

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

Компьютерная программ-а диагностики
состояния и рисков корпоративной культуры

Автоматизированный аудит корпоративной культуры.

Необходимо определить ресурсы и риски корпоративной культуры?

**Между какими сотрудниками или отделами
скрытый или явный конфликт и почему?**

**Хотите знать – на что воздействовать,
чтобы улучшить корпоративную культуру и управлять ею?**

**Используйте современный профессиональный инструмент диагностики
корпоративной культуры!**

Методика валидна и надежна!

Психометрическое обоснование методики: <http://orgpsiholog.ru/culture-validity.htm>

Системные требования: операционная система Microsoft Windows (11, 10, 8.1, 8, 7, Vista, XP), не требует дополнительного программного обеспечения, не требовательна к ресурсам компьютера (например, может устанавливаться на маломощный ноутбук или планшет с Windows).

Понятие и значение корпоративной культуры

Корпоративная культура – это разделяемое сотрудниками отношение к работе, к коллегам, к руководству, к организации и к роли организации в обществе.

Именно от этого отношения зависит – обратит ли сотрудник внимание на клиента, или на систематичность в возникающих трудностях, на что-то, что может повысить или понизить скорость и качество работ, или даже на трубу, протечка которой вполне может затопить офис за выходные или вывести дорогое производственное оборудование из строя...

Значение корпоративной культуры невозможно переоценить! Именно от корпоративной культуры зависит – как будут приживаться организационные изменения, будут ли сотрудники всех уровней брать на себя ответственность, будут ли помогать друг другу, можно ли доверять коллективу или его придётся жестко контролировать, и многое другое...

Очевидно, что состояние корпоративной культуры необходимо мониторить, вовремя выявлять риски, связанные с несогласованностью представлений сотрудников по тому или иному значимому для организационных процессов вопросу, и, выявляя такие "зоны конфликтности" вовремя предупреждать их.

Работа с конфликтами – это уже "прошлый век", своего рода "дикий менеджмент". Необходима система позволяющая предупреждать конфликты, заранее обнаруживать "конфликтогенные зоны" – значимые темы, в отношении которых у сотрудников нет согласованных представлений, что позволит адресно, прицельно и эффективно профилактировать конфликты.

Какие организационные проблемы позволяет решать компьютеризированная методика:

1. Мониторинг состояния корпоративной культуры

(по всем ключевым аспектам – 33 важнейших показателя).

2. Выявление слабых и сильных мест в корпоративной культуре

(с оценкой того насколько развит каждый показатель), где "слабое место" – это мишень для работы HR и оргпсихологов, а "сильное место" – это ресурс, который необходимо использовать.

3. **Определение рисков и угроз корпоративной культуры** – "конфликтогенных зон", с оценкой вероятности конфликта по каждому показателю корпоративной культуры.

4. **Формирование конкретного технического задания для организационного психолога или бизнес-тренера**, обеспечивающего прицельную работу с "западающими" аспектами корпоративной культуры.

5. **Выявление возможных причин производственных затруднений** (при анализе ответов сотрудников разных подразделений и категорий, управленцев и специалистов и т.д., программа позволяет сравнивать их отношение по любому фиксируемому признаку – подразделение, направленность подразделения, должность, статус в организации, возраст, стаж и т.д., включая оценки по каждому показателю корпоративной культуры).

Работа с программой не требует подготовки



Достаточно установить ее на компьютер и ответить цифрой на предлагаемые вопросы.

В зависимости от скорости работы сотрудника на ответы может уйти от 15 до 30 минут. Работать с программой можно как индивидуально, так и с помощью HR-специалиста (например, если сотрудник не владеет компьютером или если сбор данных осуществляется сразу с группы сотрудников). Каждый сотрудник может работать с программой на своем компьютере (для этого нужно будет просто установить программу там, где удобно с ней работать).

Если сотрудники работали с программой на разных локальных компьютерах, то базу данных легко можно будет объединить в один файл (скопировать-вставить).

Программу можно легко передать по электронной почте и получить результаты обратным письмом от удаленных сотрудников (им достаточно будет прикрепить файл с результатами к письму, как любой другой обычный файл).

