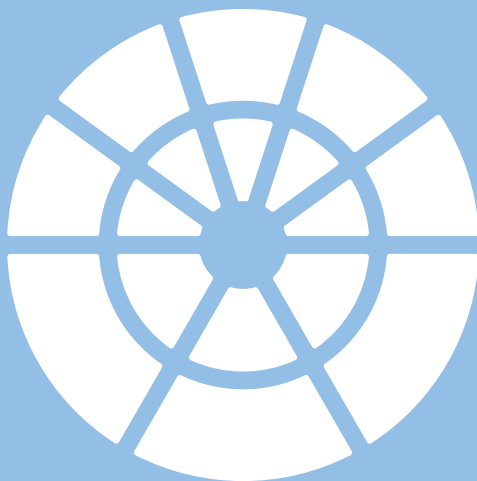




הערכת מנהיגות קולקטיבית

LEADERSHIP
CIRCLE®



ראה את התמונה השלמה וגלה סיבות לשינוי משמעותי

הערכת מנהיגות קולקטיבית מהווה "נייר לקמוס" לבחינת האפקטיביות של המנהיגות הקולקטיבית בצוותים ובארגון. ככלי הניתן לשימוש עבור הארגון כולו או עבור צוותים מובילים, **הערכת מנהיגות קולקטיבית** חושפת מידע יקר ערך: איך העובדים שלך רואים את תרבות המנהיגות הנוכחית בהשוואה לאפקטיביות הקולקטיבית הרצויה. ה"פער" באפקטיביות הקולקטיבית, בין המצוי לרצוי, חושף באופן מיידי, הזדמנויות לפיתוח. בנוסף, **הערכת המנהיגות הקולקטיבית** משווה את אפקטיביות הצוות או הארגון שלך ביחס למאגר נתונים גלובאלי.

קבל הערכה יסודית ותקפה של הצוות שלך או של המנהיגות הקולקטיבית הארגונית שלך

הערכת מנהיגות קולקטיבית הנו כלי נגיש, אינטרנטי, ידידותי למשתמש, שמספק תובנות משמעותיות למנהיגות הצוות או הארגון מתבסס על החוכמה הקבוצתית. ניתן להוריד את תוצאות ההערכה וליישמן באופן מיידי. באמצעות **הערכת מנהיגות קולקטיבית**, אתם יכולים לבצע הערכה יסודית ותקפה של ההשפעה שיש **למנהיגות הקולקטיבית** על הארגון שלך. **הערכת מנהיגות קולקטיבית** נותנת לך את היכולת לבחור אם ברצונך להתמקד באפקטיביות הקולקטיבית של הארגון כולו, של יחידה עסקית או של צוות.

הערכת מנהיגות קולקטיבית עובדת בצורה מותאמת עם הערכת ה-360° של פרופיל מעגל המנהיגות

הסקר משתמש באותה מסגרת חשיבה אינטגרטיבית שהופכת את פרופיל מעגל המנהיגות לכלי כל כך עוצמתי ואפקטיבי. **הערכת מנהיגות קולקטיבית** היא עדשה לבחינת אפקטיביות שיוצרת הזדמנות לשינוי ברמה הקבוצתית. בעוד שפרופיל מעגל המנהיגות מודד גם התנהגות וגם את מערכת ההפעלה הפנימית המכוונת את התנהגותו של המנהיג, **הערכת מנהיגות קולקטיבית** מודדת את השפעת המנהיגות הקולקטיבית של הקבוצה.

"מנהיגות קולקטיבית אפקטיבית היא היתרון התחרותי
והאסטרטגי שלך שאיש לא יכול להעתיק."

