

Исследование рисков корпоративной культуры

отчет по методике CCQ

Период тестирования:

ДД-ММ-ГГГГ – ДД-ММ-ГГГГ



ЦЕЛЬ ОПРОСА

Целью проведения исследования корпоративной культуры в компании было определение ключевых особенностей корпоративной культуры организации и выявление основных зон риска, связанных с этими особенностями. Полученные результаты сравнивались с результатами нормативной группы, состоящей из сотрудников других организаций.

ПРОЦЕСС ПРОВЕДЕНИЯ ОПРОСА

Опрос специалистов разного профиля компании проходил с ДД-ММ-ГГГГ по ДД-ММ-ГГГГ. опросе приняли участие x сотрудников.

Опросник корпоративной культуры (ССQ) содержит шкалы, которые охватывают параметры 21-факторной модели корпоративной культуры SHL. В ходе заполнения опросника собирается информация о восприятии работниками их организации по каждому из факторов модели.

Отчет составлен на основании ответов следующих респондентов:

Фамилия Имя 1, Фамилия Имя 2...

КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ СХЕМА

В комплексной модели SHL «корпоративная культура» определяется как «доминирующая в организации система взглядов и практик». Четыре основных блока модели корпоративной культуры SHL соответствуют следующим ключевым областям работы организации:

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

В любых обсуждениях и исследованиях корпоративной культуры важно определить, о какой «организации» идет речь. В качестве единицы организации может выступать как вся компания, так и разделенные географически или функциональные подразделения, отделы или секторы. В каждой из этих единиц может присутствовать своя доминирующая система взглядов и практик, и, соответственно, можно работать с любым из этих уровней или со всеми уровнями 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 значении 5,5 и стандартном отклонении 2. Минимальное значение по этой шкале – 1 стен, а максимальное – 10 стенов. Стены используются как нормативная система оценки для опросников, таких как ССQ.

Интерпретация профиля достаточно проста:

Стены 5 и 6 показывают область, где культура организации не имеет значимых отличий от большинства организаций.

Стены 4 или 7 – это переходные области, они показывают незначительные отклонения от большинства (немного ниже или немного выше, чем в большинстве других организаций соответственно) и свидетельствуют о наличии некоторой тенденции в культуре организации.

Стены 3 или 8 представляют характерные черты культуры организации, значимо отличные от большинства других организаций.

Стены 1 и 2, или 9 и 10 указывают на ключевые и наиболее яркие черты организации, где данная характеристика проявляется существенно меньше или существенно больше, чем в других организациях.

КОММЕНТАРИИ ПО ИНТЕРПРЕТАЦИИ РЕЗУЛЬТАТОВ

Особое внимание при интерпретации результатов следует уделить характеристикам, попавшим в закрашенные зоны профиля и отражающим отличительные черты корпоративной культуры организации. В следующих разделах Вы найдёте подробные описания данных характеристик, включая преимущества и риски, которые могут быть связаны с ними.

Если Вы считаете какую-либо характеристику важной отличительной чертой Вашей корпоративной культуры, а в отчёте она попадает в середину профиля, – это вектор для развития организационной культуры, на который стоит обратить особое внимание.

Хотя каждая из 21 шкалы опросника ССQ может быть рассмотрена и интерпретирована по отдельности, важно понимать, что профиль организации или подразделения может также интерпретироваться и более обобщенным, или интегративным, способом. Например, можно провести специфические связи между оценками в комбинации различных шкал, чтобы представить более детальную картину и расширить понимание оценок по отдельным параметрам. Кроме того, результаты в целом по 4 доменам в некоторых случаях могут дать более широкое представление о культуре, которого не получилось бы при рассмотрении результатов шкал по отдельности.

При исследовании корпоративной культуры на разных уровнях организации крайне важно обращать внимание на расхождение в восприятии особенностей культуры. Например, если руководители более высокого уровня, согласно полученным результатам, полагают, что какой-либо аспект культуры особенно выражен в организации, в то время как нижестоящие сотрудники считают, что это не так, можно говорить о наличии разрыва между стратегическим видением и действительным положением дел в компании на данный момент, возможно, направление развития культуры уже задано, но в компании оно ещё не проявляется. Аналогичным образом, когда нижестоящие сотрудники организации описывают какой-либо аспект культуры как ярко-выраженный, а вышестоящее руководство не выделяет данный аспект как свойственный организации, это также свидетельствует о существовании разрыва в восприятии культуры, возможно, руководители не в полной мере осведомлены о реальном положении дел и особенностях существующей культуры компании.

