



Отчет исследования корпоративной культуры

по методике **CCQ**

Дата: с 01-10-2024 по 21-10-2024

Строго конфиденциально

КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ СХЕМА

Четыре основных домена модели SHL соответствуют следующим ключевым областям работы организации:

- Домен работы
- Домен персонала
- Домен принятия решений
- Домен отношений

В любых обсуждениях корпоративной культуры, разумеется, необходимо определить, о какой «организации» идет речь. Единицей организации может быть вся компания, разделенные географически подразделения, отделы или секторы. В каждой из этих единиц есть своя доминирующая система взглядов и практик, и можно работать с любым из этих уровней или со всеми сразу. Опросник корпоративной культуры SHL поможет получить информацию о культуре всей организации.

ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Результаты по опроснику ССQ представляются в виде профилей в стенах:

- Стен (sten – standard ten) – это стандартная система, делящая шкалу на 10 частей. Она основана на среднем - 5,5 и стандартном отклонении - 2. Ее минимум - 1, а максимум – 10 стенов. Стены используются как нормативная система для опросников, таких как ССQ.

Интерпретация профиля достаточно проста. Баллы 5 и 6 показывают область, где культура организации не имеет значимых отличий от большинства организаций. Баллы 4 или 7 показывают незначительные отклонения (немного ниже или немного выше, чем в других организациях соответственно).

Баллы 3 или 8 представляют особые характеристики организации, отличные от большинства организаций. Баллы 1 и 2, или 9 и 10 – явные черты организации, где данная характеристика проявляется гораздо меньше (или больше), чем в других организациях.

РЕЗУЛЬТАТЫ ОПРОСА УЧАСТНИКОВ ИССЛЕДОВАНИЯ

УСРЕДНЕННЫЕ ДАННЫЕ - 767 ЧЕЛОВЕК

ДОМЕН РАБОТЫ	SS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Забота о количестве	5	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Забота о качестве	6	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Использование новых технологий	6	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Поощрение творчества	7	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Ориентация на клиента	6	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
ДОМЕН ПЕРСОНАЛА	SS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Забота о персонале	7	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Включенность в работу	6	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Забота о развитии карьеры	7	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Акцент на вознаграждении за результат	6	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Забота о равных возможностях	6	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
ДОМЕН ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ	SS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Степень формализации	6	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Влияние сотрудников на принятие решений	6	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Эффективность принятия решений	7	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Забота о стратегии (долгосрочных перспективах)	7	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Уровень изменений	5	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Забота об окружающей среде	7	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
ДОМЕН ОТНОШЕНИЙ	SS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Отношения между группами по вертикали	5	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Отношения между группами по горизонтали	5	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Межличностное сотрудничество	6	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Эффективность коммуникации	7	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Осведомленность о целях организации	6	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•

Нормы: Специалисты и менеджеры разного уровня - 2017

Краткое описание каждой шкалы можно найти в глоссарии.

ГЛОССАРИЙ ШКАЛ ОПРОСНИКА ССQ

ДОМЕН РАБОТЫ
Забота о количестве – Производительность рассматривается как ключевой показатель. Внимание уделяется объему выпущенной продукции или выполненной работы. От людей требуется усердный труд, решение сложных задач и соблюдение сроков.
Забота о качестве – Достижение высоких стандартов в выполняемой работе представляется как цель высшего приоритета. В подходе к работе ценится четкость, тщательность и доскональность.
Использование новых технологий – Выражено стремление к использованию современного оборудования, новейших достижений в методах работы и технологиях.
Поощрение творчества – Развитие и разработка новых идей работниками поддерживается и поощряется. Ценятся инновации в практической работе, продуктах и услугах.
Ориентация на клиента – Нужды клиента или покупателя имеют высокий приоритет. Люди осознают требование «ставить клиента на первое место». Определение ожиданий клиента и прогнозирование возможных изменений в них рассматриваются как важная задача.
ДОМЕН ПЕРСОНАЛА
Забота о персонале – Работники чувствуют, что их ценят и уважают, проявляют внимание и поощряют их усилия. Люди получают помощь в решении своих проблем.
Включенность в работу – Люди с энтузиазмом относятся к своей работе, считают ее интересной и стимулирующей, стремятся выкладываться полностью и готовы прилагать дополнительные усилия.
Забота о развитии карьеры – Обучение и развитие персонала, карьерный рост рассматриваются серьезно. Сотрудникам предоставляется возможность развивать навыки и способности. Люди обычно ясно видят перед собой карьерный путь.
Акцент на вознаграждении за результат – Уровень достижений и эффективности работников принято оценивать. Сотрудники видят, что награждается высокий уровень эффективности, и награда отражает личные результаты труда, а не только должностной уровень. Организация способствует тому, чтобы человек занимал положение в зависимости от его способностей.
Забота о равных возможностях – Работникам предоставляются равные возможности в областях отбора, оценки и развития карьеры. Политика и практика представляются равно справедливой по отношению ко всем группам.
ДОМЕН ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ
Степень формализации – Жизнь организации систематизирована и структурирована четкими правилами, процедурами и регулируемыми документами. Ценится постоянство в порядке действий, во времени и взаимодействии.
Влияние сотрудников на принятие решений – Самостоятельность в планировании и осуществлении своей работы без постоянного надзора поощряется. Власть и ответственность в значительной степени распределены, и работники активно участвуют в принятии решений, касающихся заданий или проектов.
Эффективность принятия решений – Нужные решения принимаются с должной быстротой и не откладываются. До принятия решения люди стремятся ознакомиться с информацией, фактами и мнениями. Результаты решений, как правило, оказываются на высоком уровне.
Забота о стратегии (долгосрочных перспективах) – Уделяется внимание прогнозированию будущих ограничений и возможностей. При принятии решений ближайшие нужды соотносятся с долгосрочными требованиями. Стратегическое мышление открыто приветствуется.
Уровень изменений – Темп изменений в организации высокий. Системы, процедуры или методы работы часто обновляются.
Забота об окружающей среде – Существенное внимание в работе уделяется экологическим проблемам. Решения принимаются с оглядкой на их экологические последствия.
ДОМЕН ОТНОШЕНИЙ
Отношения между группами по вертикали – Качество отношений между менеджерами и остальными работниками высокое, взаимодействие гармонично. Проявления враждебности и подозрительности менее вероятны, чем в других организациях. Общение между людьми на различных уровнях обычно характеризуется доверием и открытостью. Относительно мало деструктивных конфликтов.
Отношения между группами по горизонтали – Отделы эффективно сотрудничают для достижения целей организации. Против потенциальных конфликта или конкуренции принимаются меры.
Межличностное сотрудничество – Сотрудники поддерживают друг друга и конструктивно работают вместе. Межличностные отношения относительно гармоничны, а конфликты решаются без особых усилий. Работники чувствуют, что могут положиться на коллег и сами при необходимости предлагают свою помощь.
Эффективность коммуникации – Коммуникация в организации характеризуется высокими объемами, скоростью и качеством. Люди заботятся о том, чтобы другие знали последние новости, и охотно делятся информацией. Имеются открытые и ясные каналы коммуникации. Предоставляемая информация релевантна, конкретна и своевременна.
Осведомленность о целях организации – Людям известны высшие приоритетные цели и стратегические задачи организации. Коммерческие проблемы четко описаны и есть ясное видение будущего.