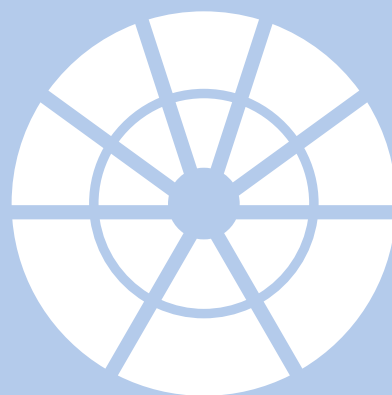


הערכת
מנהיגות
קולקטיבית



LEADERSHIP
CIRCLE®

ראה את התמונה השלמה וגלה רציונל משכנע לשינוי

הערכת מנהיגות קולקטיבית מהווה "נייר לקמוס" לבחינת תרבות המנהיגות שלך. ככלי הניתן לשימוש עבור הארגון כולו או עבור צוותים מובילים, **הערכת מנהיגות קולקטיבית** חושפת מידע יקר ערך: איך האנשים שלך רואים את תרבות המנהיגות הנוכחית שלהם בהשוואה לתרבות האופטימלית בה הם רוצים. הפער שבין המידע על התרבות הנוכחית לזו הרצויה, חושף באופן מיידי, הזדמנויות לפיתוח מנהיגות. יתר על כן, **הערכת המנהיגות הקולקטיבית** מודדת את תרבות המנהיגות שלך בהשוואה לארגונים אחרים.

קבל הערכה יסודית ותקפה של הצוות שלך או של התרבות הארגונית שלך

הערכת מנהיגות קולקטיבית הנו כלי אינטרנטי, זמין, ידידותי למשתמש, המקבל השראה מתפיסת **המנהיגות הקולקטיבית** ומספק תובנות אותן ניתן ליישם באופן מיידי. באמצעות **הערכת מנהיגות קולקטיבית**, אתם יכולים לבצע הערכה יסודית ותקפה של ההשפעה שיש **למנהיגות הקולקטיבית** על התרבות שלך. **הערכת מנהיגות קולקטיבית** נותנת לך את היכולת לבחור אם ברצונך להתמקד בתרבות הארגון כולו, ביחידה עסקית או בתרבות של צוות.

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

~Dave Schrader, PhD



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** בונה מוכנות לשינוי ברמת הקבוצה בעוד שפרופיל מעגל המנהיגות מספק משוב עמוק לפיתוח המנהיגות של הפרט. הפרופיל מודד גם התנהגות וגם את מערכת ההפעלה הפנימית המכוונת את התנהגותו של המנהיג, **הערכת מנהיגות קולקטיבית** מודד את ההשפעה של התנהגות זו על התרבות.

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 התרבות הקיימת ואת התרבות הרצויה.** המשתתפים בסקר יענו על אותן 62 שאלות פעמיים – פעם לגבי מה שקורה היום בתרבות ופעם נוספת לגבי מה שהם היו רוצים שיקרה. התוצאות מאירות את הפער שבין המציאות הנוכחית לבין התרבות הרצויה. הדבר ממקד את השיח, באופן מיידי, על היבטי התרבות שהכי חשוב לטפל בהם.
- **מודד 31 ממדים של תרבות.** 31 ממדים אלה, מאורגנים לתוך 8 ממדים מסכמים ומוצגים באותו פורמט עגול של המעגל הפנימי ש 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 התרבות הנוכחית והרצויה שלך.
- **מסתמך על בסיס נורמה הולך וגדל** ומאפשר השוואה של הארגון שלך לכל קבוצת בסיס הנורמה ו/או לכל חתך של תעשיה המאפשר השוואה תקפה.
- **ניתן לפצל מהדוח הכולל דוחות לכל תת – קבוצה** בארגון, החל מצוותי עבודה ועד לכלל הארגון.
- **ידידותי למשתמש ומנוהל באינטרנט.** ניתן להוריד את התוצאות באופן מיידי. זה אומר שתוכלו לבצע הערכה תקפה של סגנון המנהיגות של הארגון שלכם תוך כדי הפסקת צהריים.
- **הצגת הנתונים היא ברורה, מדויקת וקלה להבנה.** היא מאפשרת המבנה מהירה ומעמיקה של המידע המשמעותי שכלי ההערכה הזה מספק.
- **המידע חסוי לחלוטין.**
- **המידע נגיש לאנשים עם מגבלת ראייה.**

הגדרות הממדים

יכולות המנהיגות הקריאטיבית מעריכות 20 ממדים של תרבות ארגונית. הן מודדות התנהגויות מנהיגותיות והנחות פנימיות המובילות לתרבות ארגונית שבה יש רמה גבוהה של הגשמה והישגיות. עשרים הממדים אלה מסתכמים לחמישה ממדים מסכמים:

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 התרבות המנהיגותית בארגון 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 בארגון 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 של המנהיגים לנקוט בעמדות קשות, להעלות נושאים שקשה לדבר עליהם (נושאים נפיצים 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 עד כמה המודעות שלכם ממוקדת בשיפור המערכת כולה וברוחת הקהילה (התלות ההדדית שבין רוחת 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 תרבות מנהיגותית 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 מסכמים:

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 מבריקה מבחינה אינטלקטואלית אך 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.

מדדים מסכמים

המדדים הבאים מחברים הכל יחד. הם מסכמים את כל הממדים של הערכת מנהיגות קולקטיבית לתוך:

סולם ריאקטיבי-קריאטיבי משקף את מידת האיזון שבין הממדים הקריאטיביים לריאקטיביים. ציון האחוזון כאן נותן לכם תחושה באשר לאופן שבו ארגונכם מושווה לארגונים 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 והמוטיבציה הפנימית שלהם נובעות מתוכם או נקבעות על ידי ציפיות, כללים או תנאים חיצוניים.

איזון בין יחסים למשימתיות מודד את רמת האיזון שארגונך מציג בין יכולות הישגיות לבין יכולות יצירת הקשר. זהו מדד של התפתחות היתר, החסר או ההתפתחות המאוזנת בכל אחד מצדי המשוואה (החצי של האנשים והחצי של המשימתיות), שיוצרים יחד מנהיגות מצוינת. איזון טוב מוביל לציוני אחוזונים גבוהים.

יצירת קשר
מעגל המנהיגות ישראל
tlc.israel@leadershipcircle.com

www.leadershipcircle.com

LEADERSHIP
CIRCLE®