**UMOWA NR ……………………/2019**

zawarta we Wrocławiu, w dniu **………………………………. r.** pomiędzy:

Akademią Wojsk Lądowych imienia generała Tadeusza Kościuszki z siedzibą we Wrocławiu, ul. Czajkowskiego 109, NIP 896-10-00-117, REGON 930388062, prawidłowo reprezentowaną przez:

**Kanclerza** **– cz.p.o ppłk. dr. Macieja Szukalskiego** – na podstawie upoważnienia nr 58/2020 z dnia 04.05.2020 r. zwaną dalej Zamawiającym lub AWL,

a:

………………………………………………..prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą ………………………………….z siedzibą w …………………………………………. wpisaną do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej

posiadającą **NIP:** ………………………, **REGON:** ………………………………..

zwaną w treści umowy Wykonawcą, łącznie zwanymi Stronami, została zawarta umowa o następującej treści:

**§ 1. Przedmiot umowy.**

Przedmiotem umowy jest realizacja analiz statystycznych zgodnie z opisem przedmiotu zamówienia zawartym w załączniku nr 1 do niniejszej umowy.

Zamawiający zleca wykonanie przedmiotu umowy Wykonawcy, a Wykonawca przyjmuje przedmiot umowy do realizacji.

Wykonawca oświadcza, iż dysponuje wiedzą, odpowiednim potencjałem osobowym oraz doświadczeniem niezbędnym do realizacji niniejszej umowy.

**§ 2. Czas obowiązywania umowy.**

1. Umowa zawarta zostaje na czas określony od dnia podpisania do dnia 20.12.2020 r.
2. AWL zastrzega możliwość rozwiązania niniejszej umowy z dwutygodniowym okresem wypowiedzenia bez podania przyczyny.

**§ 3. Wynagrodzenie.**

1. Łączna wartość brutto przedmiotu umowy wynosi **…………………………. zł** (słownie: ……………………………. ………………………………………………..) w tym wartość netto wynosi **…………………..,00** **zł** (słownie: …………………………………………….) i podatek VAT 23% w wysokości …………………………… **zł** (słownie: ……………………………………………………..).
2. Wartość przedmiotu umowy obejmuje wynagrodzenie i wszystkie koszty poniesione przez Wykonawcę w związku z realizacją niniejszej umowy oraz przeniesienie autorskich praw majątkowych przez Wykonawcę na rzecz AWL.
3. Należność za wykonanie umowy będzie przekazana przelewem na konto Wykonawcy w terminie 21 dni kalendarzowych od daty otrzymania przez Zamawiającego prawidłowo wystawionej faktury na nr rachunku bankowego wskazany w fakturze.
4. Za datę zapłaty Strony uznają dzień obciążenia rachunku Zamawiającego.

**§ 4. Odbiór wykonanej usługi**

Przyjęcie przez Zamawiającego wykonanych materiałów nastąpi poprzez podpisanie przez Strony Protokołu Odbioru bez uwag.

**§ 5. Osoby do kontaktów**

1. Do kontaktów z Wykonawcą podczas realizacji przedmiotu umowy oraz do odbioru przedmiotu umowy AWL wyznacza następujące osoby:

p. Iwona SZOKALSKA, tel: 261658099, iwona.szokalska@awl.edu.pl

do kontaktów merytorycznych:

p. dr hab. inż. Teresa KUPCZYK, tel. 603 950 110

1. Do kontaktów z AWL podczas realizacji przedmiotu umowy Wykonawca wyznacza następujące osoby:

…………………………………………………………………………………………

Zmiana osób, o których mowa w ust. 1 i 2 niniejszego paragrafu nie powoduje zmiany umowy i następuje poprzez pisemne oświadczenie złożone drugiej Stronie o dokonaniu zmiany.

