



Уровень развития управленческих отношений в организации

Преобладание негативных стимулов	1 2 3 4 5 6	Преобладание позитивных стимулов
Взаимная необязательность в отношениях	1 2 3 4 5 6	Высокая необязательность в отношениях
Конфликтность	1 2 3 4 5 6	Сотрудничество
Начальственное	1 2 3 4 5 6	Командное
Установка на исполнительство	1 2 3 4 5 6	Уважается инициативность
Работник равен функции	1 2 3 4 5 6	Согласование интересов
Сумма		

Спонтанное управление	1 2 3 4 5 6	Регулярный менеджмент
Дезинтеграция	1 2 3 4 5 6	Целостность
Консервативность	1 2 3 4 5 6	Инновационность
Организация как машина	1 2 3 4 5 6	Организация как община
Невнимание к конкурентам	1 2 3 4 5 6	Регулярное сравнение себя с конкурентами
Исполнение заказов клиентов	1 2 3 4 5 6	Формирование спроса клиентов
Сумма		

Методика сравнений исходит из того, что баланс в каждой паре применительно к здоровой организации должен быть не посередине, а несколько смещенным вправо от центра, обозначенного цифрой "4". Это значит, что итоговая сумма для здоровой организации должна быть по первому столбику выше 24, а по второму - выше 16 баллов. Например: в любой организации невозможно обойтись без конфликтности, но сотрудничество в ней должно преобладать. Или: консервативность есть неперемное качество любой организации, но инновационность в ней должна быть развита больше. То же можно сказать и обо всех других парах качеств.

Такая методика в порядке самодиагностики предназначена для коллективного заполнения работниками, представляющими разные позиционные группы. В итоге она показывает не **только уровень развития управленческих отношений** в организации, но и точки их развития. Эти точки обнаруживаются в тех парах, где отметки респондентов стоят слева от четверки.

Продуктом использования этой методики является сама характеристика упомянутого уровня развития управленческих отношений.

Результатом - коллективная саморефлексия по данному поводу активной части персонала.