




OCI® - OEI

Diagnoză de climat și cultură de organizație

DEZVOLTAREA ORGANIZAȚIILOR

 creion/hârtie electronic diagnoză complexă feedback detaliat

Efortul principal pe care îl are de făcut o organizație este unul de aliniere.

Toate organizațiile fac numeroase acțiuni în scopul eficientizării sau dezvoltării lor, motivul principal pentru care nu au efectele dorite este că ele nu sunt aliniate conceptual, filosofic.

Cultura unei organizații este un subiect de analiză și planificare strategică, la fel ca strategia de afaceri. Este cea mai importantă sarcină a unui conducător de organizație. Nu este suficient să înțelegi ce îți propui la nivelul afacerii, trebuie să înțelegi ce fel de organizație îți trebuie ca să poți pune acele planuri în practică.

Conducerea oamenilor este o parte integrantă a procesului de conducere a afacerii și nu este un subiect care poate fi delegat departamentului de Resurse Umane ci este în responsabilitatea fiecărui manager. La nivel strategic ea se manifestă prin definirea și construirea unei culturi de organizație care să servească la realizarea strategiei de afaceri.

O companie își poate atinge rezultatele planificate chiar dacă nu se preocupă activ și de crearea unei culturi constructive.

HS a dezvoltat OCI® - singurul instrument din lume recunoscut de o comunitate academică internațională care măsoară cultura de organizație, adică norme și comportamente pentru care angajații simt o presiune implicită de a le avea pentru a se potrivi cu organizația în care lucrează.

Comunitatea academică de specialitate consideră cultura de organizație un fenomen care nu poate fi măsurat cantitativ. Din acest motiv, există în lume multe modele de măsurare care pretind că măsoară cultura de organizație, dar comunitatea științifică le clasează ca instrumente de climat, nu de cultură.

Human Synergistics propune organizațiilor un sistem integrat de instrumente bazat pe acțiuni aliniate la aceeași filosofie și orientate spre intervenție. Modelul nostru conceptual identifică stări și consecințe ale acestor stări, dar și cauze.

Astfel, putem determina exact zonele prioritare de intervenție și putem ajuta orice organizație să conducă schimbarea în direcția dorită.

FILOZOFIA HUMAN SYNERGISTICS DE CONDUCERE A CULTURII DE ORGANIZAȚIE ESTE FORMATĂ DIN 4 ETAPE:

1. **DIAGNOZA** - analiza cantitativă și calitativă a culturii și climatului de organizație și înțelegerea felului în care acestea au impact în eficacitatea organizației.
2. **PROGNOZA** - este etapa de aliniere a conducerii organizației. În această etapă este definit cel mai potrivit cadru cultural pentru atingerea strategiei de afaceri și sunt prioritizate planurile de acțiune.
3. **SCHIMBAREA** - intervenții și alinierea sistemelor de conducere deja existente la strategia definită în etapa de Prognoză. În această etapă, intervențiile pe care o organizație le are de făcut nu sunt noi sau radicale, organizațiile făcând deja multe din acțiunile identificate, efortul principal însă fiind unul de aliniere. Tot în această etapă, metodologia de conducere a culturii de organizație poate fi transferată intern într-o organizație prin intermediul Human Synergistics sau al consultanților cu care organizația colaborează.
4. **RE-TESTAREA** - schimbări în urma unei intervenții culturale se pot vedea chiar și în 3-6 luni, dar stabilizarea unei rutine noi de acțiune la nivel de atitudine și comportament se vede în aproximativ 1-2 ani. De aceea, recomandăm re-testarea periodică a evoluției culturii de organizație.

