

ИССЛЕДОВАНИЕ «ИНДЕКСА ЗДОРОВЬЯ» ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ СТУДЕНЧЕСКОЙ УЧЕБНОЙ ГРУППЫ)

Г. Р. Иманов¹⁾, Н. Н. Гузов²⁾

¹⁾ *Белорусский государственный университет, пр. Независимости, 4,
220030, г. Минск, Беларусь, guseyn111112@gmail.com*

²⁾ *Белорусский государственный университет, пр. Независимости, 4,
220030, г. Минск, Беларусь, nguzov@gmail.com*

Научный руководитель – А. А. Касперук, кандидат культурологии, доцент

В данной работе рассматривается воздействие индекса здоровья организации на ее работу в целом. Перечислены ключевые методы и факторы, формирующие уровень здоровья. Доказано, что чем выше ОНІ, тем лучше группа себя показывает. Представлены результаты исследований, показывающие уровень здоровья учебной группы на основе проведенных методик.

Ключевые слова: индекс здоровья; McKinsey; ОНІ; учебная группа; шкала вовлеченности Гэллапа.

В условиях современного общества, где наблюдается интенсивное социальное и экономическое развитие, а также усиление конкуренции и более строгое регулирование деятельности организаций, возникает важный вопрос об оценке эффективности их работы. Поскольку организация является сформированной социальной группой, созданной человеком и выполняющей определенные общественные функции, эффективность ее деятельности зависит от компетентности ее сотрудников и согласованности их взаимодействия.

Сегодня индексом здоровья оценивается эффективность работы организации. Индекс организационного здоровья McKinsey Organizational Health Index (ОНІ) указывает на то, что в долгосрочной перспективе организации с более высокими показателями приносят в три раза большую совокупную доходность акционеров (TSR), чем иные. Такие организации более устойчивые и демонстрируют более высокие финансовые показатели [1].

Методика, разработанная McKinsey, представляет собой комплексный подход к оценке организационной жизнеспособности, который включает в себя оценку таких аспектов, как лидерство, стратегия, культура, организационная структура, управление изменениями.

Проведение специально разработанного опроса среди сотрудников компании позволяет получить всестороннюю оценку ее жизнеспособности. Основываясь на точном алгоритме анализа результатов опроса, можно составить комплексную картину, охватывающую 37 ключевых действий и методов, определяющих жизнеспособность компании. Эти действия

и методы являются основой для 9 критических показателей жизнеспособности:

- **направление** (общее видение, четко сформулированная стратегия, вовлеченность сотрудников);
- **инновации и обучение** (инновации «сверху-вниз», инновации «снизу-вверх», обмен знаниями, принятие решение на основе данных);
- **лидерство** (авторитетное лидерство, обучающее лидерство, поддерживающие лидерство, стимулирующее лидерство);
- **координация и контроль** (оценка эффективности работы сотрудников, операционное управление, финансовый менеджмент, профессиональные стандарты, управление рисками);
- **возможности** (привлечение талантов, развитие талантов, возможности, основанные на процессах, привлечение внешних специалистов);
- **мотивация** (доминирующие ценности, вдохновляющие лидеры, возможности карьерного роста, денежная мотивация, награды и признание);
- **рабочая среда** (открытость и доверие, соперничество сотрудников, оптимизация рабочих процессов, творчество и предпринимательство);
- **ответственность** (управление последствиями, личное пространство, четкое распределение ролей);
- **открытость к внешним изменениям** (ориентация на клиента, знание конкурентов, партнерство с другими компаниями, отношения с правительством и обществом).

В 2022 году Sunshine Coast Credit Union решил использовать ОНІ, чтобы узнать, где им больше всего необходимо совершенствоваться как организации. Когда результаты были получены, они обнаружили, что их самый низкий балл был связан с инновациями снизу-вверх, а это означало, что у их сотрудников было очень мало возможностей или стимулов для внесения вклада в постоянное совершенствование. И после нескольких месяцев сбора идей, у них в среднем была как минимум одна поданная идея на каждого сотрудника, а 20 % их идей реализовалась менее чем за год. И таким образом, их показатель «Инновации снизу-вверх» переместился с самого низкого пункта в матрице McKinsey Organizational Health Index на высший балл, улучшив общее состояние и культуру организации [2].

