

Management Action Profile



Ce este Management Action Profile (MAP)?

Management Action profile (MAP) este un instrument inovativ, care are la baza indici de performanta si ofera feedback global, fiind in mod expres conceput pentru a masura performanta managerilor in domenii de activitate cheie, de care depinde succesul managerial si eficacitatea echipei.

Modelul de management si activitate este bazat pe cercetarea de teren extensiva in domeniile training-ului de personal, coaching managerial si schimbarea managementului in organizatii.

MAP are la baza 3 principii:

- ✓ masurarea performantei,
- ✓ aplicabilitatea universala,
- ✓ recomandari pragmatice.

Definirea domeniilor principale de evaluare

Un chestionar alcatuit din 68 de intrebari, ce trebuie completat de catre respondent, de catre managerul si subalternul acestuia.

MMM CONSULTING INT'L TM

ARHITECTI AI ÎNVĂȚĂRII

Metoda

Spre deosebire de teoriile concurente in organizatiile de consultanta si resurse umane, MAP adopta o abordare pe criterii de performanta in evaluarea managementului, centrându-se pe variabilele de performanta observabile care afecteaza managementul de personal, finalizand cu recomandari specifice si proactive care pot ameliora activitatile manageriale. Se pune accent pe aptitudinile de manager ale membrilor echipei la locul de munca, de exemplu: cum interactioneaza cu ceilalti membri ai echipei, cu supervizorii, clientii interni si furnizorii pentru a duce sarcina la bun sfarsit.

Cele 8 domenii cheie pe care le masoara

MAP:

1. Leadership:

Modelul definește leadership-ul ca abilitatea de a stabili obiective de grup (scopuri pentru unitatea gestionată) și de a le transforma în obiective operationale pentru a fi realizate de fiecare membru al echipei. Leadership-ul înseamnă, de asemenea, abilitatea de a oferi sprijin pentru obiectivele de echipă și responsabilizarea fiecărui membru pentru a-și îndeplini sarcinile.

Mai echivalează cu:

- Înțelegerea și transparența obiectivelor de grup;
- Suport pentru scopuri;
- Abilitatea de a transforma obiectivele echipei în obiective individuale.

2. Factorul abilități organizatorice personale

- descrie eficacitatea managerului în coordonarea și gestionarea priorităților în interiorul echipei. Evaluează, de asemenea, abilitatea managerului de a exploata într-un mod optim competențele membrilor echipei prin împuternicire și delegare. Subfactorii sunt:

- Managementul priorităților,
- Coordonarea activităților,
- Împuternicirea și delegarea.

3. Cooperarea în echipă și motivația

- acest factor descrie măsura în care membrii unității cooperează, crezul organizației și motivația individuală și de grup. Simultan, descrie abilitatea managerului de a oferi suport membrilor echipei în sensul conlucrării într-un mediu pozitiv și motivant. Acest factor circumscrie aspectul interpersonal al Abilităților Organizatorice Personale. Subfactorii analizați sunt:

- Cooperarea în interiorul unității;
- Motivația, implicarea și participarea.

4. Informarea și comunicarea

- acest factor descrie gradul de explicitare cu care managerul le oferă membrilor echipei informație utilă, feedback pe rezultate, dar și disponibilitatea și abilitatea acestuia de a asculta. Subfactorii analizați:

- Feedback;
- Abilitatea de a asculta și disponibilitatea;
- Circulația informației.

5. Ameliorarea continuă a procesului

- acest factor se referă la abilitatea managerului de a stabili standarde de performanță și de a implementa procese care să asigure satisfacția clientului și calitatea serviciilor oferite. Include, de asemenea, disponibilitatea voluntară a membrilor echipei de a participa la acest proces continuu și la îmbunătățirea activității prin inovație. Se urmărește:

Existența și complianța pe proceduri și standarde;
Îmbunătățirea continuă a proceselor și serviciilor;
Implicarea membrilor unității pe sectorul inovației și al schimbării

6. Dezvoltarea potențialului și competențelor

- acest factor descrie abilitatea managerului de a dezvolta competențe și abilități individuale la nivelul membrilor echipei și de a investi timpul și energia de care echipa are nevoie pentru a-și atinge potențialul.

Evaluarea performanțelor individuale și a rezultatelor;

Întărirea pozitivă;

Coaching și dezvoltarea potențialului.

7. Apelul la Putere și Autoritate

- acest factor descrie modul în care managerul își exercită autoritatea în departament. Se referă la calitatea de coach a managerului și la gestionarea conflictelor interne, precum și la abilitatea acestuia de a reprezenta și servi departamentul ca un avocat.

8. Cooperarea inter-departamentală

- acest factor descrie abilitatea managerului de a promova cooperarea între departamente. Cu alte cuvinte, capacitatea acestuia de a implementa un regulament interior și de a încuraja manifestarea unui comportament adecvat de către membri echipei care să susțină cooperarea cross-funcțională.