|  |  |
| --- | --- |
| **KOD FORMULARZA** |  |

**KONKURS „ORGANIZACJA UCZĄCA SIĘ 2016”**

**FORMULARZ ZGŁOSZENIOWY**

***Organizatorem konkursu*** *jest Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku we współpracy z Wydziałem Zarządzania Politechniki Białostockiej oraz Gazetą Współczesną. Konkurs skierowany jest do pracodawców z sektora prywatnego i publicznego z województwa podlaskiego.*

***Celem konkursu „Organizacja ucząca się 2016”*** *jest promowanie pracodawców z województwa podlaskiego, którzy inwestują w doskonalenie kompetencji pracowników, zorientowane są na pozyskiwanie i dzielenie się wiedzą oraz wyróżniają się prorozwojową kulturą organizacyjną.*

***Organizacja ucząca się*** *to taka organizacja, która umożliwia, ułatwia i stymuluje naukę wszystkim swoim członkom oraz świadomie przekształca i doskonali zarówno siebie, jak i otoczenie, w którym istnieje, podnosząc stale sprawność własnego działania i zwiększając zdolność do innowacji i wzrostu, aby dzięki temu zapewnić sobie przetrwanie i sukces a swoim beneficjentom satysfakcję (M. Bartnicki, „Transformacja przedsiębiorstwa”, 2006).*

*Formularz zgłoszeniowy będzie wykorzystany do celów konkursowych. Wyniki formularza nie będą upublicznione w wersji jednostkowej, a co najwyżej w postaci całościowego zbiorczego opracowania statystycznego.*

**Instrukcja wypełniania formularza zgłoszeniowego**: Prosimy o wstawianie znaków „x” w odpowiednie pola (🞎) lub podanie informacji zgodnie z posiadaną wiedzą.

CZĘŚĆ AInformacje na temat organizacji

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **A1** | **Nazwa i adres organizacji**(pieczęć firmowa) | **Imię i nazwisko oraz oficjalna nazwa stanowiska osoby zarządzającej organizac**ją |
|  |  |  |
| **A2** | **Ogólne informacje o organizacji** |
|  | rok założenia: forma organizacyjna : wiodąca działalność gospodarcza (wg PKD): strona www: |
| **A3** | **Posiadane certyfikaty i wyróżnienia, rok uzyskania** |
|  | 1.2.3. |
| **A4** | **Kategoria organizacji:** |
|  | mikro i małe przedsiębiorstwo (zatrudnienie do 49 osób)średnie i duże przedsiębiorstwo (zatrudnienie od 50 osób)sektor publiczny1  | □□□ |
| **A5** | **Siedziba organizacji (powiat)** |
|  | 1. □ Białystok 2. □ Łomża 3. □ Suwałki | 4. □ augustowski,5. □ białostocki,6. □ bielski,7. □ grajewski,8. □ hajnowski,9. □ kolneński,10. □ łomżyński | 11. □ moniecki, 12. □ sejneński, 13. □ siemiatycki, 14. □ sokólski, 15. □ suwalski, 16. □ wysokomazowiecki, 17. □ zambrowski |
| **A6** | **Osoba wypełniająca formularz** (imię, nazwisko, e-mail, tel. kontaktowy) |
|  |  |
| **A7** | **Liczba zatrudnionych pracowników według stanu na dzień 31.12.2015.** | **liczba osób** |
|  | ogółem zatrudnieni pracownicy, w tym:  |  |
| nowozatrudnionych w roku 2015 |  |
| zwolnionych w roku 2015 |  |
| **A8** | **Struktura zatrudnienia w 2015 roku** | **udział %** |
|  | na stanowiskach kierowniczych |  |
| na stanowiskach samodzielnych (specjaliści)  |  |
| na pozostałych stanowiskach (np. wykonawcze) |  |
| **A9** | **Procentowy udział przychodów ze sprzedaży w 2015 r. - dotyczy przedsiębiorstw** | **udział %** |
|  | na rynku województwa podlaskiego  |  |
| na rynku krajowym  |  |
| na rynku zagranicznym  |  |
| **A10** | **Organizacja posiada zatwierdzoną strategię działania**  |  |
|  | Tak | 🞎 |
| Nie | 🞎 |