**§ 6. Kary umowne, odstąpienie od umowy.**

1. W przypadku niedotrzymania terminów realizacji przedmiotu umowy Wykonawca zapłaci Zamawiającemu karę umowną w wysokości 0,2 % wartości brutto niezrealizowanej części przedmiotu umowy, nie mniej niż 30,00 zł za każdy rozpoczęty dzień opóźnienia, ale nie więcej niż 20% wartości umowy.
2. Za odstąpienie przez Wykonawcę lub AWL od umowy z przyczyn leżących po stronie Wykonawcy, Wykonawca zapłaci AWL karę umowną w wysokości 20% wartości umowy brutto określonej w § 3 ust. 1.
3. Jeżeli powstała szkoda przewyższa wysokość naliczonej kary umownej, AWL zastrzega sobie prawo dochodzenia odszkodowania uzupełniającego na zasadach ogólnych.
4. AWL może dokonywać potrącenia naliczonych kar umownych z wynagrodzenia lub innej należności Wykonawcy względem AWL.

**§ 7. Prawa autorskie.**

1. Wykonawca oświadcza, że będą mu przysługiwały wszystkie majątkowe i osobiste prawa autorskie do materiałów powstałych w wyniku wykonania niniejszej umowy oraz, że dysponowanie tymi prawami nie naruszy żadnych praw osób trzecich
2. Wykonawca zobowiązuje się, że w ramach wynagrodzenia określonego w § 3 będzie wraz z ankietami przenosił na AWL całość autorskich praw majątkowych wypełnionych ankiet, w szczególności na następujących polach eksploatacji:
3. publikowanie w wydawnictwach drukowanych i internetowych,
4. kopiowanie (zwielokrotnienie dowolną technika),
5. modyfikowanie,
6. przetwarzanie,
7. wprowadzenie do obrotu,
8. utrwalanie dowolną techniką,
9. wprowadzanie do pamięci komputera i Internetu.
10. W ramach wykonania niniejszej umowy Wykonawca zobowiązuje się do niewykonania autorskich praw osobistych do ankiet objętych niniejszą umową, w szczególności do niewykonania prawa do oznaczania ankiet swoim nazwiskiem lub pseudonimem, prawa do decydowania o pierwszym udostępnieniu ankiet osobom trzecim, prawa nadzoru nad sposobem korzystania z ankiet oraz praw związanych z nienaruszalnością treści i formy ankiet oraz jego rzetelnym wykorzystaniem.
11. W ramach wynagrodzenia, o którym mowa w § 3, Wykonawca przenosi na AWL wyłączne prawo zezwalania na wykonywanie autorskiego prawa zależnego do ankiet objętych niniejszą umową.

**§ 8. Ochrona danych osobowych**

Zgodnie z art. 13 ust. 1 i 2 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679
z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1), dalej „RODO”, informujemy, że Administratorem Pani/Pana danych osobowych jest Akademia Wojsk Lądowych imienia generała Tadeusza Kościuszki, ul. Czajkowskiego 109, 51-147 Wrocław.

1. Administrator danych powołał Inspektora Ochrony Danych nadzorującego prawidłowość przetwarzania danych osobowych, z którym można się skontaktować za pośrednictwem adresu e-mail: iod@awl.edu.pl lub za pośrednictwem poczty na adres Akademii;
2. Państwa dane osobowe przetwarzane będą na podstawie art. 6 ust. 1 lit. b RODO tj. niezbędność do wykonania umowy lub do podjęcia działań na Państwa żądanie przed zawarciem umowy oraz art. 6 ust. 1 lit. c RODO w celu realizacji zamówienia wynikającego z umowy dotyczącej realizacji badań ankietowych;
3. Pani/Pana dane mogą być przekazywane podmiotom uprawnionym do ich otrzymania w oparciu
o przepisy ustawy z 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej;
4. Pani/Pana dane będą przechowywane przez okres niezbędny do realizacji celów określonych
w pkt. 2, a po tym czasie przez okres 5 lat wymaganym przez przepisy archiwalne;
5. W odniesieniu do Państwa danych osobowych decyzje nie będą podejmowane
w sposób zautomatyzowany, stosowanie do art. 22 RODO;
6. Państwa dane nie będą przekazywane poza EOG, ani udostępniane organizacjom międzynarodowym
7. Posiadają Państwa:

- prawo dostępu do danych osobowych Pani/Pana dotyczących;

