



COLLECTIVE  
LEADERSHIP  
ASSESSMENT™

LEADERSHIP  
CIRCLE.

# Zyskaj pełen obraz i odkryj argumenty przemawiające za zmianą

COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT™ to rzetelna ocena przywództwa kolektywnego. Przy zastosowaniu wobec całej organizacji – lub wyłącznie wobec zespołu przywódczego – Collective Leadership Assessment staje się cennym źródłem danych: ujawnia ocenę obecnego stanu przywództwa kolektywnego, dokonaną przez zespół pracowników, z jednoczesnym porównaniem jej do stanu pożądanego przez personel. „Luka” pomiędzy danymi dotyczącymi sytuacji bieżącej a pożądanymi wynikami od razu wskazuje możliwości rozwoju przywództwa. Ponadto metoda Collective Leadership Assessment umożliwia porównanie skuteczności Twojego zespołu lub organizacji z kulturą innych organizacji zawartych w naszej globalnej bazie danych.

## **SKORZYŃTAJ ZE SZCZEGÓŁOWEJ I RZETELNEJ OCENY PRZYWÓDZTWA KOLEKTYWNEGO W ZESPOLE LUB ORGANIZACJI**

Collective Leadership Assessment to przystępne i przyjazne użytkownikowi internetowe narzędzie, pozwalające zauważyć oddziaływanie kolektywu na przywództwo w zespole lub organizacji. Wyniki ankiety są bezpośrednio pobierane ze strony badania.

Narzędzie Collective Leadership Assessment umożliwia przeprowadzenie szczegółowej i rzetelnej oceny wpływu przywództwa kolektywnego na Twoją organizację. CLA zapewnia możliwość wyboru oceny całej organizacji, wybranego działu lub zespołu.

*„Skuteczne przywództwo kolektywne to jedyna niemożliwa do skopiowania przewaga konkurencyjno-strategiczna.”*

*~Dave Schrader, PhD*



## **NARZĘDZIE COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT WSPÓŁPRACUJE HARMONIJNIE Z NARZĘDZIEM LEADERSHIP CIRCLE PROFILE 360°**