РЕЗУЛЬТАТЫ ОПРОСА УЧАСТНИКОВ ИССЛЕДОВАНИЯ

УСРЕДНЕННЫЕ ДАННЫЕ - X ЧЕЛОВЕК

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

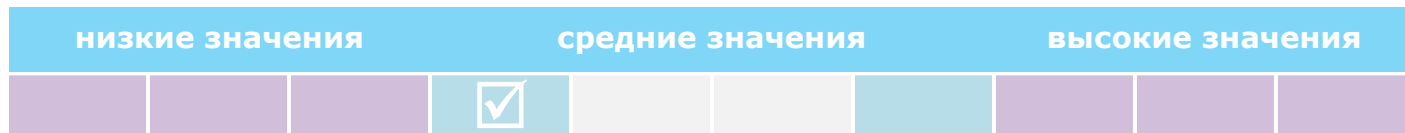
Нормы: РФ - Специалисты и менеджеры разного уровня - 2014

Краткое описание каждой шкалы можно найти в глоссарии.

ОСОБЕННОСТИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Забота о качестве

Эта шкала оценивает внимание организации к уровню качества предлагаемых услуг или продукции.

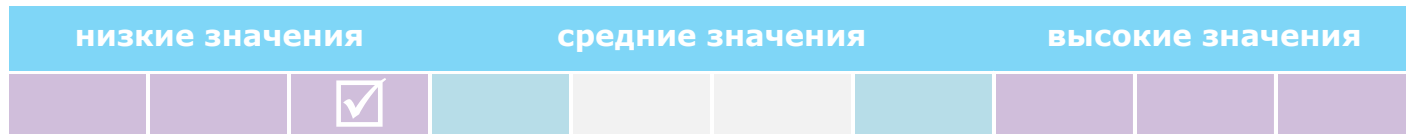


Для Вашей организации этот аспект корпоративной культуры характерен в несколько меньшей степени, чем для большинства других организаций.

Преимущества для компании	Риски для компании
<p>Преимуществом низких оценок по шкале «Забота о качестве» для компании может быть возможность повышения скорости разработки продукта и его передачи конечному потребителю. В таких условиях компаниям проще пробовать и внедрять новые продукты / услуги, а также делать их более доступными для потребителей.</p>	<p>Низкие баллы по данной шкале могут говорить о сниженном внимании компании к качеству выпускаемых продуктов и предоставляемых услуг. Забота о качестве, принятая в компании, вероятно, не является основным фокусом организации. Следствием такого отношения к уровню качества может стать снижение привлекательности продукта для конечного потребителя, а также снижение конкурентной способности оказываемых услуг. Недостаточное внимание к качеству и безопасности производимой продукции повышает вероятность возникновения имиджевых и юридических рисков для компании. Низкие оценки по этой шкале также могут отражать общую неудовлетворенность работников, понимающих необходимость повышения качества продукции / оказываемых услуг и не имеющих возможности обеспечить данный уровень качества вследствие тех или иных условий организации (например, вследствие крайне сжатых сроков реализации работы).</p>

Использование новых технологий

Эта шкала описывает широту и эффективность применения современного оборудования и новых технологий в рамках работы сотрудников.

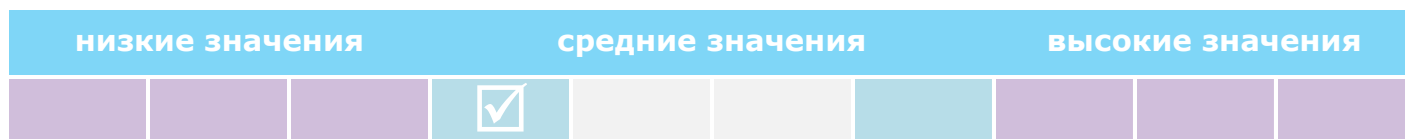


Для Вашей организации этот аспект корпоративной культуры характерен в меньшей степени, чем для большинства других организаций.