- prawo do sprostowania Pani/Pana danych osobowych;

- prawo żądania od administratora ograniczenia przetwarzania danych osobowych z zastrzeżeniem przypadków, o których mowa w art. 18 ust. 2 RODO;

- prawo do wniesienia skargi do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych, gdy uzna Pani/Pan,
że przetwarzanie danych osobowych Pani/Pana dotyczących narusza przepisy RODO;

1. Nie przysługuje Państwu:

- prawo do usunięcia danych osobowych w związku z art. 17 ust. 3 lit. b, d lub e RODO;

- prawo do przenoszenia danych osobowych, o którym mowa w art. 20 RODO;

- prawo do wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania w związku z art. 21 RODO.

- prawo do wniesienia skargi do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych, gdy uzna Pani/Pan,
że przetwarzanie danych osobowych Pani/Pana dotyczących narusza przepisy RODO;

1. Nie przysługuje Pani/Panu:

- w związku z art. 17 ust. 3 lit. b, d lub e RODO prawo do usunięcia danych osobowych;

- prawo do przenoszenia danych osobowych, o którym mowa w art. 20 RODO;

- prawo do wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania w związku z art. 21 ogólnego rozporządzenia

 o ochronie danych osobowych.

**§ 9. Odstąpienie.**

* 1. Strony postanawiają, że oprócz przypadków określonych w przepisach Kodeksu cywilnego, oraz w innych częściach umowy, odstąpienie od umowy jest możliwe, w terminie 14 dni od zaistnienia zdarzenia lub powzięcia informacji o zaistniałym zdarzeniu, chyba że umowa lub przepis prawa stanowi inaczej, w przypadku wystąpienia następujących sytuacji:
1. Wykonawca może odstąpić od umowy, gdy Zamawiający odmawia odbioru towaru będącego przedmiotem umowy z przyczyn leżących wyłącznie po stronie Zamawiającego;
2. Zamawiający może odstąpić od umowy:
	* 1. w razie wystąpienia istotnej zmiany okoliczności powodującej, że wykonanie umowy nie leży w interesie publicznym, czego nie można było przewidzieć w chwili zawarcia umowy. W takim przypadku Zamawiający może odstąpić od umowy w terminie 30 dni licząc od daty powzięcia wiadomości o powyższych okolicznościach, a Wykonawca ma prawo żądać jedynie wynagrodzenia należnego za dostarczony asortyment do chwili odstąpienia od umowy;
		2. w przypadku bezskutecznego wezwania Wykonawcy do zmiany sposobu realizacji przedmiotu Umowy w celu uzyskania oczekiwanej przez AWL wysokiej jakości przeprowadzonego badania;

c) gdy Wykonawca podzleca całość zamówienia lub dokonuje cesji Umowy lub jej części bez zgody Zamawiającego

1. Odstąpienie od Umowy następuje za pośrednictwem listu poleconego za potwierdzeniem odbioru lub w formie pisma złożonego w siedzibie Wykonawcy za pokwitowaniem, z chwilą otrzymania oświadczenia o odstąpieniu przez Wykonawcę.
2. Czynność odstąpienia od umowy musi zawierać uzasadnienie i musi nastąpić w formie pisemnej pod rygorem nieważności.

**§ 10. Postanowienia końcowe.**

1. Wszelkie uzupełnienia oraz zmiany treści umowy wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.
2. Strony zgodnie postanawiają, że w przypadku stwierdzenia, iż którekolwiek z postanowień Umowy jest nieważne lub bezskuteczne, okoliczność ta nie będzie miała wpływu na ważność i skuteczność pozostałych jej postanowień, chyba, że z okoliczności wynikać będzie w sposób oczywisty, iż bez postanowień bezpośrednio dotkniętych nieważnością lub bezskutecznością, Umowa nie zostałaby zawarta.
3. W przypadku o którym mowa w ust. 2 powyżej, Strony zobowiązane będą zawrzeć aneks do Umowy, w którym sformułują postanowienia zastępcze, których cel gospodarczy będzie równoważny lub zbliżony do celu postanowień nieważnych lub bezskutecznych.
4. Wszelkie spory wynikłe na tle realizacji niniejszej umowy będą rozstrzygać sądy właściwe dla AWL.
5. Umowę sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym egzemplarzu dla każdej ze stron.

