

A. INFORMACJE OGÓLNE

A.1. Pełna Nazwa oraz dane korespondencyjne i kontaktowe Firmy:

Pełna nazwa Firmy:		
Adres:		
Telefon:	Fax:	E-mail:

A.2. Osoba wypełniająca arkusz:

Nazwisko, imię:		
Stanowisko służbowe:		
Telefon:	Fax:	E-mail:

A.3. Osoba do kontaktu w sprawie Konkursu Pracodawca Podbeskidzia:

Nazwisko, imię:		
Stanowisko służbowe:		
Telefon:	Fax:	E-mail:

A.4. Rok założenia firmy:

A.5. Branża

- produkcyjna usługowa handlowa

A.6. Profil działalności:

.....
.....

A.7. Proszę podać wartości wskazanych poniżej wskaźników ekonomicznych Państwa Firmy.

Wskaźniki	2009	2010
a) Obrót w mln zł
b) Procent kapitału polskiego
c) Liczba zatrudnionych pracowników średniorocznie
d) Średnia płaca brutto w zł

A.8. Ile zawarto umów o pracę na czas określony i nieokreślony w latach 2009-2010?

	2009	2010
a) Ogółem zawarto umów o pracę
W tym:		
b) Na czas nieokreślony (ilość w %)
c) Na czas określony do 3 lat (ilość w %)
d) Na czas określony powyżej 3 lat (ilość w %)
e) Przyjęto absolwentów i stażystów (ilość w %)

A.9. Ile rozwiązano umów o pracę w latach 2009-2010?

	2009	2010
a) Ogółem rozwiązano umów
<i>W tym:</i>		
b) Z przyczyn ekonomicznych (ilość w %)

A.10. Poziom rotacji w Firmie w roku 2010 (Całkowita liczba zwolnionych pracowników w danym roku w stosunku do średniorocznego zatrudnienia)

a) Rotacja całkowita	...
Rotacja na stanowiskach:	...
b) Pracownicy na stanowiskach wyższych, Kadra Kierownicza	...
c) Specjaliści	...
d) Pracownicy produkcyjni	...

A.11. Czy Firma korzysta z usług agencji pracy tymczasowej?

Tak Nie [Proszę przejść do pyt. B.1.]

A.12. Jaki procent zatrudnionych stanowią pracownicy zatrudnieni poprzez agencję pracy tymczasowej (Średniorocznie w 2010r)

..... % (udział w całości)

B. INNOWACYJNOŚĆ

B.1. Czy Firma /Zakład/ ma swoje centrum badawcze w regionie (na terenie byłego województwa bielskiego)?

Tak
[Proszę przejść do pytania B.1.A]

B.1.A Jak funkcjonuje Państwa centrum badawcze?

.....
.....

Nie
[Proszę przejść do pytania B.1.B]

B.1.B Czy planuje się otwarcie takiego centrum?

Tak, w jakim okresie czasowym?
 Nie

B.2. Jakie działania podejmowane są w Państwa firmie w celu podniesienia świadomości pracowników w zakresie innowacyjności?

.....
.....
.....

B.3. Jakie działania proinnowacyjne zostały zrealizowane w 2010r?

	Jakie?
<input type="checkbox"/> a) Firma wdrożyła projekty o charakterze innowacyjnym	...
<input type="checkbox"/> b) Firma prowadziła działania badawczo-rozwojowe wspólnie z uczelniami lub szkołami	...
<input type="checkbox"/> c) Firma otrzymała certyfikaty w zakresie innowacji	...
<input type="checkbox"/> d) Firma uzyskała patenty	...
<input type="checkbox"/> e) inne	...

C. BEZPIECZEŃSTWO PRACY

C.1. Jakie certyfikaty dotyczące bezpieczeństwa pracy posiada Państwa Firma?

<input type="checkbox"/>	a) ISO 18000
<input type="checkbox"/>	b) OHSAS 18001
<input type="checkbox"/>	c) PN-N 180001
<input type="checkbox"/>	d) inne, jakie?

C.2. Ile wypadków przy pracy miało miejsce w Firmie?

Wypadki	2009	2010
a) ogółem

W tym:

b) ciężkie
c) śmiertelne

C.3. Jakie działania podejmuje się w Państwa organizacji w zakresie zwiększenia świadomości bezpieczeństwa pracy na poziomie kadry kierowniczej, specjalistów i wśród pozostałych grup pracowników?

