

ПРИЛОГ 6

ВОДИЧ ЗА РАЗГОВОР СА РУКОВОДИОЦИМА ВЕЋИХ ОРГАНИЗАЦИОНИХ ЈЕДИНИЦА

1. Шта су у кључни приоритети ваше ОЈ у наредних годину до две дана? (Уколико је процес постављања циљева урађен квалитетно, можете да набројите циљеве дате ОЈ и питате да ли би руководилац још нешто додао/истакао)
2. Како видите улогу ваше организационе јединице у остварењу _____ (овде наводите кључне стратешке приоритете целе организације које руководилац није поменуо, а у којима се очекује значајнија улога његовог тима)?
3. Када би све ишло по плану, по чему би се рад ваше организационе јединице за годину дана разликовао од досадашњег?
4. Имајући у виду све горе поменуте планове, какве захтеве то ставља пред запослене у вашој организацији?
5. Шта се од њих очекује у терминима знања, вештина и понашања како би остварили циљеве организације?
(овде током разговора преведите знања, вештине и понашања запослених које руководилац помиње на језик компетенција и проверите да ли сте добро закључили на које компетенције мисли)

Овде можемо да наводимо своје дилеме и закључке до којих смо дошли у анализи резултата вредновања успешности/оцењивања запослених и питамо за објашњења и тумачења.

6. За које организационе јединице или групе запослених сматрате да су најкритичније са аспекта остварења планова ваше организационе јединице? Било да су од нарочитог значаја за остварење циљева или да тренутно имају највише проблема у функционисању.

Овде такође можемо да наводимо закључке до којих смо дошли у анализи резултата вредновања успешности/оцењивања запослених и питамо за објашњења и тумачења.

7. На основу чега закључујете да запослени немају адекватан ниво компетенција? Какве су последице по процес рада?

8. Шта мислите да су разлози који условљавају разлике између потребног и тренутног нивоа компетенција?

(овде нарочито обратите пажњу на разлоге који се могу отклонити обуком и развојем и оне који су друге природе – нпр. недовољно запослених, недостатак мотивације, процес рада који је лоше постављен, одсуство потребне опреме и сл.)

9. Каква су досадашња искуства са различитим начинима да се ове разлика премосте? Шта је до сада давало резултате, а шта није? Због чега?

10. Уколико сте припремили податке о броју тренинг сати по запосленом и покривености запослених обукама и имате нека питања у вези са тим, продискутујте о њима са руководиоцем.

11. Какви су практични аспекти организације обука (време, темпо, ангажовање људи) да би оне биле изводљиве?