

Инструкция по использованию программы Qualimetry Studio социологами и менеджерами компаний

Смирнов В.В.

Содержание

Содержание	1
Введение.....	1
1. Краткое описание программы Qualimetry Studio	1
2. Создание и использование квалиметрических оценочных моделей с помощью программы Qualimetry Studio на примере оценки организационной культуры	2
2.1. Создание нового и открытие существующего проекта	2
2.2. Редактирование оценочной модели	4
2.3. Рекомендуемый порядок создания элементов оценочной модели и заполнения их свойств.....	6
2.4. Использование оценочной модели	11
2.5. Использование анкет.....	17
Литература	19

Введение

Оценивание социальных элементов (социальных единиц) является одним из видов деятельности социологов. Таким оцениванием занимаются также другие специалисты, в частности, менеджеры компаний, которые оценивают различные аспекты деятельности таких социальных элементов как трудовые коллективы. В квалиметрии, науке о количественном оценивании качества, разработаны методы и поддерживающие их инструментальные программные средства, которые могут быть использованы для извлечения, представления, хранения и обработки разнообразной оценочной информации о социальных общностях. Одним из таких инструментальных средств является программа Qualimetry Studio. В данной инструкции представлено краткое описание программы и действия, которые могут быть выполнены социологами и менеджерами, использующими программу для создания и применения квалиметрических оценочных моделей.

1. Краткое описание программы Qualimetry Studio

В программе Qualimetry Studio применяются квалиметрические методы для создания и использования оценочных моделей. Методы квалиметрии - это методы комплексного количественного многокритериального оценивания, ориентированные на получение количественных оценок преимуществ и недостатков объектов, обладающих полезностью. Поэтому каждая из построенных с помощью Qualimetry Studio моделей для оценивания социальных общностей отражает иерархическую структуру комплексного показателя, значения которого, позволяя исследовать определенные социальные аспекты, важные, например, для государственной, коммерческой, общественной или иной групповой деятельности, основываясь на системе учитываемых в модели показателей.

Программа позволяет создавать и использовать оценочные модели следующих типов:

- Деревья свойств, предложенные Г.Г. Азгальдовым.
- Цели-критерии-альтернативы, предложенные Т. Л. Саати (метод анализа иерархий).
- Функции-объекты-свойства, предложенные В.В. Смирновым (расширение деревьев свойств).

Уникальность программы состоит в том, что в настоящее время она является единственным в мире инструментальным средством, которое одновременно поддерживает все три перечисленных выше типа оценочных моделей, а также позволяет использовать онтологии для их создания.

При решении социологических оценочных задач модели функции-объекты-свойства имеют преимущество перед другими типами квалиметрических оценочных моделей в тех случаях, когда требуется получение комплексных оценок, объединяющих информацию о состоянии или деятельности нескольких различных социальных элементов (нескольких социальных общностей, социальных институтов, социальных групп или социальных организаций).

Созданные с помощью Qualimetry Studio оценочные модели сохраняются в базу данных. Они могут быть использованы для автоматизированного оценивания с помощью этой программы состояния или деятельности социальных элементов на основе информации о них, вносимой через формы ввода или загружаемой в программу из внешних файлов. Также оценочные модели могут экспортироваться во внешние программы, включая MS Excel, чтобы пользователь имел возможность выполнять оценивание на основе этих моделей, но другими средствами. Исходные данные и результаты оценивания могут быть представлены в виде отчетов различного вида.

2. Создание и использование квалиметрических оценочных моделей с помощью программы Qualimetry Studio на примере оценки организационной культуры

Ниже описаны действия, которые могут выполнить пользователи программы Qualimetry Studio для создания и использования квалиметрических оценочных моделей на примере методики оценки организационной культуры, представленной в работе [1].

2.1. Создание нового и открытие существующего проекта

Для начала создания модели необходимо запустить программу Qualimetry Studio Sociological Configuration и в главном меню программы выбрать и кликнуть мышью по кнопке **Проект/Модель/Создать** (рис. 1).

В открывшемся окне (рис. 2) следует ввести имя проекта в поле **Имя проекта**, например, "Оценка организационной культуры", выбрать тип проекта **Дерево свойств** на панели **Оценочный проект** и нажать кнопку **Создать**. После этого под главным меню программы откроется панель редактирования элементов оценочной модели, предназначенная также для редактирования свойств проекта и свойств элементов модели (рис. 5).

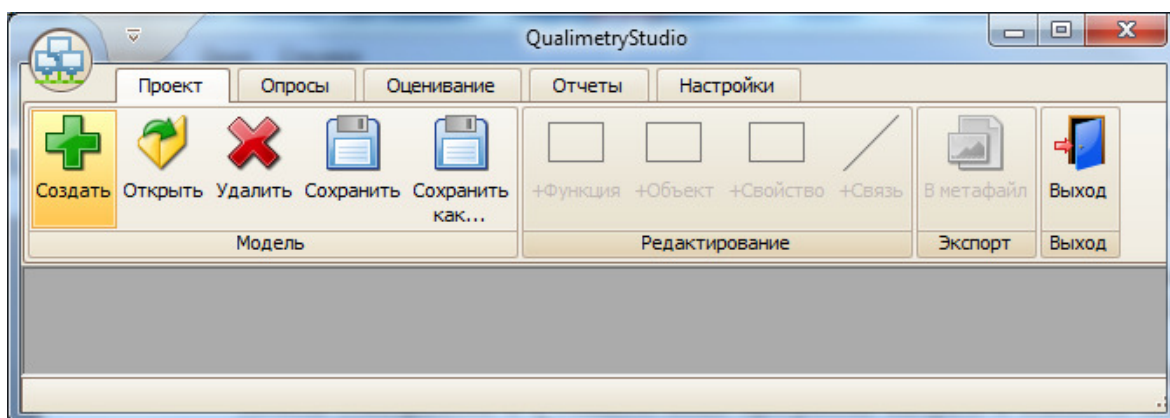


Рис. 1. Главное меню программы Qualimetry Studio.

Возможности программы Qualimetry Studio для редактирования оценочной модели описаны в разделе **Редактирование оценочной модели** данного документа.

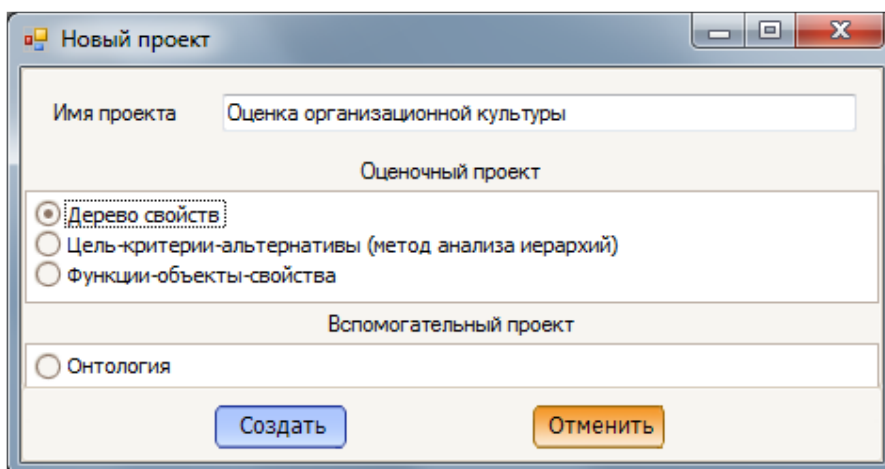


Рис. 2. Окно создания нового проекта.

Если проект уже создан, то для открытия существующего проекта в главном меню программы (рис. 3) необходимо выбрать и кликнуть мышью по кнопке **Проект/Модель/Открыть**.

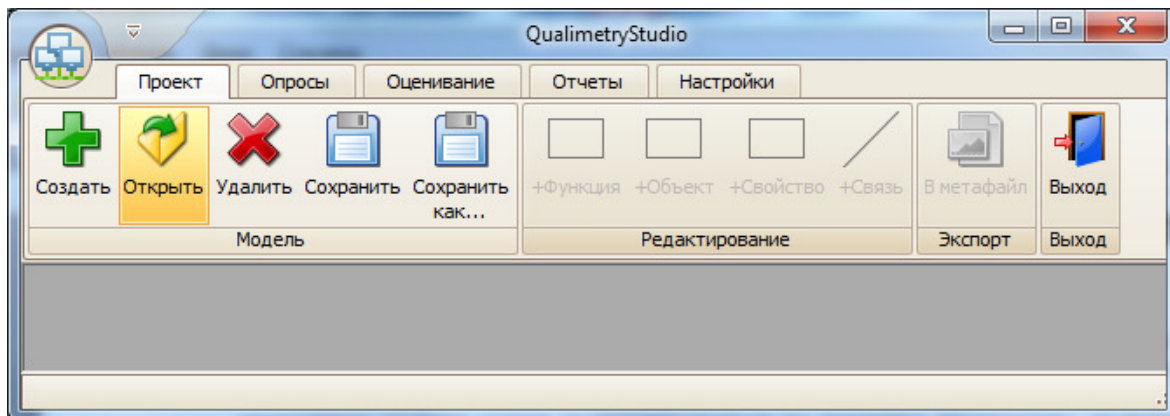


Рис. 3. Пункт главного меню **Проект/Модель/Открыть** программы Qualimetry Studio.