**Integralną częścią umowy jest załącznik nr 1 – opis przedmiotu zamówienia**

**………………………. …………………….**

**Wykonawca Zamawiający**

**Załącznik nr 1**

**Opis przedmiotu zamówienia**

W ramach usługi należy wykonać analizy statystyczne (Zadanie 1, Zadanie 2) przekazanych wyników badań naukowych, wykonanych w oparciu o kwestionariusz Ankiety 1 (Baza 1) i Ankiety 2 (Baza 2). Wyniki badań mieszczą się w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości. Dane są wprowadzone do arkusza kalkulacyjnego Excel: Baza 1(N=767), Baza 2 (N=590), według przekazanych wzorców. W ramach usługi należy także opisać wykorzystane metody analiz statystycznych, z krótkim uzasadnieniem ich wyboru. O udzielenie zamówienia mogą ubiegać się wykonawcy, którzy:

* posiadają niezbędną wiedzę, doświadczenie i kompetencje do wykonania przedmiotu zamówienia (oświadczenie);
* w okresie dwóch ostatnich lat przed upływem terminu składania ofert wykonali należycie min. dwie zakończone usługi, polegające na analizach statystycznych wyników badań naukowych (zawierających analizę czynnikową), dotyczących dyscypliny Nauk o zarządzaniu i jakości [lista referencyjna, zawierająca opis min. dwóch wykonanych analiz statystycznych (zawierających analizę czynnikową) i nazwę Zamawiającego);
* posiadają licencjonowane oprogramowanie do wykonywania analiz statystycznych, np. IBM SPSS Statistics wersja 21 lub porównywalne, a także kompetentnych pracowników, posiadających w tym zakresie niezbędne kompetencje (oświadczenie).

Oferent może przedstawić referencje od swoich klientów, a także inne dokumenty poświadczające posiadaną wiedzę, doświadczenie i kompetencje. Zamawiający zachowuje prawo weryfikacji informacji przekazanych w ofercie i oświadczeniach na każdym etapie prowadzonego postępowania.

**Zakres analiz statystycznych będących przedmiotem zamówienia:**

**Zadanie 1** (Ankieta 1, Baza 1)

1.1. Charakterystyka uzyskanych wyników wszystkich skal w bazie danych (odpowiedzi na pytania z Ankiety 1(Baza 1), z uwzględnieniem płci, roku uroczenia i przedziału wiekowego urodzenia: 🞎od 2000 🞎1990-1999 🞎1980-1989 🞎1970-1979 🞎1960-1969.

* 1. Należy przeprowadzić analizę trafności i rzetelności zastosowanych narzędzi pomiaru/ rzetelności danych skal w Akiecie 1.
	2. Należy przeprowadzić konfirmacyjną analizę czynnikową (wraz z ilustracją w postaci rysunku/modelu) a następnie wyliczyć regresję liniową (wyliczenie takich współczynników regresji/współczynników w modelu liniowym, aby model jak najlepiej przewidywał wartość zmiennej zależnej), co do:
* czynników (działań rozwojowych określonych w pytaniu nr 10, Baza 1), mających wpływ na społeczną odpowiedzialność przedsiębiorstw (pytanie 3, Baza 1):
* czynników (działań rozwojowych określonych zarówno w pytaniu nr 10, jak i pytaniu nr 17, Baza 1), mających wpływ na społeczną odpowiedzialność przedsiębiorstw (pytanie 3, Baza 1):
* czynników (działań rozwojowych określonych w pytaniu nr 10 i pytaniu 17, Baza 1), mających wpływ na poziom motywacji do pracy (pytanie 16, Baza 1);
* czynników (dostrzeganych barier wdrażania w przedsiębiorstwie transformacji cyfrowej, określonych w pytaniu 20, Baza 1), pozwalających ocenić przywództwo/ zarządzanie zmianą w zakresie transformacji cyfrowej (pytanie 19.2, Baza 1).

