

# Исследование корпоративной культуры по модели Спиральной динамики

Компания  
Finntrail

2023 год

---

Дюон Елена  
Яцкова Марина





## Марина Яцкова

HRD Finntrail,  
опыт в HR 12 лет



## Елена Дююн

Бизнес-психолог и HRD,  
опыт в HR с 2005 года

# Вопросы и задачи для HR

# Вопросы и вызовы...

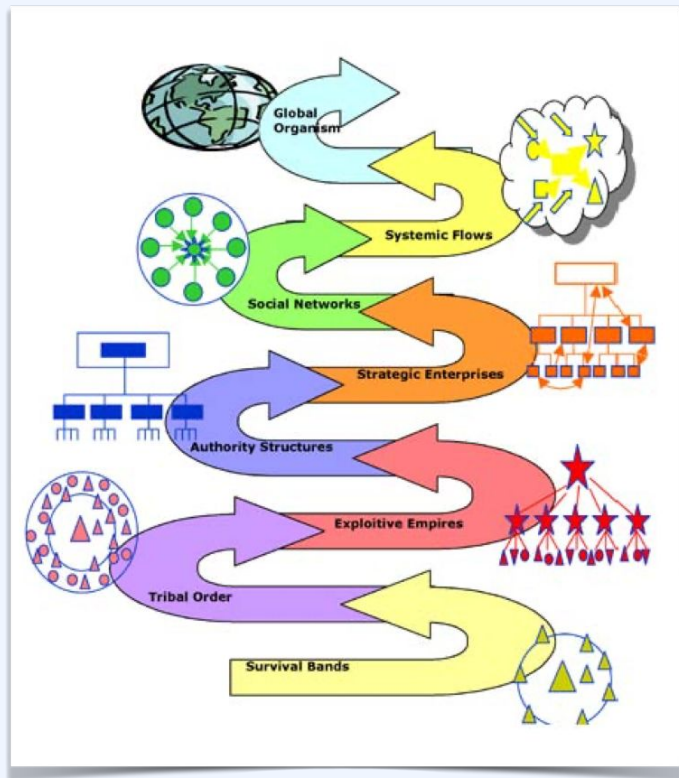
- Резкий рост Компании (увеличение штата) и потребность работы с Командой
- Молодые руководители, выросшие внутри компании
- Портрет кандидата, на что смотрим помимо хардов ?

# Исследование корпоративной культуры по авторской методике

# Спиральная динамика. Теория в тезисах.

Главная мысль теории Спиральной динамики заключается в том, что человеческое развитие проходит через последовательное изменение культурных ценностей и убеждений, которые определяют нашу жизнь и поведение. Эти изменения происходят по мере того, как мы сталкиваемся с новыми вызовами и возможностями в нашей жизни и обществе. Таким образом, каждый уровень развития в Спиральной динамике представляет собой новый способ восприятия и реагирования на мир вокруг нас, который отличается от предыдущего уровня.

# Спиральная динамика. Теория в тезисах.



Каждый из уровней отражает определенные культурные ценности и убеждения:

...

2. **Фиолетовый уровень** - уровень, связанный с семейными ценностями и традициями, единым лидером, полным контролем.

3. **Красный уровень** - уровень, связанный с индивидуализмом, властью и духом соревнования.

4. **Синий уровень** - уровень, связанный с порядком, сформированными бизнес-процессами, прописанными правилами, становлением осознанной корп.культуры.

5. **Оранжевый уровень** - уровень, связанный с инновациями, личной эффективностью, критериями эффективности, личным успехом.

...