Чтобы получить триал-версию программы – напишите автору, Лёвкину Вадиму Евгеньевичу на адрес:

orgpsiholog@mail.ru или vadimlevkin@orgpsiholog.ru

Как выглядит программа

Реализация интерфейса в виде последовательных "вкладок" избавляет пользователя от необходимости вникать в тонкости процедуры диагностики. Забыть что-то выбрать или не заполнить важное поле – просто невозможно.

Корпоративная культура

Начало Анкета Оценка 1-11 12-22 23-33 Результаты

Диагностика корпоративной культуры

☐ Отобразить комментарий

Корпоративная культура

Начало Анкета Оценка

Заполните необходимые данные с формальными данными

☒ Отобразить комментарий

Чтобы в будущем отличать ответы одного человека от другого, необходимо указать по отделу, стажу, возрасту и т.д., а также для обработки результатов потребуется заполнить следующие данные:

Организация

Фамилия, Имя, Отчество

Направленность подразделения Статус в организации

Стаж в данной организации (лет,мес) Пол (м/ж) Возраст (лет)

Корпоративная культура

Начало Анкета Самооценка Вопрос Вопросы 12-22 23-33 Результаты

Оцените присутствие в организации каждого из данных аспектов

12. Работающая, справедливая и эффективная система мотивации и демотивации (система вознаграждений и наказаний).	3
13. Работающая система обратной связи о качестве профессиональной деятельности сотрудников и руководства.	4
14. Отработанный механизм рассмотрения и внедрения инноваций, предложений и прочих инициатив.	4
15. Руководство умеет разделять деловое, профессиональное, личное и светское общение в соответствии с содержанием решаемых задач.	6
16. В коллективе силен общий настрой работать на результат. Присутствует негласное осуждение отсутствия результата.	5
17. Высокий уровень деловой этики и этикета, корректное поведение (общение) в любых обстоятельствах, и без излишнего формализма.	2
18. Постоянный поиск более оптимальных, более эффективных способов решения профессиональных задач.	6
19. Полная вовлеченность сотрудников всех уровней в производственный процесс во время работы, при отсутствии эмоционального выгорания, истощения.	4
20. Обеспечение возможностей и стимулирование профессионально-личностного роста сотрудников.	7
21. Высокая лояльность сотрудников (принятие правил организации).	5
22. Я ощущаю, что как сотрудник я важен для организации, что меня уважают как личность, что мне доверяют и заботятся обо мне, и что от меня ждут инициатив и результатов.	

