



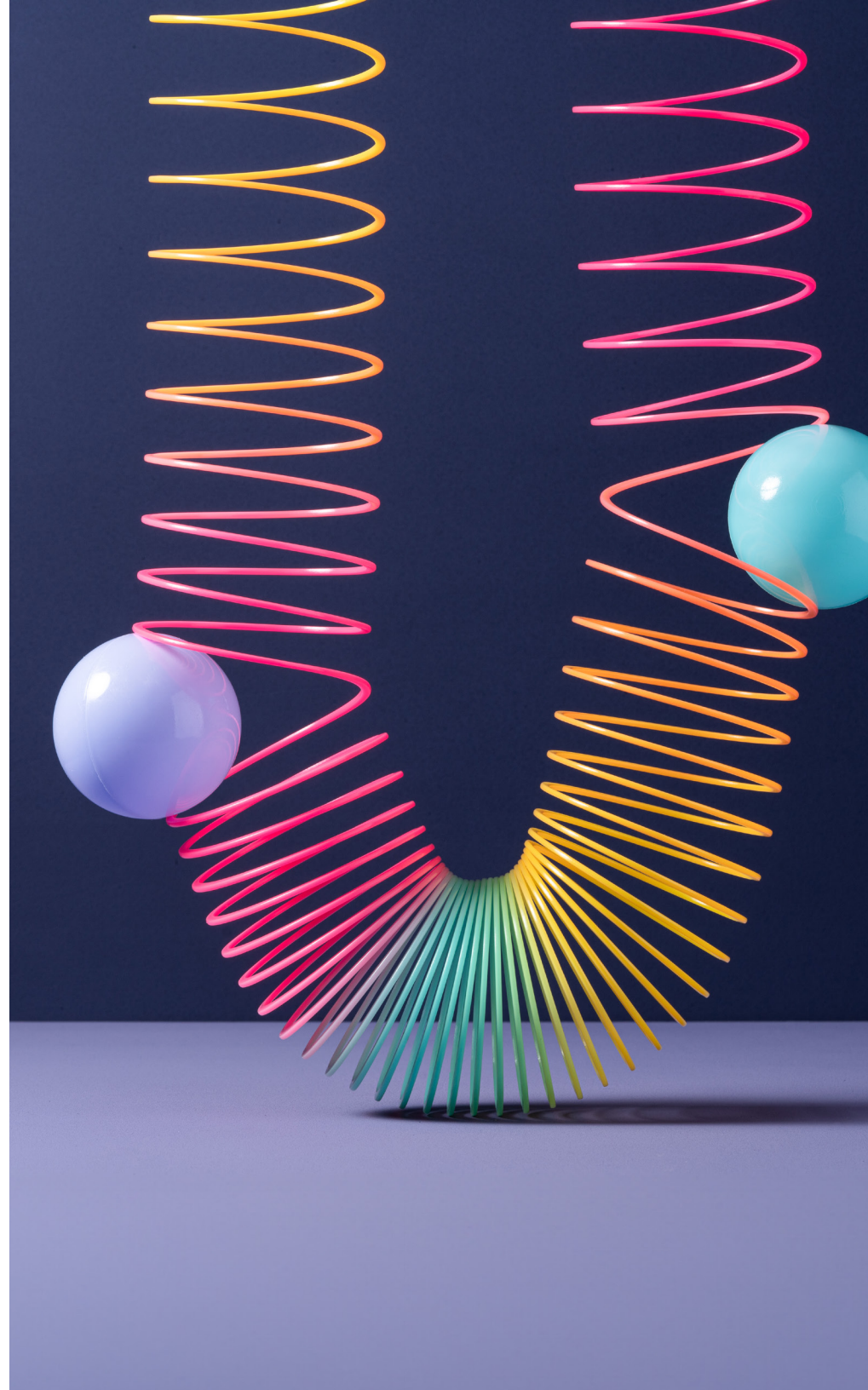
20 de întrebări

Chestionar comportamental Leadership Fitness

Acest chestionar listează exemple de comportamente asociate cu fiecare dintre cele patru dimensiuni ale Leadership Fitness.

Pentru un nivel de leadership din organizația ta pe care îl cunoști foarte bine, alege numărul de pe scală de la 1 (niciodată) la 5 (constant) care descrie cel mai bine frecvența cu care vezi liderii de la acel nivel demonstrând comportamentul respectiv.

Dacă nu ai avut ocazia să observi un anumit comportament, selectează N/A (nu se aplică).



Echilibru



Liderii din organizația mea...