Преимущества для компании	Риски для компании
<p>Организации с низкими баллами по данной шкале могут оставаться приверженными традиционным навыкам или мастерству, предпочитая их автоматизации и новым технологиям. Это может быть связано с тем, что руководство компании очень хорошо знает свое производство и сохраняет необходимый уровень производительности, не тратя дополнительные ресурсы на переоборудование.</p>	<p>Организации с низкими оценками по данной шкале могут быть не в курсе возможностей, предоставляемых новинками в оборудовании, методах и технологиях. Или же, несмотря на информацию о новых возможностях, не стремятся использовать их. Следствием полного отказа от новых технологий может стать снижение эффективности работы компании и потеря конкурентного преимущества на рынке. Используя несовременные методы и оборудование, компания может производить меньше продукции при тех же ресурсах или производить столько же, но с меньшим уровнем качества.</p>

Поощрение творчества

Эта шкала оценивает открытость компании новым нестандартным идеям и предложениям.

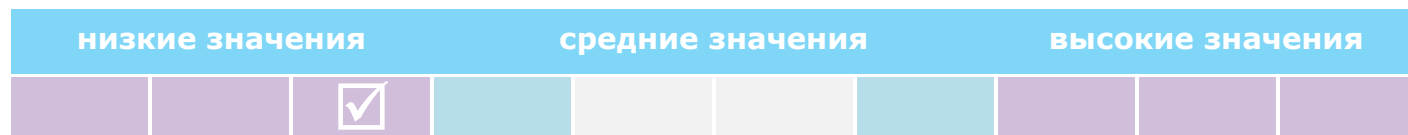


Для Вашей организации этот аспект корпоративной культуры характерен в несколько меньшей степени, чем для большинства других организаций.

Преимущества для компании	Риски для компании
<p>Низкие баллы по этой шкале указывают на то, что в культуре компании не принято активно высказывать и развивать новые идеи. Возможно, это связано с тем, что высокий уровень креативности сотрудников не является преимуществом в конкретной организации.</p>	<p>Организации с низкими баллами по этой шкале не приветствуют инноваций и, возможно, не оказывают поддержки таланту и оригинальности. Развитие новых идей может активно подавляться. При таком подходе присутствует риск, что сотрудники, не имея возможности реализовать свои идеи, будут испытывать неудовлетворенность и снижение вовлеченности в работу или же будут уходить из компании в поисках этой возможности в других организациях. Кроме того, подавление творческого подхода и полный отказ от инновационных предложений сотрудников может значительно ограничивать рост компании, лишая её новых возможностей развития.</p>

Забота о развитии карьеры

Эта шкала оценивает ориентацию компании на развитие и внутреннее продвижение своих сотрудников.

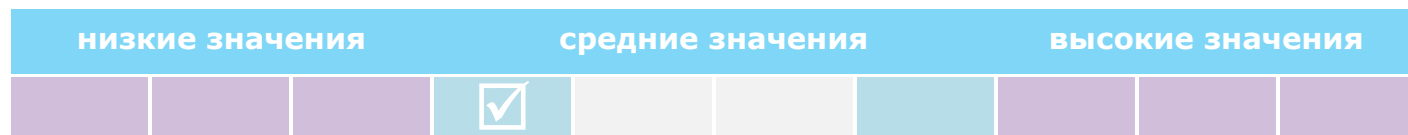


Для Вашей организации этот аспект корпоративной культуры характерен в меньшей степени, чем для большинства других организаций.

