

Leadership Circle Profile – Do's and Don'ts

Todos nós sabemos que o Perfil do Círculo de Liderança (LCP) representa um avanço significativo na avaliação e desenvolvimento de liderança. De acordo com o fundador Bob Anderson, é “a primeira ferramenta de avaliação 360 baseada em competências para medir o comportamento em vários estágios do desenvolvimento adulto; vincular padrões de ação a hábitos de pensamento; organizar a informação em um sistema de desenvolvimento baseado em alguns dos melhores referenciais teóricos da liderança, literaturas psicológicas e espirituais; e exibir informações de uma forma que imediatamente chame a atenção para as informações mais críticas no feedback.”

As dimensões do Perfil do Círculo de Liderança são altamente correlacionadas a uma medida de eficácia da liderança. Ele também mostra ligações fortes e significativas com um padrão de desempenho de negócios em que áreas de maior eficácia de liderança (conforme identificado pelo LCP) podem melhorar drasticamente os resultados financeiros de um cliente.

Além disso, o Perfil do Círculo de Liderança é o primeiro instrumento de avaliação de 360 graus a medir uma gama completa de competências críticas de liderança criativa, ao mesmo tempo em que mede tendências reativas concorrentes; bem como o comportamento gerencial nos diferentes níveis de desenvolvimento, mostrando a relação entre esses níveis.

Com uma ferramenta de gerenciamento de desenvolvimento e comportamento tão poderosa, é fundamental identificar as várias maneiras em que um indivíduo ou organização deve usar o LCP; e como não deve ser usado. Listamos abaixo alguns itens "O que fazer e o que não fazer" para ajudar a identificar as maneiras como essa ferramenta deve ser implementada.

Use o LCP para:

- Identificar oportunidades para conversas de coaching transformacional com um cliente
- Identificar as principais competências criativas e tendências reativas para promover o desenvolvimento de liderança
- Revelar a consciência interna do cliente que pode afetar o comportamento externo
- Chamar imediatamente a atenção para as percepções pessoais que afetam a carreira, a família e todos os relacionamentos interpessoais
- Ajudar líderes individuais e equipes de liderança, profissionais de RH / OD, coaches, psicólogos e pesquisadores a reconhecer o que impulsiona seu comportamento
- Romper com os velhos padrões e começar a expressar um novo estado de um indivíduo ou organização
- Empoderar indivíduos e organizações a assumir total responsabilidade pelo o que está acontecendo e pela mudança promovem no mundo
- Mostrar a relação entre eficácia de liderança e performance dos negócios
- Ser usado com várias estruturas que ajudam o cliente a conectar os dados a insights mais profundos
- Apontar para estágios do desenvolvimento adulto, tornando-se uma plataforma para a transição

Não use o LCP para:

- A seleção, promoção, rescisão ou outras decisões de emprego de alto risco dentro de uma organização
- Avaliações de desempenho ou decisões de compensação para um indivíduo ou grupo de funcionários

O Perfil do Círculo de Liderança é projetado para aprendizagem de desenvolvimento para medir as habilidades de liderança. Como essa ferramenta mede as estruturas de crenças internas e, portanto, produz informações mais poderosas e vulneráveis, o tratamento confidencial dos resultados é a mais alta prioridade. O Perfil do Círculo de Liderança mede as habilidades de liderança e não foi projetado para medir o desempenho da função exercida pelo cliente dentro de sua organização, como fazem as típicas avaliações de desempenho.

O LCP pretende trazer à superfície os pensamentos, hábitos e comportamentos dos líderes com o objetivo de melhorar esses sistemas operacionais internos de uma forma que os leve a se tornarem excepcionais em suas vidas e dentro de suas organizações.