



Express-диагностика

Диагностика - движение от названных формулировок проблем к причинно-следственным и антитезным с выходом на постановку задач. Диагностика является неотъемлемой частью начала проведения любых профессиональных работ.

Наименование компании-заказчика: _____

Дата (период): _____

Участники: _____

Исполнители: _____

Озвученная проблематика: _____

Озвученные причины проблематики: _____

Что будет если внести изменения? _____

Что будет если не вносить изменения? _____

Озвученные необходимые мероприятия: _____

Планируемый конечный продукт (конкретное решение проблемы): _____

Планируемый конечный результат: _____

ЦЕЛИ ДИАГНОСТИКИ - ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ НЕМАТЕРИАЛЬНЫХ АКТИВОВ ПРЕДПРИЯТИЯ (ссылка)

- качество персонала, качество управления, процессов, качество бизнес-модели и т.д.) определение корневых причин озвученной проблематики (правильности самодиагностики клиентом и поставленных целей), оценка возможности внедрения необходимых изменений, разработка релевантной стратегии устранения проблематики и развития предприятия (постановка новых целей).



ПЕРВИЧНОЕ

Собрать и проанализировать все решения, имеющие любое отношение к поставленным целям анализа (диагностики), которые там или иначе разрабатывались ранее.

Конкурентна позиция компании в отрасли к **Уровню зрелости** отрасли

Подробнее.

Наличие стратегии компании. Стратегии - <http://www.actually.pro/0073.html>

Органиграмма компании (анализ)

Бизнес-модель компании

SNW АНАЛИЗ Теория тут. Шаблон тут. (возможно принять, как план анализа)

Преобладающая Доминанта. Существующие стереотипы. (Первых лиц компании)

РАЗДЕЛ УПРАВЛЕНИЕ

Возрастной цикл компании (управленческий возраст) Подробнее



Операционная управленческая система Подробнее



Также: Типология руководителя.

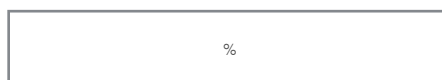
Цели (типология) Подробнее



Исполняемость решений, % (среднее или по обозначенным категориям) Подробнее



Резерв исполняемости



ЛПР

Когнитивные искажения

Мышление (бытовое/научное)



Социальная культура ЛПР

Договороспособность ЛПР

1 2 3 4 5

Социальная культура ЛПР

1 2 3 4 5

Состояние компании: ХАОС, СПОКОЙСТВИЕ (инерционное), СПОКОЙСТВИЕ (регламентированное)

Модель управления/стиль управления? [Ссылка на матрицу.](#)

Уровень развития управленческих отношений [\(Таблица\)](#)

Управляемость компании по мнению руководителя

(степень и качество исполнения решений)
(источник информации)

1 2 3 4 5

Готовность к изменениям

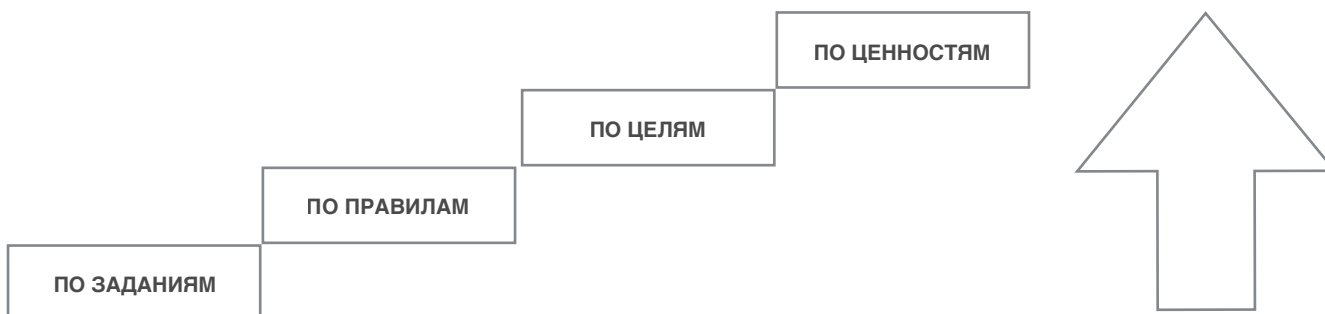
(озвученная)

