



LEADERSHIP CIRCLE
PROFILE™

LEADERSHIP
CIRCLE.

“I leader efficaci
superano
SEMPRE I
leader
inefficaci”

~W. A. (BILL) ADAMS



LEADERSHIP CIRCLE
PROFILE™

LA VALUTAZIONE DELLA LEADERSHIP CHE ILLUMINA L'EFFICACIA DEI LEADER

CONNETTERE MODELLI COMPORTAMENTALI CON AUTOMATISMI DI PENSIERO

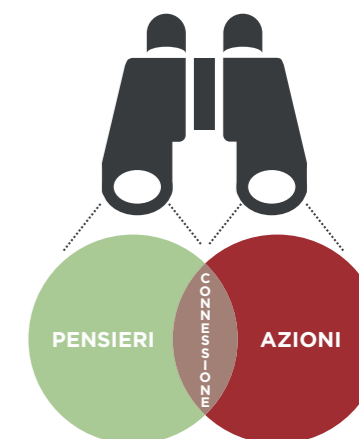
Il Leadership Circle Profile™ (LCP) è un'innovazione tra i profili a 360 gradi. È il primo a collegare una serie di competenze ben studiate con schemi di pensiero motivanti. Rivela la relazione tra modelli comportamentali e le supposizioni inconscie che caratterizzano il comportamento stesso.

In sostanza, l'LCP 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 inter-

pretazione, l'LCP 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 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



EVIDENZIARE LE OPPORTUNITÀ DI SVILUPPO DEL VOSTRO LEADER

L'LCP 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 emergano 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.

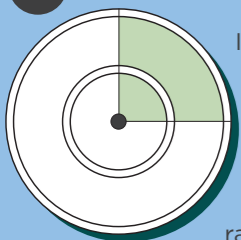
LE TENDENZE REATTIVE sono stili di leadership che prediligono la prudenza al creare risultati, l'autoprotezione all'impegno produttivo e l'aggressività al creare sintonia. Questi stili autolimitanti enfatizzano l'attenzione sull'ottenere l'approvazione degli altri, proteggersi e conseguire risultati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

LCP è unico in quanto rivela il Sistema Operativo del leader: le supposizioni inconscie 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 aumenta l'autoconsapevolezza che influenza il comportamento.

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™

Per comprendere il layout del profilo grafico, leggi i seguenti passi:

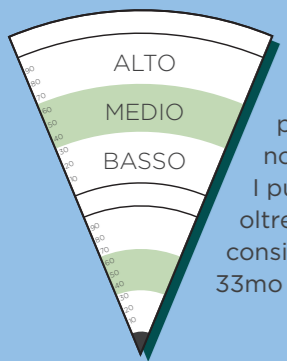
1 IL CERCHIO DENTRO AL CERCHIO



Il cerchio esterno è costituito da 29 dimensioni, misurate dall'LCP, che nel cerchio interno vengono raggruppate in 8 dimensioni riassuntive. Le definizioni delle dimensioni sono disponibili alle pagine seguenti.

La posizione delle dimensioni all'interno del cerchio illustra la relazione tra le medesime. Dimensioni adiacenti descrivono modelli simili di comportamento direttamente correlati. Quelle posizionate sui lati opposti del cerchio rappresentano modelli opposti di comportamento e sono inversamente correlate.

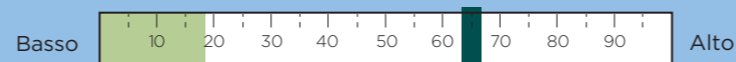
2 PUNTI PERCENTILI



Tutti i punteggi sono visualizzati come punti percentili rispetto a una norma base globale. I punteggi considerati alti sono oltre il 67mo percentile; quelli considerati bassi sono sotto il 33mo percentile.

