



Отчет исследования корпоративной культуры

по методике **CCQ**

Дата: с **дд-мм-гггг** по **дд-мм-гггг**

Строго конфиденциально

ЦЕЛЬ ОПРОСА

Целью проведения исследования корпоративной культуры в компании было определение особенностей корпоративной культуры в целом по организации. Полученные результаты сравнивались с результатами группы людей, проходивших инструмент на этапе стандартизации.

ПРОЦЕСС ПРОВЕДЕНИЯ ОПРОСНИКА

Опрос специалистов разного профиля компании проходил с дд-мм-гггг по дд-мм-гггг. В опросе приняли участие 10 сотрудников.

Опросник корпоративной культуры (ССQ) содержит шкалы, которые охватывают параметры, определенные в 21-факторной модели корпоративной культуры SHL. Была собрана информация о восприятии работниками их организации по каждому фактору модели.

Отчет составлен на основании ответов следующих респондентов:

Фамилия Имя1, Фамилия Имя2, Фамилия Имя3, Фамилия Имя4, Фамилия Имя5, Фамилия Имя6,

Фамилия Имя7, Фамилия Имя8, Фамилия Имя9, Фамилия Имя10

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, понимается, 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 - 10 ЧЕЛОВЕК

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

Нормы: РФ - Специалисты и менеджеры разного уровня

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.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ЭТОМ ОТЧЕТЕ

Этот отчет выполнен с использованием интернет-системы SHLTOOLS® v.3. Он включает информацию из Опросника корпоративной культуры ССQ (Corporate Culture Questionnaire). Использовать данный опросник должны только лица, прошедшие специальный тренинг по его применению и интерпретации.

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

**SHL / Business Psychologists Ltd.**

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

Филиал в Санкт-Петербурге

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

Филиал в Казахстане

050009, Казахстан, Алматы
ул. Абая, д. 151/115
бизнес-центр «Алатау», офис 802
тел.: +7 (727) 334-10-05
тел.: +7 (727) 334-10-06
e-mail: shl@shl.kz

Филиал в Украине

бизнес-центр «Регус Горизонт Парк»
ул. Н. Гринченко, 4, г. Киев, 03680, Украина
tel: +38 (044) 390-67-50
+38 (044) 390-39-50
fax: +38 (044) 390-59-00
e-mail: shl@shl.ru

www.shl.ru