

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kontrolnaya-rabota/18188>

Тип работы: Контрольная работа

Предмет: Оценка персонала

-

Сектор №1 представляет собой клановую культуру, сектор №2 адхократическую, № 3 – рыночную, №4- бюрократическую.

Сплошная линия отражает то, как оценивают настоящую организационную культуру, а пунктирная, то какой, по мнению сотрудников, она должна быть.

По общему профилю можно определить, что сотрудников не совсем устраивает уровень рыночных ценностей в общей картине, они хотят видеть больше клановых черт в культуре, но самая ощутимая разница (больше 10 пунктов) заключается в оценивании состояния бюрократических ценностей.

Поэтому объективным в данном случае является принятие решения о том, чтобы повысить бюрократическую культуру и понизить рыночную. Теперь проанализируем общий профиль по другим стандартным разрезам.

Следующий частный профиль носит название «лидер организации», и построен в соответствии с оценкой, полученной анализом ответов на вопрос №2.

В данном профиле присутствуют в одинаковой степени все типы лидерства:

клановый, адхократический, рыночный. Однако, сотрудники желают видеть своего лидера еще более рационально мыслящим.

Сила бюрократической культуры в отношении лидера организации является наивысшей, следовательно, бюрократические ценности являются доминирующими.

Следующий частный профиль носит название «управление сотрудниками», и построен в соответствии с оценкой, полученной анализом ответов на вопрос №3

Типом культуры, определяющим характер управления наемными работниками, является клановый.

Основные различия в оценке «настоящего» и «предпочтительного» состояния культуры находятся в квадрантах, представляющих бюрократическую и клановую культуру. Сотрудники хотят видеть больше бюрократических составляющих в управлении наемными работниками. В остальных сегментах разница незначительна.

Сила бюрократической культуры является наивысшей при управлении наемными работниками, следовательно, она является доминирующей в настоящей культуре.

Четвертый профиль «связующая сущность организации» построен по данным вопроса №4

Тип культуры, определяющий основные ценности в связующей сущности организации, является клановым.

Это говорит о том, что для организации характерна сплоченность, высоко ценится командная работа, в коллективе царит дружественная атмосфера.

Сила клановой культуры является наивысшей в связующей сущности организации, следовательно, она доминирует в данном аспекте культуры. В предпочтительном профиле также доминирует рыночная культура.

Следующий профиль, который будет проанализирован с помощью стандартных разрезов, профиль «стратегический акцент», построенный по данным

Тип культуры, определяющий основные ценности в стратегическом акценте, является бюрократическим. На основании этого можно сделать вывод о том, что основной стратегический акцент делается на стабильности и низких затратах. Наблюдается снижение значимости поддержания плавного хода деятельности в связи со стремлением компании удерживать лидерские позиции на рынке путем использования более резких, захватнических приемов.

Основные различия находятся в сегменте квадрантов, представляющих клановую и рыночную культуру. Сотрудники желают, чтобы стратегический акцент меньше базировался на клановых ценностях и больше основывалась на рыночных составляющих. Это говорит о серьезной несогласованности представлений внутри коллектива. Другое положение дел в предпочтительном профиле: доминирующими ценностями являются адхократические составляющие.

Основополагающим критерием успеха (вопрос №6) для организации является наличие уникальных

продуктов, выпущенных на рынок.

Сотрудники желают видеть больше бюрократических составляющих в критериях успеха организации, и меньше адхократических ценностей.

Выделяем бюрократическую культуру, как доминирующую в критериях успеха организации в настоящее время.

-

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kontrolnaya-rabota/18188>