

Анкета для диагностики организационной культуры Д. Денисона

№	Утверждение	Оценка в баллах (от 1 до 5)
	Приспособляемость «Индекс создания изменений»	1 2 3 4 5
1	Эта организация очень гибкая и легко изменяется под воздействием внешних факторов.	1 2 3 4 5
2	Эта организация в курсе того, что происходит у конкурентов, и старается соответствовать изменениям в окружающей внешней деловой среде.	1 2 3 4 5
3	Эта организация постоянно использует новые, улучшенные способы выполнения работы.	1 2 3 4 5
4	Попытки перемен в организации редко встречаются с сопротивлением сотрудников.	1 2 3 4 5
5	Различные отделы в этой организации часто сотрудничают, чтобы провести необходимое изменение.	1 2 3 4 5
	«Индекс ориентированности на клиента»	1 2 3 4 5
6	Замечания и рекомендации клиента часто приводят к изменениям в этой организации.	1 2 3 4 5
7	Мнение клиента непосредственно влияет на наши решения.	1 2 3 4 5
8	Все члены этой организации глубоко понимают желания и потребности клиента.	1 2 3 4 5
9	Мы поощряем прямой контакт членов организации с клиентами.	1 2 3 4 5
10	Интересы конечного потребителя никогда не игнорируются в наших решениях.	1 2 3 4 5
	«Индекс организационного обучения»	1 2 3 4 5
11	Эта организация поощряет и вознаграждает инновации и принятие риска.	1 2 3 4 5
12	Мы рассматриваем неудачи как возможность для обучения и усовершенствования.	1 2 3 4 5
13	В работе организации нет больших упущений.	1 2 3 4 5
14	Обучение — важная цель ежедневной работы	1 2 3 4 5
15	Мы стараемся быть уверенными, что «правая рука знает, что делает левая».	1 2 3 4 5
	Миссия «Индекс стратегического направления»	1 2 3 4 5
16	Эта организация имеет ясную миссию, которая придает значение и направление нашей работе.	1 2 3 4 5
17	Эта организация имеет долгосрочную цель и направление деятельности.	1 2 3 4 5
18	Мне ясно стратегическое направление этой организации.	1 2 3 4 5
19	Эта организация имеет ясную стратегию на будущее.	1 2 3 4 5
20	Стратегия нашей организации заставляет другие фирмы изменять свои конкурентные стратегии.	1 2 3 4 5
	«Индекс целей»	1 2 3 4 5
21	Существует полное согласие по поводу целей этой организации между сотрудниками и руководителями.	1 2 3 4 5
22	Лидеры этой организации ставят далеко идущие, но реалистичные цели.	1 2 3 4 5
23	Лидеры организации официально, гласно и открыто говорят о целях, которые мы стараемся достигнуть.	1 2 3 4 5
24	Мы непрерывно отслеживаем наше продвижение по сравнению с нашими установленными целями.	1 2 3 4 5
25	Люди в этой организации понимают, что должно быть сделано, чтобы преуспеть в долгосрочном аспекте.	1 2 3 4 5
	«Индекс видения»	1 2 3 4 5
26	У нас в организации есть разделяемое всеми видение будущего организации.	1 2 3 4 5
27	Лидеры в этой организации ориентированы на будущее.	1 2 3 4 5
28	Краткосрочные цели редко противоречат долгосрочной ориентации организации.	1 2 3 4 5
29	Наше видение будущего побуждает и мотивирует наших служащих.	1 2 3 4 5
30	Мы способны решать краткосрочные задачи, не ставя под угрозу наши долгосрочные перспективы.	1 2 3 4 5

	Последовательность «Индекс координации и интеграции»	1 2 3 4 5
31	Наш подход к ведению бизнеса очень последователен и предсказуем.	1 2 3 4 5
32	Существует четкое выстраивание целей по уровням организации.	1 2 3 4 5
33	Люди из различных организационных подразделений разделяют общие взгляды на перспективу.	1 2 3 4 5
34	Легко координировать проекты в разных функциональных подразделениях организации.	1 2 3 4 5
35	Работать с кем-то из другого отдела организации гораздо проще, чем работать с человеком из другой компании.	1 2 3 4 5
	«Индекс согласия»	1 2 3 4 5
36	Когда происходят разногласия, мы упорно трудимся, чтобы достигнуть взаимовыгодного решения для всех участников конфликта.	1 2 3 4 5
37	Эта фирма имеет сильную организационную культуру.	1 2 3 4 5
38	Существует ясное соглашение о правильных и неправильных подходах к выполнению работы в этой организации.	1 2 3 4 5
39	Нам легко достигнуть согласия даже по трудным вопросам.	1 2 3 4 5
40	Мы редко имеем проблемы с достижением согласия по ключевым вопросам.	1 2 3 4 5
	«Индекс ключевых ценностей»	1 2 3 4 5
41	В этой компании есть ясный и последовательный набор ценностей, который определяет способ ведения бизнеса.	1 2 3 4 5
42	Эта компания имеет характерный стиль управления и четкий набор методов управления.	1 2 3 4 5
43	Руководители и управляющие показывают пример связи слова с делом.	1 2 3 4 5
44	Существует этический кодекс организации, который определяет наше поведение и учит отличать правильное от неправильного.	1 2 3 4 5
45	Игнорирование ключевых ценностей этой организации может принести неприятности.	1 2 3 4 5
	Причастность «Индекс полномочия»	1 2 3 4 5
46	Большинство служащих в этой организации активно вовлечены в свою работу.	1 2 3 4 5
47	Решения в этой организации обычно принимаются на том уровне, где доступна лучшая информация.	1 2 3 4 5
48	Информация широко распространяется в этой организации, каждый может иметь доступ к необходимым ему данным.	1 2 3 4 5
49	Каждый сотрудник верит, что он может оказать положительный эффект на работу всей организации.	1 2 3 4 5
50	Бизнес-планирование в нашей организации идет постоянно и в той или иной степени вовлекает каждого сотрудника.	1 2 3 4 5
	«Индекс развития способностей»	1 2 3 4 5
51	Эта организация делегирует власть, чтобы люди могли действовать самостоятельно.	1 2 3 4 5
52	Способности людей в этой организации рассматриваются как важный источник конкурентного преимущества.	1 2 3 4 5
53	Эта организация непрерывно вкладывает капитал в повышение квалификации своих служащих.	1 2 3 4 5
54	Человеческий потенциал этой организации постоянно растет.	1 2 3 4 5
55	Проблемы редко возникают в моей организации, потому что мы имеем необходимые для работы навыки.	1 2 3 4 5
	«Индекс командной ориентации»	1 2 3 4 5
56	Кооперация и сотрудничество работников с разными функциональными ролями в этой организации активно поощряются.	1 2 3 4 5
57	Работать в этой организации значит быть частью команды.	1 2 3 4 5
58	Работа организована в этой компании так, чтобы каждый человек мог видеть связь между своей деятельностью и целями организации.	1 2 3 4 5
59	Команды – первичные строительные блоки этой организации.	1 2 3 4 5
60	В этой организации скорее полагаются на горизонтальный контроль и координацию, чем на позицию в иерархии.	1 2 3 4 5