



LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™

LEADERSHIP
CIRCLE.

**Эффективные
лидеры всегда
превосходят
неэффективных
лидеров.**

В. А. (Билл) Адамс



LEADERSHIP CIRCLE
PROFILE™

ОЦЕНКА ЛИДЕРА, КОТОРАЯ ПОКАЗЫВАЕТ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЛИДЕРА

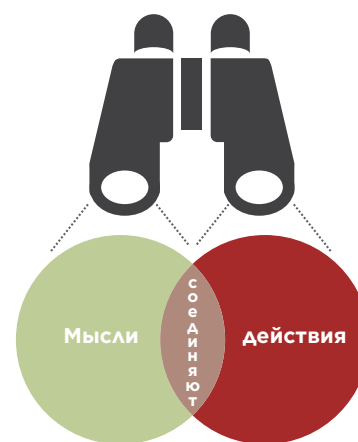
СОЕДИНЕНИЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИХ МОДЕЛЕЙ С ПРИВЫЧКАМИ МЫСЛЕЙ

Профиль круга лидерства™ (LCP) — это настоящий прорыв среди опросов 360. Он впервые связывает хорошо изученный набор компетенций с лежащими в его основе и мотивирующими привычками мышления. Он выявляет взаимосвязь между моделями действий и внутренними предположениями, определяющими поведение. В конечном счете, LCP обращается к источнику поведения, чтобы получить больше рычагов воздействия на изменения. Кроме того, в отличие от большинства профилей, интерпретация

которых занимает часы, LCP объединяет всю эту информацию таким образом, что ключевые вопросы сразу выявляются на поверхность.

Данные в LCP появляются за считанные секунды. С первого взгляда становится доступным весь гештальт — сообщая лидерам о том, что работает, а что нет и почему! В большинстве организаций эта сокровищница информации остается зарытой. LCP делает его легкодоступным и создает основу, на которой новаторские изменения могут происходить на более высоком уровне и в устойчивом темпе.

Новое осознание, восприятие, признание и фокус



ПОДЧЕРКИВАЯ ВАШИ ЛИДЕРСКИЕ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ РАЗВИТИЯ

LCP — единственный инструмент, который измеряет две основные области лидерства — **творческие компетенции** и **реактивные тенденции** — и объединяет эту информацию, чтобы ключевые возможности для развития сразу же открывались на поверхность.

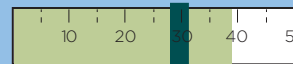
ТВОРЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ — это хорошо изученные компетенции, измеряющие то, как вы достигаете результатов, проявляете лучшее в других, руководите дальновидно, способствуете собственному развитию, действуете честно и смело и совершенствуете организационные системы.

РЕАКТИВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ — это стили руководства, в которых упор делается на осторожность вместо достижения результатов, самозащиту вместо продуктивного участия и агрессию вместо достижения согласованности. Эти самоограничивающие стили чрезмерно акцентируют внимание на получении одобрения других, защите себя и получении результатов с помощью тактики высокого контроля.

LCP уникален тем, что раскрывает операционную систему лидера: внутренние предположения (убеждения), управляющие поведением в обеих областях. Это позволяет руководителю увидеть, как его внутренний мир мыслей транслируется в продуктивный или непродуктивный стиль руководства. В конечном счете, LCP увеличивает внутреннее осознание, которое влияет на внешнее поведение.

ПРОФИЛЬ ЛИДЕРСКИЙ КРУГ™

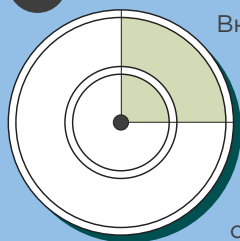
Высокий Баланс



Баланс Отно

Чтобы понять структуру графического профиля, прочитайте следующие шаги:

1 КРУГ В КРУГЕ

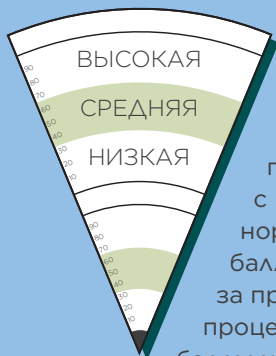


Внешний круг отображает результаты для каждого из 29 измерений, из которых строится LCP.

