Мониторинг лидерских качеств

Классификация лидеров:

1) по содержанию деятельности - лидер-вдохновитель и лидер-исполнитель;
2) по характеру деятельности - лидер универсальный и лидер ситуативный;
3) по направленности деятельности - лидер эмоциональный и лидер деловой

Три основных подхода к пониманию происхождения лидерства:

1. Лидер - человек, обладающий определенным набором личностных качеств.

2. Лидерство - продукт ситуации.

3. Лидерство - процесс организации межличностных отношений в группе.

Лидер:

Регулирование межличностных отношений в группе;

Лидерство возникает стихийно;

Выдвижение лидера зависит от настроения группы;

У лидера нет полномочий на систему санкций;

Сфера действия лидера – малая группа

Руководитель:

Официальные отношения;

Руководитель назначается или избирается;

Руководство – явление стабильное;

Руководитель использует определённую систему санкций;

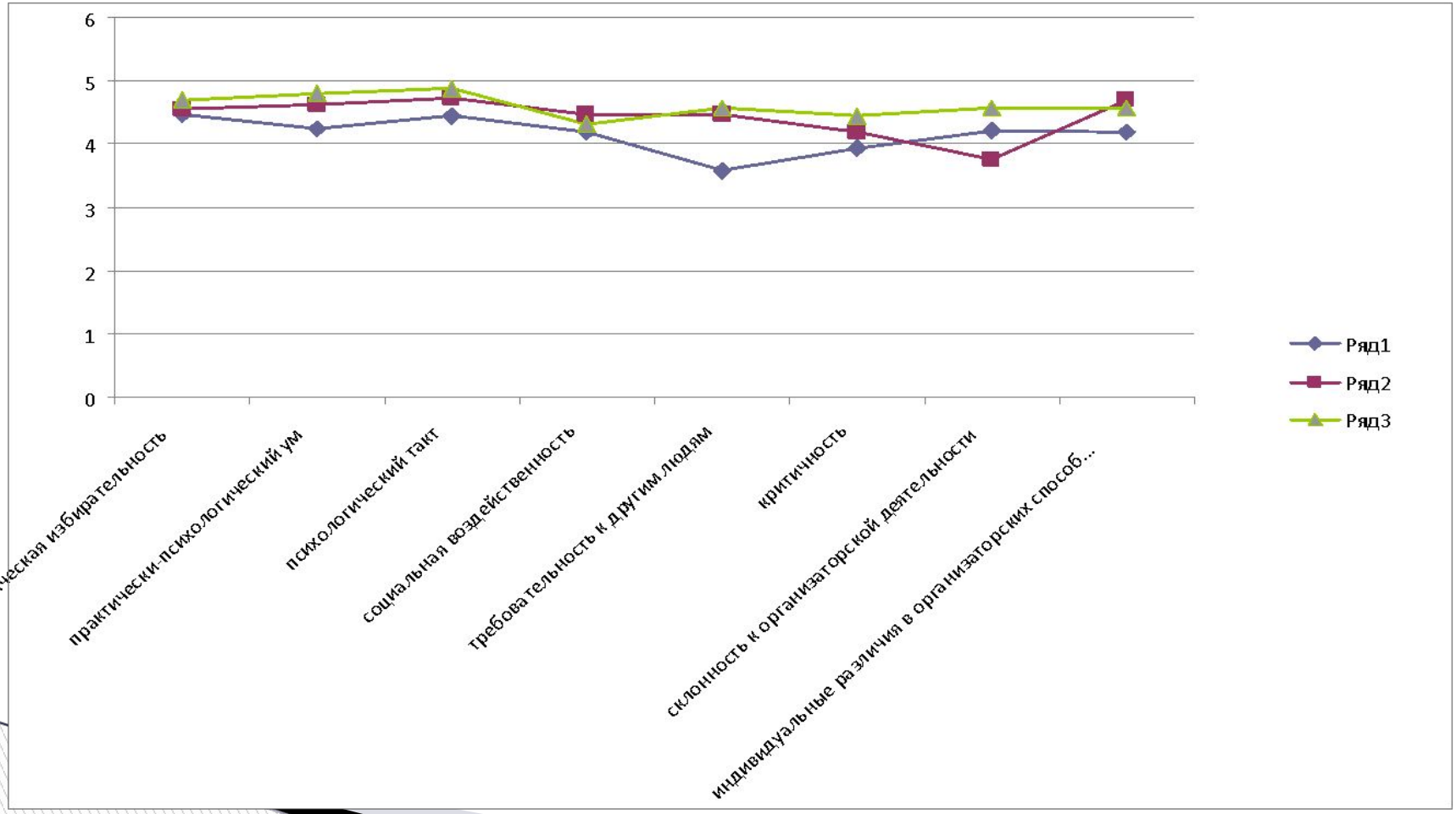
Поле деятельности руководителя – коллектив

Коммуникативные и организаторские способности – стержневые в личности лидера.