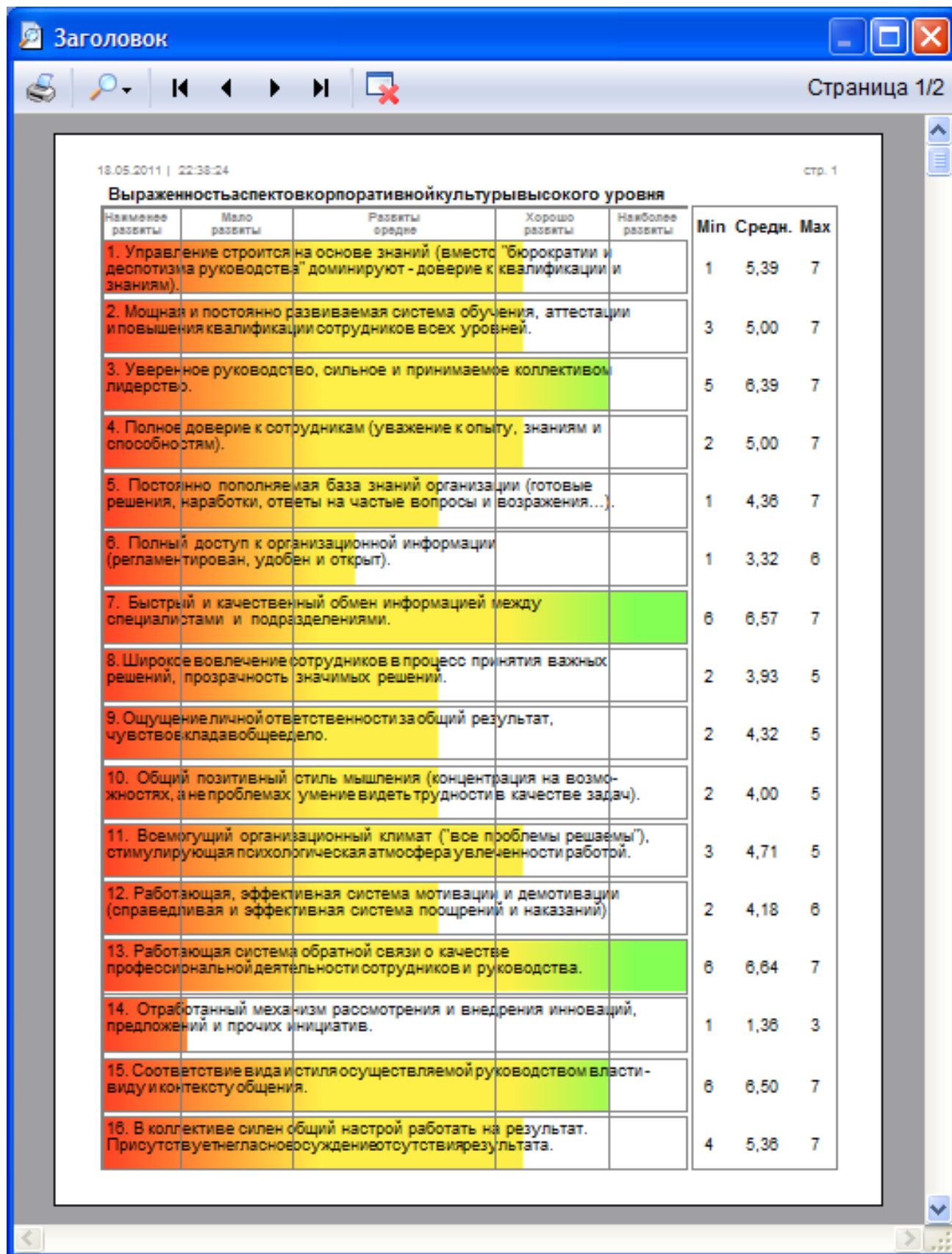
Окно таблицы результатов позволяет делать любые мыслимые выборки, применяя фильтры – одним кликом можно собрать воедино всех представителей конкретной должности, а затем (вторым кликом мыши) выбрать из них только тех, кто относится к определенному подразделению, а затем (третьим кликом мыши) полу и т.д., в любом желаемом порядке. Кнопки автоматического создания отчетов-диаграмм позволяют просмотреть и вывести на печать автоматический анализ по той выборке, которую мы создали с помощью фильтров – хоть это 5000 человек, хоть отчет на двоих.

Окно таблицы результатов - C:\Program Files\Culture\Демо-база данных (больше 10).mdb

Подразделение	Направленность...	ФИО	Должность	Статус
Техническая	Сервисный блок	Лазурский Александр Федорович	Главный специалист	Управленц
СУП	Администрация	Запорожец Александр	Руководитель СУП	Управленц
Сервис-центр	Администрация	Вагнер Владимир Александрович	Руководитель группы	Управленц
Сервис-центр	Доходная часть	Введенский Николай Евгеньевич	Системный администратор	Специалист
Сервис-центр	Администрация	Гальперин Петр Яковлевич	Руководитель группы	Управленц
Служба безопасности	Сервисный блок	Грот Николай Яковлевич	Ведущий инженер	Специалист
Служба безопасности	Сервисный блок	Давыдов Василий Васильевич	Специалист	Специалист
Направление сбыта	Доходная часть	Зайгарник Блюма Вульфовна	Администратор торг.зала	Управленц
Направление	Доходная часть	Ланге Николай Николаевич	Инженер	Специалист
Направление	Доходная часть	Лурия Александр Романович	Ведущий инженер	Специалист
Направление сбыта	Доходная часть	Петровский Артур Владимирович	Продавец-консультант	Специалист
Направление	Доходная часть	Теплов Борис Михайлович	Инженер	Специалист
СУП	Администрация	Узнадзе Дмитрий Николаевич	Методист	Управленц
Направление сбыта	Доходная часть	Бехтерев Владимир Михайлович	Главный дозатор	Управленц
Столовая	Сервисный блок	Менделеев Дмитрий Иванович	Старший повар	Специалист
Директорат	Администрация	Выготский Лев Семенович	Зам.ген.дир. по	Высшее зв
Отдел оптовых	Доходная часть	Павлов Иван Петрович	Зам.ген.дир. по маркетингу	Высшее зв
СУП	Администрация	Леонтьев Алексей Николаевич	Руководитель УМО	Управленц
Столовая	Сервисный блок	Спирт Скипидар Керосинович	Главный повар	Управленц
Отдел оптовых	Доходная часть	Ульянов Владимир Ильич	Руководитель отдела	Управленц
Отдел оптовых	Доходная часть	Алексеев Анатолий Васильевич	Зам.рук. Отдела	Управленц
Бухгалтерия	Администрация	Божович Лидия Ильинична	Главный бухгалтер	Управленц

