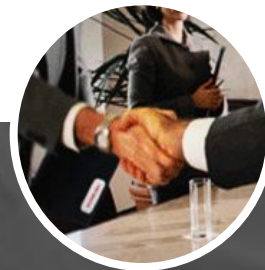


# Диагностика внутренней среды в Вашей Компании



*Сделайте хотя бы раз то, во что никто не верит, и вас больше уже не будут волновать чужие мнения о недостижимости каких-либо высот.*

*Джеймс Кук*

# Нужна ли диагностика внутренней среды ВАМ?

com



ДА, если вы задаете себе вопросы:

- ✓ Как внедрить культуру, адекватную стратегическим бизнес – задачам, стоящим перед Компанией?
- ✓ Как достигнуть поставленных стратегических целей Компании?
- ✓ Как снизить текучесть кадров и повысить привлекательность Компании на рынке труда?
- ✓ Как повысить темпы роста производительности труда сотрудников?
- ✓ Как повысить мотивацию сотрудников, удовлетворенность работой?
- ✓ Как повысить лояльность сотрудников по отношению к Компании, сохраняющуюся в течение длительного периода?
- ✓ Как достичь большей сплоченности и согласованности действий сотрудников в повседневной деятельности Компании, уменьшить количество конфликтов?
- ✓ Как повысить управляемость организации и создать единый корпоративный организм?
- ✓ Как превратить человеческие ресурсы в конкурентное преимущество Компании?
- ✓ И конечно же, как это сделать с минимальными затратами???

Company Name



## В результате вы получите набор действий как:

Внедрить культуру, адекватную стратегическим бизнес - задачам, стоящим перед Компанией.

Достигнуть поставленных стратегических целей Компании.

Повысить темпы роста производительности труда сотрудников.

Повысить мотивацию сотрудников, удовлетворенность работой.

Повысить лояльность сотрудников по отношению к Компании, сохраняющуюся в течение длительного периода.

Повысить управляемость организации.

Достичь большей сплоченности и согласованности действий сотрудников в повседневной деятельности Компании, уменьшить количество конфликтов.



Помогут ВАМ провести комплексную диагностику, который включает в себя все направления работы с персоналом и получить желаемый результат!

# Этап 1. Подготовительный.



- ✓ Разработка оценочного инструментария, структур и сценариев интервью, анкетных опросов, фокус-групп, мозговых штурмов.
- ✓ Прояснение, какой результат вы ожидаете и хотите получить.
- ✓ Определение круга сотрудников, которые будут принимать участие в оценке. Для большей результативности количество сотрудников должно составлять более 70%.

# Этап 2. Проведение диагностики.

com



## 1. Анализ системы управления в Компании.



# Этап 2. Проведение диагностики.

## 2. Диагностика типа корпоративной культуры.



### Культура силы

1. Неравенство доступа к ресурсам (ресурс – всё, что человек контролирует – деньги, привилегии, безопасность)
2. Лидерство основано на личности и его способности и желании управлять вознаграждениями и наказаниями;
3. В лучших случаях лидерство связывается с силой, справедливостью, патерналистской благосклонностью лидера.
4. В худших случаях, где доминирует культура силы, процветает страх, злоупотребления полномочиями для достижения личных преимуществ лидеров, их протее и друзей.

### Культура поддержки.

1. Предполагает желание персонала вносить свой вклад в дело компании, который стимулируется не общей целью или идеалом, а взаимоотношениями взаимосвязями, чувством обязательства перед группой или компанией.
2. Основана на взаимном доверии между индивидуумом и организацией.
3. Люди считают, что они оцениваются как личности, а не как винтики производственного процесса.
4. Персонал любит приходить на работу не только потому, что они любят свою работу, но потому, что они заботятся о людях, с которыми работают.
5. Каждый сотрудник рассматривается с позитивной стороны. Если имеет место ошибка, то работнику дается второй шанс.
7. Организация проявляет заботу о персонале сверх закреплённых политик и контрактов найма.
8. Слабость культуры – излишняя человечность, что приводит к избеганию персоналом внутренних и внешних конфликтов и конфронтации, зачатую в ущерб задачам компании. Тяжелые вопросы откладываются в целях достижения гармонии.

