

## Лояльность к корпоративной культуре



Предпочтения: Культура РЫНОЧНО-ИННОВАЦИОННОГО типа

Уровень лояльности к культуре организации - 50%



## Пояснения к отчету «Лояльность к корпоративной культуре»

### ЧЕТЫРЕ ТИПА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

**КЛАНОВАЯ КУЛЬТУРА.** Организация живет по принципу «МЫ – ОДНА СЕМЬЯ». Характерные черты: преданность, забота о людях и доброе отношение к потребителям, взаимопомощь и взаимная поддержка, сплоченность, поддержание традиций, коллективизм. Значительное внимание уделяется решению социальных вопросов, заботе о сотрудниках, о здоровье, детях, пенсионерах. Большое значение имеют неформальные взаимоотношения.

**ИННОВАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА.** Организация живет по принципу «МЫ – ПЕРВЫЕ». Характерные черты: стремление и умение быть на передовых рубежах, обладание уникальной продукцией и/или технологией, стимулирование новаторства, изобретательства, творчества, опережающие время решения, слабая степень структурированности, чувствительность к изменениям внешней среды, риск и быстрая адаптивность к новому и изменениям, свобода, самобытность, демократичность общения, поощрение ярких индивидуальностей. Большое значение имеют новаторство и развитие сотрудников.

**РЫНОЧНАЯ КУЛЬТУРА.** Организация живет по принципу «МЫ – КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫЕ». Характерные черты: стремление к расширению и завоеванию сфер влияния, направленность на прибыль и динамику, борьба за победу, напор в выполнении задачи, конкурентоспособность, лидерство на рынке, высокая ориентация на результат, достижение измеримых целей в срок, высокая скорость работы и принятия решений, напряжение сил и высокая производительность. Характерна жесткость в поведении, соревновательность, самостоятельность, вознаграждение по результату. Большое значение имеет прибыль и оптимизация расходов.

**АДМИНИСТРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА.** Организация живет по принципу «МЫ – ПРАВИЛЬНЫЕ». Характерные черты: стабильность, порядок, предсказуемость, соблюдение законов, графиков, правил, регламентов, планирование и контроль, поддержание стандартизованных процедур, распределение полномочий, соблюдение иерархии, субординации; соблюдение дисциплины, этикета в поведении сотрудников, минимизация случайных и субъективных факторов. Большое значение имеет соблюдение законов и правил.

### ЛОЯЛЬНОСТЬ

Коэффициент лояльности 50% показывает на НИЗКУЮ степень удовлетворенности человека той корпоративной культурой, в которой он находится в настоящий момент: характером взаимоотношений, стилем менеджмента, карьерными возможностями, ценностями и др.

### ПРЕДПОЧТЕНИЯ ДАННОГО ЧЕЛОВЕКА

Культура РЫНОЧНО-ИННОВАЦИОННОГО типа

Характерные черты: ориентация на передовые технологии, продвижение уникальных продуктов и услуг; гибкая адаптация к изменениям рынка, запросам потребителей; соревновательность и умение опережать соперников; работа с полной отдачей сил и высокой производительностью; поощрение инициативы с ориентацией на результат; инновационный и риск-менеджмент.