



LEADERSHIP CIRCLE
PROFILE™
MANAGER EDITION

全景领导力测评™基层管理者版本

产品描述及比较

LEADERSHIP
CIRCLE.

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™ MANAGER EDITION

全景领导力测评基层管理者版本 (LCP-ME) 是一项创新之举。它和全景领导力测评 (LCP) 一样强大, 但受众有所不同。

LCP-ME可以帮助管理者更好地理解领导能力和自身的局限性, 适用于那些比高层领导者复杂性略低的职位。

LCP-ME并非一项管理能力测评。它并不对传统的管理技能, 如计划、组织、指导和控制进行评估。

在阅读全景领导力测评基层管理者版本 (LCP-ME) 之前, 请先回顾下方有关全景领导力测评的简要概述。如需了解更多, 请访问 www.leadershipcircle.com/leadership-assessment-tools/

概述

- LCP-ME对经过充分研究的关键领导能力(一系列能带来有效领导力的行为和技能)进行测评。
- 它揭示了限制领导者发挥领导效能和提升能力的行为模式背后的思维习惯。
- 提升了教练成果, 缩短了教练时长。教练能一览无余地立刻把握住所有信息, 在更高的层次上以突破性对话开展教练工作。
- 为追踪领导力发展和组织文化变革提供了一个全面的评估标准, 有助于进行持续的绩效管理。
- 为组织提供了同类公司(超225000名评估者)的庞大常模数据库, 以衡量自身的领导力状况。

这项360度评估的独特之处

- 全景领导力测评提供了业内独一无二的深刻洞察。它揭示了领导力效能的关键驱动因素, 已及领导者在此方面遇到的核心障碍。
- 全景领导力测评促进了思维方式的根本转变——从反应性思维方式转变到创造性思维方式。
- 全景领导力测评为施测操作搭建了最先进的技术平台, 教练和顾问对资源的管理和获取有极大的控制度。
- 全景领导力测评为教练和顾问提供强有力的指导支持, 帮助他们在测评实操中提升教练和咨询水平。

受众及应用特点：一对一比较

	LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™	LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™ MANAGER EDITION
参评人群的组织职责	<p>其主要职责：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 阐明组织的宏观方向, 包括： <ul style="list-style-type: none"> - 使命 - 对未来愿景的期待 - 实现使命和愿景的战略 - 组织目标 • 关键指标 <ul style="list-style-type: none"> - 价值观 • 设计和优化组织系统——新的架构、政策等。 	<p>其主要职责：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 组织宏观方向的部署与执行 <ul style="list-style-type: none"> - 将总体方向转化为组织某个局部的框架, 其中使命、愿景、战略、目标和衡量标准, 与自身负责的职责等级相匹配 - 管理执行 • 培养人才 • 吸引和留住人才 • 为高层领导者与一线人员之间的沟通牵线搭桥 • 在现有的企业架构、政策等范围内工作。
参评者的头衔和角色	<ul style="list-style-type: none"> • 高管层: 首席某某官——如首席执行官、首席运营官、首席财务官…… • 总裁 • 副总裁 • 董事 • EMBA学员 • 已展现卓越领导潜力的高潜力管理者 	<ul style="list-style-type: none"> • 中层管理者 • 项目经理 • 主管 • 非EMBA学员 • 被视为“新生领导者”的管理者 • 团队领导者
应用	<ul style="list-style-type: none"> • 这两项评估工具都基于TLC的核心模型——业内最先进的通用领导力发展模型。 • 评估工具的复杂性与个人角色的复杂性相匹配。 • LCP更适用于角色复杂程度高的高层领导者。 • LCP-ME更适用于角色不那么复杂的管理者。 	