### Культура роли

1. Предполагает использование прописанных организационных структур и процедур как корпоративное правило;
2. Люди выполняют различные функции (роли) для получения чётко определённых вознаграждений.
3. Основные ценности – порядок, надёжность, рациональность, логичность и постоянство. Полномочия и ответственность делегируются вниз.
4. Каждый уровень организации имеет чётко прописанный уровень полномочий и работа может выполняться без прямого контроля сверху.
5. Слабость культуры – в обезличивании работников – потому на нижних уровнях не допускается автономия и проявление инициативы. Система контролирует процесс. Блокируется инновация.

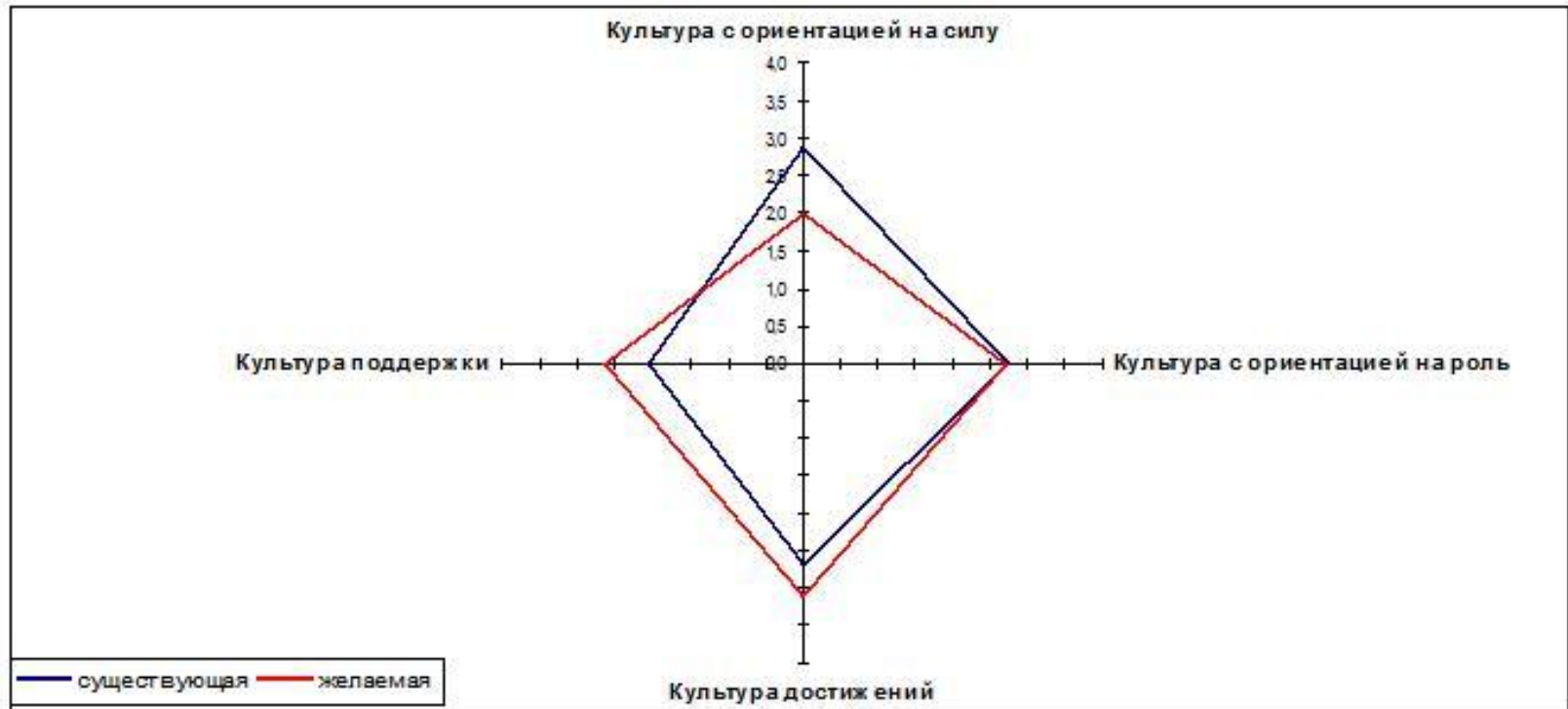
### Культура достижений.

