**Opis przedmiotu zamówienia**

W ramach usługi należy wykonać analizy statystyczne (wraz z Raportem) przekazanych wyników badań naukowych, wykonanych w oparciu o kwestionariusz Ankiety. Wyniki badań mieszczą się w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości. Dane są wprowadzone do arkusza kalkulacyjnego Excel: Baza (ok. N=700), według przekazanego wzorca. W ramach usługi należy przygotować tabele/wykresy z danymi (które należy posortować od największych do najmniejszych), a także opisać wykorzystane metody analiz statystycznych, z krótkim uzasadnieniem ich wyboru. Przed rozpoczęciem analiz Oferent powinien uzgodnić z przedstawicielem Zamawiającego (mailowo) proponowane metody analiz statystycznych, z krótkim uzasadnieniem ich wyboru, a także wyjaśnić wszelkie ewentualne wątpliwości. O udzielenie zamówienia mogą ubiegać się wykonawcy, którzy:

* posiadają niezbędną wiedzę, doświadczenie i kompetencje do wykonania przedmiotu zamówienia (oświadczenie);
* w okresie trzech ostatnich lat przed upływem terminu składania ofert wykonali należycie min. trzy zakończone usługi, polegające na analizach statystycznych wyników badań naukowych (zawierających analizę czynnikową), dotyczących dyscypliny Nauk o zarządzaniu i jakości [lista referencyjna, zawierająca opis min. trzech wykonanych analiz statystycznych (zawierających analizę czynnikową) i nazwę Zamawiającego);
* posiadają licencjonowane oprogramowanie do wykonywania analiz statystycznych, np. IBM SPSS Statistics wersja 21 lub porównywalnego, 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. Termin wykonania usługi do 14 dni od podpisania umowy.

**Zakres analiz statystycznych będących przedmiotem zamówienia:**

* 1. Charakterystyka uzyskanych wyników (odpowiedzi na pytania z ankiety) wszystkich skal w bazie danych. Wszystkie odpowiedzi dla każdego pytania należy scharakteryzować poprzez statystyki opisowe: średnią, odchylenie standardowe, medianę, minimum, maksimum, skośność oraz dominantę dla zmiennych liczbowych. Zmienne kategoryczne należy przedstawić jako liczności i procenty. Należy przeprowadzić analizę trafności i rzetelności zastosowanych narzędzi pomiaru/ rzetelności danych skal (dla wszystkich pytań z ankiety).
	2. Wszystkie skale ankiety (odpowiedzi na pytania) porównać (ustalić różnice, związki), ze względu na poniższe kryteria. Zależności pomiędzy zmiennymi proponuje się ustalić za pomocą testu chi-kwadrat dla zmiennych mierzonych na skali nominalnej (obie zmienne kategoryczne). Do analizy zależności pomiędzy zmienną liczbową i kategoryczną proponuje się wykorzystać test U-Manna-Whitneya (dla dwóch grup) lub test Kruskala-Wallisa (dla więcej niż dwóch grup). W przypadku dwóch zmiennych liczbowych proponuje się użyć współczynnik korelacji liniowej Spearmana. W przypadku więcej niż dwu grup proponuje się przeprowadzić test trendu Jonckheere-Terpstra (z hipotezą alternatywną zależności monotonicznej) oraz analizę post hoc testem Dunna, zawierającym poprawkę Bonferroniego na rangi wiązane. Należy przeprowadzić analizę eksploracyjną, a następnie konfirmacyjną w zakresie czynników kształtujących „zainteresowanie zawodową służbą wojskową””spełnienie oczekiwań wobec pracy/służby wojskowej i pracodawcy”, „zmotywowania do pracy istniejącym w organizacji systemem motywacyjnym”, „zaangażowania” (należy połączyć/uwzględnić czynniki z pytań 2, 4, 9, 10, 14, 17, 19). W szczególności należy wyznaczyć główne składowe/czynniki, ograniczyć analizę do ładunków czynnikowych (współczynników korelacji) do np. 0.4), wyodrębnić optymalną liczbę czynników (zmienne ukryte), które wyjaśnią wzajemne powiązania między zmiennymi obserwowalnymi. Jako metodę wyodrębnienia czynników zaleca się zastosowanie metody głównych składowych. Jako kryterium wyboru liczby czynników proponuje się wykorzystać Kryterium Kaisera. By zwiększyć dopasowanie, zaleca się zastosowanie rotacje nieortogonalne (ukośne) – Oblimin z normalizacją Kaisera. Do opracowania modelu pozwalającego przewidzieć, jak zachowują się zmienne „zainteresowanie zawodową służbą wojskową”, „spełnienie oczekiwań wobec pracy/służby wojskowej i pracodawcy”, „zmotywowania do pracy istniejącym w organizacji systemem motywacyjnym”, „zaangażowania” proponuje się wykorzystać regresję wieloraką.

