



online változat

minősítő képzés szükséges
a használathoz

Leadership/Impact® (L/I)

Vezetői hatás kérdőív

FELSŐVEZETŐK FEJLESZTÉSE

Egyedülálló rálátást biztosít a vezetők számára, ahhoz, hogy megismerjék a másokra gyakorolt hatásukat és hatékonyságukat.



A Leadership/Impact® -ot a vezető-fejlesztési programunk szerves részeként használtam a GE-nél. A vezetők számára „aha-élményt” jelentett, mert az alkalmazott stratégiáikat mutatja meg, illetve azt, hogy mit kellett volna tenniük, mint vezető. Lényegében, azt mutattuk meg nekik, hogy milyen kultúrát alakítanak ki azzal ellentétben, amelyet elmondásuk szerint szeretnének. Végül, arról beszélgettünk velük, hogy ennek érdekében mit fognak másképp csinálni.

*Dr. Linda Sharkey
az Executive Networks, Inc.
ügyvezető igazgatója
korábbi HR alelnök a GE-nél*

MI AZ LI?

A Dr. J. Clayton Lafferty által kifejlesztett Vezetői hatás kérdőív, *Leadership/Impact* (L/I) egy olyan 360 fokos visszajelzés, amely a (felső)vezetők számára egyedülálló betekintést nyújt az általuk alkalmazott leadership stratégiájukba, és e stratégiák által mások viselkedésére és teljesítményére gyakorolt hatásukra. Ezek a felismerések arra használhatóak, hogy megteremtjük azoknak a stratégiáknak és a technikáknak az alapjait, amelyekkel a vezetők biztosítják a szervezet, valamint tagjaik számára a hosszú távú hatékonyságot.

Az L/I segítségével a résztvevők megismerhetik:

- a személyes és szervezeti szintű leadership ismérvek hatékonyságát,
- másokra gyakorolt hatásukat, abból a szempontból, milyen mértékben motiválnak másokat azért, hogy konstruktív vagy védekező módon viselkedjenek,
- leadership stratégiájukat, abból a szempontból, hogy milyen mértékben támogató vagy korlátozó módon járnak el.

HOGYAN MŰKÖDIK AZ L/I?

Az L/I rendszere két kérdőívet foglal magába: L/I Saját jellemzés és L/I Külső jellemzés. Az L/I Külső jellemzés kérdőíve segítségével, maximum 12 (minimum 8), a résztvevő által kiválasztott értékelő

jellemezheti az adott vezető hatékonyságát, mások viselkedésére gyakorolt hatását és leadership stratégiáit. Az L/I Saját jellemzés segítségével a vezető határozza meg saját leadership stratégiáit, valamint az általa ideálisnak tartott vezetői hatást is felvázolja.

Kitöltési ideje 20-30 perc. Az eredményeket részletes, személyre szabott visszajelző jelentésben foglaljuk össze, amely tartalmazza a circumplexekeket, grafikonokat, táblázatokat és leíró részeket, továbbá javaslatokat a vezetői hatékonyság fejlesztésére.

HASZNÁLAT

Az L/I felmérés alapja lehet:

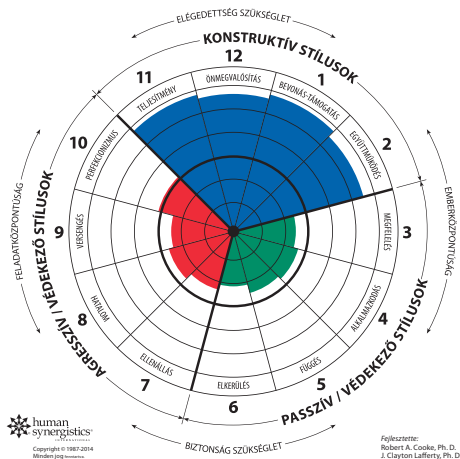
- a vezetői fejlesztések bevezetésének és elősegítésének,
- a (felső)vezetés coachingjának,
- a vezető-fejlesztési törekvések eredményessége értékelésének,
- egy sokkal konstruktívabb és kevésbé védekező kultúra támogatásának,
- a szervezeti hatékonyság növelésének.