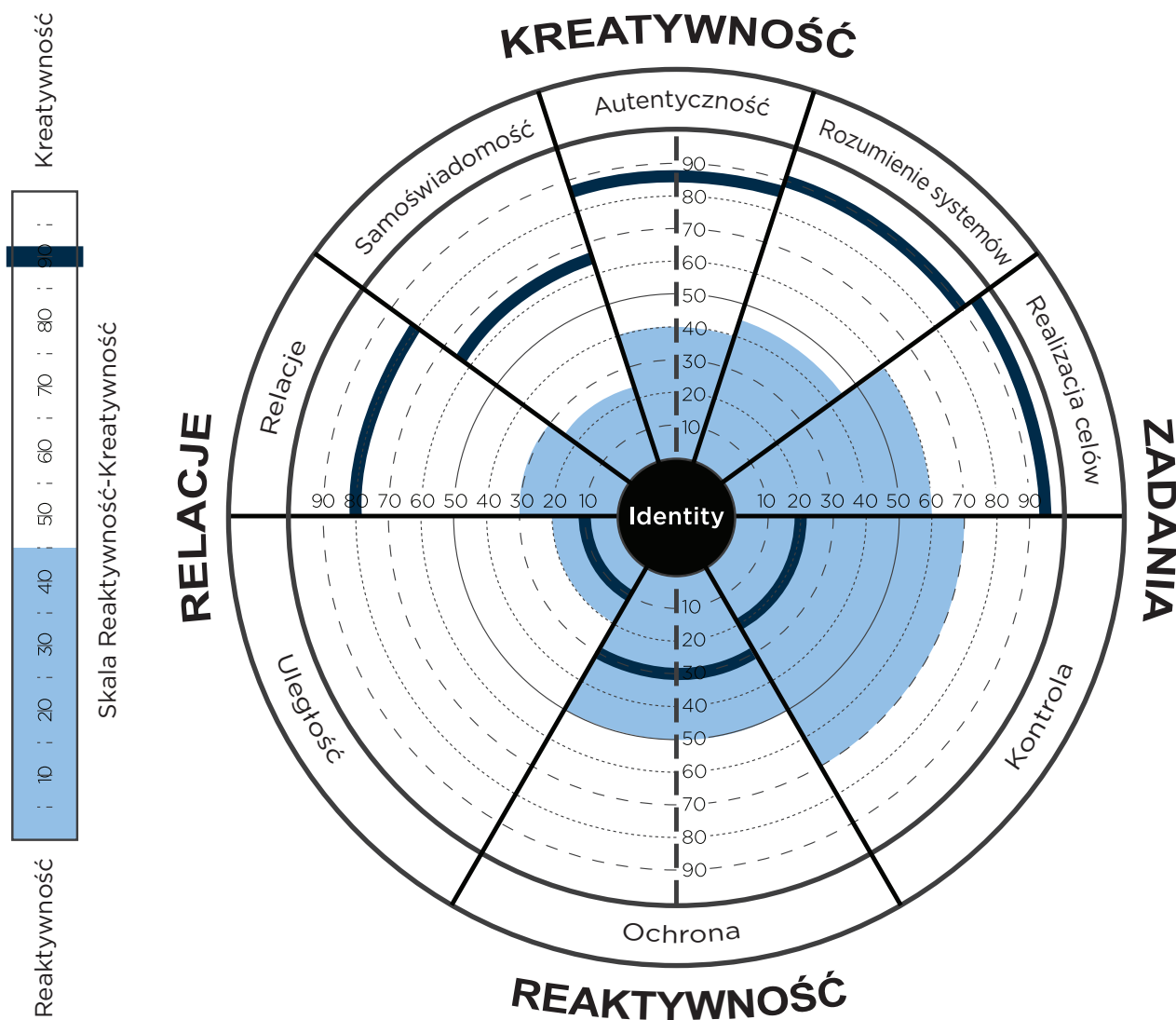
Badanie to wpisano w te same spójne ramy, które czynią Leadership Circle Profile narzędziem silnym i skutecznym. Podczas gdy Leadership Circle Profile jest źródłem szczegółowej informacji zwrotnej służącej indywidualnemu rozwojowi liderów, Collective Leadership Assessment buduje gotowość do zmiany na poziomie grupy. O ile LCP przekłada się na możliwość oceny wewnętrznego systemu operacyjnego przywódcy – czynnika decydującego o jego zachowaniach – a także samych zachowań, o tyle dzięki metodzie CLA można ocenić wpływ zachowań ujętych zbiorowo na cały zespół lub organizację.

## COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT ZAPEWNIĄ:

- możliwość zdefiniowania istotnych przesłanek zmiany,
- możliwość prawidłowej koncentracji działań na rzecz rozwoju,
- możliwość określenia wyzwań kulturowych związanych z przejęciami, fuzjami i planami restrukturyzacji,
- możliwość powiązania przywództwa z produktywnością, wskaźnikami zysków i obrotów, oraz innymi danymi opisującymi bazowe wyniki (w tym finansowe) przedsiębiorstwa.