Dla określenia istotności zmiennych niezależnych w modelach proponuje się skorzystać z testu t-Studenta.

* 1. Należy zaprezentować wyniki analiz w kolejności pytań z ankiety i przy każdym z nich umieścić różnice/zależności wynikające z poszczególnych kryteriów:
		+ Ogólnie (dla całej populacji).
		+ Płeć: kobieta, mężczyzna.
		+ Przedział wiekowy:🞎od 2000 🞎1990-1999 🞎1980-1989
		+ Wykształcenie: uczeń, student, zasadnicze, średnie, wyższe.
		+ Miejsce zamieszkania: 🞎miasto duże (powyżej 200 tyś.) 🞎miasto średnie (20-100 tys.) 🞎miasto małe (poniżej 20 tyś.) 🞎wieś
		+ Status zawodowy: 🞎pełnię kandydacką służbę wojskową/mundurową 🞎pełnię zawodową służbę wojskową/mundurową, 🞎nie pełnię funkcji kierowniczych 🞎pełnię funkcje kierownicze.
		+ Staż pracy/służby wojskowej/mundurowej:🞎do 2lat 🞎2-5lat 🞎powyżej 5lat
		+ Osobowość badanego (charakterystyka osoby, ustalonej na podstawie odpowiedzi na pytanie 17 (ekstrawersja, ugodowość, sumienność, neurotyzm, otwartość na doświadczenie).
	2. Należy ustalić jakie są oczekiwania względem pracy i pracodawcy badanych (czynniki z pytań 2, 4, 6, 11, 12, 14, 17, 18, 19.
	3. Należy ustalić zależności/korelacje (wraz z prezentacją wyników w postaci tabel, według poniższego wzorca w załączniku) dla wszystkich pytań, w szczególności:
		1. Czy istnieją istotne związki (i jakie) pomiędzy odpowiedziami na pytanie 1 (zainteresowanie zawodową służbą wojskową) a odpowiedziami na pytanie nr 2, 4, 6, 8, 9, 10.1, 10.2, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19.
		2. Czy istnieją istotne związki (i jakie) pomiędzy odpowiedziami na pytanie 11 (spełnienie oczekiwań wobec pracy/służby wojskowej i pracodawcy) a odpowiedziami na pytania 2, 4, 9, 10.1., 10.2, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19.
		3. Czy istnieją istotne związki (i jakie) pomiędzy odpowiedziami na pytanie 13 (osobowość) a odpowiedziami na pytanie 1, 2, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19.
		4. Czy istnieją istotne związki (i jakie) pomiędzy 10.1 (zmotywowanie do pracy istniejącym w organizacji systemem motywacyjnym) a odpowiedziami na pytania nr

1, 2, 4, 9, 10.2, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19.

