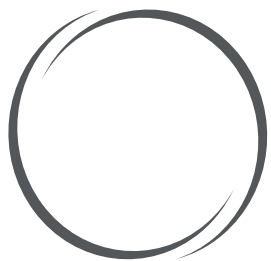




COLLECTIVE
LEADERSHIP
ASSESSMENT™



The Leadership Circle®

Veja o quadro completo e descubra uma fundamentação convincente para a mudança

A COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT™ (Avaliação de Liderança Coletiva ou CLA, por sua sigla em inglês) oferece um teste poderoso e definitivo da sua cultura de liderança. Utilizada para toda a sua organização, ou apenas para uma equipe de liderança, a Avaliação de Liderança Coletiva revela informações valiosas: informa como o seu pessoal vê sua cultura de liderança atual e compara essa realidade com a cultura ótima que desejam. A diferença entre os dados sobre a realidade atual e o resultado desejado revela instantaneamente oportunidades-chave para o desenvolvimento da liderança. Além disso, a Avaliação de Liderança Coletiva mede como sua cultura de liderança se compara à cultura das outras organizações.

OBTENHA UMA AVALIAÇÃO COMPLETA E CONFIÁVEL DA CULTURA DA SUA EQUIPE OU DA SUA ORGANIZAÇÃO

A Avaliação de Liderança Coletiva fornece conhecimentos acessíveis e amigáveis aos usuários, com base na web, sobre como sua cultura é influenciada pela *liderança coletiva*. Os resultados podem ser baixados para acesso imediato.

Com a Avaliação de Liderança Coletiva você pode realizar uma avaliação completa e confiável do impacto que a *liderança coletiva* tem na sua cultura. A CLA oferece a possibilidade de escolher se você quer avaliar a cultura da organização, a cultura da unidade de negócios ou a cultura da equipe.

“A liderança eficaz e coletiva é sua vantagem competitiva e estratégica que ninguém pode copiar.”
~Dave Schrader, PhD



A AVALIAÇÃO DE LIDERANÇA COLETIVA FUNCIONA PERFEITAMENTE COM A AVALIAÇÃO 360° DO PERFIL DO CÍRCULO DE LIDERANÇA

A pesquisa usa a mesma estrutura integral que torna o Perfil do Círculo de Liderança tão poderoso e eficaz. A Avaliação de Liderança Coletiva cria prontidão para mudança em nível grupal e o Perfil do Círculo de Liderança oferece um feedback profundo para o desenvolvimento individual da liderança. O perfil mede tanto o comportamento quanto o sistema operacional interno do líder que administra essa conduta, e a pesquisa mede o impacto dessa conduta na cultura.

A AVALIAÇÃO DE LIDERANÇA COLETIVA IRÁ:

- Estabelecer uma fundamentação convincente para a mudança.
- Concentrar os esforços de desenvolvimento da liderança.
- Delinear os desafios culturais associados às aquisições, fusões e planos de reestruturação.
- Correlacionar a liderança com a produtividade, os lucros, o faturamento e outras métricas de resultados.

VISÃO GERAL E BENEFÍCIOS:

- **Mede a cultura atual e a cultura desejada.** Os entrevistados respondem às mesmas 62 perguntas duas vezes - uma vez sobre como as coisas estão, e outra vez como eles gostariam que elas estivessem. Quando os resultados são exibidos, aparece destacada a diferença entre cultura atual e a cultura desejada. Isso conduz a conversa imediatamente para os aspectos da cultura que mais precisam ser abordados.
- **Mede 31 dimensões de cultura.** Estas 31 dimensões estão organizadas em oito dimensões resumidas e são apresentadas no mesmo formato circular que o círculo interno do Perfil do Círculo de Liderança. As oito dimensões são ainda resumidas em duas medidas de saúde organizacional geral. Ao todo, quando você adicionar tudo isso, a Avaliação de Liderança Coletiva fornece 31 dimensões diferentes através das quais pode-se compreender sua cultura atual e a desejada.
- **Aproveita uma base normativa em constante crescimento** que permite que sua organização seja comparada com a base de normas total e/ou com qualquer(qualquer) grupo(s) de indústrias que ofereça(m) comparação/comparações válidas.
- **Relatórios detalhados podem ser facilmente produzidos em cada subgrupo** em uma organização, desde a equipe de trabalho até a organização completa.
- **É amigável ao usuário, administrado através da Internet,** e os resultados podem ser baixados imediatamente. Isso significa que, durante um intervalo para o almoço, você pode realizar uma avaliação completa e confiável sobre o estilo de liderança da sua equipe.
- **A visualização dos dados é vívida, precisa e fácil de entender.** Permite uma imediata e profunda compreensão desta valiosa informação.
- **É completamente confidencial.**
- **É acessível para pessoas com deficiências visuais.**

Definições das Dimensões

AS COMPETÊNCIAS DA LIDERANÇA CRIATIVA *avaliam 20 dimensões da cultura da liderança. Medem os principais comportamentos da liderança e as suposições internas, que levam a uma cultura organizacional onde o desempenho e a realização são altos. Estas dimensões são resumidas em cinco dimensões:*

A **Dimensão Relação** mede o quanto os líderes em sua organização se relacionam com os outros de modo a fazer emergir o melhor das pessoas, dos grupos e das organizações. Mede quão bem a cultura de liderança da organização constrói relacionamentos de qualidade, promove o trabalho em equipe e a colaboração, desenvolve pessoas, envolve as pessoas na tomada de decisões e no planejamento, e demonstra um alto nível de habilidades interpessoais.

