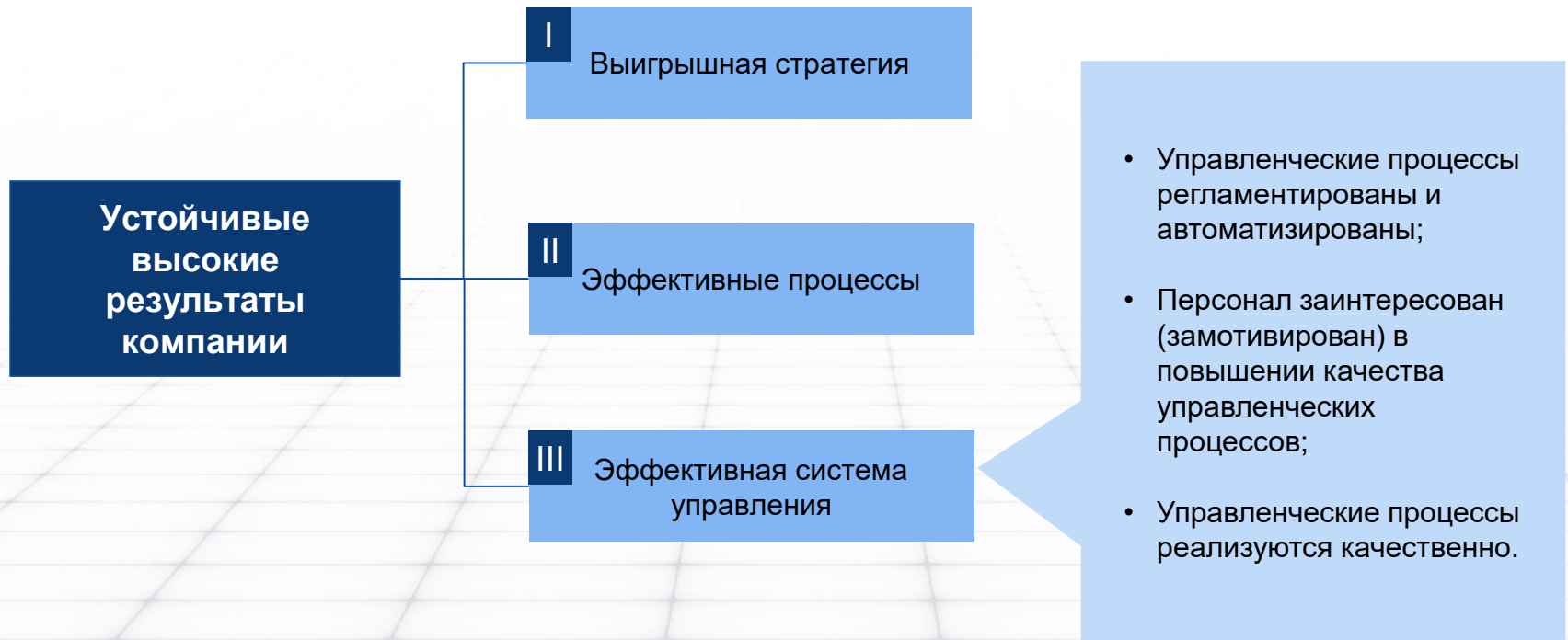
A photograph of a business meeting. In the foreground, a person in a grey suit is looking at a document with a bar chart and a line graph. A pair of glasses and a pen are on the table. In the background, another person in a blue suit is holding a pen. A glass of water is on the left. The image has a blue overlay at the bottom.

ДИАГНОСТИКА УПРАВЛЯЕМОСТИ КОМПАНИИ

МЕТОДИКА АНАЛИЗА БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ,
КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ И СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ

Устойчиво высокие результаты организации в значительной степени зависят от того, насколько эффективно выстроена система управления






Диагностика управляемости позволяет проанализировать 5 процессов управления через 3 плоскости: организация процесса, качество процесса и мотивация сотрудников на его эффективную реализацию

Процессы управления



Анализируемые срезы



-  - высокая управляемость
-  - потеря управляемости
-  - требуется вмешательство

Процесс диагностики проводится в три этапа



Опрос сотрудников – ключевой этап «диагностики управляемости»



База для проведения опроса

- Анкета включает около 60 утверждений по каждому из 15 факторов
- Формируется выборка работников, репрезентативная с точки зрения возраста, пола, стажа работы в компании, подразделения и позиции
- Респонденты проходят опрос, выбирая на их взгляд более подходящие утверждения
- Анкеты распространяются по электронной почте в виде ссылки на страницу опроса в интернете

Анкетирование проводится за 2-3 недели, гарантируется анонимность респондентов



Результат проведения опроса

- Опрос позволяет получить объективную обратную связь от среднего менеджмента организации;
- Опрос выявляет основные проблемные области в целом по организации;
- На основе выявленных проблем формируются гипотезы для дальнейшего тестирования в рамках интервью и рабочих встреч.