* + 1. Czy istnieją istotne związki (i jakie) pomiędzy 10.2 (zaangażowaniem) a odpowiedziami na pytanie nr 1, 2, 4, 9, 10.1, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19.
		2. Czy istnieją istotne związki (i jakie) pomiędzy poniższymi kompetencjami (pytanie 12) a pozostałymi odpowiedziami na pytania (1, 2, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19):

- zdolności przywódcze (12.6),

- umiejętność podejmowania decyzji (12.10),

- kompetencje cyfrowe, tj. krytyczne i odpowiedzialne korzystanie z urządzeń, sieci i technologii cyfrowych, w celu pozyskiwania informacji i danych, ich filtrowania, oceny, tworzenia, udostępniania i ochrony (12.24),

- radzenie sobie z niepewnością /nieprzewidywalnością (12.20),

- dbałość za środowisko naturalne (12.25),

- poczucie „przytłoczenia” postępem technologicznym (platformy mobilne, czujniki i społecznościowe systemy współpracy, sztuczna inteligencja, ogrom informacji i danych) (12.32.),

- zdolność do pracy/prowadzenia firmy w Gospodarce 4.0 (gospodarka cyfrowa, integracja systemów cyfrowych z fizycznymi, Internet rzeczy i usług, analityka Big Data, Chmura, inteligentna fabryka i produkty, gospodarka na żądanie, obieg zamknięty w gospodarce) (12.35).

* 1. Należy przeprowadzić analizę czynnikową i regresję wraz z opracowaniem modelu (wraz z ilustracją w postaci rysunku) co do czynników mających wpływ na:

- „zainteresowanie zawodową służbą wojskową” (czynniki z odpowiedzi na pytania nr 2, 4, 6, 8, 9, 10.1, 10.2, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19).

- „spełnienie oczekiwań wobec pracy/służby wojskowej i pracodawcy” (czynniki z odpowiedzi na pytania 2, 4, 9, 10.1., 10.2, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19).

 - „zmotywowania do pracy istniejącym w organizacji systemem motywacyjnym”, (czynniki z odpowiedzi na pytania 1, 2, 4, 9, 10.2, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19).

- „zaangażowanie” (czynniki z odpowiedzi na pytania nr 1, 2, 4, 9, 10.1, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19).

Załączniki:

nr 1. Ankieta

nr 2. Baza danych (przykładowy format danych)

nr. 3. Oczekiwany przykład tabeli, prezentującej zidentyfikowane korelacje.

Załącznik nr 1

**Ankieta (anonimowa)**

1. **Na ile jest Pan/i zainteresowany/a zawodową służbą wojskową?** (określ w skali 1- 7, gdzie

1 – zdecydowanie nie jestem zainteresowany/a, 2 – nie jestem zainteresowany/a, 3- raczej nie jestem zainteresowany/a, 4- ani nie jestem niezainteresowany/a, ani zainteresowany (nie mam zdania), 5- w niewielkim stopniu jestem zainteresowany/a, 6- jestem zainteresowany/a 7- jestem bardzo zainteresowany/a)🞎

1. **Jakie są Pana/i oczekiwania wobec pracy i pracodawcy, które mają pozytywny wpływ na podjęcie zatrudnienia, motywację i zaangażowanie do pracy/służby?** (oceń wpływ każdego oczekiwania na podjęcie zatrudnienia, motywację i zaangażowanie w skali 1-7, gdzie 1- całkowicie bez wpływu, 2 – bez wpływu, 3- raczej bez wpływu, 4 - nie mam zdania, 5 - raczej ma pozytywny wpływ, 6 – ma wpływ, 7 – ma bardzo duży wpływ)

2.1.🞎atrakcyjne wynagrodzenie 2.2.🞎samorealizacja 2.3.🞎dobre warunki pracy 2.4.🞎praca mająca sens 2.5.🞎dobra atmosfera w pracy/kultura życzliwości 2.6.🞎praca ciesząca się uznaniem 2.7.🞎możliwość godzenia życia rodzinnego z zawodowym

2.8. 🞎uznanie współpracowników 2.9.🞎możliwość podnoszenia kwalifikacji/awans/rozwój  2.10.🞎kompetentny przełożony 2.11.🞎uznanie przełożonego za dobrze wykonaną pracę 2.12.🞎możliwość pracy zespołowej

2.13.🞎pracodawca/przełożony, którym można ufać 2.14.🞎dobre relacje z przełożonym

2.15.🞎przydzielanie pracy zgodnie z zainteresowaniami i talentami 2.16.🞎wsparcie mentora 2.17.🞎współuczestniczenie w podejmowaniu decyzji 2.18.🞎dobry wizerunek/prestiż pracodawcy

2.19. 🞎precyzyjne określenie powierzanych zadań/obowiązków 2.20🞎szybkie załatwianie spraw

2.21.🞎elastyczność w ustalaniu godzin pracy 2.22.🞎zmniejszenie kontroli pracodawcy/przełożonego 2.23.🞎uczestnictwo w ciekawych i kreatywnych projektach 2.24.🞎pewność zatrudnienia 2.25.🞎możliwość wykorzystywania najnowszych technologii 2.26.🞎ciągle nowe wyzwania

2.27. 🞎prorozwojowa mobilność między stanowiskami 2.28.🞎praca, wymagająca kreatywności

2.29.🞎możliwość kontaktów w pracy z ludźmi o różnej narodowości i kulturze

2.30.🞎możliwość wykorzystywania technologii cyfrowych, które będą wsparciem w mobilnym trybie pracy (np. e-praca, chmura, itp.) 2.31.🞎styl pracy dający dużą niezależność 2.32.🞎inspirujący styl przywództwa 2.33.🞎wynagrodzenie uzależnione od wyników pracy 2.34.🞎przełożony, dzielący się wiedzą/doświadczeniem 2.35.🞎praca ciesząca się uznaniem 2.36.🞎dbałość pracodawcy o środowisko naturalne/zrównoważony rozwój 2.37.🞎dobra komunikacja, informacja zwrotna, w szczególności na temat efektów pracy 2.38.🞎dobra jakość produktów/usług oferowanych przez pracodawcę 2.39.🞎pracodawca okazujący zaufanie pracownikowi

2.40. 🞎pracodawca/przełożony, który podchodzi do oczekiwań w sposób zindywidualizowany

**4.** **Jakie ma Pan/i oczekiwania wobec zawodowej służby wojskowej, inne niż powyżej**? (oceń znaczenie każdego oczekiwania w skali 1-7, gdzie 1- całkowicie bez znaczenia, 2 - bez znaczenia, 3- raczej bez znaczenia 4 - nie mam zdania, 5 - raczej ma znaczenie, 6 – ma znaczenie, 7- ma bardzo duże znaczenie)

4.41.🞎lepsza opieka medyczna 4.42.🞎możliwość przejścia na emeryturę po 15 latach 4.43.🞎możliwość przejścia na emeryturę po 25 latach 4.44.🞎otrzymanie mieszkania służbowego 4.45.🞎poszukiwanie wyzwań, sprawdzenie siebie 4.46.🞎realizacja misji służenia innym 4.47.🞎możliwość służby w międzynarodowych zespołach/misjach zagranicznych 4.48.🞎…………………………………………………………………………

**5. Jeśli chciałby Pan/i pełnić zawodową służbę wojskową, to w jakim rodzaju wojsk?** (wybierz maksymalnie 4) 🞎Wojska Specjalne 🞎Siły Powietrzne 🞎Wojska Lądowe 🞎Logistyka

🞎Wojska Obrony Terytorialnej 🞎Marynarka Wojenna 🞎Wojska Obrony Cyberprzestrzeni 🞎Wojska Chemiczne 🞎Wojska Radiotechniczne 🞎Wojska Rakietowe i Artylerii 🞎Żandarmeria 🞎Rozpoznanie wojskowe 🞎Administracja wojskowa 🞎Łączności i Informatyki 🞎Wojska Inżynieryjne 🞎Wojskowa Służba Zdrowia 🞎Obrony Przeciwlotniczej

