

Management/Impact® (M/I) Középvezetői hatás



PAPÍRALAPÚ, ÖNÉRTÉKELŐ FORMA



ONLINE FORMA



MINŐSÍTŐ KÉPZÉS SZÜKSÉGES A HASZNÁLATHOZ

KÖZÉPVEZETŐK FEJLESZTÉSE

Hangolja össze a szervezetben a vezetői képességeket a szervezet jövőképével, értékeivel és stratégiáival



MI AZ M/I?

A Dr. Janet L. Szumal és Dr. Robert A. Cooke által kifejlesztett *Management/Impact®* (M/I), Középvezetői hatás egy olyan egyedülálló visszajelző eszköz, amely a középvezetők és más, vezetői feladatokat ellátó személyek számára betekintést nyújt abba, hogy miként közelítik meg munkájukat és milyen hatást gyakorolnak a körülöttük lévőkre. Mivel az M/I által mért hatásstílusok összhangban vannak a legtöbb szervezet jövőképével, értékeivel és stratégiáival, az M/I információt nyújt a vezetőknek arról, hogyan erősíthetik meg képességeiket a szervezetük céljainak elérése érdekében.

Az M/I segítségével a résztvevők megismerhetik:

- vezetői hatékonyságukat a feladat, az emberek és a személyes kritériumok mentén;
- a másokra gyakorolt hatásukat, aszerint, hogy milyen mértékben motiválják és ösztönzik a körülöttük lévőket arra, hogy konstruktív vagy defenzív/védekező módon viselkedjenek;
- vezetői megközelítésüket, aszerint, hogy milyen gyakorisággal látják el feladataikat elősegítő vagy gátló módon.

HOGYAN MŰKÖDIK?

Az M/I visszajelzés a Management/Impact® két formája alapján gyűjtött információkon alapul. Az M/I Külső jellemzés segítségével a résztvevő vezető által kiválasztott (8-12 fő) személy jellemezheti a résztvevő vezető általános hatékonyságát, a viselkedésükre gyakorolt hatását és a különböző vezetői feladatokhoz való hozzáállását.

Az M/I Saját jellemzést a résztvevők töltik ki, hogy meghatározzák a vezetői megközelítéseikről alkotott értékelésüket és azt a hatást, amelyet ideális esetben a körülöttük lévő emberek viselkedésére szeretnének gyakorolni.

A kitöltés kb. 20-30 percet vesz igénybe. Az eredményeket a résztvevők egy átfogó, bizalmas visszajelző jelentésben kapják meg, amely tartalmaz kördiagramokat, oszlopdiagramokat, táblázatokat, leíró szöveget és ajánlásokat a vezetés hatékonyságának javítására.

Az M/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 a menedzsment megközelítéseikről, a mások által észlelve,
- az azonos szinten lévő vezetőtársaik, a beosztottaik és a felsővezetőjük visszajelzéseit.

HASZNÁLAT:

Az M/I alapja lehet:

- vezetői fejlesztések bevezetésének és elősegítésének,
- vezetői coachingnak,
- vezető-fejlesztési törekvések eredményességének értékelésének,
- egy sokkal konstruktívabb, kevésbé védekező kultúra támogatásának,
- a szervezeti hatékonyság növelésének

Az M/I a lényegre tapint. Sok vezető a legjobb szándékkal cselekszik, de nem értik, hogy tetteik hogyan hatnak mások viselkedésére. Az M/I célzott és konkrét visszajelzést ad, amelyet a vezetők azonnali cselekvésekké alakíthatnak.”

M/I akkreditált ügyfél

Management/Impact® (M/I) - Középvezetői hatás

1. ábra: M/I által mért vezetői feladatok

Feladat	Emberek	Személyes
Célok menedzselése	Szervezeti egységek közötti kapcsolatok menedzselése	Integritás menedzselése
Változás menedzselése	Csapatok menedzselése	Önfejlesztés menedzselése
Problémák menedzselése	Kommunikáció menedzselése	Érzelmek menedzselése
Eredmények menedzselése	Elismerések menedzselése	
Erőforrások menedzselése	Tanulás menedzselése	
Munkatevékenységek menedzselése	Személyes kapcsolatok menedzselése	

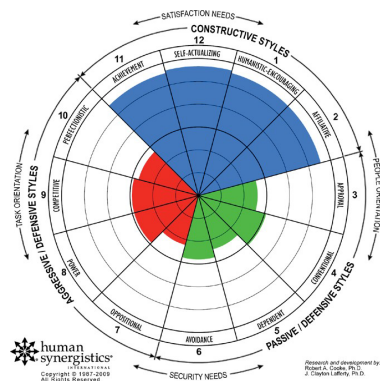
KINEK AJÁNLJUK?