## INFORMACJE OGÓLNE I KORZYŚCI

- **Ocena obecnej oraz pożądanej skuteczności przywództwa kolektywnego.** Respondenci dwukrotnie udzielają odpowiedzi na te same 62 pytania: najpierw – dotyczące obecnego stanu rzeczy, następnie – dotyczące sytuacji pożądanej. Po uzyskaniu wyników uwidoczniona zostaje luka pomiędzy stanem obecnym a pożądanym. Zapewnia to możliwość natychmiastowego skoncentrowania uwagi na aspektach najpilniej wymagających zmiany.
- **Ocena 31 wymiarów skuteczności przywództwa.** 31 wymiarów podlega podziałowi na osiem wymiarów podsumowujących; są one prezentowane w formacie kołowym – analogicznie do wyników przedstawianych w wewnętrznym okręgu Leadership Circle Profile. Następnie osiem wymiarów podlega podsumowaniu do postaci dwóch wskaźników określających ogólny stan danej organizacji. Podsumowując, Collective Leadership Assessment generuje 31 zróżnicowanych wymiarów zapewniających możliwość zrozumienia prawideł decydujących o obecnym i pożądanym kształcie przywództwa kolektywnego.
- **Wykorzystanie stale rozwijanej bazy odniesienia,** umożliwiającej porównanie danej organizacji z bazą globalną i/lub z dowolną uzasadnioną grupą branżową (ew. z grupami branżowymi).
- **Możliwość sprawnego opracowania raportów dla każdej podgrupy** na dowolnym szczeblu organizacyjnym, od zespołu roboczego po organizację w ujęciu całościowym.
- **Łatwość użytkowania; zarządzanie w formacie internetowym;** możliwość natychmiastowego pobrania wyników. Oznacza to, że szczegółową i rzetelną ocenę stylu przywództwa we własnym zespole można przeprowadzić nawet w czasie przerwy obiadowej.
- **Wyrazisty, szczegółowy i zrozumiały format** prezentacji danych, umożliwiający natychmiastowe i pogłębione zrozumienie cennych informacji.
- **Pełną poufność informacji.**



### Legenda

Wynik pożądaný  
Wynik obecny



### WYNIKI CENTYLOWE:

Wszystkie wyniki są przedstawiane w ujęciu centylowym w oparciu o stałe rosnącą bazę odniesienia normatywnego. Wyniki powyżej 67 centyla uznaje się za wysokie. Wyniki poniżej 33 centyla uznaje się za niskie.



# Definicje wymiarów

**W RAMACH KOMPETENCJI PRZYWÓDZTWA KREATYWNEGO** ocenia się 20 wymiarów przywództwa kolektywnego. Ocena obejmuje kluczowe zachowania liderów oraz wewnętrzne założenia odpowiadające w organizacji za wysoki stopień spełnienia i wybitne osiągnięcia. Wymiary te podlegają podsumowaniu do postaci kolejnych 5 wymiarów:

**RELACJE** mierzy umiejętność nawiązywania relacji w sposób umożliwiający wykorzystanie wszystkich zalet osób, grup i organizacji. Mierzy stopień, w jakim przywództwo kolektywne w organizacji sprzyja budowaniu dobrych relacji, wspieraniu pracy zespołowej, współpracy, rozwojowi, angażowaniu jej członków w proces planowania i podejmowania decyzji, oraz promowaniu wysokiego poziomu umiejętności interpersonalnych.

**SAMOŚWIADOMOŚĆ** mierzy nastawienie liderów do ciągłego rozwoju zawodowego i osobistego, a także stopień wyrażania wewnętrznej samoświadomości przez wysoce uczciwe przywództwo. Jest miarą dojrzałości emocjonalnej i interpersonalnej. Określa również, w jakim stopniu zespół bądź organizacja zachęca do stałego rozwoju osobistego i zawodowego.

**AUTENTYCZNOŚĆ** mierzy zdolność liderów do nawiązywania relacji w sposób prawdziwy, odważny i wysoce uczciwy. Mierzy autentyczność przywództwa bez filtrów w postaci polityki obowiązującej w organizacji, chęci wywierania dobrego wrażenia, dążenia do aprobaty itp. Mierzy również skłonność do zajmowania niewzruszonego stanowiska, poruszania „niedyskutowalnego” (unikanych przez grupę ryzykownych tematów) i otwartej dyskusji na temat problemów związanych z relacjami, w tym szczerego dzielenia się odczuciami i osobistą wrażliwością w kontekście zaistniałej sytuacji. Odwaga w miejscu pracy łączy w sobie autentyczne i bezpośrednie rozwiązywanie kontrowersyjnych spraw w sytuacjach indywidualnych i grupowych.