Преимущества для компании	Риски для компании
<p>Основным преимуществом для компании при низких оценках по данной шкале является значительная экономия ресурсов: снижение затрат на обучение, мероприятия по оценке, формирование кадрового резерва и т.д. Кроме того, низкий результат по данной шкале может отражать недавнее сокращение спектра доступных программ обучения за счет исключения нерелевантных или неэффективных курсов. Для компании это остается преимуществом с точки зрения целесообразности распределения ресурсов на развитие сотрудников, несмотря на то, что людьми данное сокращение может восприниматься как ощутимый недостаток.</p>	<p>Сотрудники организаций с низкими баллами по данной шкале, вероятно, не чувствуют, что компания вкладывается в их обучение и предоставляет им достаточно возможностей для профессионального развития и карьерного роста. Возможно, в компании упускаются из виду вопросы выявления и развития сотрудников с высоким потенциалом для кадрового резерва. В подобной корпоративной культуре работники могут чувствовать, что карьерные пути и возможности роста внутри компании крайне неясны. Вследствие этого перед организацией может встать острый вопрос удержания сотрудников на фоне повышенной текучести кадров.</p>

Акцент на вознаграждении за результат

Эта шкала описывает, насколько вознаграждение сотрудников (материальное или продвижение по службе) зависит от их непосредственных результатов в работе.

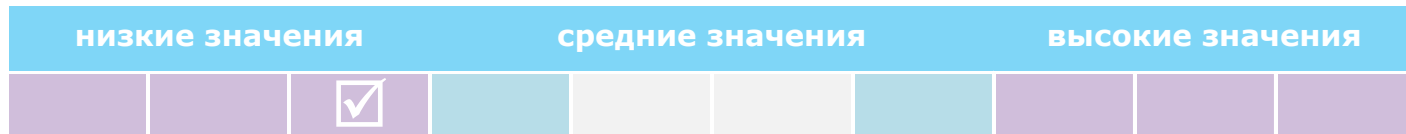


Для Вашей организации этот аспект корпоративной культуры характерен в несколько меньшей степени, чем для большинства других организаций.

Преимущества для компании	Риски для компании
<p>Одним из преимуществ для компании при низких оценках по данной шкале может быть сокращение операционных затрат. Кроме того, в отсутствие выраженного акцента на вознаграждении за результат, сотрудники, зная, что они в любом случае получают свою заработную плату, с меньшей вероятностью будут отказываться от применения новых методов и подходов в стремлении избежать неудачи и потери бонуса. Уравнивание сотрудников по заработной плате вне зависимости от достигнутого результата может также косвенно способствовать снижению конкурентного напряжения между работниками внутри подразделений. Однако стоит учесть, что вместе с этим может снизиться и общий уровень мотивации, и достигаемые сотрудниками результаты.</p>	<p>В организациях с низкими оценками по данной шкале более эффективные работники могут чувствовать разочарование, оттого что их вознаграждение ничем не отличается от вознаграждения менее эффективных коллег, следствием этого может быть осязаемое снижение мотивации и включенности в работу, а также повышение неудовлетворенности сотрудников.</p>

Степень формализации

Эта шкала оценивает степень стандартизации работы в организации, жесткость правил и процедур.

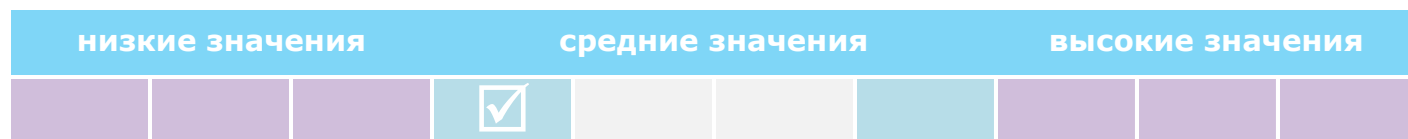


Для Вашей организации этот аспект корпоративной культуры характерен в меньшей степени, чем для большинства других организаций.

Преимущества для компании	Риски для компании
<p>Низкие оценки по данной шкале могут отражать позитивное отношение к гибкости процедур со стороны организации и индивидуальную адаптивность сотрудников. Такой подход позволяет учитывать особые требования нестандартных ситуаций в работе. При отсутствии излишней формализации в организации проще устанавливаются контакты и связи между сотрудниками и отделами, что повышает эффективность совместной работы и поиска оптимальных решений.</p>	<p>Низкие оценки по данной шкале могут означать недостаток системности и правил, вероятно, людям неясно, чего от них ожидают и каким образом необходимо реализовывать поставленные задачи. Следствием этого может являться снижение эффективности выполняемой работы и увеличение времени её реализации. В условиях отсутствия четких требований и отлаженных процедур значительно снижается возможность обеспечения высокого качества предоставляемых услуг или продуктов, что может повлечь для компаний имиджевые, финансовые и юридические риски.</p>

Эффективность принятия решений

Эта шкала оценивает эффективность и скорость принятия текущих решений.

