

## *Методика «Эффективность лидерства» (Р.С.Немов)*

Данный опросник оценивает не лидерские качества человека, а его возможную практическую деятельность в роли лидера с точки зрения ее потенциальной эффективности.

1. Стремитесь ли вы к использованию в своей работе новейших достижений?

а) да, б) нет

2. Стремитесь ли вы к сотрудничеству с другими людьми?

а) да, б) нет

3. Какой язык в общении с коллегами вы предпочитаете?

а) краткий, ясный, точный;

б) эмоциональный, образный, с намеками и подтекстом.

4. Разъясняете ли вы другим причины и основания принимаемых вами решений?

а) да, б) нет

5. Доверяют ли вам люди, которые постоянно или временно находятся в вашем подчинении?

а) да, б) нет

6. Вовлекаете ли вы всех исполнителей совместного дела в обсуждение связанных с ним вопросов, если на вас возложена обязанность ими руководить?

а) да, б) нет

7. Поощряете ли вы у подчиненных вам людей проявление самостоятельности, независимости в работе и инициативы?

а) да, б) нет

8. Помните ли вы имена тех людей, с которыми общаетесь?

а) да, б) нет

9. Предоставляете ли вы свободу действий своим подчиненным в достижении тех целей, которые ставите перед ними?

а) да, б) нет

10. Контролируете ли вы ход выполнения задания вашими подчиненными?

а) да, б) нет

11. Помогаете ли вы своим подчиненным, если они в этом нуждаются?

а) да, б) нет

12. Выражаете ли вы благодарность подчиненному за хорошо выполненную работу?

а) да, б) нет

13. Стремитесь ли вы искать в людях лучшие их качества и ориентироваться на них в совместной работе?

а) да, б) нет

14. Знаете ли вы о том, как наилучшим образом использовать в работе положительные качества, имеющиеся у ваших подчиненных?

а) да, б) нет

15. Знаете ли вы интересы и потребности ваших подчиненных?

а) да, б) нет

16. Умеете ли вы быть внимательным слушателем? а) да, б) нет

17. Благодарите ли вы сотрудников за работу в присутствии других?

а) да, б) нет

18. Делаете ли вы замечания своим подчиненным? Если да, то в какой обстановке?

а) наедине;

б) в присутствии других.

19. Отмечаете ли вы хорошую работу своих подчиненных, докладывая об итогах вышестоящему руководителю?

а) да, б) нет

20. Доверяете ли вы своим подчиненным?

а) да, б) нет

21. Стремитесь ли вы доводить до подчиненных всю основную информацию, получаемую от вышестоящих руководителей и организаций?

а) да, б) нет

22. Раскрываете ли вы подчиненным значение выполняемой ими работы для общего дела?

а) да, б) нет

23. Оставляете ли вы себе и подчиненным время для планирования работы?

а) да, б) нет

24. Есть ли у вас план повышения своей профессиональной квалификации; либо уровня общего образования?

а) да, б) нет

25. Существует ли у ваших подчиненных план повышения их квалификации (или индивидуальные планы подобного рода)?

а) да, б) нет

26. Регулярно ли вы читаете специальную литературу?

а) да, б) нет

27. Имеете ли вы библиотеку новейшей литературы по вашей специальности?

а) да, б) нет

28. Заботитесь ли вы о состоянии своего здоровья, сохранении и повышении работоспособности?

а) да, б) нет

29. Любите ли вы выполнять сложную, но интересную работу?

а) да, б) нет

30. Проводите ли вы лично обучение своих подчиненных с целью улучшения качества и повышения эффективности их работы?

а) да, б) нет

31. Знаете ли вы о том, на какие качества работника необходимо ориентироваться при его приеме на работу?

а) да, б) нет

32. С желанием ли вы занимаетесь разбором жалоб и удовлетворением персональных просьб, исходящих от подчиненных?

а) да, б) нет

33. Сохраняете ли вы психологическую дистанцию в общении с подчиненными?

а) да, б) нет

34. Относите ли вы к своим подчиненным с вниманием и уважением?

а) да, б) нет

35. Уверены ли вы в себе?

а) да, б) нет

36. Хорошо ли вы знаете свои сильные и слабые стороны?

а) да, б) нет

37. Часто ли вы проявляете творчество в работе?

а) да, б) нет

38. Регулярно ли вы повышаете свою квалификацию на специальных курсах, семинарах и т. п.?

а) да, б) нет

39. Достаточно ли гибко вы себя ведете при принятии решений и в общении с людьми?

а) да, б) нет

40. Готовы ли вы изменить стиль своего руководства, если потребуется?

а) да, б) нет.

### ***Обработка и интерпретация данных***

За каждый утвердительный ответ на предложенные вопросы («да») испытуемый получает 1 балл, а за каждый отрицательный («нет») — 0 баллов.

Замечание. Если эта методика используется для самооценки руководителя, то возникает опасность искажения результатов вследствие субъективной установки показать себя в лучшем свете или просто недостаточного осознания человеком своих особенностей. Поэтому данный опросник рекомендуется вместе с руководителем предлагать его подчиненным, а затем обобщать полученные результаты.

Если испытуемый получит *от 30 до 40 баллов*, то стиль его руководства (с учетом высказанного выше замечания) считается высокоэффективным.

Если сумма баллов оказалась в пределах *от 11 до 29*, то стиль руководства рассматривается как среднеэффективный.

Если общая сумма баллов оказалась *10 и меньше*, то стиль руководства данного человека рассматривается как малоэффективный и ему не рекомендуется быть руководителем коллектива.