

IDEAL COACHING

Inspiring. Development. Empathy. Awareness. Leadership.

گروه کوچینگ ایده آل

ابزار ارزیابی رهبری ایده آل



همه حقوق این اثر متعلق به گروه کوچینگ ایده آل است.

www.idealcoaching.ir

مقدمه

رهبری مؤثر بدون شک مهم‌ترین عامل در تعاملات فردی، تیمی و سازمانی است. هرچند اغلب توضیح اینکه واقعاً رهبری مؤثر چیست غالب اوقات دشوار است.

در میان تصورات غلط و گوناگونی که در مورد رهبری وجود دارد، مهم‌ترین آن‌ها این است که هر مدیر، سخنران، انگیزه دهنده، برنامه‌ریز و هدایت‌کننده بزرگ، «یک رهبر به دنیا آمده است.»

در حقیقت همه ما مهارت‌های موردنیاز رهبر بودن را داریم.

رهبری می‌تواند توسعه یابد: رهبری یک موهبت نیست که به بعضی افراد بخشیده شده باشد. بهترین رهبران کسانی هستند که انتخاب کردند و تصمیم گرفتند به‌طور مستمر و مداوم، قابلیت‌های رهبری خود را توسعه بخشند.

روش زیر به بررسی دقیق رفتارهای رهبری شما می‌پردازد. این ابزار ارزیابی رهبری، کلیه اطلاعات کمی و کیفی مربوط به مهارت‌ها، صلاحیت‌ها و رفتارهای رهبری شما را نشان می‌دهد. این ابزار بازخورد یک چهارچوب برای شروع تحقیق در نقاط قوت رهبری شما و زمینه‌هایی که نیاز به بهبود و رشد دارند فراهم می‌آورد.

برای اینکه پتانسیل کامل رهبری خود را درک کنید، نه تنها نیاز دارید تا نقاط قابل بهبود خود را بهبود ببخشید بلکه حفظ و ساخت نقاط قوت فعلی شما هم مهم است. سایر افرادی (مدیر، همکاران و افراد تحت سرپرستی) که در این فرایند شرکت می‌کنند، ممکن است بتوانند به شما مشاهدات و مثال‌های دقیق‌تری ارائه دهند که می‌تواند به شما در درک این بازخورد کمک کند.

ما امیدواریم از این بازخورد ارزیابی رهبری ایده آل Leadership Assessment Instrument (LAI) برای تمرکز تلاش‌های توسعه خود در مورد رفتارهای خاص استفاده کنید، در حالی که روی نقاط قوت فعلی خود نیز سرمایه‌گذاری می‌کنید.



مدل رهبری اثرگذار:

رهبران واقعی با درگیر کردن دیگران به اهداف سازمانی دست پیدا می‌کنند. با این حال رهبران نیز نقاط کوری دارند. درک نقاط ضعف و قوت دیگران یکی از پایه‌های توسعه رهبری است.

با این ابزار ارزیابی ما به رهبران کمک می‌کنیم تا خود را ارزیابی کنند و بتوانند نتایج آن را تحلیل کنند. این ابزار طراحی شده است تا ۴ تعهد اصلی رهبران به ذینفعان خود را پوشش دهد: **الهام بخشی، دل‌بستگی، نوآوری، کسب موفقیت.**

این تعهدات نشان می‌دهند که چرا به رهبران نیاز داریم، رهبران چه چیزی ارائه می‌دهند و چهارچوبی برای این باشد که توجه رهبران کجا باید باشد.

هر تعهد با شیوه خاص و مهارت‌های رهبری پشتیبانی می‌شود. این ارزیابی، بینشی را برای عملکرد کلی و نسبی رهبران در هر تعهد، شیوه‌هایی که هر تعهد شکل می‌گیرد و مهارت‌های رهبری مربوط به هر تعهد را فراهم می‌کند.

ابزار ارزیابی رهبری به افزایش بینش و آگاهی رهبری شما کمک می‌کند. این مدل بر مهارت‌ها و شایستگی‌های لازم برای رهبری مؤثر متمرکز است و با مجموعه‌ای از فرآیندها همچون بازخورد به خود و ارزیابی از طریق چند نفر، اجرا می‌شود.

علاوه بر گزارش جامع، این مدل با یک راهنمای کامل منابع برنامه‌ریزی توسعه تکمیل می‌شود.

این مدل شامل پنج شایستگی رهبری، شش مهارت رهبری و پنج مسئولیت رهبری است. شکل زیر نشان می‌دهد که هر یک از پنج شایستگی است از دو جزء تشکیل شده است. (به‌طور مثال: هدایت تمرکز از دو قسمت تمرکز و هدایت کردن تشکیل شده است). علاوه بر این هریک از این ۱۱ جز توسط ۵ شاخص رفتاری پشتیبانی می‌شود. این شاخص‌ها در واقع، صلاحیت‌های موجود در مدل هستند.



