



ملف دائرة القيادة

نسخة المدير

”القائد الفعال دائماً

يتفوق على القادة

الغير فعالين“TM

- بيل أدامز



LEADERSHIP CIRCLE

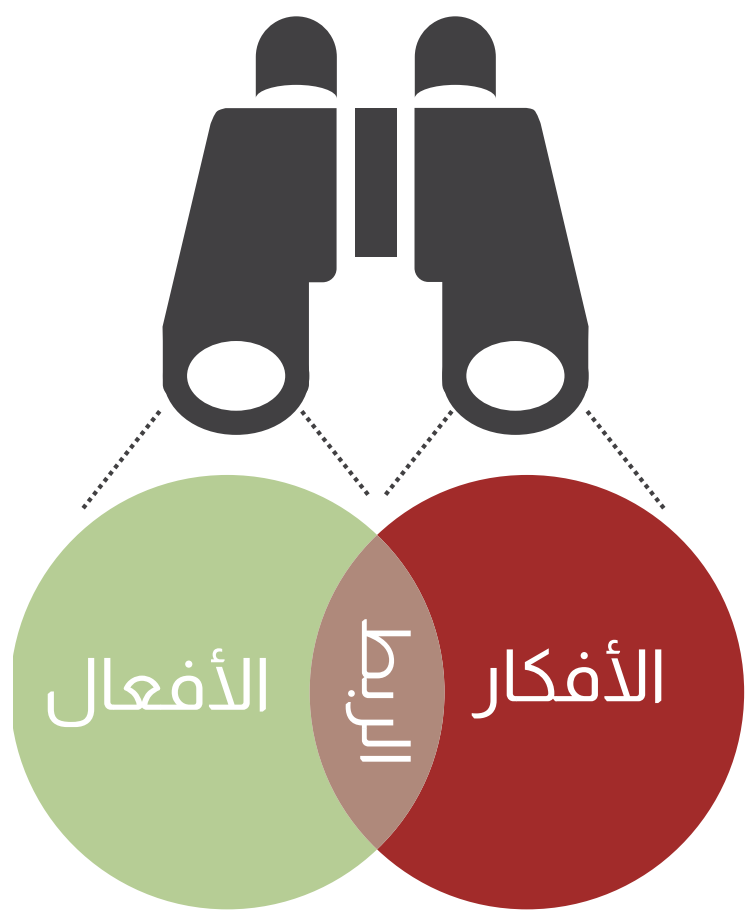
PROFILETM

MANAGER EDITION

تقييم القيادة الذي يبرز فعالية القائد

ربط أنماط العمل بعادات التفكير

وعي جديد رؤية وملاحظة وتركيز



جميع هذه المعلومات بحيث أنه يبرز القضايا الأساسية بشكل فوري.

تظهر البيانات في ملف القيادة في ثوان. بلمحة صغيرة، تصبح الصورة الكاملة متاحة لأخبار القادة بما هو فعال ، وبما هو غير فعال، وسبب ذلك! في أغلب المنظمات، يبقى هذا الكنز من المعلومات دفيناً. بينما تسهل نسخة المدير من ملف دائرة القيادة الوصول إليه إذ إنه يخلق الأرضية الأساسية حيث يمكن للتغيير الجذري أن يحدث على مستوى أعلى ووتيرة مستدامة.

تعد نسخة المدير من ملف دائرة القيادة™ انطلاقة حقيقية ضمن ملفات الـ 360 درجة. فهي الأولى من نوعها في ربط الكفاءات المدروسة بشكل كبير بعادات تفكير ضمنية ومحفزة. فهو يكشف العلاقة بين أنماط العمل والافتراضات الداخلية التي تدفع إلى سلوك معين. في نهاية المطاف ، يذهب إلى مصدر السلوك للحصول على أفضل دافع للتغيير. علاوة على ذلك ، وخلافاً لمعظم الاستطلاعات التي يستغرق تحليلها ساعات، يدمج ملف دائرة القيادة

