



LEADERSHIP CIRCLE  
PROFILE™  
MANAGER EDITION

*DESCRIZIONE DEL PRODOTTO E CONFRONTO*

LEADERSHIP  
CIRCLE.

# LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™ **MANAGER EDITION**

Leadership Circle Profile™ Manager Edition è un'innovazione. È efficace quanto il Leadership Circle Profile™; tuttavia, il Profile Manager Edition è progettato per un pubblico diverso da quello del Leadership Circle Profile:

Il Profile Manager Edition è uno strumento che permette di comprendere le competenze e i limiti della leadership a coloro che ricoprono ruoli meno complessi di quelli dei leader senior.

Il Profile Manager Edition NON è una valutazione delle competenze manageriali. Non valuta le competenze manageriali tradizionali come la pianificazione, l'organizzazione, la gestione e il controllo.

Prima di leggere le informazioni sul Leadership Circle Profile™ Manager Edition (Profile Manager Edition), vi invitiamo a leggere la breve descrizione del Leadership Circle Profile qui di seguito. Ulteriori informazioni sono disponibili sul sito [www.theleadershipcircle.com/assessment-tools](http://www.theleadershipcircle.com/assessment-tools)

## PANORAMICA

- Misura le competenze chiave di leadership ampiamente studiate, ovvero quei comportamenti e quelle abilità che si traducono in una leadership efficace.
- Rivela le abitudini di pensiero che danno origine ai modelli di comportamento che limitano l'efficacia e la capacità di crescita di un leader.
- Aumenta il valore del coaching e fa risparmiare tempo, il coach vede immediatamente l'intero quadro integrato e può iniziare direttamente da un punto di svolta e da un livello avanzato
- Fornisce una metrica completa per monitorare lo sviluppo della leadership e il cambiamento culturale e facilita la gestione continua delle prestazioni.
- Permette a un'organizzazione di misurarsi con una vasta base di dati (oltre 225.000 valutatori) di aziende simili.

## COSA RENDE UNICA QUESTA VALUTAZIONE A 360°

- Il Leadership Circle Profile offre una visione che nessun'altra valutazione della leadership può offrire. Rivela le principali barriere all'efficacia di un leader mettendole in relazione con i fattori chiave per una leadership efficace.
- Il Leadership Circle Profile facilita un cambiamento fondamentale di mentalità: da una mentalità reattiva a una mentalità creativa.
- Il Leadership Circle Profile fornisce la piattaforma tecnica più avanzata per la gestione delle valutazioni, dando a coach e consulenti un grande controllo e accesso alle risorse.
- Per rafforzare le capacità di coaching e consulenza e lavorare con il Leadership Circle Profile è a disposizione una solida ed efficace formazione.

# PUBBLICO E APPLICAZIONE: CONFRONTO

## RESPONSABILITÀ DELLE PERSONE CHE PARTECIPANO ALLA VALUTAZIONE

### LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™

*Coloro che hanno la responsabilità principale di:*

- Articolare la direzione generale dell'organizzazione, includendo:
  - Scopo
  - Visione del futuro auspicato
  - Strategie per realizzare scopo e visione
  - Obiettivi dell'organizzazione
- Metriche chiave
  - Valori
- Progettazione ed evoluzione del sistema organizzativo - nuove strutture, politiche, ecc.

## TITOLI E RUOLI DELLE PERSONE CHE PARTECIPANO ALLA VALUTAZIONE

- Dirigenti: leader "C-suite" - CEO, COO, CFO...
- Presidenti
- Vicepresidenti
- Direttori
- Studenti Executive MBA
- Manager ad alto potenziale che hanno dimostrato un forte potenziale di leadership

### LEADERSHIP CIRCLE PROFILE MANAGER EDITION

*Coloro che hanno la responsabilità principale di:*

- Implementazione ed esecuzione della direzione generale
  - Tradurre finalità, visione, strategie, obiettivi e metriche al proprio livello di responsabilità e in un quadro di riferimento localizzato
  - Gestione esecutiva
- Sviluppo del personale
- Attrarre e trattenere i talenti
- Colmare il divario di comunicazione tra la dirigenza e il personale di prima linea
- Lavorare all'interno di strutture, politiche, ecc. già esistenti
- Manager di medio livello
- Project manager
- Supervisor
- Studenti Non-executive MBA
- Manager considerati "leader emergenti"
- Responsabili dei team

## APPLICAZIONE

- Entrambi gli strumenti si basano sul modello centrale di Leadership Circle, il modello di sviluppo della leadership più avanzato e integrato del settore.
- La complessità degli strumenti rispecchia la complessità del ruolo individuale.
- Il Leadership Circle Profile è più adatto alla complessità dei ruoli di leadership senior.
- Il Leadership Circle Profile Manager Edition è più adatto a persone con ruoli meno complessi.