**Ankieta 1.**

1. **Zaznacz w skali 1-5, w jakim stopniu firma, w której pracujesz jest odpowiedzialna społecznie** [ ] *(gdzie 1 – nie jest, 2 – w małym stopniu, 3 - przeciętnie, 4 – w dużym stopniu, 5 – w bardzo dużym stopniu)*
2. **Zaznacz, jakie działania rozwojowe występują w Twojej firmie oraz w jaki sposób wpływają one na budowanie Twojej świadomości na temat CSR?** *X – zaznacz, gdy działanie występuje, siła wpływu (1 – nie wpływa, 2 – wpływa w małym stopniu, 3 – przeciętnie, 4 - w dużym stopniu, 5 – w bardzo dużym stopniu)*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Rodzaj działania | X | Siła wpływu | Rodzaj działania | X | Siła wpływu |
| **NA ETAPIE PLANOWANIA ROZWOJU** |
| 10.1.Analiza potrzeb szkoleniowych |  |  | 10.5.Programy adaptacyjne do zmiany i outplacement (odejścia z firmy) |  |  |
| 10.2.Rozwój przez ścieżki karier |  |  | 10.6.Elastyczne formy zatrudnienia |  |  |
| 10.3.Assessment/Development Center |  |  | 10.7.Odpowiedzialne praktyki rekrutacyjne |  |  |
| 10.4.Programy sukcesji |  |  |  |  |  |
| **NA ETAPIE REALIZACJI ROZWOJU** |
| 10.8.Programy zw. z bezpieczeństwem w pracy, monitoring i przeciwdziałanie zagrożeniom w miejscu pracy |  |  | 10.19.Rozwój kwalifikacji pozazawodowych (działania sportowe, hobby) |  |  |
| 10.9.Szkolenia dotyczące społecznej odpowiedzialności, ekologii, zrównoważonego rozwoju |  |  | 10.20.Programy promocji zdrowia (opieka medyczna, badania okresowe, dodatkowe szczepienia, krwiodawstwo itp.) |  |  |
| 10.10.Dofinansowanie edukacji: kursy językowe, specjalistyczne |  |  | 10.21.Wydarzenia integracyjne (team building) |  |  |
| 10.11.E-learning |  |  | 10.22.Coaching |  |  |
| 10.12.Awansowanie poziome i pionowe |  |  | 10.23.Mentoring |  |  |
| 10.13.Zastępstwa |  |  | 10.24.Programy rozwoju talentów |  |  |
| 10.14.Zespoły zadaniowe/projektowe/innowacyjne |  |  | 10.25.Tworzenie i wdrażanie programów rozwoju społeczności lokalnych  |  |  |
| 10.15.Kampanie informacyjne i edukacyjne kierowane do pracowników/partnerów/dostawców usług/produktów dot. CSR |  |  | 10.26.Włączanie pracowników w działania społeczne i środowiskowe (programy zaangażowania społecznego) |  |  |
| 10.16.Angażowanie pracowników we współtworzenie procesów, standardów zgodnie z założeniami CSR |  |  | 10.27.Zakładanie partnerstw sektorowych i międzysektorowych |  |  |
| 10.17.Konkursy innowacyjne |  |  | 10.28. Wolontariat pracowniczy |  |  |
| 10.18.Szkolenia zw. z wykonywaniem obowiązków zawodowych |  |  | 10.29.Podnoszenie umiejętności mieszkańców społeczności lokalnej |  |  |
| **NA ETAPIE KONTROLI ROZWOJU** |
| 10.30.Pomiar efektywności działań rozwojowych |  |  | 10.35.Komitety reprezentujące interesy pracowników |  |  |
| 10.31.Promowanie kultury organizacyjnej opartej o przedsiębiorstwo przyjazne rodzinie |  |  | 10.36.Audyty wewnętrzne i zewnętrzne dot. warunków i standardów pracy |  |  |
| 10.32.Badanie satysfakcji i zaangażowania |  |  | 10.37.Ocena pracownicza (ocena okresowa) |  |  |
| 10.33.Promowanie work life balance |  |  | 10.38.Wprowadzenie regulacji dot. etyki w miejscu pracy |  |  |
| 10.34.Promowanie równości pracowników z punktu widzenia wszelkiej ich różnorodności |  |  | 10.39.Promowanie kultury szybkiego feedbacku i dialogu |  |  |

