

Методика оценки уровня доверия в организации (по Роберту Б. Шо)

Анкета доверия

В вашей компании (или группе):

Власть и контроль находятся в руках лишь нескольких людей или групп

1 2 3 4 5

Люди на всех уровнях чувствуют себя и действуют как хозяева в бизнесе

«Война» между различными группами — обычное дело

1 2 3 4 5

Различные группы (главное руководство, подразделения) сотрудничают друг с другом

Осторожничают и стараются убедиться в том, что не потерпят неудачу

1 2 3 4 5

Готовы рисковать лично для того, чтобы способствовать росту бизнеса

Поддерживают существующее положение дел и сопротивляются изменениям

1 2 3 4 5

Восприимчивы к изменениям и новым методам работы

Не будут выражать свои истинные мысли и чувства

1 2 3 4 5

Чувствуют себя свободными в выражении своих взглядов, даже если они отличаются от взглядов большинства

Никто не берет на себя ответственность за ошибки, и со временем они повторяются

1 2 3 4 5

Восприимчивы к своим ошибкам и учатся на них

Много контроля и ограничений в отношении того, что можно делать

1 2 3 4 5

Людям предоставлена необходимая свобода действий для выполнения работы

В целом по организации очень низкий уровень доверия

1 2 3 4 5

В целом по организации очень высокий уровень доверия

Сумма оценок _____

Проявление доверия: низкое — 8–18; умеренное — 19–29; высокое — 30–40.

Проявление заботы

В вашей компании (или группе):

Люди чувствуют себя вовлеченными в постоянный конфликт между группами

1 2 3 4 5

Люди чувствуют, что они являются частью единой фирмы, и разделяют общее видение

То, как относятся к людям, может навести на мысль, что они некомпетентны

1 2 3 4 5

Существует вера в способность сотрудников на всех уровнях достигнуть очень многого

Люди ограничены в своих действиях различными методами контроля

1 2 3 4 5

Люди регулярно получают признание за свой личный вклад в дело фирмы

Только высшее руководство выигрывает в финансовом отношении, если фирма добивается своих целей в бизнесе

1 2 3 4 5

Каждый выигрывает в финансовом отношении, если фирма добивается своих целей в бизнесе

Люди имеют «скрытые планы» и не ведут себя честно в отношениях с другими

1 2 3 4 5

Люди восприимчивы к информации и честны в мотивах своего поведения

Люди практически не общаются с высшим руководством

1 2 3 4 5

Руководство доступно и открыто к контактам со всеми сотрудниками

Лидеры заботятся главным образом о самих себе

1 2 3 4 5

Руководители заботятся о сотрудниках и поддерживают их на всех уровнях

Сумма оценок _____

Проявление заботы: низкое — 8–18; умеренное — 19–29; высокое — 30–40.

Анкета порядочности

В вашей компании (или группе):

Постоянно меняются стратегическая направленность и приоритеты

1 2 3 4 5

Имеются последовательная стратегия развития и четкий набор приоритетов

В отношении принципов и ценностей руководители говорят одно, а делают другое

1 2 3 4 5

В отношении принципов и ценностей у руководителей слово не расходится с делом

Слухи более надежны, чем то, что работники слышат от руководства

1 2 3 4 5

Тому, что работники слышат от руководства, можно доверять

Люди или отвергают негативную информацию, или представляют ее в «выгодном свете»

1 2 3 4 5

Люди по-деловому относятся к информации, даже если она негативная

Проблемы решаются так, что люди чувствуют себя оскорбленными

1 2 3 4 5

Решая проблемы или попав в трудную ситуацию, с людьми поступают справедливо

Обязательства и обещания нарушаются постоянно

1 2 3 4 5

Люди следуют своим обязательствам и обещаниям

Работники думают прежде всего о том, что лучше для них, а потом о фирме

1 2 3 4 5

Работники делают то, что нужно для фирмы, даже если это во вред лично им

В целом низкий уровень порядочности

1 2 3 4 5

В целом высокий уровень порядочности

Сумма оценок _____

Порядочность: низкая — 8–18; средняя — 19–29; высокая — 30–40.

Анкета результативности

В вашей компании (или группе):

Люди сосредоточены на внутренних корпоративных проблемах и личных планах

1 2 3 4 5

Все сосредоточены на том, чтобы победить конкурентов на рынке

Люди не хотят устанавливать более высокие цели, так как боятся потерпеть неудачу

1 2 3 4 5

Люди хотят установить «далеко идущие» цели

По основным целям и критериям деятельности фирмы согласие не достигнуто

1 2 3 4 5

Все понимают и принимают «основные жизненные критерии» и цели деятельности

Деловая стратегия осуществляется неважно

1 2 3 4 5

Хорошо реализуется деловая стратегия

Людей интересует текущая деятельность, и они не сосредоточивают свое внимание на планировании будущего

1 2 3 4 5

Идет постоянная работа над улучшением общих возможностей в работе

Люди часто не могут добиться обещанных ими результатов

1 2 3 4 5

Люди почти всегда добиваются обещанных ими результатов

Существует слабая связь между работой и вознаграждением и признанием

1 2 3 4 5

Вознаграждение и признание прямо пропорциональны эффективности работы

В целом плохо отслеживается уровень достижения своих целей

1 2 3 4 5

В целом отлично отслеживается уровень достижения своих целей

Сумма оценок _____

Результативность: низкая — 8–18; средняя — 19–29; высокая — 30–40.

Суммарная таблица оценки доверия

В вашей компании (или группе):

Проявляют доверие друг к другу Оценка: _____

+

Добиваются результатов Оценка: _____

+

Поступают порядочно Оценка: _____

+

Проявляют заботу о других Оценка: _____

↓

Общая оценка доверия _____

Низкий уровень доверия:32–74

Умеренный уровень доверия:75–117

Высокий уровень доверия:118–160