**ROZUMIENIE SYSTEMÓW** mierzy stopień, w jakim liderzy koncentrują się na całościowej poprawie działania systemu i na dobru społeczności, do której przynależą (symbiotyczna relacja pomiędzy długofalowym dobrem wspólnoty, a dobrem organizacji).

**REALIZACJA CELÓW** mierzy stopień, w jakim liderzy zapewniają przywództwo o charakterze wizjonerskim, autentycznym i skupionym na wybitnych osiągnięciach. Mierzy stopień, w jakim przywódcy zachęcają do koncentrowania się na rezultatach końcowych, zarazem celowych i strategicznych. Mierzy poziom kreatywnego wykorzystania władzy i skuteczności procesów decyzyjnych.

## W RAMACH STYLÓW/TENDENCJI PRZYWÓDZTWA REAKTYWNEGO

*ocenia się 11 reaktywnych wymiarów kultury przywódczej. Ocenie podlegają formy przewodzenia charakteryzujące się silnymi stronami, a jednocześnie odzwierciedlające przekonania wewnętrzne i zachowania w sposób istotny ograniczające skuteczność, autentyczność ekspresji i przywództwo wzmacniające. Wymiary te podlegają podsumowaniu do postaci kolejnych 3 wymiarów:*

**KONTROLA** mierzy stopień, w jakim liderzy określają poczucie własnej wartości na podstawie realizacji zadań i osiągnięć osobistych. Określa, czy przywódcy wymagają wiele od siebie i od innych i czy stosują agresywną taktykę zbyt wysokich obrotów, by zmusić innych do osiągnięcia pożądanego przez siebie efektów.

**OCHRONA** mierzy poziom chronienia własnej osoby i budowania poczucia własnej wartości i bezpieczeństwa przez wycofanie, utrzymywanie dystansu, pozostawanie w ukryciu, brak zaangażowania, cynizm, poczucie wyższości i/lub nadmierny racjonalizm. Taka postawa wiąże się często z wysokim poziomem intelektualnym, jednak jest zbyt krytyczna i chłodna.

**ULEGŁOŚĆ** mierzy stopień, w jakim przywódcy przyjmują postawę konserwatywną, ostrożną i / lub uprzejmą. Badana jest skłonność do budowania poczucia własnej wartości i bezpieczeństwa przez postępowanie zgodnie z oczekiwaniami innych, nie zaś w oparciu o własne zamierzenia i dążenia.

## WSKAŹNIKI PODSUMOWUJĄCE

*Celem poniżej zamieszczonych wskaźników jest ujednoczenie wszystkich wyników uzyskanych w badaniu. Są one podsumowaniem wszystkich wymiarów Collective Leadership Assessment.*

**Skala Reaktywność-Kreatywność** odzwierciedla równowagę pomiędzy wymiarami kreatywnymi i reaktywnymi. Uzyskany wynik zapewnia możliwość porównania przywództwa kolektywnego w Twojej organizacji z przywództwem w innych organizacjach. Mierzy poziom energii poświęcanej w Twojej organizacji odpowiednio zachowaniom reaktywnym i kreatywnym. Jednocześnie sugeruje powiązanie zachowań przywódczych, relacyjnych i związanych z dążeniem do osiągnięcia określonych rezultatów z nastawieniem kreatywnym lub reaktywnym. Wynik sugeruje również stopień, w jakim samoopoznanie i motywacja wewnętrzna są pochodną uwarunkowań wewnętrznych – a w jakim decydują o nich oczekiwania, zasady lub warunki zewnętrzne.

**Równowaga Relacje-Zadania** odzwierciedla wskaźnik harmonii pomiędzy kompetencjami związanymi odpowiednio z osiąganiem wyników i budowaniem relacji. Uzyskany wynik świadczy o nadmiernym, niewystarczającym lub zbilansowanym rozwoju poszczególnych stron równania (ludzie – zadania) – czynnika decydującym o wybitnych umiejętnościach przywódczych. Wysoki wynik w ujęciu centylowym świadczy o właściwej równowadze wymiarów.