1. **Na ile czujesz się zmotywowany/a do pracy istniejącym w organizacji systemem motywacyjnym?** [ ] Oceń w skali 1-5*, gdzie:* *1- całkowicie niezmotywowany, 2 - w pewnym stopniu niezmotywowany, 3 - nie mam zdania, 4 - w pewnym stopniu jestem zmotywowany, 5 - jestem całkowicie zmotywowany*
2. **Na ile prowadzone są w Pana/i organizacji działania rozwojowe na rzecz:**Oceń w skali 1-5*, gdzie 1 całkowity brak, 2 – bardzo niewielkie, 3 - przeciętne, 4 – o dużym zakresie, 5 – o bardzo dużym zakresie*

[ ] **17.1. Przemysłu 4.0** (*koncepcja wykorzystująca automatyzację oraz przetwarzanie i wymianę danych, a także technologie (głównie cyfrowe) do tworzenia tzw. systemów cyber-fizycznych, zmiany sposobów produkcji, możliwości personalizacji produktów oraz zmian zasad funkcjonowania łańcuchów tworzenia wartości; obejmuje m.in. przemysłowy Internet Rzeczy, chmury obliczeniowe, analizę Big Data, sztuczną inteligencję, a także druk przyrostowy, rzeczywistość rozszerzoną oraz roboty współpracujące)*

[ ] **17.2.** **Smart Factory***(„inteligentna fabryka”) bazuje na systemach cyber-fizycznych, ich integracji z wykorzystaniem przemysłowego Internetu Rzeczy oraz nowych metodach organizacji produkcji, a także pozwala na wysoki poziom personalizacji produktów oraz prowadzenie procesów wytwarzania przy niewielkim udziale pracowników)*

[ ] **17.3. Gospodarki o obiegu zamkniętym** (*wiąże się ona z przekształceniem łańcuchów produkcji i konsumpcji oraz projektowaniem na nowo systemów przemysłowych. Strategia ta przewiduje przejście od modelu linearnego (produkcja – zużycie – wyrzucenie) do modelu pętli, w którym odpady, jeśli powstają, stają się surowcem)*

[ ] **17.4.** **Kompetencji cyfrowych** (*różnorodne kompetencje niezbędne w świadczeniu pracy w gospodarce cyfrowej)*

**19.2. Jak oceniłbyś** **przywództwo/ zarządzanie zmianą w zakresie transformacji cyfrowej (Przemysł 4.0/Smart Factory 4.0/Gospodarka cyfrowa/sztuczna inteligencja w swojej organizacji** [ ] Oceń w skali 1-5*, gdzie 1 całkowity brak, 2 – niewystarczające, 3 – na średnim poziomie, 4 – na dobrym poziomie , 5 – całkowicie wystarczające*

1. **Jakie dostrzegasz bariery wdrażania w Twoim przedsiębiorstwie transformacji cyfrowej? (Gospodarka cyfrowa/Przemysł 4.0/Smart Factory 4.0/sztuczna inteligencja)**

[ ]  20.1.brak inicjatywy, kompetencji i strategii ze strony kadry kierowniczej

[ ]  20.2.brak wiedzy pracowników na temat znaczenia i korzyści z transformacji cyfrowej

[ ] 20.3.brak kompetencji cyfrowych pracowników i edukacji/szkoleń w tym zakresie

[ ] 20.4.opór pracowników wobec zmian i ich obawa, że nie sprostają wymaganiom transformacji cyfrowej

[ ] 20.5.obawa pracowników, że transformacja cyfrowa odbierze im miejsca pracy

[ ] 20.6.brak motywowania pracowników do transformacji cyfrowej

[ ] 20.7.niewystarczająca liczba dobrych praktyk/referencji/badań

[ ] 20.8.trudność z określeniem czasu zwrotu z inwestycji w transformację cyfrową