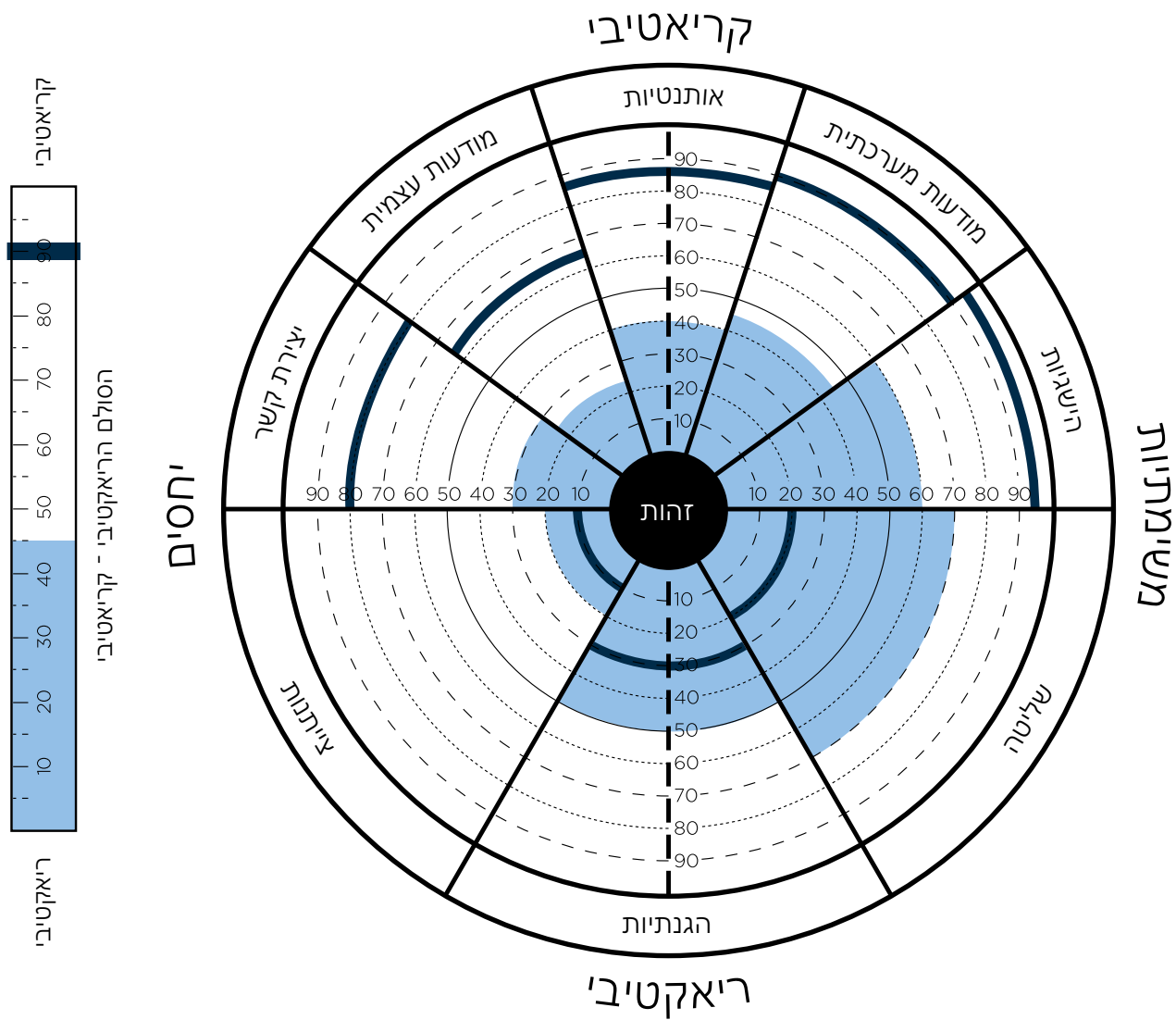
~Dave Schrader, PhD

הערכת מנהיגות קולקטיבית מאפשרת:

- ליצור רציונל משכנע לשינוי.
- למקד את מאמצי הפיתוח המנהיגותי.
- להתוות שינויים תרבותיים הקשורים לרכישות, מיזוגים ותוכניות שינוי ארגוני.
- לחבר מנהיגות לפרודוקטיביות, לרווחים, לתחלופת עובדים ולמדדי שורה תחתונה נוספים.