CZĘŚĆ B Polityka personalna

|  |  |
| --- | --- |
| **B1** | **Czy w organizacji zatrudniona jest osoba odpowiedzialna za sprawy personalne?** |
|  | Tak | 🞎 |
| Nie | 🞎 |
| **B2** | **Jeżeli tak, to jakie miejsce w strukturze organizacyjnej zajmuje osoba odpowiedzialna za sprawy personalne?** (jeżeli nie, proszę przejść do następnego pytania) |
|  | Prezes lub członek zarządu | 🞎 |
| Dyrektor wyższego szczebla | 🞎 |
| Kierownik średniego szczebla | 🞎 |
| Specjalista | 🞎 |
| Inne, jakie?.............................................................................. | 🞎 |
| **B3** | **Czy w organizacji istnieje plan szkoleń?** |
|  | Tak, formalny (ściśle określony, w formie procedur, zasad, zapisany na piśmie) | 🞎 |
| Tak, nieformalny (nie zapisany na piśmie) | 🞎 |
| Nie  | 🞎 |
| **B4** | **Czy w organizacji istnieje system ocen okresowych pracowników?** |
|  | Tak, formalny (ściśle określony, w formie procedur, zasad, zapisany na piśmie) | 🞎 |
| Tak, nieformalny (nie zapisany na piśmie) | 🞎 |
| Nie  | 🞎 |
| **B5** | **Czy w organizacji istnieje system motywacyjny?** |  |
|  | Tak, formalny (ściśle określony, w formie procedur, zasad, zapisany na piśmie) | 🞎 |
| Tak, nieformalny (nie zapisany na piśmie) | 🞎 |
| Nie  | 🞎 |
| **B6** | **Czy w organizacji istnieje plan rozwoju pracowników?** |  |
|  | Tak, formalny (ściśle określony, w formie procedur, zasad, zapisany na piśmie) | 🞎 |
| Tak, nieformalny (nie zapisany na piśmie) | 🞎 |
| Nie  | 🞎 |
| **B7** | **Czy w organizacji istnieje jasno określony system wynagrodzeń?**  |
|  | Tak, formalny (ściśle określony, w formie procedur, zasad, zapisany na piśmie) | 🞎 |
| Tak, nieformalny (nie zapisany na piśmie) | 🞎 |
| Nie  | 🞎 |
| **B8** | **Czy w organizacji prowadzone są analizy efektów z inwestowania w szkolenia i rozwój pracowników?**  |
|  | Tak, formalny (ściśle określony, w formie procedur, zasad, zapisany na piśmie) | 🞎 |
| Tak, nieformalny (nie zapisany na piśmie) | 🞎 |
| Nie  | 🞎 |
| **B9** | **Czy w organizacji opracowano zestaw kompetencji pracowników na stanowiska?**  |
|  | Tak, formalny (ściśle określony, w formie procedur, zasad, zapisany na piśmie) | 🞎 |
|  | Tak, nieformalny (nie zapisany na piśmie) | 🞎 |
|  | Nie  | 🞎 |
| **B10** | **Jakie są główne cele organizowania szkoleń dla pracowników?** |
|  | dostosowanie kwalifikacji do uregulowań prawnych (Bhp, uprawnienia zawodowe) | 🞎 |
| pogłębienie i rozszerzenie kompetencji pracowników | 🞎 |
| wsparcie w rozwiązaniu problemów (np. skargi klientów, wypadki przy pracy) | 🞎 |
| chęć poprawy wskaźników organizacji (np. wydajność, jakość) | 🞎 |
| wzrost satysfakcji pracowników z wykonywanej pracy | 🞎 |
| inne, jakie?............................................ | 🞎 |