🞎Pancerne i Zmechanizowane 🞎Służby specjalne/wywiad, kontrwywiad 🞎nie wiem

**6.Proszę określić Pana/i aktualne oczekiwania wobec wynagrodzenia (brutto w zł)?**

🞎2500-3000 🞎3001-3500 🞎3501-4500 🞎4501-5500 🞎5501-6500 🞎powyżej 6501

1. **Którą z poniższych form szkolenia byłby Pan/i zainteresowany/a w ramach selekcji
w procesie doboru do zawodowej służby wojskowej?**

🞎szkolenie w ramach służby przygotowawczej w korpusie szeregowych – 4 miesiące (min. wykształcenie gimnazjalne)

🞎szkolenie w ramach służby przygotowawczej dla korpusu dla podoficerów -5 miesięcy

(min. wykształcenie średnie bez matury)

🞎szkolenia w ramach służby przygotowawczej dla korpusu oficerów – 6 miesięcy (min. wykształcenie wyższe magisterskie)

🞎szkolenie w ramach służby kandydackiej w Akademii Wojskowej - 5 lat (wykształcenie średnie z maturą, postępowanie konkursowe)

1. **Gdzie poszukuje Pan/i informacji o rekrutacji do pracy /zawodowej służby wojskowej?** (oceń poziom wykorzystywania każdego źródła w skali 1-7, gdzie 1- całkowicie nie wykorzystuję, 2 - nie wykorzystuję, 3- raczej nie wykorzystuję 4 - nie mam zdania, 5 - raczej wykorzystuję, 6 – wykorzystuję, 7- bardzo często wykorzystuję) 🞎Internet 🞎biura karier 🞎radio 🞎targi pracy

🞎portale związane z poszukiwaniem pracy 🞎strona www pracodawcy 🞎telewizja

🞎portale z różnymi ogłoszeniami np. OLX 🞎Linkedin 🞎poprzez znajomych/rodzinę 🞎poprzez grupy na facebook-u 🞎GoldenLine 🞎fanpage organizacji na Facebook-u 🞎prelekcje w szkołach i u pracodawców 🞎prasa 🞎akcje promocyjne w centrach handlowych, rynkach miast, ośrodkach rekreacyjnych itp. 🞎listy intencyjne wysyłane na adres zamieszkania 🞎informacja na tablicach ogłoszeń 🞎informacja na telefon komórkowy 🞎organizowanie tzw. dni otwartych 🞎agencje zatrudnienia inne?.........................................

1. **Proszę określić na ile dla Pana/i ważne są poniższe wartości** (określ znaczenie każdej wartości w skali 1-7, gdzie 1 - bez znaczenia, 7 - bardzo ważne): 🞎rodzina 🞎praca 🞎szybka kariera 🞎zdrowie 🞎uczciwość 🞎majątek/dochody 🞎wykształcenie 🞎przyjaciele 🞎wiara 🞎dyscyplina 🞎korzystanie z życia 🞎ojczyzna 🞎kultura 🞎honor 🞎szacunek dla innych 🞎autorytet 🞎przyjemności 🞎szczęście 🞎prywatność 🞎sprawiedliwość 🞎równość płci

🞎intensywność życia 🞎akceptacja rówieśników 🞎mocne wrażenia 🞎tolerancja

1. **Jeśli Pan/i pracuje/służy, to na ile czuje się zmotywowany/a do pracy istniejącym
w organizacji systemem motywacyjnym** 10.1.🞎 **a na ile jest Pan/i zaangażowany/a
w pracę/służbę** 10.2.🞎(oceń w skali 1-7, 1–całkowicie niezmotywowany/niezaangażowany, 2- nie zmotywowany/niezaangażowany, 3- w pewnym stopniu niezmotywowany/niezaangażowany, 4- ani nie jestem niezmotywowany/niezaangażowany ani zmotywowany/zaangażowany (nie mam zdania), 5- w pewnym stopniu jestem zmotywowany/zaangażowany, 6- jestem zmotywowany/zaangażowany 7- jestem całkowicie zmotywowany /zaangażowany)