В открывшемся окне (рис. 4) для поиска проекта по слову или части слова следует в поле, находящемся слева от кнопки **Найти**, ввести слово или часть слова для поиска и нажать кнопку **Найти**. После нажатия на кнопку **Найти** на закладке **Оценочные проекты** будет отображаться список проектов, названия которых содержат введенное для поиска слово или часть слова.

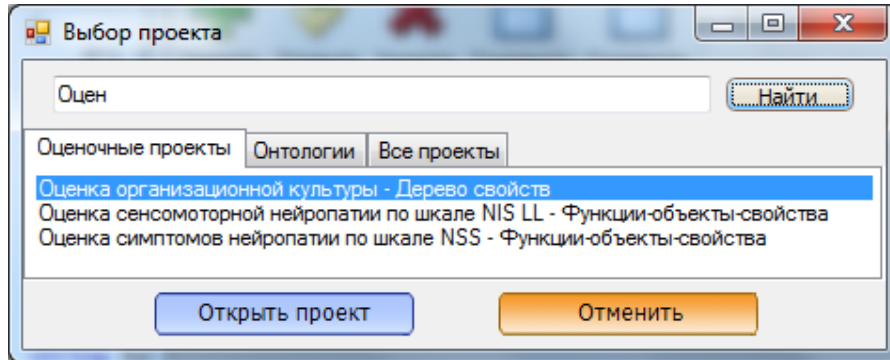


Рис. 4. Окно для поиска, выбора и открытия существующего проекта.

Для того, чтобы открыть проект, на закладке **Оценочные проекты** следует выбрать проект из списка и внизу окна нажать кнопку **Открыть проект**. После этого под главным меню программы откроется панель редактирования элементов оценочной модели, предназначенная также для редактирования свойств проекта и свойств элементов модели (рис. 5).

Возможности программы Qualimetry Studio для редактирования оценочной модели описаны в разделе **Редактирование оценочной модели** данного документа.

2.2. Редактирование оценочной модели

Кнопки создания элементов модели расположены в главном меню программы на панели **Проект/Редактирование**. Для создания нового элемента типа **Свойство** следует выбрать на этой панели меню кнопку, название которой соответствует типу создаваемого элемента, и кликнуть по выбранной кнопке мышью. После этого на панели редактирования элементов оценочной модели появится новый элемент, отображаемый в виде прямоугольника.

Чтобы изменить положение элемента на панели редактирования, отображаемого в виде прямоугольника, следует навести на него курсор мыши, нажать левую клавишу мыши и перемещать курсор мыши вместе с прямоугольником до тех пор, пока элемент не займет требуемое положение на панели редактирования элементов оценочной модели. Когда элемент займет требуемое положение, следует отпустить левую клавишу мыши.

Для ввода и редактирования названия элемента, отображаемого в виде прямоугольника, следует дважды кликнуть по середине этого элемента мышью, что вызовет появление в центральной области элемента поля для ввода и редактирования названия элемента. После завершения изменения названия элемента в данном поле нажмите клавишу **Enter**.

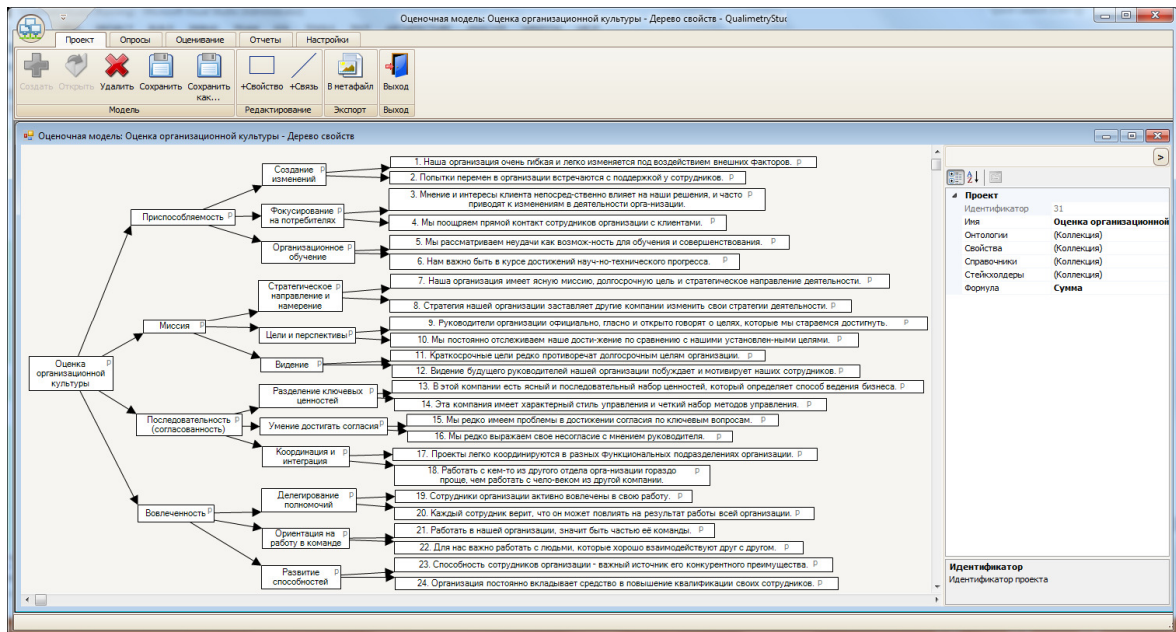


Рис. 5. Окно программы Qualimetry Studio с панелью редактирования элементов оценочной модели, а также для редактирования свойств проекта и свойств элементов модели.

Чтобы создать элемент **Связь**, следует сначала кликнуть мышью на элементе, отображаемом в виде прямоугольника на панели редактирования элементов оценочной модели, который будет являться первым из связываемых элементов. При этом элемент станет выделенным с помощью обрамляющей его прямоугольной рамки красного цвета (рис. 6). Затем в главном меню программы на панели **Проект/Редактирование** следует кликнуть мышью по кнопке **Проект/Редактирование/Связь**. После этого на панели редактирования элементов оценочной модели будет создана стрелка, начало которой будет расположено на выделенном элементе, а конец стрелки будет свободным. Чтобы соединить стрелку со вторым элементом, требуется навести на конец стрелки курсор мыши, нажать левую клавишу мыши и перемещать курсор мыши вместе с концом стрелки до середины элемента, с которым должно быть выполнено соединение. Для завершения соединения следует отпустить левую клавишу мыши.

Для редактирования свойств проекта необходимо кликнуть на панель редактирования элементов оценочной модели. После этого в *Редакторе свойств проекта и элементов модели*, расположенном в правой части панели редактирования элементов оценочной модели, свойства проекта становятся доступными для редактирования (рис. 5).

Чтобы выполнить редактирование свойств элемента модели, требуется кликнуть на элементе. После этого элемент становится выделенным, в *Редакторе свойств проекта и элементов модели*, расположенном в правой части панели редактирования элементов оценочной модели, свойства элемента становятся доступными для редактирования. На рис. 6 выделен корневой элемент модели "Оценка организационной культуры". На рис. 7 выделена связь между корневым элементом модели, названным "Оценка организационной культуры", и элементом с названием "Правая сторона". Выделение связи выполняется с помощью красных квадратиков, отображаемых в середине каждого из связанных элементов.