Внутренний круг суммирует внешний круг в 8 итоговых секторах. Определения секторов можно найти на следующих страницах.

Расположение секторов внутри круга иллюстрирует взаимосвязь между секторами. Смежные сектора описывают схожие модели поведения, которые положительно коррелируют. Сектора на противоположных сторонах круга представляют собой противоположные модели поведения и имеют обратную корреляцию.

2 ПРОЦЕНТИЛЬНЫЕ ОЦЕНКИ



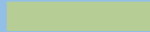
Все оценки отображаются в виде процентилей по сравнению с глобальной нормой. Высокие баллы находятся за пределами 67-го процентиля. Низкие баллы ниже 33-го процентиля.

3 ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

Самооценка



Оценка других



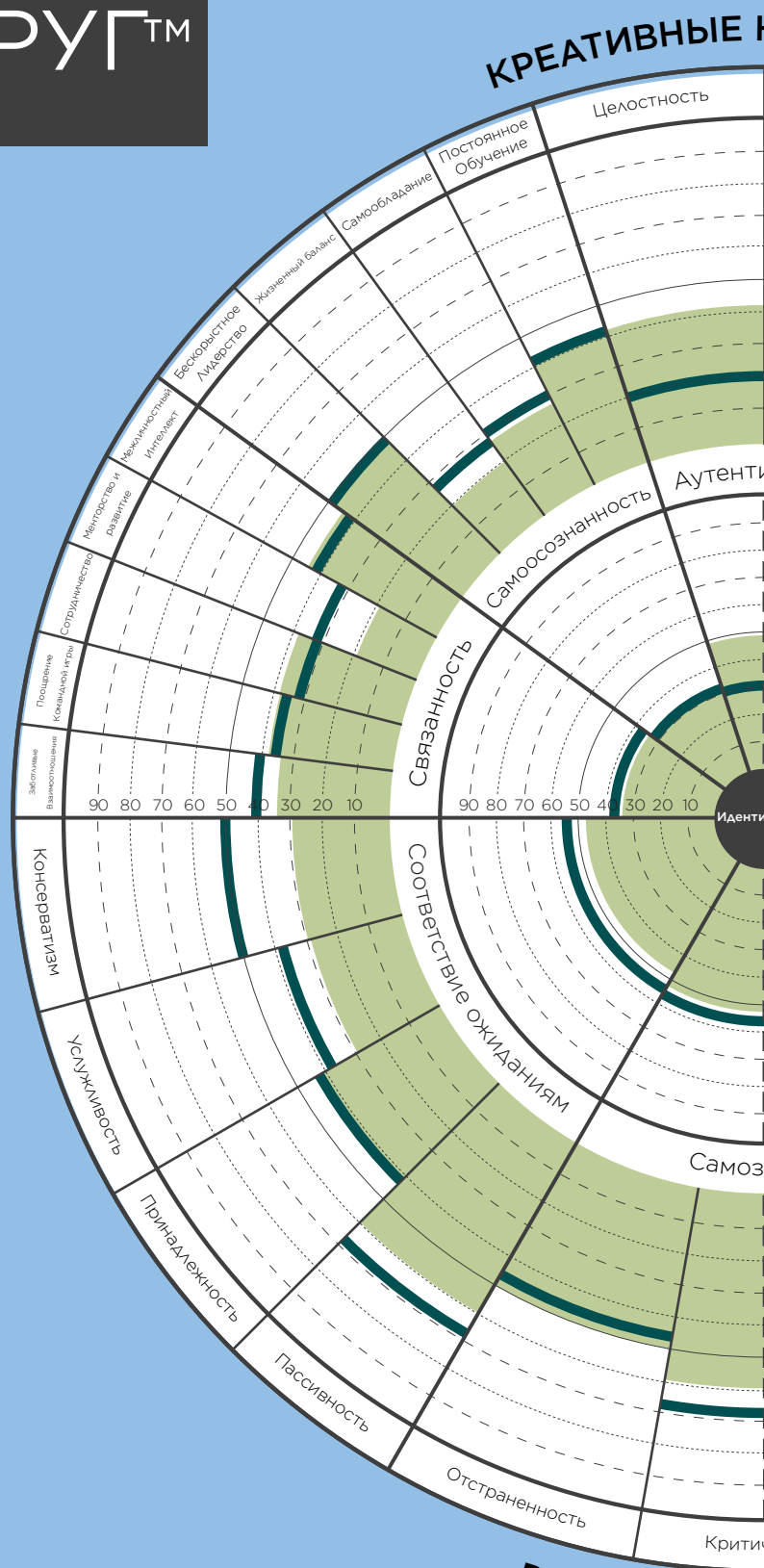
Креативная



Реактивно

Реактивно-Креативная Шкала

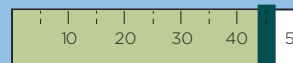
ОТНОШЕНИЯ

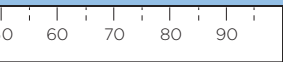


РЕАКТИВНЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Эффективно

Низкая

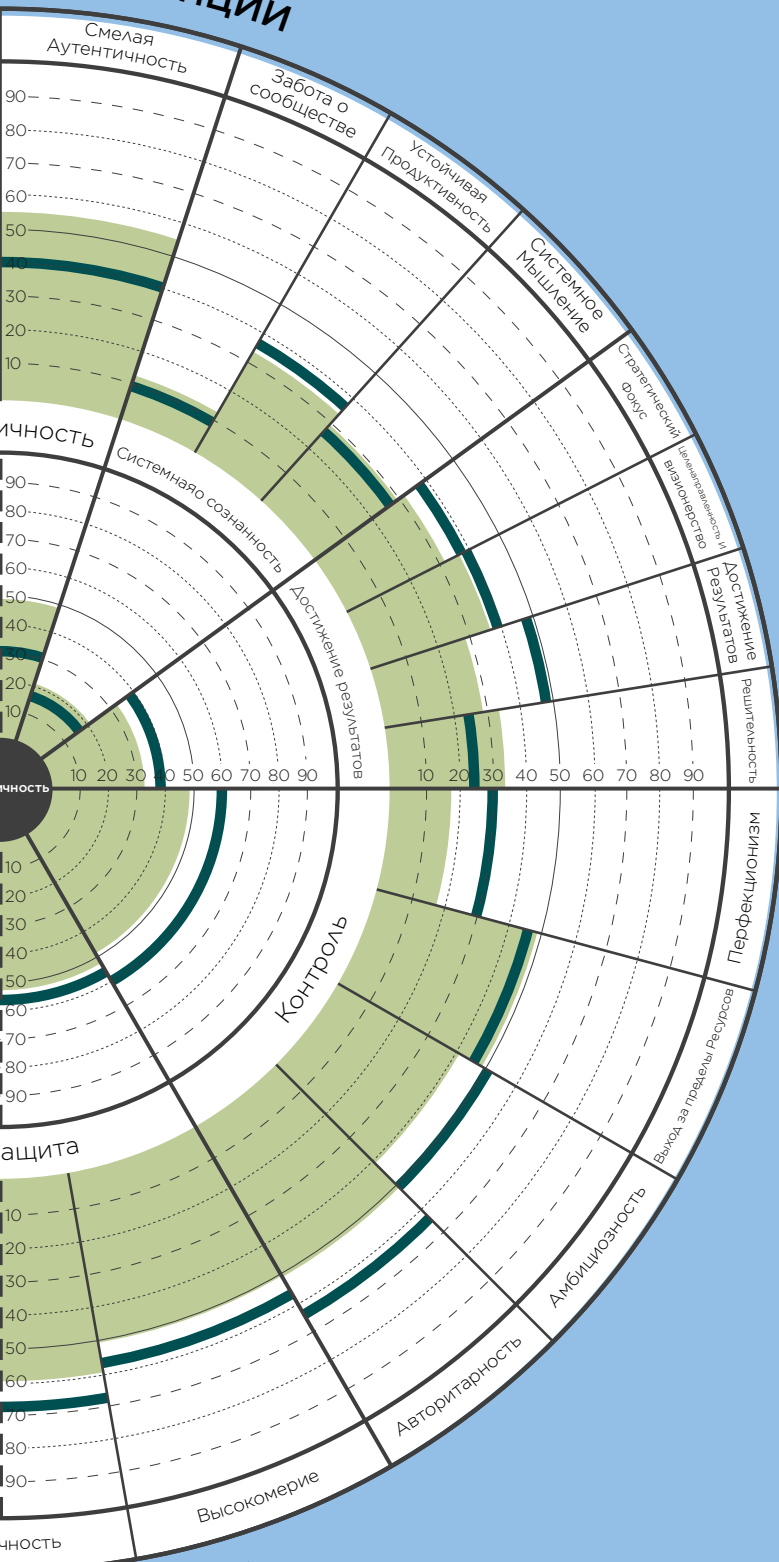




Низкий Баланс

Отношения-задачи

КОМПЕТЕНЦИИ



ПОВЕДЕНИЕ



Высокая

