PROFIL KULTURY ORGANIZACYJNEJ wg DEAL’a – KENNEDY’iego

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Lp | TYP KULTURY | Ocena | | Profil kultury | | | | | | |
|  |  | [0-6] | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  | „**Wszystko albo nic**” |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 | Najwyższą wartością jest sukces |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Wysoko się ceni szybkie działanie |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Używa się niekonwencjonalnego języka |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Traktowanie mężczyzn i kobiet na równi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Przesądy odgrywają dużą rolę |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | „**Chleba i igrzysk**” |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | Orientacja na zewnątrz |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | Szczególną wartością jest aktywność |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | Przyjazne i ujmujące zachowanie |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 | Świętuje się wiele uroczystości |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10 | Język jest zwięzły i pełen skrótów |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | „**Analityczna kultura przedsięwzięć**” |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11 | Koncentrowanie się na decyzjach |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12 | Ideałem jest stateczna osobowość |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 13 | Podstawowym rytuałem jest narada |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 14 | Porządny i dyskretny ubiór |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 15 | Język i formy obejścia są bardzo dyskretne |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | „**Kultura procedury**” |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 16 | Perfekcyjna realizacja zadań |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 17 | Wszystko jest rejestrowane |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 18 | Wzorcem jest nieufność i zabezpieczenie |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 19 | Porządek hierarchiczny określa wszystko |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 20 | Ryzyko jest absolutnie niedopuszczalne |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Zadanie:**

1. Określ profil wzorcowy (idealny) dla badanej organizacji
2. Na podstawie opisu przypadku oceń siłę danego czynnika na skali od 0 do 6.
3. Przedstaw uzyskane wartości graficznie – profil kultury rzeczywistej.
4. Ustal rozbieżności pomiędzy kulturą wzorcową a rzeczywistą.
5. Przedstaw wnioski, oraz wskaż na działania korygujące (CO ROBIĆ?).

**RAPORT (maks. 1 strona A4):**

* Diagnoza: co jest dobre a co jest złe?
* Jakie są obszary dotyczące kultury organizacyjnej najbardziej problematyczne (co należy przede wszystkim zmienić?)
* Co należałoby zrobić, jakie podjąć działania korygujące aby poprawić sytuację?