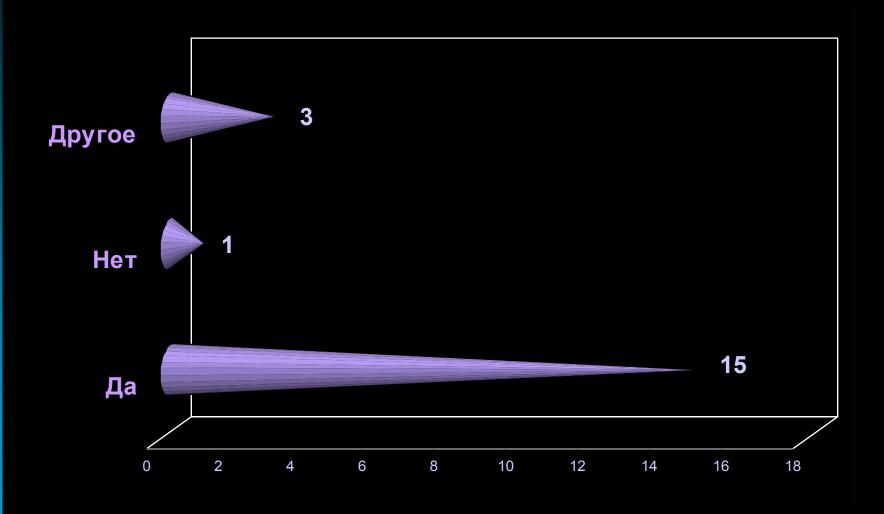
Результаты мониторинга в 3 учебном цикле

По методике «Отношение к организационным изменениям»

Нуждается ли организация в изменениях?

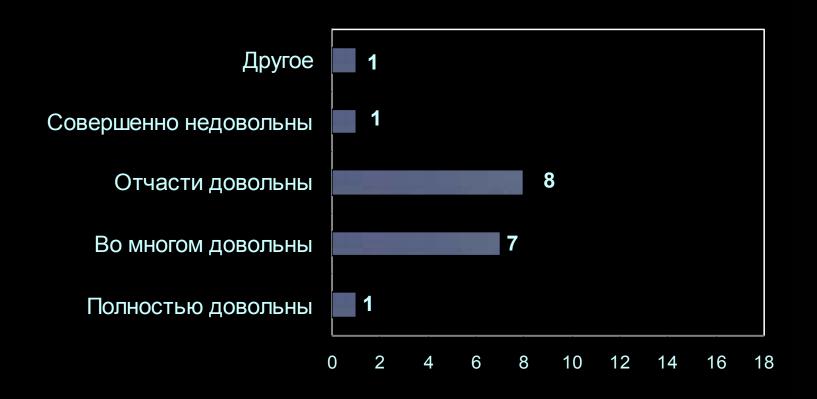


Какие изменения планируется провести в организации?

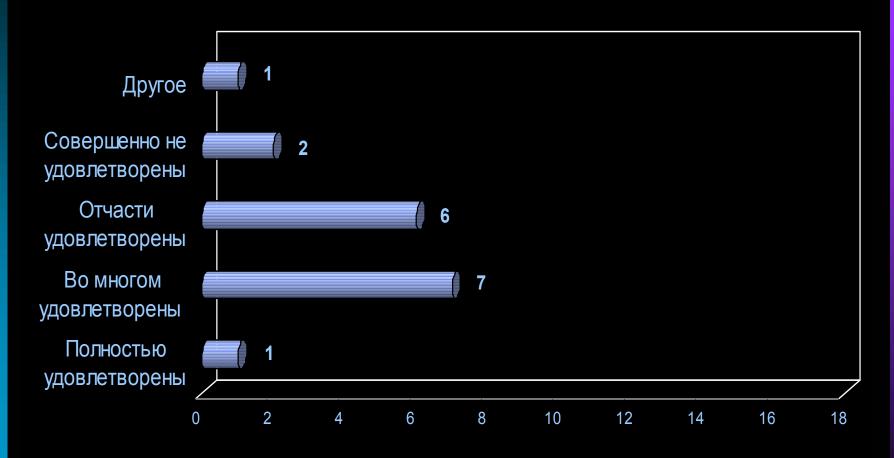


Кол-во ответов

Довольны ли степенью информированности об изменениях?



