

管理者角色认知评估问卷（专家实战版）

适用对象：各级管理者（主管 / 经理 / 总监 / 高管）

测评目的：诊断管理者角色认知偏差，明确“管理者≠领导者≠执行者”的核心定位，助力角色转型、提升管理效能

评分标准：1-5分（1 = 完全不符合，2 = 不太符合，3 = 一般，4 = 比较符合，5 = 完全符合）

一、测评说明

1.1 测评维度

本次评估从**4大核心维度**、**16个关键点**出发，全面诊断管理者角色认知现状，涵盖：

- 角色定位认知（是否清晰管理核心职责）
- 角色行为匹配（是否贴合管理角色行为要求）
- 角色思维转型（是否从“个人贡献者”转向“团队赋能者”）
- 角色冲突处理（是否平衡管理、业务、团队多重角色）

1.2 测评方式

支持**自评 + 上级评价 + 下属评价**三维度测评，综合结果更客观反映管理者角色认知水平。

1.3 测评用途

- 管理者晋升 / 轮岗前评估
- 管理能力提升培训诊断
- 管理者角色转型辅导
- 团队管理效能优化

二、管理者角色认知评估量表（可直接复制打印）

（一）测评基本信息

| 项目 | 内容填写 |
|-----------|---|
| 被测评人姓名 | |
| 所在部门 / 岗位 | |
| 管理下属人数 | |
| 测评人类型 | <input type="checkbox"/> 自评 <input type="checkbox"/> 上级 <input type="checkbox"/> 下属 <input type="checkbox"/> 平级 |
| 测评日期 | |

（二）核心评估题项（1-5分评分）

| 维度 | 测评题项 | 评分（1-5） | 备注（可选） |
|---|------|---------|--------|
| 维度 1：角色定位认知（4题） | | | |
| 1. 清晰区分“管理者”与“领导者”“执行者”的核心差异，知道自己核心职责是“带团队、做决策、控风险” | | | |
| 2. 明确自身在组织中的角色定位，不越位（不做基层执行）、不缺位（不放弃管理责任） | | | |
| 3. 能结合团队发展阶段（初创 / 成长 / 成熟），调整自身角色重心（如初创期亲力亲为，成熟期聚焦战略） | | | |
| 4. 清晰认知管理者角色的“价值”是通过他人达成组织目标，而非个人单打独斗 | | | |
| 维度 2：角色行为匹配（4题） | | | |
| 5. 日常工作中，优先处理管理核心事务（目标制定、团队培养、流程优化），而非沉迷具体业务 | | | |
| 6. 能合理分配时间，平衡“业务参与”与“管理赋能”，不因业务忙而忽略团队管理 | | | |
| 7. 授权时明确目标、边界与责任，不微观管理，给予下属自主决策空间 | | | |

| 维度 | 测评题项 | 评分（1-5） | 备注（可选） |
|------------------------|---|---------|--------|
| | 8. 面对问题时，先引导团队解决，而非直接给答案，培养下属解决问题的能力 | | |
| 维度 3：角色思维转型（4题） | | | |
| | 9. 已摆脱“个人贡献者”思维，不再以“自己做得多好”为标准，而是以“团队绩效如何”为评价核心 | | |
| | 10. 具备“全局思维”，能从部门 / 公司整体利益出发，协调资源、平衡团队间矛盾 | | |
| | 11. 主动关注下属成长，愿意投入时间辅导，将“培养人”作为核心管理目标 | | |
| | 12. 能接受角色变化带来的挑战（如从技术骨干转为经理，适应管理思维的转变） | | |
| 维度 4：角色冲突处理（4题） | | | |
| | 13. 当“业务紧急任务”与“团队长期发展”冲突时，能做出合理取舍，不长期牺牲团队利益 | | |
| | 14. 面对上级要求、下属诉求、业务挑战时，能清晰界定自身角色，妥善平衡三方关系 | | |
| | 15. 能接受角色认知中的不足，主动寻求反馈并改进，不固执己见 | | |

| 维度 | 测评题项 | 评分（1-5） | 备注（可选） |
|---|------|---------|--------|
| 16. 能根据自身发展阶段，逐步升级角色（如从“业务管理者”升级为“战略领导者”） | | | |

（三）评分汇总

| 维度 | 维度平均分（总分 / 4 题） | 等级（优秀 / 良好 / 合格 / 待提升） |
|-------------|-----------------|------------------------|
| 角色定位认知 | | |
| 角色行为匹配 | | |
| 角色思维转型 | | |
| 角色冲突处理 | | |
| 综合总分 | （4 维度平均分总和 / 4） | |

3.2 各维度核心解读

| 维度 | 低分（ ≤ 2.0 ）问题 | 高分（ ≥ 4.0 ）优势 |
|--------|--------------------|-----------------------|
| 角色定位认知 | 混淆管理与执行角色，职责边界模糊 | 精准定位，核心职责清晰，不越位不缺位 |
| 角色行为匹配 | 沉迷业务、过度授权 / 微观管理 | 时间分配合理，授权与管控平衡，聚焦管理核心 |
| 角色思维转型 | 以个人业绩为核心，缺乏团队赋能意识 | 全局思维，主动培养下属，以团队绩效为导向 |
| 角色冲突处理 | 无法平衡多方利益，决策只顾短期 | 理性取舍，统筹协调，兼顾短期与长期发展 |

四、开放式问卷（补充行为评估）

4.1 自评补充题

1. 你认为自己当前最符合的管理者角色是？（如：业务型管理者 / 赋能型管理者 / 战略型管理者），请说明原因。
2. 你在角色转型过程中，遇到的最大挑战是什么？
3. 你希望通过哪些方式提升自身角色认知与管理能力？

4.2 上级 / 下属评价题

1. 你认为该管理者当前的核心角色定位是否准确？请举例说明。
2. 该管理者在日常工作中，哪些行为符合“优秀管理者”的角色要求？哪些行为存在偏差？
3. 你认为该管理者最需要调整的角色行为是什么？

五、管理者角色转型发展计划（配套模板）

| 待提升维度 | 现状问题 | 转型目标 | 具体行动方案 | 资源支持 | 完成时间 | 复盘节点 |
|-------|------|------|--------|------|------|------|
| | | | | | | |
| | | | | | | |

六、测评应用与引流话术（官网适配）

6.1 核心应用价值

- 精准诊断管理者角色偏差，避免“管而不理、理而不管”
- 为管理者培训提供靶向方向，提升培训效果
- 助力管理者完成角色转型，适配组织发展需求
- 优化团队管理效能，释放团队整体生产力

6.2 留资引流福利

🎁 领取完整版测评工具包

- 可编辑 Word 版《管理者角色认知评估问卷》（含评分表 + 发展计划）
- Excel 自动计算版（一键生成综合分数 + 等级 + 雷达图）
- 管理者角色转型培训课件大纲
- 1 对 1 管理者角色认知诊断咨询（30 分钟）

📄 填写姓名 + 企业 + 手机号，即可下载全套工具，快速完成管理者角色评估与转型！