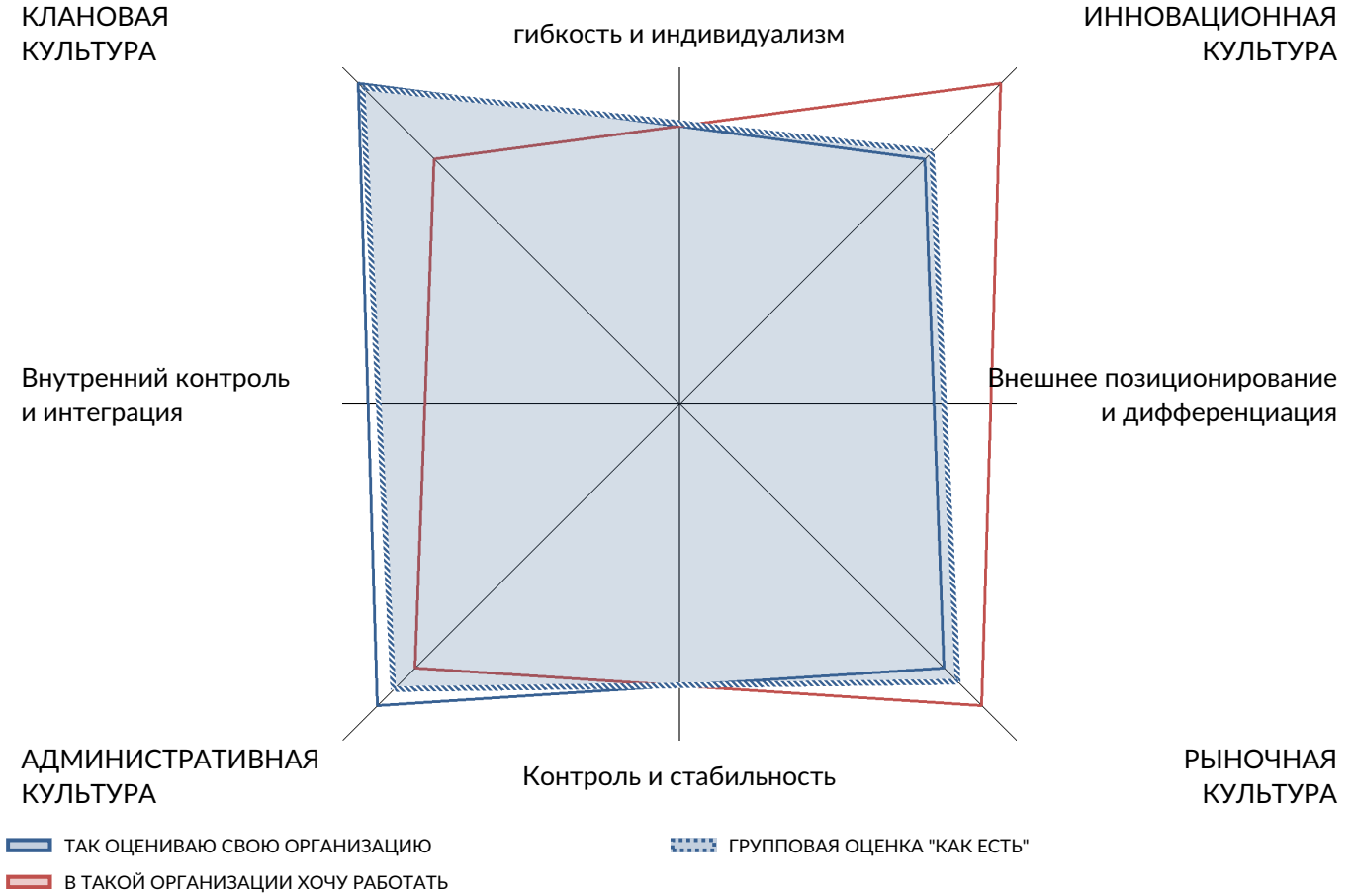
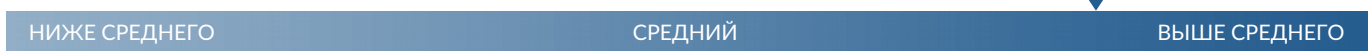


ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

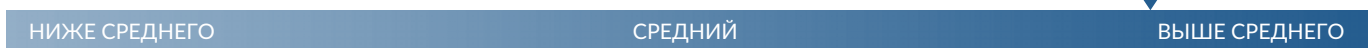


Степень удовлетворенности респондента - 81%

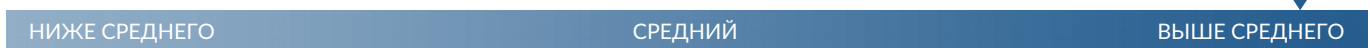


Культура текущей организации воспринимается как КЛАНОВАЯ и АДМИНИСТРАТИВНАЯ .
 Предпочтения: усилить черты РЫНОЧНОЙ и ИННОВАЦИОННОЙ культуры за счет уменьшения особенностей КЛАНОВОЙ и АДМИНИСТРАТИВНОЙ культуры

Степень соответствия респондента существующей культуре - 85%

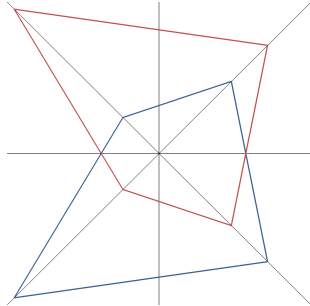


ЧЕЛОВЕК (есть) и ГРУППА (есть) - 96%



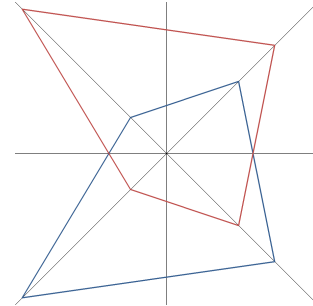
ОЦЕНКА ОСНОВНЫХ АСПЕКТОВ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ (респондент)

ДОМИНИРУЮЩИЕ ЧЕРТЫ



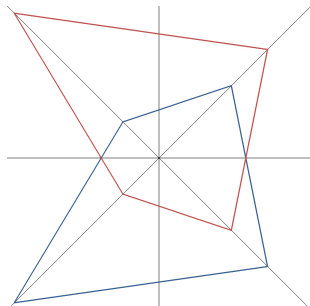
Соответствие ожиданий существующей ситуации - 38%

СТИЛЬ ЛИДЕРСТВА



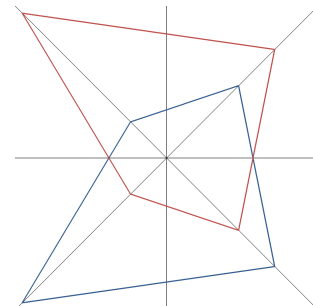
Соответствие ожиданий существующей ситуации - 38%

УПРАВЛЕНИЕ СОТРУДНИКАМИ



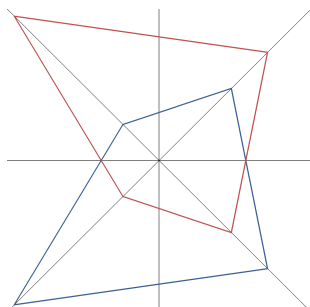
Соответствие ожиданий существующей ситуации - 38%

ОБЪЕДИНЯЮЩИЕ ФАКТОРЫ



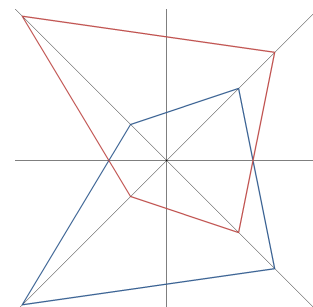
Соответствие ожиданий существующей ситуации - 38%

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ АКЦЕНТЫ



Соответствие ожиданий существующей ситуации - 38%

КРИТЕРИИ УСПЕХА



Соответствие ожиданий существующей ситуации - 38%

ПОЯСНЕНИЯ К ОТЧЕТУ "ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА"

ЦЕННОСТНЫЕ ПРЕДПОЧТЕНИЯ

Восприятие организации:

В восприятии данного человека доминирует КЛАНОВАЯ и АДМИНИСТРАТИВНАЯ культура.