# CONFRONTO DELLE DIMENSIONI CREATIVE

## LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™

### RELAZIONI

- Relazione Premurosa
- Spirito di Squadra
- Collaborazione
- Mentoring e Sviluppo
- Intelligenza Interpersonale

### AUTOCONSAPEVOLEZZA

- Altruismo percepito
- Equilibrio
- Compostezza
- Sviluppo Personale

### AUTENTICITÀ

- Coerenza
- Autenticità coraggiosa

### CONSAPEVOLEZZA SISTEMICA

- Senso di Comunità
- Produttività Sostenibile
- Pensiero Sistemico

### RISULTATI

- Focus Strategico
- Visione e Scopo
- Risultati
- Risolutezza

## LEADERSHIP CIRCLE PROFILE MANAGER EDITION

### RELAZIONI

- Premura
- Mentoring
- Teamwork
- Interpersonale

### ESSERE

- Equilibrio
- Compostezza
- Coerenza
- Coraggio

### RISULTATI

- Visione
- Focus Strategico
- Risultati
- Decisioni

# CONFRONTO DELLE DIMENSIONI REATTIVE

### CONTROLLO

- Perfezionismo
- Esigenza
- Ambizione
- Autocrazia

### PROTEZIONE

- Arroganza
- Critica
- Distanza

### CONFORMITÀ

- Passività
- Appartenenza
- Compiacenza
- Conservativo

### CONTROLLO

- Perfezionismo
- Ambizione
- Autocrazia

### PROTEZIONE

- Arroganza
- Critica
- Distanza

### CONFORMITÀ

- Passività
- Appartenenza
- Compiacenza

# PUBBLICO E APPLICAZIONE: A CONFRONTO

## VANTAGGI PER IL CLIENTE

- Basato su un insieme di competenze di leadership accuratamente studiate.
- L'unica valutazione di feedback a 360° che mostra le abitudini di pensiero motivanti e di fondo.
- Il sondaggio viene svolto via web e il report è estremamente intuitivo.
- Attraverso il Report di Gruppo\*, consente a un team di leadership di identificare il proprio profilo di leadership collettiva.

## VANTAGGI PER COACH E CONSULENTI

- Supera le altre valutazioni della leadership rivelando ciò che accade a un livello più profondo. Identifica i presupposti che possono mantenere una persona bloccata in modelli di comportamento limitanti
- La visualizzazione elegante ed efficiente dei dati consente al professionista di coinvolgere il cliente in modo più efficace, mostrando un quadro completo e integrato.
- Il coaching inizia da subito con una "svolta".
- Consente al coach di essere più efficace.
- Credibilità di uno strumento supportato da una base normativa di oltre 225.000 valutatori.

## LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™

## LEADERSHIP CIRCLE PROFILE MANAGER EDITION

- Consente ai manager di valutare le proprie competenze di leadership
- Permette ai manager di vedere le loro abitudini di pensiero motivanti e di fondo
- Il sondaggio viene svolto via web e il report è estremamente intuitivo
- Attraverso il Report di Gruppo del Profile Manager Edition\* i manager possono vedere due cose:
  - Il profilo di leadership collettivo di tutti i manager che partecipano all'indagine
  - Come si confronta con il profilo del team di leadership dell'organizzazione

- Il Profile Manager Edition offre gli stessi vantaggi del Leadership Circle Profile, con in più...
- Mentre il Leadership Circle Profile è stato progettato per coloro che ricoprono ruoli di leadership di alto livello, i professionisti hanno ora a disposizione una soluzione, il Profile Manager Edition, che si adatta meglio alle persone che ricoprono ruoli meno complessi.
- Il Profile Manager Edition, insieme al Leadership Circle Profile e al Collective Leadership Assessment™ per gruppi e team, offre ai professionisti un potente sistema integrato per valutare tutti gli aspetti dello sviluppo della leadership in un'organizzazione.