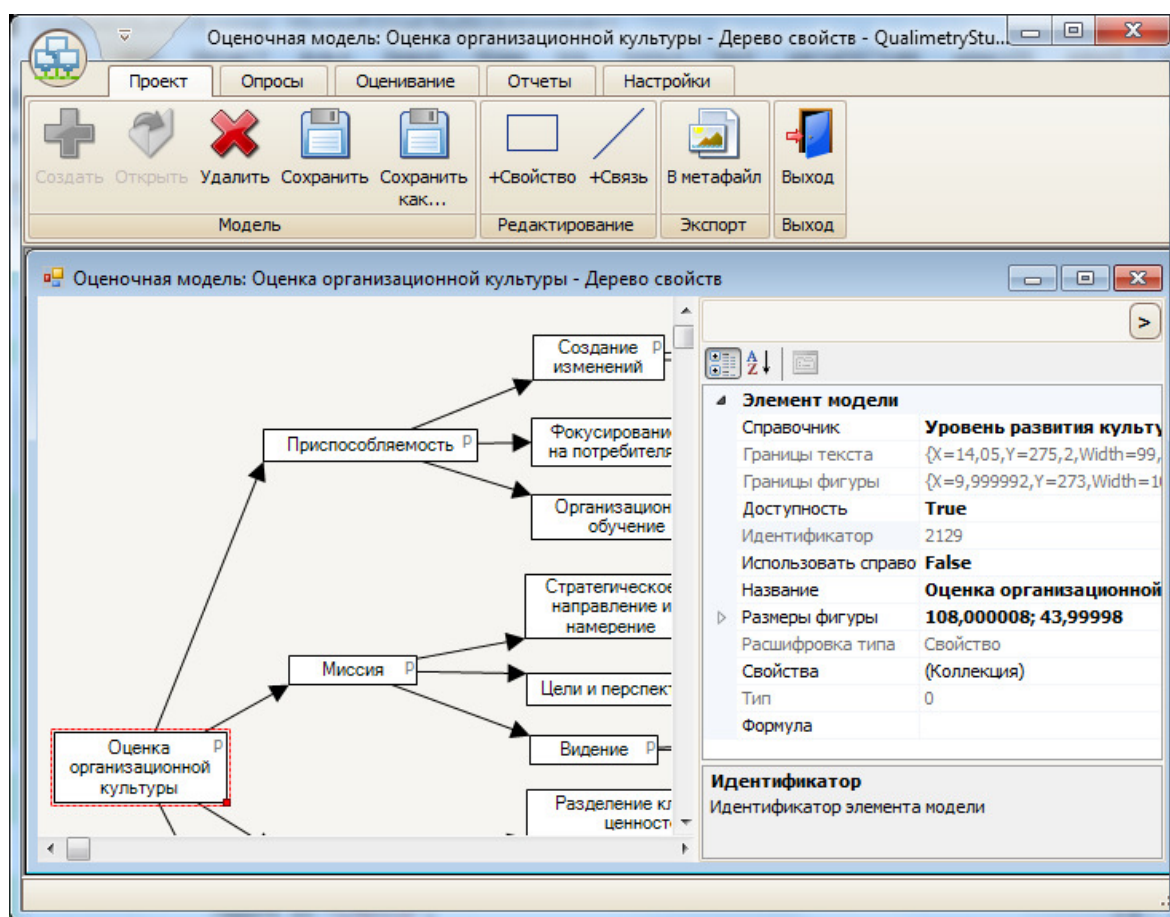


Рис. 6. Окно программы Qualimetry Studio с выделенным корневым элементом модели.

Располагать элементы модели в проекте типа **Дерево свойств** необходимо следующим образом. В левой части должен располагаться корневой элемент, правее от него - подчиненные ему элементы, и аналогично справа от каждого элемента должны располагаться подчиненные им элементы.

После завершения редактирования элементов модели следует нажать кнопку **Проект/Модель/Сохранить**. Данную кнопку также следует нажимать перед выполнением редактирования свойств вновь созданного элемента.

2.3. Рекомендуемый порядок создания элементов оценочной модели и заполнения их свойств

Заполнение модели составляющими ее элементами рекомендуется начинать с корневого элемента модели, соответствующего комплексному оцениваемому показателю. Для этого необходимо создать элемент типа **Свойство** и ввести его название. Например, "Оценка организационной культуры".

На следующем шаге мы предлагаем создавать элементы, которые подчинены корневому элементу. В соответствии с методикой [1] эти элементы должны иметь названия "Приспособляемость", "Миссия", "Последовательность (согласованность)" и "Вовлеченность". Корневой элемент следует соединить с подчиненными элементами после их создания.

Затем аналогично рекомендуется создать элементы следующих уровней, связав их друг с другом так, как показано на рис. 5, 6 и 7. Эти элементы рекомендуется создавать как элементы типа **Свойство**, поскольку они обозначают группы свойств и *простые свойства* (т.е. свойства, не имеющих в подчинении других свойств), соответствующие вопросам, которые должны быть заданы в процессе опроса.

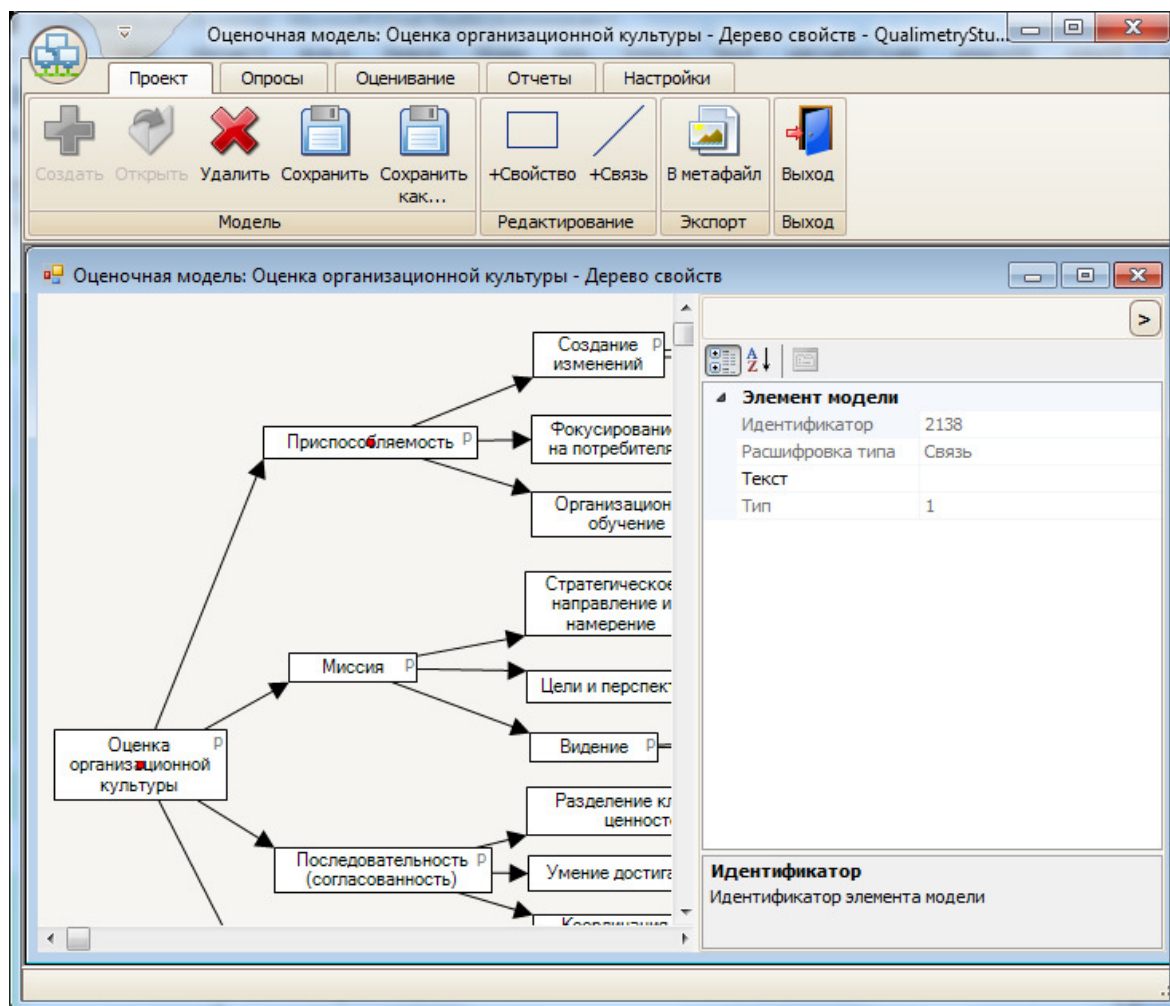


Рис. 7. Окно программы Qualimetry Studio с выделенной связью между элементами модели.

После создания элементов нужно создать справочники, которые при использовании модели позволят вводить в форме ввода ответы на вопросы, задаваемые в процессе опроса, и сохранять их в качестве значений *простых свойств*. Для создания справочников требуется кликнуть на панель редактирования элементов оценочной модели и в *Редакторе свойств проекта и элементов модели* кликнуть мышью на поле **Справочники**, а затем кликнуть на кнопку, расположенной в правой части поля (рис. 8). После этого откроется окно **Справочники**, предназначенное для создания и редактирования справочников модели (рис. 9).