[ ] 20.9. brak w organizacji osoby/jednostki odpowiadającej za popularyzację i adaptację transformacji cyfrowych

[ ] 20.10.brak podjęcia współpracy w zakresie cyfryzacji na poziomie przedsiębiorstw powiązanych

kapitałowo, brak sojuszy z partnerami, klientami, ośrodkami badawczymi i uczelniami,

[ ] 20.11.brak dostępności kadr z obszaru IT i umiejętności wyboru odpowiedniej technologii

[ ] 20.12.poczucie „przytłoczenia” pracowników postępem technologicznym (platformy mobilne, czujniki i społecznościowe systemy współpracy, sztuczna inteligencja, ogrom informacji i danych, itp.)

[ ] 20.13.wskaźnik sukcesu w zakresie transformacji cyfrowej jest niski, co zniechęca

**płeć:** 🞎mężczyzna 🞎kobieta **rok urodzenia** (wpisz) ………… zaznacz swój rok urodzenia w przedziale wiekowym:🞎od 2000 🞎1990-1999 🞎1980-1989 🞎1970-1979 🞎1960-1969 **Przedsiębiorstwo:** 🞎mikro (do 10 pracowników), 🞎małe (mniej niż 50) 🞎średnie (mniej niż 250) 🞎duże (powyżej 250) 🞎produkcyjne 🞎usługowe 🞎handlowe 🞎banki 🞎IT 🞎Inne…………………………………..**stanowisko:** 🞎kadra kierownicza 🞎pracownik niepełniący funkcji kierowniczych

**Zadanie 2 (Ankieta 2, Baza 2)**

* 1. Charakterystyka uzyskanych wyników wszystkich skal w bazie danych (odpowiedzi na pytania z ankiety 2 (Baza 2), z uwzględnieniem:
* płci,
* wieku 🞎do 25 lat 🞎26-30 🞎 31-40 🞎 41-50 🞎 powyżej 50 ;
* Wykształcenie: 🞎podstawowe 🞎 średnie🞎 wyższe 🞎zawodowe
* Stanowiska: 🞎pracownik fizyczny 🞎pracownik administracyjny;
	1. Należy przeprowadzić analizę trafności i rzetelności zastosowanych narzędzi pomiaru/ rzetelności danych skal w Ankiecie 2.
	2. Ustalić istotne statystycznie związki pomiędzy motywacją (pytanie 7, Baza 2) a czynnikami (czynniki z pytań nr 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12 z Bazy 2).
	3. Należy przeprowadzić konfirmacyjną analizę czynnikową (wraz z ilustracją w postaci rysunku/modelu) a następnie wyliczyć regresję liniową (wyliczenie takich współczynników regresji/współczynników w modelu liniowym, aby model jak najlepiej przewidywał wartość zmiennej zależnej), co do:
* czynników (czynniki z pytań nr 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12 z Bazy 2), mających wpływ na motywację (pytanie 7, Baza 2):
* czynników (czynniki z pytań nr 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12 z Bazy 2), mających wpływ na zadowolenie z obecnej formy zatrudnienia (pracy tymczasowej) (pytanie 16, Baza 2).

**Ankieta 2**

1. **(Wdrożenie) Czy w wystarczający sposób został Pan/i wdrożony/a w obecnej firmie do wykonywania w sposób efektywny swojej pracy? Proszę ocenić w skali od 1 do 7, gdzie 1 – zdecydowanie nie wystarczający, 7 – zdecydowanie wystarczający**
2. **(Rozwój) W jakim stopniu oceniłby Pan/i możliwości rozwoju w swojej firmie? Proszę ocenić w skali 1 do 7, 1 –zdecydowany brak możliwości rozwoju,7 – zdecydowanie duże możliwości rozwoju**

**W jakim stopniu poniższe elementy są stosowane w stosunku do Pana/i osoby? 1 – zdecydowanie nie są stosowane, 7 – zdecydowanie są stosowane**

🞎 6.1. Ocena okresowa połączona z informacją zwrotną

🞎 6.2. Ocena mojej pracy poprzez obserwację codziennej pracy, bez formalnej oceny okresowej