Ожидания и предпочтения:

усилить черты РЫНОЧНОЙ и ИННОВАЦИОННОЙ культуры за счет уменьшения особенностей КЛАНОВОЙ и АДМИНИСТРАТИВНОЙ культуры т.е.:

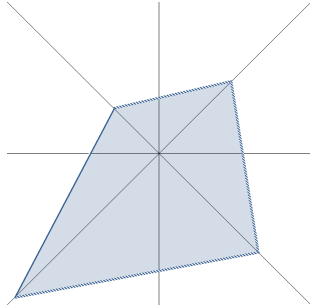
- + стимулировать в людях соревновательность; акцентировать внимание на амбициозных стратегических целях; проводить тимбилдинги и мотивирующие тренинги; использовать высокие материальные стимулы за достижение высоких результатов; подчеркивать ответственность каждого подразделения за доход организации; говорить на языке цифр, экономических показателей.
стимулировать и поддерживать творческую инициативу и новаторство; поощрять самостоятельные решения, в том числе с правом на ошибку; принять концепцию "одного голоса", предоставляя право и ответственность инициатору на эксперимент; создавать атмосферу творчества, стремления к познанию ("что новенького, что интересненького", гибкий график работы, самобытность в одежде и поведении); обеспечивать интенсивный обмен информацией в профессиональной среде; отказаться от субординации и иерархической структуры управления.
- уменьшить количество общественных мероприятий; ввести оплату труда и карьерный рост в зависимости от индивидуальных результатов; уменьшить количество льгот за участие в общественной жизни.
уменьшить чрезмерную формализованность работы и субординацию взаимоотношений; делегировать часть централизованных функций в подразделения; определить границы (или категории персонала), где инициатива и возможная ошибка предпочтительнее, чем бездействие по инструкции.

Степень удовлетворенности респондента (лояльность) 81 %

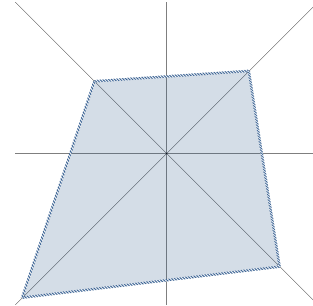
Человек с такой высокой лояльностью, как правило, проявляет приверженность организации, защищает ее интересы, не склонен "искать счастья на стороне". При наличии необходимых компетенций и управленческого потенциала этот человек - хороший руководитель (или кадровый резерв).

ОЦЕНКА ОСНОВНЫХ АСПЕКТОВ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ (группа)

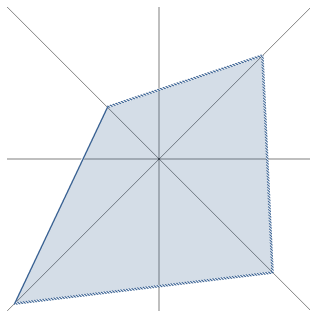
ДОМИНИРУЮЩИЕ ЧЕРТЫ



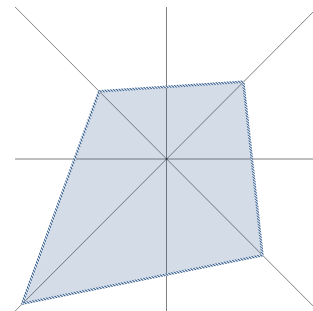
СТИЛЬ ЛИДЕРСТВА



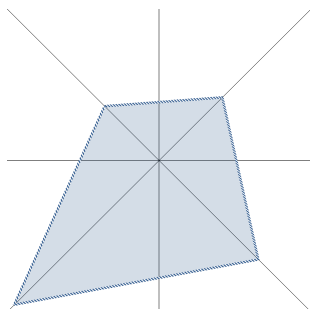
УПРАВЛЕНИЕ СОТРУДНИКАМИ



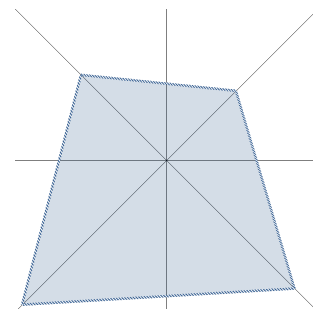
ОБЪЕДИНЯЮЩИЕ ФАКТОРЫ



СТРАТЕГИЧЕСКИЕ АКЦЕНТЫ



КРИТЕРИИ УСПЕХА



ПОЯСНЕНИЯ К ОТЧЕТУ "ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА"

ЦЕННОСТНЫЕ ПРЕДПОЧТЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Восприятие организации

В восприятии сотрудников в организации доминирует КЛАНОВАЯ культура.

ЧЕТЫРЕ ТИПА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

На основе модели конкурирующих ценностей (внутренняя интеграция/внешнее позиционирование, с одной стороны, и гибкость/контроль, с другой стороны) выделяют четыре типа организационной культуры. Каждая организация вырабатывает свою комбинацию из этих типов, при этом обычно одна из культур является доминантной.

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.



есть

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.



есть

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.



хочу

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.



хочу