В окне **Справочники** добавление нового справочника выполняется с помощью кнопки **Добавить**. После нажатия этой кнопки открывается окно **Добавить справочник** (рис. 10), в котором следует ввести название нового справочника, например, "Пятибалльная шкала", и нажать кнопку **Добавить**. После этого в списке, расположенном в левой части окна, появится новый справочник. Для редактирования значений справочника следует в списке

выбрать справочник, затем в *Редакторе свойств справочника*, расположенном в правой части окна **Справочники**, кликнуть мышью на поле **Значения**, а затем кликнуть на кнопку, расположенной в правой части поля.

После этого откроется окно **Значения** (рис. 11), добавление значений в котором осуществляется аналогично добавлению справочников в окне **Справочники**. На рис. 11 отображается окно **Значения** со списком значений справочника с названием "Пятибалльная шкала".

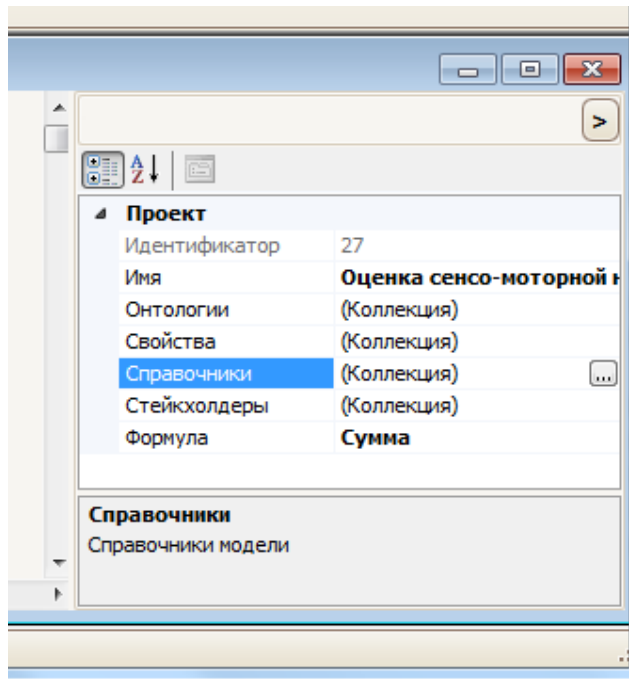


Рис. 8. В *Редакторе свойств проекта и элементов модели* выбрано поле **Справочники**.

Для того, чтобы в отчете отображалось не только вычисленное значение комплексного показателя, но и показывалась текстовая расшифровка этого значения, должен быть добавлен справочник, содержащий информацию с интерпретацией диапазонов значений показателя. В случае проекта "Оценка организационной культуры" может быть добавлен справочник под названием "Уровень развития культуры организации" вместе со значениями аналогично добавлению справочника "Пятибалльная шкала". Добавление значений в справочник "Уровень развития культуры организации" должно выполняться в соответствии со следующими требованиями (см. таблица 1, рис. 12):

- значение в поле **Значение** должно вводиться в относительных единицах;
- значение в поле **Значение** должно соответствовать верхней границе интервала значений, который имеет название, указываемое в поле **Название**;
- нижняя граница интервала с наименьшим значением в поле **Значение**, которое соответствует минимальному значению комплексного оцениваемого показателя, считается равной 0 и не указывается;
- нижняя граница остальных интервалов считается равной верхней границе интервала, имеющего предшествующее значение в поле **Значение**;
- максимальное значение в поле **Значение** должно быть равно 1, что соответствует максимальному значению комплексного оцениваемого показателя.

Таблица 1. Заполнение справочника "Уровень развития культуры организации".

Значение	Название
0.25	Очень низкий
0.5	Низкий
0.75	Средний
1.0	Высокий

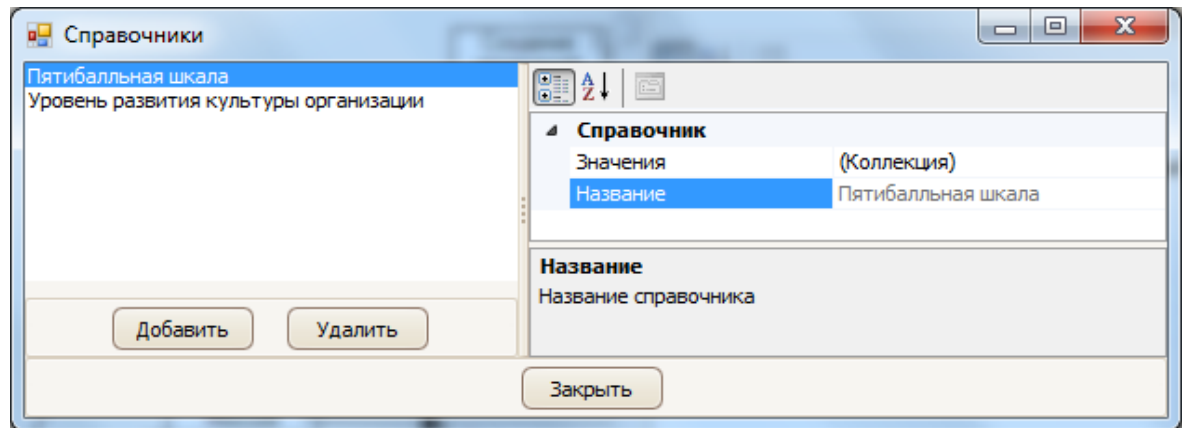


Рис. 9. Окно для создания и редактирования справочников модели.

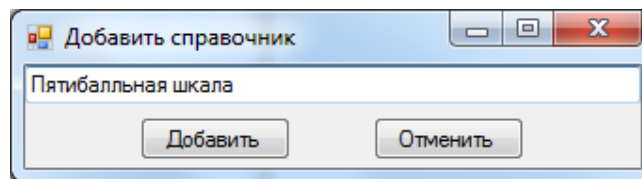


Рис. 10. Окно для создания нового справочника.

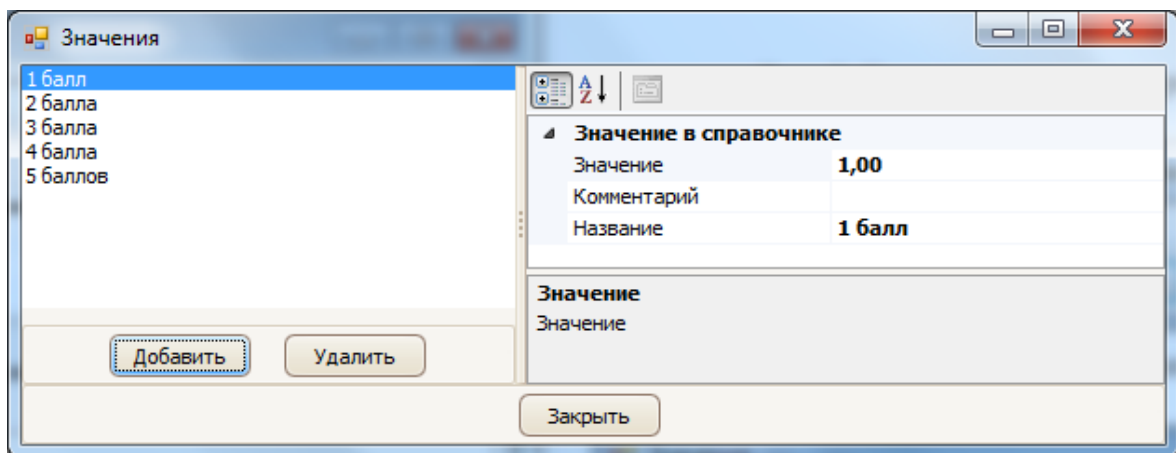


Рис. 11. Окно создания и редактирования значений справочника "Пятибалльная шкала".

После завершения создания справочников и ввода их значений следует выбрать элемент, обозначающий *простое свойство*, например, с названием "1. Наша организация очень гибкая и легко изменяется под воздействием внешних факторов." и в *Редакторе свойств проекта и элементов модели* в поле **Справочник** выбрать подходящий для него справочник. Например, для элемента с названием "1. Наша организация очень гибкая и легко изменяется под воздействием внешних факторов." необходимо выбрать справочник "Пятибалльная шкала". Затем в поле **Использовать справочник** нужно указать значение

True, чтобы разрешить вводить значения из справочника в форме ввода данных опроса. Для каждого элемента, обозначающего *простое свойство*, следует выбрать соответствующий ему справочник.

