**پرسش نامه سنجش اثربخشی رهبری سازمان**

شرکت جنرال الکتریک یکی از موفق ترین سازمان های جهان در زمینه آموزش و پرورش مدیران (رهبران) است. مرکز آموزش مدیران این شرکت از بزرگترین مراکز مربوط به حوزه "آموزش مدیران میانی" است که بسیاری از سازمان های دیگر علاقه مند به الگوبرداری از ان هستند.

این شرکت پرسش نامه ای شامل40 پرسش ( در قالب 10 شایستگی و مهارت مدیریت و رهبری ) دارد که با کمک آن، اثربخشی رهبران و مدیران خود را می سنجد و به کمک این سنجش به آموزش و تقویت مهارت ها و قابلیت مدیرانش می پردازد.

برای سنجش میزان اثربخشی رهبری خود را بسنجید. می توانید از دیگرانی که از نزدیک با شما کار می کنند و شما را به خوبی می شناسند هم بخواهید که پرسش نامه را در مورد شما تکمیل کنند.

در تکمیل پرسش نامه ایده آل گرا نباشید و با خودتان تعارف نداشته باشید، بلکه رفتارهایی را که واقعا انجام می دهید را در نظر بگیرید و بر مبنای آن خود را ارزیابی کنید.پس از تکمیل پرسش نامه سه تصمیم بزرگ و تعیین کننده بگیرید:

1. کارها، رفتارها و اقداماتی که تابه حال انجام نمی داده اید یا به به آن ها کم توجه بوده اید و تصمیم دارید از این پس آن ها را با جدیت و قوت بیشتری مورد توجه قرار دهید و برایشان وقت و انرژی صرف کنید.(start)
2. کارها، رفتارها و اقداماتی که تا به حال انجام می داده اید، اما پس از دست یافتن به نتایج حاصل از تکمیل پرسش نامه فهمیده اید که درست یا مناسب نبوده اند و تصمیم دارید ان ها را متوقف کنید.
3. کارها، رفتارها و اقداماتی که تا به حال انجام می داده اید و تکمیل پرسش نامه شما را به این نتیجه رسانده است که درست، مطلوب و مفید هستند و باید آن ها را ادامه دهید. (continue)

