

Do's and Don'ts

The Leadership Circle Profile

Tutti sappiamo che il Leadership Circle Profile (LCP) rappresenta un progresso significativo nella valutazione e nello sviluppo della leadership. Secondo il fondatore Bob Anderson, è "il primo strumento di valutazione a 360° basato sulle competenze che misura il comportamento nelle varie fasi dello sviluppo degli adulti, che collega i modelli di azione con le abitudini di pensiero, che organizza le informazioni in un sistema di sviluppo basato su alcuni dei migliori quadri teorici nella letteratura sulla leadership, psicologica e spirituale, e che mostra i dati in modo da attirare immediatamente l'attenzione sulle informazioni più critiche del feedback".

Le dimensioni del Leadership Circle Profile sono altamente correlate a una misura dell'efficacia della leadership. Inoltre, mostra legami forti e significativi con uno standard di performance aziendale, in quanto l'aumento delle aree di efficacia della leadership (come identificato dall'LCP) può migliorare drasticamente i profitti dei clienti.

Inoltre, il Leadership Circle Profile è il primo strumento di valutazione a 360 gradi che analizza un'intera gamma di competenze Creative di leadership, misurando al contempo le tendenze Reattive contrastanti, nonché il comportamento manageriale a diversi livelli di sviluppo, mostrando la relazione tra questi livelli.

Con uno strumento di gestione del comportamento e dello sviluppo così potente, è fondamentale identificare i vari modi in cui un individuo o un'organizzazione dovrebbero usare l'LCP e come non dovrebbero usarlo. Qui di seguito abbiamo elencato alcune "Cose da fare e da non fare" per aiutare a identificare i modi in cui questo strumento dovrebbe essere utilizzato.

Utilizza l'LCP per:

- Identificare le opportunità di conversazioni di coaching trasformativa con un cliente
- Identificare le competenze creative chiave e le tendenze reattive per sviluppare ulteriormente la leadership
- Mettere in luce la consapevolezza interiore del cliente che può influenzare il comportamento esteriore
- Attirare immediatamente l'attenzione sui punti di vista personali che hanno un impatto sulla carriera, sulla famiglia e su tutte le relazioni interpersonali
- Aiutare i singoli leader e i team di leadership, il personale di risorse umane, i coach, gli psicologi e i ricercatori a riconoscere cosa guida il loro comportamento
- Rompere i vecchi schemi e iniziare a manifestare un nuovo stato di un individuo o di un'organizzazione
- Dare la possibilità agli individui e alle organizzazioni di assumersi la piena responsabilità di ciò che sta accadendo e del cambiamento che essi stessi producono nel mondo
- Mostrare una correlazione tra l'efficacia della leadership e le prestazioni aziendali
- Essere utilizzato con diversi strumenti che aiutano il cliente a collegare i dati a intuizioni più profonde

- Indicare le fasi dello sviluppo degli adulti, diventando una piattaforma per il cambiamento

Non utilizzare l'LCP per:

- La selezione, la promozione, il licenziamento o altre decisioni ad alto rischio riguardanti il personale di un'organizzazione
- Valutazione delle prestazioni o decisioni sulla retribuzione di un individuo o di un gruppo di dipendenti

Il Leadership Circle Profile è stato progettato come strumento di apprendimento che misura le capacità di leadership. Poiché questo strumento misura le strutture di credenze interne e quindi produce informazioni più potenti e sensibili, il trattamento riservato dei risultati è di massima priorità. Il Leadership Circle Profile misura le capacità di leadership e non è stato progettato per misurare il tipo di prestazioni sul lavoro che un tipico processo di valutazione delle prestazioni tiene in considerazione.

L'LCP si propone di scoprire i pensieri, le abitudini e i comportamenti dei leader e di migliorare i sistemi operativi interni in modo da spingerli a diventare eccezionali nella vita e all'interno della loro organizzazione.