# Спиральная динамика. Методика.



## **Разработка**

Участие коллег-HR из других компаний



## **Применение**

Удобно понять, на каком уровне взаимодействуют большинство сотрудников



## **Результат**

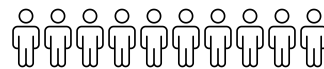
На уровне поведенческих индикаторов описание корпоративного взаимодействия



# Опросник "Принятие ценностей компании" состоит из 3 частей:

- Выбор ценностей**  
Используется механика распределения баллов между утверждениями
- Несовпадение по ценностям**  
Используется механика "вынужденного выбора" для повышения достоверности ответов
- Уровень лояльности**  
Используется шкала от 1 до 10 для оценки отношения к компании

## В опросе приняли участие



**40** сотрудников

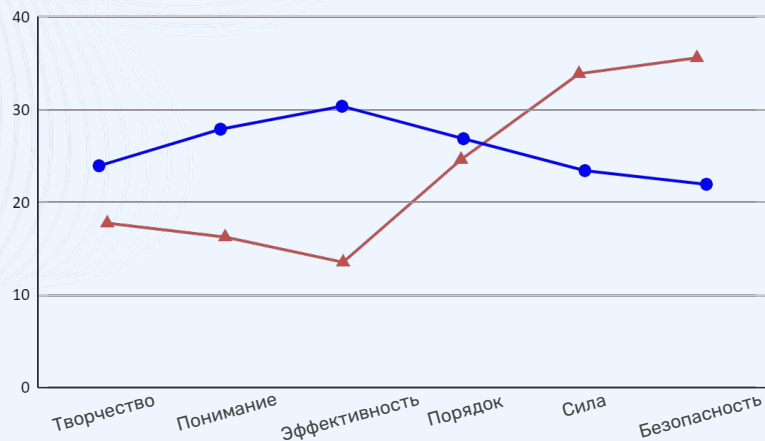
**87%** коллектива

# Анализ результатов

# Уровень корпоративной культуры\*

\*Выводы сделаны на основе опроса фокус-группы 40 сотрудников компании

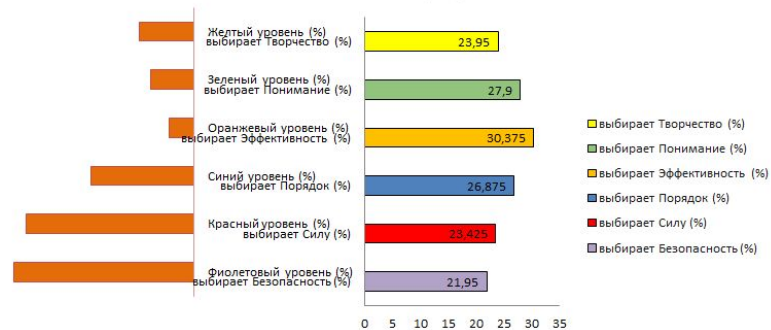
## Выбор ценностей и несовпадение по ценностям



### Возможные мероприятия для воздействия на данном корпоративном уровне:

- Группы обмена опытом
- Книжный клуб
- ИПР и групповые развивающие мероприятия
- Выступления сотрудников в качестве спикеров на мероприятиях партнеров

### Несовпадение по ценностям



### Вывод: Оранжевый уровень = выбирают **Эффективность**

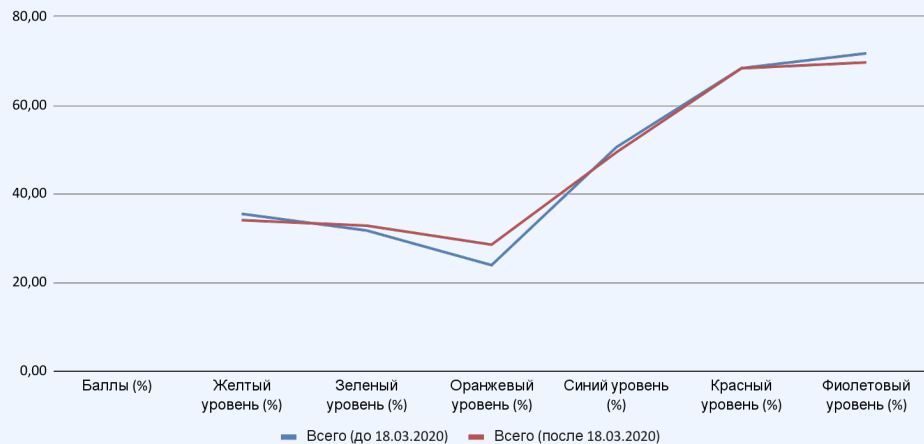
Оценка показывает явное преобладание корпоративной культуры успеха и эффективности. С одной стороны, сотрудники чаще выбирают ценность Эффективность, а с другой стороны, они реже всего отрицают ценности Оранжевого уровня.