تسليط الضوء على فرص التطوير لدى قائدك

تعد نسخة المدير من ملف دائرة القيادة الأداة الوحيدة التي تقيس مجالي القيادة الأساسيين **الكفاءات الخلاقة و الميول الإنفعالية** كما أنه يدمج هذه المعلومات بشكل يؤدي إلى تسليط الضوء بشكل مباشر على فرص التطوير الرئيسية

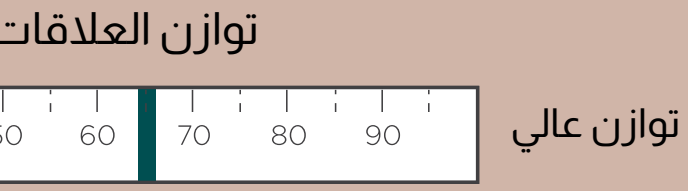
الميول الإنفعالية هي أساليب قيادية مرتكزة على الحذر بدلاً من تحقيق النتائج ، وحماية الذات بدلاً من الشراكة المثمرة ، وعلى العدوانية بدلاً من التنسيق وبناء التوافق. تؤدي هذه الأساليب إلى الحد من القدرة الذاتية و التركيز على اكتساب رضا الآخرين ، وحماية الذات، والحصول على النتائج من خلال أساليب السيطرة العالية.

الكفاءات الخلاقة هي كفاءات مدروسة بشكل جيد تهدف إلى قياس طرق الوصول إلى النتائج، وإبراز أفضل ما لدى الآخرين ، وتحقيق القيادة برؤية واضحة ، وتعزيز نموك الخاص ، والتصرف بنزاهة وشجاعة وكذلك تحسين أنظمة المؤسسات.

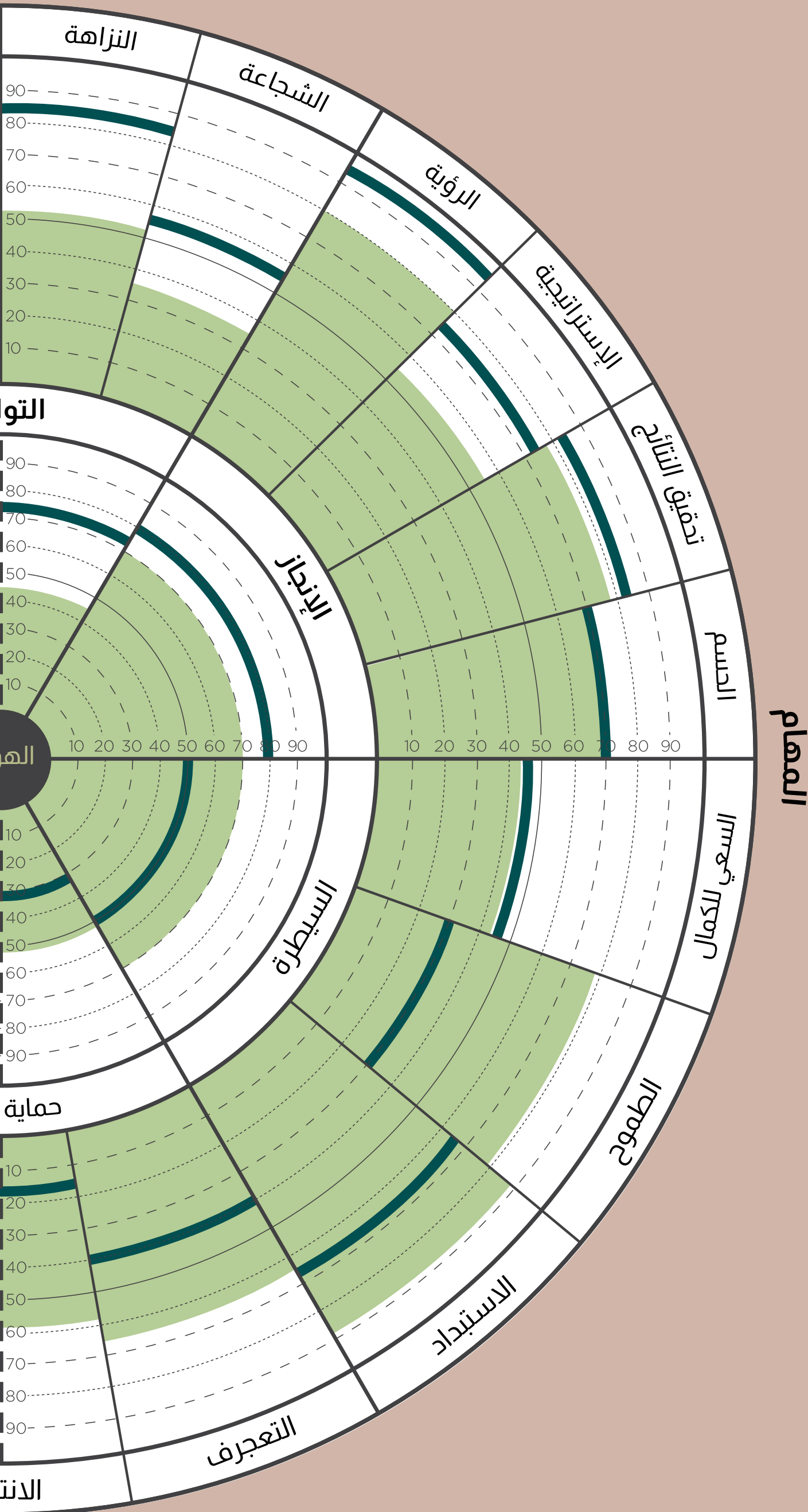
نسخة المدير من ملف دائرة القيادة فريدة من نوعها بحيث أنها تكشف عن نظام عمل القائد: الافتراضات الداخلية (المعتقدات) التي تحدد السلوك في كلا المجالين. وهذا يسمح للمدير أن يرى كيف يتم ترجمة تفكيره الداخلي إلى أساليب قيادية منتجة أو غير منتجة. في النهاية، يزيد ملف دائرة القيادة من الوعي الداخلي الذي يؤثر على السلوك الخارجي.

