

COLLECTIVE  
LEADERSHIP  
ASSESSMENT™

LEADERSHIP  
CIRCLE.

# Veja o quadro completo e descubra uma fundamentação convincente para a mudança

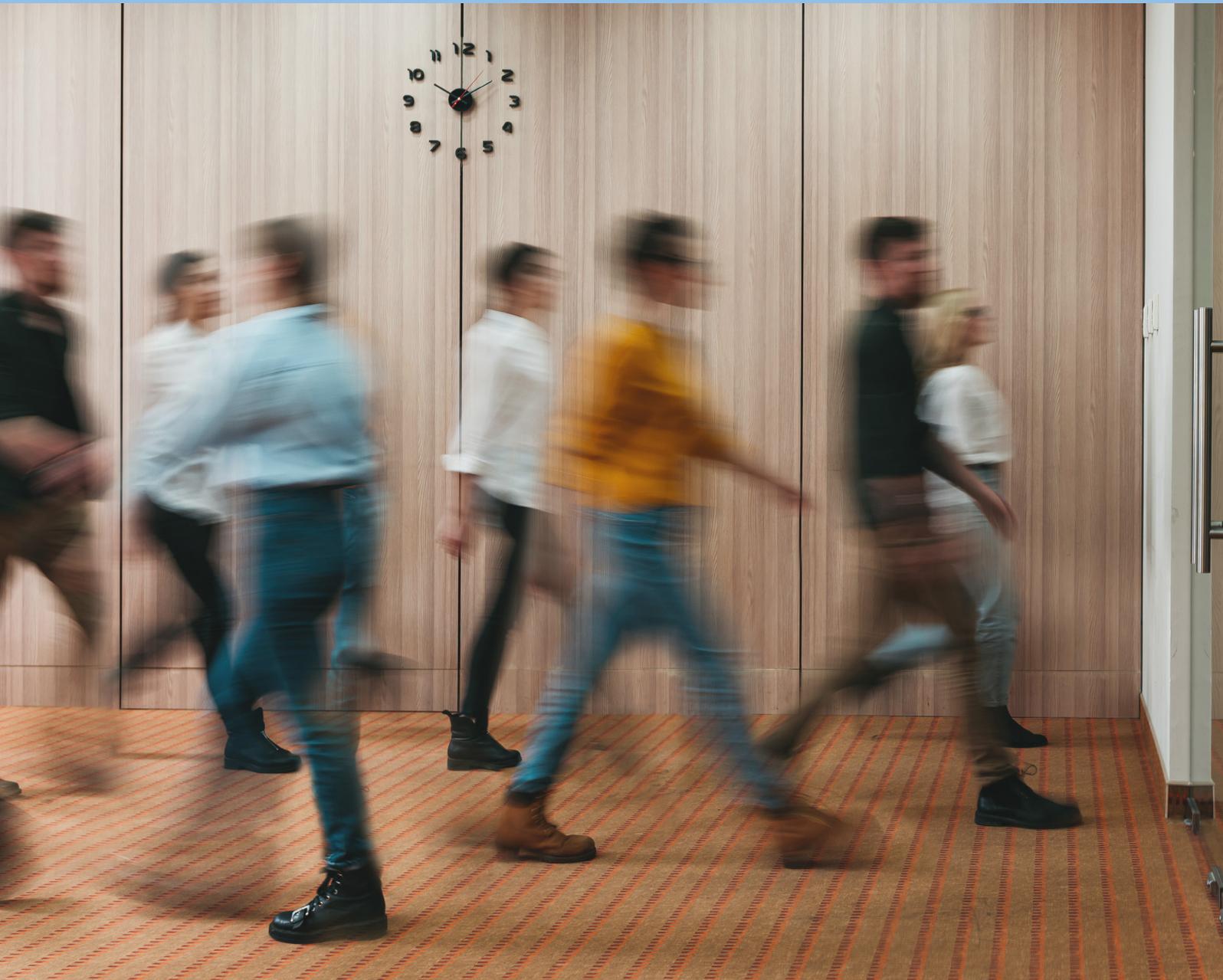
A COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT™ (Avaliação de Liderança Coletiva ou CLA, por sua sigla em inglês) oferece um teste poderoso e definitivo da sua cultura de liderança. Utilizada para toda a sua organização, ou apenas para uma equipe de liderança, a Collective Leadership Assessment revela informações valiosas: informa como o seu pessoal vê sua cultura de liderança atual e compara essa realidade com a cultura ótima que desejam. A diferença entre os dados sobre a realidade atual e o resultado desejado revela instantaneamente oportunidades-chave para o desenvolvimento da liderança. Além disso, a Collective Leadership Assessment mede como sua cultura de liderança se compara à cultura das outras organizações.

## **OBTENHA UMA AVALIAÇÃO COMPLETA E CONFIÁVEL DA CULTURA DA SUA EQUIPE OU DA SUA ORGANIZAÇÃO**

A Collective Leadership Assessment fornece conhecimentos acessíveis e amigáveis aos usuários, com base na web, sobre como sua cultura é influenciada pela *liderança coletiva*. Os resultados podem ser baixados para acesso imediato.

Com a Collective Leadership Assessment você pode realizar uma avaliação completa e confiável do impacto que a *liderança coletiva* tem na sua cultura. A CLA oferece a possibilidade de escolher se você quer avaliar a cultura da organização, a cultura da unidade de negócios ou a cultura da equipe.

*“A liderança eficaz e coletiva é sua vantagem competitiva e estratégica que ninguém pode copiar.”*  
~Dave Schrader, PhD



## A COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT FUNCIONA PERFEITAMENTE COM A AVALIAÇÃO 360° DO LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

A pesquisa usa a mesma estrutura integral que torna o Leadership Circle Profile tão poderoso e eficaz. A Collective Leadership Assessment cria prontidão para mudança em nível grupal e o Leadership Circle Profile oferece um feedback profundo para o desenvolvimento individual da liderança. O perfil mede tanto o comportamento quanto o sistema operacional interno do líder que administra essa conduta, e a pesquisa mede o impacto dessa conduta na cultura.

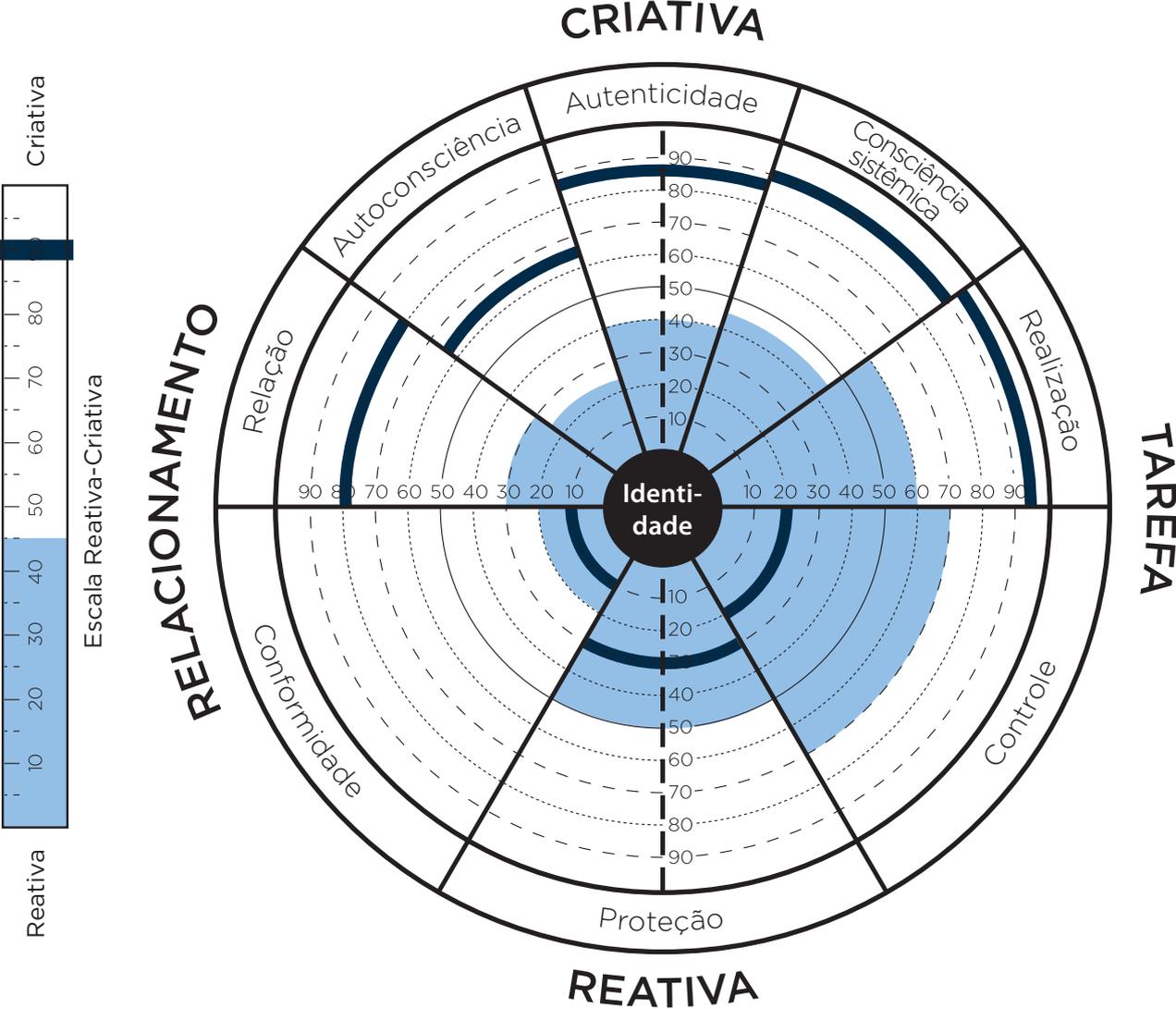
# THE COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT™