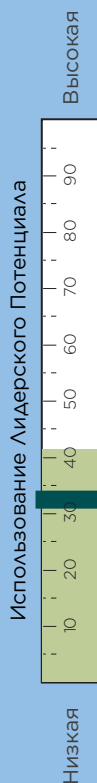
Эффективность Лидерства

4 ОБЩИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

В дополнение ко всем измерениям, отображаемым во внутреннем и внешнем кругах, прямоугольные шкалы, расположенные вокруг круга, предназначены для сведения всех показателей воедино. Они обеспечивают полезные «итоговые» показатели, а также показатели ключевых закономерностей в данных.

Реактивно-креативная шкала отражает

баланс между креативными и реактивными секторами. Оценки в процентажах помогают оценить себя в сравнении с другими лидерами, уделяя внимание тому, сколько энергии вы посвящаете реактивному и креативному поведению. Шкала определяет, насколько ваше лидерство, отношения и целеустремленное поведение опираются на креативные или реактивные тенденции. Она также оценивает, насколько ваше представление о себе и внутренняя мотивация исходят изнутри или определяются внешними ожиданиями, правилами или условиями.



ИЗДАНИЕ

Использование Лидерского Потенциала

Высокая

Низкая

Шкала Отношения-Задачи

оценивает соотношение между навыками достижения результатов и развития отношений. То есть, насколько развита каждая половина уравнения (люди или задачи), составляющего эффективное лидерство.

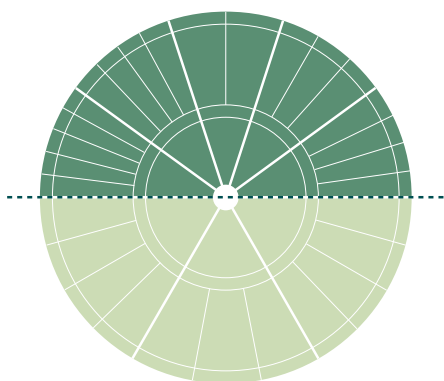
Использование лидерского потенциала

— это итоговая оценка. Она включает все секторы, изученные выше, и сравнивает общую оценку с результатами других лидеров, которые тоже прошли это исследование. Она учитывает высокие и низкие оценки внутри Круга, чтобы ответить на вопрос: «В конце концов, как у меня дела?»

Лидерская эффективность

— это то, как другие воспринимают вашу эффективность в качестве лидера. Исследования показали, что это в значительной степени коррелирует с результатами бизнеса. Это дает лидеру общую меру того, как все вышеперечисленное преобразуется в воспринимаемую эффективность.

ПОКАЗАТЕЛИ КРЕАТИВНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ



СВЯЗАННОСТЬ

Сектор *Связанность с другими демонстрирует вашу способность относиться к другим так, чтобы выявлять лучшее в людях, группах и организациях. Он состоит из:*

Заботливые взаимоотношения

— сектор оценивает заинтересованность в людях и способность создавать теплые, заботливые отношения с ними.