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™ MANAGER EDITION

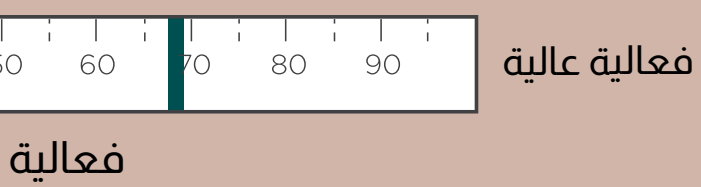
من أجل استيعاب الرسم البياني للملف , يرجى قراءة الخطوات التالية:



الجانب

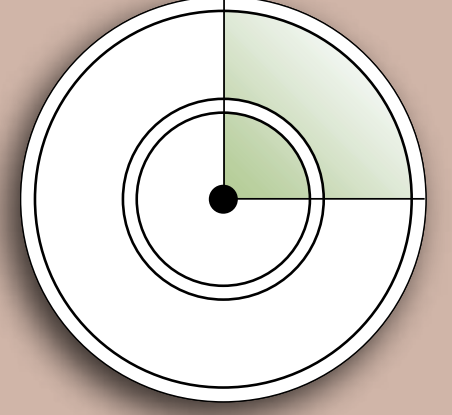


الجانب الأيسر

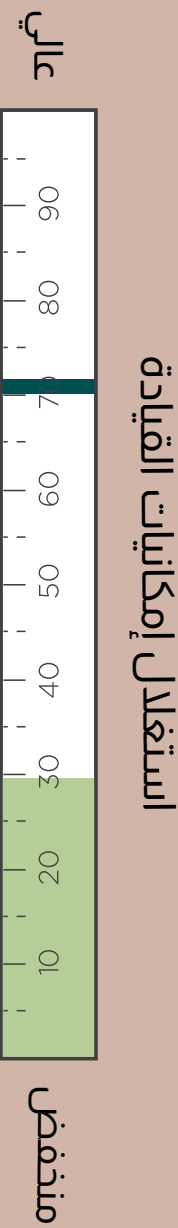


1 دائرة بداخل دائرة

الدائرة الخارجية تعرض النتائج لكل من الأبعاد الـ 29 التي يقوم بقياسها ملف دائرة القيادة. نتائج الأبعاد الثمانية الداخلية للدائرة تمثل تلخيص للأبعاد الخارجية.

