

Managerski/Vpliv (M/I)

Management/Impact® (M/I)



internetno zbiranje podatkov



akreditirani svetovalci

RAZVOJ VODITELJSTVA

Vsklajevanje organizacijskih zmožnosti z vizijo, vrednotami in strategijami



M I orodje zadeva res bistvo ravnanja vodje s svojimi sodelavci! Mnogi vodje imajo sicer dobre namene, vendar ne razumejo kako njihovo delovanje vpliva na vedenje sodelavcev! M/I pa zagotavlja osredotočeno in specifično povratno informacijo, ki jo vsak vodja lahko takoj uporabi pri svojem delu z ljudmi.”

Mnenje udeleženca raziskave M/I

KAJ JE M/I?

Managerski/Vpliv (angl. Management/Impact – M/I) je orodje, ki sta ga razvila Dr. Janet L. Szumal in Dr. Robert A. Cooke in managerjem in drugim z managerskimi vlogami zagotavlja prvovrstne povratne informacije o tem kako pristopajo k opravljanju svojega dela in vplivu, ki ga imajo na svoje sodelavce! Ker so različni slogi vplivov vodij, ki jih meri M/I vsklajeni z vizijami, vrednotami in strategijami večine organizacij, M/I managerjem zagotavlja informacije o tem kako lahko dodatno izboljšajo svoje zmožnosti za doseganje organizacijskih ciljev.

Natančneje, M/I udeležencem zagotavlja informacije o:

- lastni managerski učinkovitosti glede upravljanja nalog, ljudi in osebne učinkovitosti;
- vplivu na druge, z vidika obsega motiviranja in spodbujanja sodelavcev, da se vedejo na konstruktivne in ne na obrambne načine;
- managerskih pristopih, glede tega, kako pogosto managerji svoje naloge opravljajo bodisi na spodbujevalne ali pa omejevalne načine.

KAKO DELUJE M/I?

Povratne informacije, ki jih zagotavlja M/I orodje se zbirajo s pomočjo dveh vprašalnikov. Vprašalnik M/I Opis drugih izpolni približno dvanajst sodelavcev, ki jih izbere manager sam, zato da bi

le ti opisali njegovo ali njeno skupno učinkovitost, vpliv na njihovo vedenje in njegov ali njen pristop različnim managerskim obveznostim, ki so značilne za večino managerjev nižjega in srednjega hierarhičnega nivoja organizacij. Vprašalnik M/I Lasten opis pa izpolni manager osebno, z namenom opredelitve lastnih percepcij svojih managerskih pristopov in vpliva, ki bi ga želel v idealnih okoliščinah imeti na vedenja ljudi okoli sebe.

Izpolnjevanje vprašalnika vzame približno 20 do 30 minut časa. Rezultati so udeležencem predstavljeni v obliki obsežnega, zaupnega poročila, ki vključuje poseben vizualni prikaz rezultatov na t.i. Cirkumplex-u oz. krožnemu diagramu, ter številne druge grafe, tabele, opisno besedilo in nadvse uporabna priporočila za izboljšanje lastne managerske učinkovitosti.

Povratne informacije M/I orodja udeležencem omogočajo primerjavo med:

- lastno želeno učinkovitostjo v prihodnje, glede na njihovo trenutno ali dejansko učinkovitost, kot jo opisujejo njihovi sodelavci;
- vplivom, ki bi ga želeli v idealnih pogojih imeti na svoje sodelavce in dejanskim vplivom, kot ga imajo nanje;
- lastnimi percepcijami managerskih pristopov glede na opise sodelavcev in

nadaljevanje na drugi strani

- povratnimi informacijami s strani sodelavcev, podrejenih in neposredno nadrejenega (ti. 360 stopinjska povratna informacija).

UPORABA

M/I orodje se lahko uporablja samostojno za vsakega posameznega vodjo ali managerja ali pa kot del širše organizacijske razvojne pobude na nivoju delovne skupine, tima ali celotne organizacije, ki se osredotoča ali vključuje:

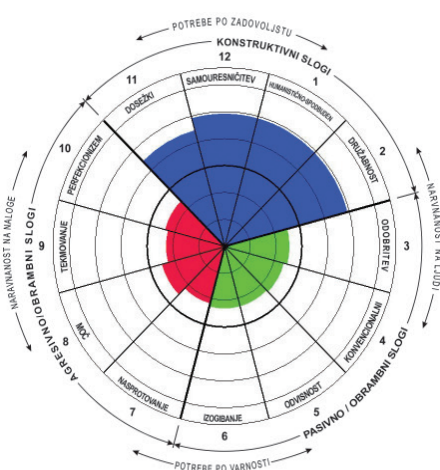
- osebni razvoj vodij in managerjev
- razvoj managerskih veščin in kompetenc
- upravljanje sprememb organizacijske kulture in
- organizacijski razvoj.

KOMU JE M/I ORODJE NAMENJENO?

M/I orodje je namenjeno managerjem na različnih organizacijskih ravneh, projektnim vodjem, nadzornikom in drugim z managerskimi zadolžitvami, odgovornostim in vlogami, ki jih meri M/I orodje (glej preglednico v nadaljevanju!). Za vodje in managerje na najvišjih organizacijskih nivojih se dodatno lahko uporabi tudi posebno orodje *Voditeljski/Vpliv* (angl. *Leadership/Impact*®).

Managerske vloge, zadolžitve in odgovornosti, kot jih meri M/I orodje		
Naloge	Ljudje	Oseбно
Upravljanje ciljev	Upravljanje odnosov med enotami	Upravljanje integritete
Upravljanje sprememb	Upravljanje timov	Upravljanje osebnega in strokovnega razvoja
Upravljanje problemov	Upravljanje komunikacij	Obvladovanje čustev
Upravljanje rezultatov	Upravljanje nagrad	
Upravljanje virov	Upravljanje učenja	
Upravljanje delovnih opravil	Upravljanje osebnih odnosov	

Slika 1: Trenutni vpliv managerjev z najbolj spodbujevalnimi pristopi



Copyright © 2013 Human Synergistics International.
Vse pravice pridržane.

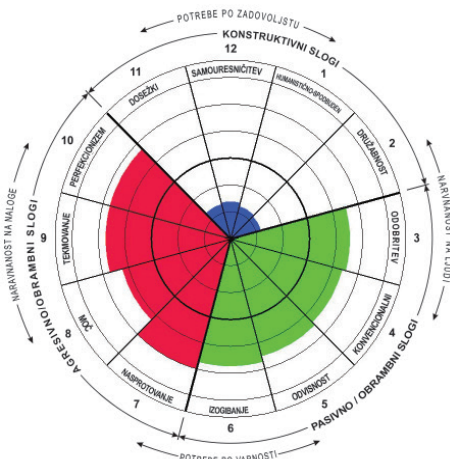
M/I IN MANAGERSKA UČINKOVITOST

Orodje M/I poskuša pojasniti zakaj so nekateri managerji bolj učinkoviti od drugih! V preučevani populaciji 650 managerjev, primerja 15% tistih, ki so jih sodelavci najbolj ocenili z vidika njihovih spodbujevalnih pristopov managerskim zadolžitvam, s tistimi 15% managerjev, ki najbolj pogosto uporabljajo omejevalne pristope managementu! Kot prikazujeta profila in preglednica levo in na naslednji strani, imajo managerji, ki uporabljajo najbolj spodbujevalne pristope managementu, pretežno konstruktivni vpliv na vedenje drugih, medtem, ko je vpliv managerjev, ki uporabljajo bolj omejevalne pristope, praviloma obrambni! Te razlike pa hkrati razložijo tudi razlike z vidika njihove skupne managerske učinkovitosti! Managerje, ki uporabljajo pretežno spodbujevalne pristope, sodelavci dosledno opisujejo kot visoko učinkovite (s povprečnimi rezultati preko ocene 5,5) glede na ostale managerje v populaciji! Nasprotno, managerje, ki uporabljajo pretežno omejevalne pristope, zaznavajo sodelavci dosledno kot manj učinkovite (kot to prikazujejo rdeče črte v preglednici na naslednji strani). Skratka, povprečna učinkovitost teh managerjev je zaznana bistveno nižje, kot učinkovitost managerjev, ki uporabljajo spodbujevalne pristope in je praviloma tudi pod splošnim povprečjem v primerjavi z ostalimi managerji v preučevani populaciji vodij.

nadaljevanje na naslednji strani

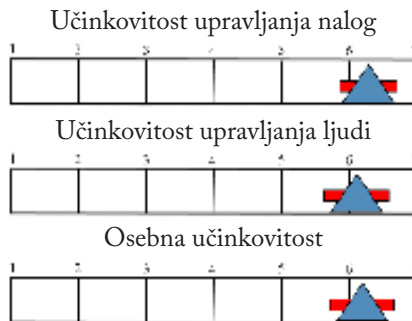
Managerski/Vpliv (M/I)

Slika 2: Trenutni vpliv managerjev z najbolj omejevalnimi pristopi



Copyright © 2013 Human Synergistics International.
Vse pravice pridržane.

Preglednica 1: Trenutna učinkovitost managerjev s spodbujevalnimi pristopi



Preglednica 2: Trenutna učinkovitost managerjev z omejevalnimi pristopi



Za nakup in poslovno uporabo M/I gradiv je potrebno uspešno opraviti poseben HSI akreditacijski program. Human Synergistics International akreditacijo za uporabo M/I orodja podeljuje posameznim svetovalcem in trenerjem in ne organizacijam - naročnikom storitve ali svetovalskim podjetjem! Posamezniki (in ne podjetja) na ta način obdržijo akreditacijo in pravico do uporabe M/I orodja, tudi v primeru, da se zaposlijo v drugem podjetju ali organizaciji. Dodatno, vsi trenerji in svetovalci znotraj posameznih podjetij, ki bodo uporabljali M/I orodje poglobljeno v razvojne namene, morajo biti akreditirani s strani podjetja Human Synergistics. Akreditirani svetovalci niso pooblaščen za usposabljanje tretjih oseb.



Uporaba tega znaka ne pomeni, da HR Certification Institute zagotavlja kakovost programa. Pomeni zgolj to, da je program zadostil kriterije za pridobitev mednarodne certifikacije.

M/I akreditacijski program je odobren s strani Mednarodnega združenja za coaching (angl. International Coach Federation).