1 2 3 4 5

Тип предпринимателя [Подробнее](#)

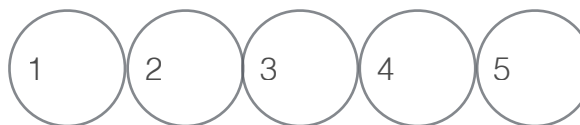
Анализ используемой терминологии и основных используемых показателей деятельности

Эффективность управления





Степень управленческой активности ЛПР



Решения инициативные

Решения детерминированные

Распределение приказов по основным группам

	Тип решений					
	Предопределенные			Инициативные		
	Во исполнение приказов объединения	Во исполнение приказов других инстанций	Аварийные	Поддерживающие порядок	Иновационные	Прочие
Число единиц						
% от выборки						

Метод «Крестовина»

Метод «Крестовина»
Изображение «Идеальный» ромб



Вывод по методике тут (или Вложение№_):

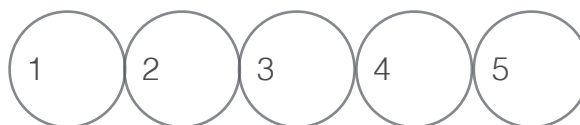
-
-
-
-
-

Стратегемы (примеры)

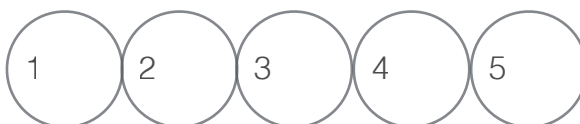


Клиентоориентированность

Внутренняя

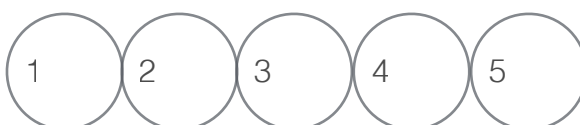


Внешняя



Информационные потоки

(проходимость)



Ценности, определяющие поведение людей

Преобладающие источники управленческой силы (власть, влияние, полномочия)

РАЗДЕЛ ПЕРСОНАЛ

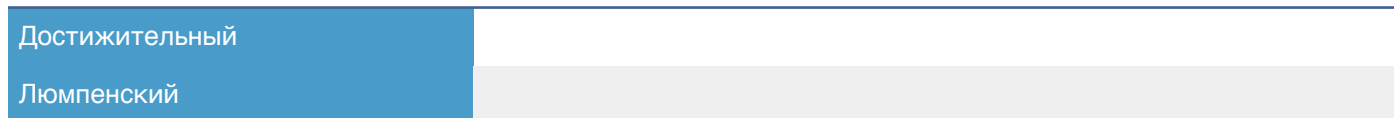
Качество персонала (а через него качество организации) можно оценить через степень достижительной мотивации - внутренней устремленности сотрудников ко все более высоким результатам через повышение квалификации, инновационность, производительность.

Степень достижительной мотивации [Подробнее](#)

Типы внутренней мотивации

Кол-во человек

% от общего числа опрошенных



Оргпотенциалы и ролевые модели поведения. [Подробнее](#)



Соотношение необходимых навыков реально существующим.

Настроения в компании Подробнее

Лояльность (в том числе на основе степени страха перед возможными изменениями) Подробнее

Доверие/Контроль Подробнее

Уровень развития управленческих отношений (Таблица)

Анализ состояния системы управления персоналом (Подробнее) в том числе **Мотивация** Подробнее

Функционал (тип и понимание)

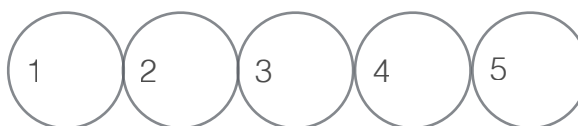
Лидеры мнений (в том числе внедолжностная карьера) Оценка уровню противодействия проекту (риски).