Działania	Kadra kierownicza	Specjaliści	Pozostałe grupy pracowników (np. produkcyjni)
a) Systematycznie bada się środowisko pracy z perspektywy poszukiwania elementów dysfunkcyjnych oraz możliwości wprowadzenia usprawnień w organizacji pracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Analizuje się opinie pracowników na temat środowiska pracy i mają one wpływ na decyzje kierownictwa podejmowane w tym zakresie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Urządzenia socjalne oraz pomieszczenia, w których wykonywana jest praca zapewniają wygodę i zachowanie higieny w miejscu pracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Systematycznie kontroluje się czy warunki środowiska pracy (temperatura, hałas, wilgotność, wibracje, oświetlenie, zapylenie) są zgodne z odpowiednimi normami	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Rejestruje i analizuje się zdarzenia potencjalnie wypadkowe, aby można było podjąć działania redukujące ryzyko dla pracowników	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C.4. Jakie działania zostały wdrożone (zrealizowane) w wyniku inicjatywy pracowników w roku 2010 w celu zwiększenia bezpieczeństwa pracy (proszę podać priorytetowe)?

.....

.....

.....

.....

C.5. Jakie działania podejmuje się w Państwa Firmie w zakresie ergonomii?

.....

.....

.....

.....

D. ZARZĄDZANIE PERSONELEM

D.1. Czy Firma posiada politykę personalną (przyjęte przez Firmę metody, procesy, rozwiązania mające na celu pozyskanie, utrzymanie i rozwój pracowników)?

- Tak Nie [Proszę przejść do pyt. D.3.]

D.2. Co jaki czas aktualizuje się funkcjonującą w Państwa Firmie politykę personalną?

- krócej niż 2 lata od 2 do 5 lat od 5 do 10 lat dłużej niż 10 lat

D.3. W jaki sposób Firma dba o komunikację z pracownikami?

- a) wydawane są biuletyny firmowe
- b) funkcjonuje intranet
- c) regularnie odbywają się spotkania informacyjne z kierownictwem
- d) regularnie odbywają się spotkania zespołu z przełożonym
- e) systematycznie przeprowadzane są badania potrzeb informacyjnych pracowników
- f) zapewnia się pracownikom łatwy dostęp do istotnych informacji
- g) inne, jakie?

D.4. Czy w Firmie przeprowadza się:

Badania	Tak	Jak często?			
		2-4 razy w roku	raz w roku	raz na 2-5 lat	rzadziej niż raz na 5 lat
a) satysfakcji pracowników	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) poziomu motywacji	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) potrzeb szkoleniowych	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D.5. Czy w Firmie funkcjonuje system zarządzania szkoleniami? obejmujący planowanie, realizację i ocenę efektywności szkoleń?

- Tak Nie [Proszę przejść do pyt. D.7.]

D.6. Co obejmuje w Państwa Firmie system zarządzania szkoleniami?

<input type="checkbox"/>	a) zarządzanie listą szkoleń wymaganych i opcjonalnych
<input type="checkbox"/>	b) zarządzanie zakresem rozwijanych kompetencji (w kontekście szkoleń)
<input type="checkbox"/>	c) zarządzanie listą dostawców szkoleń
<input type="checkbox"/>	d) zarządzanie logistyką szkoleń (lokalizacjami, rezerwacją sal, noclegów, zarządzanie wykładowcami i sprzętem)
<input type="checkbox"/>	e) ocenę efektywności szkoleń
<input type="checkbox"/>	f) inne, jakie?

D.7. Czy w Firmie działa system okresowej oceny pracowniczej, określający: cele, zasady, kryteria, procedury, instrukcje oceniania?

- Tak Nie [Proszę przejść do pyt. D.10.]

D.8. Którzy pracownicy są objęci oceną pracowniczą?

