

WYBRANE ASPEKTY DOTYCZĄCE ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI W JST

Na podstawie art. 2 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz.902 z późniejszymi zmianami) proszę o udostępnienie informacji z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi w Państwa JST. Jednocześnie, na podstawie art. 14 ust.1 powołanej ustawy, wnoszę o udostępnienie mi powyższych informacji wypełniając ankietę, w której należy wskazać

TYLKO jedną odpowiedź W KAŻDYM MODULE.

Aby oszczędzić Państwa czas na drukowanie i skanowanie ankiety, odpowiedzi można udzielić bezpośrednio na załączonym pliku excel.

Bez względu na to, którą formę odpowiedzi Państwo wybieracie proszę odesłać ją na adres:

W razie pytań lub wątpliwości proszę o kontakt telefoniczny pod numerem

Proszę, aby ankietę wypełniła osoba sprawująca bezpośrednie kierownictwo nad pracownikami.

METRYCZKA

1. Proszę wskazać jakie województwo reprezentuje Państwa jednostka samorządu terytorialnego.

	dolnośląskie
	kujawsko - pomorskie
	lubelskie
	lubuskie
	łódzkie
	małopolskie
	mazowieckie
	opolskie
	podkarpackie
	podlaskie
	pomorskie
	śląskie
	świętokrzyskie
	warmińsko - mazurskie
	wielkopolskie
X	zachodniopomorskie

2. Proszę wskazać jaki rodzaj JST Państwo reprezentujecie.

	gmina miejska
	gmina miejsko - wiejska
X	gmina wiejska

3. Proszę wskazać ilość pracowników w Państwa jednostce samorządu terytorialnego.

	do 30 pracowników
X	od 31 pracowników do 60
	od 61 pracowników do 90
	od 91 pracowników do 120
	od 121 pracowników do 150
	od 151 do 199 pracowników
	powyżej 200 pracowników

4. Proszę o wskazanie stanowiska osoby udzielającej informacji.

	kierownik jednostki
	zastępca kierownika jednostki
X	sekretarz
	naczelnik
	dyrektor
	kierownik

5. Płeć udzielającego odpowiedzi.

X	kobieta
	mężczyzna

Proszę o zakreślenie (A lub B) jednej odpowiedzi w każdym module.

1	A	Jeśli wyniki jakiegoś pracownika są stale niezadawalające to raczej czeka Pan/Pani na okazję, aby go przenieść do innej pracy w ramach swego zespołu, niż zwolnić.
	B	Jeśli jeden z Pana/Pani podwładnych nie może się zaklimatyzować w grupie, robi Pan/Pani wszystko, aby grupa go przyjęła.

2	A	Kiedy Pana/Pani przełożony wydaje niepopularną decyzję, z którą się zgadza, przekazuje ją Pan/Pani pod nazwiskiem przełożonego, a nie swoim.
	B	Zwykle podejmuje Pan/Pani samodzielnie decyzje, a następnie informuje o nich swoich podwładnych.

3	A	Za własne niepowodzenia obarcza Pan/Pani winą swoich podwładnych.
	B	Zawsze przydziela Pan/Pani najtrudniejsze zadania najbardziej doświadczonym pracownikom.

	A	Pozwala Pan/Pani dyskusji swobodnie zbaczać z tematu.
--	---	---

4	B	Zachęca Pan/Pani podwładnych do zgłaszania propozycji, lecz nie skłania ich Pan/Pani do działania.
5	A	Uważa Pan/Pani, że własne odczucia i postawy są tak samo ważne jak praca.
	B	Zachęca Pan/Pani podwładnych do udziału w podejmowaniu decyzji i zawsze obstaje Pan/Pani przy decyzji większości.
6	A	Kiedy jakość czy ilość pracy jednostki kierowanej nie jest zadowalająca, wyjaśnia Pan/Pani podwładnym, że Pana/Pani szef nie jest zadowolony z ich pracy i że muszą się poprawić.
	B	Podejmuje Pan/Pani decyzje samodzielnie, a następnie stara się je „sprzedać” podwładnym.
7	A	Oznajmiając swoim podwładnym niepopularną decyzję, wyjaśnia Pan/Pani, że jest to decyzja Pana/Pani szefa.
	B	Pozwala Pan/Pani podwładnym uczestniczyć w podejmowaniu decyzji, ale prawo do podjęcia ostatecznej decyzji rezerwuje Pan/Pani dla siebie.
8	A	Zleca Pan/Pani trudne zadania niedoświadczonym pracownikom, ale kiedy widzi, że nie dają sobie rady, zwalnia ich Pan/Pani z odpowiedzialności.
	B	Kiedy jakość czy ilość pracy jednostki kierowanej nie jest zadowalająca, wyjaśnia Pan/Pani podwładnym, że to Pana/Pani szef nie jest zadowolony z ich pracy i że muszą ją poprawić.
9	A	Okazuje Pan/Pani zainteresowanie prywatnym życiem podwładnych, ponieważ czuje Pan/Pani, że tego oczekują.
	B	Uważa Pan/Pani, że podwładni niekoniecznie muszą wiedzieć, dlaczego coś robią, jeśli to robią.
10	A	Uważa Pan/Pani, że stosowanie sankcji dyscyplinarnych w stosunku do podwładnych nie przyczyni się w przyszłości do poprawy jakości czy ilości pracy.
	B	Kiedy stanie Pan/Pani przed problemem usiłuje znaleźć rozwiązanie, które będzie przynajmniej częściowo zaakceptowane przez podwładnych.
11	A	Kiedy niektórzy z Pana/Pani podwładnych są niezadowoleni, stara się im Pan/Pani iść na rękę.
	B	Zajmuje się Pan/Pani swoimi zadaniami i uważa, że wprowadzenie innowacji nie należy do Pana/Pani obowiązków.

