

ДИАГНОСТИКА КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Цели:

- Выявить сильные и слабые стороны корпоративной культуры, ее соответствие реализуемой стратегии
- Сформировать модель/профиль корпоративной культуры, способствующей реализации стратегии
- Сформировать план по изменению/формированию корпоративной культуры
- Выявить и проанализировать имеющиеся в компании субкультурные образования
- Провести оценку уровня межфункционального взаимодействия, работы менеджеров компании, системы управления в целом
- Изучить мнения людей о настоящей корпоративной культуре и их индивидуальные ценности и др.

Целевая аудитория:

Руководители и специалисты всех типов и уровней управления

Формат:

Разработка плана по формированию/изменению корпоративной культуры компании

Алгоритмы, методы и технологии:

- Интервьюирование
- Анкетирование
- Анализ документации и процессов
- Аналитические сессии
- Фокус-группы
- Наблюдение за организационными процессами
- Опросы
- Диагностика по методике OCAI (Камерон и Куинн)
- Определение типа культуры по Хэнди, Сенге, Сонненфельду
- Определение стадии жизненного цикла по Адизесу, Криббину, Грейнеру

Формат и этапы:

1. Проведение интервью с ключевыми представителями Заказчика с целью определения стадии развития бизнеса, стратегии на ближайшие 3-5 лет, изучения особенностей кадровой и социальной политики, условий и содержания труда и др.
2. Анализ имеющейся в компании кадровой документации: Положение об оценке, развитии персонала, Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об оплате труда, а также документации, закрепляющей корпоративные стандарты, нормы поведения в компании
3. Анализ организационной структуры, основных бизнес-процессов, изучение стиля управления и принятия решений руководством, особенностей межфункционального взаимодействия
4. Диагностика корпоративной культуры
5. Определение типа корпоративной культуры
6. Определение стадии жизненного цикла компании и связанных с ней особенностей корпоративной культуры
7. Изучение системы отбора и адаптации новых сотрудников, управления знаниями в компании, обучения и развития персонала, карьерного продвижения на основе кадровой документации
8. Оценка удовлетворенности персонала, текучести кадров, исследование ценностных ориентаций сотрудников
9. Изучение корпоративного сайта компании, средств информации, системы внутрифирменных коммуникаций в целом, а также существующих корпоративных мероприятий

Результаты:

1. Отчет по итогам диагностики, включающий в себя следующие разделы:
 - Тип и профиль корпоративной культуры,
 - Стратегия, миссия, ценности,
 - Стиль и система управления (организационная структура, процессы, межфункциональное взаимодействие),
 - Регламенты, правила, стандарты,
 - Кадровая и социальная политика,
 - Удовлетворенность персонала,
 - Корпоративные мероприятия,



- Социально-психологический климат,
 - Субкультуры,
 - Внутренний PR и корпоративные СМИ.
2. Рекомендации по формированию/корректировке корпоративной культуры.
 3. План по изменению/формированию корпоративной культуры.

Сервис оказан для Компаний:



Усть-Каменогорский
арматурный завод