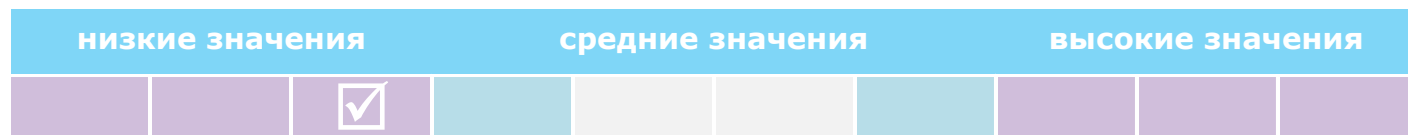


Для Вашей организации этот аспект корпоративной культуры характерен в несколько меньшей степени, чем для большинства других организаций.

Преимущества для компании	Риски для компании
<p>Отсутствие дополнительных консультаций позволяет сокращать время принятия решений, что в некоторых ситуациях может быть важным преимуществом для компании.</p>	<p>В организациях с низкими оценками по данной шкале качество решений, видимо, недостаточно высоко, решения принимаются без предварительных консультаций, что может приводить к утверждению поспешных решений, основанных на ограниченной информации. Оперативным решениям, наоборот, может быть свойственна излишняя осторожность, противоречивость и несвоевременность.</p>

Забота о стратегии (долгосрочных перспективах)

Эта шкала оценивает ориентацию компании и сотрудников на долгосрочную перспективу, а также прогнозирование возможностей и потенциальных рисков принимаемых решений.

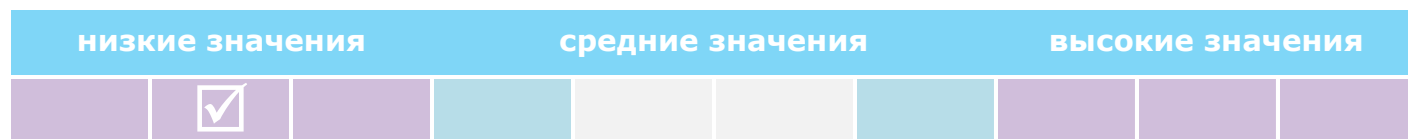


Для Вашей организации этот аспект корпоративной культуры характерен в меньшей степени, чем для большинства других организаций.

Преимущества для компании	Риски для компании
<p>Организации с низкими оценками по данной шкале обычно реактивны по стилю, работают по принципу «здесь и сейчас» и ориентированы на решение задач в ближайшей перспективе. При таком подходе у компаний есть возможность получать быстрый результат.</p>	<p>Акцент на краткосрочные задачи в организациях с низкими оценками по данной шкале может привести к отрицательным результатам в долгосрочной перспективе. Возможно, в компании отсутствует четкое видение общего направления и перспектив развития, не учитываются в достаточной степени последствия «быстрых» решений.</p>

Уровень изменений

Эта шкала оценивает масштабы и темпы изменений в организации.

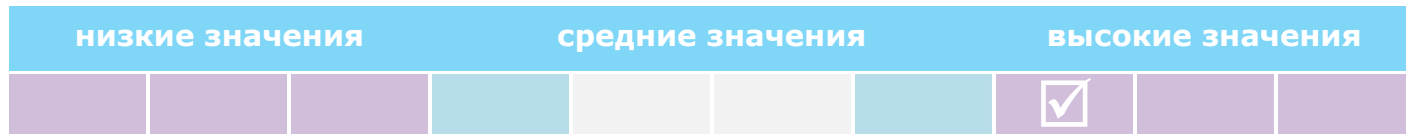


Для Вашей организации этот аспект корпоративной культуры характерен в значительно меньшей степени, чем для большинства других организаций.

