



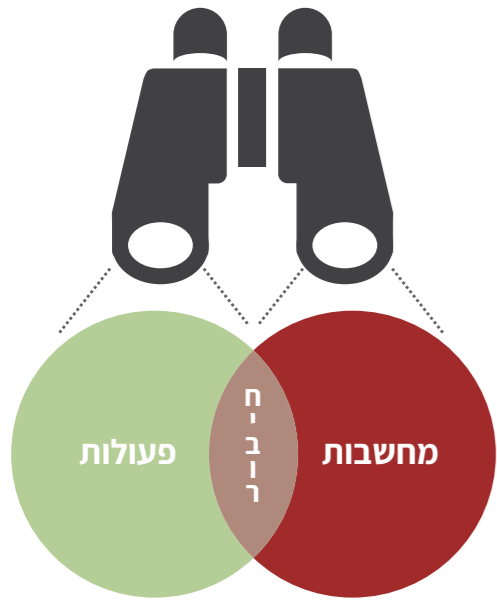
LEADERSHIP CIRCLE  
PROFILE™  
MANAGER EDITION

פרופיל מעגל המנהיגות  
מהדורת מנהל

LEADERSHIP  
CIRCLE.

# הערכת מנהיגות שמאירה את האפקטיביות של המנהיג

מודעות, תפיסה, הכרה ומיקוד חדשים



## חיבור דפוסי פעולה עם הרגלי חשיבה

פירוש, פרופיל מעגל המנהיגות - מהדורת מנהל מתכלל את כל המידע הזה בדרך המציפה את כל הנושאים המשמעותיים לפני השטח, באופן מידי. המידע שבמעגל המנהיגות חושף את עצמו בשניות. במבט אחד, כל התבנית הופכת לנגישה ומחברת מנהיגים עם מה שעובד, עם מה שלא, ולמה! ברוב הארגונים, אוצר המידע הבלום הזה, נותר קבור. פרופיל מעגל המנהיגות - מהדורת מנהל, מנגיש אותו בקלות תוך יצירת קרקע יציבה שעל בסיסה יכול להיווצר תהליך פיתוח מנהיגות פורץ דרך, מהיר ובר-קיימא.

**פרופיל מעגל המנהיגות - מהדורת מנהל** (The Leadership Circle Profile™ Manager Edition) מהווה פריצת דרך אמיתית בקרב פרופילים של 360° אחרים. הוא הראשון המחבר קבוצת יכולות אישיות שנחקרה היטב, עם דפוסי מחשבה הנמצאים בבסיסן ומניעים אותן. הוא חושף את הקשר שבין דפוסי התנהגות לבין הנחות יסוד פנימיות המניעות דפוסי התנהגות אלה. פרופיל מעגל המנהיגות מהדורת מנהל הולך למקור ההתנהגות כדי למנף שינוי. יתר על כן, שלא כמו פרופילים אחרים הדורשים שעות של

## מדגיש את הזדמנויות ההתפתחות של המנהיגים שלכם

פרופיל מעגל המנהיגות - מהדורת מנהל הוא הכלי היחיד המודד שני תחומים מנהיגותיים יסודיים - יכולות קריאטיביות ונטיות ריאקטיביות - ומשלב את המידע הזה כך שההזדמנויות להתפתחות צפות על פני השטח באופן מיידי.

**נטיות ריאקטיביות** הן סגנונות מנהיגות המדגישים זהירות על פני יצירת תוצאות, הגנה על עצמך על פני רתימה פרודוקטיבית ותוקפנות על פני בניית חיבורים. סגנונות מגבילים אלה שמים במוקד את הצורך בקבלת אישור של אחרים, הגנה על עצמך והשגת תוצאות באמצעות טקטיקות של שליטה.

**יכולות קריאטיביות** הן יכולות שנחקרו לעומק ומודדות איך אתם משיגים תוצאות, מביאים לידי ביטוי את הטוב שבאחרים, מובילים עם חזון, מפתחים את עצמכם, פועלים ביושרה ובאומץ ומפתחים מערכות ארגוניות.

**פרופיל מעגל המנהיגות - מהדורת מנהל** הוא כלי ייחודי בכך שהוא חושף את מערכת ההפעלה של המנהיג: הנחות פנימיות (אמונות) ש'מריצות' התנהגויות קריאטיביות או ריאקטיביות. הדבר מאפשר למנהל לראות איך העולם הפנימי של המחשבות והאמונות שלו מתרגמות לסגנון מנהיגות פרודוקטיבי או לא פרודוקטיבי. לבסוף, פרופיל מעגל המנהיגות - מהדורת מנהל מגביר את המודעות הפנימית שמשפיעה על ההתנהגות החיצונית.