סקירה ותועלות:

- מודד את אפקטיביות המנהיגות הקולקטיבית הנוכחית ואת אפקטיביות המנהיגות הקולקטיבית הרצויה. המשתתפים בסקר יענו על אותן 62 שאלות פעמיים – פעם לגבי על הדברים כמו שהם היום ופעם על האופן שבו הם היו רוצים שהדברים יהיו. כשהתוצאות מוצגות, הן מדגישות את הפער שבין המציאות הנוכחית לבין האפקטיביות הרצויה. זה ממקד, באופן מיידי, את השיחה על הנושאים שהכי חשוב לטפל בהם.
- מודד 31 ממדים של אפקטיביות מנהיגותית המאורגנים לתוך 8 ממדים מסכמים ומוצגים באותו פורמט עגול של המעגל הפנימי של פרופיל מעגל המנהיגות. שמונת הממדים מסוכמים לתוך 2 מדדים כוללים של בריאות ארגונית. יחד, כשמחברים הכל, הערכת המנהיגות הקולקטיבית, מציגה 31 ממדים שונים דרכם ניתן להבין את האפקטיביות הקולקטיבית של המנהיגות הנוכחית והרצויה שלך.
- מסתמך על בסיס נורמה הולך וגדל המאפשר להשוות את הארגון שלך לקבוצת הנורמה הגלובאלית שלנו ולכל חתך תעשייה קיים, לצורך ביצוע השוואה תקפה.
- ניתן לפצל מהדוח הכולל דוחות לכל תת – קבוצה בארגון, החל מיחידות עסקיות, דרך צוותים ועד לכלל הארגון.
- ידידותי למשתמש, מנוהל באינטרנט וניתן להוריד את התוצאות באופן מיידי. זה אומר, שתוכלו לבצע הערכה תקפה של סגנון המנהיגות והאפקטיביות של הצוות שלכם תוך כדי הפסקת צהריים.
- הצגת הנתונים היא ברורה, מדויקת וקלה להבנה מה שמאפשר הבנה מיידיית ועמוקה של המידע המשמעותי הזה.
- המידע חסוי לחלוטין.



מפתח
תרבות רצויה
תרבות קיימת

ציוני אחוזונים
כל הציונים מוצגים באחוזונים המשווים לבסיס
הנורמה שלנו. ציונים גבוהים הם מעל אחוזון 66. ציונים
נמוכים הם מתחת לאחוזון 33.

הגדרות הממדים

יכולות המנהיגות הקריאטיבית מעריכות 20 ממדים של אפקטיביות המנהיגות. הן מודדות התנהגויות מנהיגותיות והנחות פנימיות המובילות לארגונים שבהם יש רמה גבוהה של הגשמה והישגיות. יכולות אלה מסתכמות לחמישה ממדים:

ממד יצירת הקשר מודד עד כמה מנהיגים בארגון שלך יוצרים קשר עם אחרים בדרך המביאה לידי ביטוי את הטוב שבבני אדם, קבוצות וארגונים. הוא מודד באיזו מידה המנהיגות הקולקטיבית של הארגון או של הצוות יוצרת קשרים איכותיים, מטפחת עבודת צוות, שיתופי פעולה, מפתחת אנשים, מערבת אנשים בתהליכים של תכנון וקבלת החלטות ומציגה רמה גבוהה של מיומנות בינאישית.

ממד המודעות העצמית מודד את האוריינטציה של המנהיגות להתפתחות מקצועית ואישית מתמשכת, כמו גם את הרמה שבה מודעות עצמית מתבטאת באמצעות מנהיגות עם יושרה גבוהה. זהו מדד לבשלות רגשית ובינאישית. זהו גם מדד למידה שבה התרבות מעודדת התפתחות אישית/מקצועית שמביאה לשליטה עצמית.