OCI®-OEI - Diagnoză de climat și cultură de organizație

CÂTEVA DINTRE AVANTAJELE ANALIZEI CANTITATIVE

- **RIGOARE ȘTIINȚIFICĂ** - Analiza cantitativă se bazează pe cercetare și pe date concrete, irefutabile, nu pe opiniile sau observațiile consultanților. Chiar dacă acestea din urmă pot fi inteligente și corecte, ele generează resentimente și rezistență din partea organizației și subminează procesul de schimbare și cel mai adesea sunt percepute drept subiective.
- **REPREZENTATIVITATE** - Se vor intervieva, prin chestionare, un număr suficient de angajați astfel încât rezultatul obținut să fie reprezentativ atât la nivelul întregii organizații cât și al oricărui grup semnificativ din cadrul acesteia.
- **VITEZĂ** - O cercetare cantitativă se desfășoară totdeauna cu viteză mai mare și cu un consum mai mic de resurse de timp și organizare din partea organizației intervievate.
- **CONTROLUL COSTURILOR** - Investigarea cantitativă permite un control mai bun al costurilor față de una calitativă, fără compromiterea rezultatelor sau a metodologiei.
- **COMPARAȚIE** - Cel mai important avantaj, însă, îl constituie comparabilitatea rezultatelor organizației evaluate cu cele ale altor organizații investigate cu aceeași metodă. Această comparație permite interpretări mai nuanțate ale rezultatelor și identificarea mai bună a priorităților de acțiune. Metodologia propusă de Human Synergistics oferă posibilitatea de comparație cu alte organizații din lume, cu cele mai performante organizații, dar și cu organizațiile din România care au trecut prin acest proces de diagnoză.

SITUAȚII TIPICE CÂND AI NEVOIE DE SCHIMBARE

Metodologia de transformare axată pe diagnoză / prognoză / implemetare/ re-testare pe care Human Synergistics o propune organizațiilor este folosită peste tot în lume, în tot felul de organizații, de la instituții publice la companii private sau instituții de învățământ.

Metodologia și instrumentele Human Synergistics sunt recomandate în situații în care:

- apare sau simțiți nevoia unei schimbări de strategie în felul în care vă conduceți angajații
- aveți o echipă nouă de management și vreți să o aliniați la strategia de afaceri
- începeți un demers de revigorare sau consolidare a brandului companiei
- sunteți într-un proces de fuziune, cumpărare, achiziție sau de schimbare de proprietari
- simțiți că organizația a crescut și aveți nevoie de sisteme și metode noi de conducere
- aveți nevoie să creșteți motivația și retenția persoanelor cheie din organizație
- vreți să consolidați valoarea organizației pe termen lung în vederea unei fuziuni sau achiziții
- obțineți rezultate destul de bune, dar eforturile pe care le depuneți vă par nejustificat de mari
- doriți o sursă de avantaj competitiv sustenabilă pe termen lung pentru organizația dumneavoastră
- doriți să creați o cultură de organizație flexibilă și performantă pe care să o puteți transmite în toată organizația

Diagnoza organizațională Human Synergistics este o analiză complexă a tipului de cultură și a factorilor care o determină, alături de un set de consecințe resimțite într-o organizație asupra membrilor, departamentelor și a clienților ei.

OCI®-OEI - Diagnoză de climat și cultură de organizație

INSTRUMENTELE PRINCIPALE DE DIAGNOZĂ LA NIVEL DE ORGANIZAȚIE SUNT:

STUDIUL DE CULTURĂ ORGANIZAȚIONALĂ OCI® (Organizational Culture Inventory®) prezintă un profil al culturii actuale din companie. OCI prezintă o listă de afirmații care descriu comportamente și stiluri personale care pot fi așteptate sau cerute în mod explicit de la membrii unei organizații.

STUDIUL DE EFICACITATE ORGANIZAȚIONALĂ OEI (Organizational Effectiveness Inventory®) prezintă – mai concret și mai detaliat decât OCI – toți factorii și toate condițiile interne relevante care influențează eficacitatea, deci succesul unei companii – în mod pozitiv sau negativ.

CULTURA reprezintă percepțiile fundamentale, valorile împărtășite și convingerile care ghidează modul în care se comportă membrii unei organizații unii cu alții și modul în care muncesc. Cultura este determinată de comportamente și exprimă modul în care angajații cred că trebuie să se comporte pentru a se potrivi și a avea succes (sau măcar pentru a evita problemele).