“I leader efficaci  
superano  
**SEMPRE I**  
leader  
inefficaci”

~W. A. (BILL) ADAMS

---



LEADERSHIP CIRCLE  
**PROFILE**<sup>™</sup>  
MANAGER EDITION

# LA VALUTAZIONE DELLA LEADERSHIP CHE ILLUMINA L'EFFICACIA DEI LEADER

## CONNETTERE MODELLI COMPORTAMENTALI CON AUTOMATISMI DI PENSIERO

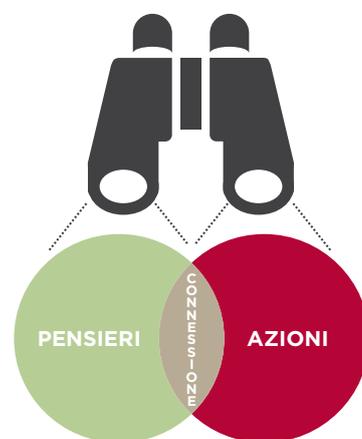
Il Leadership Circle Profile™ Manager Edition (LCP ME) è un'innovazione tra i profili a 360 gradi. È il primo a collegare una serie di competenze ben studiate con schemi di pensiero di fondo che le motivano. Rivela la relazione tra modelli comportamentali e le supposizioni inconse che caratterizzano il comportamento stesso.

In sostanza, l'LCP ME va a comprendere l'origine del comportamento per ottenere una maggior influenza sul cambiamento. Inoltre, diversamente dalla maggior parte degli altri 360 che necessitano di ore di lavoro per

una corretta interpretazione, l'LCP ME integra tutte queste informazioni in modo tale da far emergere le questioni chiave istantaneamente.

In sintesi, il risultato è facilmente fruibile e connette i leader con ciò che funziona, ciò che non funziona e perché! Nella maggior parte delle aziende, questo patrimonio di informazioni rimane sepolto. L'LCP ME rende queste informazioni immediatamente accessibili mentre crea le fondamenta sulle quali il cambiamento può verificarsi a un livello più profondo e a un passo sostenibile.

**Nuova consapevolezza,  
Percezione,  
Riconoscimento e Attenzione**



## EVIDENZIA LE OPPORTUNITÀ DI SVILUPPO DEL LEADER

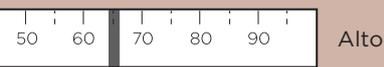
**L'LCP ME è l'unico strumento che misura le due principali aree della leadership - *Competenze Creative* e *Tendenze Reattive* - e integra queste informazioni in modo che le opportunità chiave per lo sviluppo vengano immediatamente in superficie.**

**LE COMPETENZE CREATIVE** sono competenze consolidate che misurano il modo in cui si ottengono risultati, si tira fuori il meglio dagli altri, si dirige con una vision, si implementa il proprio sviluppo, si agisce con integrità e coraggio e si migliorano i sistemi organizzativi.

**LE TENDENZE REATTIVE** sono stili di leadership che prediligono la prudenza al creare risultati, l'autoprotezione all'impegno produttivo e l'aggressività al creare sintonia. Questi stili autolimitanti enfatizzano l'attenzione sull'ottenere l'approvazione degli altri, proteggersi e conseguire risultati attraverso tattiche di controllo elevato.