受众和应用特点：一对一比较

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE MANAGER EDITION

问题数量

124

84

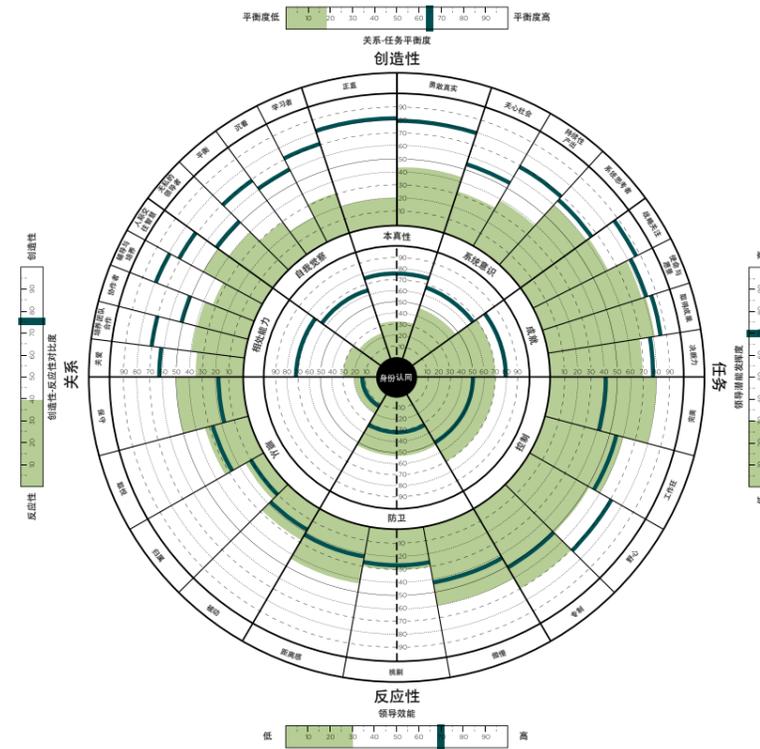
评估维度数量

- 8个概括性（“内圈”）维度
 - 5个创造性维度
 - 3个反应性维度
- 29个外圈维度
 - 18个创造性维度
 - 11个反应性维度

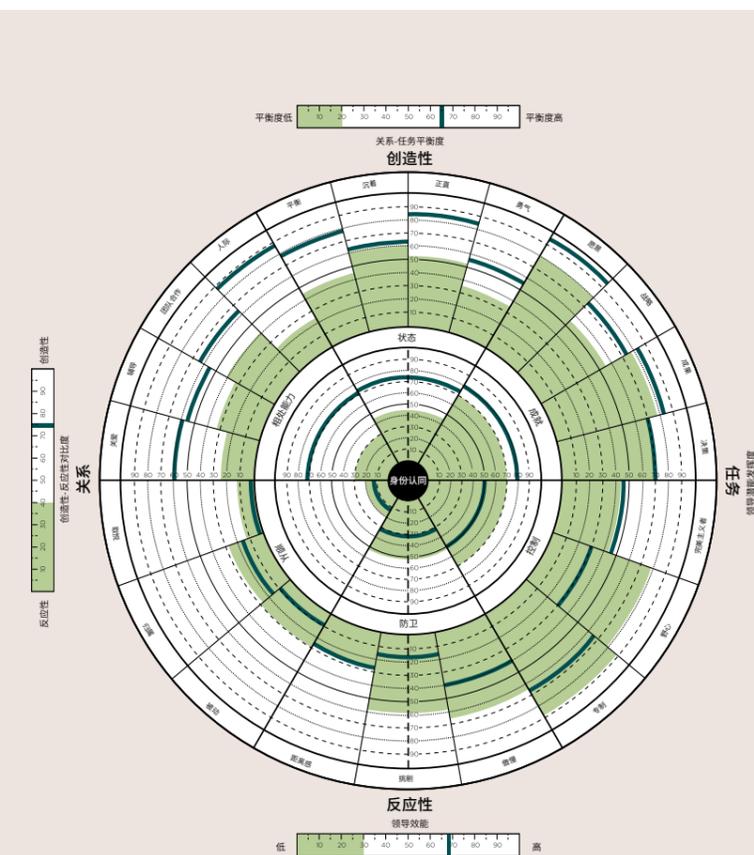
- 6个概括性（“内圈”）维度
 - 3个创造性维度
 - 3个反应性维度
- 21个外圈维度
 - 12个创造性维度
 - 9个反应性维度