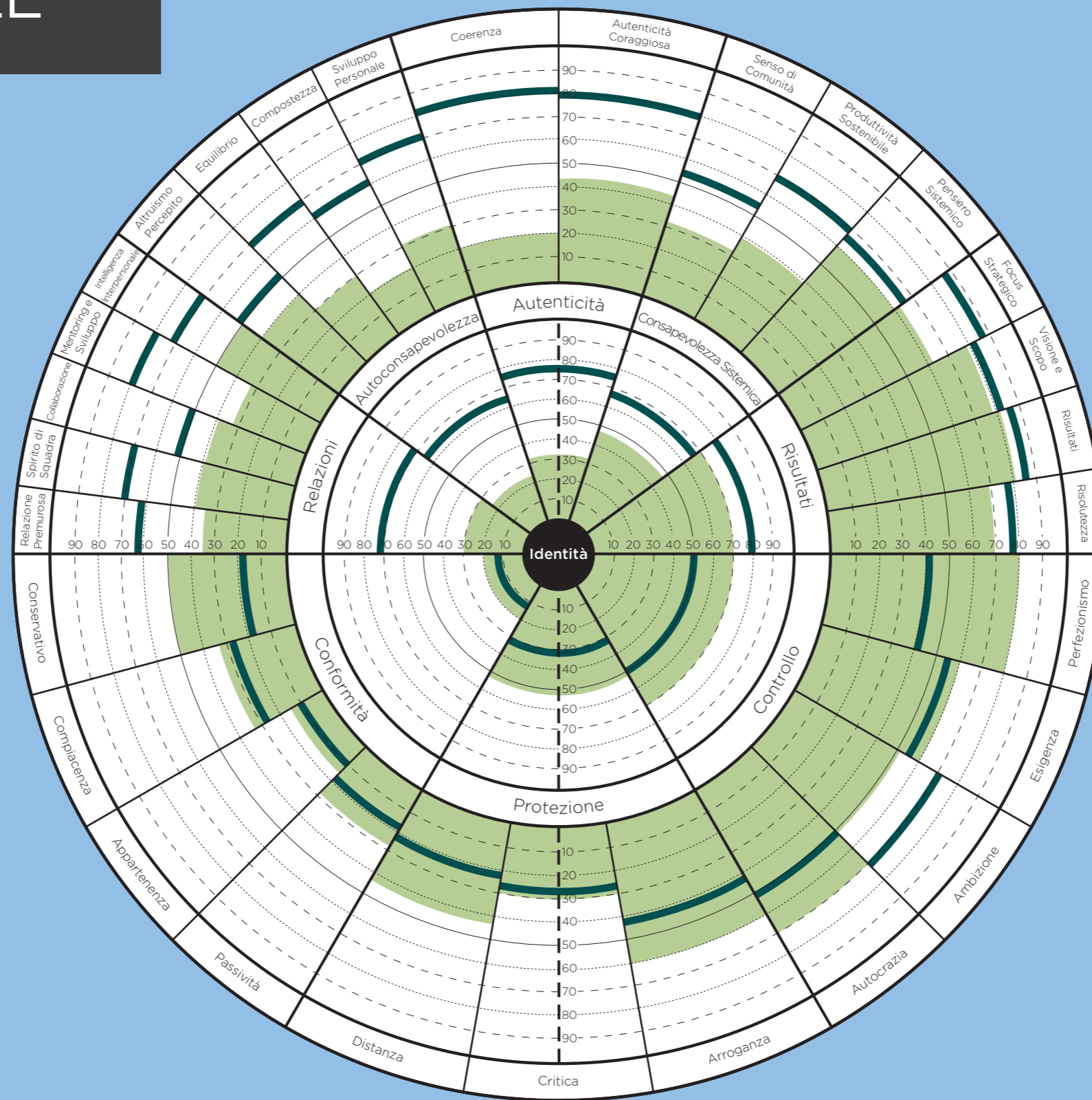
3 CHIAVI DI LETTURA

- Autovalutazione
- Valutazione da parte di altri



Equilibrio Relazioni-Attività

CREATIVA



Efficacia della Leadership

REATTIVA

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.