## **Proszę ocenić na ile Pana/i wyżej wymienione oczekiwania wobec pracy/służby wojskowej i pracodawcy zostały spełnione w aktualnym zatrudnieniu?** (oceń w skali 1-7, gdzie 1-całkowicie nie spełnione, 2- nie spełnione, 3- raczej nie spełnione, 4- nie mam zdania, 5- raczej spełnione, 6- spełnione 7–całkowicie spełnione) 🞎

1. **Proszę dokonać swojej samooceny w zakresie poniższych kompetencji** (dokonaj oceny każdej kompetencji w skali 1-7, gdzie 1- bardzo niska, 2- niska, 3 -raczej niska, 4 - nie mam zdania, 5 - raczej wysoka, 6 - wysoka, 7 – bardzo wysoka)

12.1.🞎poczucie pewności siebie 12.2🞎poziom aspiracji zawodowych

12.3.🞎pracowitość 12.4.🞎chęć zmian 12.5🞎sprawność fizyczna

12.6.🞎zdolności przywódcze 12.7.🞎akceptacja dla hierarchii służbowej

12.8.🞎mobilność 12.9.🞎lojalność wobec pracodawcy

12.10.🞎umiejętność podejmowania decyzji 12.11.🞎odwaga

12.12.🞎otwartość na krytykę 12.13.🞎empatia

12.14.🞎chęć zmian obowiązujących standardów 12.15.🞎chęć służeniu społeczeństwu 12.16.🞎kreatywność 12.17.🞎potrzeba stałej stymulacji 12.18.🞎skłonność do ryzyka 12.19.🞎chęć podporządkowania się regułom, normom i wartościom obowiązującym w organizacji 12.20.🞎radzenie sobie z niepewnością /nieprzewidywalnością 12.21.🞎poszanowanie prywatności innych 12.22.🞎zdolności dostosowawcze 12.23.🞎promowanie kultury pokoju i niestosowania przemocy

12.24.🞎kompetencje cyfrowe, tj. krytyczne i odpowiedzialne korzystanie z urządzeń, sieci i technologii cyfrowych, w celu pozyskiwania informacji i danych, ich filtrowania, oceny, tworzenia, udostępniania i ochrony

12.25. 🞎dbałość za środowisko naturalne

12.26.🞎gotowość do zagranicznych wyjazdów do pracy

12.27. 🞎gotowość do pracy tymczasowej 12.28.🞎chęć wyjazdu za granicę na stałe 12.29.🞎gotowość do zmiany pracy 12.30.🞎wielozadaniowość

12.31.🞎umiejętność pracy grupowej

12.32.🞎poczucie „przytłoczenia” postępem technologicznym (platformy mobilne, czujniki i społecznościowe systemy współpracy, sztuczna inteligencja, ogrom informacji i danych) 12.33.🞎przedsiębiorczość (inicjatywa i poczucie sprawczości, proaktywność, otwartość na przyszłość, odwaga i wytrwałość w dążeniu do celów)

12.34.🞎chęć prowadzenia własnej firmy

12.35.🞎zdolność do pracy/prowadzenia firmy w Gospodarce 4.0 (gospodarka cyfrowa, integracja systemów cyfrowych z fizycznymi, Internet rzeczy i usług, analityka Big Data, Chmura, inteligentna fabryka i produkty, gospodarka na żądanie, obieg zamknięty w gospodarce)

**13.Poniżej przedstawiona jest lista cech, które są lub nie są Pana/i charakterystykami.** Proszę zaznaczyć liczbą przy poszczególnych stwierdzeniach, do jakiego stopnia zgadza się Pan/i lub nie zgadza z każdym z nich. Proszę ocenić stopień, w jakim każde z pytań odnosi się do Pana/i. 1 - zdecydowanie się nie zgadzam, 2- raczej się nie zgadzam, 3- w niewielkim stopniu się nie zgadzam, 4- ani się zgadzam, ani nie zgadzam, 5- w niewielkim stopniu się zgadzam, 6- raczej się zgadzam, 7- zdecydowanie się zgadzam

**Spostrzegam siebie jako osobę:**

1. ………\_ Lubiącą towarzystwo innych, aktywną i optymistyczną.