## A COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT IRÁ:

- Estabelecer uma fundamentação convincente para a mudança.
- Concentrar os esforços de desenvolvimento da liderança.
- Delinear os desafios culturais associados às aquisições, fusões e planos de reestruturação.
- Correlacionar a liderança com a produtividade, os lucros, o faturamento e outras métricas de resultados.

## VISÃO GERAL E BENEFÍCIOS:

- **Mede a cultura atual e a cultura desejada.** Os entrevistados respondem às mesmas 62 perguntas duas vezes - uma vez sobre como as coisas estão, e outra vez como eles gostariam que elas estivessem. Quando os resultados são exibidos, aparece destacada a diferença entre cultura atual e a cultura desejada. Isso conduz a conversa imediatamente para os aspectos da cultura que mais precisam ser abordados.
- **Mede 31 dimensões de cultura.** Estas 31 dimensões estão organizadas em oito dimensões resumidas e são apresentadas no mesmo formato circular que o círculo interno do Leadership Circle Profile. As oito dimensões são ainda resumidas em duas medidas de saúde organizacional geral. Ao todo, quando você adicionar tudo isso, a Collective Leadership Assessment fornece 31 dimensões diferentes através das quais pode-se compreender sua cultura atual e a desejada.
- **Aproveita uma base normativa em constante crescimento** que permite que sua organização seja comparada com a base de normas total e/ou com qualquer(qualsquer) grupo(s) de indústrias que ofereça(m) comparação/comparações válidas.
- **Relatórios detalhados podem ser facilmente produzidos em cada subgrupo** em uma organização, desde a equipe de trabalho até a organização completa.
- **É amigável ao usuário, administrado através da Internet,** e os resultados podem ser baixados imediatamente. Isso significa que, durante um intervalo para o almoço, você pode realizar uma avaliação completa e confiável sobre o estilo de liderança da sua equipe.
- **A visualização dos dados é vívida, precisa e fácil de entender.** Permite uma imediata e profunda compreensão desta valiosa informação.
- **É completamente confidencial.**



**Legenda**  
Cultura desejada  
Cultura real



**Pontuações em Percentis:**  
Todas as pontuações são apresentadas como pontuações em percentis, comparando suas pontuações com as da nossa base normativa. As pontuações altas estão acima do percentil 67. As pontuações baixas são as que estão abaixo do percentil 33.

# Definições das Dimensões

**AS COMPETÊNCIAS DA LIDERANÇA CRIATIVA** *avaliam 20 dimensões da cultura da liderança. Medem os principais comportamentos da liderança e as suposições internas, que levam a uma cultura organizacional onde o desempenho e a realização são altos. Estas dimensões são resumidas em cinco dimensões:*

A **Dimensão Relação** mede o quanto os líderes em sua organização se relacionam com os outros de modo a fazer emergir o melhor das pessoas, dos grupos e das organizações. Mede quão bem a cultura de liderança da organização constrói relacionamentos de qualidade, promove o trabalho em equipe e a colaboração, desenvolve pessoas, envolve as pessoas na tomada de decisões e no planejamento, e demonstra um alto nível de habilidades interpessoais.