Для того, чтобы к комплексному показателю привязать справочник, следует выбрать элемент, обозначающий комплексный показатель, которым для проекта "Оценка организационной культуры" является элемент с названием "Оценка организационной культуры" и в *Редакторе свойств проекта и элементов модели* в поле **Справочник** выбрать подходящий для него справочник, которым будет справочник "Уровень развития культуры организации".

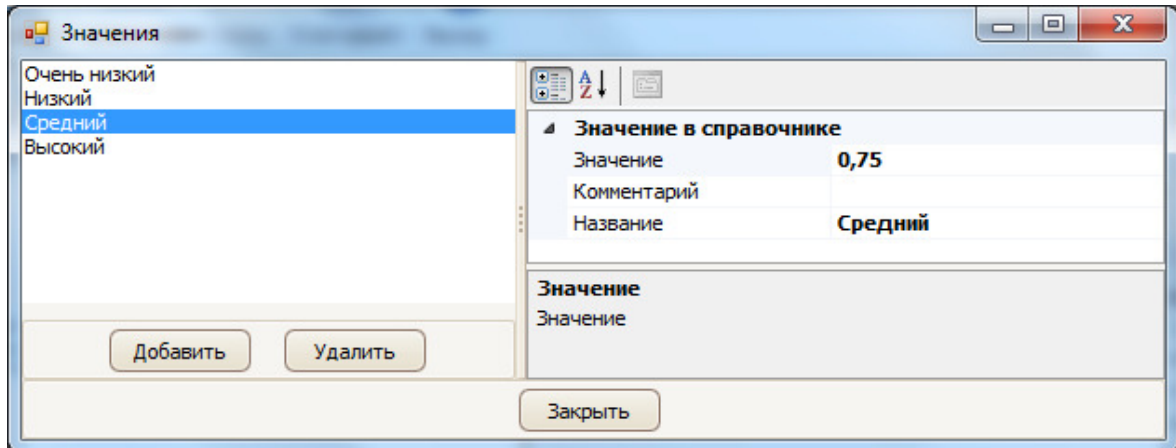


Рис. 12. Окно создания и редактирования значений справочника "Уровень развития культуры организации".

После завершения создания справочников и привязки их к *простым свойствам* и к комплексному свойству рекомендуем выбрать формулу расчета значений комплексного показателя. Для проекта "Оценка организационной культуры" формулой будет являться сумма баллов, которые вводятся для каждого простого свойства. Чтобы выбрать формулу, требуется кликнуть на панель редактирования элементов оценочной модели и в *Редакторе свойств проекта и элементов модели* кликнуть мышью на поле **Формула**, а затем кликнуть на кнопке, расположенной в правой части поля (рис. 13). После этого откроется всплывающий список названий формул, среди которых нужно выбрать название **Сумма** (рис. 14).

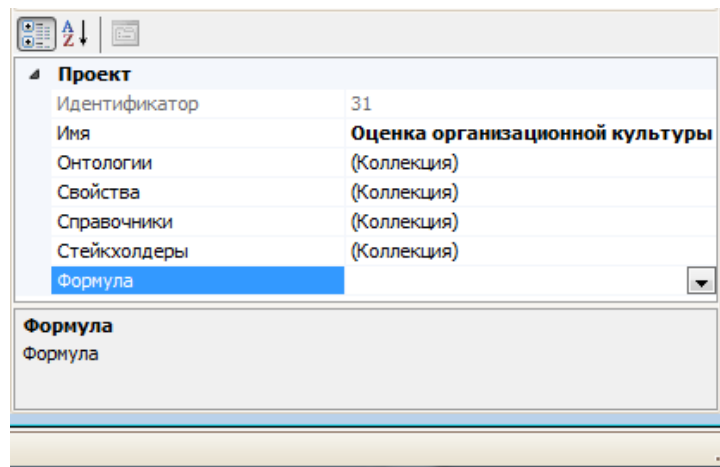


Рис. 13. Выбор поля **Формула** в *Редакторе свойств проекта и элементов модели*.

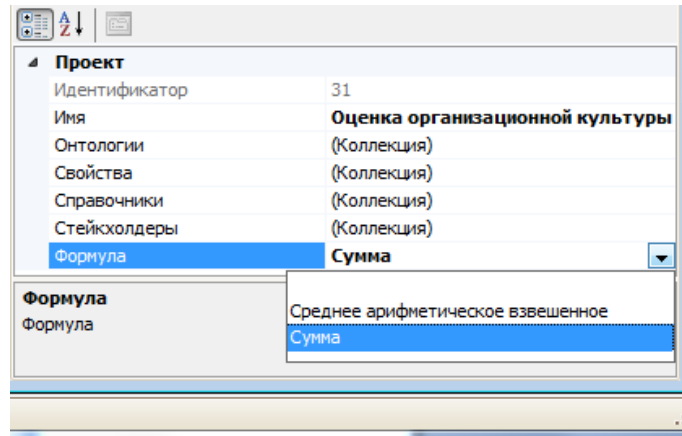


Рис. 14. Выбор формулы.

2.4. Использование оценочной модели

Для проверки или практического применения модели необходимо выполнить следующую последовательность действий:

- зарегистрировать в базе данных программы хотя бы одного опрашиваемого (например, сотрудника организации), результаты опроса которого по поводу оцениваемого объекта должны вводиться в базу данных программы;
- зарегистрировать в базе данных программы хотя бы один оцениваемый объект (например, название оцениваемой организации);
- создать в проекте группу для добавления в нее объектов, которые следует оценить с помощью оценочной модели;
- добавить в группу зарегистрированные в базе данных объекты оценки;
- ввести результаты опроса одного или нескольких опрашиваемых с помощью одной из форм ввода данных, создаваемых программой автоматически на основе оценочной модели; или загрузить результаты опроса в программу из внешних файлов, используя предварительно созданные с помощью программы анкеты (см. раздел **Использование анкет** данного документа);
- запустить расчет значений показателей, вычисленных по данным, полученным в результате опроса;
- создать отчет, содержащий результаты опроса, значение вычисленного на их основе комплексного показателя и текст с интерпретацией этого значения.

Для регистрации опрашиваемого в главном меню программы следует выбрать и кликнуть мышью по кнопке **Оценивание/Опрашиваемые/Опрашиваемые**. После этого откроется окно **Опрашиваемые**, в котором в поле **ФИО опрашиваемого** необходимо ввести фамилию имя и отчество опрашиваемого и нажать кнопку **Добавить**. После этого опрашиваемый появится в списке в нижней части окна (рис. 15).

Чтобы зарегистрировать оцениваемый объект в главном меню программы, требуется выбрать и кликнуть мышью по кнопке **Оценивание/Объекты/Добавить**. После этого откроется окно **Новый объект**, в котором в поле **Название нового объекта** необходимо ввести название оцениваемого объекта и нажать кнопку **Добавить**. После этого новый объект появится в списке в нижней части окна (рис. 16).

Для создания группы в главном меню программы следует выбрать и кликнуть мышью по кнопке **Оценивание/Группы/Добавить**. После этого откроется окно **Новая группа**, в

котором в поле **Имя группы** необходимо ввести имя группы и нажать кнопку **Добавить** (рис. 17).

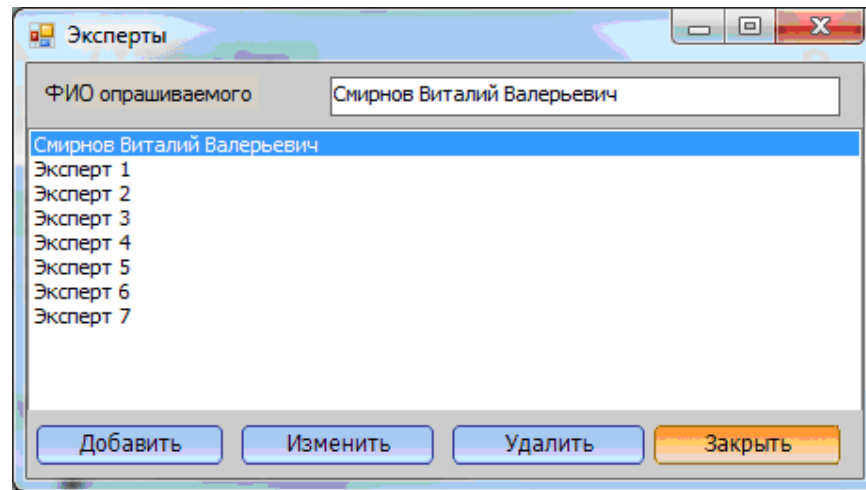


Рис. 15. Окно **Опрашиваемые**.