Az L/I visszajelzés lehetővé teszi a résztvevők számára, hogy összehasonlítsák:

- saját jellemzésükben meghatározott jövőbeli hatékonyságukat, a mások által jellemzett jelenlegivel,
- az ideális hatást, amit gyakorolni szeretnének másokra, és a mások által jellemzett jelenlegi hatást,

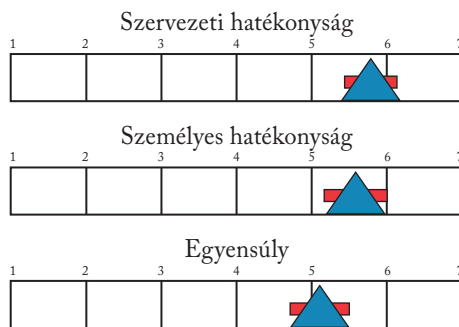
folytatódik >>>

1. számú ábra: a leginkább támogató vezetők hatása (N=723)

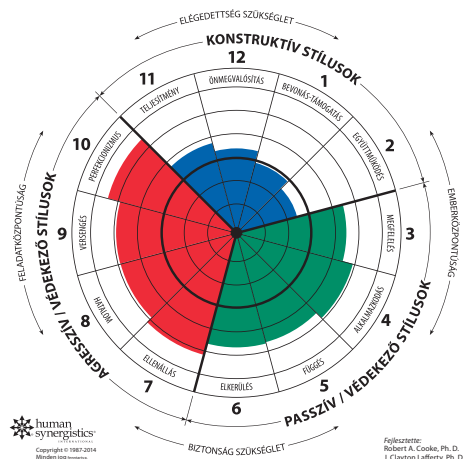


Copyright © 1987-2014 by Human Synergetics International.
Minden jog fenntartva.

Leadership hatékonyság

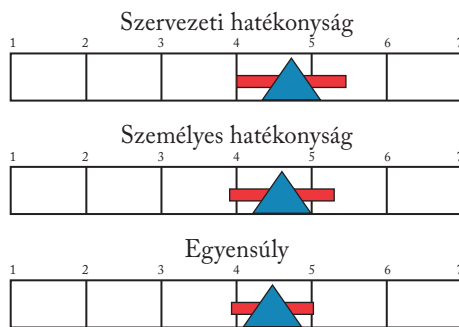


2. számú ábra: a leginkább korlátozó vezetők hatása (N=722)



Copyright © 1987-2014 by Human Synergetics International.
Minden jog fenntartva.

Leadership hatékonyság



- saját megfigyeléseiket az alkalmazott leadership stratégiákról, a mások által észlelttel,
- az azonos szinten lévő vezetőtársai, a beosztottai és a felsővezetőjük visszajelzéseit.

KIKNEK FEJLESZTETTÉK KI AZ L/I?

Az L/I vezetőknek, felsővezetőknek, illetve vezető pozícióban lévők számára ajánlott.

AZ L/I ÉS A HATÉKONYSÁG

Az L/I segít megérteni, mi az oka annak, hogy egyes vezetők sokkal hatékonyabbak más vezetőknél. A mások általi jellemzés során, a támogató stratégiát használók felső 15%-át határozzák meg és hasonlítják össze a korlátozó stratégiát alkalmazók felső 15%-ával, egy 50 országból származó, 4822 vezetőből álló mintában. A baloldalon bemutatott profilok alapján, a leginkább támogató vezetők elsősorban konstruktív viselkedéseket támogatnak, ami egy sokkal konstruktívabb kultúrát eredményez. A leginkább korlátozó vezetők pedig védekező viselkedéseket támogatnak, amellyel, egy sokkal védekezőbb kultúrát hoznak létre. A diagramok jól szemléltetik, hogy ezek a hatásban jelentkező eltérések szemmel látható különbséget mutatnak a vezetők hatékonyságában is. A leginkább támogató vezetőket mások következetesen nagyon hatékonyak találták; 5.5-nél nagyobb pontszámot kaptak a szervezeti és személyes hatékonyságra – jóval magasabbat a történelmi átlag, 5.0-nél. Az egyensúly tekintetében 5.0 pontszám feletti értéket kaptak (ami azt mutatja, hogy a szervezet pontosan értékeli őket, elegendő autoritást kapnak, és a cég sikeréhez némiképp jobban hozzájárultak, mint a személyes sikereikhez). Ezzel ellentétben, a hatékonyság pontszámai az inkább korlátozó vezetőknél átlag alattiak; 5.0 pontszám alatt van mindhárom hatékonyságot mérő terület pontszáma.