MIP 360度领导力评估问卷

**一、什么是360度评估**

360度领导力评估，面对企业中高层管理者，是一种用于评估个人领导和团队管理技巧的全方位测评工具。此评估包括了四种被调研对象，即：评估对象本人、他/她的上级、平级、下级，四种被调研对象群体，均需做答。

**二、调研的核心目的**

您的评估，将有助于被评估者清楚地了解自己的领导与管理力度和发展需要。您的反馈将作为被调查对象核心职业发展的基础，并帮助他成为一位更富效率的管理者和领导者。

**三、保密和匿名方式**

问卷的填写是保密和匿名的，即使您给出的评价很低，也不必担心您的老板会知道呦！反馈给公司的将只是所有上级、平级与下级的评估结果的算术平均值。

**四、问卷的评估原则**

1、每个问题只选一项；

2、如果问题未涉及测评对象的工作和行为，或者您对测评对象的此项行为活动不清楚，则回答“不适用”；

3、根据您对所评定的管理者的观察与了解，对下面的每一陈述作出选择，请遵循真实、客观、公正的原则。

Q1：被评估人姓名

    \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Q2：评估人性别

 男

 女

Q3：请选择您与您被评估人之间的关系

 本人

 上级

 平级

 下级

Q4：1、善于对上级和平级人员实施影响

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q5：2、坚持诚信和道德意识

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q6：3、解决冲突，力图创造双赢结果

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q7：4、接受不同的工作方式，以取得良好结果为目的

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q8：5、知道在不同情况下采用不同的谈判风格

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q9：6、适当使用财务分析，以透彻理解问题

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q10：7、采取冒险行动时，可预见到积极结果和消极后果

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q11：8、把精力集中放在长远目标上，而不是仅仅放在日常工作上

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q12：9、对自己、对工作、对组织满怀信心

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q13：10、善于发展和维护公司内部良好的人际关系

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q14：11、明确授权下属完成任务，并使其对该任务的完成情况负责

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q15：12、只从自己的角度看问题，不理解他人的难处和顾虑

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q16：13、在大家面前进行极具说服力和影响力的发言

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q17：14、认同并奖励成功的执行者，适当辅导不成功的执行者

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q18：15、制定明确的目标，激励团队成员实现目标

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q19：16、老思想新用，寻找新的做事方法

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q20：17、预见可能发生的问题，并制定问题解决方案

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q21：18、有明确的个人目标和事业目标

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q22：19、向所有员工传达组织的商业战略

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q23：20、工作重点与组织的使命和战略目标相一致

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q24：21、密切关注竞争对手和战略伙伴的举动

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q25：22、乐于在工作中和培训中学习新知识

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q26：23、营造良好的团队氛围，让团队成员感觉自己的建议很重要

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q27：24、与别人分享成功，为出现的问题承担责任

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q28：25、与所有同事分享自己有关于关心顾客的观点，并强调其作为关键竞争战略的重要性

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q29：26、是团队成员的教练、顾问和老师

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q30：27、认真考虑决策对组织的长远影响

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q31：28、将团队的不同意见公开化，并利用这些意见改善决策的质量

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q32：29、对其他人表达自己的信心，相信他们的能力和做到最好的愿望

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q33：30、认识到自己的错误，并且勇于承认

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q34：31、采取冒险行动之前仔细衡量，并能预见可能的后果

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q35：32、保持沟通渠道的畅通：确保自己能够参与问题的讨论并提出建议

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q36：33、遭受责难时仍坚持个人的道德准则

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q37：34、真心在意他人的感受

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q38：35、决定、获得并组织调配完成任务所必需的资源

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q39：36、在变革的执行过程中，孜孜不倦地和员工交流，以消除他们的顾虑、获得他们的支持

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q40：37、在组织里营造积极热情的氛围

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q41：38、在谈话中经常打断别人

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q42：39、知道如何寻找其他方法来实现目标

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q43：40、喜欢探索不同的实现目标的途径

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q44：41、与不同个性和文化的人愉快相处

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q45：42、轻松自然地运用自己的领导职权

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q46：43、重视工作和生活中的细节，能从各类信息中提取有用的信息，用来解决问题

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q47：44、深刻理解组织的独特优势

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q48：45、了解团队成员的强项和弱项，并利用他们的强项、通过团队合作来完成任务

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q49：46、给员工机会和空间来独立处理自己工作范围内的事务

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q50：47、在变革过程中，适当处理或摆脱消极抵抗者

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q51：48、通过征询反馈、倾听和谈话来促进双向交流

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q52：49、生活方式健康平衡

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q53：50、向员工明确指出，为了最大程度地提高客户满意度，应该鼓励员工不断寻找新的，更好的方法来关心客户，留住客户

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q54：51、即使在困境中也保持乐观态度

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q55：52、及时作出决策

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q56：53、能很好平衡团队成员之间的利益关系

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q57：54、面对新的事实或者观点，可以欣然接受和适应

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q58：55、拘泥于传统的做事方法

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q59：56、在时间压力下有效地工作

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q60：57、了解本行业，可及时洞察业内会带来重大威胁或者机会的变化

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q61：58、以身作则，热情倡导变革

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q62：59、有时不能控制自己的情绪

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |

Q63：60、不作无法兑现的承诺

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 从不 | 极少 | 有时 | 经常 | 总是 | 不适用 |
| 您认为这种现象的出现 |  |  |  |  |  |  |