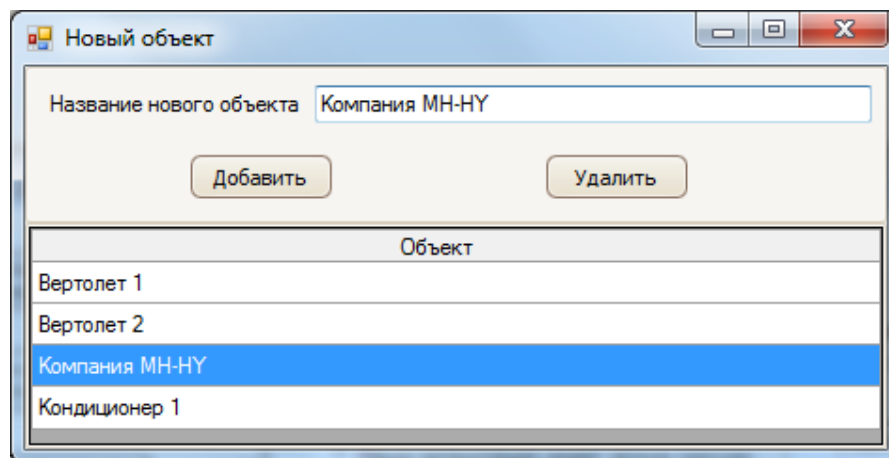


Рис. 16. Окно **Новый объект**.

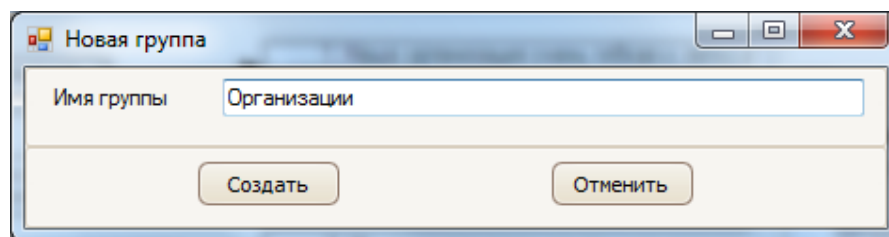


Рис. 17. Окно **Новая группа**.

Чтобы добавить в группу зарегистрированные в базе данных объекты, требуется в главном меню программы выбрать и кликнуть мышью по кнопке **Оценивание/Группы/Редактировать**. В открывшемся окне в списке групп, расположенном в левой части окна, следует выбрать группу для добавления в нее объектов. В списке объектов, расположенном в правой части окна, следует выбрать объект и нажать кнопку **Включить в группу**. После этого объект будет отображаться в списке, расположенном внизу правой части окна (рис. 18).

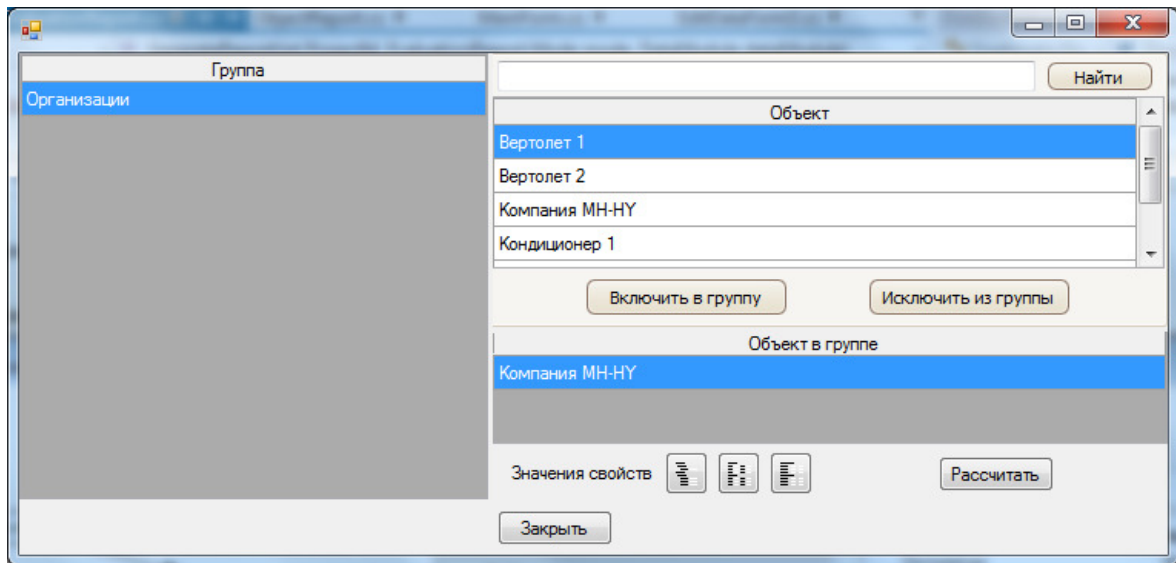



Рис. 18. Окно редактирования групп.

Для ввода данных опроса об объектах требуется в главном меню программы выбрать и кликнуть мышью по кнопке **Оценивание/Группы/Редактировать**. В открывшемся окне в списке групп, расположенном в левой части окна, следует выбрать группу объектов (рис. 18). В списке объектов группы необходимо выбрать объект, данные о котором требуется ввести. Под списком объектов группы требуется выбрать одну из кнопок вызова формы ввода данных, расположенную справа от надписи **Значения свойств**, которая, с вашей точки зрения, соответствует наиболее удобному расположению полей ввода. Для

проекта "Оценка организационной культуры" мы рекомендуем использовать кнопку . После нажатия на эту кнопку откроется окно ввода данных об объекте. В окне ввода данных необходимо в поле **Опрашиваемый** выбрать опрашиваемого, ввести значения во все поля и нажать кнопку **Сохранить** (рис. 19). Данные опроса также можно загрузить с использованием подготовленных программой анкет (см. раздел **Использование анкет** данного документа);

Чтобы запустить расчет значений показателей для объекта, по данным, введенным от имени каждого опрашиваемого, необходимо в главном меню программы выбрать и кликнуть мышью по кнопке **Оценивание/Группы/Редактировать**. В открывшемся окне в списке групп, расположенном в левой части окна, следует выбрать группу объектов. В списке объектов группы необходимо выбрать объекта и под этим списком нажать кнопку **Рассчитать** (рис. 18). Чтобы выполнить расчет для всех объектов необходимо в главном меню программы выбрать и кликнуть мышью по кнопке **Опросы/Анкеты/Рассчитать значения свойств** (рис. 20).

Для создания отчета в главном меню программы требуется выбрать и кликнуть мышью по кнопке **Отчеты/Отчет итоговый/Отчет** (рис. 21). При этом откроется окно **Отчет** (рис. 22). Для проекта "Оценка организационной культуры" в отчете будут показаны значения *простых свойств* в столбце **Значение**, результат в поле **Результат**, т.е. значение комплексного показателя "Оценка организационной культуры", и интерпретация значения комплексного показателя в поле **Расшифровка результата**.

Ввод данных: Компания МН-НУ

Опрашиваемый: Смирнов Виталий Валерьевич

Оценка организационной культуры

Приспособляемость

Создание изменений

1. Наша организация очень гибкая и легко изменяется под воздействием внешних факторов. 1 балл

2. Попытки перемен в организации встречаются с поддержкой у сотрудников. 2 балла

Фокусирование на потребителях

3. Мнение и интересы клиента непосредственно влияют на наши решения и часто приводят 1 балл

4. Мы поощряем прямой контакт сотрудников организации с клиентами. 3 балла

Организационное обучение

5. Мы рассматриваем неудачи как возможность для обучения и совершенствования. 1 балл

6. Нам важно быть в курсе достижений научно-технического прогресса. 4 балла

Миссия

Стратегическое направление и намерение

7. Наша организация имеет ясную миссию, долгосрочную цель и стратегическое направление деятельности. 5 баллов

8. Стратегия нашей организации заставляет другие компании изменить свои стратегии деятельности. 1 балл

Цели и перспективы

9. Руководители организации официально, гласно и открыто говорят о целях, которые мы стараемся достигнуть. 1 балл

10. Мы постоянно отслеживаем наше достижение по сравнению с нашими установленными целями. 4 балла

Видение

11. Краткосрочные цели редко противоречат долгосрочным целям организации. 1 балл

12. Видение будущего руководителей нашей организации побуждает и мотивирует наших сотрудников. 5 баллов

Последовательность (согласованность)

Разделение ключевых ценностей

13. В этой компании есть ясный и последовательный набор ценностей, который определяет способ ведения бизнеса. 1 балл

14. Эта компания имеет характерный стиль управления и четкий набор методов управления. 1 балл

Умение достигать согласия

15. Мы редко имеем проблемы в достижении согласия по ключевым вопросам. 1 балл

16. Мы редко выражаем свое несогласие с мнением руководителя. 1 балл

Координация и интеграция

17. Проекты легко координируются в разных функциональных подразделениях организации. 1 балл

18. Работать с кем-то из другого отдела организации гораздо проще, чем 1 балл

Вовлеченность

Делегирование полномочий

19. Сотрудники организации активно вовлечены в свою работу. 1 балл

20. Каждый сотрудник верит, что он может повлиять на результат работы всей организации. 1 балл

Ориентация на работу в команде

21. Работать в нашей организации, значит быть частью её команды. 1 балл

22. Для нас важно работать с людьми, которые хорошо взаимодействуют друг с другом. 1 балл

Развитие способностей

23. Способность сотрудников организации – важный источник его конкурентного преимущества. 1 балл

24. Организация постоянно вкладывает средство в повышение квалификации своих сотрудников. 1 балл

Сохранить Отменить

Рис. 19. Окно ввода данных об объекте.

