

The logo consists of the text "HRChain" in a bold, sans-serif font. The "HR" is in yellow and "Chain" is in black. It is positioned inside a white hexagonal shape that is part of a larger geometric design of overlapping hexagons in various colors (yellow, white, light blue, light pink) on a light gray background.

HRChain

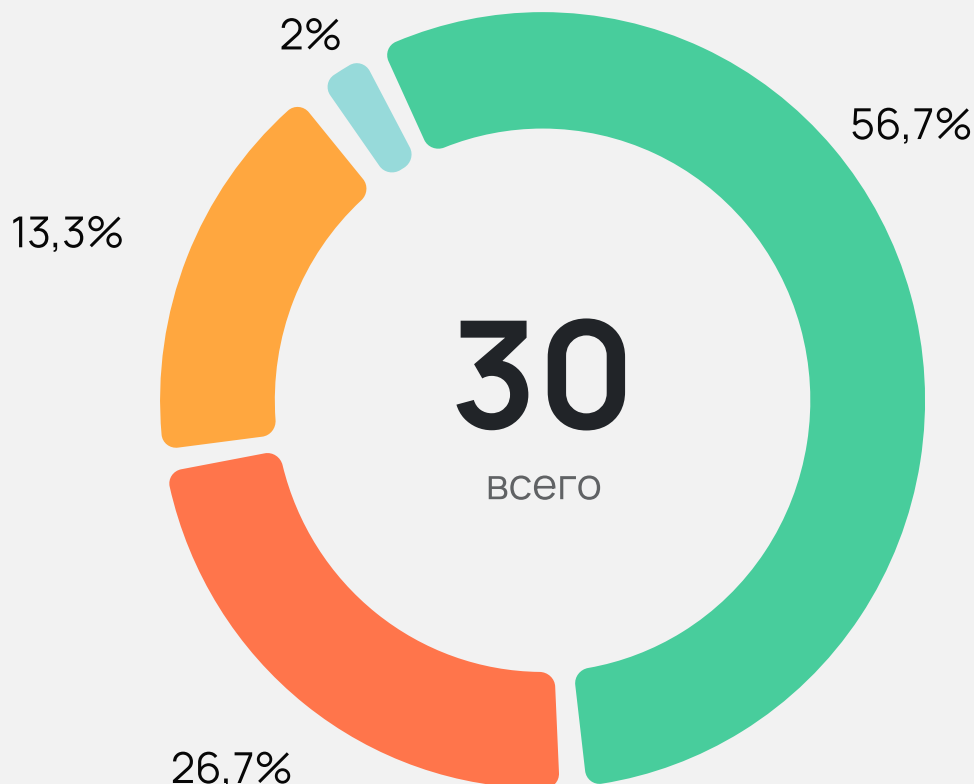
Исследование корпоративной культуры и ценностей компании

+7 812 240 74 94

sales@hrchain.ru

<https://hrchain.ru>

Корпоративная культура и ценности



- Для продуктивной работы важность этого правила преувеличена
- Не понимаю о чем речь
- Согласен, в нашей компании это правило работает (соблюдается большинство сотрудников)
- Согласен, но в нашей компании это правило не работает (не соблюдается большинством сотрудников)

🟡 **Согласен, в нашей компании это правило работает**

Другими словами сотрудники считают, что:

ценности важны для большинства сотрудников, эти правила работают в компании, то есть, большинство их соблюдает. На диаграмме отображается процент от общего числа утверждений, с которыми сотрудники согласились.

Если процент небольшой, это может означать, что:

- Большинство сформулированных ценностей не соблюдается в компании.
- Ценности сформулированы некорректно, сотрудникам не понятно, как именно поступать, чтобы соответствовать ценностям.

🟡 **Для продуктивной работы важность этого правила преувеличена**

Другими словами сотрудники считают, что:

Сотрудники не разделяют эти ценности. В некоторых случаях могут считать, что эти ценности формальность, а в жизни все иначе.

Проанализируйте, какие именно утверждения оказались в этой зоне:

- Потребуется собрать новую фокус-группу для обсуждения сформулированных ценностей и обсудить возможные причины такого результата.

🟡 **Согласен, но в нашей компании это правило работает**

Другими словами сотрудники считают, что:

Мы говорим с сотрудниками о важности, но факту никто/большинство по ним не работает. При этом сотрудник согласен с тем, что эти правила важны для продуктивной работы.