CLIMATUL este o îmbinare a modului în care angajații percep că funcționează organizația și cum se simt ca urmare a acestei percepții. Climatul este definit prin atitudinile, emoțiile și percepțiile angajaților la locul de muncă.

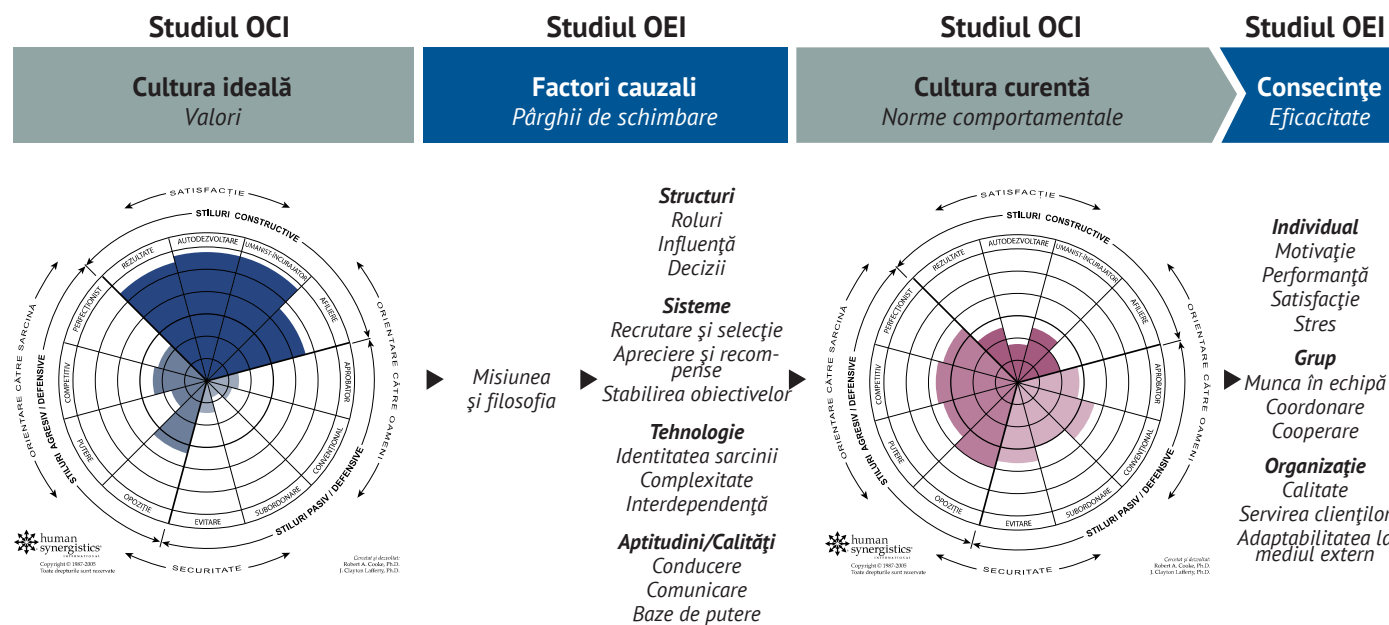
DECONNECTAREA CULTURALĂ

Pentru ca o organizație să aibă o cultură apropiată de cea dorită este nevoie atât de un set de valori bine aliniate la aspirațiile membrilor, cât și de acțiuni concrete de conducere în consonanță cu aspirațiile.

Cultura unei organizații se îndepărtează de aspirațiile și valorile ei declarate pentru că în realitatea zilnică managerii nu pun în practică propria filosofie. Noi numim acest fenomen **DECONNECTARE CULTURALĂ**.

Cauzele fenomenului de deconectare culturală sunt multiple și profunde, dar nu sunt fundamental diferite de cele pentru care toți facem, individual, lucruri despre care știm și afirmăm că nu sunt bune.

Prin analiza Human Synergistics putem scoate la iveală atât fenomene de deconectare culturală cât și ariile din procesul de conducere care duc la ele.



Cercetat și dezvoltat de Dr. Robert Cooke Ph.D. © Human Synergistics Int. Ltd.