

Leadership Circle Profile – Do's and Don'ts

Todos nós sabemos que o Leadership Circle Profile (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 que mede o comportamento em vários estágios do desenvolvimento dos adultos; associa padrões de ação com hábitos de pensamento; organiza a informação num sistema de desenvolvimento baseado em alguns dos melhores quadros teóricos da liderança, literaturas psicológicas e espirituais; e exhibe os dados de uma forma que chama imediatamente a atenção para as informações mais críticas no feedback. ”

As dimensões do Leadership Circle Profile são altamente correlacionadas a uma medida de eficácia da liderança. 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 Leadership Circle Profile é a primeira ferramenta de avaliação de 360 graus que mede uma gama completa de competências críticas de liderança criativa, ao mesmo tempo em que mede tendências reativas concorrentes; bem como o comportamento de gestão nos diferentes níveis de desenvolvimento, mostrando a relação entre estes 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 algumas regras 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 o seu comportamento
- Romper com os velhos padrões e começar a expressar um novo estado de um indivíduo ou organização
- Capacitar indivíduos e organizações para assumirem plena responsabilidade pelo que está a acontecer e pela mudança que provocam no mundo
- Mostrar a relação entre eficácia de liderança e performance dos negócios
- Ser utilizado com diferentes ferramentas que ajudam o cliente a ligar os dados a perspectivas mais profundas

- Apontar para estágios do desenvolvimento adulto, tornando-se uma plataforma para a transição

Não use o LCP para:

- A seleção, promoção, despedimento 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 Leadership Circle Profile é concebido como uma ferramenta de aprendizagem que mede as habilidades de liderança. Como essa ferramenta mede as estruturas de crenças internas e, portanto, produz informações mais poderosas e sensível, o tratamento confidencial dos resultados é a mais alta prioridade. O Leadership Circle Profile 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 os sistemas operacionais internos de uma forma que os leve a se tornarem excepcionais nas suas vidas e dentro das suas organizações.