****

**Vezetői stílusok kérdőív**

**Milyen a vezetői stílusod?**

Az alábbi kijelentések értékelésén keresztül fel tudod mérni a vezetői stílusod összetevőit. Amikor elolvasod az egyes kijelentéseket, gondolj tipikus helyzetekre és arra, hogy hogyan reagálsz rájuk.

Az egyes kijelentések értékelését az alábbiak szerint végezd:

1 = egyáltalán nem

2 = kis mértékben

3 = közepes mértékben

4 = nagy mértékben

5 = rendkívül nagy mértékben

Kapkodás nélkül, de mégis gyorsan értékeld az alábbi kijelentéseket.

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Rendszeresen ellenőrzöm az embereim munkáját, hogy felmérjem, hol tartanak és hogyan haladnak.
 | 1 2 3 4 5 |
| 1. Rendszeres értekezleteket tartok, hogy megerősítsem a kollégák felé a vállalkozás küldetését és a működési szabályokat.
 | 1 2 3 4 5 |
| 1. A kollégákat munkacsoportokba osztom, hogy dolgozzanak az őket érintő szabályzatokon.
 | 1 2 3 4 5 |
| 1. Egyértelműen meghatározom a munkatársak számára a felelősségeket és rájuk bízom, azokat hogyan teljesítik.
 | 1 2 3 4 5 |
| 1. Gondoskodom arról, hogy a munkatársak tudatában legyenek a vállalkozás menetét meghatározó összes eljárásnak és szabálynak és értsék is azokat.
 | 1 2 3 4 5 |
| 1. Bátorítással és támogatással elismerem a munkatársak által elért eredményeket.
 | 1 2 3 4 5 |
| 1. Minden szervezeti és működési szabályt megbeszélek a munkatársakkal, mielőtt azt életbe léptetném.
 | 1 2 3 4 5 |
| 1. A szervezet stratégiai küldetését megbeszélem a munkatársaimmal.
 | 1 2 3 4 5 |
| 1. Bemutatok minden teendőt, amely egy feladat elvégzéséhez szükséges.
 | 1 2 3 4 5 |
| 1. Rendszeresen találkozom a munkatársakkal, hogy megbeszéljük, mire van szükségük.
 | 1 2 3 4 5 |
| 1. Vigyázok rá, hogy ne ítélkezzem a felmerült ötletek és javaslatok fölött és ne értékeljem őket túl hamar.
 | 1 2 3 4 5 |
| 1. Megkérem a munkatársaimat, hogy gondolkodjanak jó előre és a saját területükre vonatkozóan készítsenek hosszú távú terveket.
 | 1 2 3 4 5 |
| 1. A munkatársaim munkájának minden vetületére vonatkozóan meghatározok teljesítmény kritériumokat/mérőszámokat.
 | 1 2 3 4 5 |
| 1. Megmagyarázom a munkatársaimnak a kitűzött célok elérésének hasznait.
 | 1 2 3 4 5 |
| 1. A rendszeres csapat tájékoztató szerepet rotálom a munkatársak között.
 | 1 2 3 4 5 |
| 1. Hangsúlyozom a minőség fontosságát, de az ellenőrzési kritériumok meghatározását a munkatársaimra bízom.
 | 1 2 3 4 5 |
| 1. Elvárom a munkatársaimtól, hogy munkájuk minden lépésének elvégzése után azt jelentsék nekem.
 | 1 2 3 4 5 |
| 1. Rendszeres értekezleteket tartok, hogy megbeszéljük az előrehaladást és a felmerült problémákat.
 | 1 2 3 4 5 |
| 1. Idővel és erőforrással támogatom az embereimet, hogy tegyenek saját fejlődési céljaiért.
 | 1 2 3 4 5 |
| 1. Elvárom az embereimtől, hogy tűzzék ki saját céljaikat és végső formában adják át nekem.
 | 1 2 3 4 5 |
| 1. Arra törekszem, hogy a munkát kisebb, könnyen ellenőrizhető egységekben osszam ki.
 | 1 2 3 4 5 |
| 1. Nem problémákra, hanem lehetőségekre fókuszálok.
 | 1 2 3 4 5 |
| 1. Kerülöm a problémák és nehézségét felmérését, miközben azokat megbeszéljük.
 | 1 2 3 4 5 |
| 1. Biztosítom, hogy az információs rendszerek naprakészek és pontosak legyenek, és, hogy az információt a munkatársak közvetlenül megkapják.
 | 1 2 3 4 5 |

