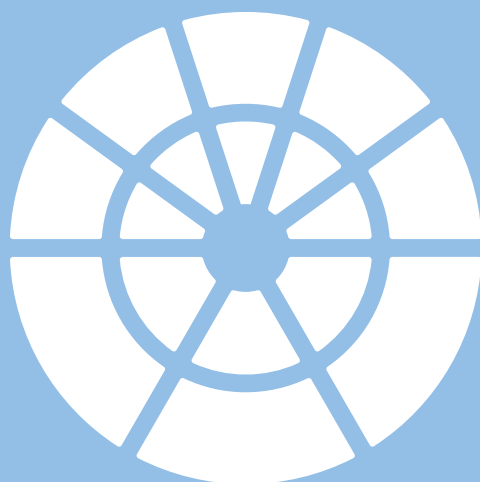




COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT™

集体领导力测评

LEADERSHIP
CIRCLE®

纵览全局，发掘令人信服的变革理由

集体领导力测评 (COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT™, 简称CLA) 为检验集体领导效能提供了一张功能强大的“试纸”。无论是对整个组织还是单个团队，测评数据都能够揭示重要的信息：员工对集体领导效能现状的看法，以及与员工期望的最佳状态之间的“差距”。测评结果可以马上揭露出领导力发展的关键机遇。此外，测评还会将您团队或组织的测评结果与全球数据库中的常模数据进行对比，以获得重要洞察。

为您的团队或组织开展一次全面有效的集体领导力评估

CLA测评为深受集体领导效能影响的团队或组织提供洞见，其用户体验良好，费用合理，测评通过线上平台进行，结果可以即时下载。

运用这一测评工具，您可以进行一次全面且有效的评估，了解当前集体领导力的现状对您组织带来的影响。您可以选择为整个组织进行测评，也可选择某个具体的业务单元或团队，CLA测评都可以给出具有针对性的测评结果。

“有效的集体领导力是你身上一项旁人无法复制的战略性竞争优势。”

~大卫·施拉德 (Dave Schrader) 博士



集体领导力测评(CLA)可与全景领导力测评(LCP)无缝对接

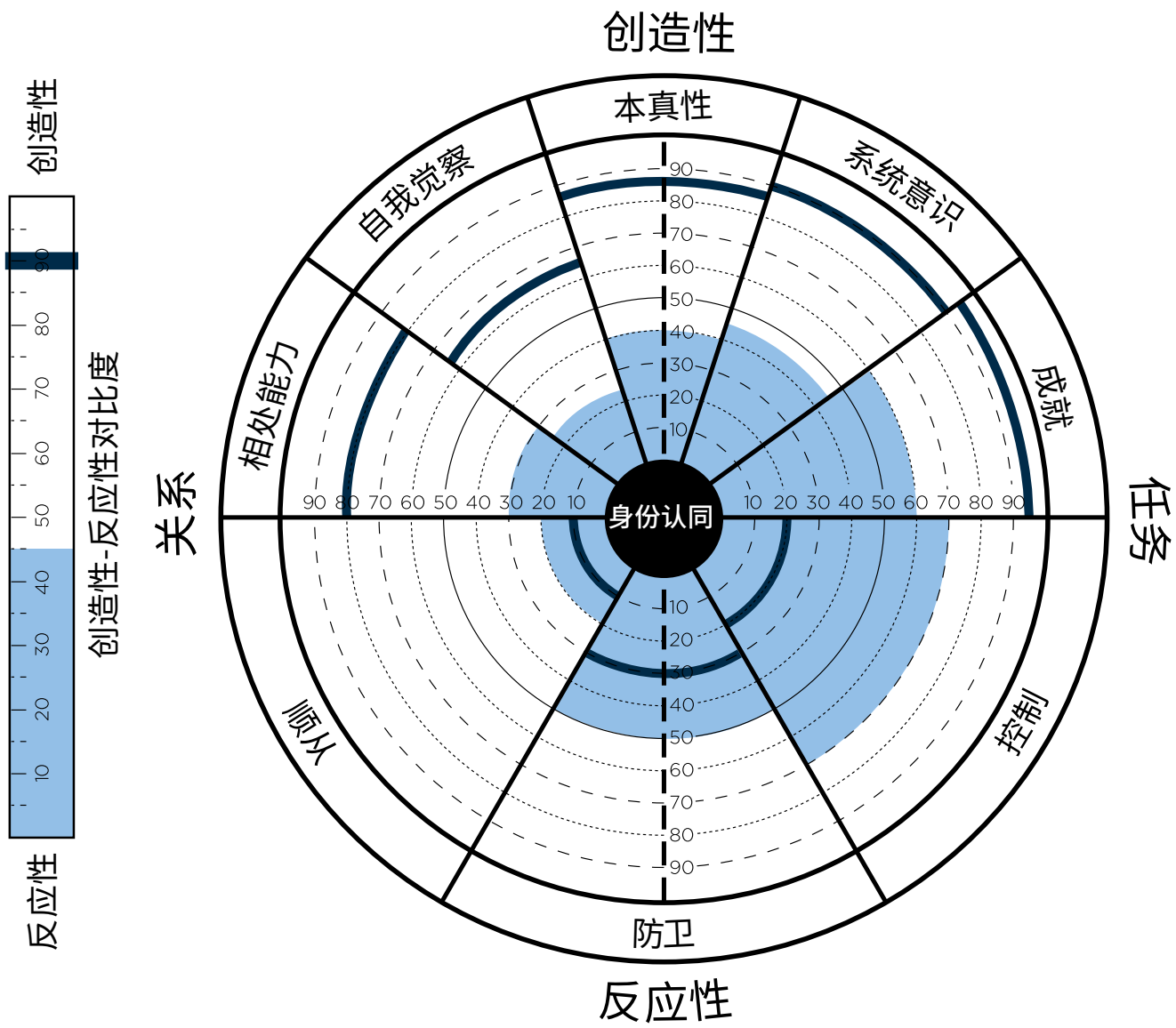
CLA测评与全景领导力 (LCP) 测评运用的是完全相同的理论框架。这一整合性框架的支持使测评工具格外有力有效。LCP测评同时衡量领导者的外在行为和内在操作系统，进而为个体的领导力发展提供深层反馈；CLA测评则衡量团队或组织领导力效能带来的集体影响，提供洞察，点燃团队层面的变革。