| **سوالات** | **عالی** | **در حد انتظار** | **کمتر از حد انتظار** | **ضعیف** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1-چشم انداز مطلوب و جهت گیری حرکت سازمان را به صورت شفاف و ساده طراحی کرده و توانسته است از طریق گفت و گو با دیگران آن را در سازمان ( یا واحد خود ) ترویج کند و انتشار دهد. |  |  |  |  |
| 2- آینده نگر است، تفکر رو به جلو دارد، به وضع موجود راضی نیست، تحول آفرین است، مفروضات و محدودیت های موجود را به چالش می کشاند و زیر پرسش می برد. |  |  |  |  |
| 3-در دیگران انرژی و اشتیاق می آفریند به نحوی که آن ها هم نسبت به چشم انداز مطلوب و اهداف سازمان تعهد و تعصب داشته باشند. دیگران را قانع می کند. در مسیر تحقق اهداف با رفتارهایش الگوی دیگران است. |  |  |  |  |
| 4-هر جا و هر وقت که لازم باشد، با توجه به شرایط متغیر و متحول، در اهداف و جهت گیری سازمان، تغییرات و اصلاحات لازم را انجام می دهد. |  |  |  |  |
| 5-برای شنیدن صدای مشتری گوش شنوایی دارد و بالاترین اولویت را برای تامین رضایت مشتریان ( شامل مشتریان داخلی) قائل می شود. |  |  |  |  |
| 6-برای رسیدن به کمال و تعالی در همه جهات و ابعاد کارها شور و اشتیاق پایان ناپذیر دارد و این اشتیاق و شور را به دیگران هم انتقال می دهد. |  |  |  |  |
| 7-برای تحقق کامل تعهد به کیفیت در زنجیره تولید و خدمت از خودش تلاش و جدیت زیادی نشان می دهد. |  |  |  |  |
| 8-روحیه مشتری مداری و روحیه ارایه خدمت را در تمام سازمان ترویج می کند و زنده نگه می دارد. |  |  |  |  |
| 9-تعهدی خدشه ناپذیر و پایدار نسبت به رعایت راستی و صداقت در تمام جنبه ها و ابعاد رفتار خود دارد. |  |  |  |  |
| 10-تعهداتش را پیگیری می کند و به آن ها پایبند است. در قبال اشتباهاتش احساس مسئولیت می کند و پاسخگوست. |  |  |  |  |
| 11-رفتارش با سیاست، ضوابط و مققرات سازمان کاملا سازگار و منطبق است و آن ها را رعایت می کند. ارزش ها و اخلاقیات سازمان را پاس می دارد. |  |  |  |  |
| 12-بین رفتار و گفتارش انطباق کامل وجود دارد. به انچه می گوید عمل می کند و از این رو به طور کامل مورد اعتماد دیگران است. |  |  |  |  |
| 13-در قبال اهداف سازمان خود را به صورت جدی متعد و مسئول می کند، به این تعهد و مسئولیت پایبند است و تعهداتش را به طور کامل به انجام و اتمام می رساند. |  |  |  |  |
| 14-شجاع است و با شجاعت و اعتماد به نفس از عقاید و نظراتش و همچنین از همکارانش دفاع و حمایت می کند. |  |  |  |  |
| 15-ضمن آنکه می تواند تصمیمات سخت و دشوار اما لازم و ضروری را بگیرد، منصف و دلسوز هم هست. |  |  |  |  |
| 16- در قبال محیط اجتماع حساس است و اجازه نمی دهد که فعالیت های سازمان به محیط لطمه بزند و ضرر برساند. |  |  |  |  |
| 17- می تواند به صورت باز، شفاف، کامل و موثر با دیگران ارتباط برقرار کند. مایل به برقراری ارتباط دو جانبه (دریافت بازخورد از دیگران و فهم و درک عکس العمل های آنان ) است. |  |  |  |  |
| 18-توانایی خوبی در گوش دادن موثر به دیگران دارد. از ایده های جدید استقبال می کند. |  |  |  |  |
| 19-برای اثرگذاری بر دیگران و قانع کردن آن ها از شواهد و قرائن عینی و استدلال های منطقی استفاده می کند. |  |  |  |  |
| 20-مرزها و محدودیت های ارتباطی درون سازمانی را می شکند و ارتباطات موثربین تیم ها، بخش ها و لایه های مختلف سازمان را گسترش می دهد و ترغیب می کند. |  |  |  |  |
| 21-برای تبادل اطلاعات، فراتر از مرزها و محدودیت های سنتی سازمان اعتماد به نفس داردو به صورت باز از ایده های جدید استقبال می کند. |  |  |  |  |
| 22-تشریک مساعی و مشارکت در هدفگذاری تیمی را تشویق می کند و توسعه می دهد. |  |  |  |  |
| 23-به دیگران اعتماد دارد. به همین دلیل رفتارهای فرابخشی (احساس مسئولیت در قبال کل سازمان) و همچنین رفتارهای همراه با رسک های سنجیده را تشویق می کند. |  |  |  |  |
| 24-برای شنیدن همه ایده ها، صرف نظر از منبع و منشا آن ها مشتاق است. |  |  |  |  |
| 25-می تواند افراد مستعد را شناسایی و انتخاب کند. مربی کارکنان است و به آن ها برای اینکه به بالاترین سطوح قابلیت هایشان برسند بازخوردهای سازنده می دهد. |  |  |  |  |
| 26-وظایف و مسئولیت ها را تفویض می کند و به دیگران برای رسیدن به حداکثر اثربخشی، قدرت و اختیار می دهد. خودش عضوی موثر از تیم های کاری است. |  |  |  |  |
| 27-موفقیت ها و دستاوردهای دیگران را می بیند و به آن ها پاداش می دهد. یک محیط کاری مثبت و لذت بخش ساخته است. |  |  |  |  |
| 28- این توانایی را دارد که برای تحقق موفقیت سازمان از همه کارکنان صرف نظر از جنس، سن، نژاد و فرهنگ استفاده موثر و بهینه به عمل آورد. |  |  |  |  |
| 29-دانش و تخصص فنی و وظیفه ای خوبی دارد و آماده مبادله و انتشار آن است. عاقه و تمایل دائمی و مستمر برای یادگیری دارد. |  |  |  |  |
| 30-نگاهی عمیق و دانشی وسیع در کسب و کار دارد و از آگاهی های خوبی در حوزه های تخصص محدود یا واحد سازمانی خودش برخوردار است. |  |  |  |  |
| 31-می تواند با اطلاعات محدود موجود، تصمیمات خوبی بگیرد. هوش سرشاری دارد و ان را به بهترین شکل به کار می گیرد. |  |  |  |  |
| 32-می تواند به سرعت اطلاعات مرتبط و مربوط را از اطلاعات غیر مرتبط و نامربوط تشخیص دهد و تفکیک کند و بر مبنای این درک و تشخیص تصمیم بگیرد و دست به اقدام بزند. |  |  |  |  |
| 33-تغییرات و تحولات واقعی و مثبت ایجاد می کند. تغییر را فرصت تلقی می کند و از شرایط متغیر استفاده موثر به عمل آورد. |  |  |  |  |
| 34-مسایل و مشکلات را پیش بینی می کند و راه های جدید و بهتری برای انجام کارها ابداع می کندو به کار می گیرد. |  |  |  |  |
| 35-بوروکراسی مزاحم و مانع کار را کنترل می کند و کاهش می دهد.برعکس طرفدار سادگی، سهولت و شفافیت است. |  |  |  |  |
| 36-سریع است و سرعت را به عنوان یک مزیت رقابتی درک می کند و مورد استفاده قرار می دهد. |  |  |  |  |
| 37-حساسیت و آگاهی های جهانی (بین المللی) خوبی دارد و این حساسیت و آگاهی ها را نشان می دهد. در ساختن تیم های کاری متنع و بین المللی موفق و در کار کردن با این تیم ها راحت است. |  |  |  |  |
| 38-به تفاوت و تنوع نیروی کار احترام می گذارد و چگونهگی استفاده بهینه از پتانسیل های مثبت موجود را در این تنوع بلد است. |  |  |  |  |
| 39-به عواقب جهانی(بین المللی) تصمیماتی که می گیرد توجه دارد. به طور فعال در جستجوی دانش در قبال مسائل بین المللی و جهانی شدن است. |  |  |  |  |
| 40-با همه افراد صرف نظر از تفاوت و تنوع آن ها، با احترام، ادب و اعتماد رفتار می کند. |  |  |  |  |

|  |
| --- |
| **رهبران امروز قهرمان نیستند بلکه قهرمان پرورند**  **ستاره سازند، نه تک ستاره ای در آسمان بی ستاره.**  **بر دوش بی کفایتی ها نایستاده اند بلکه نردبان استعدادها هستند.**  **"جان کاتر"** |

**منبع: (کلینیک مدیریت منابع انسانی، دکتر بهزاد ابوالعلائی-126-130)**

ما را از نظرات و تجربیات خود خود از طریق ایمیل مطلع سازید. تا با هم به اشتراک بگذاریم.