🞎 6.3. Przydzielanie mi pracy według moich mocnych stron

🞎 6.4. Wynagrodzenie stałe za pracę

🞎 6.5. Uzależnienie części mojego wynagrodzenia od efektów pracy

🞎 6.6. Motywatory pozafinansowe

🞎 6.7. Wspieranie mojej partycypacji w procesach decyzyjnych

🞎 6.8. Możliwość awansu

🞎 6.9. Rozwój poprzez uczestnictwo w szkoleniach

🞎 6.10. Badanie moich potrzeb rozwojowych

🞎 6.11. Kary

1. **Biorąc pod uwagę oferowane przez obecnego pracodawcę warunki pracy, wynagrodzenie, system motywacyjny na ile czuje się Pan/i zmotywowany/a do pracy?** Proszę ocenić w skali od1 do 7, 1 zdecydowanie niezmotywowany, 7- zdecydowanie zmotywowany
2. **(Wynagrodzenie) Czy uważa Pan/i, że aktualne wynagrodzenie jest odpowiednie dla zajmowanego przez Pana/nią stanowiska, posiadanych kwalifikacji i wykonywanych obowiązków, w skali od 1 do 7, 1 – nie odpowiednie, 7 – odpowiednie**
3. **W jakim stopniu poniższe elementy mogą wpłynąć na podwyższenie Pana/i motywacji do pracy w skali od 1 do 7, 1 – element bez znaczenia7 oznacza, bardzo ważny element**

|  |  |
| --- | --- |
| 11.1. Uzależnienie części mojego wynagrodzenia od efektów pracy |  |
| 11.2. Przydzielanie mi pracy według moich mocnych stron  |  |
| 11.3.Dokładniejszy proces wdrożenia do pracy (określenie oczekiwań, zapoznanie z kulturą organizacyjną, organizacją pracy, procedurami, wartościami) |  |
| 11.4.Wprowadzenie premii za brak absencji w pracy |  |
| 11.5.Umożliwienie mi warunków do rozwoju i awansów |  |
| 11.6.Budowanie pozytywnej atmosfery w pracy opartej na zaufaniu I szacunku do pracowników |  |
| 11.7.System motywacyjny i wynagrodzeń dostosowany do charakteru pracy |  |
| 11.8. Budowanie mojej przynależności do organizacji |  |
| 11.9. Szkolenia związanych z różnorodnością kulturową i językową |  |

1. **W jakim stopniu zgadza się Pan/i z następującymi stwierdzeniami, w skali od 1 -7 , 1 – zdecydowanie się nie zgadzam się. 7 – zdecydowanie się zgadzam**

|  |  |
| --- | --- |
| 12.1.Wiem, czego oczekują ode mnie w pracy |  |
| 12.2.Mam do dyspozycji odpowiednie narzędzia |  |
| 12.3.Codziennie robię to, co potrafię najlepiej |  |
| 12.4.W pracy liczy się moje zdanie |  |
| 12.5.Szefowi lub komuś innemu na mnie zależy |  |
| 12.6.W ciągu ostatnich siedmiu dni zostałem doceniony |  |
| 12.7.Ktoś zachęca mnie, bym się rozwijał |  |
| 12.8.Mam poczucie, że moja praca jest ważna |  |
| 12.9.Znalazłem w pracy mojego najlepszego przyjaciela |  |
| 12.10.Moim współpracownikom zależy, by pracować jak najlepiej |  |

16. **W jakim stopniu jest Pan/Pani zadowolony z obecnej formy zatrudnienia (pracy tymczasowej), w skali od 1 do 7, 1- niski** **stopień zadowolenia, 7 – wysoki**

Płeć: 🞎kobieta 🞎mężczyzna,

Wiek: 🞎do 25 lat 🞎26-30 🞎 31-40 🞎 41-50 🞎 powyżej 50

Stanowisko:🞎pracownik fizyczny 🞎pracownik administracyjny

Załączniki:

* + - 1. Kwestionariusz Ankiety 1, Ankiety 2.
			2. Format danych (Baza 1, Baza 2).