1. Предполагает наличие альтруизма. Люди чувствуют, что работают за что-то большее, чем просто оплата труда.
2. Имеет место высокая мораль и работа в команде. Группа часто рассматривает себя как элитную и персонал с трудом воспринимает критику.
3. Существует чувство срочности и оперативности в решении проблем.
4. Персонал ясно представляет себе миссию организации, которая разрабатывается на верхнем уровне управления. Эта миссия отражается во всех принимаемых решениях.
5. Повседневные решения принимаются со ссылкой на миссию, а не со ссылкой на первых лиц, и корректируются, когда миссия этого требует.
6. Людям даются полномочия в соответствии с их способностью к вкладу в достижение миссии.
7. Каналы коммуникации открыты по горизонтали и вертикали. Те, кто имеют идеи или предложения легко могут быть услышаны.
8. Неудачи рассматриваются как источник образования, а не как знак служебного несоответствия.
9. Слабость культуры – ориентация на перспективу, а не придерживание систем дисциплин, политик и процедур.

# Этап 2. Проведение диагностики.



## 2. Диагностика типа корпоративной культуры.



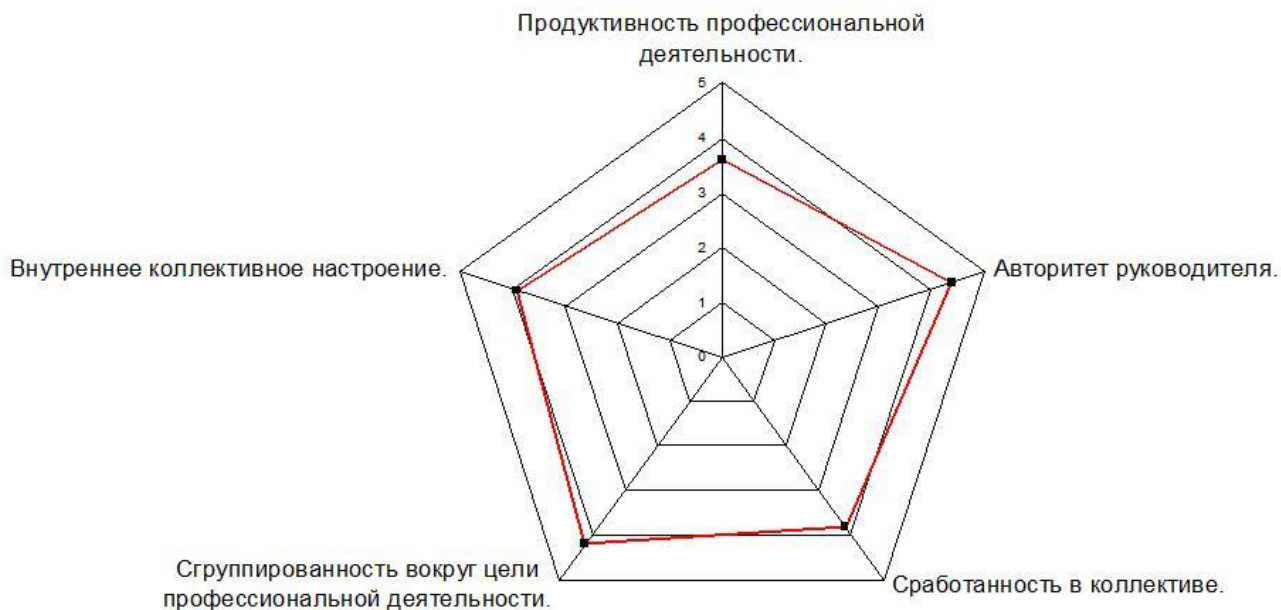


# Этап 2. Проведение диагностики.



## 3. Диагностика эффективности командной работы, климата в коллективе, удовлетворенности сотрудников.

### Социально-психологический климат по компании



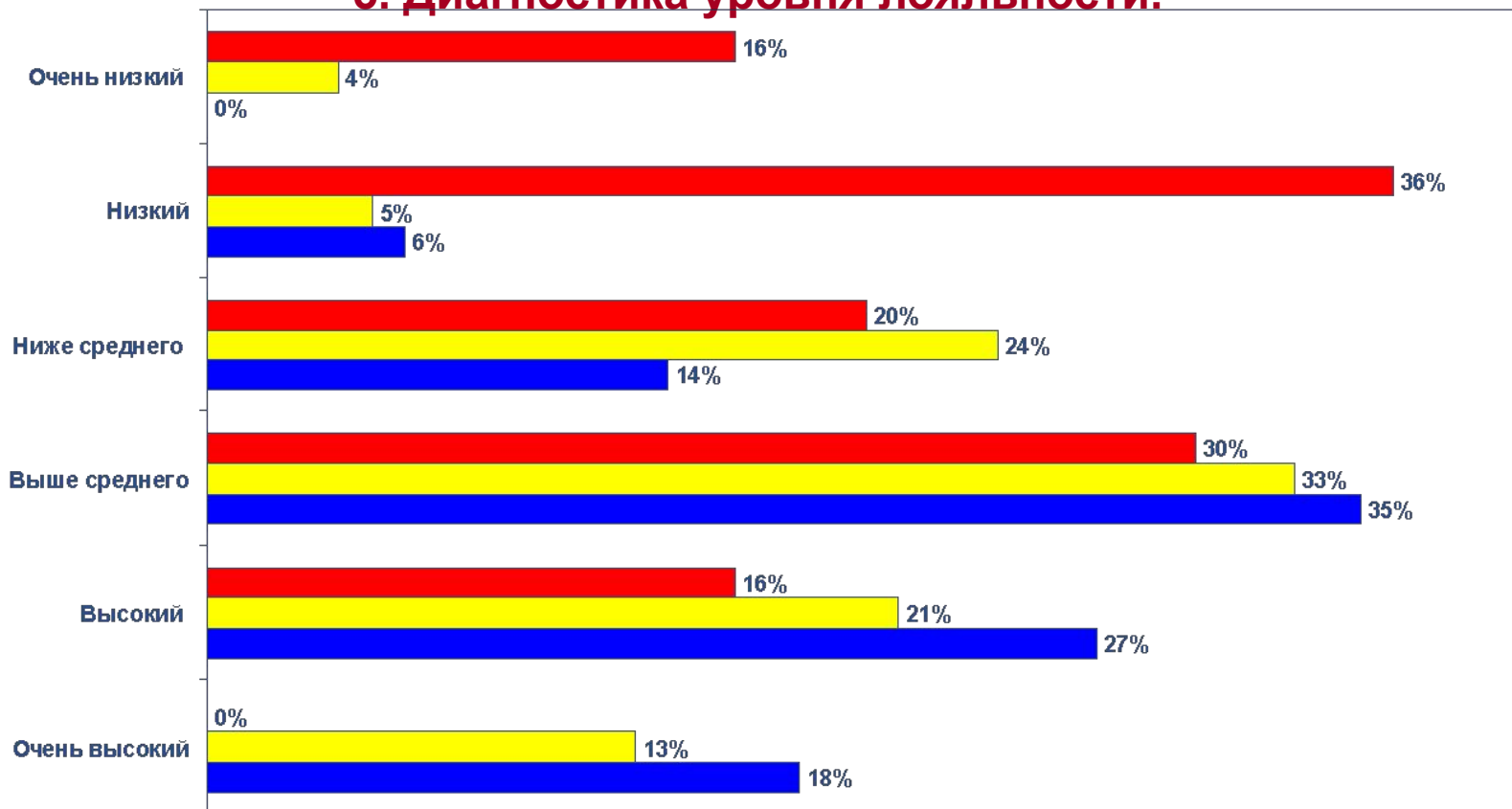
# Этап 2. Проведение диагностики.