Если процент большой, проанализируйте какие именно утверждения оказались в этой зоне.

- Уделите особое внимание работе с руководителями. Трансляция ценностей в ежедневной работе идет в большей степени от руководителя. Именно руководство в первую очередь должно понимать, зачем компании ценности и каким образом строить процессы на основании этих ценностей.

- Крайне важно, чтобы коллеги не только разделяли, но и примерно одинаково понимали ценности и то, что они в себе несут.

🟡 Не понимаю о чем речь

Другими словами сотрудники считают, что:

Не понимают о чем утверждение и каким образом оно относится к вашей компании.

- Возможно потребуются пересмотреть формулировки утверждений.

Детализация					
Блок	Вопрос	Работает	Не работает	Важность преу	Не понимаю
Корпоратив	Всегда оповещаем все вовлеченные стороны, пересматривая договоренности	0%	0%	0%	0%
	Выстраиваем причинно-следственные связи, оцениваем, что нужно для решения задачи, а что не	50%	0%	0%	0%
	Делимся успехами и лучшими практиками	0%	0%	0%	0%
	Добиваемся максимума, используя имеющиеся ресурсы, не тратя лишнего и проявляя изобретат	0%	0%	0%	0%
	Доверяем команде. Мы требовательны к соблюдению договоренностей, но не ограничиваем ком	0%	0%	0%	0%
	Избегаем локального лучшего решения, не оптимального в целом.	0%	0%	0%	100%
	Мы честны друг с другом, сохраняем конструктивность и взаимное уважение к личности. Случаю	0%	0%	0%	0%
	Не ведем себя бескомпромиссно, если есть решение лучше. Включаем внутреннюю цензуру.	0%	0%	0%	0%
	Не жалеем о том, что сделано, жалеем о несделанном. Опыт, полученный от ошибки, важнее стр	0%	0%	0%	0%
	Не идем на поводу у стереотипов, остаемся гибкими	0%	0%	0%	0%
	Не работаем на процесс, работаем на результат	0%	0%	100%	0%
	Ничего не усложняем, простота основа качества	0%	0%	100%	0%
	Обсуждаем приказы и внутренние распоряжения до их принятия, затем они исполняются.	0%	0%	0%	0%
	Объясняем сложное простым языком. Избегаем использования не общепотребимых терминов	0%	0%	0%	0%
	Оправдываем ожидания коллег и клиентов	0%	0%	0%	0%
	Относимся к бизнесу компании, как к собственному. Инициатива и предпринимательский дух важн	0%	0%	0%	0%
	Поощряем нестандартное мышление и разные точки зрения	0%	0%	0%	0%
	Предлагаем идеи, задаем вопросы и стараемся давать честную обратную связь.	0%	0%	0%	0%
	Принимаем друг друга такими, какие мы есть. В команде опираемся на сильные стороны каждо	0%	0%	0%	0%
	Приоритизируем инициативы и фокусируемся на самых важных. Несколько выполненных задач	50%	0%	0%	0%
	При принятии решений, смотрим на задачу широко в контексте общих трендов и всей компании.	100%	0%	0%	0%
	Пытаемся прыгнуть выше головы. Амбициозные цели, которых не получилось достичь с первой п	0%	0%	100%	0%
	Радуемся небольшим победам на пути к большой цели. Каждый новый шаг и каждая маленькая г	0%	0%	0%	0%
	Руководствуемся не нормативами, а количеством единомышленников, которых лидер способен	0%	0%	100%	0%
	Смотрим в будущее и во вне, прокладываем дорогу к новому. Это важнее полировки и улучшения	0%	0%	0%	0%
	Соблюдение достигнутых договоренностей важнее возможности сделать что-то по-новому, в ущ	0%	0%	0%	0%
	Создаем ясность в неопределенности. Предпочитаем аргументацию, выстроенную на основе да	0%	0%	0%	0%
	Сокращаем излишнюю бюрократию, результаты процесса важнее соблюдения его формальной	0%	0%	0%	0%
	Считаем, что скорость принятия стратегических решений важнее полной уверенности в их прави	0%	0%	0%	0%
	Уверены, что долгосрочный успех важнее сиюминутных выгод.	0%	0%	0%	0%
	Ценим общий результат работы, победы команды важнее персональных.	0%	0%	0%	0%
	Ценность идеи важнее иерархической позиции сотрудника, от которого она пришла.	0%	0%	0%	0%