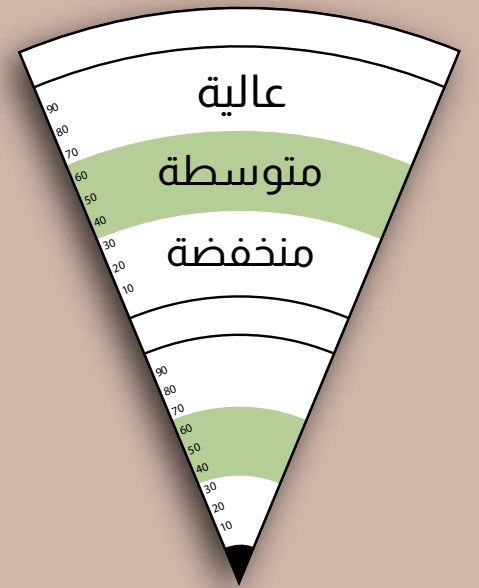


مكان الأبعاد في الدائرة يوضح العلاقات ما بين الأبعاد وبعضها. الأبعاد المتجاورة توضح سلوكيات متسقة بشكل إيجابي. والأبعاد المقابلة لبعضها على جهات مختلفة من الدائرة هي سلوكيات متعارضة متسقة بشكل عكسي.



2 النسب المئوية

كل النتائج يتم عرضها كدرجات مئوية مقارنة بالمقاييس العالمية. الدرجات العالية هي الأعلى من 67%. والدرجات المنخفضة هي الأقل من 33%.



3 مفتاح الرسم



4 الأبعاد الموجزة

بالإضافة لكل الأبعاد الموجودة في الدائرة الخارجية والداخلية , الموازين المستطيلة الموجودة حول الدائرة هدفها ربط كل شيء , فهي توفر معايير موجزة ومفيدة , كما توضح أنماط رئيسية في البيانات