- Kadra kierownicza Specjaliści Pozostałe grupy pracowników (np. produkcyjni)

D.9. Do czego służą w Firmie wyniki oceny pracowniczej?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> a) Ocenie realizacji celów | <input type="checkbox"/> f) Ocenie kompetencji |
| <input type="checkbox"/> b) Wyznaczeniu celów na kolejny rok | <input type="checkbox"/> g) Motywowaniu pracownika |
| <input type="checkbox"/> c) Zdefiniowaniu potrzeb rozwojowych pracownika | <input type="checkbox"/> h) Ustaleniu aspiracji pracownika |
| <input type="checkbox"/> d) Ocenieniu realizacji celów rozwojowych pracownika | <input type="checkbox"/> i) Ocenie możliwości rozwijania się pracownika na danym stanowisku |
| <input type="checkbox"/> e) Zmianom w zakresie polityki płacowej | <input type="checkbox"/> j) Zmianom kadrowym |
| <input type="checkbox"/> k) Inne, jakie? | |

D.10. Czy w firmie funkcjonują motywacyjne systemy wynagrodzeń dla:

- Kadry kierowniczej Specjalistów Pozostałych grup pracowników

D.11. Czy system motywacyjny funkcjonujący w Firmie dla poszczególnych grup pracowników powiązany jest z następującymi obszarami:

Obszary	Kadra kierownicza	Specjaliści	Pozostałe grupy pracowników (np. produkcyjni)
a) wyniki firmy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) wyniki jednostki	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) wyniki zespołu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) kompetencje pracownika	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) rozwój pracownika	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) kreatywność pracownika	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) dodatkowy wkład pracownika w organizację np. zrealizowane zadania (wykraczające poza zakres obowiązków)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D.12. Jakie pozapłacowe systemy motywacyjne pracowników stosuje Firma dla kadry kierowniczej?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> a) samochód służbowy | <input type="checkbox"/> m) telefon komórkowy |
| <input type="checkbox"/> b) ryczałt na paliwo / dofinansowanie kosztów dojazdu do pracy | <input type="checkbox"/> n) wypoczynek w ośrodkach rekreacyjnych (finansowanie pełne lub częściowe) |
| <input type="checkbox"/> c) szkolenia zawodowe | <input type="checkbox"/> o) służbowe mieszkanie |
| <input type="checkbox"/> d) szkolenia tzw. „miękkie” | <input type="checkbox"/> p) bony towarowe |
| <input type="checkbox"/> e) szkolenia językowe | <input type="checkbox"/> q) dodatkowa opieka medyczna |
| <input type="checkbox"/> f) dopłaty do wyżywienia / stołówka | <input type="checkbox"/> r) dodatkowa opieka medyczna dla najbliższej rodziny |
| <input type="checkbox"/> g) ubezpieczenie NNW | <input type="checkbox"/> s) zajęcia sportowo-rekreacyjne |
| <input type="checkbox"/> h) akcje lub opcje na akcje | <input type="checkbox"/> t) służbowy laptop |
| <input type="checkbox"/> i) polisa na życie | <input type="checkbox"/> u) wyjazdowe spotkania integracyjne |
| <input type="checkbox"/> j) program emerytalny | <input type="checkbox"/> w) rezerwowane miejsca parkingowe przy zakładzie |
| <input type="checkbox"/> k) fundusz reprezentacyjny | <input type="checkbox"/> x) preferencyjne pożyczki pieniężne |
| <input type="checkbox"/> l) dodatkowy płatny urlop | <input type="checkbox"/> y) Inne, jakie?..... |

D.13. Jakie działania podejmuje się w Firmie celem:

a) zbudowania / podniesienia u pracowników świadomości celów i wyników
b) ukierunkowanych na doskonalenie relacji międzyludzkich

D.14. W jaki sposób zarządza się w Państwa Firmie ryzykiem personalnym?

Poprzez:

- a) identyfikację stanowisk kluczowych
- b) zdefiniowanie wymagań (w tym w zakresie kompetencji)
- c) identyfikację osób kluczowych
- d) pomiar ryzyka odejść na stanowiskach kluczowych
- e) identyfikację sukcesorów
- f) budowanie kadry rezerwowej
- g) przygotowywanie sukcesorów do nowej roli
- h) inne, jakie?

D.15. Jakie metody rekrutacji są stosowane w Państwa Firmie w przypadku rekrutacji na stanowiska kierownicze, specjalistyczne i pozostałe?