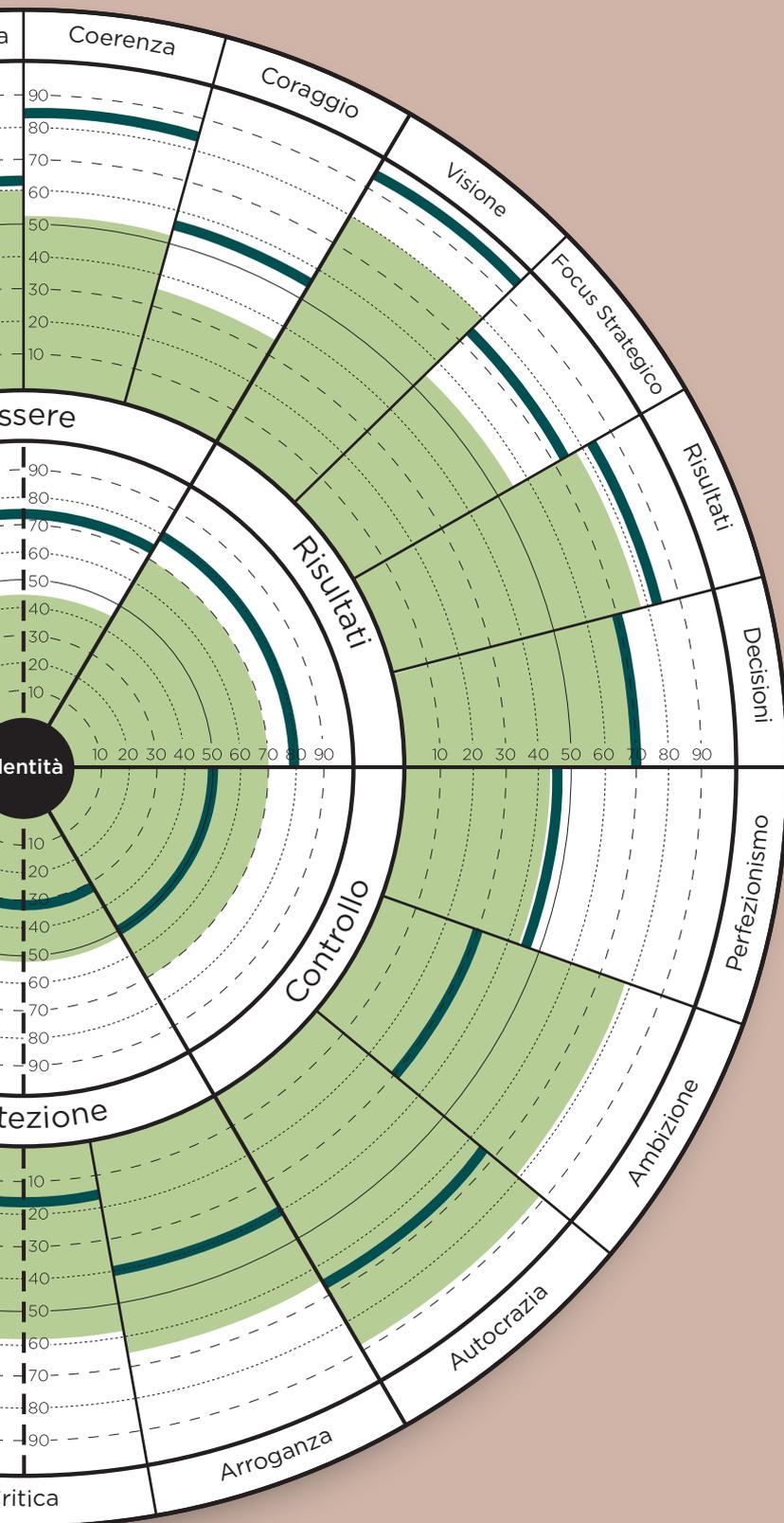
LCP ME è unico in quanto rivela il Sistema Operativo del leader: le supposizioni inconse che caratterizzano il comportamento in entrambe le aree. Ciò consente al manager di vedere come il suo mondo interiore di pensiero si traduca in uno stile di leadership produttivo o non produttivo. In definitiva, l'LCP ME aumenta l'autoconsapevolezza che influenza il comportamento.





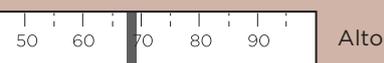
Relazioni-Attività

REATIVA



ATTIVA

della Leadership



#### 4 MISURE RIASSUNTIVE

Oltre alle dimensioni visualizzate nel cerchio interno e in quello esterno, le scale rettangolari posizionate intorno al cerchio forniscono una lettura dei risultati lineare. Offrono utili 'guide di riferimento' e misure dei modelli-chiave su scala globale.

**La Scala Reattiva-Creativa** riflette il grado di equilibrio tra le dimensioni della Creatività e quelle della Reattività. Il punteggio percentuale qui fornisce al leader il senso di quanta energia - comparata a quella di altri leader - impiega nella Reattività rispetto a quella investita in Creatività.