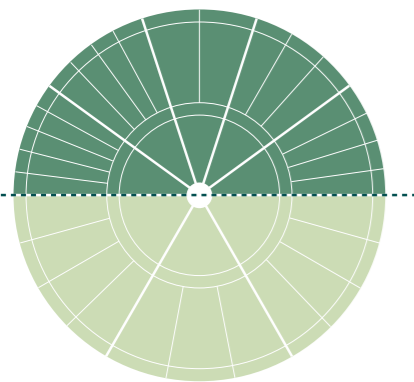
Suggerisce in quale misura la sua leadership, le sue relazioni e i suoi comportamenti orientati agli obiettivi derivino da un comportamento Creativo o Reattivo. Suggerisce anche in che misura la sua concezione di sé e la sua motivazione provengano dall'interno o siano determinati da aspettative, regole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



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

Relazione Premurosa misura l'interesse e la capacità del leader di curare le relazioni.

Spirito di Squadra 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'azienda o di altri team di cui fa parte.

Collaborazione misura in che grado il leader coinvolgano gli altri in modo da consentire alle parti interessate di trovare un terreno comune.

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

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

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

Altruismo Percepito misura la capacità del leader di far prevalere l'altruismo rispetto all'interesse personale, dove la necessità di riconoscimenti e l'ambizione personale contano meno rispetto al contribuire ai risultati orientati al bene comune.

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

Equilibrio misura l'abilità del leader nel 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 stesso.

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.

Sviluppo Personale misura il grado in cui il leader dimostra un forte e attivo interesse per l'apprendimento e la crescita personale e professionale, con saggezza, conoscenza e intuizione.

AUTENTICITÀ *dimensione riassuntiva che misura la capacità del leader di relazionarsi con gli altri in modo autentico, coraggioso e con alta integrità morale. È composta da:*

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.

Autenticità Coraggiosa 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.

CONSAPEVOLEZZA SISTEMICA *dimensione riassuntiva che misura il grado in cui la consapevolezza del leader si concentra sul miglioramento, la produttività e il benessere dell'intero sistema. È composta da:*

Senso di Comunità misura l'orientamento all'essere a servizio ovvero il grado in cui il leader collega la sua legacy con il servire la comunità ed il benessere globale.

Produttività Sostenibile misura la capacità del leader di ottenere risultati secondo modalità che preservano o migliorano l'efficacia complessiva dell'azienda nel lungo termine. Misura quanto sia in grado di bilanciare le risorse umane/tecniche per sostenere prestazioni elevate a lungo termine.

Pensiero Sistemico misura il grado in cui il leader pensa e agisce dalla prospettiva del sistema nel suo complesso e prende decisioni considerando la salute a lungo termine dell'intero sistema.

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

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

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

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

Risolutezza 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 le supposizioni inconscie 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:*

Conservativo misura il grado in cui il leader pensa e agisce in modo conservativo, segue la procedura e vive secondo le regole prescritte dall'organizzazione.

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.

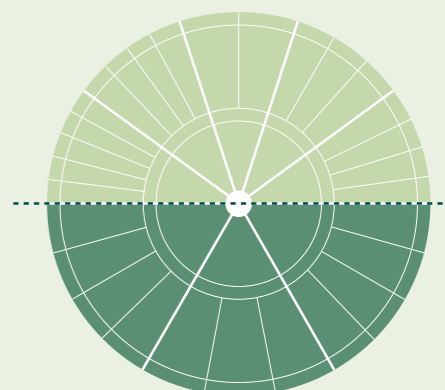
Critica misura la tendenza del leader ad assumere un atteggiamento critico, interrogativo e un po' cinico.

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.

Esigenza misura il livello di sovraccarico del leader e la sua convinzione di quanto valore e sicurezza siano legati alla realizzazione di un grande risultato attraverso il duro lavoro. Misura il suo bisogno di operare ad un livello molto alto per sentirsi



degnò come persona. Una buona etica del lavoro è un punto di forza di questo stile, a condizione che il leader mantenga le cose in equilibrio e sia in grado di bilanciare le situazioni aiutando gli altri a raggiungere i propri risultati.

Ambizione misura a che livello il leader sente la necessità di andare avanti, al di là di ruoli 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

LEADERSHIP
CIRCLE®

www.leadershipcircle.com/contact