		Metody rekrutacji	kierownicze	specjalistyczne	pozostałe grupy pracowników (np. produkcyjne)
Typ rekrutacji	zewnątrzna	Ogłoszenie w mediach	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Agencje doradztwa personalnego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Internet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Rekrutacje w szkołach	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Inne, jakie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	wewnętrzna	Ogłoszenia wewnętrzne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Kadrowa rezerwowa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Lista sukcesorów	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Inne, jakie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D.16. Jakie narzędzia rekrutacyjne są stosowane w Państwa Firmie w przypadku rekrutacji na stanowiska kadry kierowniczej, specjalistów, pracowników najniższego szczebla:

		Narzędzia rekrutacji	kadra kierownicza	specjaliści	pozostałe grupy pracowników (np. produkcyjne)
Typ rekrutacji	Zewn.	Rozmowa kwalifikacyjna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Rozmowa telefoniczna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Assessment Center	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Testy kwalifikacyjne (wiedzy, kompetencji, psychologiczne)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Inne, jakie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Wewn.	Rozmowa kwalifikacyjna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Testy kwalifikacyjne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Inne, jakie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D.17. Jakie elementy podlegają ocenie w procesie rekrutacji i poprzez jakie narzędzia:

Oceniane elementy w procesie rekrutacji		Narzędzia rekrutacji							
		zewewnętrznej				wewnętrznej			
		Rozmowa kwalifikacyjna	Rozmowa telefoniczna	Assessment Center	Testy kwalifikacyjne (wiedzy, kompetencji, psychologiczne)	Inne	Rozmowa kwalifikacyjna	Testy kwalifikacyjne	Inne
<input type="checkbox"/>	a) Znajomość branży	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	b) Wiedza o firmie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	c) Umiejętność rozwiązywania problemów	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	d) Umiejętność radzenia sobie w sytuacjach trudnych	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	e) Umiejętność podejmowania decyzji	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	f) Umiejętności interpersonalne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	g) Umiejętności logicznego myślenia, analizowania i wyciągania wniosków	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	h) Motywacja do pracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	i) Dokładność, sumienność	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	j) Systematyczność	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	k) Inne, jakie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D.18. W jaki sposób Firma buduje markę pracodawcy na rynku?

- a) Organizuje spotkania dla absolwentów
- b) Organizuje dni otwarte w zakładach pracy dla uczniów, studentów i absolwentów
- c) Bierze udział w targach pracy
- d) Współpracuje z biurami karier

E. INWESTOWANIE W ROZWÓJ ZASOBÓW LUDZKICH

E.1. Proszę podać liczbę godzin szkoleniowych:

	Szkolenia techniczne (zawodowe)	Szkolenia „miękkie”
a) Liczba godzin szkoleniowych przypadająca na jednego pracownika średnio w roku 2010
b) Liczba godzin szkoleniowych przypadająca na jednego pracownika średnio w roku 2010 w stosunku do liczby pracowników umysłowych

E.2. W jaki sposób badane są potrzeby szkoleniowe dla kadry kierowniczej, specjalistów, pozostałych pracowników

Poprzez:	Kadra kierownicza	Specjaliści	Pozostałe grupy pracowników (np. pracownicy produkcyjni)
a) Okresową ocenę pracowniczą	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Ankiety wśród pracowników	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Wywiady z pracownikami	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Development Center	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E.3. Ile osób w roku 2010 wzięło udział w szkoleniach:	liczba osób	% zatrudnionych (ogółem)
a) wewnętrznych
b) zewnętrznych

E.4. Czy w firmie	Tak	Nie
a) funkcjonuje system szkoleń wewnętrznych	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) są trenerzy wewnętrzni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E.5. Jakie narzędzia rozwojowe wykorzystywane są w Firmie dla poszczególnych grup pracowników?

