

Опросник «Оценка сильных сторон и ограничений руководителя»

Инструкция: На следующих страницах приводятся 110 утверждений, которые в точности относятся или не относятся к анализируемому вами человеку. Прочитайте каждое утверждение и решите, подходит ли оно для описания этого человека. Если вам кажется, что да, то выберите ответ «Да». Если же вы считаете, что нет, либо у вас нет определенной точки зрения, то отметьте «Нет». Отвечайте на все вопросы максимально правдиво. Не стесняйтесь выражать свои субъективные впечатления; это будет учитываться при оценке результатов. Ваше мнение принесет наибольшую пользу, если вы выскажете его абсолютно честно. Он (она)...

	Да	Нет
1. слишком перенапрягается, чтобы соответствовать своей должности.	1	2
2. не имеет чёткой позиции по принципиальным вопросам.	1	2
3. не проявляет достаточной решительности, когда требуются важные личные решения.	1	2
4. не прилагает особых усилий к самосовершенствованию.	1	2
5. часто не в состоянии эффективно решать проблемы.	1	2
6. нечасто экспериментирует или пробует новые идеи.	1	2
7. придерживается взглядов, которые коллеги обычно не принимают во внимание.	1	2
8. по-видимому, недостаточно разбирается в основах управления.	1	2
9. с трудом налаживает эффективную работу подчинённых.	1	2
10. действует так, будто за обучение подчинённых отвечает кто-то другой.	1	2
11. считает, что вести заседания - трудное и неблагодарное дело.	1	2
12. похоже, обладает слабым физическим здоровьем.	1	2
13. редко просит других людей высказаться по поводу его подхода к жизни и работе.	1	2
14. с трудом мог бы ответить на вопрос, чего хочет добиться в жизни.	1	2
15. судя по всему, не обладает большим потенциалом для дальнейшего обучения и роста.	1	2
16. несистемно подходит к решению проблем.	1	2
17. к нему подходит выражение «человек, который не любит перемен».	1	2
18. ему зачастую бывает трудно успешно влиять на других людей.	1	2
19. вероятно, не задумывался над своим стилем руководства.	1	2
20. по-видимому, не пользуется полной поддержкой подчинённых.	1	2
21. прилагает мало усилий к обучению и развитию подчинённых.	1	2
22. ему не хватает умения создавать эффективные рабочие группы.	1	2
23. ему очень не нравится, что он непопулярен.	1	2
24. часто идёт по линии наименьшего сопротивления вместо того, чтобы делать то, что нужно.	1	2
25. часто вынужден менять цели жизни или работы, потому что дела идут неудовлетворительно.	1	2
26. не стремится найти вдохновение в своей трудовой жизни.	1	2
27. редко анализирует цели работы.	1	2
28. обладает меньшими творческими способностями, чем другие менеджеры.	1	2
29. не производит благоприятного первого впечатления.	1	2
30. редко обсуждает и не стремится узнать чужое мнение о своих слабых и сильных сторонах.	1	2
31. ему с трудом удастся построить позитивные взаимоотношения с подчинёнными.	1	2
32. редко выделяет время на оценку потребностей своих подчинённых в личном развитии.	1	2
33. не обладает реальным опытом формирования коллектива.	1	2

Опросник «Оценка сильных сторон и ограничений руководителя»