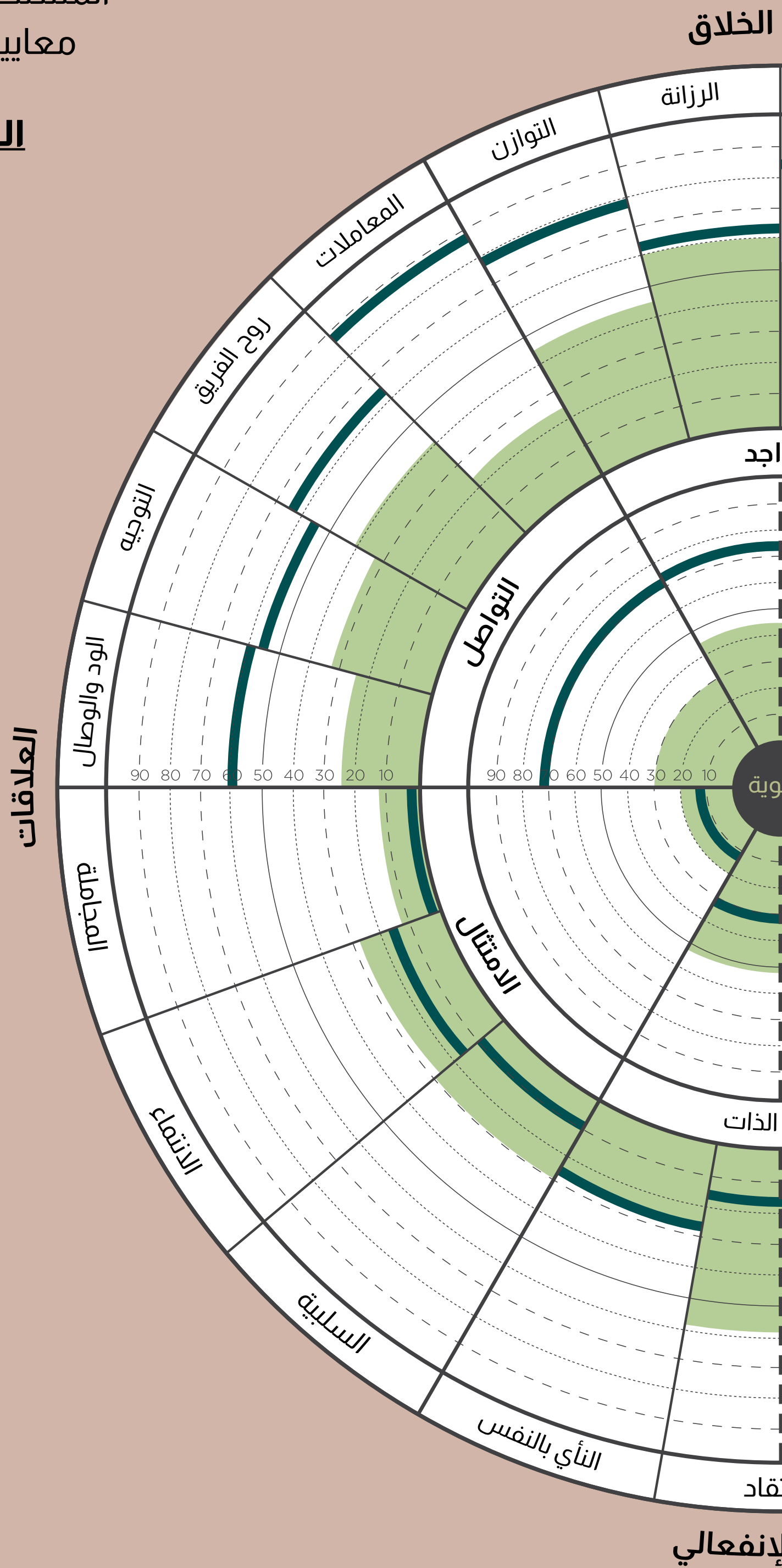
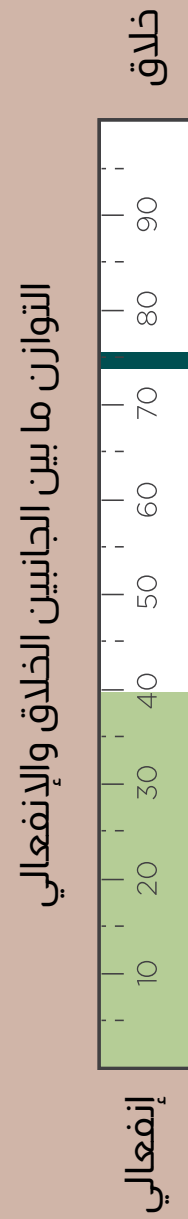
الميزان الإنفعالي الخلاق يعكس درجة التوازن ما بين الأبعاد الخلاقة والأبعاد الإنفعالية. النتائج المئوية تعطي القائد فكرة عن كم الطاقة التي يبذلها في السلوكيات الخلاقة مقابل الميول الإنفعالية , مقارنة بالقادة الآخرين. وتشير إلى أي درجة تتبع علاقاته القيادية وسلوكياته الهادفة من مصدر خلاق أو إنفعالي. كما تشير إلى أي درجة يتم تحديد مفهوم الذات والتحفيز الداخلي عن طريق توقعات خارجية أو قواعد أو ظروف.

ميزان العلاقات والمهام يعمل على قياس التوازن الذي يظهره القائد ما بين كفاءات التواصل والإنجاز. وهو مقياس للتطور أو التراجع في معادلة القيادة (التي تصنع قيادة جيدة).

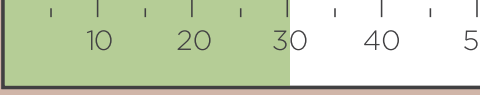
استغلال إمكانيات القيادة هو معيار جوهري يقارن النتيجة الكاملة للأبعاد مع قادة آخرين قاموا بخوض الاستطلاع. فهو يحلل الدرجات العالية والمنخفضة ليجيب على السؤال "أذن كيف كان أدائي؟"