Поощрение командной игры

— оценивает вашу способность поддерживать высокую командную продуктивность среди подчиненных, в командах к которым принадлежите сами, и во всей организации.

Сотрудничество — оценивает, насколько вы склонны вовлекать других людей в конфликтных ситуациях, чтобы найти общее решение проблемы, прийти к взаимовыгодным соглашениям, развить синергию и создать обоюдовыгодные ситуации.

Менторство и Развитие

— оценивает, насколько вы способствуете развитию других в роли наставника, укрепляете ваши отношения, чтобы помогать людям расти на личном и профессиональном уровнях.

Межличностный интеллект

— оценивает, насколько продуктивно ваше общение с другими, как вы умеете слушать, разрешать конфликты и разногласия, справляться со своими чувствами, откликаться на чувства других людей.

САМОСОЗНАННОСТЬ

Сектор *Самоосознанность отражает стремление к непрерывному профессиональному и личностному развитию, а также степень, с которой*

Верхняя половина круга отображает творческие компетенции, которые способствуют эффективности лидера. **ПОКАЗАТЕЛИ КРЕАТИВНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ** измеряют ключевые типы поведения и внутренние убеждения, которые приводят к высокопродуктивному лидерству и самореализации.

внутренняя самоосознанность выражается через целостное лидерство. Он состоит из:

Бескорыстное лидерство — определяет то, насколько вы склонны помогать другим даже вопреки личным интересам. Он оценивает очень высокий уровень самосознания, когда потребность в признании заслуг и личные амбиции менее важны, чем коллективное достижение результата для общего блага.

Жизненный баланс

— способность поддерживать баланс между работой и семьей, активной деятельностью и рефлексией, работой и досугом в противоречивых и напряженных условиях современной жизни.

Самообладание — способность оставаться хладнокровным и сосредоточенным в условиях конфликтов и напряженных ситуаций, сохранять спокойствие и уверенно двигаться к цели.

Постоянное обучение — активный интерес к обучению, личному и профессиональному развитию. Он измеряет степень, в которой он / она активно и вдумчиво стремится к росту самосознания, мудрости, знаний и проницательности.

АУТЕНТИЧНОСТЬ

Сектор *Аутентичность демонстрирует вашу способность относиться к другим неподдельно, смело и честно. Он состоит из:*

Целостность — сила ваших ценностей и принципов: насколько то, что вы делаете, соответствует вашим ценностям и принципам, а ваши слова соответствуют действиям.

Смелая аутентичность — измеряет вашу способность занимать жесткие позиции, поднимать «не обсуждаемые», рискованные вопросы, которые группа избегает обсуждать, и открыто решать сложные проблемы взаимоотношений.

СИСТЕМНАЯ ОСОЗНАННОСТЬ

Сектор *Системная осознанность определяет, насколько ваша осознанность направлена на улучшение всей системы и благо общества (симбиотические отношения между долгосрочным благосостоянием общества и интересами организации). Он состоит из:*

Забота о сообществе — оценивает, насколько ваше лидерство ориентировано на служение, и как вы связываете свое наследие со служением обществу и обеспечением всеобщего благосостояния.

Устойчивая продуктивность

— оценивает ваше умение достигать результатов таким образом, чтобы поддерживать или усиливать общую долгосрочную эффективность организации.

Системное мышление насколько вы способны думать и действовать с точки зрения всей системы, а также склонны принимать решения в свете долгосрочного благополучия всей системы.

ДОСТИЖЕНИЕ

Сектор *Достижение результатов определяет, насколько визионерское, подлинное и высокоэффективное ваше лидерство. Он состоит из:*

Стратегический фокус — оценивает способность мыслить стратегически.

Целенаправленность и визионерство — определяет, насколько ясно вы озвучиваете личные цели и видение, и действуете, опираясь на них.