Narzędzia rozwojowe	Karda kierownicza	Specjaliści	Pozostałe grupy pracowników (np. produkcyjni)
a) instruktaż na stanowisku pracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) przekazywanie doświadczenia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) konsultacje z przełożonym	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) zadania zlecone	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) coaching	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) mentoring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) specjalistyczny instruktaż	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) seminaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) konferencje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) wykłady	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) e-learning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) materiały wewnętrzne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) analiza przypadków	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n) spotkania wewnętrzne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o) nowe zadania (dostosowane do możliwości pracownika)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
p) udział w pracach zespołu projektowego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
q) studia, w tym podyplomowe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
r) treningi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
s) Centrum Rozwoju (Development Center)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
t) inne, jakie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E.6. Czy w Firmie:	Tak	Nie
a) Działania rozwojowe ukierunkowane są na maksymalizację wyników (performance)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Mierzy się szkolenia pod kątem zwiększenia skuteczności pracowników w zakresie realizacji celów	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E.7. Czy dla poszczególnych stanowisk:	Karda kierownicza	Specjaliści	Pozostałe grupy pracowników (np. produkcyjni)
a) Zdefiniowane są cele	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Zdefiniowane są role	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Zdefiniowane są kompetencje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Mierzy się/ bada kompetencje posiadane przez pracowników	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Zaplanowane są programy szkoleniowe/ rozwojowe, które ukierunkowane są na realizację celów firmy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E.8. W jaki sposób firma zapewnia sobie możliwość rozwoju poprzez osoby o największym potencjale (rozwojowym?)	Tak	Nie
a) Identyfikuje osoby o potencjale rozwoju	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Zapewnia rozwój tym osobom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Tworzy ścieżki rozwoju	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Zapewnia możliwość wykorzystania potencjału tych osób	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E.9. Jaki procent:	[%]
a) wszystkich zatrudnionych w Państwa Firmie to osoby zidentyfikowane jako pracownicy o największym potencjale rozwoju? (2010)	...
b) osób w Państwa firmie objętych jest działaniami związanymi z: rozwojem pracowników o największym potencjale, tworzeniem ścieżek rozwoju (2010)	...
c) osób w Państwa firmie awansowało wewnątrz w wyniku identyfikacji i rozwoju ich potencjału? (2010)	...

E.10. Czy Firma wspomaga zarządzanie personelem specjalnymi programami informatycznymi?

- Tak, są to systemy zintegrowane z innymi systemami informatycznymi
- Tak, ale nie jest to system zintegrowany z pozostałymi systemami informatycznymi
- Nie stosuje się systemów informatycznych [*Proszę przejść do pyt. F.1.*]

E.11. W jakich obszarach stosuje się programy informatyczne?

- a) Kadry c) Zarządzanie szkoleniami e) Budowanie Ścieżek Kariery
- b) Płace d) Zarządzanie kompetencjami f) Zarządzanie kadra rezerwową

F. INWESTOWANIE W MŁODYCH

F.1. Czy Firma w swoich strukturach zatrudnia?	<i>W jakich komórkach organizacyjnych, działach?</i>
<input type="checkbox"/> a) absolwentów uczelni wyższych
<input type="checkbox"/> b) stażystów

F.2. Które z poniższych działań prowadzi Państwa Firma?

- a) Szkolenia adaptacyjne dla pracowników, którzy dopiero wchodzi na rynek pracy (praca w Państwa Firmie jest pierwszą poważną pracą w życiu tych osób)
- b) Stosuje podejście indywidualne – dostosowuje zadania do możliwości absolwenta (jego potencjału)
- c) Współpracuje z uczelniami, szkołami (prace dyplomowe studentów, finansowanie pracowni)
- d) Współpracuje z biurami karier
- e) Dofinansowuje edukację osób uczących się / studentów

F.3. Jakie inne działania w zakresie inwestowania w młodych ludzi prowadzi Państwa Firma?

.....
.....

G.8. Czy pracownik, który ma problemy związane z zakłóceniem równowagi między pracą zawodową a życiem osobistym (np. stres, wypalenie zawodowe, problemy rodzinne) otrzymuje pomoc ze strony Firmy w:

- a) Ustaleniu przyczyn swoich problemów
- b) Rozwiązaniu tych problemów
- c) Uczeniu się, jak radzić sobie w takich sytuacjach
- d) Uzyskaniu porady specjalisty
- e) Inna pomoc, jaka?

G.9. Jakie inne działania podejmuje Firma w zakresie odpowiedzialności społecznej?

.....
.....
.....

H. INWESTYCJE W REGIONIE

H.1. Czy Firma poczyniła jakieś inwestycje w regionie w latach 2009-2010?

- Tak Nie [Proszę przejść do pyt. H.3.]

H.2. Wdrożono inwestycje

a) Na kwotę (Proszę podać wartość)
b) Obejmujące (Proszę krótko opisać)

H.3. Czy Firma planuje inwestycje w regionie na najbliższe 2 lata?