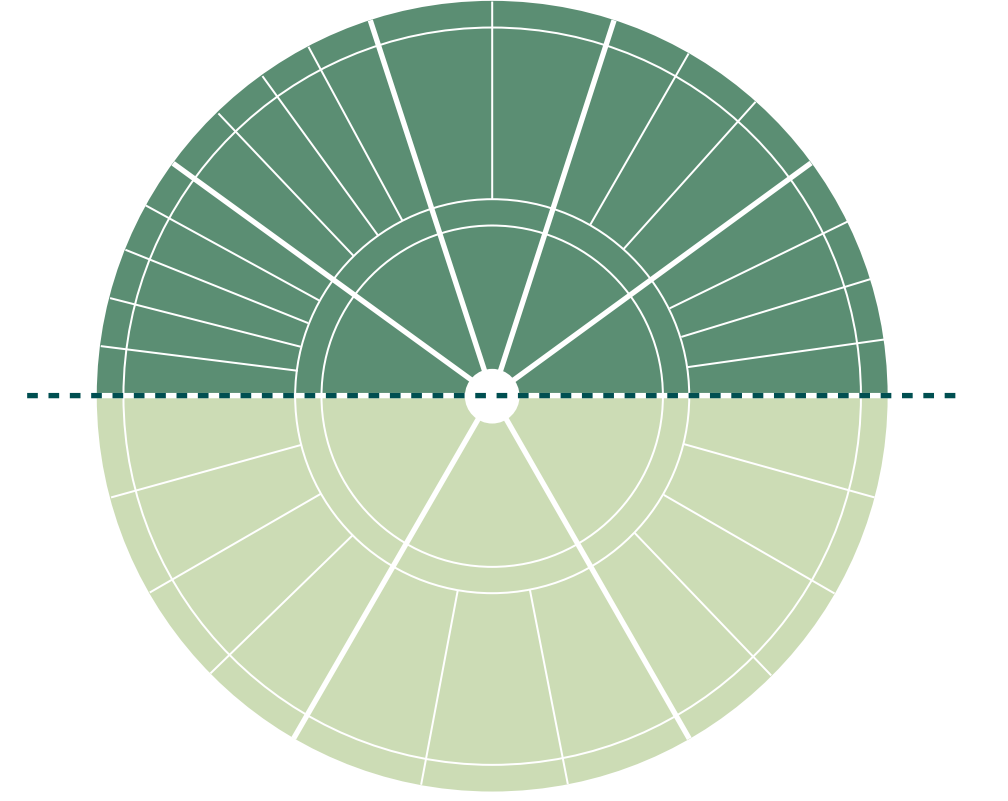
معيار فعالية القيادة يعمل على قياس فعالية القائد بشكل مجمل. أظهرت الأبحاث أنه مرتبط بنتائج العمل بشكل ملحوظ. فهو يعطي القائد فكرة عامة عن كيف يتم توظيف كل ما بالأعلى لتحقيق الفعالية.

توازن منخفض



فعالية منخفضة





يحدد النصف العلوي من الدائرة الكفاءات الخلاقة التي تساهم في فعالية القائد. تقيس هذه الكفاءات السلوكيات القيادية الرئيسية والافتراضات الداخلية التي تؤدي إلى مستوى استيفاء عالٍ، وإنجاز قيادي رفيع المستوى. وهي على النحو التالي:

التواصل بعد رئيسي يقيس قدرة القائد على بناء علاقات مع الآخرين بطرق تبرز أفضل ما في الأفراد والمجموعات والمنظمات. يتألف من:

الود والوصال يقيس مدى اهتمام القائد بتكوين علاقات تتصف بالدفء والرعاية وقدرته في القيام بذلك.

التوجيه يقيس قدرة القائد على تطوير الآخرين من خلال التوجيه والحفاظ على العلاقات المعززة للنمو.

روح الفريق يقيس قدرة القائد على تشجيع العمل الجماعي عالي الأداء بين أعضاء الفريق، والعودة إليه بتقرير عبر كل المنظمة مع الفرق التي يتولى قيادتها وضمن الفرق التي يشارك فيها

المعاملات بعد شخصي يعمل على قياس مستوى فعالية قدرة القائد على الإنصات، وخوضه للنزاعات والجدل، وأسلوبه في التعامل مع مشاعر الآخرين ومشاعره.