12	A	Czuje Pan/Pani, że podwładni byliby zdolni do ciężkiej pracy ze względu na sympatię do Pana/Pani.
	B	Troszczy się Pan/Pani o podnoszenie poziomu wiedzy ogólnej i zawodowej podwładnych, nawet jeśli nie jest to im potrzebne w obecnej pracy.
13	A	Pozwala Pan/Pani ludziom samodzielnie zajmować się ich pracą, nawet jeśli wie, że mogą popełnić wiele błędów.
	B	Samodzielnie podejmuje Pan/Pani decyzje, ale bierze również pod uwagę rozsądne propozycje swoich podwładnych, dotyczące usprawnienia decyzji.
14	A	Jeśli jeden z Pana/Pani podwładnych nie może się zaklimatyzować w grupie, robi Pan/Pani wszystko, aby grupa go przyjęła.
	B	Kiedy podwładny nie jest w stanie rozwiązać problemu, pomaga mu Pan/Pani w tym.
15	A	Uważa Pan/Pani, że jednym z celów stosowania sankcji dyscyplinarnych jest dawanie przykładu innym pracownikom.
	B	Czasami uważa Pan/Pani, że własne uczucia i postawy są tak samo ważne jak praca.
16	A	Nie aprobeuje Pan/Pani niepotrzebnych rozmów między podwładnymi w czasie pracy.
	B	Dbą Pan/Pani o poprawę warunków socjalno-bytowych załogi.
17	A	Uważa Pan/Pani, że organizacje społeczne często podważają autorytet kierownictwa.
	B	Uważa Pan/Pani, że skargi są nieuniknione i stara się je samodzielnie załatwić.
18	A	Jest Pan/Pani zawsze zorientowany/a we wszystkich spóźnieniach i nieobecnościach.
	B	Wygłasza Pan/Pani publicznie swoje opinie tylko wtedy, kiedy jest pewny/a, że inni się z Panem/Panią zgodzą.
19	A	Istotne jest dla Pana/Pani zyskanie poparcia dla swoich pomysłów i inicjatyw.
	B	Uważa Pan/Pani, że narady z pracownikami są często pomocne w ich rozwoju.
20	A	Wymaga Pan/Pani przestrzegania formalnej dyscypliny pracy.
	B	Uważa Pan/Pani, że podwładni niekoniecznie muszą wiedzieć, dlaczego coś robią, jeśli robią to dobrze.
21	A	Zwykle podejmuje Pan/Pani decyzje samodzielnie, a następnie informuje o nich podwładnych.
	B	Uważa Pan/Pani, że organizacje społeczne i kierownictwo pracują dla osiągnięcia podobnych celów.

