

«Эффективность лидерства»

Этот опросник оценивает не лидерские качества человека, а его возможную практическую деятельность в роли лидера с точки зрения ее потенциальной эффективности.

Инструкция. На вопросы необходимо отвечать однозначно: «да» или «нет».

Опросник

1. Стремитесь ли вы к использованию в своей работе новейших достижений?
2. Стремитесь ли вы к сотрудничеству с другими людьми?
3. Какой язык в общении с коллегами вы предпочитаете?
Да - краткий, ясный, точный.
Нет - эмоциональный, образный, с намеками и подтекстом
4. Разъясняете ли вы другим причины и основания принимаемых вами решений?
5. Доверяют ли вам люди, которые постоянно или временно находятся в вашем подчинении?
6. Вовлекаете ли вы всех исполнителей совместного дела в обсуждение связанных с ним вопросов, если на вас возложена обязанность ими руководить?
7. Поощряете ли вы у подчиненных вам людей проявление самостоятельности, независимости в работе и инициативы?
8. Помните ли вы имена тех людей, с которыми общаетесь?
9. Предоставляете ли вы свободу действий своим подчиненным в достижении тех целей, которые ставите перед ними?
10. Контролируете ли вы ход выполнения задания вашими подчиненными?
11. Помогаете ли вы своим подчиненным, если они в этом нуждаются?
12. Выражаете ли вы благодарность подчиненному за хорошо выполненную работу?
13. Стремитесь ли вы искать в людях лучшие их качества и ориентироваться на них в совместной работе?
14. Знаете ли вы о том, как наилучшим образом использовать положительные качества, имеющиеся у ваших подчиненных, в работе?
15. Знаете ли вы интересы и потребности ваших подчиненных?
16. Умеете ли вы быть внимательным слушателем?
17. Благодарите ли вы сотрудников за работу в присутствии других?
18. Делаете ли вы замечания своим подчиненным? Если да, то в какой обстановке?
19. Отмечаете ли вы хорошую работу своих подчиненных, докладывая об итогах вышестоящему руководителю?

20. Доверяете ли вы своим подчиненным?
21. Стремитесь ли вы доводить до подчиненных всю основную информацию, получаемую от вышестоящих руководителей и организаций?
22. Раскрываете ли вы значение работы, выполняемой каждым из ваших подчиненных, для общего дела?
23. Оставляете ли вы себе и подчиненным время для планирования работы?
24. Есть ли у вас план повышения своей квалификации?
25. Имеется ли у ваших подчиненных план повышения их квалификации (или индивидуальные планы подобного рода)?
26. Регулярно ли вы читаете специальную литературу?
27. Имеете ли вы библиотеку новейшей литературы по вашей специальности?
28. Заботитесь ли вы о состоянии своего здоровья, сохранении и повышении работоспособности?
29. Любите ли вы выполнять сложную, но интересную работу?
30. Проводите ли вы лично обучение своих подчиненных с целью улучшения качества и повышения эффективности их работы?
31. Знаете ли вы о том, на какие качества работника необходимо ориентироваться при его приеме на работу?
32. С желанием ли вы занимаетесь разбором жалоб и удовлетворением персональных просьб, исходящих от подчиненных?
33. Сохраняете ли вы психологическую дистанцию в общении с подчиненными?
34. Относитесь ли вы к своим подчиненным со вниманием и уважением?
35. Уверены ли вы в себе?
36. Хорошо ли вы знаете свои сильные и слабые стороны?
37. Часто ли вы проявляете творчество в работе?
38. Регулярно ли вы повышаете свою квалификацию на специальных курсах, семинарах и т.п.?
39. Достаточно ли гибко вы себя ведете при принятии решений и в общении с людьми?
40. Готовы ли вы изменить стиль своего руководства, если потребуется?

Если эта методика используется для самооценки руководителя, то возникает опасность искажения результатов вследствие субъективной установки показать себя в лучшем свете или просто недостаточного осознания человеком своих особенностей. Поэтому данный опросник рекомендуется вместе с руководителем предлагать его подчиненным, а затем обобщать полученные результаты.

Обработка результатов и интерпретация

За каждый утвердительный ответ на предложенные вопросы («да») испытуемый получает 1 балл, а за каждый отрицательный («нет») — 0 баллов.

Если испытуемый получит **от 30 до 40 баллов**, то стиль его руководства (с учетом высказанного выше замечания) считается высокоэффективным.

Если сумма баллов оказалась в пределах **от 11 до 29**, то стиль руководства рассматривается как среднеэффективный.

Если общая сумма баллов оказалась **10 и меньше**, то стиль руководства данного человека рассматривается как малоэффективный и ему не рекомендуется быть руководителем педагогического или детского коллектива.