受众和应用特点：一对一比较



LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™



LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™
MANAGER EDITION

创造性维度比较

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™	LEADERSHIP CIRCLE PROFILE MANAGER EDITION
<p>相处能力</p> <ul style="list-style-type: none"> · 关爱 · 培养团队合作 · 协作者 · 辅导与培养 · 人际交往智慧 <p>自我觉察</p> <ul style="list-style-type: none"> · 无私的领导者 · 平衡 · 沉着 · 学习者 <p>本真性</p> <ul style="list-style-type: none"> · 正直 · 勇敢真实 <p>系统意识</p> <ul style="list-style-type: none"> · 关心社会 · 持续性产出 · 系统思考者 <p>成就</p> <ul style="list-style-type: none"> · 战略关注 · 使命与愿景 · 取得成果 · 决断力 	<p>相处能力</p> <ul style="list-style-type: none"> · 关爱 · 辅导 · 团队合作 · 人际 <p>状态</p> <ul style="list-style-type: none"> · 平衡 · 沉着 · 正直 · 勇气 <p>成就</p> <ul style="list-style-type: none"> · 愿景 · 战略 · 成果 · 决策

反应性维度比较

<p>控制</p> <ul style="list-style-type: none"> · 完美 · 工作狂 · 野心 · 专制 <p>防卫</p> <ul style="list-style-type: none"> · 傲慢 · 挑剔 · 距离感 <p>顺从</p> <ul style="list-style-type: none"> · 被动 · 归属 · 取悦 · 保守 	<p>控制</p> <ul style="list-style-type: none"> · 完美主义者 · 野心 · 专制 <p>防卫</p> <ul style="list-style-type: none"> · 傲慢 · 挑剔 · 距离感 <p>顺从</p> <ul style="list-style-type: none"> · 被动 · 归属 · 取悦
---	---

受众和应用特点：一对一比较

	LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™	LEADERSHIP CIRCLE PROFILE MANAGER EDITION
客户获益	<ul style="list-style-type: none"> · 测评基于一套经过充分研究的领导能力 · 独家360度反馈问卷, 揭示了潜藏在行为背后起推动作用的思维习惯 · 调查通过网络完成, 报告通俗易懂 · 通过小组报告*, 领导团队能够明确其集体领导力概况 	<ul style="list-style-type: none"> · 使管理者能够评估自己的领导能力 · 使管理者能够看到潜藏在行为背后起推动作用思维的思维习惯 · 测评通过网络完成, 报告通俗易懂 · 通过LCP-ME小组报告*, 管理者可以看到两点: <ul style="list-style-type: none"> - 所有参与调查的管理者的集体领导力概况 - 他们与所属组织的高管团队的相比, 情况如何
教练和顾问获益	<ul style="list-style-type: none"> · 优于其他领导力测评之处在于LCP揭示了更深层次的问题, 指出了可能使人陷于限制性行为模式的假设 · 所有信息巧妙地整合在一幅图中, 一目了然, 使教练和顾问能够更高效地与客户开展对话 · 教练起始于一次“突破” · 使教练过程更高效 · 拥有超225000名评估者组成的常模数据库为其背书 	<ul style="list-style-type: none"> · LCP-ME与LCP有相同的优势, 除此之外..... · 全景领导力测评起初是为担任高层领导角色的人设计的, 不过顾问和教练现在又多了一个更适用于那些角色不太复杂的管理者的测评——全景领导力测评基层管理者版本。 · 全景领导力测评基层管理者版本 (LCP-ME), 加上全景领导力测评 (LCP), 以及针对团体和团队的集体领导文化测评 (CLA), 为顾问和教练提供了一个强大的综合测评体系, 可以用于评估整个组织领导力发展的各个层面。

“有效领导者 始终 胜过 无效领导者”

