

Trabalhando com o Culture Score

Exemplo de Avaliação de Cultura: Setor de Manufatura

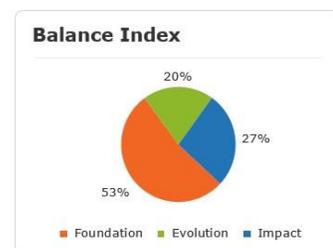
This is the benchmark metric reflecting the health and strength of a culture.

The score is based on matches, Cultural Entropy® and balance between the levels.

Global Average: 50
Industry Average: 50



Esse grupo tem um Escore de Cultura de 33, abaixo da média de seu setor. Os fatores que contribuíram para isso são mostrados no Resumo dos Resultados:



- Há dois valores correspondentes entre a Cultura Atual e a Cultura Desejada.
- A entropia cultural é de 22%.
- Há 53% de foco em Fundação e apenas 27% em Impacto.
- As oportunidades para elevar o Escore de Cultura e, portanto, a saúde da organização incluem:
 - Alinhamento
 - Analise os novos valores solicitados na Cultura Desejada.
 - O que pode estar faltando para as pessoas atualmente?
 - Qual(is) valor(es) pode(m) ser digno(s) de foco especial daqui para frente (por exemplo, usando o Modelo 3b no exercício "Conectar-se" do CVA à Ação)

2. Entropia Cultural

Examine os principais problemas que as pessoas estão enfrentando, conforme listado na tabela Entropia Cultural.

Considere um exercício de Investigação Apreciativa para se concentrar nos pontos fortes e em como o grupo pode aproveitá-los para ajudar a superar algumas das áreas problemáticas.

3. Equilíbrio

O desequilíbrio atual na área da Fundação sugere que o potencial está sendo limitado pela falta de foco na área de Impacto.

Quão claramente expresso, comunicado e compreendido é o propósito do negócio?

Quão colaborativa e conectada é a comunidade interna da organização?

Até que ponto as pessoas podem expressar o seu eu genuíno?

Até que ponto é necessário um maior foco no Impacto na Cultura Desejada? Isso pode dar uma indicação do que os participantes acreditam ser mais importante a esse respeito.

Como a estratégia e o foco atuais apoiam as aspirações de negócios e o que pode ser necessário para fortalecer o alinhamento e a colaboração em todo o grupo?

Pontuação de cultura e demografia

Às vezes nos perguntam como é possível que o Escore de Cultura de uma organização seja tão diferente daquele dos grupos que são subconjuntos do geral. Por exemplo, como é que o Score de Cultura da organização como um todo é maior ou menor do que a pontuação média de seus departamentos?

Ao calcular o Escore de Cultura, cada grupo e seus resultados são vistos por seus próprios méritos. Portanto, o grupo geral e cada um de seus dados demográficos são analisados isoladamente, para obter uma pontuação de cultura separada para cada um.

Normalmente, a combinação de escores de entropia departamentais terá um efeito médio para todo o grupo. Do ponto de vista do equilíbrio, é possível que um grupo com um foco de base alto possa anular outro com um foco de alto impacto, com o resultado de que o grupo geral será mais equilibrado e, portanto, mais saudável do que os departamentos individuais.

Com relação às partidas, os 10 principais valores para os departamentos podem variar e, quando combinados, podem resultar em uma combinação diferente de correspondências de valores, que podem ser maiores ou menores do que os grupos separados.

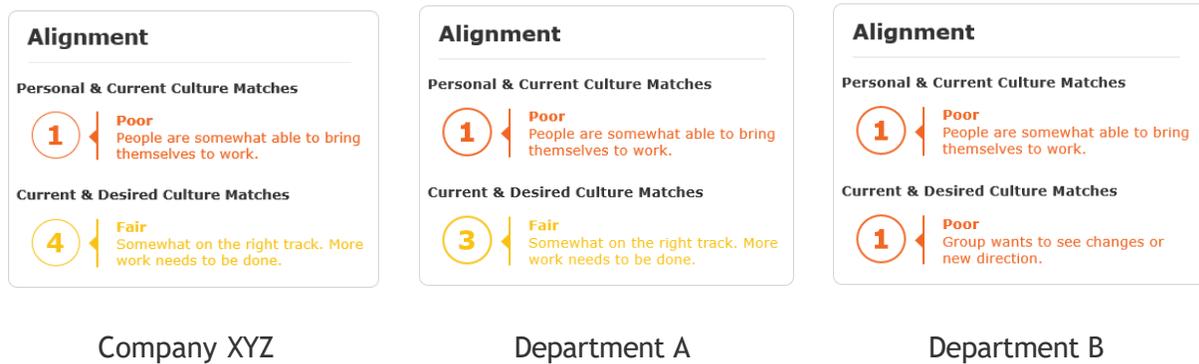
Aqui está um exemplo de uma organização com apenas 2 departamentos, que ilustra isso claramente:



Olhando para o exemplo acima, você pode esperar que a combinação do Departamento A & B criaria uma pontuação média que está em algum lugar entre 66 e 26. Na verdade, a organização geral teve uma pontuação mais alta do que ambos.

Alinhamento

Olhando para os Jogos de Cultura Atual e Desejados, individualmente, os departamentos pontuaram 3 matches e 1 match respectivamente. No entanto, neste caso em particular, quando combinamos todas as respostas em um nível organizacional completo, vemos que há 4 correspondências entre a Cultura Atual e a Cultura Desejada. O impacto disso é que a organização maior pontuará mais no alinhamento do que qualquer um dos departamentos.



Entropia Cultural

Com relação à entropia cultural, o Departamento A tem uma pontuação relativamente saudável de 8%, sugerindo que os funcionários desse departamento são muito mais felizes do que seus colegas do Departamento B, onde a pontuação é de 29%. Ao combinar essas pontuações entre departamentos para analisar a pontuação organizacional geral, você geralmente verá um efeito médio, como vemos neste caso, com uma pontuação geral de 16%.



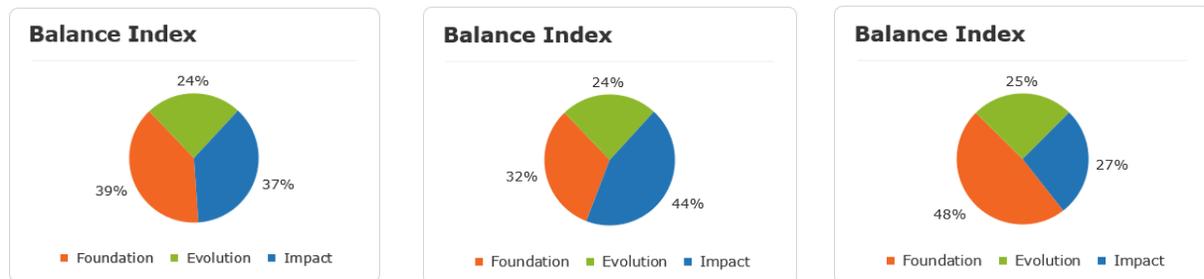
Company XYZ

Department A

Department B

Balance Index

Um resultado ideal aqui seria um equilíbrio entre o foco em Fundação e Impacto. Nesse caso, o Departamento A tem um forte viés para o foco de Impacto, enquanto o Departamento B é fortemente tendencioso para a Fundação. O efeito líquido disso é que esses dois resultados, quando combinados em um nível geral, criam uma organização bem equilibrada.



Company XYZ

Department A

Department B

Neste exemplo, o todo é maior do que a soma de suas partes separadas.