2. ............. Krytyczną względem innych, konfliktową.

3………… Sumienną, zdyscyplinowaną.

4. ………...Pełną niepokoju, łatwo wpadającą w przygnębienie.

5………….Otwartą na nowe doznania, w złożony sposób postrzegającą świat.

6. …………Zamkniętą w sobie, wycofaną i cichą.

7…………..Zgodną, życzliwą.

8. …………Źle zorganizowaną, niedbałą.

9…………..Niemartwiącą się, stabilną emocjonalnie.

10…………Trzymającą się utartych schematów, biorącą rzeczy wprost

1. **Którą z form komunikacji Pan/i preferuje** (określ znaczenie każdej formy w skali 1-7, gdzie 1-zdecydowanie nie preferuję, 2 -nie preferuję, 3-raczej nie preferuję, 4-nie mam zdania, 5- raczej preferuję, 6- preferuję, 7- zdecydowanie preferuję) 🞎spotkania indywidualne 🞎rozmowa telefoniczna 🞎sms 🞎kontakt mailowy 🞎media społecznościowe [portale społecznościowe (np. Facebook, Twitter, Pinterest , Google +, Instagram czy LinkedIn), blogi/mikroblogi, fora internetowe, strony wiki, itp.] 🞎inne: ……………………………………………………………………
2. **Jak często wprowadza Pan/i informacje/zdjęcia/filmy do sieci** 🞎raz w miesiącu

🞎raz w tygodniu 🞎raz dziennie 🞎kilka razy dziennie 🞎nie wprowadzam

**16. Na ile wykorzystuje Pan/i Internet jako źródło** (określ znaczenie każdego źródła w skali 1-7, gdzie 1- w ogóle nie wykorzystuję, 2- nie wykorzystuję, 3- raczej nie wykorzystuję, 4- nie mam zdania, 5- raczej wykorzystuję, 6- wykorzystuję, 7- bardzo często wykorzystuję) 16.1.🞎informacji 16.2.1🞎wiedzy 6.3.🞎rozrywki 16.4.🞎nawiązania kontaktów 16.5.🞎komunikacji 16.6.🞎wyrażania swoich opinii/poglądów/komentarzy 16.7.🞎rozwiązywania problemów 🞎inne……………………….....................................................

**17. Które z poniższych czynników motywują Pana/ią do pracy /służby wojskowej?**

(określ wpływ każdego czynnika w skali 1-7, gdzie 1- w ogóle mnie nie motywuje, 2- nie motywuje mnie, 3- raczej mnie nie motywuje, 4- nie mam zdania, 5- raczej mnie motywuje, 6- motywuje mnie, 7- bardzo mocno mnie motywuje) 🞎wynagrodzenie 🞎dodatkowa opieka medyczna 🞎dodatkowe ubezpieczenie grupowe 🞎karta sportowa (fitness kluby, siłownie, itp.) 🞎zniżki/rabaty do sklepów 🞎bilety do kin/teatrów 🞎dofinansowanie do posiłków w pracy🞎dofinansowanie do przedszkoli/żłobków 🞎dodatkowy urlop 🞎lepszy technologicznie sprzęt komputerowy /telefon komórkowy (służbowy) 🞎minimalizacja biurokracji 🞎elastyczność w wyborze zadań, projektów, narzędzi, rozwiązań, czasu pracy i przerw 🞎przekazanie kontroli nad projektem zespołowi 🞎możliwość eksperymentowania i uczenia 🞎 kultura oparta na informacji zwrotnej i uwzględnianie opinii pracowników: liczne ankiety, ocena swoich menedżerów, narzędzia do dzielenia się swoimi przemyśleniami 🞎klarowne wskazanie wymagań oraz sposobu weryfikacji wyników 🞎możliwość pracy z utalentowanymi pracownikami 🞎dodatkowe szkolenia, wybrane przez pracownika 🞎inne...........................

