

ИНСТРУМЕНТ ДИАГНОСТИКИ

СИНДРОМ ТИТАНИКА

А ВЫ ЗАРАЖЕНЫ?



А страдаете ли Вы синдромом Титаника?

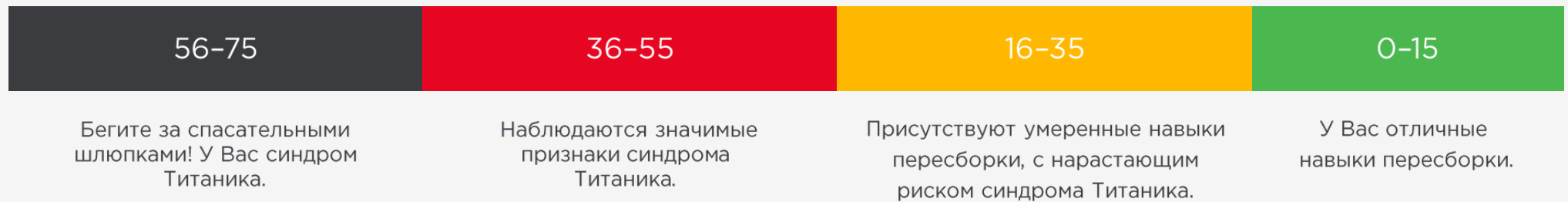
Прочитайте каждое утверждение. Оцените актуальность каждого утверждения в Вашей организации по шкале от 0 до 5, где 0 - «Это совсем не похоже на нашу компанию», а 5 - «Это наша компания на 100%».

|  ПРЕДВИДЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ |  ДИЗАЙН ИЗМЕНЕНИЙ |  РЕАЛИЗАЦИЯ ИЗМЕНЕНИЙ |
|--|--|--|
| <p>Наша компания получает информацию и новости из одних и тех же источников (например, поставщиков, клиентов, профессиональных журналов и т. д.) и редко собирает информацию из необычных и непривычных источников.</p> <p>0 1 2 3 4 5</p> | <p>Я регулярно слышу «Мы всегда так делали» или «У нас принято так поступать» при обсуждениях изменений на собраниях компаний.</p> <p>0 1 2 3 4 5</p> | <p>Я не получил(а) никакого обучения/инструкции о том, как инициировать и реализовывать изменения в нашей компании. Я (и, скорее всего, многие другие) не уверен(а), как запустить изменения, если я этого захочу.</p> <p>0 1 2 3 4 5</p> |
| <p>К сотрудникам редко обращаются с просьбой поделиться своим видением и соображениями относительно потенциальных угроз или возможностей для нашего бизнеса.</p> <p>0 1 2 3 4 5</p> | <p>Большинство людей в нашей компании сердятся и разочаровываются, сталкиваясь с необходимостью сделать что-то по-другому, даже если изменение ведет к лучшему.</p> <p>0 1 2 3 4 5</p> | <p>Существуют значительные расхождения между тем, что мы говорим о приверженности нашей компании к пересборке, и тем, как мы на самом деле работаем, распределяем наши ресурсы, проводим время на собраниях, выплачиваем бонусы и т. д.</p> <p>0 1 2 3 4 5</p> |
| <p>Когда наша компания получает информацию и предупреждения о возможных угрозах, то ею делятся с небольшой группой людей.</p> <p>0 1 2 3 4 5</p> | <p>На наши бизнес-решения чаще всего влияют внешние требования, чем сильная, четкая и проактивная стратегия.</p> <p>0 1 2 3 4 5</p> | <p>В нашей компании мы не приветствуем «способ проб и ошибок» или эксперименты. Вместо этого от нас ожидают, что все изменения будут совершенны, и мы будем наказаны за ошибки и сбои.</p> <p>0 1 2 3 4 5</p> |
| <p>В нашей компании мы чаще реагируем уже под влиянием разворачивающегося кризиса, чем предвидим возможные угрозы и действуем заранее.</p> <p>0 1 2 3 4 5</p> | <p>В нашей компании лидеры часто обосновывают свои решения, используя прошлый опыт в качестве основного аргумента. Например, «Поверьте мне, я делал это миллион раз» или «Мы уже пробовали это так, оно никогда не сработает».</p> <p>0 1 2 3 4 5</p> | <p>В процессе перемен мы редко останавливаемся, чтобы отпраздновать маленькие или краткосрочные победы. Мы часто демотивированы, не замечая прогресса, который делаем.</p> <p>0 1 2 3 4 5</p> |
| <p>Мы уделяем недостаточно времени на размышления, разработку стратегий, креативное мышление и проактивные действия.</p> <p>0 1 2 3 4 5</p> | <p>Когда мы терпим неудачу, наша компания часто возлагает вину на кого-то извне (конкуренты, поставщики, правительство, потребители). Другими словами, мы обвиняем айсберг.</p> <p>0 1 2 3 4 5</p> | <p>Структура нашей компании мешает быстрому реагированию на изменения. (Например, наш бюджетный процесс очень бюрократичен, что затрудняет внесение изменений в середине года, или наши производственные решения «привязывают» нас к продукту на годы вперед.)</p> <p>0 1 2 3 4 5</p> |

Как обстоят дела в Вашей компании?

Суммируйте все числа, обведенные кружком, и введите общее количество здесь:

РУКОВОДСТВО ПО БАЛЛАМ



Над чем Вам нужно больше всего работать?

Суммируйте все числа для каждой категории и отразите итоги для каждой из категорий:

