

Jak uvést NOVÁČKY do praxe?

Dobrý den,

získali jste k dispozici jednoduchý nástroj, díky kterému zjistíte nejčastější oblasti, které je vhodné zvážit při zaučování. Co je potřebujete naučit, co již umí, co by měli mít k dispozici, abyste jim statisticky zvýšili šanci na úspěch.

Po vyplnění analýzy si s námi neváhejte domluvit konzultaci zdarma. Společně prodiskutujeme, co se dá pro vaše lidi všechno udělat, aby uspěli. Třeba od nás najdete zajímavou inspiraci.



[Start dotazníku](#)

Instrukce k vyplnění:

1. Stiskněte Start dotazníku na této stránce.
2. Zvolte svou pracovní pozici a termín, kdy analýzu vyplňujete.
3. V otázkách vyberte odpovídající možnosti na škále 1-7, kdy 1 = vůbec nesouhlasím a 7 = naprosto souhlasím.
4. Dále Vás již analýza povede.

Informace: pokud máte jakékoliv otázky týkající se tohoto dotazníku, kontaktujte prosím: Daniela.Ruzkova@palatinumcampus.cz

Technická podpora: pokud máte jakékoliv technické problémy, kontaktujte prosím: Daniela.Ruzkova@palatinumcampus.cz

Minimální požadavky: pro funkčnost tohoto dotazníku je vyžadován kompatibilní internetový prohlížeč (Internet Explorer, FireFox nebo Opera) a povolený JavaScript.



Jak uvést NOVÁČKY do praxe?

1. Z jaké pozice analýzu vyplňujete?

- Jiná pozice
 Obchodní zástupce
 Key Account Manager
 Sales Manager / Teamleader

2. Období, ve kterém analýzu vyplňujete:

- po projektu
 před začátkem projektu

<- Návrat k předchozímu kroku

Pokračovat k dalšímu kroku ->

| **1. krok** | 2. krok |

Jak uvést NOVÁČKY do praxe?

Jak zaučit nové pracovníky v obchodě? (vyberte možnost na škále 1-7, kde 1=nevyhovující, 5=uspokojivé, 7=výborné)	1 2 3 4 5 6 7	Nemohu hodnotit	Zaškrtněte čtyři nejdůležitější
Máme definovanou strategii a jí odpovídající organizační strukturu a obchodní politiku?	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	○	☐
Máme vedle popisů práce definovány kompetenční modely pro jednotlivé pozice?	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	○	☐
Máme definovány krátkodobé cíle pro jednotlivé pozice a systém jejich měření?	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	○	☐
Máme Induction program pro nové pracovníky rozpracovaný na první tři měsíce s jasně měřitelnými milníky zapracování?	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	○	☐
Máme liniové manažery vyškolené na realizaci Induction programu a vědomé si jejich zodpovědnosti za tuto realizaci?	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	○	☐
Máme štáb interních koučů a systém jejich průběžného vzdělávání?	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	○	☐
Máme kvalitní externí školitele pro podporu realizace Induction programu formou školení, individuálního koučinku, certifikací?	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	○	☐
Máme nastavené CRM, které umožňuje novým pracovníkům rychlé seznámení se s historií jednotlivých klientů a využívanými obchodními taktikami?	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	○	☐
Máme systém, jak doplňovat lidské zdroje v závislosti na potřebách organizace?	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	○	☐
Máme jasně definovány role HR (HR business partnership) při výběru nových pracovníků, jejich zaškolování, získávání relevantní zpětné vazby a řešení případných problémů v průběhu adaptačního programu?	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	○	☐

[<- Návrat k předchozímu kroku](#)
[Pokračovat k dalšímu kroku ->](#)

|  **1. krok** | 2. krok |