



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 stratégiákat mutatja meg, illetve azt, hogy mit kellett volna tenniük, mint vezető. Lényegében, azt mutattuk meg nekik, hogy milyen kultúrát alakítanak ki azzal ellentétben, amilyet 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 technikáknak az alapjait, amelyekkel a vezetők biztosítják a szervezet, valamint annak tagjaik számára a hosszú távú hatékonyságot.

Az L/I segítségével a résztvevők megismerhetik:

- a személyes és szervezeti szintű leadership hatékonyságukat,
- másokra gyakorolt hatásukat, abból a szempontból, milyen mértékben motiválnak másokat arra, 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 két kérdőívet foglal magába: L/I Saját jellemzés és L/I Külső jellemzés. Az L/I Külső jellemzés kérdőív segítségével a résztvevő által kiválasztott külső értékelők (8-12 fő) jellemezhetik 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.

Kitöltési ideje 20-30 perc. Az eredményeket a Human Synergistics Circumplex eszközzel ábrázoljuk, kiegészítve táblázatokkal, grafikonokkal, leíró részekkel és fejlesztési javaslatokkal.

HASZNÁLAT

Az L/I felmérés alapja lehet:

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

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

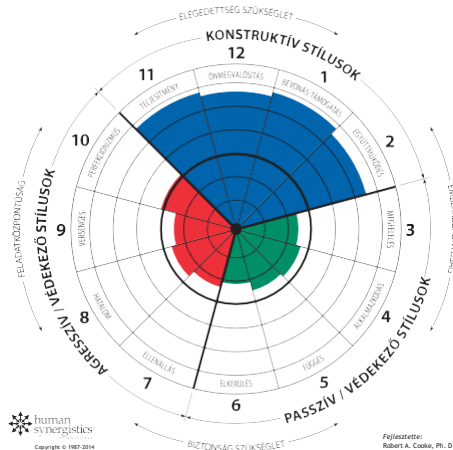
- saját jellemzésükben meghatározott jövőbeli hatékonyságukat, a mások által jellemzett jelenlegivel,
- az ideális hatást, amit gyakorolni szeretnének másokra, és a mások által jellemzett jelenlegi hatást,
- saját megfigyeléseiket az alkalmazott leadership stratégiákról, a mások által észlelve,
- az azonos szinten lévő vezetőtársaik, a beosztottaik és a felsővezetőjük visszajelzéseit.

KIKNEK AJÁNLJUK?

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

Leadership/Impact® (L/I) - Vezetői hatás kérdőív

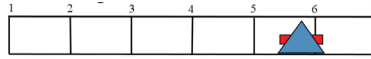
1. ábra: TÁMOGATÓ VEZETŐK (N=723)



Copyright © 1987-2014 by Human Synergistics International. All Rights Reserved.

Leadership hatékonyság

Szervezeti hatékonyság



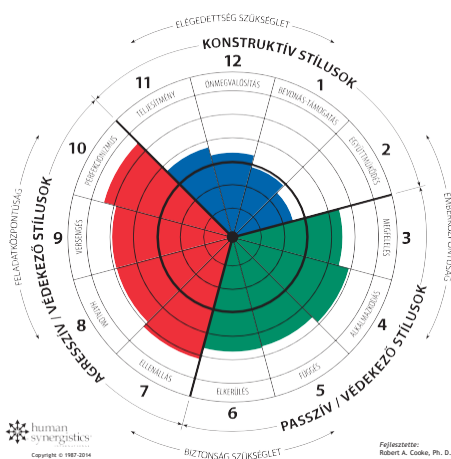
Személyes hatékonyság



Egyensúly



2. ábra: KORLÁTOZÓ VEZETŐK (N=722)



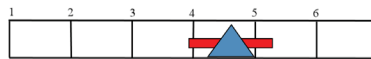
Copyright © 1987-2014 by Human Synergistics International. All Rights Reserved.

Leadership hatékonyság

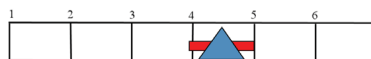
Szervezeti hatékonyság



Személyes hatékonyság



Egyensúly



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 találtak; 5.5-nél nagyobb pontszámot kaptak a szervezeti és személyes hatékonyságra - jóval magasabbat a történelmi átlag, 5.0-nál. 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.