Обработка результатов анкетирования не требует большого количества времени и позволяет понять ситуацию по организации в «целом»

Сотрудникам, попавшим в выборку для диагностики, высылается ссылка на Online опрос

ПРИМЕР

Комплексная экспресс-диагностика уровня управляемости компании

Диагностика процессов, систем и мотивации позволит определить, насколько существующие процессы и системы управления, а также атмосфера в компании способствуют или мешают достижению целей.

В рамках анкетирования необходимо заполнить поля с общей информацией и ответить на 12 вопросов каждого из пяти представленных ниже разделов.

Ориентировочное время прохождения опроса - 60 минут

* Обязательно

1. Укажите Вашу фамилию, имя, отчество

Можно анонимно

Мой ответ

2. Укажите Ваш пол *

- Женский
- Мужской

3. Укажите наименование филиала компании или подразделения корпоративного центра, в котором Вы работаете

Раздел 2. Процесс постановки целей и задач, планирование результатов

Организация процесса постановки целей и задач, планирования результатов

1. Оцените степень регламентации Вашей персональной системы целей и контрольных показателей, порядка ее функционирования *

А. Цели и контрольные показатели для меня четко сформулированы и зафиксированы в регламентирующих документах

Б. Цели и контрольные показатели для меня четко сформулированы, но не зафиксированы в регламентирующих документах

В. Цели и контрольные показатели для меня четко сформулированы, но отсутствует методика их измерения

Г. Цели и контрольные показатели для меня четко сформулированы, но отсутствует программа их измерения

Раздел 1. Процесс формирования корпоративной приверженности

Организация процесса формирования корпоративной приверженности

1. Осведомлены ли Вы о долгосрочных приоритетах компании, в которой работаете? *

- А. В компании не утверждена долгосрочная стратегия, или я не знаю о ней
- Б. В компании существует утвержденная долгосрочная стратегия, однако я не проинформирован официально и в полном объеме об основных долгосрочных приоритетах компании и / или они мне непонятны
- В. В компании существует утвержденная долгосрочная стратегия, я проинформирован о ней официально и в полном объеме и понимаю все долгосрочные приоритеты компании
- Г. В компании существует утвержденная долгосрочная стратегия, я проинформирован о ней официально и в полном объеме и понимаю все долгосрочные приоритеты компании, в случае необходимости у меня есть возможность запросить и получить всю необходимую дополнительную информацию по стратегии и долгосрочным приоритетам компании

2. Ознакомлены ли Вы с годовым бизнес-планом, утвержденным в Вашей компании? *

Раздел 3. Процесс поиска и развития персонала

Организация процесса поиска и развития персонала

1. Оцените степень регламентации процедуры найма сотрудников в компанию *

- А. Процесс найма сотрудников не регламентирован, решение о найме персонала принимается мной самостоятельно
- Б. Процесс найма сотрудников регламентирован, но регламент процедуры описывает лишь общие положения, я самостоятельно определяю критерии отбора кандидатов и принимаю решение о найме сотрудников
- В. Существует регламентированная процедура найма сотрудников, описаны общие критерии отбора кандидатов, решение о найме сотрудников принимается мной по согласованию с подразделением по работе с персоналом
- Г. Существует регламентированная процедура найма сотрудников, подробно прописаны все критерии отбора кандидатов по профессиональным и личным качествам, решение о найме сотрудников принимается мной по согласованию с подразделением по работе с персоналом, план найма новых людей формируется согласно организационной структуре и потребностям компании

2. Оцените степень регламентации условий труда в компании *

Предлагаемая методика обладает рядом преимуществ перед другими консалтинговыми продуктами



«Мгновенный» результат

В течение 2-3 недель Вы получаете «срез» текущей ситуации в компании



Невысокая стоимость

Проведение анализа по этой методике значительно дешевле других консалтинговых продуктов



Анализ в нескольких плоскостях

Результаты опроса могут отражать ситуацию как по компании в целом, так и по функциональным подразделениям, бизнес-единицам, филиалам, уровням руководства и т.д.



Удобство для участников

Анкета распространяется по электронной почте в виде ссылки и может быть заполнена в любое удобное для участника время.

Следующие шаги

Для проведения диагностики от руководства компании требуется:

1

Выделить
координатора

- Координатор – это человек от компании, с которым будет взаимодействовать консультант, проводящий опрос

2

Определить
участников

- Выборка из числа работников должна быть репрезентативной с точки зрения пола, возраста, стажа работы, подразделения и позиции. Ее формирование может быть поручено, например, директору по персоналу или руководителям подразделений

3

Сформировать
список адресов

- Список адресатов должен содержать электронные почты всех сотрудников, которых выбрали для участия в опросе. Координатор может уточнить требования к формату списка у сотрудника SBS Consulting, проводящего опрос

4

Обратиться к
сотрудникам

- Обращение необходимо для информирования сотрудников о том, что в компании будет проводиться опрос и поставить задачу участвовать в этом опросе

Контакты



Виктория Сукновалова

Руководитель маркетингового направления

Тел.: +7 (495) 792-5979

E-mail: vsuknovalova@sbs-consulting.ru



- Тел.: +7 (495) 792-5979
- Адрес: Москва, 2-й Казачий переулок д.11 стр.1
- Сайт: www.sbs-consulting.ru
- E-mail: info@sbs-consulting.ru