**Анкета**

**для анализа корпоративной культуры организации**

 **Тест «Анализ корпоративной культуры организации» (ОК)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Суждения** | **Баллы** |
| 1.   | На нашем предприятии вновь нанятым работникам предоставляется возможность овладеть специальностью  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 2.   | У нас имеются четкие инструкции и правила поведения всех категорий работников | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 3.   | Наша деятельность четко и детально организована | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4.   | [**Система заработной платы**](https://piter-consult.ru/home/Articles/Consulting-myths-legends/material-incentives-staff-motivation.html) у нас не вызывает  нареканий работников | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5.   | Все,  кто желает, у нас могут приобрести новые специальности | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6.   | На нашем предприятии налажена [система коммуникаций](https://piter-consult.ru/home/Articles/Simply-about-the-difficult/Practical-questions-of-communications.html) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7.   | У нас принимаются своевременные и эффективные  решения   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8.   | Рвение и инициатива у нас поощряются | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9.   | В наших подразделениях налажена разумная система выдвижения  на новые должности | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10.    | У нас культивируются разнообразные формы и методы коммуникаций  (деловые контакты, собрания, информационные распечатки и др.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11.    | Наши работники участвуют в принятии решений | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12.    | Мы поддерживаем хорошие взаимоотношения друг с другом | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 13.    | Рабочие  места  у нас обустроены  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 14.    | У нас нет перебоев в получении внутрифирменной информации  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 15.    | У нас организована профессиональная (продуманная) оценка деятельности работников | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 16.    | Взаимоотношения работников с руководством достойны высокой оценки  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 17.    | Все, что нужно для работы, у нас всегда под рукой | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 18.    | У нас поощряется двухсторонняя коммуникация | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 19.    | Дисциплинарные меры у нас применяются как исключения  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 20.    | У нас проявляется [внимание к индивидуальным различиям работников](https://piter-consult.ru/home/Articles/Simply-about-the-difficult/Practiceof-applicationof-non-material-motivation.html) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 21.    | Работа для меня интересна | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 22.    | На нашем предприятии  поощряется непосредственное  обращение мастеров и бригадиров к руководству | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 23.    | Конфликтные ситуации у нас допускаются  с учетом всех реальностей обстановки  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 24.    | Рвение к труду  у нас всячески  поощряется | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 25.    | Трудовая  нагрузка у нас оптимальная | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 26.    | У нас практикуется  делегирование полномочий  на нижние эшелоны управления | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 27.    | В наших подразделениях господствует кооперация и взаимоуважение  между работниками | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 28.    | Наше предприятие постоянно нацелено на нововведения | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 29.    | Наши работники испытывают гордость за свою организацию | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

**Подсчет баллов**

1.      Подсчитайте общий балл. Для  этого надо сложить показатели всех ответов.

2.      Посчитайте средний балл по секциям:

Работа -  1, 5, 9, 13, 17, 21, 25.

Коммуникации  - 2, 6, 10, 14, 18, 22.

Управление  - 3, 7,  11, 15, 19, 23, 26, 28.

Мотивация и мораль - 4, 8, 12, 16, 20, 24, 27, 29.

 **Интерпретация**

 Индекс «ОК» определяется по общей сумме полученных баллов.  Наибольшее количество баллов - 290, наименьшее  - 0.  Показатели свидетельствуют о следующем уровне «ОК».

261 - 290 -  очень высокий

175 - 260 -  высокий

115 - 174 - средний

ниже 115 - имеющий тенденцию к деградации

Узкие места «ОК» определяются  по средним величинам  секций.  Показатели в баллах по секциям свидетельствуют  о следующем состоянии в коллективе:

9-10 -  великолепное

6-8 - мажорное

4-5 - заметное уныние

1-3 - упадочное

**Выводы:**

1.  Предлагаемые выше 29 суждений собраны в процессе  опроса руководителей среднего и высшего звена  управления. Все суждения значимы. Поэтому показатель ниже 4 баллов по какому-то пункту свидетельствует о неблагополучном положении  дел на этом направлении трудовой деятельности и в межличностном общении работников.  Своевременно принятые меры могут воспрепятствовать сползанию предприятия в [**кризисное состояние**](https://piter-consult.ru/services/overcoming-the-crisis-of-growth.html). Таким образом,  работу по оздоровлению предприятия следует  начинать с анализа дел, отраженных в конкретных суждениях.

2. Второй шаг деятельности по принятию оздоровительных мер - это анализ  и соответствующее реагирование  на показатели четырех секций : работа, коммуникации, управление, мотивация и мораль.  Целеустремленная деятельность в направлениях повышения балльных показателей по секциям может способствовать поднятию индекса «ОК» в целом.

3. Степень влияния  корпоративной культуры на   деятельность   предприятия оценивается по трем факторам: по направленности, широте охвата и силе влияния на персонал.

Данные тестирования дают возможность оценить первый фактор в прямом виде: общий показатель свыше 175 баллов свидетельствует  о положительной направленности организационной культуры. Два других фактора можно оценить на основе показателей секциям.