com



## 4. Диагностика ведущих мотивов и их удовлетворенности.

## 5. Диагностика уровня лояльности.



■ Управляющая компания ■ Управляемая компания (завод) ■ Сервисная компания

Company Name



### **Этап 3. Обработка результатов.**

Статистическая и экспертная обработка и анализ собранной информации. Определение соответствия / несоответствия корпоративной культуры этапу развития Компании.

### **Этап 4. Выявление проблемных зон, препятствующих реализации задач Компании.**

Определение областей, которые требуют изменений.

Составьте на основании полученных результатов таблицу сильных и слабых сторон.

### **Этап 5. Разработка мероприятий. Внедрение изменений.**

Целью проведения диагностики внутренней среды является создание «системы координат», которая позволяет организации двигаться в заданном направлении и с меньшими затратами реализовывать намеченное.

По окончании проведения диагностики, вы получите:



Табличные и графические данные в разрезе каждого показателя и указанных подразделений, сводные данные.

Выводы о ситуации на момент проведения диагностики, анализ сильных и слабых сторон.

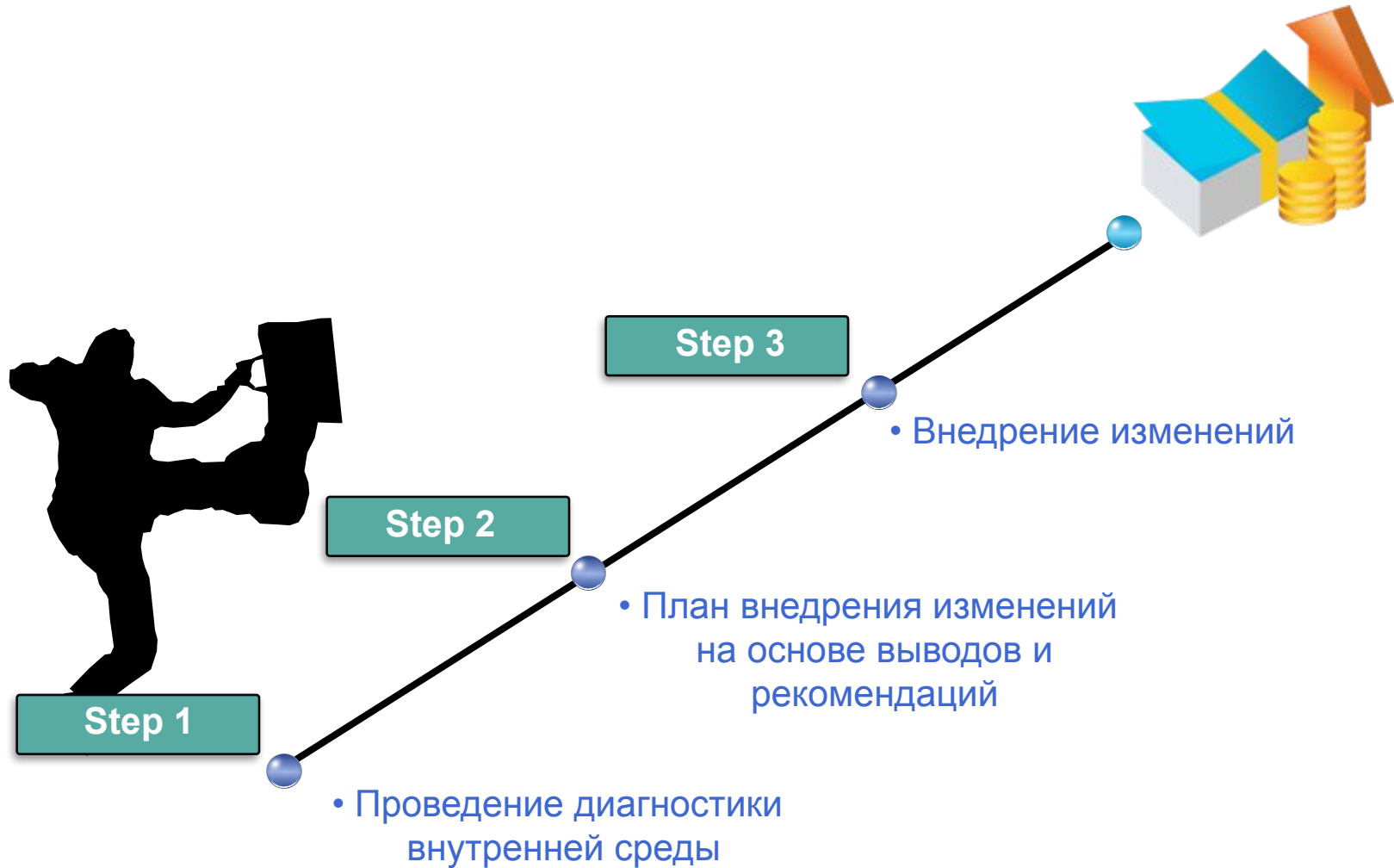
Детальные рекомендации по каждому направлению деятельности с персоналом

