

Прашалник за Компаниска Самопроценка на Продуктивноста на Вработените

Сеопфатен прашалник дизајниран за менаџментот на една компанија од прехранбената индустрија да изврши самопроценка на факторите кои влијаат на продуктивноста на вработените.

Овој прашалник не е наменет да го пополнуваат вработените, туку да го користи тим од менаџери (на пр. од производство, човечки ресурси, контрола на квалитет, одржување) за да направат искрена и објективна проценка на постоечките системи и култура.

Цел на прашалникот:

Целта на оваа самопроценка е да се идентификуваат клучните области на сила и можности за подобрување во системите кои ја поддржуваат и поттикнуваат продуктивноста на вработените. Продуктивноста во прехранбената индустрија се дефинира како оптимален баланс помеѓу брзината на производството, бескомпромисниот квалитет и безбедност, и ефикасното користење на ресурсите. Ова е алатка за дијагноза, а не за обвинување.

Упатство за пополнување:

Одговорете на секое прашање користејќи ја следнава скала од 1 до 5. Бидете искрени и темелете ги одговорите на реални докази и секојдневни практики, а не на идеални сценарија.

Скала за оценување:

- **1 = Воопшто не се согласувам / Никогаш**
 - **2 = Ретко се согласувам / Ретко**
 - **3 = Делумно се согласувам / Понекогаш**
 - **4 = Претежно се согласувам / Често**
 - **5 = Целосно се согласувам / Секогаш**
-



Секција 1: Јасност на Цели и Очекувања

(Дали вработените знаат ШТО точно треба да прават и ЗОШТО е тоа важно?)

Прашање	Оцена (1-5)	Коментар/Доказ
1.1. Секоја работна позиција има јасно дефинирани, мерливи и остварливи цели (KPIs) поврзани со продуктивноста (на пр. број на единици, процент на шкарт, точност на записи).		
1.2. Работните упатства и Стандардизираните Оперативни Процедури (СОП) се јасни, лесно достапни, визуелни (каде што е можно) и редовно се ажурираат.		
1.3. Менаџерите и лидерите на тимови ефективно ги комуницираат дневните и неделните производни приоритети, така што сите знаат на што треба да се фокусираат.		
1.4. Вработените разбираат како нивната индивидуална работа директно влијае на квалитетот на финалниот производ, безбедноста на потрошувачот и успехот на компанијата.		
Просечна оцена за Секција 1:		

Секција 2: Компетентност, Обука и Алатки

(Дали вработените знаат КАКО да ја вршат работата и ги имаат ли потребните средства?)

Прашање	Оцена (1-5)	Коментар/Доказ
2.1. Процесот на воведна обука (on-boarding) за нови вработени е структуриран, практичен и вклучува верификација на стекнатите вештини пред самостојна работа.		

Прашање	Оцена (1-5)	Коментар/Доказ
2.2. Постои континуиран план за обука и развој на вештините на вработените со цел подобрување на ефикасноста и намалување на грешките.		
2.3. Вработените секогаш ги имаат на располагање потребните алатки, заштитна опрема и материјали, кои се во добра работна состојба и лесно достапни.		
2.4. Вработените се обучени и овластени да решаваат помали, предвидливи проблеми на нивното работно место без да мораат да го чекаат менаџментот.		
Просечна оцена за Секција 2:		

Секција 3: Процеси, Работен Тек и Ефикасност

(Дали нашите системи се дизајнирани за да овозможат продуктивна работа, а не да ја попречуваат?)

Прашање	Оцена (1-5)	Коментар/Доказ
3.1. Работните станици се организирани според принципите на ефикасност (на пр. 5S), со што се минимизира непотребното движење, чекање и барање на алатки.		
3.2. Процесот на премин од еден производ на друг (changeover) е стандардизиран, документиран и постојано се работи на негово скратување (SMED).		
3.3. Активно ги идентификуваме и работиме на елиминирање на „тесните грла“ (bottlenecks) во производниот процес.		
3.4. Постои едноставен и функционален систем преку кој вработените можат да даваат предлози за		

Прашање	Оцена (1-5)	Коментар/Доказ
подобрување на процесите, и тие предлози се разгледуваат.		
Просечна оцена за Секција 3:		

Секција 4: Мотивација, Култура и Повратни Информации

(Дали вработените САКААТ да бидат продуктивни и дали се чувствуваат ценето?)

Прашање	Оцена (1-5)	Коментар/Доказ
4.1. Менаџерите редовно даваат навремена, специфична и конструктивна повратна информација (feedback) за перформансите на вработените, не само за време на годишната евалуација.		
4.2. Исклучителните перформанси и доброто однесување (особено во поглед на квалитетот и безбедноста) се јавно препознаени и наградени.		
4.3. Правилата за работа и последиците од нивното непочитување се применуваат доследно и праведно за сите вработени, вклучително и за менаџментот.		
4.4. Вработените се чувствуваат безбедно да пријават проблем, грешка или да постават прашање без страв од казна или исмејување.		
Просечна оцена за Секција 4:		

Секција 5: Безбедност и Квалитет како Двигатели на Продуктивноста

(Дали разбираме дека брзината без квалитет е загуба?)

Прашање	Оцена (1-5)	Коментар/Доказ
5.1. Вработените се овластени и охрабрани да го запрат производството доколку забележат сериозен ризик за квалитетот или безбедноста на производот.		
5.2. Јасно е искомплетирано дека почитувањето на хигиенските правила и процедурите за безбедност не е пречка, туку основа за добра продуктивност (помалку шкарт, помалку преработка).		
5.3. Контролата на квалитет е вградена во секој чекор од процесот ("quality at the source"), наместо да биде само инспекција на крајот од линијата.		
5.4. Количината на шкарт и производи за преработка се третира како примарен показател за изгубена продуктивност и активно се анализира за да се отстранат причините.		
Просечна оцена за Секција 5:		

Анализа и Акционен План

Откако ќе го пополните прашалникот, искористете ги резултатите за да креирате акционен план.

1. Идентификувајте ги силните страни:

- Во кои секции/прашања имате највисоки оценки (4 и 5)?

○ *Пример:* Секција 2 – Имаме одлични алатки и опрема.

2. Идентификувајте ги приоритетните области за подобрување:

- Во кои секции/прашања имате најниски оценки (1, 2 и 3)? Ова се вашите најголеми можности.

○ *Пример:* Секција 4.1 – Не даваме редовен фидбек. Секција 3.2 – Премините ни траат предолго.

3. Дефинирајте конкретни акции:

- За секоја идентификувана слаба точка, дефинирајте 1-3 конкретни, мерливи, остварливи, релевантни и временски ограничени (SMART) чекори.

Област за подобрување	Конкретна акција	Одговорен	Рок
<i>Пример: 4.1. Недостаток на фидбек</i>	<i>Воведување на 10-минутни неделни состаноци на тимовите за дискусија на перформансите од минатата недела.</i>	<i>Лидерите на тимови</i>	<i>01.09.2025</i>
<i>Пример: 3.2. Долги преминувања</i>	<i>Формирање на тим за снимање и анализа на процесот на премин на производот "X" со цел да се идентификуваат можности за скратување.</i>	<i>Менаџер на производство</i>	<i>15.09.2025</i>

Оваа самопроценка, доколку се спроведе искрено и се проследи со конкретни акции, може да биде моќна алатка за отклучување на скриениот потенцијал за продуктивност во вашата компанија.