Сотрудники принимают постоянный карьерный и профессиональный рост, совершенствование, стремление к успеху.

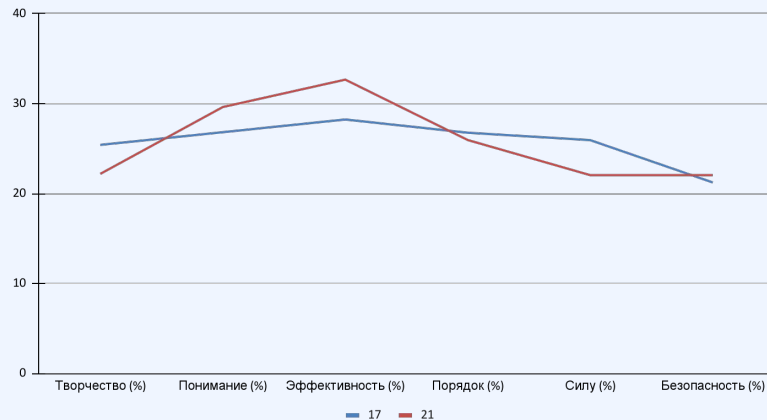
Поддержка корпоративной культуры данного типа, позволит развиваться более стремительно.

# Принятые на работу до / после 18.03.2020

## Несовпадение по ценностям (отвергает)



## Выбор ценностей



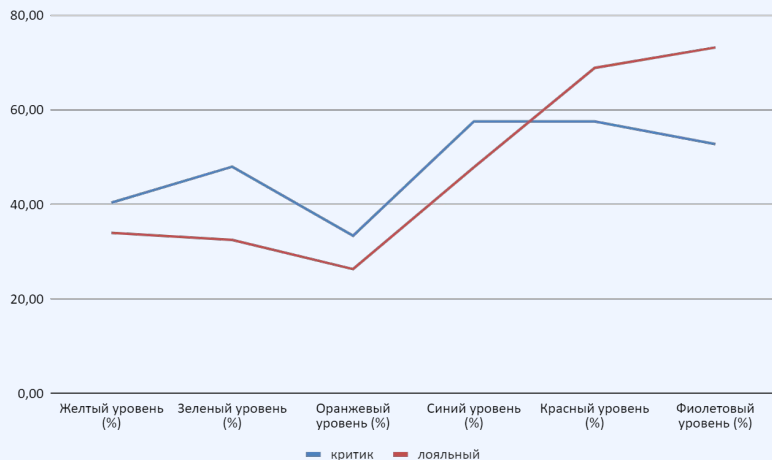
## Вывод

Существенных различий между сотрудниками принятыми "до" и "после" марта 2020 года не выявлено. Возможно, связано с небольшой выборкой.

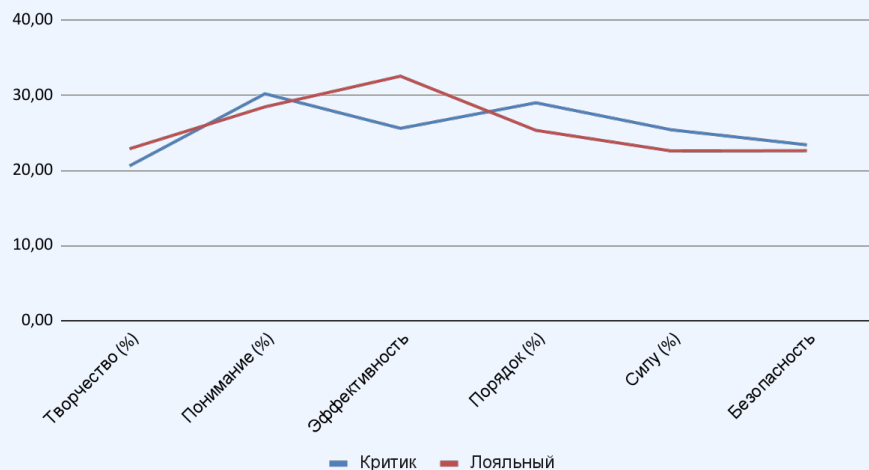
Гипотеза о влиянии рекрутера не подтвердилась

