

Вопрос	Ответ (Да/Нет)
1. Знают ли точно Ваши работники, что определяет успех Вашего подразделения (доходы, чистая прибыль, маржа)?	
2. Четко ли обозначены ценности компании и понятны ли они работникам?	
3. Поддерживает ли компания систему корпоративных ценностей, вознаграждая тех, кто эти ценности разделяет?	
4. Ваши подчиненные активно и деятельно встречают перемены?	
5. Соответствует ли организационная структура компании бизнес-целям организации?	
6. В компании существует менее пяти уровней управления между CEO и рядовым линейным персоналом?	
7. Принимаются ли решения в организации своевременно?	
8. Четко ли очерчены границы полномочий в Вашем подразделении?	
9. Имеют ли ответственные исполнители по задачам доступ ко всей необходимой информации?	
10. Существуют ли в компании отделы с перекрестными функциями?	
11. Налажены ли эффективные отношения между менеджерами различных отделов (например, дистрибуция, маркетинг, производство)?	
12. Поощряют ли сотрудников дополнительно за выполнение и перевыполнение поставленных задач?	
13. Активно ли топ-менеджеры участвуют в развитии культуры исполнительности (описывают показатели успеха, обсуждают приоритеты)?	
14. Использует ли компания систему дифференциации, определяющую самых лучших и самых плохих исполнителей?	
15. Получают ли лучшие исполнители максимальные надбавки, продвижение по карьерной лестнице?	
16. Сокращают ли неисполнительных работников в ходе ежегодной оценки деятельности?	
17. Ставит ли Ваше подразделение перед собой цели, к которым надо постоянно «тянуться»?	
18. Отмечается ли в Вашем подразделении выполнение и перевыполнение задач?	
19. Являются ли обучение и подготовка одними из главных приоритетов компании?	
20. Были ли Вы задействованы в официальной программе подготовки за последние шесть месяцев?	
21. Уделяется ли необходимое внимание совещаниям, ежегодным обзорам, встречам (неформальным и формальным) в Вашей компании?	
22. Реализовала ли Ваша компания за этот год какую-либо программу по внутрикорпоративному наставничеству?	
23. Играют ли менеджеры компании «в нападения», соглашаясь на самые ложные проекты?	
24. Идет ли компания на «глобализацию» навыков работы, назначая ключевых менеджеров на важные региональные должности?	
25. Обладают ли топ-менеджеры качествами лидера в полной мере (обладает энергией и волей к победе, заряжает энергией других, исполняет задуманное)?	

Ключ к опроснику

Если руководитель ответил «да»:

на 20 и более вопросов: Ваша компания обладает культурой исполнительности; она постоянно превосходит своих конкурентов и по сравнению с ними значительно легче переносит кризисы;

15–19 вопросов: Ваша компания работает очень хорошо, определено выше среднего уровня; тем не менее есть необходимость в корректировках. Сконцентрируйтесь на участках, требующих улучшения;

10–14 вопросов: Ваша организация нуждается в структурной перестройке, начиная с модели принятия решений и заканчивая качеством работы и результативностью сотрудников;

9 вопросов и менее: Ваша компания определено нуждается в «капитальном ремонте».