Преимущества для компании	Риски для компании
<p>Низкие оценки по этой шкале указывают на организацию, где изменения – скорее исключение, чем правило. Корпоративная культура направлена на поддержание традиционных подходов компании. Преимуществом такой организации является более спокойная среда для работников, дающая ощущение стабильности. Возможно, в компании существуют хорошо отлаженные процессы, позволяющие эффективно добиваться результата.</p>	<p>При низких оценках по этой шкале в компании, вероятно, присутствует нежелание осваивать новые методы или подходы, сопротивление внедрению улучшенных систем или технологий. В такой культуре существует риск потери эффективности в условиях быстро меняющегося рынка. Возможно, компания отказывается признавать неэффективность своих методов и технологий, а новые идеи сложнее находят одобрение и возможность быть реализованными. Есть риск снижения вовлеченности сотрудников, стремящихся к внедрению инноваций и новых подходов.</p>

Отношения между группами по горизонтали

Эта шкала описывает качество отношений между группами (отделами, подразделениями, департаментами и т.д.) на одном уровне организации.

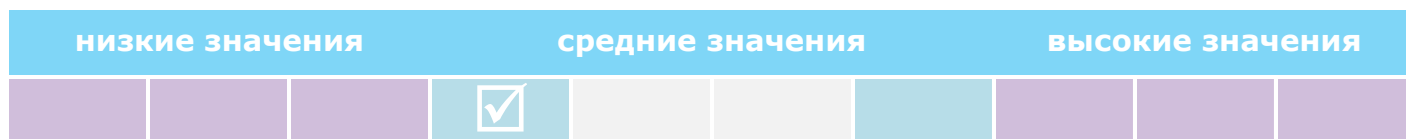


В Вашей организации этот аспект корпоративной культуры выражен сильнее, чем в большинстве других организаций.

Преимущества для компании	Риски для компании
<p>В организациях с высокими оценками по данной шкале группы и отделы скорее сотрудничают, чем соревнуются друг с другом. Против потенциального конфликта или конкуренции между подразделениями принимаются меры, и отделы эффективно работают вместе для достижения целей организации.</p>	<p>Организации с крайне высокими оценками по данной шкале должны помнить, что в ряде случаев некоторая контролируемая конкуренция между группами, например, между региональными филиалами, может повысить эффективность организации.</p>

Межличностное сотрудничество

Эта шкала оценивает эффективность совместной работы отдельных сотрудников.

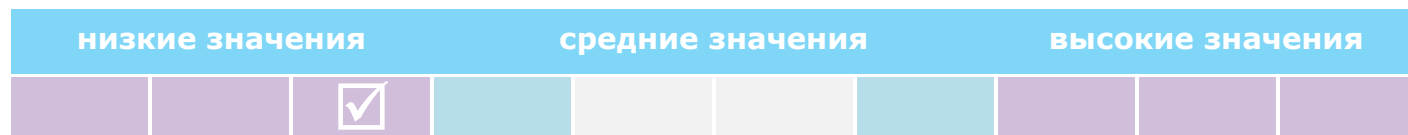


Для Вашей организации этот аспект корпоративной культуры характерен в несколько меньшей степени, чем для большинства других организаций.

Преимущества для компании	Риски для компании
<p>В компаниях с низкими баллами о данной шкале сотрудники, не стремящиеся исключительно к поддержанию доброжелательных отношений с коллегами и гладкой совместной работе, не боятся высказывать свои идеи и мнения, идущие вразрез с мнением коллег, что может стать источником новых неожиданных решений и, соответственно, преимуществом для компании.</p>	<p>Организации с низкими оценками по данной шкале имеют низкий уровень межличностного взаимодействия и не отличаются высокой эффективностью совместной работы сотрудников. Вероятно наличие внутренних межличностных конфликтов. Люди в большей степени нацелены на индивидуальную работу, нежели на совместную. Задачи, требующие сотрудничества между отдельными людьми, могут выполняться неэффективно.</p>

Эффективность коммуникации

Эта шкала оценивает качество вертикальных и горизонтальных коммуникаций, а также информированность сотрудников о том, что происходит в компании.