# "מנהיגים אפקטיביים תמיד עושים בביצועיהם על מנהיגים לא אפקטיביים"

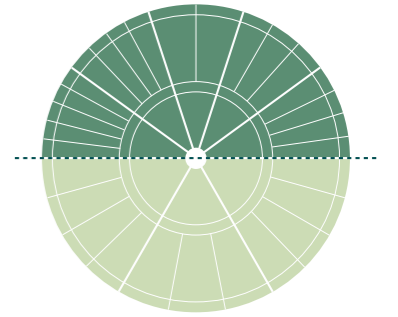
~W. A. (BILL) ADAMS



LEADERSHIP CIRCLE  
PROFILE™



# הסגנונות הקריאטיביים של המנהיגות



החלק העליון של המעגל ממפה את הסגנונות הקריאטיביים התורמים לאפקטיביות של המנהיג. הם מודדים התנהגויות מנהיגותיות מרכזיות והנחות יסוד המובילות לרמה גבוהה של הגשמה עצמית והישגים. מדובר ביכולות הבאות:

**יצירת קשר** ממד מסכם המודד את יכולתו של המנהיג ליצור קשר עם אחרים בדרך המביאה לידי ביטוי את הטוב שבבני אדם, קבוצות וארגונים. הוא מורכב מ:

**אכפתיות** מודד את העניין והיכולת של המנהיג ליצור מערכות יחסים חמות ואכפתיות.

**חניכה** מודד את יכולת המנהיג לפתח אחרים באמצעות חניכה ולשמור על מערכות יחסים מקדמות צמיחה.

**עבודת צוות** מודד את היכולת של המנהיג לטפח עבודת צוות המתאפיינת בביצועים גבוהים, בקרב חברי צוות המדווחים אליו, בארגון כולו, ובתוך צוותים בהם הוא משתתף.

**בינאישי** מודד את האפקטיביות הבינאישית שבה המנהיג מקשיב, מעורב בקונפליקטים ובמחלוקות, מתמודד עם רגשותיהם של אחרים ומנהל את הרגשות שלו.

**הוויה (BEING)** ממד מסכם המודד את האוריינטציה של המנהיג להתפתחות מקצועית ואישית מתמדת, כמו גם את המידה שבה המודעות העצמית שלו באה לידי ביטוי במנהיגות עם יושרה גבוהה. הוא מורכב מ:

**איזון** מודד את היכולת של המנהיג לשמור על איזון בריא בין עסקים למשפחה, בין פעילות להתבוננות עצמית, בין עבודה לפנאי – היכולת להתחדשות עצמית ולהתמודד עם לחצי החיים מבלי לאבד את העצמי.

**קור רוח** מודד את היכולת של המנהיג לשמור על קור רוח וריכוז, בעיצומם של קונפליקטים ומצבים של מתח גבוה, וכן לשמור על פרספקטיבה רגועה וממוקדת.

**ישרה** מודד עד כמה המנהיג דבק במערכת הערכים והעקרונות שבה הוא דוגל; כלומר, עד כמה ניתן לסמוך עליו שיפעל בהתאם למה שהוא מאמין בו.

**אומץ** מודד את הנכונות של המנהיג לנקוט עמדות לא פשוטות, להעלות נושאים שקשה לדבר עליהם (נושאים נפיצים שהקבוצה נמנעת מדיון בהם) ולהתמודד בפתיחות עם בעיות קשות במערכות יחסים.

**הישגיות** ממד מסכם המודד עד כמה המנהיג מציע מנהיגות בעלת חזון, אותנטית, המתאפיינת בהישגים גבוהים. הוא מורכב מ:

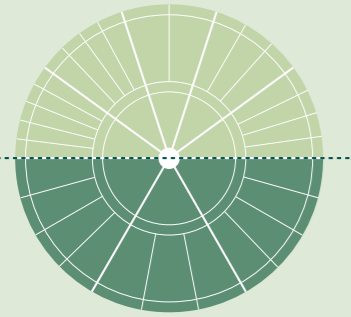
**חזון** מודד עד כמה המנהיג מתקשר באופן ברור ונותן דוגמה אישית של מחויבות לייעוד ולחזון אישיים.