التواجد بعد رئيسي موجز يقيس ميول وتوجهات القائد نحو التطور المهني والشخصي، بالإضافة إلى درجة تعبيره عن الوعي الذاتي من خلال القيادة النزيهة ويتكون من:

التوازن يقيس قدرة القائد على الحفاظ على التوازن الصحي بين العمل والأسرة، والنشاط والتفكير، والعمل وأوقات الفراغ، والميل إلى تجديد الذات، والتعامل مع ضغوط الحياة بدون إضاعة الذات.

الرزانة يقيس قدرة القائد، في خضم الصراعات الشديدة، على أن يبقى رزيناً وثابت الهدف وأن يحافظ على وجهة نظر هادئة ومركزة.

النزاهة يقيس إلى أي مدى يلتزم القائد بالقيم والمبادئ التي يتبناها؛ وبعبارة أخرى، إلى أي مدى يمكن الوثوق بأن "أفعاله توافق أقواله".

الشجاعة يقيس استعداد القائد لاتخاذ الإجراءات الصارمة، وطرح "ما لا يُناقش" (قضايا خطيرة تتجنب المجموعة مناقشتها) والتعامل علانية مع مشاكل العلاقات الصعبة

الإنجاز يقيس مدى قدرة القائد على تقديم قيادة تتصف بالرؤية الصائبة والموثوقية والإنجاز رفيع المستوى. يتألف من:

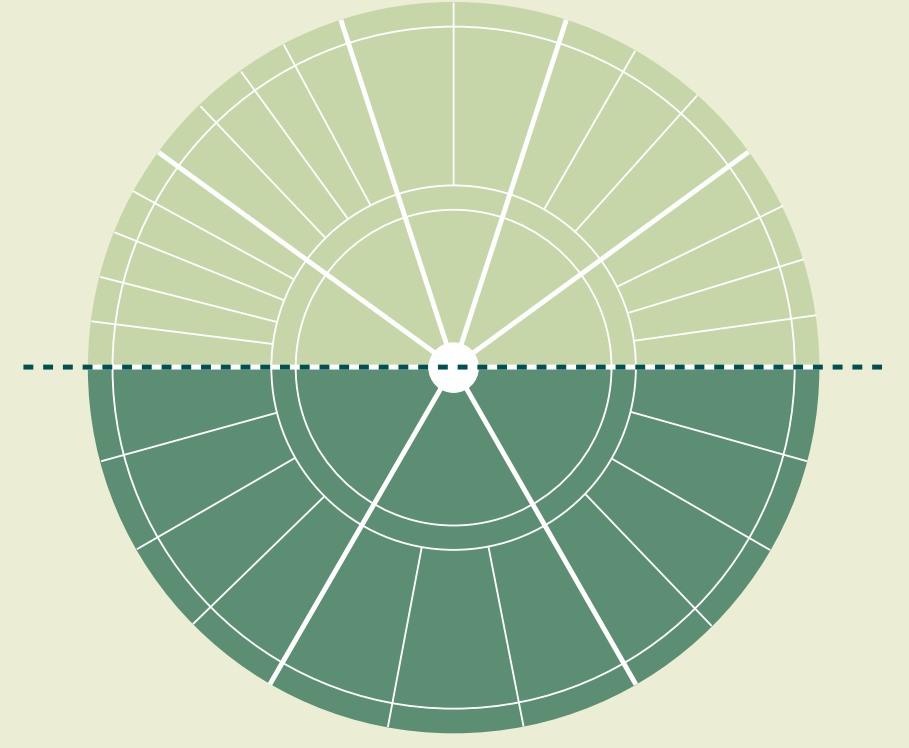
الرؤية بعد يقيس مدى التزام القائد برؤيته وأهدافه الشخصية وتعبيره عنهما بوضوح.

الإستراتيجية بعد يقيس ميل القائد للتفكير والتخطيط من أجل نجاح المؤسسة على المدى القصير والبعيد.

تحقيق النتائج بعد يقيس إلى أي حد يتركز توجه القائد على الأهداف، وهل يدون الإنجازات والأهداف.

الحسم يقيس قدرة القائد على اتخاذ القرارات في الوقت المناسب، وقدرته على المضي قدماً في أوقات عدم اليقين.