~ W. A. 比尔·亚当姆斯



LEADERSHIP CIRCLE
PROFILE
MANAGER EDITION

聚焦于领导效能的测评工具

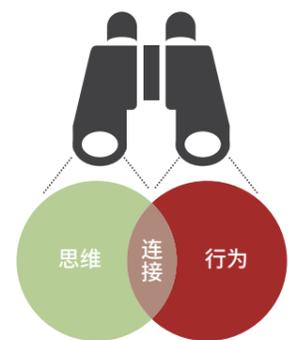
将行为模式 与思维习惯贯穿起来

LCP基层管理者版本 (LCP-ME) 是领导力测评领域的一次真正突破,它在业内首次将一系列经过深入研究的领导能力与背后起推动作用的思维习惯贯穿起来,从而揭示了领导者的行为模式与驱动其行为的内在假设之间的关系,从根本上指向行为的本源,因此能够更加有力地撬动改变的产生。不仅如此,LCP-ME还巧妙地将所有信息整合在一幅图形当中,令关键问题一目了然,从而不必像

大多数测评报告那样花费若干小时进行解释。

LCP-ME采用了以格式塔原理为基础的可视化呈现方式,令所有数据一览无余,使得领导者对自身领导效能有效和无效的部分以及背后的原因一目了然,让这些在大多数组织仍处于埋没状态的宝藏发掘起来更加容易。同时,为更高层次的、可持续的开创性变革奠定了坚实的基础。

新的觉察
感悟
认识和关注点



凸显领导者自身的发展机遇

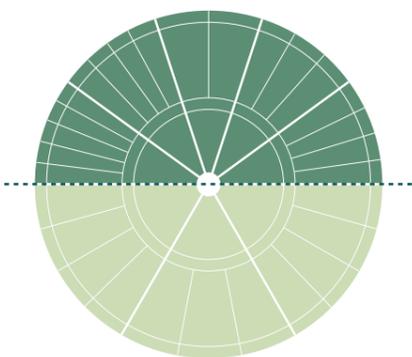
LCP-ME是唯一一个可以对**创造性能力**和**反应性倾向**这两个主要的领导力发展层次进行测评的工具——将这些测评信息整合到一起,领导者发展的关键机遇便会迅速浮出水面。

创造性能力涵盖了一系列经过深入研究的领导能力,反映了一个领导者如何:取得成果、发挥他人优势、以愿景引领、加强自我成长、正直勇敢行事和改善组织系统。

反应性倾向代表这样的领导风格:侧重谨慎行事胜过创造成果、在意自我保护多过积极参与,总是咄咄逼人而非建立共识。这些自我限制性风格过于看重获得他人的认可、自我防卫和通过强力控制策略来获取成果。

LCP-ME的独特之处在于它揭示了这两个领导力层次的内在操作系统——驱动外在行为的内在假设(信念,使管理者看到自己的内心世界如何转化为有效或无效的领导方式,最终帮助领导者提升影响其外在行为的内在意识。

创造性领导能力



圆圈的上半部分展现了有助于领导效能的创造性能力,它们所衡量的是那些实现高绩效、高成就的关键领导行为和内在假设。具体如下:

相处能力 作为概括性维度衡量的是领导者与他人交往的能力,从而激发出个人、团队和组织的最佳状态。它包括:

关爱 衡量领导者在建立充满温暖和关爱的人际关系方面的兴趣和能力。

辅导 衡量领导者通过辅导和保持良师益友关系来培养他人的能力。

团队合作 衡量领导者提升团队合作的能力。无论是在他/她下辖的团队内部、跨部门之间,还是在他/她自己置身的团队当中。

人际 衡量领导者在倾听、处理冲突和争议、处理他人感受和管理自我感受等人际交往方面的成效。

状态 作为概括性维度衡量的是领导者对自身职业发展和个人成长的态度,以及在践行高度正直诚信的领导过程中展现出的自我觉察的程度。它包括:

平衡 衡量领导者在事业与家庭、行动与反思、工作与休闲之间保持健康平衡的能力——在不失去自我的情况下自我更新、处理生活压力的能力。

沉着 衡量领导者在冲突和高度紧张的局势中保持镇静、定力,以及冷静和专注的能力。

正直 衡量领导者在多大程度上恪守自己所倡导的价值观和原则,即他/她在“言行一致”方面的可信度。

勇气 衡量领导者勇于表明立场、直面“禁忌”话题(大家回避讨论的有风险的话题)和开诚布公地处理棘手的人际关系问题的意愿。

成就 作为概括性维度衡量的是领导者能在多大程度上发挥富有远见、真实以及创造辉煌成就的领导能力。它包括:

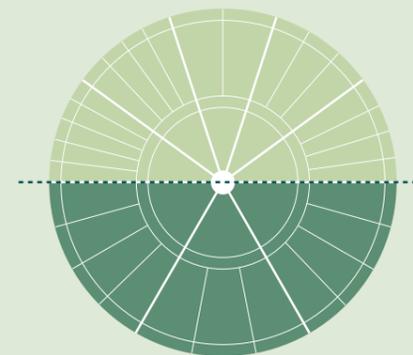
愿景 衡量领导者能够在多大程度上清晰传递并身体力行个人的使命和愿景。

战略 衡量领导者思考和计划的缜密程度和战略性,以确保组织在现在和长远的未来都能蓬勃发展。

成果 衡量领导者在多大程度上以目标为导向,并在实现目标和取得高绩效方面有良好的业绩记录。

决策 衡量领导者及时决策的能力,以及应对不确定形势的自如程度。

反应性领导风格



圆圈的下半部分展现了自我设限的反应性倾向和领导行为,这些反应性维度反映了限制领导者发挥效能、进行真实表达以及赋能授权的内在信念和假设。具体如下:

顺从 作为概括性维度衡量的是领导者在多大程度上为了获得自我价值和安全感而放弃自己的意愿,顺从他人的期望。它包括:

取悦 衡量领导者在多大程度上为了获得自身安全感和价值感而寻求他人的支持和认同。对他人认可有强烈需求的人往往会将自我价值的高低建立在自己获得他人青睐和肯定的能力上。

归属 衡量领导者对于遵守规则、执行规则、满足权威人士期望的需求程度,衡量他/她在多大程度上会为了搞好关系而曲意迁就,压制自己的创造力,把自己局限在所处文化可接受的范围内。

被动 衡量领导者将自己的权力拱手让给他人、受制于环境、任人左右、听天由命的程度。这项测量反映了当事人在多大程度上认为自己无法创造自己的人生、即便努力也无济于事、自己没有力量创造所希冀的未来。

防卫 作为概括性维度衡量的是领导者在多大程度上持有一种信念,认为自己可以通过消极退缩、保持距离、深藏不露、疏远冷淡、愤世嫉俗、高高在上和/或保持理性来保护自己并确立自我价值感。它包括:

傲慢 衡量领导者自以为是的倾向——其行为在多大程度上表现出优越感、自负和以自我为中心。

挑剔 衡量领导者倾向于挑剔、质疑甚至冷嘲热讽态度的程度。

距离感 衡量领导者倾向于通过孤芳自赏、恃才傲物、介然不群、冷漠无情和眼高于顶的方式建立个人价值和安全感程度。

控制 作为概括性维度衡量的是领导者在多大程度上通过完成任务和取得个人成就来建立个人价值感。它包括:

完美主义者 衡量领导者想要获得完美结果和表现出极高水准的需求,以求从中获得个体的安全感和价值感。当事人将自我价值和安全感等同于完美,等同于持续不断地超常发挥以及成功超越所有人的期待。

野心 衡量领导者在组织中醉心于争强好胜、步步高升、处处压人一头的程度。野心是一种强大的动力。这里衡量的是,这种动力是起到了积极、正面、推动进步的作用,还是消极、负面、过于以自我为中心,竞争意识过强。

专制 衡量领导者强势、好斗和控制倾向的程度。反映出领导者在多大程度上将个人价值和安全感等同于权势、掌控、强势、专横、刚愎和唯我独尊。他/她的价值感来自于比较,也就是说,要比别人收入更高、职位更重、被视为贡献更/最大、获得荣誉更多或者晋升更快。

LEADERSHIP
CIRCLE



通过揭示



驱动自己当前行为背后的思维模式,客户有机会做出新的选择、探索新的可能性。