ממד האותנטיות מודד את היכולת של המנהיגים שלך להתייחס לאחרים בצורה אותנטית, אמיצה וביושרה גבוהה. הוא מודד באיזו מידה המנהיגות היא אותנטית – לא ממוסכת בפוליטיקה ארגונית, בצורך להראות טוב, לזכות בהכרה וכד'. הוא גם מודד את היכולת שלהם לנקוט בעמדות קשות, להעלות נושאים שקשה לדבר עליהם (נושאים נפוצים שהקבוצה נמנעת מדיון בהם), להתמודד בפתיחות עם בעיות במערכות יחסים ולשתף אחרים ברגשות אישיים/בפגיעות אישית הקשורים לנושא. אומץ במקום העבודה כרוך בהתמודדות אותנטית וישירה עם נושאים שיש בהם סיכון במצבים של אחד-על-אחד ובמצבים קבוצתיים.

ממד המודעות המערכתית מודד את המידה בה המודעות של המנהיגות הקולקטיבית ממוקדת בשיפור המערכת כולה וברווחת הקהילה (התלות ההדדית שבין רווחת הקהילה בטווח הארוך לבין האינטרסים של הארגון).

ממד ההישגיות מודד עד כמה המנהיגים מציעים מנהיגות אותנטית, בעלת חזון, המתאפיינת בהישגים גבוהים. הוא מודד באיזו מידה המנהיגים מעודדים התמקדות בהשגת תוצאות שהן, בעת ובעונה אחת, מחוברות גם לייעוד וגם לאסטרטגיה. הוא מודד את השימוש הקריאטיבי בעוצמה וקבלת החלטות אפקטיבית.

סגנונות המנהיגות הריאקטיביים מודדים 11 ממדים של מנהיגות קולקטיבית שהנם ריאקטיביים. הם מודדים דרכי הובלה שיש בהן עוצמות אך הם גם משקפים אמונות פנימיות והתנהגויות שמגבילות, באופן ניכר, אפקטיביות, ביטוי אותנטי ומנהיגות מעצימה. ממדים אלה מתכנסים לתוך שלושה ממדים עיקריים:

ממד השליטה מודד עד כמה המנהיגים מבססים תחושת ערך עצמי באמצעות עמידה במשימות והישגים אישיים. הוא מודד עד כמה מנהיגים מפעילים יותר מדי שליטה, דוחפים את עצמם ואחרים לעבודה קשה מדי, מקדמים תוצאות על חשבון אנשים ונוקטים בטקטיקות אגרסיביות מדי כדי לגרום לאחרים לעשות את מבוקשם.

ממד ההגנתיות מודד עד כמה מנהיגים פועלים להגן על עצמם ולבסס תחושת ערך עצמי/ביטחון אישי על ידי נסיגה רגשית ושמירה על ריחוק, הסתתרות, קרירות, ציניות, עליונות ו/או גישה רציונלית. עמדה זו היא לעיתים קרובות מבריקה מבחינה אינטלקטואלית אך נוטה להיות ביקורתית וקרה.

ממד הצייתנות מודד עד כמה מנהיגים פועלים בדרכים שמרניות, זהירות ו/או מנומסות מדי. הוא מודד באיזו מידה המנהיגים מקבלים תחושת ערך עצמי ובטחון באמצעות יישור קו עם ציפיותיהם של אחרים, יותר מאשר באמצעות פעולה לאור כוונותיהם ורצונותיהם.

סולם ריאקטיבי - קריאטיבי

סולם ריאקטיבי-קריאטיבי משקף את מידת האיזון שבין הממדים הקריאטיביים לריאקטיביים. ציון האחוזון כאן נותן לכם תחושה באשר לאופן שבו המנהיגות הקולקטיבית מושווה לזו של ארגונים אחרים. הוא מודד את כמות האנרגיה שהארגון שלכם משקיע בהתנהגויות ריאקטיביות לעומת קריאטיביות. ציון זה מעיד על המידה שבה מנהיגותכם, מערכות היחסים שלכם והתנהגויותיכם מכוונות המטרה, נובעות מתוך אוריינטציה קריאטיבית או ריאקטיבית. הוא אף מעיד על המידה שבה התפישה העצמית של המנהיגים והמוטיבציות הפנימיות שלהם נובעות מתוכם או נקבעות על ידי ציפיות, כללים או תנאים חיצוניים.