تعاریف مدل رهبری اثرگذار:

صلاحیت‌های رهبری

- هدایتِ تمرکز: توانایی تمرکز روی اهداف و استفاده مناسب از انرژی خود برای رسیدن به آنها - تعادلی بین تمرکز و هدایت-
- هوش هیجانی: توانایی درک و تسلط بر احساساتتان (و احساسات دیگران) به گونه‌ای که باعث اعتماد به نفس تدریجی شود - تعادلی بین ادراک و بلوغ عاطفی-
- اعتماد تأثیرگذار: توانایی جلب اعتماد دیگران و ایجاد اعتماد درون دیگران به گونه‌ای که آنها را توانمند سازد تا به اهدافشان برسند. - تعادلی بین تعهد و توانمندی-
- تفکر مفهومی: توانایی تصور و انتخاب استراتژی‌ها و ایده‌های نوآورانه برای سازمان - تعادلی بین نوآوری و دیدن تصویر بزرگ‌تر-
- تفکر سیستمی: توانایی ارتباط فرآیندها، حوادث و ساختارها- تعادلی بین جهت‌گیری فرایند و نظم ذهنی-



مهارت‌های رهبری

- ◆ تفکر استراتژیک: مهارت استفاده از چهارچوب‌ها و رویکردهای قدرتمند و تشخیص و پیش‌بینی تهدیدات رقابتی و انجام اقداماتی برای دستیابی استراتژیک سازمان
- ◆ ارتباطات و مذاکره: مهارت ارتباطات و برقراری رابطه با طیف وسیعی از افراد داخل و خارج سازمان و استفاده از این توانایی برای رسیدن به درک و توافق
- ◆ رهبری تغییر: مهارت درک و استفاده از اثرگذارترین ابزارها و فرآیندها برای رهبری تغییرات موردنیاز
- ◆ کوچینگ و منتورینگ: هنر تسلط بر یک سبک آسان کوچینگ و استفاده از این استراتژی برای بهبود عملکرد
- ◆ حل مسئله: مهارت به‌کارگیری توانایی‌های تحلیلی، عمل‌گرایی و ابزارهای دیگر برای حل مشکلات پیچیده در زمینه‌های مختلف
- ◆ هدایت تیم: توانایی الهام بخشی و هدایت تیم تا فراتر از حد انتظار



مسئولیت‌های رهبری

- * ایجاد چشم‌انداز: مسئولیت پیش‌بینی تقاضاهای آینده و استفاده از فرصت‌های آینده برای ایجاد معنا و مفهوم و انگیزه بخشی برای سازمان
- * ایجاد یک سازمان پویا: مسئولیت ایجاد و توسعه ساختارها و محیطی که همه کارکنان دل‌بسته شوند و عملکرد بالایی را ارائه دهند.
- * ایجاد فرهنگ عملکرد بالا: مسئولیت ایجاد محیطی که همه کارکنان بخواهند توسعه یابند و به اهداف دست پیدا کنند.
- * هدایت رشد از طریق نوآوری: مسئولیت ساخت فرهنگی که به‌طور سیستماتیک تقاضاهای آینده را پیش‌بینی می‌کند و فرصت‌های آینده را به دست می‌آورد.
- * نتایج تولید: مسئولیت تعیین اهداف، نظارت پیشرفت و هدایت اجرای کامل در دستیابی به نتایج در یک دنیای رقابتی



گزارش محتویات:

مرور کلی نتایج: این بخش میانگینی از همه رتبه‌های شما در مهارت‌ها/ صلاحیت‌ها بر اساس ارزیابی خودتان و دیگران است. N نشان‌دهنده تعداد کل پاسخ‌ها دریافت شده برای همه موارد در هر صلاحیت/مهارت مربوطه است.

خلاصه بهین‌گزين (بنچ مارک): این بخش میانگین همه رتبه‌های شما در مهارت‌ها/ صلاحیت‌ها بر اساس ارزیابی خودتان و دیگران با بهین‌گزين‌ها می‌باشد. N نشان‌دهنده تعداد کل پاسخ‌های دریافت شده برای همه موارد در هر صلاحیت مربوطه است.

خلاصه بنچ مارک (رتبه‌بندی شده توسط امتیازها): این بخش میانگین همه رتبه‌های شما با دسته‌بندی میانگین‌های بالاتر به پایین‌تر است. N نشان‌دهنده تعداد کل پاسخ‌ها دریافت شده برای همه موارد در هر صلاحیت / مهارت مربوطه است.

نتایج موردی: داده‌های گرافیکی و عددی مربوط به هر مورد مشخص که توسط گروه ارزیاب به تصویر کشیده می‌شود.