Найдено: 27 Добавить фильтр - подборка данных по любой заданной последовательности символов. (Ctrl+G)

Примеры автоматически создаваемых отчетов-диаграмм – ниже мы видим пример отчета-диаграммы, в котором видна выраженность каждого аспекта корпоративной культуры высокого уровня в диагностируемом предприятии или подразделении (словно столбик термометра указывает на температуру, так и столбцы диаграммы наглядно демонстрируют уровень развитости каждого из аспектов, с одного взгляда понятно – в чем сила и слабость нашей корпоративной культуры, по каким аспектам высокая конфликтность, а по каким – единодушие):



Ниже мы видим пример отчета-диаграммы, показывающего риски корпоративной культуры, вероятность конфликтов в результате рассогласованности представлений по каждому аспекту – сразу видно, где проблемы, можем вовремя «подстелить соломку».

18.05.2011 | 22:40:12

стр. 1

Оценка вероятности конфликтов, связанных с рассогласованием представлений

Конфликт нет	Низкий риск конфликта	Конфликт может быть спровоцирован	Высокий риск конфликта	Конфликт есть	%	Вероятность конфликта
1. Управление строится на основе знаний (вместо "бюрократии и деспотизма руководства" доминируют - доверие к квалификации и знаниям).					100	Крайне высокая
2. Мощная и постоянно развиваемая система обучения, аттестации и повышения квалификации сотрудников всех уровней.					70	Выше среднего
3. Уверенное руководство, сильное и принимаемое коллективом лидерство.					30	Ниже среднего
4. Полное доверие к сотрудникам (уважение к опыту, знаниям и способностям).					90	Высокая
5. Постоянно пополняемая база знаний организации (готовые решения, наработки, ответы на частые вопросы и возражения...).					100	Крайне высокая
6. Полный доступ к организационной информации (регламентирован, удобен и открыт).					90	Высокая
7. Быстрый и качественный обмен информацией между специалистами и подразделениями.					10	Низкая
8. Широкое вовлечение сотрудников в процесс принятия важных решений, прозрачность значимых решений.					50	Средняя
9. Ощущение личной ответственности за общий результат, чувство вклада в общее дело.					50	Средняя
10. Общий позитивный стиль мышления (концентрация на возможностях, а не проблемах; умение видеть трудности в качестве задач).					50	Средняя
11. Всеполющий организационный климат ("все проблемы решаемы"), стимулирующая психологическая атмосфера увлеченности работой.					30	Ниже среднего
12. Работаящая, эффективная система мотивации и демотивации (справедливая и эффективная система поощрений и наказаний).					70	Выше среднего
13. Работаящая система обратной связи о качестве профессиональной деятельности сотрудников и руководства.					10	Низкая
14. Отработанный механизм рассмотрения и внедрения инноваций, предложений и прочих инициатив.					30	Ниже среднего
15. Соответствие вида и стиля осуществляемой руководством власти - виду и контексту общения.					10	Низкая
16. В коллективе силен общий настрой работать на результат. Присутствует негласное осуждение отсутствия результата.					50	Средняя

Программа позволит провести аудит корпоративной культуры и позволит Вам получить ответы на вопросы:

- +** В чем причины конфликтов в организации (подразделении)?
- +** Между какими людьми и подразделениями возможен конфликт и почему?
- +** На какие сильные стороны коллектива следует опираться при осуществлении организационных изменений и внедрении инноваций?
- +** Что следует устранять – на какие слабые стороны коллектива извне и изнутри возможно давление с целью разобщения коллектива?
- +** Что заложить в техзадание для работы бизнес-тренера, коуча или организационного психолога?
- +** Каков уровень и качество корпоративной культуры (в организации, подразделении, у конкретного человека или выбранных людей)?

На результаты диагностики корпоративной культуры Вы можете опираться для того, чтобы **обосновать необходимость в затратах** на нужные мероприятия по развитию персонала.