- Tak? Nie [Proszę przejść do pyt. H.5.]

H.4. Planowane inwestycje

a) Na kwotę (Proszę podać wartość)
b) Będą obejmowały (Proszę krótko opisać)

H.5. Czy Firma starała się o pozyskanie środków z funduszu unijnego na inwestycje w latach 2009-2010?

- Tak, złożono wniosek i udało się pozyskać środki na inwestycje
- Tak, złożono wniosek, ale nie udało się pozyskać środków na inwestycje
- Nie, nie składano wniosku o środki na inwestycje

I. WSPÓLPRACA Z PARTNERAMI SPOŁECZNYMI

I.1. Czy w Firmie funkcjonują:

- a) Związki Zawodowe
- b) Rada Pracownicza
- c) Przedstawiciele Pracowników wybrani przez Załogę
- d) Inne oficjalne zgromadzenia pracowników, jakie?

I.2. Czy w latach 2009-2010 w Firmie:		Co było główną przyczyną?
a) miał miejsce spór zbiorowy	<input type="checkbox"/>
b) odbył się strajk?	<input type="checkbox"/>
c) był obecny mediator?	<input type="checkbox"/>
d) zaobserwowano zaognienie się relacji ze związkami zawodowymi/ radą pracowniczą/ innymi grupami pracowników?	<input type="checkbox"/>

I.3. W jaki sposób w Firmie rozwiązuje się sytuacje konfliktowe?

.....

.....

.....

I.4. Czy Firma współpracuje z instytucjami otoczenia biznesu?

- Tak, z jakimi?
- Nie

J. EKOLOGIA

J.1. Jakie certyfikaty z zakresu ochrony środowiska posiada Państwa Firma?

- a) ISO 14001
- b) Certyfikat Czystszej Produkcji
- c) Inne, jakie?.....

J.2. Jakie technologie, zmiany wdrożyła Firma w latach 2009-2010, które mają na celu:

Zakres	Wdrożone technologie / działania	Wartość inwestycji
a) Zmniejszenie emisji zanieczyszczeń, CO ₂
b) Zmniejszenie zużycia energii
c) Zmniejszenie zużycia pobieranej wody
d) Wykorzystanie surowców wtórnych
e) Inne, jakie?

J.3. Jakie są rezultaty powyższych wdrożeń? Jakie oszczędności przyniosły niniejsze inwestycje? O ile mniej zużywana jest energia, woda, emitowane są zanieczyszczenia etc.?

	Zakres	Oszczędności
<input type="checkbox"/>	a) Zmniejszenie emisji zanieczyszczeń, CO ₂
<input type="checkbox"/>	b) Zmniejszenie zużycia energii
<input type="checkbox"/>	c) Zmniejszenie zużycia pobieranej wody
<input type="checkbox"/>	d) Wykorzystanie surowców wtórnych
<input type="checkbox"/>	e) Inne, jakie?

Organizator Konkursu: Loża Bielska Business Centre Club
ul. Warszawska 153 43-300 Bielsko-Biała

W przypadku jakichkolwiek pytań lub wątpliwości prosimy o kontakt z Biurem Konkursu:

Biuro Konkursu: Landster Business Development Center
ul. Warszawska 153 43-300 Bielsko-Biała
tel./fax: 33 810 14 59

Katarzyna Konarska
Komisarz Konkursu
e-mail: katarzyna.konarska@bcc.org.pl

Joanna Szatkowska
Sekretarz Konkursu
e-mail: joanna.szatkowska@landster.pl

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że wszystkie odpowiedzi, które zostały udzielone w ankiecie są zgodne ze stanem faktycznym. Wyrażam zgodę na uwzględnienie danych z ankiety w postępowaniu kwalifikacyjnym oraz w opracowaniach dotyczących konkursu Pracodawca Podbeskidzia 2010 bez podania danych umożliwiających identyfikację naszej firmy.

(imię i nazwisko osoby upoważnionej)

(data i podpis)

(pieczęćka firmy)

**Prosimy o przesłanie wypełnionego i podpisanego formularza na adres Biura Konkursu:
Landster Business Development Center ul. Warszawska 153 43-300 Bielsko-Biała**