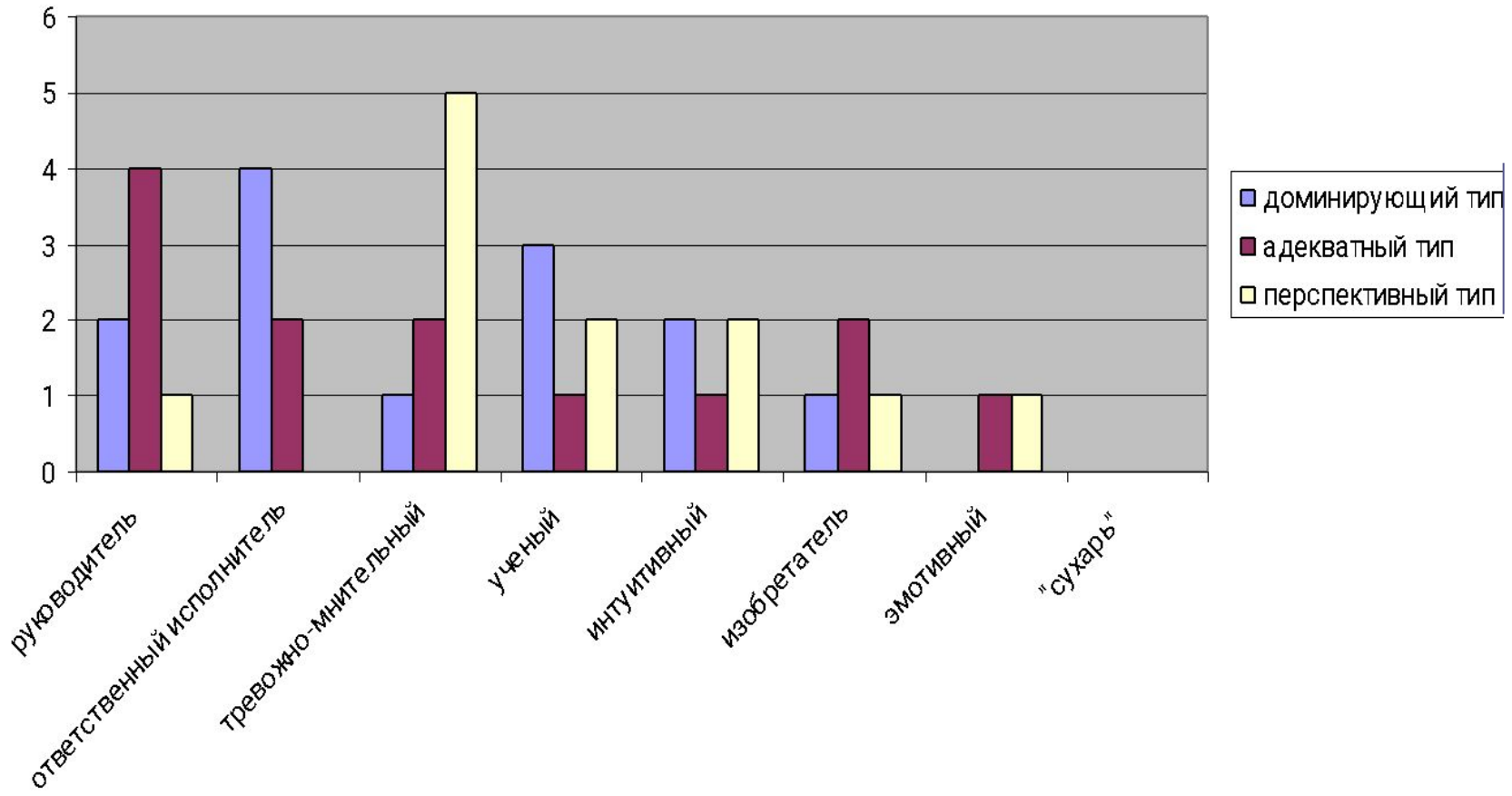
Методики используемые для оценки лидерских качеств:

1. Психологическая оценка организаторских способностей в рамках организуемой группы (Л.И. Уманский, А.Н. Лутошкин, А.С. Чернышов, П.Н. Фетиский);
2. Проектные методы исследования лидера. Тест «Конструктивный рисунок человека из геометрических фигур» (тест Роршаха);
3. Методика выявления коммуникативных и организаторских способностей (КОС – 1);
4. Тест-опросник “Способен ли ты быть лидером?” Е. Жариков;
5. Тест «Уровень конфликтности»

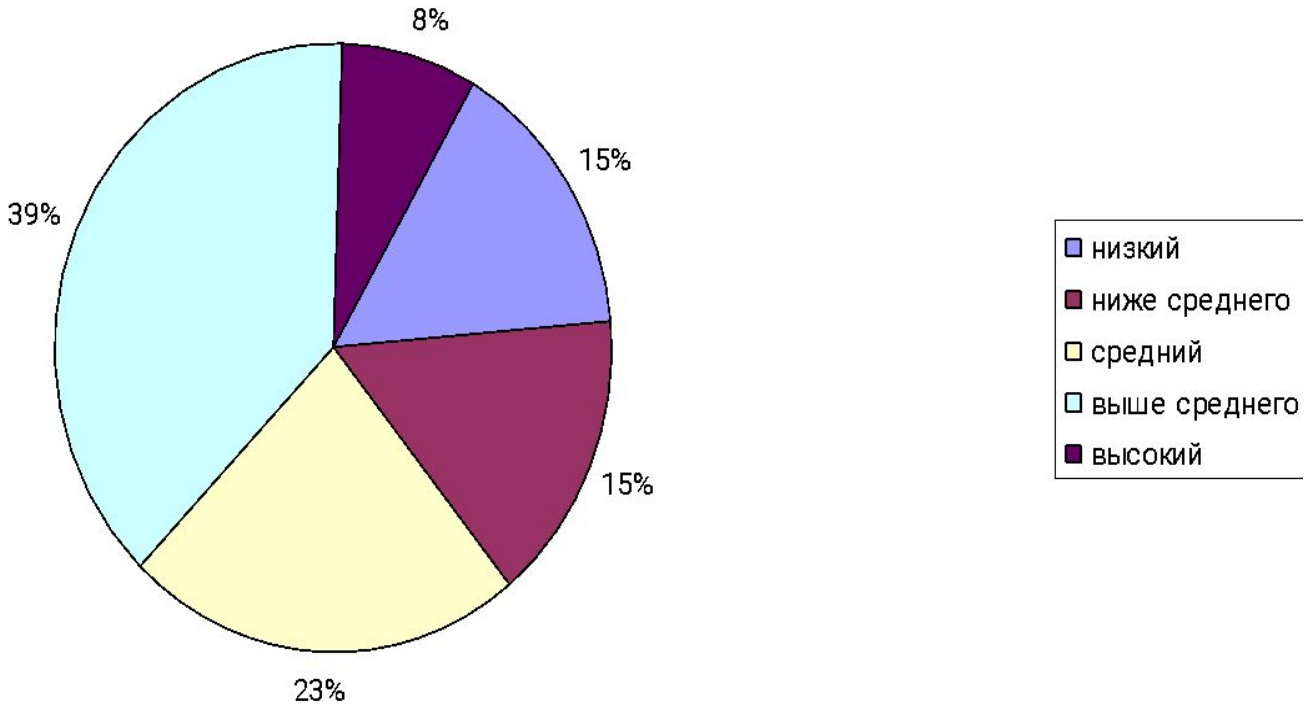
«Психологическая оценка организаторских способностей личности в рамках организованной группы»