**A vezetői stílus értékelése**

Írd be az alábbi táblázatba a hatosával csoportosított kijelentések sorszáma mellé az általad válaszként adott értéket, majd őket összeadva írd be az adott csoportosításhoz tartozó összeget is.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Kijelentés | Összeg (Facilitáló) | Kijelentés | Összeg (Coaching) |
| 3 |  |  | 2 |  |  |
| 7 |  | 6 |  |
| 11 |  | 10 |  |
| 15 |  | 14 |  |
| 19 |  | 18 |  |
| 23 |  | 22 |  |
| Kijelentés | Összeg (Elengedő) | Kijelentés | Összeg (Autokratikus) |
| 4 |  |  | 1 |  |  |
| 8 |  | 5 |  |
| 12 |  | 9 |  |
| 16 |  | 13 |  |
| 20 |  | 17 |  |
| 24 |  | 21 |  |

Ezután a kapott összegeket írd be az alábbi diagram megfelelő négyzetébe:

Fókusz az emberi kapcsolaton

|  |  |
| --- | --- |
| Facilitáló | Coaching(fejlesztő)) |
| Elengedő (Lassez-faire) | Autokratikus (utasító)Fókusz a feladaton |

Hasznos lehet, ha az értékeket az alábbi oszlopdiagramon is feltünteted:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Összeg** |  |  |  |  |
| 30 |  |  |  |  |
| 25 |  |  |  |  |
| 20 |  |  |  |  |
| 15 |  |  |  |  |
| 10 |  |  |  |  |
| 5 |  |  |  |  |
| 0 |  |  |  |  |
|  | **Autokratikus** | **Coaching** | **Facilitáló** | **Elengedő** |

**Az egyes vezetői stílusok jellemzői**

**Autokratikus**

* részletes instrukciókat ad
* specifikus, konkrét célkitűzéseket ad a beosztottaknak
* gyakran ellenőrzi a munkatársakat, hogy a helyes irányban tartsa őket
* bemutatja az adott feladat konkrét lépéseit
* néha mikromenedzsel

**Coaching**

* a menedzsment álláspontját meggyőző módon képviseli
* pénzzel és nem pénzügyi módszerekkel egyaránt megpróbál motiválni
* elhiteti a beosztottakkal, hogy képesek megcsinálni a feladatot
* megdicséri a munkatársakat a jó munkavégzésért
* sok visszajelzést ad arra vonatkozóan, hogy hogyan teljesítenek
* kihozza a legjobbat a munkatársakból, elősegíti a fejlődésüket

**Facilitáló**

* bevonja a munkatársakat a munkájukat érintő döntésekbe
* elősegíti, hogy a munkatársak bátran kérdezzenek és merjék felvállalni/megbeszélni a gondjaikat
* gyakran tart megbeszéléseket, tájékoztatókat
* segíti a munkatársakat a saját fejlődési szükségleteik kiderítésében és támogatja azokat
* kritika és ítélkezés nélkül meghallgatja a munkatársak problémáit és gondjait

**Elengedő**

* általánosan megfogalmazott felelősségeket delegál a beosztottaknak és rájuk bízza a részleteket
* elvárja a beosztottaktól, hogy megtalálják és ki is javítsák a saját hibáikat
* a vezető nem vonódik be a beosztottak munkájába