

Management/Impact® (M/I)



Online



Akkreditierung erforderlich

FÜHRUNGSKRÄFTEENTWICKLUNG

Das Management im Einklang mit den Strategien, Zielen und Werten des Unternehmens



“Das M/I trifft den Nagel auf den Kopf: Die meisten Manager haben die besten Absichten, wissen jedoch nicht, welche Wirkung ihr Handeln auf das Verhalten anderer hat. Das M/I bietet gezieltes und spezifisches Feedback, das von Managern effektiv in die Praxis umgesetzt werden kann.”

Ein M/I-akkreditierter Kunde

WAS IST M/I?

Das *Management/Impact®* (M/I) wurde von Dr. Janet L. Szumal und Dr. Robert A. Cooke entwickelt. Es ist ein einzigartiges Feedbacksystem, durch das Manager und Personen mit managementbezogenen Aufgaben mehr über ihre Herangehensweise an Aufgaben und ihre Wirkung auf die Menschen in ihrem beruflichen Umfeld erfahren. Die Stile, die durch das M/I erfasst werden, stimmen mit den Werten, Visionen und Strategien der meisten Organisationen überein. Das M/I-Feedback zeigt somit auf, wie Manager ihre Fähigkeiten effizienter nutzen können, um die Ziele der Organisation zu erreichen. Im Speziellen erhalten M/I-Teilnehmer Informationen über ihre:

- Effektivität als Manager – bezogen auf Aufgaben, Interaktion und persönliche Fähigkeiten;
- Wirkung auf andere - inwieweit motiviert der Teilnehmer Menschen in seinem beruflichen Umfeld dazu, sich auf konstruktive oder defensive Weise zu verhalten;
- Herangehensweise an Managementaufgaben – werden diese Aufgaben in fördernder oder einschränkender Weise ausgeführt.

WIE FUNKTIONIERT DAS M/I?

Das M/I-Feedback basiert auf

Informationen, die in zwei Schritten zusammengetragen werden. Im M/I Fremdbeschreibungs-Fragebogen beschreiben etwa zwölf von dem zu beschreibenden Manager ausgewählte Personen: seine/ihre generelle Effektivität; seine/ihre Wirkung auf ihr Verhalten; und seine/ihre Herangehensweise an verschiedene Managementaufgaben. Die M/I-Selbstbeschreibung wird vom teilnehmenden Manager selbst ausgefüllt, um die Selbstwahrnehmung der Management-Ansätze und die Wirkung, die sie idealerweise auf andere Menschen haben möchten, festzuhalten.

Das Ausfüllen des Fragebogens nimmt 20 - 30 Minuten in Anspruch. Der vertrauliche Feedbackbericht stellt die Ergebnisse auf verständliche Weise und durch Grafiken unterstützt dar.

Das M/I-Feedback ermöglicht den teilnehmenden Managern den Vergleich von:

- ihrer gewünschten, zukünftigen Effektivität mit ihrer derzeitigen Effektivität, laut Fremdbeschreibung
- ihrer angestrebten und ihrer aktuellen Wirkung auf andere
- ihrer Selbstwahrnehmung der Management-Ansätze gegenüber der Fremdbeschreibung
- Feedback von Mitarbeitern, Kollegen und Vorgesetzten (durch das optionale 360°-Feedback)

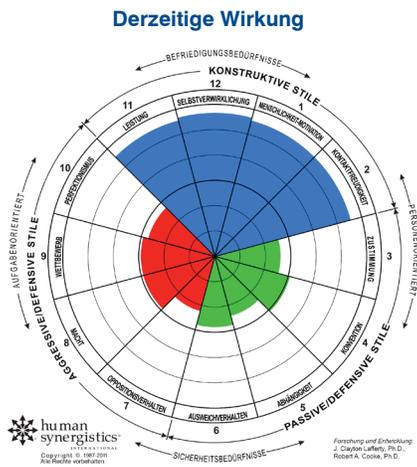
Fortsetzung auf der folgenden Seite

Management/Impact® (M/I)

