszámú kitöltés esetén ellenben pontos következtetések hozhatók a fejlesztési beavatkozásokhoz.*



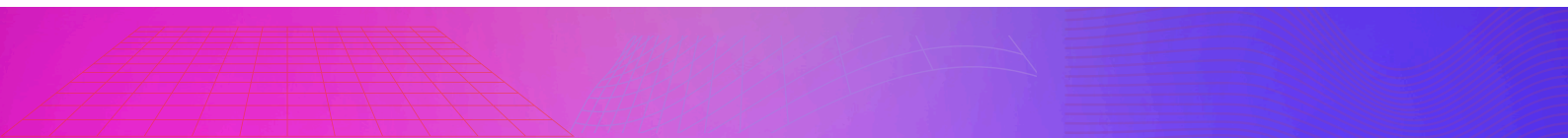
# VÁLLALATI FELMÉRÉS

## SAJÁT KÉRDÉSEK

---



*MINTA HUNGARY  
KERESKEDELMI ÉS SZOLGÁLTATÓ KFT.*





*RIPORT*

## VÁLLALATI FELMÉRÉS SAJÁT KÉRDÉSEK

A vállalat által kért, saját hatáskörben összeállított kérdések és azokra adott válaszok eredményei.



**KÖSZÖNJÜK,  
HOGY MINKET  
VÁLASZTOTT!**

[www.analytichill.com](http://www.analytichill.com)

[www.vallalatfejlesztes.hu](http://www.vallalatfejlesztes.hu)