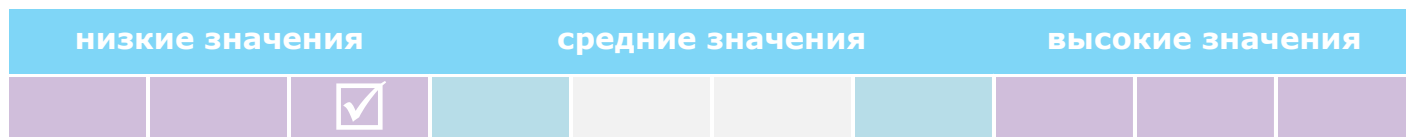


Для Вашей организации этот аспект корпоративной культуры характерен в меньшей степени, чем для большинства других организаций.

Преимущества для компании	Риски для компании
<p>Для компаний с конфиденциальным компонентом деятельности ограничение коммуникации может быть установлено для снижения риска утечки информации к тем работникам, которым она не предназначается. В таких ситуациях низкие оценки по данной шкале могут рассматриваться как соответствие внутренним требованиям компании.</p>	<p>Недостаток или несвоевременное предоставление информации сотрудникам порождает непонимание целей компании и несогласованность действий как внутри отделов, так и между ними, что приводит к снижению координации при выполнении поставленных задач. Крайне низкие оценки по данной шкале могут отражать преднамеренное удержание информации или просто наличие в компании неадекватной системы коммуникации, как вертикальной, так и горизонтальной. Вероятнее всего, сотрудники не получают полную и своевременную информацию о том, что происходит в других отделах и компании в целом. Последствиями этого могут стать демотивация, недоверие и снижение эффективности работы персонала.</p>

Осведомлённость о целях организации

Эта шкала оценивает осведомлённость и понимание сотрудниками целей и важнейших задач организации.



Для Вашей организации этот аспект корпоративной культуры характерен в меньшей степени, чем для большинства других организаций.

Преимущества для компании	Риски для компании
<p>Временная низкая осведомлённость сотрудников о целях организации может быть полезна в ситуациях, когда стратегия компании претерпевает изменения, чёткого видения нового направления нет, и менеджмент находится в процессе поиска и постановки новых целей организации. Кроме того, в некоторых ситуациях, когда цели организации начинают идти вразрез с этическими принципами сотрудников, сниженная осведомленность сотрудников может способствовать повышению управляемости ими, при условии преобладания у последних ведущей материальной мотивации.</p>	<p>Организациям с низкими оценками по данной шкале сложно добиться понимания персоналом ключевых стратегических и коммерческих целей, стоящих перед ними. Негативным последствием этого может стать некорректная и, как следствие, неэффективная координация усилий сотрудников в достижении целей компании.</p>

ГЛОССАРИЙ ШКАЛ ОПРОСНИКА ССQ

ДОМЕН РАБОТЫ	
Забота о количестве	Ожидания организации относительно объёма работы, выполняемого сотрудниками
Забота о качестве	Внимание организации к уровню качества предлагаемых услуг или продукции
Использование новых технологий	Широта и эффективность применения современного оборудования и новых технологий в рамках работы сотрудников
Поощрение творчества	Открытость компании новым нестандартным идеям и предложениям
Ориентация на клиента	Клиентоориентированность компании, учёт потребностей клиента и стремление их удовлетворить
ДОМЕН ПЕРСОНАЛА	
Забота о персонале	Внимание и уважительное отношение к сотрудникам и их проблемам
Включенность в работу	Вовлеченность сотрудников, их энтузиазм и готовность прикладывать дополнительные усилия для достижения результата компанией
Забота о развитии карьеры	Ориентация компании на развитие и внутреннее продвижение своих сотрудников
Акцент на вознаграждении за результат	Связь вознаграждения сотрудников (материального или продвижения по службе) с их непосредственными результатами в работе
Забота о равных возможностях	Эффективность реализации политики «равных возможностей» при наборе, оценке и развитии персонала организации
ДОМЕН ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ	
Степень формализации	Степень стандартизации работы в организации, жесткость правил и процедур
Влияние сотрудников на принятие решений	Возможность для сотрудников принимать самостоятельные решения в рамках своей деятельности без дополнительных консультаций с руководством
Эффективность принятия решений	Эффективность и скорость принятия текущих решений
Забота о стратегии (долгосрочных перспективах)	Ориентация компании и сотрудников на долгосрочную перспективу, а также прогнозирование возможностей и потенциальных рисков принимаемых решений
Уровень изменений	Масштабы и темпы изменений в организации
Забота об окружающей среде	Внимание организации к вопросам защиты окружающей среды и безопасности своего производства для природы
ДОМЕН ОТНОШЕНИЙ	
Отношения между группами по вертикали	Качество отношений и взаимодействия между сотрудниками и вышестоящим руководством
Отношения между группами по горизонтали	Качество отношений между группами (отделами, подразделениями, департаментами и т.д.) на одном уровне организации
Межличностное сотрудничество	Эффективность совместной работы отдельных сотрудников
Эффективность коммуникации	Качество вертикальных и горизонтальных коммуникаций, а также информированность сотрудников о том, что происходит в компании
Осведомлённость о целях организации	Осведомлённость и понимание сотрудниками целей и важнейших задач организации

