

领导力评估的终极指南

欢迎来到领导力评估终极指南



您的快速参考指南： [了解领导力评估对领导者](#)
[领导力测试的个性测试](#)

[360 度反馈评估中心](#)
[评估与开发相结合](#)

每个公司都与领导者站在一起

这就是为什么它是如此的关键，公司做出正确的决策，关于谁应该领导，如何支持领导者的发展，以及如何调整他们的业务战略。

近年来，我们看到了 HR 在领导过程中建立数据的重大运动。我们都认识到，仅仅根据直觉做出这些关键决定是不够的。毕竟，我们只是人类，受制于我们自己的偏见。

随着企业将重点转向多样性和包容性，这一点尤其重要。我们需要以不同的方式思考人，并考虑我们人才战略的各个角度。我们不能假设过去的超级明星领导形象在未来会保持不变。

这就是为什么这么多客户现在试图将领导力评估纳入他们的战略。然而，领导力评估可能很复杂。仅仅拥有数据是不够的。你需要正确的数据来实现正确的目的。

我们创建了这份领导力评估指南，以帮助人力资源专业人员入门。我们希望您了解可以获取的数据类型以及如何利用它们。



您的快速参考指南： 了解领导力评估对领导者

领导力测试的个性测试

360 度反馈评估中心

评估与开发相结合

如何使用本指南

这是一个实用的领导力评估指南。它基于我们每天从人力资源客户那里听到的常见问题。

尽管我们有很多工业组织心理学家在幕后做了出色的研究，但这不是白皮书或研究文章。相反，这是基于我们与客户合作五十年来成功实施领导力评估的经验建议。简而言之，这是我们关于人力资源实际日常工作中哪些有效和哪些无效的建议。

请注意，这是领导力评估的“活”指南。也就是说，我们打算在探索评估的新领域时更新它，获取新数据，最重要的是，基于您的问题。因此，如果您有一个紧迫的问题领导力评估，请通过 info@dditworld.com 发送。您可以成为我们新部分的灵感！



Hear advice on what works and what doesn't in the real day-to-day work of HR.

探索内容

了解领导力评估：标志与样本

快速概述如何了解收集数据的两种主要方式，以及如何使用每种类型。

领导者人格测试

个性测试是商业中最常见的测试之一，但它们也经常被滥用，数据被用于错误的目的。

领导力测试

它们速度很快。它们很容易使用。它们可以提供关于一个人的知识、判断和偏好的可靠数据。但是你可以用测试数据做什么是有限的。

360 度反馈

了解你周围的人如何回应你的行为是至关重要的。这就是为什么这么多公司收集 360 度反馈的原因。但是，尽管 360 对反馈非常有价值，但当它们被错误使用时，可能会有一些陷阱。

评估中心

评估中心提供一些市场上最可靠的多用途数据。
但是它们适合您的情况吗？

评估与开发相结合

评估提供了对当今人们所处的位置的深刻见解。但是真正的问题是您如何利用这种见解。了解评估如何为您的未来推动专注，加速领导力发展。

了解领导力评估类型



您的快速参考指南：了解领导力评估对领导者

领导力测试的个性测试

360 度反馈评估中心

评估与开发相结合

标牌和样品简介

在当今数据驱动的世界中，人力资源专业人士越来越多地寻求客观数据，以帮助他们在领导力选择和发展方面做出更明智的选择。但是，随着市场上的广泛选择，第一个挑战是了解不同的领导力评估类型。

有两种主要类型的评估，它们基于他们收集的数据类型—标志或样品。



With a wide range of options on the market, the first challenge is to understand different leadership assessment types.

我需要对评估数据做什么？

在研究不同的领导力评估类型之前，你应该问的第一个问题是你想用数据做什么。这听起来可能很明显，但这是许多人力资源专业人士忽视的一步。结果，他们可能最终会根据自己的需求选择错误的评估。

首先确定你需要回答的问题。你是否在努力做出晋升决定？你是否需要评估你的领导力人群中广泛的技能差距？你是否在努力获得技能差距的准确数据，或者你只是在努力建立领导者的自我意识？

首先回答这些问题至关重要，因为这可能会导致您选择不同的领导力评估类型。危险在于，如果您选错了，则可能会错误地解释数据以满足您的需求。

例如，人格洞察力在提高自我意识方面非常有用。但是，它并不能从行为的角度告诉您某人的能力。它也不能告诉您有关领导职位的准备情况。

但是，如果这是您唯一拥有的数据，那么使用它来做出领导选择决定可能会很诱人。例如，您最终可能会选择性格外向的人而不是内向的人担任经理职位，假设他们更像是一个“人”。