**אסטרטגיה** מודד עד כמה המנהיג חושב ומתכנן באופן קפדני ואסטרטגי, כדי להבטיח את שגשוגו של הארגון בטווח הקרוב והרחוק.

**תוצאות** מודד עד כמה המנהיג מכוון מטרה ובעל ניסיון מוכח של השגת מטרתו וביצועים גבוהים.

**החלטות** מודד את יכולת המנהיג לקבל החלטות בזמן ואת המידה שבה הוא חש בנוח להתקדם במצבי אי-ודאות.

# הסגנונות הריאקטיביים של המנהיגות



החצי התחתון של המעגל ממפה התנהגויות מנהיגותיות וסגנונות ריאקטיביים מגבילים. הממדים הריאקטיביים משקפים אמונות והנחות פנימיות המגבילות אפקטיביות, ביטוי אותנטי ומנהיגות מעצימה. מדובר בסגנונות הבאים:

**צייתנות** ממד מסכם המודד עד כמה המנהיג מקבל תחושה של בטחון וערך עצמי על ידי ציות לציפיותיהם של אחרים ולא מתוך פעולה בהתאם לדברים שהוא מתכוון אליהם ורוצה בהם. הוא מורכב מ:

**ריצוי** מודד את הצורך של המנהיג לחפש אחר תמיכתם ואישורם של אחרים, כדי להרגיש בטחון וערך עצמי כאדם. אנשים עם צורך חזק באישור נוטים לבסס את תחושת הערך שלהם על יכולתם להשיג אהדה ואישור של האחרים.

**השתייכות** מודד את הצורך של המנהיג לנהוג בקונפורמיות, לציית לכללים ולעמוד בציפיותיהם של בעלי סמכות. הוא מודד עד כמה המנהיג משתף פעולה בלית ברירה, כדי להסתדר עם אחרים, וכך דוחס את מלוא כוחו הקריאטיבי אל תוך משבצות המקובלות מבחינה תרבותית.

**פאסיביות** מודד עד כמה המנהיג מוותר על הכוח שלו ומוסר אותו לאחרים ולנסיבות שמחוץ לשליטתו. זהו מדד של אמונת המנהיג, שהוא אינו זה שיוצר את ניסיון חייו, שלמאמציו אין השפעה רבה ושאינו לו את הכוח ליצור את העתיד שבו הוא רוצה.

**הגנתיות** ממד מסכם המודד את האמונה של המנהיג שהוא יכול להגן על עצמו ולבסס תחושה של ערך עצמי באמצעות הסתגרות, שמירה על ריחוק, הסתתרות, קרירות, ציניות, הפגנת עליונות ו/או גישה רציונלית. הוא מורכב מ:

**ריחוק** הוא מדד של נטיית המנהיג לבסס תחושה של ערך אישי וביטחון על ידי הסתגרות, עליונות ושמירה על קרירות, ריחוק רגשי והתנשאות.

**ביקורתיות** הוא מדד של נטיית המנהיג לנקוט גישה של ביקורתיות, הטלת ספק וציניות מסוימת.

**יהירות** מודד את נטיית המנהיג להציג אגו גדול – התנהגות הנחוות כמתנשאת, אנוכית ומרוכזת בעצמי.

**שליטה** ממד מסכם המודד עד כמה המנהיג מבסס תחושה של ערך עצמי באמצעות עמידה במשימות והישגים אישיים. הוא מורכב מ:

**אוטוקרטיה** מודד את נטייתו של המנהיג להיות כוחני, תוקפני ושתלטן. מודד עד כמה המנהיג משווה תחושת ערך עצמי וביטחון עם להיות כוחני, בשליטה, חזק, דומיננטי, בלתי פגיע ולהיות בפסגה. תחושת ערך נמדדת באמצעות השוואה, כלומר, להיות בעל הכנסה גבוהה יותר, תפקיד בכיר יותר, להיתפס כבעל התרומה הרבה ביותר, לזכות בקרדיט או להתקדם.

**שאפתנות** מודד עד כמה המנהיג מרגיש צורך להתקדם, לעלות בסולם הארגוני ולהיות טוב יותר מאחרים. שאפתנות היא מניע בעל עוצמה. הסולם הזה מודד אם המוטיבציה היא חיובית ומקדמת או שלילית – מרוכזת מדי בעצמי ותחרותית.

**פרפקציוניזם** מודד את הצורך של המנהיג בהשגת תוצאות מושלמות וביצוע בסטנדרטים מאוד גבוהים, כדי להרגיש בטחון וערך עצמי כאדם. תחושת ערך וביטחון מושווים עם הצורך להיות מושלם, לבצע באופן מתמיד ברמות הרואיות ולהצליח מעבר לכל הציפיות.



**בהפניית הזרקור על דפוסי החשיבה הנמצאים בבסיס ההתנהגויות ומניעות אותן, לקוחות נפתחים לאפשרויות ולבחירות חדשות.**

