

Код на клиент: Test

Дата: 2020-04-28

LSA

Тест за трансформационно лидерство

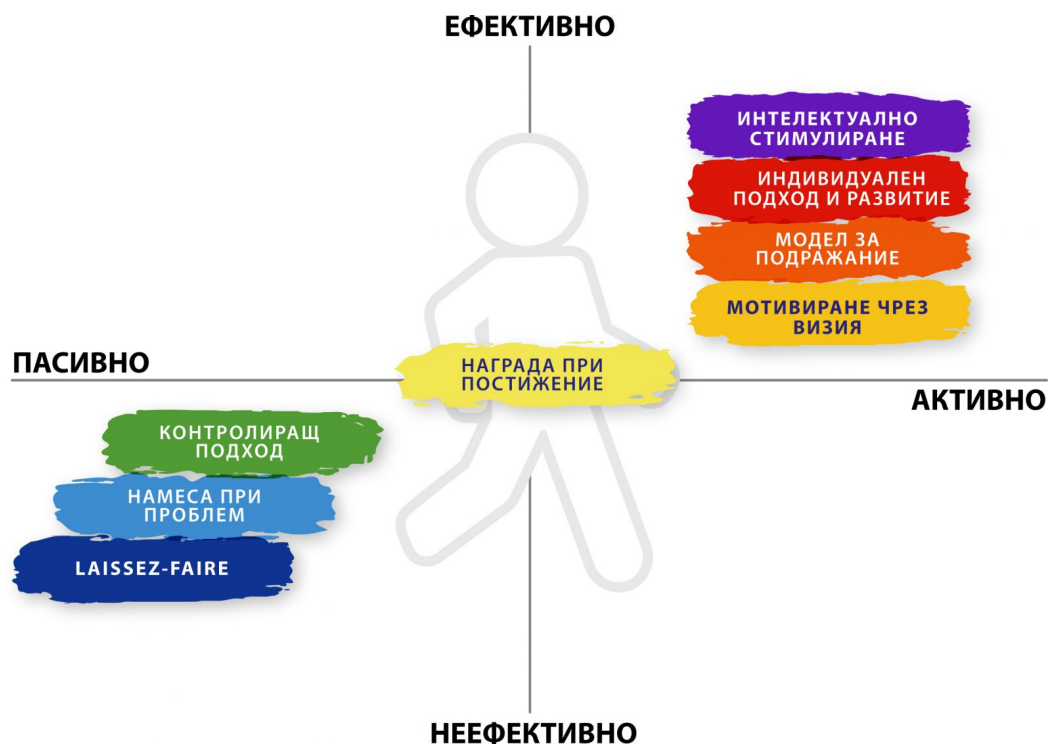
LSA е ситуационен тест, базиран върху една от най-популярните и научно валидирани теории за лидерство – интегративния модел на Аволио и Бас (Full Range Leadership Model). Според него мениджърите използват различни подходи в управлението на хора и като цяло могат да бъдат класифицирани като транзакционни и трансформационни.

Транзакционни са онези лидери, които са фокусирани върху изпълнението на задачите, спазването на работните процеси, избягването на грешки или постигането на целите. Подходите, които прилагат най-често са: **намеса при проблем, контролиращ подход, награда при постижение.**

Целта на трансформационните лидери пък е, развивайки, вдъхновявайки и стимулирайки подчинените си, не само да повишават техните резултати, но и да издигат организацията на по-високо ниво. Техният арсенал се състои от **мотивиране чрез визия, модел за подражание, индивидуален подход и развитие, интелектуално стимулиране.**

Има и лидери, които предпочитат да не се намесват в работата на служителите си. Този подход се нарича **laissez-faire** и се счита за най-неефективният.

Лидерските подходи варират от пасивни и неефективни до активни и ефективни (виж изображението по-долу). Според Full Range Leadership модела идеалният лидер използва предимно активните и ефективни подходи, прилага умерено контролиращия подход и избягва laissez faire и намеса при проблем.



По-долу можете да разгледате вашите резултати и да разберете кои са подходите, към които най-често прибегвате в работата. Въз основа на тях помислете кои са вашите силни страни и кои са аспектите, които трябва да развиете, за да станете още по-ефективен лидер.