# Совпадение ценностей у Лояльных сотрудников

## Несовпадение по ценностям (отвергает)



## Выбор ценностей



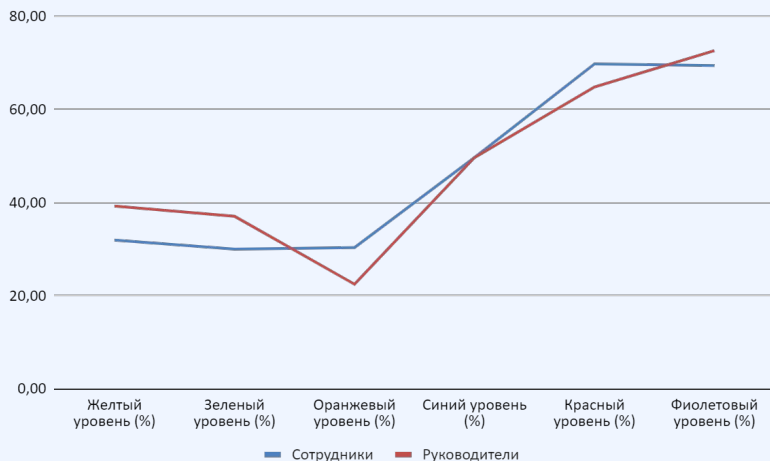
## Вывод

Обнаружена взаимосвязь между лояльностью и ценностями корп.культуры. Более лояльные сотрудники поддерживают преобладающую корпоративную культуру Успеха: значительно чаще выбирают Эффективность и значительно чаще отвергают ценности фиолетового и красного уровня.

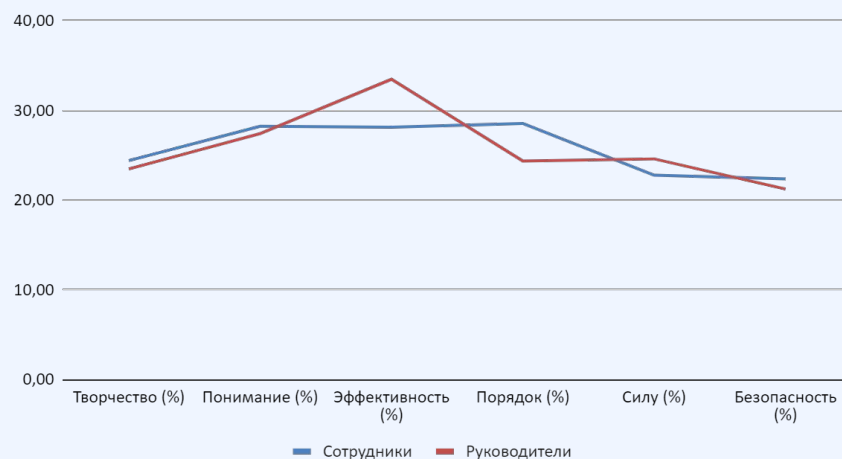
Лояльные - 61%  
Критики - 13%  
Остальные - 26%