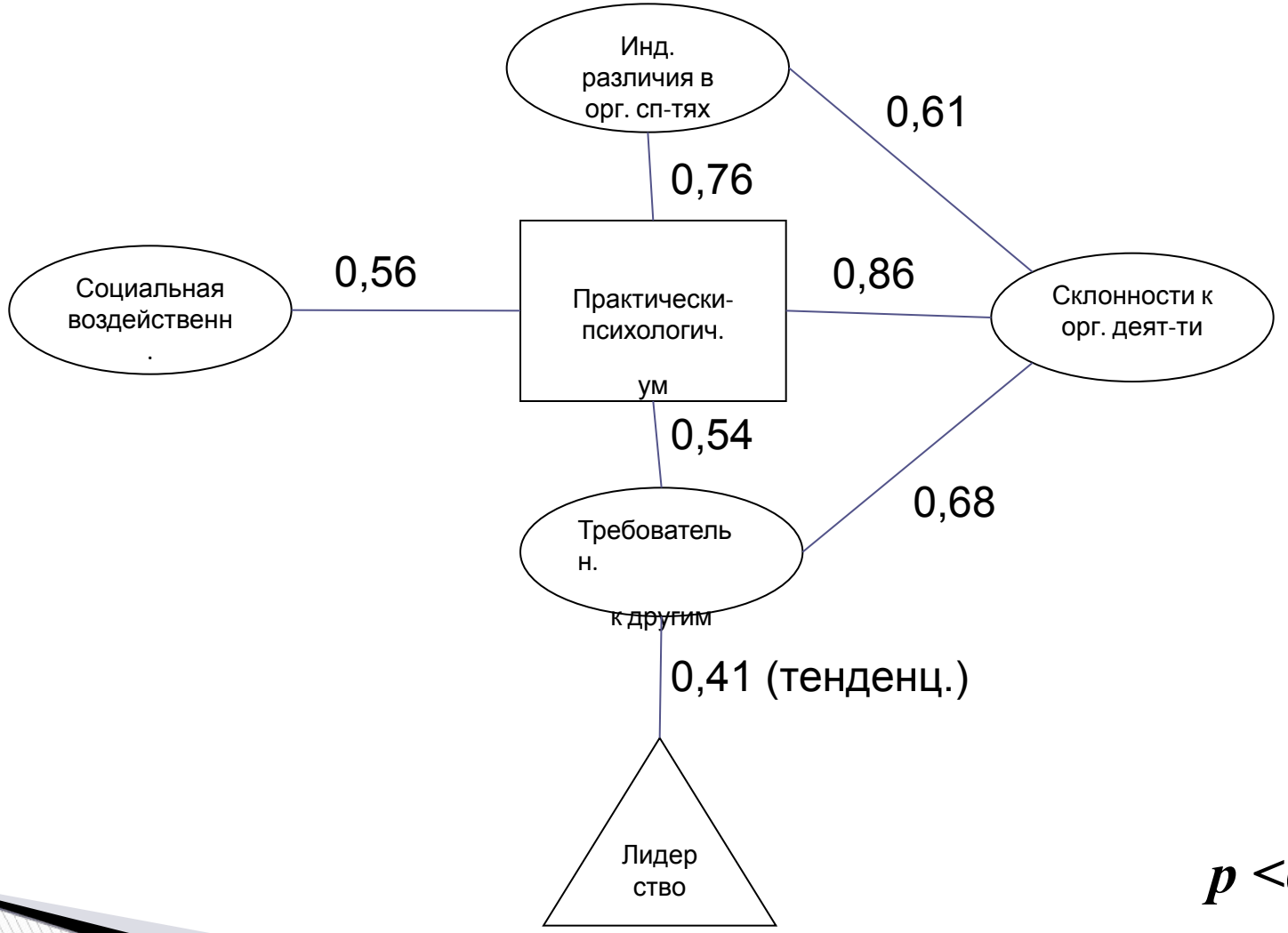
«Конструктивный рисунок человека из геометрических фигур»



«Уровень конфликтности»



Корреляционная плеяда лидерских компетенций в изучаемой группе



p <0,05

По представленной корреляционной плеяде можно сделать следующие выводы:

1) структура лидерских компетенций руководителей подразделений данного учреждения гармонична и непротиворечива (так как все выявленные взаимосвязи положительны, а отрицательные отсутствуют);

2) системообразующим компонентом в структуре лидерских компетенций в изучаемой группе является параметр «практически-психологический ум», следовательно, уделяя должное внимание коррекции и развитию именно этого параметра можно добиться возрастания остальных значимых сторон лидерского потенциала сотрудников.

Выводы:

-Лидерский потенциал умеренный;
- Доминируют психологический такт и индивидуальные различия в организаторских способностях личности;
-Уровень конфликтности в основном средний;
-Практико-психологический ум – системообразующая лидерская компетенция

Внутренняя программа лидерского развития управленческой команды учреждения:

- качественная оценка потребностей;
- формирование стратегии развития лидерства;
- постановку четких целей и стратегий для индивидуального развития лидеров;
- система управления эффективностью деятельности и сохранения талантов в учреждении;
- оценка эффективности — разработка системных метрик;
- оценка эффективности — разработка диагностик.