22	A	Popiera Pan/Pani indywidualne stosowanie bodźców płacowych.
	B	Pozwala Pan/Pani odbiegać dyskusji od tematu.
23	A	Jeśli jest Pan/Pani postawiony/a przed trudnym problemem, usiłuje znaleźć rozwiązanie które przynajmniej częściowo będzie zaakceptowane przez zainteresowanych.
	B	Kiedy niektórzy z Pana/Pani podwładnych są niezadowoleni, stara się im Pan/Pani iść na rękę.
24	A	Może Pan/Pani zlecić pilną, dobrze płatną pracę, nie zważając na zachowanie warunków BHP.
	B	Istotne jest dla Pana/Pani zyskanie poparcia dla swoich pomysłów inicjatyw.
25	A	Uważa Pan/Pani, że skargi są nieuniknione i stara się je załatwić.
	B	Słucha Pan/Pani cierpliwie skarg i zażaleń, ale na ogół niewiele robi, aby naprawić krzywdę.
26	A	Stara się Pan/Pani o wykonanie pracy bez zbędnego zrażania sobie ludzi.
	B	Jest Pan/Pani pewny/a, że podwładni wykonują pracę należycie, bez żadnych nacisków z Pana/Pani strony.
27	A	Jest Pan/Pani dumny, że nigdy nie obarcza ludzi zadaniami, których sam/a nie potrafiłby/potrafiłaby wykonać.
	B	Uważa Pan/Pani, że wiedza uzyskana przez doświadczenia praktyczne jest bardziej użyteczna niż wiedza teoretyczna.
28	A	Zawsze przydziela Pan/Pani najtrudniejsze zadania najbardziej doświadczonym pracownikom.
	B	Uważa Pan/Pani, że awanse powinny odpowiadać możliwościom awansowanego.
29	A	Wierzy Pan/Pani, że konflikty powstające wśród pracowników rozwiążą się bez Pana/Pani interwencji.
	B	Jeżeli otrzyma Pan/Pani naganę od przełożonych, stawia Pan/Pani zarzuty podwładnym.
30	A	Nie interesuje się Pan/Pani tym, co podwładni robią poza godzinami pracy.
	B	Uważa Pan/Pani, że karanie podwładnych nie przyczyni się do poprawy jakości i ilości ich pracy.
31	A	Przekazuje Pan/Pani swoim przełożonym tylko te informacje, o które proszą.
	B	Czasem przeciwstawia się Pan/Pani żądaniom organizacji społecznych dla utrzymania swojego autorytetu.

32	A	Waha się Pan/Pani przed podjęciem decyzji, jeśli czuje Pan/Pani, że nie będzie ona dobrze przyjęta przez podwładnych.
	B	Zabiega Pan/Pani o wykonanie pracy bez zrażania sobie ludzi.
33	A	Wygłasza Pan/Pani publicznie swoje opinie tylko wtedy, kiedy czuje, że inni się z tymi opiniami zgodzą.
	B	Jeśli zasłaby potrzeba, większość z Pana/Pani podwładnych mogłaby obejść się bez Pana/Pani pomocy w wykonywaniu swoich obowiązków.
34	A	Zajmuje się Pan/Pani swoją pracą i uważa, że wprowadzenie innowacji nie należy do Pana/Pani obowiązków.
	B	Kiedy wydaje Pan/Pani polecenia to ustala terminy ich wykonania.
35	A	Słucha Pan/Pani cierpliwie skarg i zażaleń, ale często niewiele robi, aby naprawić krzywdę.
	B	Nie zawahałby/zawahałaby się Pan/Pani zatrudnić niepełnosprawnego pracownika, gdyby wiedział/a, że może się on nauczyć pracy.
36	A	W dyskusji prezentuje Pan/Pani fakty, jak je widzi, pozostawiając innym wyciągnięcie dalszych wniosków.
	B	Kiedy szef wydaje niepopularną decyzję, z którą się zgadza, przekazuje Pan/Pani ją pod nazwiskiem szefa, a nie własnym.
37	A	Kiedy należy wykonać jakąś dodatkową pracę, zanim Pan/Pani ją komuś przydzielą, prosi najpierw ochotników.
	B	Okazuje Pan/Pani zainteresowanie prywatnym życiem swoich podwładnych, ponieważ czuje, że tego od Pana/Pani oczekują.
38	A	Zabiega Pan/Pani zarówno o utrzymanie dobrego nastroju wśród swoich podwładnych, jak i o dobre wykonanie przez nich pracy.
	B	Jest Pan/Pani zawsze dobrze zorientowany/a we wszystkich spóźnieniach i nieobecnościach swoich podwładnych.
39	A	Jeśli zasłaby potrzeba, większość z Pana/Pani podwładnych mogłaby obejść się bez Pana/Pani pomocy w wykonywaniu swoich obowiązków.
	B	Uważa Pan/Pani, że jeśli pracownicy chcą wykonywać pilną, dobrze płatną pracę, nie uważając na zachowanie warunków BHP, to można im na to pozwolić.
40	A	Jest Pan/Pani przekonany/a, że podwładni wykonują pracę należycie, bez żadnych nacisków z Pana/Pani strony.
	B	Przekazuje Pan/Pani naczelnemu kierownictwu tylko te informacje, o które jest Pan/Pani proszony/a.