شکاف موجود: مواردی که بین رتبه‌بندی شما و میانگین رتبه‌بندی دیگران بیشتر از ۳۰ درصد باشد در این قسمت نشان داده می‌شود. شکاف‌ها برای هر گروه ارزیابی ارائه می‌شود.

بالاترین و کمترین نتیجه: مواردی با بالاترین و کمترین رتبه‌بندی از بین همه موارد در این قسمت لیست می‌شود. تعداد موارد لیست شده به‌عنوان درصدی از کل موارد مورد ارزیابی مشخص می‌شوند.

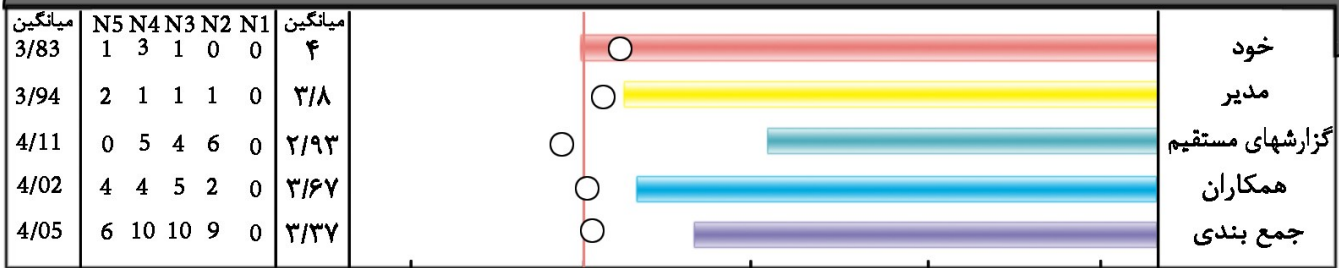
هدایت تمرکز

N1: تعداد نفراتی که به سوال شماره ۱ پاسخ داده اند

○ میانگین
 ← فاصله مثبت
 → فاصله منفی

- ۱ به ندرت
- ۲ گاهی اوقات
- ۳ اغلب
- ۴ بسیار زیاد
- ۵ تقریباً همیشه

تمرکز

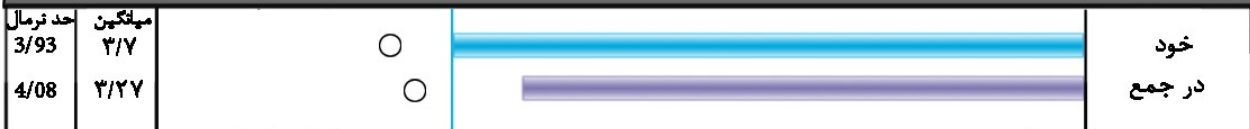


مرور کلی

○ حد نرمال
 ← فاصله مثبت
 → فاصله منفی

- ۱ به ندرت
- ۲ گاهی اوقات
- ۳ اغلب
- ۴ بیشتر اوقات
- ۵ تقریباً همیشه

هوش هیجانی



خدمات گروه کوچینگ ایده آل در این زمینه:



ما دو پکیج مناسب برای شما طراحی کرده‌ایم:

پکیج شماره ۱:

با سفارش این پکیج شما چه چیزی از ما تحویل می‌گیرید؟

- ۱) پروفایل تحلیل و ارزیابی مسئولیت‌ها/ مهارت‌ها و صلاحیت‌های رهبری به تفکیک هر مدیر سازمان شما که پس از تکمیل پرسشنامه توسط مدیران به صورت تحلیلی و تفصیلی به آن شرکت ارائه خواهد شد.
- ۲) پنج مارک نتایج هر مدیر با همکاران و دیگر مدیران سازمان

پکیج شماره ۲:

با سفارش این پکیج شما چه چیزی از ما تحویل می‌گیرید؟

- (۱) همانند پکیج شماره ۱، پروفایل تحلیل و ارزیابی مسئولیت‌ها/ مهارت‌ها و صلاحیت‌های رهبری به تفکیک هر مدیر سازمان شما که پس از تکمیل پرسشنامه توسط مدیران به صورت تحلیلی و تفصیلی به آن شرکت ارائه خواهد شد.
- (۲) پنج مارک نتایج هر مدیر با همکاران و دیگر مدیران سازمان
- (۳) برنامه‌ریزی برای بهبود: پس از بررسی نتایج تحلیل‌های بالا، کوچ‌ها و مشاوران سازمان ما اقدامات و برنامه‌های کاربردی برای هر یک از حوزه‌های احتمالی که دارای نقاط قابل بهبود هستند را برای رهبران شما تعریف می‌کنند. کوچ‌های بین‌المللی ما تا رسیدن به نتیجه رهبران شما را قدم‌به‌قدم همراهی می‌کنند.



IDEAL
COACHING

همین حالا با ما تماس بگیرید

09129258986

www.idealcoaching.ir

info@idealcoaching.ir