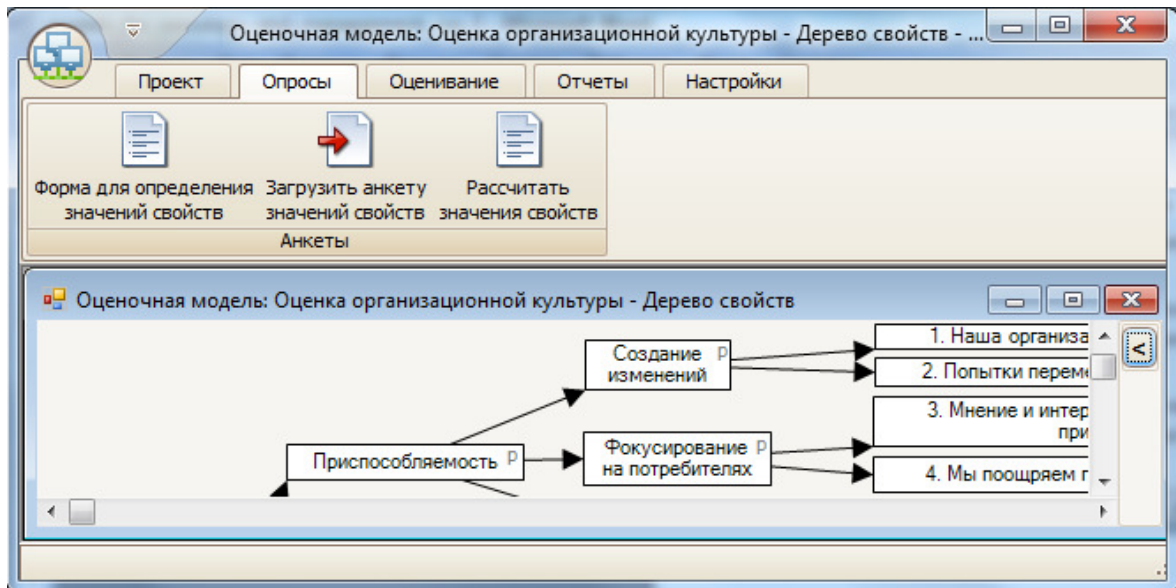


Рис. 20. Окно программы Qualimetry Studio с пунктом главного меню **Рассчитать значения свойств**.

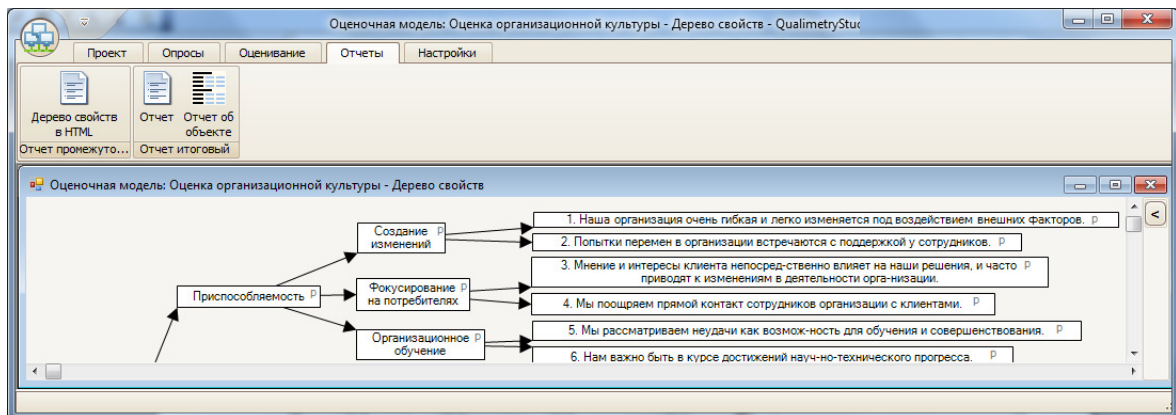


Рис. 21. Окно программы Qualimetry Studio с закладкой **Отчеты** главного меню.

Отчет

Экспорт в MS Excel

Организации	Компания МН-НУ
Значение	
Оценка организационной культуры	
Приспособляемость	
Создание изменений	
1. Наша организация очень гибкая и легко изменяется под воздействием внешних факторов.	1
2. Попытки перемен в организации встречаются с поддержкой у сотрудников.	2
Фокусирование на потребителях	
3. Мнение и интересы клиента непосредственно влияют на наши решения и часто приводят к изменениям в деятельности организации.	1
4. Мы поощряем прямой контакт сотрудников организации с клиентами.	3
Организационное обучение	
5. Мы рассматриваем неудачи как возможность для обучения и совершенствования.	1
6. Нам важно быть в курсе достижений научно-технического прогресса.	4
Миссия	
Стратегическое направление и намерение	
7. Наша организация имеет ясную миссию, долгосрочную цель и стратегическое направление деятельности.	5
8. Стратегия нашей организации заставляет другие компании изменить свои стратегии деятельности.	1
Цели и перспективы	
9. Руководители организации официально, гласно и открыто говорят о целях, которые мы стараемся достигнуть.	1
10. Мы постоянно отслеживаем наше достижение по сравнению с нашими установленными целями.	4
Видение	
11. Краткосрочные цели редко противоречат долгосрочным целям организации.	1
12. Видение будущего руководителей нашей организации побуждает и мотивирует наших сотрудников.	5
Последовательность (согласованность)	
Разделение ключевых ценностей	
13. В этой компании есть ясный и последовательный набор ценностей, который определяет способ ведения бизнеса.	1
14. Эта компания имеет характерный стиль управления и четкий набор методов управления.	1
Умение достигать согласия	
15. Мы редко имеем проблемы в достижении согласия по ключевым вопросам.	1
16. Мы редко выражаем свое несогласие с мнением руководителя.	1
Координация и интеграция	
17. Проекты легко координируются в разных функциональных подразделениях организации.	1
18. Работать с кем-то из другого отдела организации гораздо проще, чем работать с чело-веком из другой компании.	1
Вовлеченность	
Делегирование полномочий	
19. Сотрудники организации активно вовлечены в свою работу.	1
20. Каждый сотрудник верит, что он может повлиять на результат работы всей организации.	1
Ориентация на работу в команде	
21. Работать в нашей организации, значит быть частью её команды.	1
22. Для нас важно работать с людьми, которые хорошо взаимодействуют друг с другом.	1
Развитие способностей	
23. Способность сотрудников организации – важный источник его конкурентного преимущества.	1
24. Организация постоянно вкладывает средство в повышение квалификации своих сотрудников.	1
Результат	41
Расшифровка результата	Очень низкий

Рис. 22. Отображение отчета об оценке.

2.5. Использование анкет

Для использования анкетных данных необходимо сначала создать анкеты с помощью программы, затем передать опрашиваемым для заполнения и загрузить заполненные анкеты в базу данных программы.

Чтобы создать анкету, необходимо в главном меню программы выбрать и кликнуть мышью по кнопке **Опросы/Анкеты/Форма для определения значений свойств**. При этом откроется окно **Отчет** (рис. 23), в котором необходимо нажать кнопку **Экспорт в MS Excel**. После этого откроется окно **Сохранить как** (рис. 24), в котором требуется выбрать каталог для сохранения файла, затем в поле **Имя файла** требуется ввести имя сохраняемого файла с анкетой и нажать кнопку **Сохранить**. После этого в выбранном каталоге будет создан файл с указанным именем в формате MS Excel с анкетой, которая затем должна быть передана опрашиваемым.

