

ОПРОСНИК ЭКСПРЕСС-ДИАГНОСТИКА УПРАВЛЯЕМОСТИ КОМПАНИИ

Оцените каждое утверждение по шкале:

0 баллов — ситуация не соответствует реальности

1 балл — частично соответствует (есть нюансы)

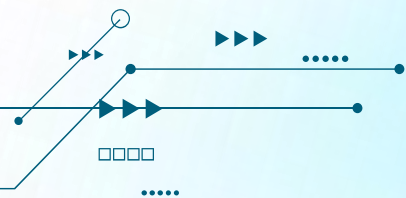
2 балла — ситуация полностью соответствует тому, что есть

Результат покажет общую управляемость и «точки утечки» вашей системы.

БЛОК 1. ПОСТАНОВКА ЗАДАЧ

№	Утверждение	0	1	2
1.1	Задачи ставятся с чёткими критериями результата («как будет выглядеть готовое»)			
1.2	При постановке задачи всегда проговариваются сроки, ресурсы и границы полномочий			
1.3	Сотрудники могут переспросить или уточнить задачу без страха «показаться глупым»			
1.4	Задача формулируется так, что после постановки сотрудник может сформулировать её своими словами без искажений			
1.5	Задачи редко переделываются из-за того, что сотрудники не поняли условия			

Сумма баллов по блоку: _____ / 10



БЛОК 2. УПРАВЛЕНИЕ ИСПОЛНЕНИЕМ

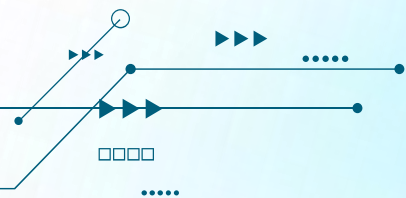
№	Утверждение	0	1	2
2.1	Есть регулярные точки контроля (не микроменеджмент), где проверяется прогресс			
2.2	Отклонения от плана выявляются на ранней стадии, а не в день дедлайна			
2.3	Сотрудники сами сообщают о рисках и проблемах до того, как они становятся кризисом			
2.4	Решения по коррекции действий принимаются быстро, без многоуровневых согласований			
2.5	По завершении задачи проводится краткий разбор: что сработало, что нет			

Сумма баллов по блоку: _____ / 10

БЛОК 3. КРОСС-ФУНКЦИОНАЛЬНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

№	Утверждение	0	1	2
3.1	Между подразделениями есть чёткие «точки соприкосновения» (кто с кем взаимодействует и когда)			
3.2	Решения редко «зависают» между подразделениями из-за непонимания зон ответственности			
3.3	При конфликте подразделений фокус смещается на решение проблемы, а не на поиск виноватого			
3.4	Существуют совместные цели/метрики для смежных подразделений (не только индивидуальные)			
3.5	Сотрудники понимают, как их работа влияет на коллег из других подразделений			

Сумма баллов по блоку: _____ / 10



БЛОК 4. МОТИВАЦИЯ И ВОВЛЕЧЁННОСТЬ

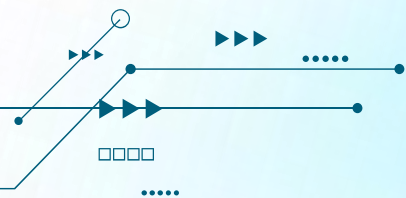
№	Утверждение	0	1	2
4.1	Сотрудники понимают связь между своей работой и целями компании			
4.2	Обратная связь от руководителя регулярна и конструктивна (не только при ошибках)			
4.3	У сотрудников есть возможность влиять на решения, касающиеся их непосредственной работы			
4.4	Ошибки рассматриваются как возможность учиться, а не как повод для наказания			
4.5	Сотрудники говорят о работе с интересом, а не только как об обязанности			

Сумма баллов по блоку: _____ / 10

БЛОК 5. СТРАТЕГИЧЕСКАЯ СВЯЗКА

№	Утверждение	0	1	2
5.1	Руководители среднего звена могут объяснить, как их работа связана со стратегией компании			
5.2	Ежедневные решения принимаются с учётом долгосрочных целей, а не только оперативной выгоды			
5.3	Приоритеты распределяются явно: что важно сейчас, а что может подождать			
5.4	Стратегические инициативы не откладываются постоянно ради «срочных задач»			
5.5	В компании есть механизм перевода стратегических целей в конкретные действия команд			

Сумма баллов по блоку: _____ / 10



БЛОК 6. ДЕЛЕГИРОВАНИЕ И АВТОНОМИЯ

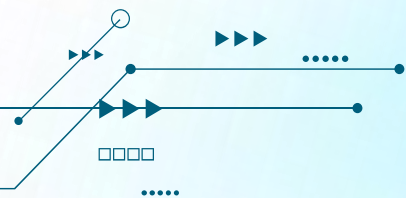
№	Утверждение	0	1	2
6.1	Руководитель не является «узлом» для большинства решений в команде			
6.2	Сотрудники принимают решения в рамках своих полномочий без постоянного одобрения			
6.3	Руководитель тратит не более 30% времени на операционную работу			
6.4	При делегировании руководитель передаёт не только задачу, но и полномочия для её решения			
6.5	Ошибки, которые допускает руководитель при самостоятельном принятии решений, не ведут к потере доверия			

Сумма баллов по блоку: _____ / 10

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ

Общий балл: _____ / 60

Уровень управляемости	Диапазон баллов	Что это значит
Высокая	48–60 баллов	Система работает: решения доходят до исполнения, команды взаимодействуют, руководители фокусируются на развитии, а не на пожаротушении
Средняя	30–47 баллов	Есть базовая управляемость, но есть «точки утечки»: решения теряются на стыках, перегрузка руководителей, слабая связка стратегии и операционки
Низкая	0–29 баллов	Система неустойчива: хаос в исполнении, высокая зависимость от ключевых людей, решения не доходят до результата



КАРТА СЛАБЫХ МЕСТ (ОЦЕНКА В БАЛЛАХ ПО БЛОКАМ)

Блок	Баллы	Статус
Постановка задач	_____/10	<4 баллов — Критично 4–7 баллов — Зона роста 8–10 баллов — Сильная сторона
Управление исполнением	_____/10	<4 баллов — Критично 4–7 баллов — Зона роста 8–10 баллов — Сильная сторона
Кросс-функциональное взаимодействие	_____/10	<4 баллов — Критично 4–7 баллов — Зона роста 8–10 баллов — Сильная сторона
Мотивация и вовлечённость	_____/10	<4 баллов — Критично 4–7 баллов — Зона роста 8–10 баллов — Сильная сторона
Стратегическая связка	_____/10	<4 баллов — Критично 4–7 баллов — Зона роста 8–10 баллов — Сильная сторона
Делегирование и автономия	_____/10	<4 баллов — Критично 4–7 баллов — Зона роста 8–10 баллов — Сильная сторона

ЧТО ДЕЛАТЬ С РЕЗУЛЬТАТАМИ?

Общий балл < 30:

Начните работу с одного блока, получившего самый низкий результат. Не пытайтесь исправить всё сразу. Выберите 1–2 конкретных практики из этого блока и внедрите их за 30 дней.

Общий балл 30–47:

Определите 2–3 блока с баллом < 6. Это ваши «точки утечки». Сфокусируйтесь на них — именно там теряется до 40% потенциального результата.

Общий балл > 48:

Поддерживайте текущее состояние через регулярную диагностику (раз в квартал). Ищите возможности для тонкой настройки — например, ускорение кросс-функциональных решений или повышение автономии команд.

Готовы глубже разобрать проблему и выстроить решение?

Напишите нам — и мы предложим конкретные практики для улучшения слабых зон вашей компании.