

Leadership Circle Profile Do's and don'ts

Wir alle wissen, dass das Leadership Circle Profile (LCP) einen bedeutenden Fortschritt in der Beurteilung und Entwicklung von Führungsfähigkeit darstellt. Laut Bob Anderson, seinem Begründer, ist es "das erste kompetenzbasierte 360°-Bewertungsinstrument, das Verhalten in verschiedenen Stadien der Erwachsenenentwicklung misst, um Handlungsmuster mit Denkgewohnheiten in Bezug zu setzen, um Informationen in ein Entwicklungssystem einzuordnen, das auf einigen der besten theoretischen Rahmenwerke in der psychologischen, spirituellen und Literatur zur Führungsfähigkeit basiert, und Informationen auf eine Art und Weise darzustellen, die die Aufmerksamkeit sofort auf die wichtigsten Informationen im Feedback lenkt."

Die Dimensionen des Leadership Circle Profile werden mit einer Messung der Führungseffektivität in extrem starke Beziehung gesetzt. Das LCP zeigt auch starke und signifikante Verbindungen zu einem Standard der Unternehmensleistung, da eine Verbesserung der Führungseffektivität (wie sie durch das LCP identifiziert wurde) den Gewinn der Endkunden drastisch verbessern kann.

Darüber hinaus ist das Leadership Circle Profile das erste 360°-Bewertungsinstrument, das eine ganze Reihe wesentlicher kreativer Führungskompetenzen misst und gleichzeitig miteinander konkurrierende reaktive Tendenzen sowie das Managementverhalten auf verschiedenen Entwicklungsebenen erfasst und die Beziehung zwischen diesen Ebenen aufzeigt.

Bei einem so leistungsstarken Instrument für das Verhaltens- und Entwicklungsmanagement ist es von entscheidender Bedeutung, die verschiedenen Möglichkeiten zu identifizieren, wie und wozu eine Person oder eine Organisation das Leadership Circle Profile verwenden sollte und wie nicht. Nachfolgend haben wir einige "Do's and Don'ts" aufgelistet, um aufzuzeigen, wie dieses Instrument eingesetzt werden sollte.

Verwenden Sie das LCP:

- Zur Erkennung der Möglichkeiten für transformative Coaching-Gespräche mit einem Klienten
- Zur Ermittlung der wichtigsten kreativen Kompetenzen und reaktiven Tendenzen für die weitere Entwicklung von Führungskräften
- Zur Aufdeckung der inneren Wahrnehmung des Klienten, die sein äußeres Verhalten beeinflussen kann
- Zum unmittelbaren Aufmerksam machen auf persönliche Erkenntnisse, die sich auf Beruf, Familie und alle zwischenmenschlichen Beziehungen auswirken
- Zur Hilfe für einzelne Führungskräfte und Führungsteams, HR/OD-Fachleute, Coaches, Psychologen und Forscher, damit sie erkennen, was ihr Verhalten antreibt
- Zum Ausbrechen aus alten Mustern und um einen neuen Zustand eines Individuums oder einer Organisation zum Ausdruck zu bringen
- Um Einzelpersonen und Organisationen in die Lage zu versetzen, die volle Verantwortung übernehmen zu können für alles was geschieht sowie auch für die Veränderung, für die sie in der Welt stehen
- Zum Aufzeigen eines Zusammenhangs zwischen Führungseffektivität und insgesamt Unternehmensleistung
- Zur Verwendung mit verschiedenen Rahmenwerken, die dem Klienten helfen, Daten zu tieferen Erkenntnissen zusammenzufügen

- Zum Aufzeigen der einzelnen Phasen der Erwachsenenentwicklung, die zu einer Plattform für den Übergang werden