Результаты диагностики корпоративной культуры представлены в количественной и наглядной форме (**диаграммы**), что делает программу удобной как для быстрой оценки коллектива руководством, так и для детального изучения и сравнения между людьми, подразделениями и в целом по организации – в работе службы управления персоналом.

Методика и ее компьютеризированная форма разработаны практикующим организационным психологом, кандидатом философских наук, доцентом по кафедре общей и социальной психологии (Институт психологии и педагогики, ТюмГУ) – Вадимом Евгеньевичем Лёвкиным.

Методика прошла официальную процедуру психометрического обоснования, признана валидной и надежной (по этой теме защищена выпускная квалификационная работа), поэтому методика может быть использована в научных исследованиях корпоративной культуры предприятия. Описание результатов исследования психометрических показателей методики см. на странице: "Психометрическое обоснование методики диагностики корпоративной культуры" (<http://orgpsiholog.ru/culture-validity.htm>).

Программа аккумулирует опыт многолетних исследований корпоративной культуры и ее связи с безопасностью и успешностью организации, качеством бизнес-процессов и коммуникаций на всех уровнях работы предприятия.

Результаты диагностики сохраняются в базу данных формата Microsoft Access (файлы с расширением *.mdb), поэтому данные, если возникнет в том необходимость (например, для расширенных научных исследований), можно импортировать простым копированием в специализированные статистические программы (STATISTICA, SPSS, LISREL, StatPlus и др.).

Алгоритм работы и варианты организации сбора данных на конкретном предприятии см. на странице "Организация сбора данных" (<http://orgpsiholog.ru/culture-sbor-dannyh.htm>).

Стоимость текущей версии программы для частных лиц (частная лицензия) – 2 тыс. руб. (есть ограничения по числу рабочих мест, подробнее условия см. в лицензионном соглашении – <http://orgpsiholog.ru/culture-licence.htm>).

Стоимость текущей версии программы для организации (корпоративная лицензия) – 20 тыс. руб. (без ограничений по числу рабочих мест, подробнее условия см. в лицензионном соглашении – <http://orgpsiholog.ru/culture-licence.htm>). Для образовательных учреждений действуют специальные условия.

Под Ваши задачи или задачи вашего предприятия может быть разработана специальная лицензия, учитывающая стандарты и требования вашей компании.

В стандартную комплектацию продукта входит:

- > **программа** "Диагностика корпоративной культуры" (в электронном виде, по желанию – на CD);
- > **лицензия на использование программы** (в электронном виде, по желанию – в бумажном виде на специальном бланке);
- > **руководство пользователя** (в электронном виде, по желанию – на CD);
- > **обучающий видеоролик** (пример диагностики и работы с результатами – в электронном виде, по желанию – на CD);
- > **техническая поддержка** (вопросы, связанные с работоспособностью программы – по эл. почте).

Программа создана в лицензионной среде разработки, сопровождается всем необходимым комплектом документов (счет, чек, договор).

В дополнительные услуги может входить:

- > **консультирование по работе с данными:** помощь в интерпретации полученных результатов, в создании программы мероприятий, направленных на решение и предупреждение конфликтов, на определение упущенных выгод и неиспользуемых ресурсов компании, на предотвращение рисков корпоративной культуры и др.;
- > **создание новых функций** в программе под задачи заказчика и др.

В настоящее время стоимость программы для организаций (корпоративная лицензия) не зависит ни от числа рабочих мест, ни от численности сотрудников организации – в стоимость лицензии на использование данной версии программы включается неограниченное во времени и пространстве использование программы на любом числе компьютеров, принадлежащих данной организации. Данные условия действительны без ограничения времени для текущей полнофункциональной версии программы.

Детальное представление о программе можно получить, запросив **триал-версию** программы или просмотрев **справочное руководство** к программе: [скачать руководство \(Culture.chm\)](http://orgpsiholog.ru/downloads/neobook/Culture.chm).
(<http://orgpsiholog.ru/downloads/neobook/Culture.chm.zip>)

По вопросам приобретения (а также, чтобы получить триал-версию программы) свяжитесь с автором программы:

оргпсихолог, доцент Вадим Евгеньевич Лёвкин (+79097370207)

e-mail: orgpsiholog@mail.ru или vadimlevkin@orgpsiholog.ru