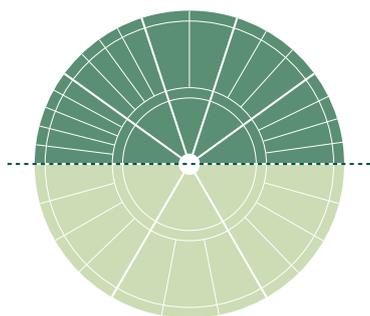
Suggerisce in quale misura la sua leadership, le sue relazioni e i suoi comportamenti orientati agli obiettivi derivino da un comportamento Creativo o Reattivo. Suggerisce anche in che misura la sua concezione di sé e la sua motivazione provengano dall'interno o siano determinati da aspettative, regole o contingenze esterne.

**Equilibrio tra Relazione-Attività** misura il grado di equilibrio tra le competenze Relazionali e quelle orientate ai Risultati: più i risultati si avvicinano all'equilibrio tra le due dimensioni, migliore è la qualità della leadership.

**L'Utilizzo del Potenziale di Leadership** è una misurazione complessiva che confronta il punteggio di tutte le dimensioni misurate con quello di altri leader che hanno effettuato questa stessa indagine. In sintesi, risponde alla domanda: "Quindi, alla fine, come sto andando?"

**L'Efficacia della Leadership** misura il livello di efficacia complessiva percepito dal leader. Le ricerche hanno dimostrato che è significativamente connesso con il raggiungimento delle sue competenze. Fornisce al leader la misura complessiva di come tutto quanto sopra si stia traducendo in efficacia.

# LE COMPETENZE CREATIVE DELLA LEADERSHIP



La parte superiore del cerchio mappa le Competenze Creative che contribuiscono all'efficacia del leader. Misurano i comportamenti chiave della leadership e le supposizioni inconsce che portano alla realizzazione di una leadership ad alto rendimento. Sono le seguenti:

**RELAZIONI** *dimensione riassuntiva che misura la capacità del leader di relazionarsi con gli altri in modo da tirare fuori il meglio le persone, dai gruppi e dalle organizzazioni. È composta da:*

**Premura** misura l'interesse e la capacità del leader di curare le relazioni.

**Mentoring** misura la capacità del leader di valorizzare gli altri attraverso il mentoring e il mantenimento di relazioni di crescita e miglioramento personale e professionale.

**Teamwork** misura la capacità del leader di favorire prestazioni elevate di teamwork sia tra i membri del team che riportano direttamente a lui/lei, sia all'interno dell'organizzazione o di altri team di cui fa parte.

**Interpersonale** misura l'efficacia del leader nell'ascoltare, interessarsi a (risolvere) conflitti e controversie, rapportarsi con i sentimenti altrui e gestire i propri.

**ESSERE** *dimensione riassuntiva che misura l'orientamento del leader allo sviluppo professionale e personale in corso, nonché il grado in cui l'autoconsapevolezza interiore si esprime attraverso una leadership di alta integrità morale. È composta da:*

**Equilibrio** misura l'abilità del leader a mantenere un sano equilibrio tra lavoro e famiglia, attività e riflessione, lavoro e tempo libero, la tendenza ad essere auto-rigenerante e gestire lo stress della vita senza perdere sé stessi.

**Compostezza** misura l'abilità del leader nel rimanere composto e centrato e mantenere una prospettiva calma e focalizzata in situazioni di conflitto e alta tensione.

**Coerenza** misura la capacità del leader di aderire all'insieme di valori e principi che lui/lei sposa; in altre parole, quanto ci si può fidare del fatto che quello che dice verrà poi messo in pratica.

**Coraggio** misura la volontà del leader di assumere posizioni difficili, sollevare gli "indiscutibili" (questioni rischiose che il gruppo evita di discutere) ed affrontare apertamente problemi di relazione difficili.

**RISULTATI** *dimensione riassuntiva che misura in che grado il leader sia in grado di offrire una leadership visionaria, autentica e ad alto rendimento. È composta da:*

**Visione** misura il grado in cui il leader comunica con chiarezza e adatta il suo impegno alla visione e intenzione personale.

**Focus Strategico** misura il grado in cui il leader utilizza un approccio rigoroso e strategico per garantire che l'organizzazione prospererà nel breve e lungo termine.

