

ЧЕК-ЛИСТ ДИАГНОСТИКИ РАБОТАЕТ ЛИ ВАШЕ ПЛАНИРОВАНИЕ В РЕАЛЬНОСТИ 2026

ЦЕЛЬ:

Честно оценить, насколько ваша текущая система планирования соответствует реальности, и понять, где именно она ломается.

ИНСТРУКЦИЯ:

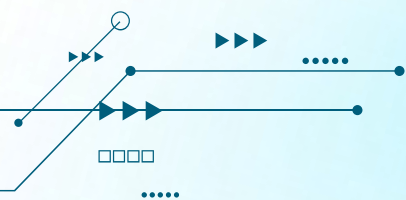
В каждом блоке отметьте, согласны или нет с утверждениями, описывающими текущую ситуацию в вашей компании. Не то, как «должно быть» или «хотелось бы», а то, как реально есть прямо сейчас. Честность — главное условие. Если вы будете отмечать «как надо», а не «как есть», диагностика не покажет реальную картину.

Используйте шкалу: **0** — да, **1** — нет, **2** — не уверен(а).

БЛОК 1. ЯСНОСТЬ НАПРАВЛЕНИЯ (ЗАЧЕМ МЫ ИДЁМ)

№	Утверждение	0	1	2
1.1	Топ-команда может внятно объяснить, зачем существует компания и куда она движется — не лозунгами, а конкретными словами			
1.2	Собственники и ключевые руководители согласованы по направлению развития — нет противоречий «кто куда тянет»			
1.3	Компания чётко понимает, что для неё критично в ближайшие 12 месяцев			
1.4	Есть ясность, от чего компания готова отказаться ради движения вперёд			
1.5	Команды на местах понимают, как их ежедневная работа связана с общим направлением компании			

Если хотя бы на два утверждения ответ «Нет» или «Не уверен» — у компании проблема с компасом. Команды не понимают, куда идут, и любое изменение курса воспринимается как хаос.



БЛОК 2. ПРИОРИТЕТЫ НА КВАРТАЛ (ЧТО ДЕЛАЕМ СЕЙЧАС)

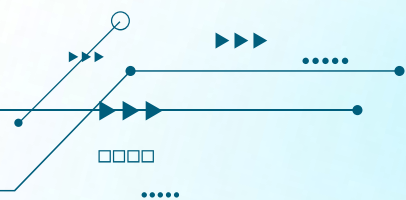
№	Утверждение	0	1	2
2.1	У компании есть 3–5 чётких приоритетов на ближайший квартал — не список из 20 задач, а именно приоритеты			
2.2	Для каждого приоритета определён один ответственный — не «все вместе», а конкретный человек			
2.3	Команды понимают, какие ресурсы нужны для исполнения приоритетов, и эти ресурсы выделены			
2.4	Есть чёткий критерий, по которому мы поймём, что приоритет выполнен			
2.5	Приоритеты ставились с участием тех, кто будет их исполнять, а не «спущены сверху»			

Если хотя бы на два утверждения ответ «Нет» или «Не уверен» — приоритеты формальные. Команда их не чувствует, не понимает контекста и саботирует исполнение.

БЛОК 3. ПРАВИЛА СИНХРОНИЗАЦИИ (КАК МЫ АДАПТИРУЕМСЯ)

№	Утверждение	0	1	2
3.1	В компании есть регулярная точка синхронизации по приоритетам — не реже раза в месяц)			
3.2	В синхронизации участвуют те, кто принимает решения, а не все подряд			
3.3	Есть правила, по которым принимается решение о смене курса или корректировке приоритетов			
3.4	Если приоритет квартала становится неактуальным, компания не ждёт конца квартала, а пересматривает на ближайшей синхронизации			
3.5	Договорённости фиксируются письменно — кто, что, когда делает. Не на уровне «мы же договорились на встрече»			

Если хотя бы на два утверждения ответ «Нет» или «Не уверен» — у компании нет правил адаптации. Любое изменение рынка воспринимается как кризис, а не как сигнал для корректировки.