41	A	Troszczy się Pan/Pani o podnoszenie poziomu wiedzy ogólnej i zawodowej podwładnych, nawet jeśli nie jest im to potrzebne w obecnej sytuacji.
	B	Obserwuje Pan/Pani uważnie pracowników, którzy niezadawalająco wykonują swoją pracę.

42	A	Uważa Pan/Pani, że częste narady z pracownikami przyczyniają się do ich rozwoju.
	B	Zmusza Pan/Pani podwładnych do ciężkiej pracy, ale stara się zapewnić im należytą zapłatę.

43	A	Uważa Pan/Pani, że wszyscy pracownicy wykonujący taką samą pracę powinni otrzymywać jednakowe wynagrodzenie, niezależnie od stażu pracy i wykształcenia.
	B	Nie zwraca Pan/Pani uwagi na naruszenie przepisów, jeśli jest Pan/Pani pewny/a, że nikt się o tym nie dowie.

44	A	Uważa Pan/Pani, że cele załogi i kierownictwa są rozbieżne, ale stara się nie ujawniać swojego punktu widzenia.
	B	Czuje Pan/Pani, że Pana/Pani pracownicy byliby zdolni do ciężkiej pracy ze względu na sympatię.

45	A	Decyzje podejmuje Pan/Pani samodzielnie, ale bierze również Pan/Pani pod uwagę odpowiadające propozycje swoich podwładnych.
	B	Nie aprobeuje Pan/Pani niepotrzebnych rozmów między podwładnymi w czasie pracy.

46	A	Kiedy wydaje Pan/Pani polecenia to ustala limit czasu na ich wykonanie.
	B	Jest Pan/Pani dumny/a z faktu, że nie prosiłby/prosiłaby nikogo o wykonanie pracy, której sam/sama nie potrafiłby/potrafiłaby zrobić.

47	A	Uważa Pan/Pani, że szkolenie przez doświadczenia praktyczne jest bardziej użyteczne niż szkolenie teoretyczne.
	B	Nie obchodzi Pana/Panią, co pracownicy robią poza godzinami pracy.

48	A	Przywiązuje Pan/Pani dużą wagę do formalnej dyscypliny pracy.
	B	Czuje Pan/Pani, że pracownicy byliby zdolni do ciężkiej pracy ze względu na sympatię do Pana/Pani.

49	A	Decyzje podejmuje Pan/Pani samodzielnie, a następnie stara się je „sprzedać” podwładnym.
	B	Kiedy to możliwe, tworzy Pan/Pani zespoły robocze z ludźmi, którzy już są dobrymi przyjaciółmi.

	A	Nie zawahałby/zawahałaby się Pan/Pani zatrudnić niepełnosprawnego, gdyby wiedział/a, że może się on nauczyć pracy.
--	---	--

50	B	Nie zwraca Pan/Pani uwagi na naruszenie przepisów, jeśli jest pewny/a, że nikt się o tym nie dowie.
51	A	Kiedy to możliwe, tworzy Pan/Pani zespoły robocze z ludzi, którzy już są dobrymi przyjaciółmi.
	B	Może Pan/Pani dawać trudne zadania niedoświadczonym pracownikom, ale kiedy widzi, że nie dają sobie rady, zwalnia ich z odpowiedzialności.
52	A	Zmusza Pan/Pani podwładnych do ciężkiej pracy, ale stara się zapewnić zwiększoną zapłatę za poprawę wyników całego zespołu.
	B	Uważa Pan/Pani, że jednym z celów stosowania sankcji dyscyplinarnych jest dawanie przykładu innym pracownikom.
53	A	W rozmowie stara się Pan/Pani wytworzyć swobodny nastrój.
	B	Popiera Pan/Pani stosowanie indywidualnych bodźców płacowych.
54	A	Za wyłączone kryterium awansów uważa Pan/Pani możliwości awansowanego.
	B	Uważa Pan/Pani, że konflikty wśród pracowników najlepiej rozwiążą się bez Pana/Pani interwencji.
55	A	Uważa Pan/Pani, że organizacje społeczne i kierownictwo pracują dla osiągnięcia podobnych celów.
	B	W dyskusji prezentuje Pan/Pani fakty tak, jak je widzi, pozostawiając innym wyciągnięcie własnych wniosków.
56	A	Kiedy podwładny nie umie rozwiązać problemu, pomaga mu Pan/Pani w tym.
	B	Uważa Pan/Pani, że wszyscy pracownicy wykonujący taką samą pracę powinni otrzymywać jednakowe wynagrodzenie.