МЕТОДОЛОГИЯ ОЦЕНКИ

При составлении данного отчета использовались следующие источники информации:

Опросник / тест	Дата	Нормативная группа
Опросник корпоративной культуры CCQ RUS	ДД-ММ-ГГГГ	РФ - Специалисты и менеджеры разного уровня - 2014

РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ

Количество респондентов	X
Результаты CCQ	CCQ1=5, CCQ2=4, CCQ3=3, CCQ4=4, CCQ5=5, CCQ6=5, CCQ7=5, CCQ8=3, CCQ9=4, CCQ10=5, CCQ11=3, CCQ12=6, CCQ13=4, CCQ14=3, CCQ15=2, CCQ16=5, CCQ17=6, CCQ18=8, CCQ19=4, CCQ20=3, CCQ21=3
Отчет	Исследование рисков корпоративной культуры

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ЭТОМ ОТЧЕТЕ

Этот отчет выполнен с использованием интернет-системы SHLTOOLS® v.3. Он включает информацию из Опросника корпоративной культуры CCQ (Corporate Culture Questionnaire).

Вышеприведенный отчет выполнен на основе ответов респондентов, и в значительной мере отражает содержание этих ответов. При интерпретации результатов следует уделить особое внимание субъективной природе ответов респондентов на вопросы опросника.

Данный отчет получен электронными средствами, и пользователь может внести в него необходимые дополнения и изменения.

SHL Group Limited и ассоциированные с ней компании не могут гарантировать, что содержание этого отчета не подвергалось каким-либо изменениям после его создания системой. Мы не несем ответственности никакого типа за последствия использования этого отчета, включая ответственность за халатное или небрежное использование.

www.shl.ru

© SEB SHL Russia & CIS | ООО «Бизнес Психологи», 2016 г.

Этот отчет подготовлен компанией ООО «Бизнес Психологи» для своих клиентов и представляет собой интеллектуальную собственность ООО «Бизнес Психологи». ООО «Бизнес Психологи» разрешает своим клиентам копировать, распространять и хранить этот отчет только для своих внутренних и некоммерческих целей.

Все остальные права ООО «Бизнес Психологи» защищены.

СЕБ SHL Russia & CIS
127486, Россия, Москва
Коровинское шоссе, д. 10
строение 2, офис 1
тел.: +7 (495) 646-75-16
+7 (499) 906-09-85
+7 (499) 488-80-93
факс: +7 (499) 488-80-94
e-mail: shl@shl.ru

Филиал в Санкт-Петербурге
197022, Россия,
Санкт-Петербург
ул. Профессора Попова
д. 37, литер А
БЦ «Сенатор», офис 307
тел.: +7 (812) 332-17-28
факс: +7 (812) 332-17-28
e-mail: shl_spb@shl.ru

Филиал в Казахстане
А10М6М1, Казахстан,
Алматы ул. Джандосова, 98
БЦ «Навои Тауэрс»,
офис 415
тел.: +7 (727) 334-10-05
e-mail: shl@shl.kz

Филиал в Украине
01030, Украина, г. Киев,
ул. Б. Хмельницкого, 52
БЦ «Vector», офис 523
тел.: +38 (044) 383-67-70
e-mail: ukraine@shl.com.ua