NICIODATĂ	RAR	UNEORI	FRECVENT	CONSISTENT	NEIDENTIFICAT
1. Acceptă tensiunea dintre poziții și idei opuse ca parte normală a businessului.					
1	2	3	4	5	N/A
2. Identifică și recunosc dilemele în situații complexe fără răspunsuri simple.					
1	2	3	4	5	N/A
3. Evită soluțiile rapide sau simplificările excesive doar pentru a scăpa de tensiunea unei situații complexe.					
1	2	3	4	5	N/A
4. Îi ajută pe ceilalți să se adapteze la disconfortul provocărilor ambigue și îi conduc eficient prin acestea.					
1	2	3	4	5	N/A
5. Testează idei și abordări noi pentru a găsi cea mai bună cale înainte, atunci când nu există răspunsuri clare.					
1	2	3	4	5	N/A

Puncte forte



Liderii din organizația mea...

NICIODATĂ	RAR	UNEORI	FRECVENT	CONSISTENT	NEIDENTIFICAT
6. Demonstrează o înțelegere profundă a punctelor lor forte și le aplică pentru a maximiza impactul pozitiv.					
1	2	3	4	5	N/A
7. Recunosc și întăresc punctele forte ale celorlalți prin alocarea muncii în funcție de abilitățile fiecăruia.					
1	2	3	4	5	N/A
8. Își compensează punctele slabe colaborând cu cei care au puncte forte					
1	2	3	4	5	N/A
9. Caută oportunități de a-și dezvolta propriile puncte forte.					
1	2	3	4	5	N/A
10. Oferă feedback echilibrat, care evidențiază atât punctele forte ce pot fi exploatate, cât și aspectele care necesită îmbunătățire.					
1	2	3	4	5	N/A

Flexibilitate



Liderii din organizația mea...

NICIODATĂ	RAR	UNEORI	FRECVENT	CONSISTENT	NEIDENTIFICAT
11. Manifestă deschidere și curiozitate în fața circumstanțelor noi sau necunoscute.					
1	2	3	4	5	N/A
12. Demonstrează conștientizare de sine asupra propriilor presupuneri și reacții automate care le-ar putea limita eficiența.					
1	2	3	4	5	N/A
13. Adună perspective diverse pentru a evalua situații unice și a decide un răspuns adecvat.					
1	2	3	4	5	N/A
14. Solicită feedback și oportunități de a învăța abilități noi, chiar și în afara zonei lor de confort, atunci când situația o cere.					
1	2	3	4	5	N/A
15. Își adaptează comportamentul atunci când există o abordare mai eficientă.					
1	2	3	4	5	N/A

Reziliență



Liderii din organizația mea...

NICIODATĂ	RAR	UNEORI	FRECVENT	CONSISTENT	NEIDENTIFICAT
16. Mențin o perspectivă realistă și pozitivă atunci când gestionează eșecuri sau schimbări.					
1	2	3	4	5	N/A
17. Încadrează circumstanțele dificile în contextul unui scop mai mare pentru ei și echipă.					
1	2	3	4	5	N/A
18. Creează direcție și claritate pentru echipă cu privire la ce trebuie făcut în fața unor circumstanțe schimbătoare sau neașteptate.					
1	2	3	4	5	N/A
19. Își concentrează atenția, precum și pe cea a echipei, pe ceea ce pot controla într-o situație dificilă.					
1	2	3	4	5	N/A
20. Sunt un model de grija de sine, recunoscând și răspunzând adecvat atunci când încep să fie stresați sau epuizați.					
1	2	3	4	5	N/A

Interpretarea scorurilor



Echilibru



Puncte forte



Flexibilitate



Reziliență

Scor	
1.0 – 2.5	Există un decalaj semnificativ în capacitatea liderului pe această arie. Este o prioritate pentru dezvoltare și, probabil, sunt necesare programe formale de leadership.
2.6 – 3.9	Încadrarea în acest interval indică faptul că dimensiunea reprezintă o zonă cu potențial de dezvoltare. Deși nu este încă un punct forte, scorurile din acest interval sugerează că liderii au deja o bază pe care pot construi. Se pot face eforturi direcționate pentru a dezvolta și consolida această dimensiune, mai ales dacă ea are o importanță deosebită pentru strategia organizației, pentru eforturile de transformare sau pentru cultură.
4.0 – 5.0	Acest interval arată că această arie este un punct forte al organizației, care poate fi optimizat și valorificat. Eforturile de dezvoltare ar trebui să se concentreze pe liderii care se alătură organizației, pentru a se asigura că pot fi foarte eficienți în această arie și că se pot integra cu succes în cultură.

Este timpul pentru o transformare în dezvoltarea leadershipului

Pentru mai multe detalii despre obiectivele cheie în dezvoltarea leadershipului, citește studiul complet:

