Диагностика внутренней среды в Вашей Компании



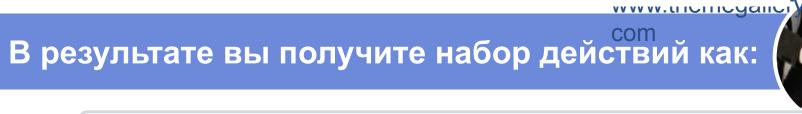
Сделайте хотя бы раз то, во что никто не верит, и вас больше уже не будут волновать чужие мнения о недостижимости каких-либо высот.

Джеймс Кук

Нужна ли диагностика внутренней среды ВАМ?

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??? Сотрапу Name





- 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.

COM

Наши специалисты



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%.



1. Анализ системы управления в Компании.







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 протеже 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 зарегламентированных 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

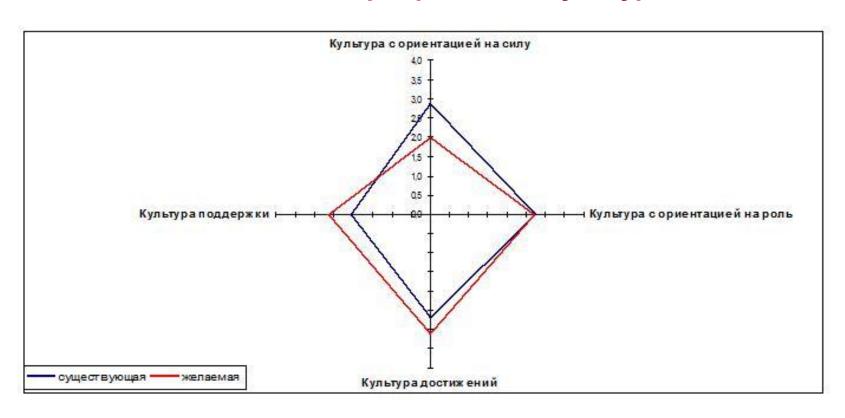
- 1. Предполагает использование прописанных организационных структур и процедур как корпоративное правило;
- 2. Люди выполняют различные функции (роли) для получения чётко определённых вознаграждений.
- 3. Основные ценности порядок, надёжность, рациональность, логичность и постоянство. Полномочия и ответственность делегируются вниз.
- 4. Каждый уровень организации имеет чётко прописанный уровень полномочий и работа может выполнятся 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 чтото 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.
- 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 достижении 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. Сслабость культуры ориентация на перспективу, а не придерживание систем дисциплин, политик и процедур Name



2. Диагностика типа корпоративной культуры.



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



4. Диагностика ведущих мотивов и их удовлетворенности.





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.

то окончанию 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.

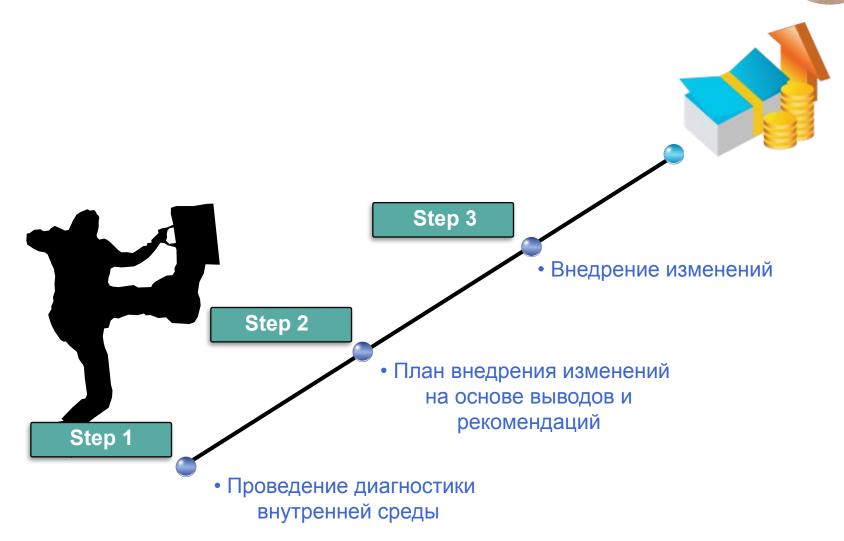
Детальные рекомендации по каждому направлению деятельности с персоналом

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. Company Name

МЫ предлагаем ВАМ:





com

Наш консультант:





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 гг. 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 подарило мне неоценимый опыт и возможности, а людям, которые меня окружали достижение желаемых результатов, эффективность бизнеса и жизни.

Наш консультант:

com





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!»