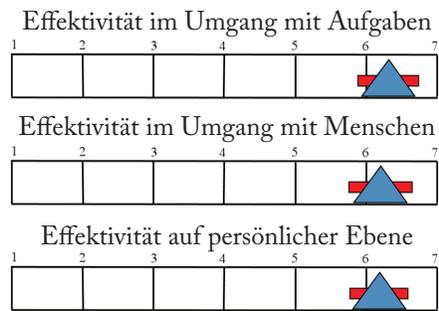
Grafik 1: Durch M/I erfasste Management-Aufgaben

Aufgaben	Menschen	Persönlich
Ziele managen	Einheitsinterne Beziehungen managen	Integrität managen
Veränderung managen	Teams managen	Selbstentwicklung managen
Probleme managen	Kommunikation managen	Emotionen managen
Ergebnisse managen	Belohnungen managen	
Ressourcen managen	Lernprozesse managen	
Arbeitsaktivitäten managen	Persönliche Beziehungen managen	

Grafik 2: „Fördernde“ Manager (N=235)



Effektivität



ANWENDUNGSFELDER

Das M/I ist vielseitig einsetzbar: Einzel- oder als Teil eines größeren Mitarbeiter-, Management-, Team- oder Organisationsentwicklungsprogramms, das einen der folgenden Schwerpunkte setzt:

- Persönliche Weiterentwicklung
- Entwicklung des Managements
- Organisationsentwicklung
- Kulturwandel

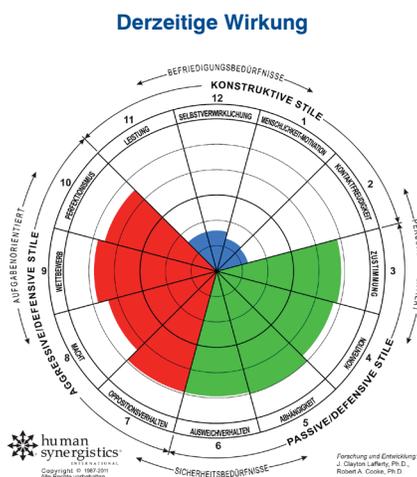
WER SOLLTE DAS M/I VERWENDEN?

Das M/I wurde für Manager, Projektleiter, Abteilungsleiter und Menschen, die in der Tabelle oben aufgeführte Aufgaben wahrnehmen, entwickelt. Für Führungskräfte kann auch das *Leadership/Impact*® verwendet werden.

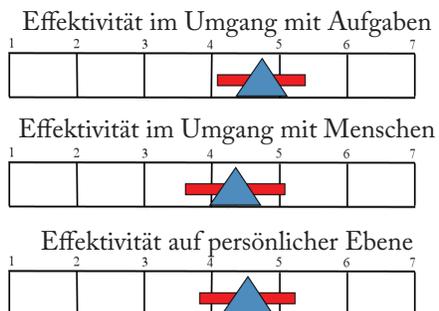
M/I UND MANAGEMENT EFFEKTIVITÄT

Die 15% der Manager, die am häufigsten fördernde Management-Ansätze verwenden werden mit den 15% der Manager verglichen, die am häufigsten einschränkende Management-Ansätze verwenden (laut einer Studie mit 1.564 Managern). Die Profile links zeigen, dass die Manager, die am häufigsten fördernde Management-Ansätze verwenden, in erster Linie konstruktives Verhalten bei den Menschen in ihrem Umfeld hervorrufen. Die Manager, die am häufigsten einschränkende Management-Ansätze anwenden, fördern dagegen eher defensives Verhalten. Die Balkendiagramme zeigen, dass die Unterschiede in der Wirkung von Managern auf ihre Effektivität übertragbar sind.

Grafik 3: „Einschränkende“ Manager (N=234)



Effektivität



Copyright © 1987-2014 Human Synergetics International. Alle Rechte vorbehalten.