CZĘŚĆ C Kształcenie ustawiczne pracowników

|  |  |
| --- | --- |
| **C1** | **Czy organizacja korzystała w latach 2015 - I połowa 2016 ze środków na wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS)?**  |
|  | Tak | 🞎 |
| Nie  | 🞎 |
| **C2** | **Jeżeli tak, z jakich konkretnie form wsparcia korzystała organizacja oraz jaka liczba pracowników została objęta wsparciem?** | **Liczba pracowników** |
|  | Kursy, jakie? (proszę wymienić osobno i podać liczbę pracowników)  |  |
| Studia podyplomowe, jakie? (proszę wymienić osobno i podać liczbę pracowników) |  |
| Egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych, jakie?.... |  |
| **C3** | **Czy organizacja w związku z ubieganiem się o sfinansowanie kształcenia ze środków KFS korzystała z możliwości określenia potrzeb firmy w zakresie kształcenia ustawicznego z KFS2?** |
|  | Tak | 🞎 |
| Nie  | 🞎 |
| **C4** | **Czy organizacja dokształcała pracowników z innych źródeł finansowania niż środki KFS (np. środki własne organizacji, środki EFS) w 2015 roku i pierwszej połowie 2016?** |  |
|  | Tak | 🞎 |
| Nie  | 🞎 |
| **C5** | **Jeżeli tak, proszę wymienić formy kształcenia** (z podaniem rodzaju, nazwy, liczby pracowników, źródła finansowania oraz liczby godzin szkoleniowych) |
|  | **Rodzaj kształcenia** (szkolenie, kurs, studia podyplomowe, itp.) | **Nazwa szkolenia/kursu/itp.** | **Liczba pracowników**  | **Liczba godzin** | **Źródło finansowania**  |
| 1.2.3.4.5.6. 7. 8. 9. |  |  |  |  |

CZĘŚĆ D Transfer wiedzy wewnątrz organizacji

|  |  |
| --- | --- |
| **D1** | **Jakie metody/sposoby dzielenia się wiedzą i tworzenia nowej wiedzy są wykorzystywane w organizacji?** |
|  | **Metody/sposoby** | **Często** (raz w miesiącu lub częściej) | **Od czasu do czasu** (kilka razy w roku) | **Rzadko** (raz w roku) | **Nigdy** |
| Zebrania pracowników | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 |
| Mentoring – proces uczenia się polegający na relacji mistrz - uczeń | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 |
| Coaching – kierowanie rozwojem umiejętności i kompetencji osoby w określonej dziedzinie przez trenera | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 |
| Wewnętrzna sieć internetowa (intranet) | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 |
| Imprezy integracyjne  | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 |
| Nieformalne spotkania po pracy | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 |
| Inne, jakie?..... | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 |
| **D2** | **Proszę podać i krótko opisać dwie aktualnie stosowane dobre praktyki dzięki, którym Państwa organizacja może zasługiwać na miano „Organizacji uczącej się” (maksymalnie 1000 znaków na jedną praktykę)** |
|  | 1. Opis dobrej praktyki:
 |
| 1. Opis dobrej praktyki:
 |