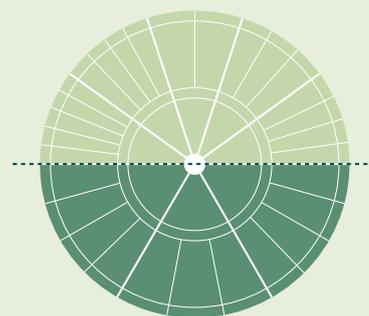
**Risultati** misura quanto il leader è orientato agli obiettivi e ha una comprovata esperienza nell'ottenimento di risultati e prestazioni eccellenti.

**Decisioni** misura la capacità del leader di prendere decisioni tempestive, e il grado in cui è capace di portare avanti il lavoro in situazioni di incertezza.

## LEADERSHIP CIRCLE®

# GLI STILI REATTIVI DELLA LEADERSHIP

La parte inferiore del cerchio mappa le Tendenze Reattive e i comportamenti della leadership. Queste dimensioni misurano credenze e presupposti interiori che limitano l'efficacia e l'espressione autentica della leadership. Sono le seguenti:



**CONFORMITÀ** *dimensione riassuntiva che misura il modo in cui i leader agiscono che li porta ad apparire cauti, avversi ai cambiamenti, e/o compiacenti. Misura anche il grado in cui i leader ottengono un senso di autostima e sicurezza rispettando le aspettative degli altri piuttosto che seguendo le aspettative proprie. È composta da:*

**Compiacenza** misura la necessità del leader di cercare il sostegno e l'approvazione degli altri per sentirsi sicuro e meritevole come persona. Persone con forte bisogno di approvazione tendono a basare il loro grado di autostima sulla capacità di guadagnare favore e conferme da parte degli altri.

**Appartenenza** misura la necessità del leader di conformarsi, seguire le regole e soddisfare le aspettative di chi detiene l'autorità. Misura fino a che punto si adegua, comprimendo così l'intera estensione del suo potere creativo in limitazioni culturalmente accettabili.

**Passività** misura il grado in cui il leader cede il suo potere agli altri e alle circostanze al di fuori del suo controllo. Misura a che livello lui/lei crede di non essere il creatore della propria esperienza di vita, quanto i suoi sforzi non fanno molta differenza e quanto gli manca il potere di creare il futuro che vuole.

**PROTEZIONE** *dimensione riassuntiva che misura il modo in cui i leader agiscono per proteggersi e stabilire un senso di sicurezza e valore proprio rimanendo distanti, distaccati, cinici, superiori e/o razionali. È composta da:*

**Arroganza** misura la tendenza del leader a proiettare un grande ego - comportamento che viene vissuto come superiore, egoista, egocentrico.

**Critica** misura la tendenza del leader ad assumere un atteggiamento critico, interrogativo e un po' cinico.

**Distanza** misura della tendenza del leader a stabilire un senso di valore e sicurezza personali ritirandosi, sentendosi superiore e rimanendo emotivamente distaccato e al di sopra di tutto.

**CONTROLLO** *dimensione riassuntiva che misura il modo in cui il leader stabilisce un senso di valore personale attraverso la realizzazione di un compito ed il raggiungimento di obiettivi personali. È composta da:*

**Perfezionismo** misura la necessità da parte del leader di ottenere risultati impeccabili e di operare a standard molto elevati per sentirsi sicuro e meritevole come persona. Il valore e la sicurezza sono equiparati all'essere perfetto, all'operare sempre a livelli eroici e ad avere successo oltre ogni aspettativa.

**Ambizione** misura a che livello il leader sente la necessità di andare avanti, salire di ruolo all'interno dell'organizzazione ed essere migliore degli altri. L'ambizione è un potente motivatore. Questa scala valuta se tale motivazione è positiva, favorendo il progresso, o negativa, eccessivamente egocentrica e competitiva.

**Autocrazia** misura la tendenza del leader a essere forte, aggressivo ed in controllo. Misura anche in che grado il leader equipari l'autostima e la sicurezza all'essere potente, in controllo, forte, dominante, invulnerabile. Il valore viene misurato attraverso il confronto, che si esplica nell'aver un income maggiore, raggiungere una posizione più elevata, essere visto come un collaboratore più prezioso, ricevere riconoscimenti o essere promosso.



**Facendo luce sui modelli di pensiero sottesi che guidano i loro attuali comportamenti, i clienti hanno accesso a nuove scelte e possibilità.**