Достижение результатов — оценивает, насколько ваша активность опирается на цели, достигаете ли вы их.

Решительность — оценивает вашу способность своевременно принимать решения, и двигаться вперед в условиях неопределенности.

СТИЛИ РЕАКТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ

Нижняя половина круга отображает самоограничивающие реактивные тенденции и поведение лидера. ПОКАЗАТЕЛИ РЕАКТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ отражают внутренние убеждения, которые ограничивают эффективность, подлинное выражение себя и эффективность лидерства. Далее детальнее про них:

СООТВЕТСТВИЕ ОЖИДАНИЯМ

Сектор Соответствие ожиданиям измеряет степень, в которой вы поддерживаете чувство собственного достоинства и безопасности, соблюдая требования других, а не действуя так, как этого хотите вы. Он состоит из:

Консерватизм — измеряет вашу склонность жить в соответствии с правилами, предписанными организацией; ваша идеологическая приверженность нормам.

Услужливость — оценивает вашу потребность искать поддержку и одобрение других людей, чтобы чувствовать себя полноценным и самодостаточным.

Принадлежность — оценивает стремление к конформизму, соблюдению правил и удовлетворению ожиданий более авторитетных лиц.

Пассивность — определяет степень, в которой вы отдаете свою власть другим людям и обстоятельствам, полагая что они не зависят от вас.

САМОЗАЩИТА

Сектор Самозащита определяет склонность думать, что вы можете защитить себя и чувство собственной значимости благодаря замкнутости, отстраненности, скрытности, равнодушию, циничности, снисходительности или рационализации. Он состоит из:

Высокомерие — оценивает ваши тенденции быть эгоистичным, демонстрировать такое поведение, которое можно охарактеризовать как высокомерное, эгоцентричное, заиклненное на своих интересах.

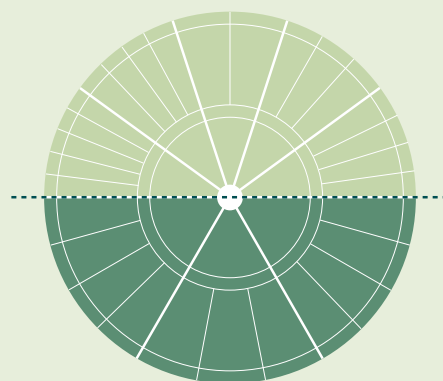
Критичность — оценивает вашу склонность критиковать, подвергать сомнению, быть циничным.

Отстраненность — оценивает склонность поддерживать чувство личной ценности и безопасности через дистанцирование, высокомерие и равнодушие, эмоциональную отдаленность и стремление «быть выше этого».

Т КОНТРОЛЬ Сектор Контроль измеряет степень, в которой вы поддерживаете чувство личной ценности через выполнения задач и личные достижения. Он состоит из:

Перфекционизм — оценивает вашу потребность добиваться безупречных результатов, придерживаться исключительно высоких стандартов, чтобы чувствовать уверенность и свою ценность.

Выход за пределы ресурсов — оценивает, насколько сильно вы выходите за пределы личных ресурсов, чтобы добиться результата. Он измеряет его / ее потребность работать на очень высоком уровне, чтобы чувствовать себя достойным человеком. Хорошая трудовая этика является сильной стороной этого стиля, при условии, что лидер поддерживает баланс и способен сбалансировать помощь другим в достижении своих собственных достижений.



Амбициозность — определяет, насколько вы готовы продвигаться в организации и быть лучше других. Амбиции — мощный мотиватор. Эта шкала оценивает, является ли эта мотивация положительной, способствующей прогрессу, или отрицательной, чрезмерно эгоцентричной и соперничающей.

Авторитарность — определяет ваши тенденции подавлять и контролировать других, вести себя агрессивно. Ценность измеряется путем сравнения, то есть наличия большего дохода, достижения более высокого положения, того, что вас считают наиболее/более ценным участником, получения одобрения или продвижения по службе.



Проливая свет на основные модели мышления, которые определяют их текущее поведение, клиенты получают доступ к новому выбору и возможностям.