	Да	Нет
34. не умеет эффективно руководить коллективом.	1	2
35. редко занимает твердую позицию в принципиальных вопросах.	1	2
36. по-видимому, необъективно оценивает результаты работы.	1	2
37. редко стремится приобрести новый опыт.	1	2
38. не справляется с потоком информации.	1	2
39. иногда акцентирует внимание на установленных правилах в ущерб экспериментированию.	1	2
40. часто не проявляет должной настойчивости.	1	2
41. исходит из предположения, что невозможно изменить отношение людей к работе.	1	2
42. некоторым из его подчинённых кажется, что он не вносит достаточного вклада в работу организации.	1	2
43. мало доверяет системам оценки.	1	2
44. не создает атмосферы открытости и доверия.	1	2
45. позволяет работе наносить серьезный ущерб своей личной (семейной) жизни.	1	2
46. иногда ведёт себя вразрез с декларируемыми убеждениями.	1	2
47. допускает, чтобы работа слишком глубоко вторгалась в его личное время.	1	2
48. редко стремится услышать мнение окружающих о его поведении или способностях.	1	2
49. плохо умеет планировать.	1	2
50. обычно выходит из себя и капитулирует, если решения не лежат на поверхности.	1	2
51. с трудом налаживает взаимопонимание с окружающими.	1	2
52. не совсем понимает, что заставляет людей трудиться лучше.	1	2
53. не умеет эффективно делегировать полномочия.	1	2
54. обычно избегает высказывать окружающим своё мнение о них.	1	2
55. ему следует улучшить отношения между коллективом, которым он руководит, и другими подразделениями организации.	1	2
56. часто выглядит на работе усталым.	1	2
57. недостаточно подвергает сомнению свои ценности.	1	2
58. похоже, работа не приносит ему особого удовлетворения.	1	2
59. похоже, не получает удовольствия от преодоления трудностей.	1	2
60. не проводит трезвого анализа своих достижений и показателей.	1	2
61. слишком самоуверен.	1	2
62. с трудом может добиться, чтобы другие сотрудники действовали как надо.	1	2
63. придерживается устаревших взглядов на руководство другими.	1	2
64. недостаточно поощряет эффективную работу подчинённых.	1	2
65. редко консультирует подчинённых.	1	2
66. придерживается точки зрения, что руководитель должен быть лидером для подчинённых во всех случаях жизни.	1	2
67. имеет склонность слишком много есть (или пить).	1	2
68. часто бывает непоследовательным.	1	2
69. ему не хватает доброго взаимопонимания с коллегами по работе.	1	2
70. редко задумывается над тем, что мешает совершенствованию его деловых качеств.	1	2
71. не прибегает к помощи других людей при решении проблем.	1	2
72. сталкивается с трудностями, управляя высоко творческими людьми.	1	2

Опросник «Оценка сильных сторон и ограничений руководителя»

	Да	Нет
73. плохо показывает себя на заседаниях.	1	2
74. управляет всеми сотрудниками в одинаковом ключе.	1	2
75. иногда сталкивается с большими трудностями в своем общении с подчинёнными.	1	2
76. упускает возможности для обучения и развития подчинённых.	1	2
77. не очень старается разъяснить подчинённым, что же от них требуется.	1	2
78. не выглядит энергичным и жизнерадостным.	1	2
79. похоже, не знает о том, как воспитание повлияло на его взгляды.	1	2
80. не имеет определенного плана карьеры, но такой план ему не повредил бы.	1	2
81. готов быстро сдаться, когда дело принимает крутой оборот.	1	2
82. неуверенно ведет групповые заседания по решению проблем.	1	2
83. выработка идей часто дается ему с трудом.	1	2
84. иногда не следует тому, что проповедует.	1	2
85. не любит, когда люди ставят под сомнение его решения.	1	2
86. не прилагает усилий к определению функций и задач каждому из подчинённых.	1	2
87. мало способствует профессиональному росту подчинённых, хотя они в этом нуждаются.	1	2
88. не обладает достаточным умением, чтобы организовать эффективный трудовой коллектив.	1	2
89. люди видели, как он небрежно относился к себе.	1	2
90. колеблется, стоит ли обсуждать с другими свои личные взгляды.	1	2
91. вряд ли когда-либо обсуждает с другими свои долгосрочные цели.	1	2
92. вряд ли его можно назвать «открытым и гибким».	1	2
93. обычно не придерживается методического подхода к решению проблем.	1	2
94. сделав ошибку, становится явно раздражённым или огорчённым.	1	2
95. не умеет слушать.	1	2
96. не умеет эффективно делегировать другим свои полномочия.	1	2
97. если бы возникли трудности, то он, вероятно, не получил бы полной поддержки со стороны подчинённых.	1	2
98. исходит из предположения, что консультирование других приносит мало пользы.	1	2
99. не помогает подчинённым повысить отдачу от их труда сверх того, что они делают в настоящее время.	1	2
100. иногда ему трудно справиться со своими эмоциональными трудностями.	1	2
101. его ценности не совпадают с теми, которыми руководствуется организация.	1	2
102. ему не удается осуществить свои личные амбиции.	1	2
103. редко напрягает все свои силы.	1	2
104. похоже, сегодня ему труднее, чем год назад.	1	2
105. не ценит весёлого поведения на работе.	1	2
106. часто его не принимают всерьёз.	1	2
107. руководит методами, в которые сам не очень верит.	1	2
108. подчинённые низкого мнения о его способности быть руководителем.	1	2
109. не готовит себе преемника.	1	2
110. не умеет «играть в команде»	1	2