Оценка руководителя (Договороспособность, Обязательность, Профессионализм, Лидерские качества, Уровень управленческой воли)

Организационная культура Подробнее

Оценка норм и правил

Инициативность сотрудников



Зарплатный фонд

Высшее звено

<100 тр	100 - 150 тр	150 - 200 тр	>200 тр
---------	--------------	--------------	---------

Среднее звено

<100 тр	100 - 150 тр	150 - 200 тр	>200 тр
---------	--------------	--------------	---------

Классификация сотрудников по Г. Селье. [Ссылка](#)



РАЗДЕЛ МАРКЕТИНГ

Анализ качества внутренней отчетности

Ответственность за маркетинг (как распределена?)

Существующие маркетинговые знания

Существующие маркетинговые мероприятия

Динамика прироста клиентской базы

Конкурентноспособность (таблица)

Имидж компании

Этап **S-образной кривой** (продукта, технологии производства, компании, отрасли)

Работа (понимание) по **цепочке действий КЛИЕНТОВ**

Конкурентный анализ в том числе:

- матрица сравнения с конкурентами
- матрица сравнения превосходных отличий и фокуса конкуренции
- матрица систематизации конкурентных преимуществ и упущений компании
- ADL-matrix (конкурентноспособность компании/зрелость отрасли)

РАЗДЕЛ ФИНАНСЫ

Анализ качества внутренней отчетности

% прибыли компании

Состояние ликвидности компании (отношение текущих активов к краткосрочным обязательствам)

Кредитная нагрузка (отношение капитала к долгосрочным обязательствам)

Маржа в динамике (отношение валовой прибыли к выручке)

Изменение чистых активов (ссылка)

Темп прироста дохода (выручки от продаж)

Новые игроки в сегменте рынка за последний календарный год

Изменений доли рынка в % и в деньгах

Изменение внеоборотных активов компании (ссылка)

Изменение долгосрочных обязательств компании

Краткосрочные обязательства

РАЗДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОГРАНИЧЕНИЯ

(озвученные и диагностированные)

Статья

Фотография рабочего дня.

Организационное расстояние. Измеряется интервалом между статусами. По 5-ти бальной шкале.



РАЗДЕЛ РЕСУРСЫ

Описать существующее положение по доступности ресурсов и источники происхождения информации.

Типология клиента по типу «ожидание» Подробнее

КВАЛИФИЦИРОВАННЫЙ КЛИЕНТ

ЧУДОИСКАТЕЛЬ

СТАГНАНТ

КОМАНДИР

ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЙ ИТОГ ДИАГНОСТИКИ

Проблемное поле организации (реальные)

Причины возникновения

Что будет если внести изменения?

Что будет если не вносить изменения?

Существующие цели и ценности

Противоречия целей

SWOT

Организационные ограничения (перечень)

Слабые сигналы (перечень)

Матрица TOWS

Внутренние факторы		
TOWS	Сильные стороны	Слабые стороны

Возможности
...
...
...
Угрозы
...
...
...

В
н
е
ш
н
и
е



Озвученный и выявленный ряд проблем (патологий) и возможностей переводится в список проблем с которыми мы будем работать далее (первый фильтр), с учетом выявленных ограничений.

Далее производится выработка плана действий по разработке решений (в том числе эксперименты). Оценка необходимых ресурсов (стоимость, время, навыки и т.д.)

Основное:

МЫ РЕШАЕМ ЗАДАЧУ ИЛИ САМОУСПОКАИВАЕМСЯ? КАК ПРЕОБРАЗОВАТЬ ВЫЯВЛЕННЫЕ РЕСУРСЫ В НЕОБХОДИМЫЕ РЕШЕНИЯ?

Методика диагностики.

Активное и стороннее диагностическое наблюдение: интервью; самодиагностика; наблюдение за совещаниями; анализ распоряжений и прочей внутренней документации; анализ бизнес-процессов; анализ полноты внутренней отчетности компании; анализ информационных потоков; диагностика по слабым сигналам.

Подробнее [тут](#)

Последовательность и план проведения работ в компании (общий, разрабатывается индивидуально)

Дополнительно: следующий этап «Ситуационный анализ». План смотрите [тут](#)

Ссылки:

[Наша работа](#)

[Почему мы?](#)

[Правильные знания](#)