Вышеописанный пример и ряд других примеров успешного использования ОНІ McKinsey вдохновил авторов на проведение анализа здоровья организации на примере учебной группы студентов второго курса специальности «бизнес-администрирование» Института бизнеса БГУ.

При проведении опроса для замера использовалась шкала вовлеченности Гэллапа: 1 – совершенно не согласен; 2 – не согласен; 3 – сомневаюсь; 4 – согласен; 5 – совершенно согласен.

Результаты опроса можно увидеть на инфографиках (рис. 1, 2).

Анализируя полученные данные (рис. 2) следует отметить, что лидирующим параметром в группе является «Мотивация» – 4,66. А самым слабым звеном является «Рабочая среда» – 3,06.

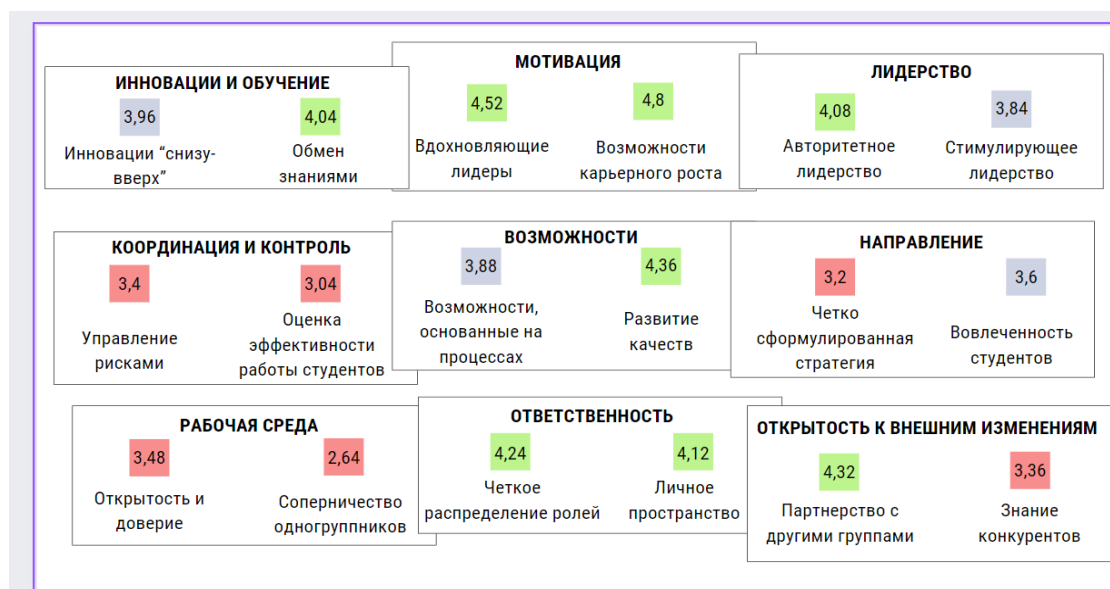


Рис. 1. Отчет по методам управления

Рассмотрим наиболее важный и значимый в группе параметр – «Рабочая среда». В связи с тем, что открытость и доверие в группе оцененно низко, соответственно, нужно повысить данный показатель. Как вариант, это может быть организованные старостой как минимум 1 раз в 2 недели совместные поездки, проведение командных мероприятий и игр, направленных на укрепление доверия и улучшение взаимопонимания между одноклассниками.



Рис. 2. Отчет по ключевым параметрам

Основными проблемными зонами в исследуемой группе является «Направление», «Координация и контроль» и «Рабочая среда».

В заключении стоит отметить, что здоровье организации – это нечто большее, чем просто культура или вовлеченность сотрудников. Это способность организации объединиться вокруг общего видения, эффективно действовать в соответствии с этим видением и обновляться посредством инноваций и творческого мышления. Другими словами, здоровье – это то, как управляют кораблем, независимо от того, кто стоит у руля и какие волны качают судно.

Библиографические ссылки

1. Organization Health Index McKinsey Company // Organizational health is (still) the key to long-term performance [Электронный ресурс]. URL: <https://www.mckinsey.com/solutions/orgsolutions/overview/organizational-health-index> (дата обращения: 19.04.2024).

2. How Sunshine Coast Credit Union Transformed Its Bottom-Performing OHI Score [Электронный ресурс]. URL: <https://ideascale.com/blog/how-sunshine-coast-credit-union-transformed-its-bottom-performing-ohi-score/> (дата обращения: 20.04.2024).