ميول القيادة الإنفعالية



يوضح النصف السفلي من الدائرة الميول الإنفعالية المقيدة للذات وللسلوك القيادي. تعكس الأبعاد الإنفعالية المعتقدات والافتراضات الداخلية التي تحد من الفعالية والتعبير الصادق عن الذات وتمكين القيادة. وهي على النحو التالي:

السيطرة البعد الرئيسي يقيس إلى أي مدى يعزز القائد شعوره بقيمة ذاته من خلال إتمام المهام والإنجازات الشخصية. يتألف من:

الاستبداد يقيس ميل القائد إلى استخدام القوة والعدوانية والسيطرة. كما يقيس إلى أي مدى يعادل القائد قيمة الذات وشعور الأمان بكونه قوياً ومسيطرًا ومهيمنًا ومنيعًا وفي القمة. ويقوم بقياس قيمة ذاته من خلال المقارنة، أو بعبارة أخرى، كأن يحصل على دخل أكبر أو أن يحقق مركزاً أعلى أو أن يُنظر إليه كالمساهم الأكثر قيمة، وبذلك يحظى بالتقدير أو الترقية.

الطموح يقيس مدى حاجة القائد إلى التقدم، والإرتقاء في المنظمة، وإلى كونه أفضل من غيره. يُعتبر الطموح محفزاً قوياً يقيّم هذا المقياس إن كان الدافع إيجابياً يعزز التطور أم سلبياً وأنانياً بشكل مفرط ومنافس.

السعي للكمال هو مقياس حاجة القائد إلى تحقيق نتائج لا غبار عليها، وإلى الأداء بمعايير عالية للغاية من أجل الشعور بالأمان والجدارة كفرد. الشعور بقيمة الذات والأمان يتساوى مع المثالية ومع الأداء المستمر بمستويات بطولية، ومع تحقيق نجاحات تفوق كل التوقعات.

حماية الذات البعد الرئيسي يقيس الاعتقاد بأن القائد يتمكن من حماية نفسه ومن تعزيز الشعور بالقيمة الذاتية من خلال الانسحاب أو الابتعاد أو الاختباء أو الانعزال أو السخرية أو الشعور بالفوقية أو العقلانية. يتألف من:

النأي بالنفس هو مقياس لميلك إلى إنشاء الشعور بقيمة الذات والأمان من خلال الانسحاب والتصرف بفوقية والانعزال والابتعاد عاطفياً واعتبار نفسك فوق الجميع.

الانتقاد هو مقياس ميل القائد إلى التصرف بشكل ناقد ومشكك وساخر نوعاً ما.

التعجرف يقيس ميل القائد إلى إبراز الشعور الكبير بالأنا سلوك يُترجم بالفوقية والغرور والأنا المحورية.

الإمتثال البعد الرئيسي يقيس إلى أي مدى يحصل القائد على الإحساس بقيمة الذات والأمن من خلال الامتثال لتوقعات الآخرين بدلاً من العمل طبقاً لرؤيته أو ما يريده. يتألف من:

المجاملة يقيس حاجة القائد إلى دعم الآخرين وإلى موافقتهم لكي يشعر بالأمان وبقيمته كفرد. الأشخاص ذو الحاجة القوية لموافقة الآخرين يميلون إلى تقييم الذات حسب قدرتهم على كسب إحسان الآخرين ودعمهم.

الانتماء يقيس حاجة القائد إلى الالتزام بالقوانين واتباعها وتلبية توقعات كل من لديه السلطة. يقيس إلى أي مدى يحاول إرضاء الآخرين بمجاراتهم بغية التوافق، وبذلك يضغط كامل طاقته الخلاقة في إطارات مقبولة ثقافياً.

السلبية يقيس إلى أي مدى يمنح القائد نفوذه الشخصي للآخرين وللظروف الخارجة عن سيطرته. هو مقياس للحد الذي يصل إليه في اعتقاده أنه ليس صانع تجاربه الحياتية، وأن جهوده لا تصنع فرقاً وأنه يفتقر إلى القدرة على بناء المستقبل الذي يريده لنفسه.

من خلال تسليط الضوء على أنماط التفكير الأساسية التي تدفع سلوكهم الحالي، يصبح بمتناول العملاء خيارات وإمكانيات جديدة



