

Тест Квина и Камерона для оценки организационной культуры

Инструкция

Выполнив оценку с помощью этого теста, вы получите картину того, каким образом работает ваша организация (подразделение) и какими ценностями она характеризуется.

Каждый из шести вопросов предполагает четыре альтернативы ответов. Распределите баллы 100-бальной оценки между этими четырьмя альтернативами в том весовом соотношении, которое в наибольшей степени соответствует вашей организации. Наибольшее количество баллов давайте той альтернативе, которая более других напоминает вашу организацию. Например, если при ответе на первый вопрос вы полагаете, что альтернатива А очень напоминает вашу организацию (подразделение), альтернативы В и С в чем-то для нее одинаково характерны, тогда как альтернатива D едва ли вообще свойственна вашей организации, то дайте 55 баллов альтернативе А, по 20 баллов альтернативам В и С, и только 5 баллов альтернативе D. Обязательно убедитесь в том, что при ответе на каждый вопрос сумма проставленных вами баллов равна 100.

Обратите внимание, что колонка для ответов имеет шапку «Теперь» и «Через год». Это означает, что в начале вы оцениваете свою организацию такой, какова она в настоящее время, а затем – какой она должна стать, по-вашему, через год, чтобы оказаться на вершине успеха.

1. Важнейшие характеристики		Теперь	Через год
A	Организация уникальна по своим особенностям. Она подобна большой семье. Люди выглядят имеющими много общего	100	
B	Организация очень динамична и проникнута предпринимательством. Люди готовы жертвовать собой и идти на риск		
C	Организация ориентирована на результат. Главная забота – добиться выполнения задания. Люди		
D	Организация ориентирована на соперничество и достижение поставленной цели Организация жестко структурирована и строго контролируется. Действия людей, как правило, определяются формальными процедурами		
Всего			
2. Общий стиль лидерства в организации			
A	Общий стиль лидерства в организации представляет собой пример мониторинга, стремления помочь или научить	100	
B	Общий стиль лидерства в организации служит примером предпринимательства, новаторства и склонности к риску		
C	Общий стиль лидерства в организации служит примером деловитости, агрессивности, ориентации на результаты		
D	Общий стиль лидерства в организации являет собой пример координации, четкой организации или плавного ведения дел в русле рентабельности		
Всего			
3. Управление наемными работниками			
A	Стиль менеджмента в организации характеризуется поощрением сотрудничества, единодушия и участия в принятии решений		
B	Стиль менеджмента в организации характеризуется поощрением		

C	индивидуального риска, новаторства, свободы и самобытности Стиль менеджмента организации характеризуется высокой требовательностью, жестким стремлением к конкурентоспособности и поощрением достижений		
D	Стиль менеджмента в организации характеризуется гарантией занятости, предсказуемости и стабильности в отношениях		
Всего		100	
4. Связующая сущность организации			
A	Организацию связывают воедино преданность делу и взаимное доверие. Обязательность организации находится на высоком уровне		
B	Организацию связывают воедино приверженность новаторству и совершенствованию. Акцентируется необходимость быть на передовых рубежах		
C	Организацию связывает воедино акцент на достижении цели и выполнении задачи. Общепринятые темы – агрессивность и победа		
D	Организацию связывают воедино формальные правила и официальная политика. Важно поддержание плавного хода деятельности организации		
Всего		100	
5. Стратегические цели			
A	Организация заостряет внимание на гуманном развитии. Настойчиво поддерживаются высокое доверие, открытость и соучастие		
B	Организация акцентирует внимание на обретении новых ресурсов и решении новых проблем. Ценятся апробация нового и изыскание возможностей		
C	Организация акцентирует внимание на конкурентных действиях и достижениях. Доминирует целевое напряжение сил и стремление к победе на рынке		
D	Организация акцентирует внимание на неизменности и стабильности. Важнее всего рентабельность, контроль и плавность всех операций		
Всего		100	
6. Критерии успеха			
A	Организация определяет успех на базе развития человеческих ресурсов, командной работы, увлеченности менеджеров делом и заботой о людях		
B	Организация определяет успех на базе обладания уникальной или новейшей продукцией. Это производственный лидер и новатор		
C	Организация определяет успех на базе победы на рынке и опережении конкурентов. Ключ успеха – конкурентное лидерство на рынке		
D	Организация определяет успех на базе рентабельности. Успех определяют надежная поставка, гладкие планы-графики и низкие производственные затраты		
Всего		100	