A **Dimensão Autoconsciência** mede a orientação da liderança para o desenvolvimento profissional e pessoal contínuo, bem como o grau em que a autoconsciência interior é expressa através de liderança de alta integridade. É uma medida da maturidade emocional e interpessoal. Também mede em que medida a cultura encoraja o tipo de desenvolvimento pessoal/profissional que leva ao domínio pessoal.

A **Dimensão Autenticidade** mede a habilidade dos seus líderes de se relacionarem com os outros de uma forma autêntica, corajosa e de alta integridade. Mede até que ponto a sua liderança é autêntica - não mascarada pela política organizacional, pelo cuidado das aparências, por querer ganhar a aprovação, etc. Também mede sua habilidade para assumir posições difíceis, tocar em assuntos "inabordáveis" (assuntos arriscados, que o grupo evita discutir), lidar abertamente com problemas em relacionamentos, e compartilhar sentimentos pessoais/vulnerabilidades relacionados com a situação. A coragem no local de trabalho envolve tratar os assuntos arriscados de forma autêntica e direta em situações grupais e de uma pessoa para outra.

A **Dimensão Consciência Sistêmica** mede o grau em que sua consciência está focada na melhoria dos sistemas completos e no bem-estar da comunidade (o relacionamento simbiótico entre o bem-estar de longo prazo da comunidade e os interesses da organização).

A **Dimensão Realização** mede o grau em que os líderes oferecem liderança visionária, autêntica e grandes níveis de realização. Mede o quanto os líderes promovem um foco na obtenção de resultados finais que sejam ao mesmo tempo estratégicos e com propósito. Mede o uso criativo do poder e a eficácia da tomada de decisões.



OS ESTILOS DE LIDERANÇA REATIVA *medem 11 dimensões da cultura de liderança que são reativas. Medem as formas de liderar que têm fortalezas associadas a ela, mas que também refletem crenças internas e comportamentos que limitam significativamente a eficácia, a expressão autêntica e a liderança empoderadora. Estas dimensões são resumidas em três dimensões:*

A **Dimensão Controle** mede até que ponto os líderes estabelecem um sentido de valor pessoal através do cumprimento das tarefas e da realização pessoal. Mede o quanto os líderes exercem controle demais, exigem demais de si mesmos e dos outros, procuram resultados sacrificando as pessoas, e usam táticas excessivamente agressivas para conseguir que outros façam o que eles querem.

A **Dimensão Proteção** mede em que grau os líderes atuam para se proteger e estabelecer um sentido de valor/segurança retraindo-se emocionalmente, permanecendo distantes, ocultos, indiferentes, cínicos, superiores e/ou racionais. Esta postura é muitas vezes intelectualmente brilhante, mas excessivamente crítica e fria.

A **Dimensão Conformidade** mede o grau em que os líderes atuam de formas excessivamente conservadoras, cautelosas e/ou corretas. Mede até que ponto os líderes obtêm um senso de valor-próprio e segurança cumprindo as expectativas dos outros, em vez de atuarem com base no que eles próprios pretendem e querem.

MEDIDAS SUMÁRIAS

As seguintes medidas são destinadas a reunir tudo. Elas resumem todas as dimensões da Avaliação de Liderança Coletiva nas seguintes:

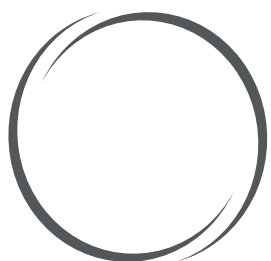
Escala Criativa-Reativa reflete o grau de equilíbrio entre as dimensões criativas e as dimensões reativas. A pontuação em percentis aqui dá uma noção de como sua cultura de liderança se compara à cultura de outras organizações. Mede a quantidade de energia que sua organização coloca no comportamento reativo versus o criativo. Sugere o grau em que sua liderança, seus relacionamentos e seus comportamentos orientados a metas provêm de uma orientação criativa ou reativa. Também sugere em que medida os conceitos que os líderes têm de si mesmos e suas motivações internas vêm de dentro deles ou são determinados por expectativas, regras ou condições externas.

Equilíbrio Tarefa-Relacionamento mede o grau de equilíbrio que sua organização apresenta entre as competências de realização e as competências de relacionamentos. É uma medição do desenvolvimento excessivo, baixo ou equilibrado de qualquer uma das metades da equação (a metade Pessoas ou a metade Tarefas) que produz uma grande liderança. Um bom equilíbrio resulta em altas pontuações em percentis.

CONTATO

Carl Bencoter
Vice-Presidente Sênior
de Crescimento Global e Relações com Clientes
Círculo de Liderança
Telefone: (404) 906-7188
Email: carl.bencoter@fcg-global.com

www.leadershipcircle.com



The Leadership Circle®