**18. Jakie metody selekcji preferuje Pan/i w ramach doboru do organizacji/Sił Zbrojnych** (określ każdą metodę w skali 1-7, gdzie 1 - zdecydowanie nie preferuję, 2 - nie preferuję, 3 - raczej nie preferuję, 4 - nie mam zdania, 5 - raczej preferuję, 6 - preferuję, 7 - zdecydowanie preferuję)

🞎 analiza życiorysu kandydata (CV) i listu intencyjnego 🞎analiza formularza aplikacyjnego

🞎analiza CV w formie multimedialnej (np. video CV) 🞎 rozmowa kwalifikacyjna

🞎ocena osobowości (testy osobowości) 🞎 testy wiedzy 🞎ocena zainteresowań

🞎analiza Bio-danych (kwestionariusz, zwierający pytania dotyczące danych biograficznych kandydata, dotyczących doświadczeń zawodowych, osiągnięć, zainteresowań, problemów, zależności pomiędzy wydarzeniami z biografii a wynikami w pracy, stopniem absencji, itp.)

🞎analiza referencji 🞎wywiady twarzą w twarz i wspomagane komputerowo

🞎testy inteligencji 🞎testy zdolności 🞎testy próbek pracy 🞎ocena zainteresowań

🞎Assessment Center - metoda, składająca się z ćwiczeń, testów i zadań symulacyjnych (np.
z wykorzystaniem dyskusji grupowych, odgrywania ról, analiz przypadku, gier decyzyjnych)

🞎spotkania z członkami organizacji różnych komórek, w tym współpracownikami

🞎metody niekonwencjonalne (np. grafologia, astrologia, wariograf)

🞎analiza informacji o kandydatach zamieszczonych w Internecie 🞎inne…………………

**19. Jakich informacji/działań oczekiwałby Pan/i podczas adaptacji do pracy/służby wojskowej? (**określ każdy czynnik w skali 1-7, 1-zdecydowanie nie oczekuję, 2- nie oczekuję, 3- raczej nie oczekuję, 4- nie mam zdania, 5- raczej oczekuję, 6- oczekuję, 7- zdecydowanie oczekuję)

🞎określenia oczekiwań na danym stanowisku pracy 🞎sposobów oceny pracy/służby 🞎przedstawienia obowiązujących procedur 🞎sposobów organizacji pracy/służby 🞎wartości ważnych dla Sił Zbrojnych 🞎obowiązującej kultury organizacyjnej 🞎pozwalających sprawdzić spełnienie moich oczekiwań wobec pracy / służby

🞎szkoleń wewnętrznych, zespołowych oraz indywidualnych dotyczących organizacji 🞎wyznaczenia opiekuna, który udzieli mi wszelkiego wsparcia na etapie adaptacji 🞎inne:…………………………………………………………………………………………..

**Dane badanego**

**płeć:** 🞎mężczyzna 🞎kobieta **rok urodzenia** (wpisz) ………… zaznacz swój rok urodzenia w przedziale wiekowym:🞎od 2000 🞎1990-1999 🞎1980-1989 🞎1970-1979 🞎1960-1969

**wykształcenie**: 🞎uczeń 🞎student 🞎zasadnicze 🞎średnie 🞎wyższe

**miejsce zamieszkania:** 🞎miasto duże (powyżej 200 tyś.) 🞎miasto średnie (20-100 tys.) 🞎miasto małe (poniżej 20 tyś.) 🞎wieś

**status zawodowy:** 🞎osoba, nie pełniąca funkcji kierowniczej 🞎kadra kierownicza

**status żołnierza:** 🞎żołnierz szeregowy zawodowy 🞎podoficer zawodowy 🞎oficer zawodowy 🞎potencjalny kandydat do zawodowej służby wojskowej

**staż pracy/służby wojskowej:** 🞎nie pracowałem 🞎do 2lat 🞎2-5lat 🞎6lat-15 lat; 🞎powyżej 15lat

Załącznik nr 3. Oczekiwany przykład tabeli, prezentującej zidentyfikowane korelacje.