Элемент	Значения
Опрашиваемый	
Создание изменений	
1. Наша организация очень гибкая и легко изменяется под воздействием внешних факторов.	
2. Попытки перемен в организации встречаются с поддержкой сотрудников.	
Фокусирование на потребителях	
3. Мнение и интересы клиента непосредственно влияют на наши решения и часто приводят к изменениям в деятельности организации.	
4. Мы поощряем прямой контакт сотрудников организации с клиентами.	
Организационное обучение	
5. Мы рассматриваем неудачи как возможность для обучения и совершенствования.	
6. Нам важно быть в курсе достижений научно-технического прогресса.	
Стратегическое направление и намерение	
7. Наша организация имеет ясную и исчерпывающую, долгосрочную цель и стратегическое направление деятельности.	
8. Стратегия нашей организации заставляет другие компании изменить свои стратегии деятельности.	
Цели и перспективы	
9. Руководители организации официально, гласно и открыто говорят о целях, которые мы стараемся достичь.	
10. Мы постоянно отслеживаем наше достижение по сравнению с нашими установленными целями.	
Видение	
11. Краткосрочные цели редко противостоят долгосрочным целям организации.	
12. Видение будущего руководителей нашей организации побуждает и мотивирует наших сотрудников.	
Разделение ключевых ценностей	
13. В этой компании есть ясный и последовательный набор ценностей, который определяет способ ведения бизнеса.	
14. Эта компания имеет характерный стиль управления и четкий набор методов управления.	
Умение достигать согласия	
15. Мы редко имеем проблемы в достижении согласия по ключевым вопросам.	
16. Мы редко выражаем свое несогласие с мнением руководителя.	
Координация и интеграция	
17. Проекты легко координируются в различных функциональных подразделениях организации.	
18. Работать с кем-то из другого отдела организации гораздо проще, чем работать с человеком из другой компании.	
Делегирование полномочий	
19. Сотрудники организации активно вовлечены в свою работу.	
20. Каждый сотрудник верит, что он может повлиять на результат работы всей организации.	
Ориентация на работу в команде	
21. Работать в нашей организации, значит быть частью её команды.	
22. Для нас важно работать с людьми, которые хорошо взаимодействуют друг с другом.	
Развитие способностей	
23. Способность сотрудников организации – важный источник его конкурентного преимущества.	
24. Организация постоянно вкладывает средства в повышение квалификации своих сотрудников.	

Рис. 23. Окно с анкетой для опроса о значениях свойств, характеризующих оцениваемый объект.

В анкете каждый опрашиваемый должен указать свои Фамилию Имя Отчество в поле **Опрашиваемый** и заполнить значения в группе столбцов **Значения**, каждый из которых соответствует одному оцениваемому объекту. Название каждого оцениваемого объекта указано в заголовке столбца. На рис. 23 в группу включен лишь один оцениваемый объект - Компания МН-НУ.

Для загрузки анкеты в базу данных, необходимо в главном меню программы выбрать и кликнуть мышью по кнопке **Опросы/Анкеты/Загрузить анкету значений свойств**. При этом откроется окно **Открыть** (рис. 25), в котором следует выбрать каталог, содержащий файл с анкетой и выбрать файл с анкетой, после чего нажать кнопку **Открыть**, после этого файл будет загружен в базу данных программы.

После загрузки всех анкет в главном меню программы требуется выбрать и кликнуть мышью по кнопке **Опросы/Анкеты/Рассчитать значения свойств** для расчета по всем объектам значений свойств, получив средние значения по всем опрашиваемым.

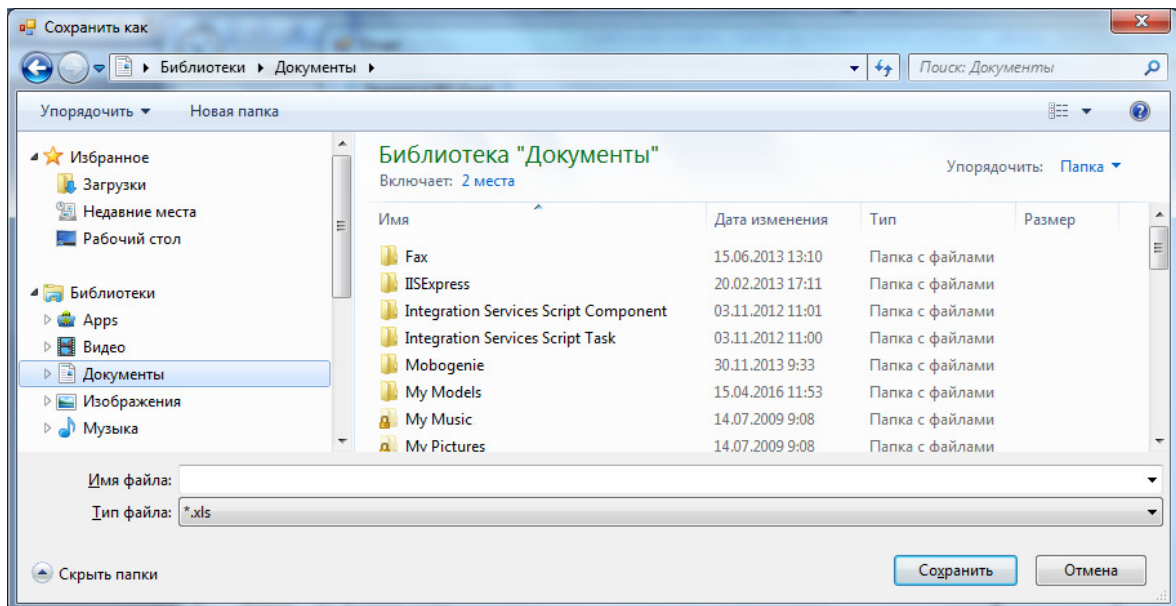


Рис. 24. Окно сохранения анкеты в формате MS Excel.

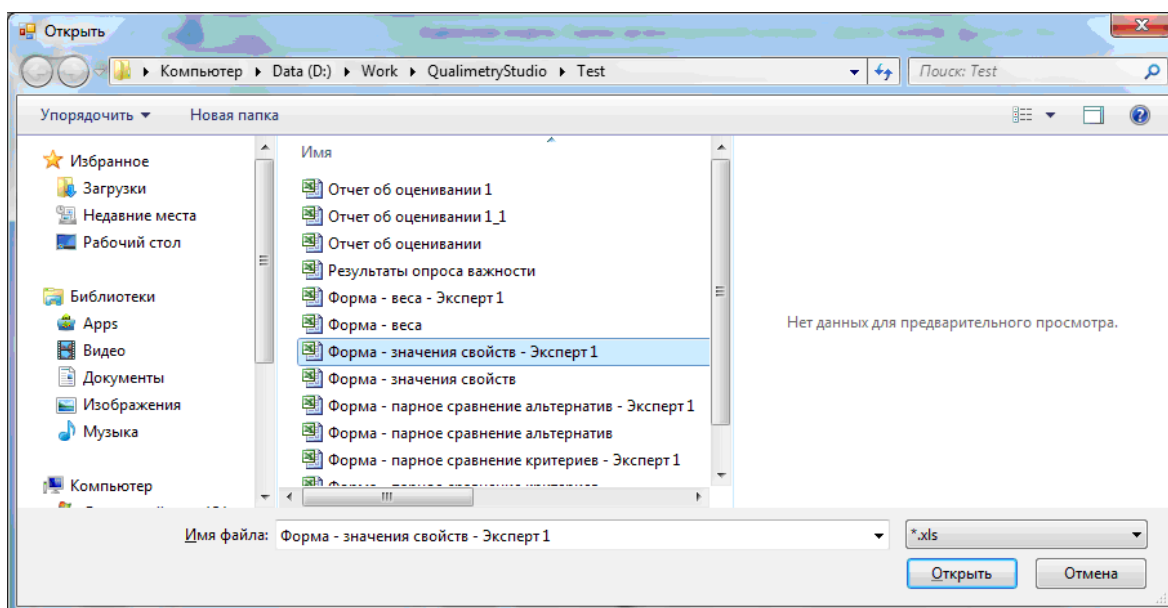


Рис. 25. Окно выбора файла анкеты в формате MS Excel.

Литература

1. Чанг Т.Т. Интегральная методика исследования организационной культуры. Наукovedение, интернет-журнал. Т.7, № 1, 2015. URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/115EVN115.pdf>