# Сравнение между группами Руководители / Сотрудники

## Несовпадение по ценностям (отвергает)



## Выбор ценностей



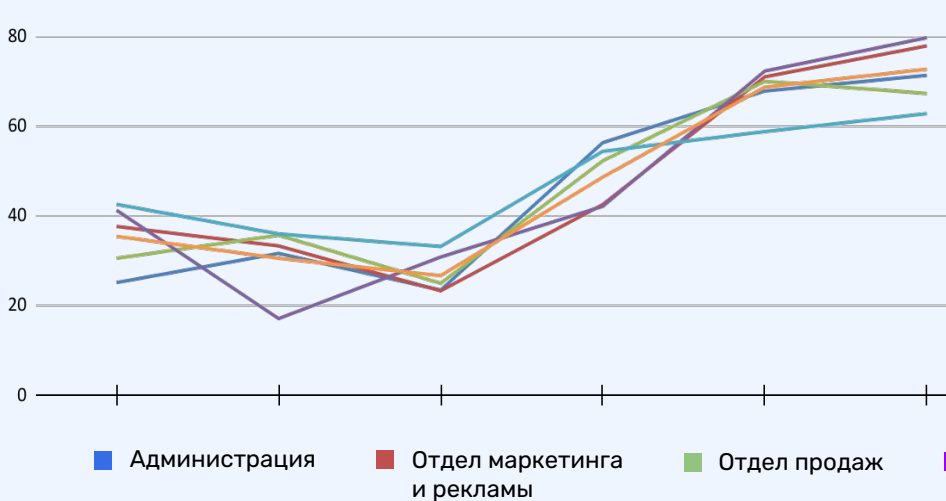
## Вывод

Обнаружено различие между группами сотрудники и руководители. Предпочтение более высокого уровня по ценностям соответствует более высокому уровню должности (управленческая позиция).

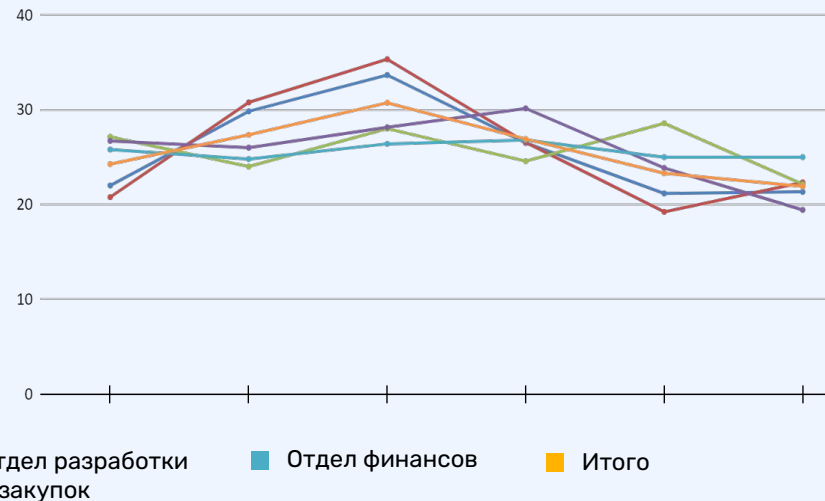
Руководители сильнее поддерживают ценности Эффективности.  
Сотрудники более поддерживают ценности Порядка.

# Сравнение по отделам

## Несовпадение по ценностям (отвергает)



## Выбор ценностей



### Вывод

Различия на подразделениях. Выявлена тенденция к более сильному проявлению уровня ценностей, специфичного для направления деятельности.

- Маркетинг - Успех / Эффективность
- Продажи - Сила / Власть
- Финансы - стабильно распределяют равномерно (более пологие графики)
- Закупки - Понимание / Взаимоотношения

# Интересные открытия

- Сотрудники после проведения тестирования, заинтересовались темой и самостоятельно изучали. Это подтвердило результат тестирования и потребности к развитию и обучению
- Интересное наблюдение, что сотрудники которые на момент тестирования шли в явную оппозицию динамике всей группы, в скором времени покинули Компанию. Причем произошло это очень органично и экологично



# Изменения, которые внедрили после исследования

# Изменения и внедрения

- План по обучению руководителей
  - Внутренние обучения и выступления между отделами для обмена опытом
  - Бюджет на обучение сотрудников
  - Корпоративная библиотека и база знаний
  - План корпоративных мероприятий
  - Performance Review
- + HR получили подсказки по эффективному взаимодействию

# СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

Марина Яцкова и Елена Дуюн