一旦担任这个角色，你可能会发现外向的经理很难倾听别人的意见，并对他们的项目进行微观管理。与此同时，内向型的人是团队中每个人都去的人，因为他们倾听得很好，并给予有针对性的指导来帮助他们成功。

关键是，如果有错误的数据，你可能会做出糟糕的决定。这就是为什么提前说明你的目标是计划如何处理数据的原因。



您的快速参考指南：了解领导力评估对领导者

领导力测试的个性测试

360 度反馈评估中心

评估与开发相结合

领导力评估类型的差异：标志与样本

在领导力评估类型之间进行选择时，最大的困惑来源之一是“标志”和“样本”之间的差异。标志和样本代表了收集数据的不同方式，因此，您可以使用这些数据。

标志是数据点，例如个性或判断，可以用作未来表现的指标。相反，样本是一个人的实际例子。当预测一个人在一个角色中的表现时，标志需要比一个人行为的实际样本更多的推断。

了解差异的一种简单方法是考虑驾驶考试。在大多数地方，潜在的驾驶员都需要通过笔试才能获得学习许可。该测试向驾驶员询问驾驶法律，并可能询问他们对某些情况的反应。

如果一个人通过了测试，你就知道他们对该做什么有一个基线理解，并且在那些情况下可能会做出正确的选择。

这是否意味着他们已经准备好上路了？甚至都没有。

要真正获得驾驶执照，您需要通过路考。您需要开车，并且需要有人在您开车时对您进行评估。您需要证明自己确实可以执行这项技能。

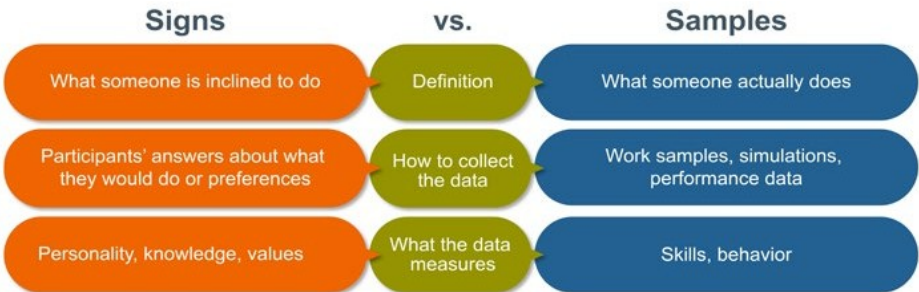
回到我们的领导力评估类型。在这个类比中，学习者许可证的笔试就像技能、价值观或个性测试。它们都是表现的标志。同时路考给你一个表现样本。

在领导力评估中，通常通过书面或多项选择格式收集标志。要求领导者选择最佳行动来应对方案。或者给他们一个方案或陈述，并要求他们同意。

相比之下，基于模拟的评估—也称为评估中心

—让领导者沉浸在领导力挑战中。他们必须实时应对虚构的挑战。他们的反应被记录为视频、音频或开放式书面反应。这样，你就可以真正观察他们的行为。

正如您可能期望的那样，性能样本通常比性能迹象更具预测性（并提供更详细的见解）。





您的快速参考指南： 了解领导力评估对领导者

领导力测试的个性测试

360 度反馈评估中心

评估与开发相结合

你从标志和样品中学到了什么？

“标志”型领导评估的一个例子可能是多项选择情境判断测试。多项选择情境判断测试向我们展示了这个人知道在各种情况下该做什么。但它并没有告诉我们这个人是否真的可以做这些事情。

这对领导绩效非常重要。许多聪明的领导者都知道该怎么做，例如在教练的情况下。但是他们可能不太擅长这样做。他们可能没有意识到差异。

人格测试是迹象的另一个例子。根据一个人的联系方式，您可能能够预测领导角色的哪些部分对他们来说很容易或具有挑战性。例如，抵制变革的人可能会努力领导它。然而，这并不意味着他们不能领导变革。它只是这意味着它将需要更多的精力和努力。

另一方面，评估中心提供样本数据。作为体验的一部分，他们将领导者置于身临其境的境地，并了解他们的反应。例如，某人可能会被赋予一个虚构的场景，他们需要领导团队的变革。他们可能不得不写电子邮件回复情境，参与教练角色扮演，并创建他们将如何领导变革的书面策略。通过这些样本数据，您可以准确地了解领导者领导变革的能力。



Plenty of smart leaders understand what to do
...but they may not be very good at doing it.
And they might not realize the difference.

我什么时候应该使用每种类型的评估？

了解何时使用两种不同的领导力评估类型至关重要。正如我们开始制定目标一样，在确定使用哪种类型时，您应该问自己一些问题：

- **你需要评估多少人？** 您是在做一个小组，还是试图在您的领导人群中快速获取数据？对于可扩展性是关键的大批量情况，基于标志的评估通常更有意义。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/728037077123006034>