

Первичный анализ анкет ГБОУ ХХХ

Приспособляемость «Индекс создания изменений»	4,0 285 71	организация способна понимать окружающую деловую среду, быстро реагировать на текущие тенденции и предвидеть будущие изменения
«Индекс ориентированности на клиента»	3,9 714 29	в целом организация стремится к удовлетворению своих клиентов
«Индекс организационного обучения»	4	организация способна воспринимать и истолковывать изменения окружающей среды с целью стимулирования внедрения инноваций, получения новых знаний и развития способностей сотрудников
Миссия «Индекс стратегического направления»	4,3 809 52	Ясные и понятные стратегические намерения отражают цель деятельности организации, показывают как каждый может внести свой вклад и поучаствовать в работе отрасли
«Индекс целей»	4,1 619 05	организация осознает цели и задачи, стоящие перед ней, у многих сотрудников есть руководство к действию
«Индекс видения»	4,1 333 33	у многих сотрудников существует представление о том, какой будет организация в будущем
Последовательность «Индекс координации и интеграции»	3,9 428 57	подразделения организации способны взаимодействовать ради достижения общих целей, но иногда не делают этого
«Индекс согласия»	3,6 095 24	организация испытывает проблемы при поиске единого решения в критических ситуациях, в обсуждении особенно важных вопросов
«Индекс ключевых ценностей»	3,6 380 95	взаимные ожидания сотрудников чаще всего не оправдываются, система ценностей не является общепринятой

Причастность «Индекс полномочия»	3,7 809 52	многие сотрудники чувствуют, что им не хватает полномочий, возможностей управлять собственным рабочим процессом. Инициатива не поощряется?
«Индекс развития способностей»	3,6 095 24	сотрудники считают, что инвестиции организации в развитие навыков и знаний несообразны амбициям и целям организации
«Индекс командной ориентации»	3,7 238 1	При решении своих задач организация часто полагается не на командную работу, а на усилия одиночек-"спасателей". Треугольник Карпмана?

Существенные преимущества: видение будущего (оптимизм), амбициозный руководитель, понимание ценности командной работы (работать в моей школе (саду) - значит быть частью команды - более 4 баллов, притом что иные показатели согласованности - низкие).

Критические дефициты: горизонтальный контроль, следование ценностям и нормам, внутренние коммуникации.

Уровень ОС: 52 (высокий)