Az M/I-t középvezetők, projektvezetők, szupervizorok és más, az M/I által mért feladatokkal összhangban lévő vezetői felelősséggel rendelkezők számára tervezték (lásd az 1. ábrát balra). A magasabb szintű vezetők számára a Leadership/Impact®-ot ajánljuk.

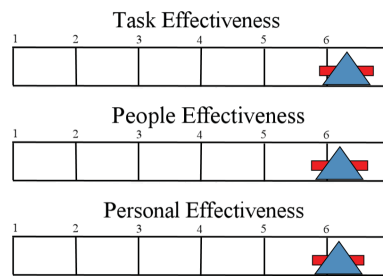
M/I ÉS MENEDZSMENT HATÉKONYSÁG

Az M/I segít megmagyarázni, hogy egyes vezetők miért hatékonyabbak másoknál. Egy 15 különböző országból származó 1564 vezetőből álló mintában azonosították a mások által leírt elősegítő megközelítések alkalmazása szempontjából a felső 15%-ot, és összehasonlították a gátló megközelítések alkalmazása szempontjából a felső 15%-kal. Amint azt a bal oldali profilok szemléltetik, a leginkább elősegítő vezetők elsősorban a konstruktív viselkedéseket támogatják, ami hozzájárul a konstruktívabb kultúrához. A leginkább gátló vezetők elsősorban a védekező viselkedéseket és ezáltal a védekezőbb kultúrát segítik elő. A diagramok azt mutatják, hogy ezek a hatásban jelentkező eltérések szemmel látható különbségeket eredményeznek a vezetők hatékonyságában. A leginkább elősegítő vezetőket mások következetesen nagyon hatékonynak tartják, 6,0 feletti pontszámmal (jóval az 5,0 és 5,5 közötti történelmi átlag felett). Ezzel szemben a leginkább gátló vezetők hatékonysága átlag alatti, az M/I által mért három hatékonysági terület mindegyikén 5,0 alatti pontszámmal.

2. ábra: ELŐSEGÍTŐ VEZETŐK (N=235)

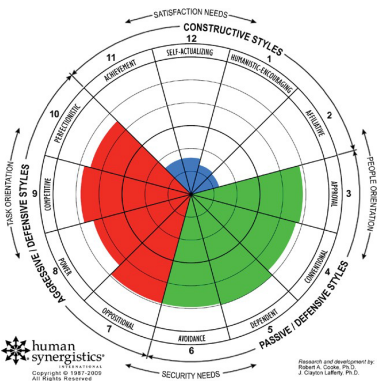


Menedzsment hatékonyság

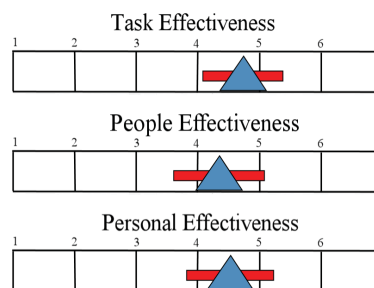


Copyright © 1987-2019 by Human Synergistics International. All Rights Reserved.

3. ábra: GÁTLÓ VEZETŐK (N=234)



Menedzsment hatékonyság



Copyright © 1987-2019 by Human Synergistics International. All Rights Reserved.

U.S.A. | AUSZTRÁLIA | BELGIUM | BULGÁRIA | DÉL-KOREA | FINNORSZÁG | HOLLANDIA | JAPÁN | KANADA | MAGYARORSZÁG | NAGY-BRITANNIA | NÉMETORSZÁG | ROMÁNIA | SZERBIA | ÚJ-ZÉLAND



Changing the World—
One Organization at a Time®

www.humansynergistics.hu

Copyright © 2019 by
Human Synergistics International.
All Rights Reserved.