A **Dimensão Autoconsciência** mede a orientação da liderança para o desenvolvimento profissional e pessoal contínuo, bem como o grau em que a autoconsciência interior é expressa através de liderança de alta integridade. É uma medida da maturidade emocional e interpessoal. Também mede em que medida a cultura encoraja o tipo de desenvolvimento pessoal/profissional que leva ao domínio pessoal.

A **Dimensão Autenticidade** mede a habilidade dos seus líderes de se relacionarem com os outros de uma forma autêntica, corajosa e de alta integridade. Mede até que ponto a sua liderança é autêntica - não mascarada pela política organizacional, pelo cuidado das aparências, por querer ganhar a aprovação, etc. Também mede sua habilidade para assumir posições difíceis, tocar em assuntos “inabordáveis” (assuntos arriscados, que o grupo evita discutir), lidar abertamente com problemas em relacionamentos, e compartilhar sentimentos pessoais/vulnerabilidades relacionados com a situação. A coragem no local de trabalho envolve tratar os assuntos arriscados de forma autêntica e direta em situações grupais e de uma pessoa para outra.

A **Dimensão Consciência Sistêmica** mede o grau em que sua consciência está focada na melhoria dos sistemas completos e no bem-estar da comunidade (o relacionamento simbiótico entre o bem-estar de longo prazo da comunidade e os interesses da organização).

A **Dimensão Realização** mede o grau em que os líderes oferecem liderança visionária, autêntica e grandes níveis de realização. Mede o quanto os líderes promovem um foco na obtenção de resultados finais que sejam ao mesmo tempo estratégicos e com propósito. Mede o uso criativo do poder e a eficácia da tomada de decisões.

**OS ESTILOS DE LIDERANÇA REATIVA** *medem 11 dimensões da cultura de liderança que são reativas. Medem as formas de liderar que têm fortalezas associadas a ela, mas que também refletem crenças internas e comportamentos que limitam significativamente a eficácia, a expressão autêntica e a liderança empoderadora. Estas dimensões são resumidas em três dimensões:*

A **Dimensão Controle** mede até que ponto os líderes estabelecem um sentido de valor pessoal através do cumprimento das tarefas e da realização pessoal. Mede o quanto os líderes exercem controle demais, exigem demais de si mesmos e dos outros, procuram resultados sacrificando as pessoas, e usam táticas excessivamente agressivas para conseguir que outros façam o que eles querem.

A **Dimensão Proteção** mede em que grau os líderes atuam para se proteger e estabelecer um sentido de valor/segurança retraindo-se emocionalmente, permanecendo distantes, ocultos, indiferentes, cínicos, superiores e/ou racionais. Esta postura é muitas vezes intelectualmente brilhante, mas excessivamente crítica e fria.

A **Dimensão Conformidade** mede o grau em que os líderes atuam de formas excessivamente conservadoras, cautelosas e/ou corretas. Mede até que ponto os líderes obtêm um senso de valor-próprio e segurança cumprindo as expectativas dos outros, em vez de atuarem com base no que eles próprios pretendem e querem.

## MEDIDAS SUMÁRIAS

*As seguintes medidas são destinadas a reunir tudo. Elas resumem todas as dimensões da Avaliação de Liderança Coletiva nas seguintes:*

**Escala Criativa-Reativa** reflete o grau de equilíbrio entre as dimensões criativas e as dimensões reativas. A pontuação em percentis aqui dá uma noção de como sua cultura de liderança se compara à cultura de outras organizações. Mede a quantidade de energia que sua organização coloca no comportamento reativo versus o criativo. Sugere o grau em que sua liderança, seus relacionamentos e seus comportamentos orientados a metas provêm de uma orientação criativa ou reativa. Também sugere em que medida os conceitos que os líderes têm de si mesmos e suas motivações internas vêm de dentro deles ou são determinados por expectativas, regras ou condições externas.

**Equilíbrio Tarefa-Relacionamento** mede o grau de equilíbrio que sua organização apresenta entre as competências de realização e as competências de relacionamentos. É uma medição do desenvolvimento excessivo, baixo ou equilibrado de qualquer uma das metades da equação (a metade Pessoas ou a metade Tarefas) que produz uma grande liderança. Um bom equilíbrio resulta em altas pontuações em percentis.