БЛОК 4. ИСПОЛНИМОСТЬ РЕШЕНИЙ (ДОХОДЯТ ЛИ РЕШЕНИЯ ДО РЕЗУЛЬТАТА)

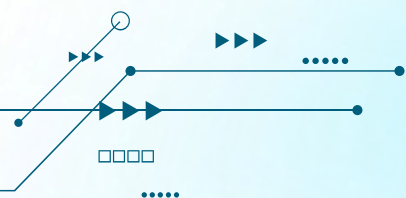
№	Утверждение	0	1	2
4.1	Управленческие решения, принятые на уровне топ-команды, реально исполняются на местах			
4.2	Между «решение принято» и «решение исполнено» проходит не больше 1–2 недель			
4.3	Если решение не исполняется, понятно, на каком этапе и почему оно «застряло»			
4.4	Роли и зоны ответственности по ключевым решениям определены — нет зон, где «все вместе» или «никто не отвечает»			
4.5	Руководители функций не работают в режиме постоянного ручного управления и тушения пожаров			

Если хотя бы на два утверждения ответ «Нет» или «Не уверен» — у компании управленческие разрывы. Решения умирают по дороге от «принято» до «сделано».

БЛОК 5. ГОТОВНОСТЬ К АДАПТАЦИИ (НАСКОЛЬКО КОМПАНИЯ ГИБКАЯ)

№	Утверждение	0	1	2
5.1	За последние 6 месяцев компания хотя бы раз корректировала приоритеты в ответ на изменения рынка			
5.2	Корректировка прошла быстро — не «три месяца согласований», а в рамках регулярной синхронизации			
5.3	Команды восприняли корректировку спокойно, без сопротивления и саботажа			
5.4	У компании есть понимание, что будет, если текущий план окажется неактуальным через 2–3 месяца			
5.5	Руководители на местах имеют право инициировать корректировку приоритетов, а не только ждать решения «сверху»			

Если хотя бы на два утверждения ответ «Нет» или «Не уверен» — компания не адаптивная. Она реактивная. А реактивность — это всегда запаздывание.



ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ

Посчитайте количество ответов «Нет» и «Не уверен» по всем пяти блокам. Если хотя бы на три утверждения ответ «Нет» или «Не уверен» — компания не адаптивная. Она реактивная. А реактивность — это всегда запаздывание.

0–2 ответа «Нет» / «Не уверен»	Зелёная зона. Ваша система планирования в целом работает. У компании есть ясность направления, приоритеты, правила синхронизации и исполнимость решений.	Что делать: Продолжайте в том же духе Проверяйте состояние планирования раз в квартал Обратите внимание на блоки, где есть единичные «Не уверен» — это точки роста
3–6 ответов «Нет» / «Не уверен»	Жёлтая зона. Система планирования работает частично, но есть разрывы. Скорее всего, проблема в одном-двух элементах: либо нет ясности направления, либо не настроены правила синхронизации, либо решения не доходят до исполнения	Что делать: Определите, в каком блоке больше всего «Нет» / «Не уверен» — это ваш приоритет Начните с малого: настройте регулярную точку синхронизации, проясните роли по ключевым решениям Если проблема системная и не решается точечными действиями — рассмотрите управленческую сессию
7+ ответов «Нет» / «Не уверен»	Красная зона. Система планирования не работает или работает формально. Компания либо планирует «как раньше» в изменившейся реальности, либо не планирует вообще. Управленческие разрывы, хаос приоритетов, решения не доходят до результата.	Что делать: Не пытайтесь «починить всё сразу» — выберите 1–2 критичных направления Начните с диагностики: где именно теряется управляемость Рассмотрите формат управленческой сессии или сессии по пересборке — в зависимости от масштаба проблемы