CZĘŚĆ E Orientacja na organizacyjne uczenie się

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **E3** | **Proszę o scharakteryzowanie organizacyjnego uczenia się w organizacji, poprzez wyrażenie poziomu zgodności z poniższymi stwierdzeniami, gdzie:** *1 – oznacza zdecydowanie się nie zgadzam 7 – zdecydowanie się zgadzam* | Zdecydowanie się nie zgadzam | Nie zgadzam się | Raczej się nie zgadzam | Ani tak, ani nie | Raczej się zgadzam | Zgadzam się | Zdecydowanie się zgadzam |
| KATEGORIA | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 1. Podstawową wartością organizacji jest uczenie się jako istotny element doskonalenia
 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 |
| 1. Uczenie się pracowników jest traktowane jako inwestycja, a nie wydatek
 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 |
| 1. Uczenie się organizacji jest postrzegane jako kluczowy czynnik warunkujący przetrwanie organizacji
 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 |
| 1. W organizacji istnieją wspólne cele
 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 |
| 1. Wszyscy pracownicy wykazują zaangażowanie na rzecz realizacji celów organizacji
 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 |
| 1. Pracownicy organizacji są partnerami w wyznaczaniu celów organizacji
 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 |
| 1. Organizacja nie boi się krytycznych uwag ze strony klientów/ petentów/mieszkańców
 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 |
| 1. Organizacja interpretuje informacje od klientów/petentów/mieszkańców bez negatywnego nastawienia
 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 |
| 1. Organizacja w sposób ciągły ocenia jakość decyzji i działań podejmowanych w czasie
 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 |
| 1. Zarządzający doceniają i nagradzają nowe idee, pomysły swoich pracowników
 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 |
| 1. Podstawą rozmów w organizacji są doświadczenia z przeszłości
 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 |
| 1. W organizacji zawsze analizowane są nieudane próby z przeszłości a doświadczenie w tym zakresie jest szeroko weryfikowane
 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 |
| 1. W organizacji stosowane są specjalne mechanizmy dzielenia się doświadczeniami pomiędzy poszczególnymi działami organizacji
 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 |
| 1. Najwyższe kierownictwo wielokrotnie podkreśla znaczenie dzielenia się wiedzą w organizacji
 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 |
| 1. Akceptuje się sytuacje, że formalne zasady mogą być kwestionowane w odniesieniu do ich użyteczności i zasadności
 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 |
| 1. Zachęcamy do testowania i stosowania nowych rozwiązań
 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 |
| 1. Postrzega zmiany jako szansę a nie zagrożenie
 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 |
| 1. Atmosfera w organizacji służy wymianie poglądów i opinii
 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 |
| 1. Generalnie pracownicy mają zaufanie do swoich przełożonych i zarządzających
 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 |
| 1. Pracownicy mają przekonanie, że ich pojedyncze błędy lub porażki nie odbiją się na nich negatywnie
 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 | 🞎 |

**Oświadczenie pracodawcy przystępującego do konkursu:**

1. Wyrażam zgodę na uczestnictwo w konkursie ”Organizacja ucząca się 2016”, organizowanym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Politechnikę Białostocką oraz Gazetę Współczesną, zgodnie z Regulaminem konkursu.
2. Oświadczam, że dane zawarte w formularzu zgłoszeniowym są zgodne ze stanem faktycznym.
3. Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych i informacji zawartych w powyższym formularzu zgłoszeniowym dla celów konkursu „Organizacja ucząca się 2016”, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 roku o ochronie danych osobowych ( DZ. U. 2015.2135).
4. Oświadczam, że firma ma zarejestrowaną siedzibę na terenie województwa podlaskiego oraz nie posiada zaległości w opłacaniu podatków oraz obowiązkowych składek na ubezpieczenie społeczne lub zdrowotne.
5. Jako finalista konkursu wyrażam zgodę na wykorzystanie moich danych osobowych oraz wizerunku firmy na potrzeby materiałów informacyjnych dotyczących konkursu publikowanych przez organizatora oraz partnerów medialnych.

|  |  |
| --- | --- |
| …………………………….. | ……………………………………. |
| Miejscowość i data | pieczęć i podpis osoby upoważnionej do reprezentowania firmy |

1. Definicja kategorii pracodawców „sektor publiczny”– to ogół podmiotów gospodarki narodowej grupujących własność państwową (Skarbu Państwa i państwowych osób prawnych), własność jednostek samorządu terytorialnego lub samorządowych osób prawnych oraz "własność mieszaną" z przewagą kapitału (mienia) podmiotów sektora publicznego (zgodnie z Regulaminem konkursu).

2. Kształcenie ustawiczne pracowników w latach 2015 - I połowa 2016 ze środków na wsparcie kształcenia ustawicznego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego dotyczy pozytywnie rozpatrzonego wniosku złożonego do powiatowego urzędu pracy i podpisanie umowy z PUP na kształcenie pracowników z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (do 30 czerwca 2016 roku).