Насколько вы удовлетворены участием коллектива в планировании реорганизации?



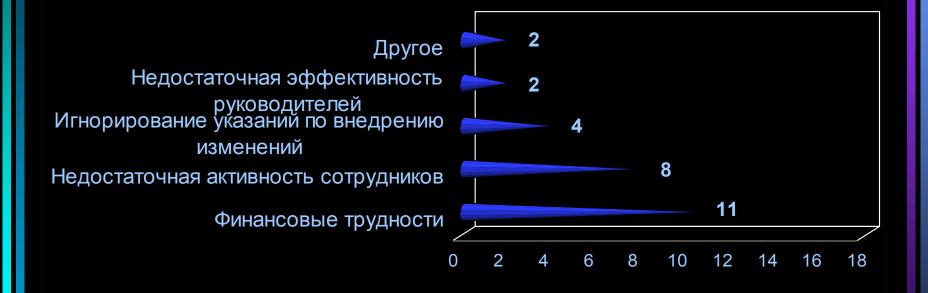
Являются ли изменения целесообразными и необходимыми?

Совершенно нецелесообразны и не нужны Лишь частично целесообразны и во многом не нужны Во многом целесообразны и необходимы

Полностью целесообразны и необходимы

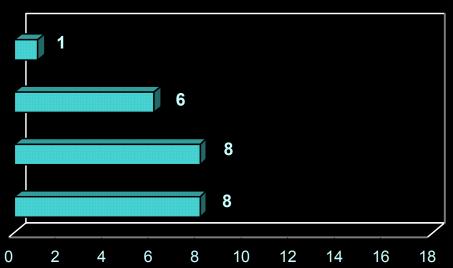


Предвидите ли вы трудности на пути изменений?



Какие меры помогут преодолеть эти трудности?

Другое
Увеличение собственной инициативы сотрудников
Привлечение сотрудников к планированию и принятию решений
Увеличение информированности сотрудников об изменениях

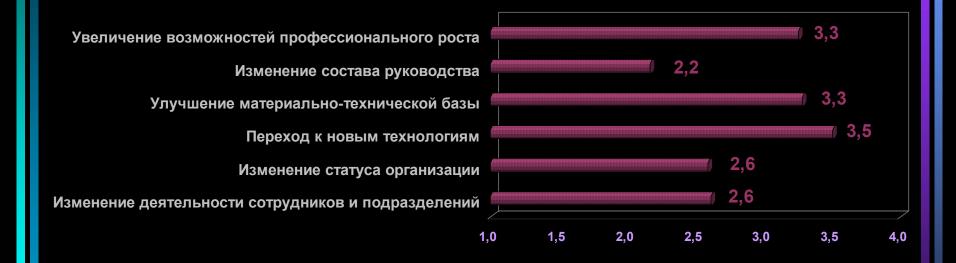


Кто должен участвовать в планировании и принятии решений относительно изменений?

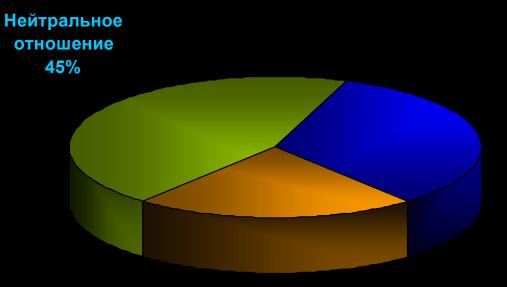
Другое
Рядовым сотрудникам - совещательный голос Только руководители высшего звена
Руководители высшего и среднего звена
Весь коллектив организации

0 2 4 6 8 10 12 14 16 18

Отношение к видам организационных изменений:



Отношение к организационным изменениям в целом:



Позитивное отношение 33%

Негативное отношение 22%

Методики организационной диагностики и мониторинга:

http://arborcg.org/edu