

ПРОЦЕНКА НА ОРГАНИЗАЦИСКАТА ВИТАЛНОСТ

Шифра на организацијата: _____

УПАТСТВО

Овој Прашалник за проценка на **организациската виталност** е конструиран според теориските концепти на организациската виталност и врз дијагностичките наоди од трисетгодишното практикување на СКИТОП Методологијата. Со него се проценуваат организациските капацитети како почетна синтетичка димензија на Индексот на организациската виталност. Овие наоди служат како индикатор дали и каде организацијата да го продолжи идентификувањето на нејзиното „организациско здравје“ и да ги дизајнира мерките за подобрување на вкупната организациска виталност.

Инструментот е дизајниран како прашалник од типот на *Ликертова скала* (од 1 - „не се согласувам“, до 5 - „целосно се согласувам“). Проценката според овој инструмент ја први дијагностички тим на организацијата составен од најмалку следниве менаџерски функции:

- Извршен директор на организацијата
- Директор на маркетинг
- Директор на човечки ресурси
- Оперативниот директор

Резултатите од проценката се анонимни. До нив има достапност само Регионалната комора и БАС Институтот за менаџмент за да препорачаат мерки за подобрување на организациската виталност.

Организациите што ќе достават одговорени проценки, покрај фидбекот, имаат право на бесплатно учество на IX Меѓународна конференција на тема „Академски и консултантски предизвици на организациската виталност“ што во организација на БАС Институтот за менаџмент и БАС Битола ќе се одржи на 4 и 5 Јуни 2026 година.

Секој проценувач ја дава својата оценка самостојно и потоа организацијата добива пресметана средна вредност за секоја група (грозд) на индикатори и коментар на нивното значење.

Ред. број	Индикатор на капацитетот	Ниво на организацискиот капацитет				
		Воопшто не се согласувам (1)	Делумно на се согласувам (2)	Недолучен сум (3)	Делумно се согласувам (4)	Целосно се согласувам (5)
1.	Односи со средината (Стратешка насока, Визија, Иновативност и претприемчивост)					
1.1	Во нашата организација постои јасна и инспиративна визија за иднината.	1	2	3	4	5

1.2	Раководството редовно и транспарентно ги комуницира стратешките цели до сите вработени.	1	2	3	4	5
1.3	Постои силна верба дека организацијата ќе биде успешна и по 5 или 10 години.	1	2	3	4	5
1.4	Вработените се охрабруваат да предлагаат нови идеи, дури и ако тие значат промена на тековниот начин на работа.	1	2	3	4	5
1.5	Организацијата инвестира во постојана обука и професионален развој на кадрот.	1	2	3	4	5
2.	Организациска култура (Кохезија и Енергија)					
2.1	Постои силна соработка и меѓусебна поддршка помеѓу различните сектори/тимови.	1	2	3	4	5
2.2	Вработените чувствуваат високо ниво на лична енергија и посветеност кон работата.	1	2	3	4	5
2.3	Меѓучовечките односи се засноваат на доверба и заемно почитување.	1	2	3	4	5
2.4	Постои ефективен систем на менторирање наработно воведување на сите нововработени	1	2	3	4	5
2.5	Грешките во работата се третираат како можност за учење, а не како повод за казна.	1	2	3	4	5
3.	Организациска архитектура (Структура)					
3.1	Нашата организација има прецизно дефинирани надлежности на секој извршител	1	2	3	4	5
3.2	Воспоставен ефективен ситем за обезбедување квалитет	1	2	3	4	5
3.3	Во нашата организација особено се цени отчетноста во извршувањето на работните задачи	1	2	3	4	5
3.4	Нашата организација брзо се приспособува на новонастанатите пазарни услови или кризи.	1	2	3	4	5
3.5	Процесите на одлучување се брзи и не се кочени од прекумерна бирократија.	1	2	3	4	5
4.	Организациска изведба (однесување, ефективност и ефикасност)					
4.1	Во нашата организација има пријатна клима за работа	1	2	3	4	5
4.2	Флукуацијата на вработените е пониска во однос на конкурентските фирми	1	2	3	4	5
4.3	Редовно обновување на технологијата	1	2	3	4	5
4.4	Нашата организација има лојални клиенти	1	2	3	4	5
4.5	Навременост во испорака на услугите	1	2	3	4	5

Интерпретација на резултатите:

- **4.5 - 5.0:** Извонредна виталност (Организацијата е во „Врвна форма“).
- **3.5 - 4.4:** Здрава организација со простор за оптимизација.
- **2.5 - 3.4:** Почетни знаци на стагнација или бирократизација.
- **Под 2.5:** Критична состојба (потребна е итна реорганизација).