




Korzyści z prowadzonych badań

Korzyści wynikające z zastosowania narzędzia można opisać na **2 poziomach: firmy (organizacji) i pracownika (indywidualnym)**. **Korzyści te są ze sobą ściśle związane, wpływają na siebie i implikują się wzajemnie.**

POZIOM FIRMY	POZIOM PRACOWNIKA 4	
<p>Rzetelna i wszechstronna analiza opinii pracowników o zjawiskach zachodzących w firmie. Zastosowanie tej metody analizy zapewnia obiektywność i sprawiedliwość oceny – eliminuje lub zmniejsza to opory pracowników przed udzielaniem rzetelnej opinii. Zapewnia ona bezstronność analizy oraz sprawiedliwą ocenę zjawisk, zawierająca zarówno mocne strony jak i wskazania obszarów do rozwoju.</p> <p>Zarządzanie wiedzą Dzięki informacjom zdobytym podczas realizacji badania organizacja zdobywa wiedzę pozwalającą na:</p> <ul style="list-style-type: none"> - przeciwdziałanie zjawiskom negatywnym w organizacji, - zaspokajanie wcześniej nieopisanym oczekiwaniom pracowniczym, - korygowanie standardów - udrażnianie komunikacji - poprawę metod zarządzania, - analizę systemów. <p>A w dalszej perspektywie rozwinięcie umiejętności, które umożliwią rozpoznawanie i realizację zmiennych w czasie celów i szybszą adaptację do dynamiki zmieniających się warunków.</p> <p>Opracowanie planu rozwoju Zdefiniowanie potrzeb pracowniczych umożliwia zaplanowanie rozwoju współgrającego z strategią rozwoju personelu w organizacji i uzupełnienie wiedzy i umiejętności w zakresie kluczowych kompetencji.</p> <p>Stworzenie Bazy Pomysłów Analiza ankiety umożliwia wyłonienie spośród odpowiedzi na pytania otwarte, tych o szczególnym potencjale w zakresie nowych koncepcji i rozwiązań i objęcie ich specjalnym programem.</p> <p>Dodatkowe zastosowania Na podstawie precyzyjnej informacji na temat aktualnego stanu oraz oczekiwań, można zaplanować ścieżki zmian.</p> <p>Zlokalizowanie i zrozumienie różnic Wyniki ankiety zademonstrują różne spojrzenie na ten sam problem przez wyodrębnione zespoły. Istotnym elementem analizy jest zlokalizowanie różnic i wyciągnięcie wniosków.</p> <p>Indywidualizacja programów i planów naprawczych Po etapie określenia obszarów problematycznych firma ma możliwość stworzenia indywidualnych planów poprawy sytuacji dla określonych grup (zespołów). Okazuje się, że nie zawsze istnieje konieczność wprowadzenia zmian w całej organizacji. Efekty przyniesie również odpowiednio wprowadzona zmiana w konkretnym dziale.</p>	  	<p>Motywacja i odpowiedzialność Przeanalizowanie informacji zwrotnej i wyciągnięcie wniosków po realizacji badania ma na celu wzmocnienie odpowiedzialności pracownika za rozwój firmy. Podkreślenie mocnych stron firmy i pozytywnych aspektów jej działalności przy jednoczesnym wskazaniu na obszary do rozwoju i poprawy motywuje pracownika do współdziałania przy realizacji programu rozwoju.</p> <p>Wpływ na zmiany i samoocenę Badanie obejmujące wszystkich pracowników jest dowodem na dopuszczenie do głosu każdego bez względu na stanowisko pracy i miejsce w hierarchii firmy, podnosi ono tym samym samoocenę pracownika</p> <p>Funkcjonalność Zastosowanie metody w warunkach maksymalnego bezpieczeństwa wypowiedzi, anonimowości i braku cenzury.</p>