Вашите резултати

Laissez-faire

Вие чудесно осъзнавате, че като лидер сте отговорни не само за своите собствени резултати, но и за резултатите на целия екип. Когато забележите например, че ваш сътрудник има проблем с изпълнението на дадена задача или възникне конфликт в екипа, вие активно се намесвате и се опитвате го разрешите. Разгледайте резултатите си и по другите аспекти на лидерството, за да разберете дали действията ви в конкретните ситуации са наистина правилни. Възможно е да имате потребности от развитие като лидер, но пасивното поведение не е сред тях.

Намеса при проблем

Когато има проблем, намесата на лидера е задължителна. Не е разумно обаче, да се изчаква докато нещо се провали и чак тогава да се предприемат мерки. Един проактивен подход може значително да подобри резултатите на екипа и представянето на сътрудниците, а както показват резултатите от теста, вие много добре разбирате това. Продължавайте все така да се опитвате отрано да предвиждате потенциалните проблеми и да действате изпреварващо. Управлението на риска е една от основните отговорности на лидера и това е една от вашите силни страни.

Контролиращ подход

Когато е необходимо, вие можете да упражнявате пряк контрол и да покажете ясно, че има неща, които трябва да бъдат направени точно, както ги искате. Същевременно не прекалявайте с честата употреба на контролиращия подход и осигурявайте достатъчна автономност на сътрудниците. Важно е да запазите този баланс, тъй като това гарантира както избягване на рисковете, така и запазване инициативността и креативността на служителите.

Награда при постижение

Управлението чрез поставяне на конкретни и измерими цели е един от основните механизми за постигане на ефективност в работата. Сътрудниците трябва да са наясно с това какво се очаква от тях и какво ще получат, ако изпълнят поставените им цели. Този подход е в основата на управлението на представянето и резултатът от теста показва, че вие умеете да го използвате. Когато е нужно, можете да договаряте цели и знаете как да стимулирате сътрудниците си, за да се стремят да постигат високи резултати.

Мотивиране чрез визия

Служителите постигат много повече, когато лидерът предлага високи и значими за тях цели. Мотивирането чрез визия е умението да увличаш хората с идеите си и да им вдъхваш кураж, че заедно можете да постигнете изключително атрактивни, но труднопостижими неща. Вие определено имате ясна визия за бъдещото развитие и умеете да свързвате стратегическите цели с всекидневната дейност и задачите на сътрудниците си. По този начин успявате да внесете допълнителен смисъл в нещата, които правят, а чрез доверието и подкрепата, която им оказвате, ги стимулирате да работят по-мотивирано за постигането на целите.

Модел за подражание

Вие добре разбирате силата на личния пример и факта, че вашите действия и решения се превръщат в модел, по който сътрудниците ви се ориентират. Имате ясни ценности, не си позволявате да говорите неща, в които не вярвате, искрени сте и сте последователни в следването на своите принципи и цели. Това много улеснява служителите, когато им се налага да приоритизират и да взимат решения в своята работа.



Индивидуален подход и развитие

Добре познаватете възможностите и целите на своите сътрудници и сте успели да изградите лични връзки с всеки от тях. Оказвате им подкрепа и ги насърчавате, а когато е необходимо ги насочвате или ги съветвате, за да постигат повече в своята работа. За тях отношенията с вас са нещо повече от тези, регламентирани със служебната йерархия – те виждат във вас партньор, загрижен за техните проблеми и постижения и източник на ценна и развиваща обратна връзка.



Интелектуално стимулиране

Една от силните ви страни като лидер са вашите умения да насърчавате творческото и аналитично мислене на хората от екипа. Вие не бързате да предлагате готови решения, а подтиквате сътрудниците си да проверяват критично своите допускания и да разсъждават открито, без да робуват на традиционни схващания и стари догми. Това допринася не само за вземането на по-добри решения и установяването на климат на търсене и иновации в екипа, но и стимулира професионалното развитие на служителите.

Прометрикс ООД се отнася отговорно с всички лични данни и те се съхраняват съгласно изискванията на Регламент (ЕС) 2016/679 GDPR. За повече информация вижте нашата Политика за защита на личните данни на <https://prometriks.com/politika-za-zashtita-na-lichnite-danni> (<https://prometriks.com/politika-za-zashtita-na-lichnite-danni>)