Экспресс-чек-лист для лидера
Оценка психологической безопасности в команде

Как использовать: оцените каждое утверждение по шкале от 1 до 5. Отвечайте, опираясь на **реальное поведение команды за последние 1–2 месяца**, а не на желаемую картину.
1 — почти никогда; **2** — редко; **3** — иногда; **4** — часто; **5** — почти всегда.

№	Утверждение	Оценка 1–5
1	О рисках, задержках и ошибках команда сообщает до того, как они превращаются в инцидент.	
2	На кросс-функциональных встречах высказываются не только руководители и наиболее уверенные участники.	
3	Сотрудник может открыто сказать: «Я не понимаю», «Мне не хватает информации» или «Этот срок нереалистичен».	
4	Коллеги поднимают неудобные вопросы, даже если они затрагивают другую функцию или более статусного руководителя.	
5	После сбоя команда разбирает причины в процессе и системе, а не ищет виноватого.	
6	При запуске изменений людям понятны цель, их роль, ожидаемый результат и ближайшие сроки.	
7	Между функциями есть прямой контакт: вопросы решаются без лишних посредников и эскалаций.	
8	Руководитель благодарит за своевременно озвученный риск, даже если новость неприятная.	
9	На встречах несогласие и разные позиции обсуждаются конструктивно, а не замалчиваются.	
10	Если команда поднимает проблему, она получает понятную обратную связь: что будет сделано, кем и к какому сроку.	

Как интерпретировать результат: сложите все баллы. Максимальный результат — **50**.

Итого	Что это означает
41–50	В команде есть рабочая основа психологической безопасности. Сохраняйте практики раннего обсуждения рисков и прямого взаимодействия между функциями.
31–40	Есть отдельные зоны риска. В напряжённых ситуациях, при изменениях или на стыках функций команда может переходить к молчанию, формальному взаимодействию и поздним эскалациям.
21–30	Низкая психологическая безопасность уже может влиять на сроки, скорость решений и качество кросс-функциональной координации. Нужны регулярные управленческие практики.
10–20	Высокий риск: важная информация, вероятно, появляется слишком поздно; сотрудники избегают неудобных вопросов, а ошибки могут сопровождаться поиском виноватых. Рекомендуется углублённая диагностика команды.

Обратите внимание, если по любому из пунктов ниже стоит **1–2 балла**:

- **Пункт 1:** о рисках узнают уже после того, как они повлияли на клиента, сроки или затраты.
- **Пункт 5:** разбор ошибок быстро превращается в поиск виноватого.
- **Пункт 10:** сотрудники не видят, что происходит с озвученными ими проблемами.

Это означает, что команда может внешне выглядеть спокойной и дисциплинированной, но фактически скрывать риски до момента, когда исправление уже обходится дороже.

Для диагностики команды по 7 элементам Психологической безопасности напишите на info@philippova.org
WA|TG @philippova_coach
https://philippova.org