**Отчет по  
результатам  
диагностики**

Последовательность и объем предлагаемых работ может быть изменен в соответствии с актуальными задачами, которые обозначились в данный момент в Компании и выбором Заказчика.

# Мы предлагаем ВАМ:

com



Company Name

# Наш консультант:

com



**Бизнес-консультант, психолог, коуч  
ЦБС «Перспектива»**

**СТАРЖИНСКАЯ НАТАЛЬЯ**

***Рада нашему знакомству!***

Мое жизненное предназначение — помочь Вам найти потенциальные возможности и добиться результата!

Я считаю, что для успешной жизни в XXI веке недостаточно быть “быстрее, выше, сильнее”, чем остальные. Нужно научиться по-другому мыслить и никогда не останавливаться на достигнутом.

***Моя специализация:***

HR инжиниринг. Диагностика HR процессов и внедрение изменений.

Бизнес тренинги, тренинги личностного роста.

Индивидуальный коучинг, бизнес коучинг.

Психологическое консультирование.

В 1998 г. закончила обучение в Киевском институте внутренних дел МВД Украины, по специальности – практический психолог, ***что определило мою будущую деятельность.***

В 2007 – 2010 гг. прошла сертификационную программу Международного Эриксоновского Университета “Коучинг. Новые возможности лидерства”, ***что изменило мою жизнь.***

Работала в МВД и различных крупных финансовых компаниях и имею 12 лет практического опыта в сфере HR, практической психологии, составлении и проведении тренингов.

***Что подарил мне неоценимый опыт и возможности, а людям, которые меня окружали достижение желаемых результатов, эффективность бизнеса и жизни.***

Company Name



# Наш консультант:



Все мои специализации и квалификации подтверждены профессиональными дипломами и сертификатами.

Я верю, что каждый человек может быть успешным в том, чтобы строить то будущее, в котором он мечтает жить и работать. У каждого из нас есть все необходимые ресурсы, чтобы быть счастливым и успешным.

## ***Корпоративные клиенты:***

- ЗАО «Страховая группа «ТАС»,
- Сеть супермаркетов «Варус»,
- ООО «РУШ» – сеть магазинов «ЕВА»,
- СП «Украинская восточная рыбная компания»,
- ООО КБ «Соцкомбанк»,
- Группа компаний «ТЦД «Цифрал-Сервис Украина».

***«Быть – делать - иметь!»***