集体领导力测评有助于：

- 树立令人信服的变革理由；
- 聚焦于开展培养领导力的各项工作；
- 界定由于并购重组带来的文化挑战；
- 阐明领导力与生产力、利润、营业额以及其他硬性指标的关系。

测评概况和收益：

- CLA测评同时衡量集体领导力效能的现状与理想状况。测评问卷包含62个问题，作答者需要就每个问题回答两次，分别描述该项问题的现状和理想状态。测评结果能够凸显现状与理想状况之间的差距，令组织对话迅速聚焦于集体领导力效能中亟待解决的重点领域。
- CLA测评从31个不同维度对集体领导力现状和理想状态加以衡量。这31个维度被归纳为8个概括性维度，其呈现形式与LCP报告完全相同，以圆形图来呈现。这8个概括性维度被进一步汇总为两大概括性标尺，以反映组织的整体健康状况。
- 测评结果将与规模持续增长的常模数据库进行对比，您可以选择和数据库中的所有组织对比，也可选择与其中的任意一个或几个行业的组织进行对比。
- 组织测评报告可以进一步拆分得出团队测评报告。也就是您即可以获得整个组织的报告，也可以获得某个单一团队或业务单元的测评报告。
- 提供良好的用户体验，在线施测与管理，测评结果可以即时生成并下载。这意味着您完全可以借用短暂的午休时间对团队的领导力风格进行一次全面有效的测评。
- 测评结果的呈现方式清晰、精准、易于理解，有助于您迅速、深入地掌握关键信息。
- 全面遵循保密原则。



图例

理想集体领导力

集体领导力现状

百分位得分：

测评结果中显示的分数是将被测组织的得分与常模数据库中所有组织的得分进行对比之后的百分位排名分数。

66%以上是高分区，代表被测组织的得分领先于常模数据库中66%的组织。

33%以下是低分区，代表被测组织的得分落后于常模数据库中66%的组织。

各维度定义

创造性领导能力从20个不同维度评估集体领导力效能，衡量一系列能够造就高充实感、高成就组织的关键领导力行为和内在假设。这些维度被归纳为5个概括性维度：

相处能力维度衡量组织中的领导者能够在多大程度上通过与他人的交往激发出个人、团队和组织的最佳潜能。它衡量的是组织或团队的集体领导力在以下方面的表现：建立良好人际关系、促进团队内部合作和不同团队间协作、推动人才发展、提高员工在决策和规划过程中的参与度，发挥高水平人际交往能力，等等。

自我觉察维度衡量领导者们对于职业和个人持续发展的态度，以及他们多大程度上通过高度正直诚信的领导力行为展现出内在的自我觉察。它既反映了情感和人际关系的成熟度，也体现出组织或团队在多大程度上鼓励其成员追寻能够带来人格提升的个人或职业发展。

本真性维度衡量领导者们以真实、勇敢和高度正直的方式与他人交往的能力。它反映了领导工作是真实可信的，而非戴着公司政治的面具，表面和善，八面玲珑。这个维度同时衡量领导者们能够在多大程度上不含糊其辞地直面“禁忌话题”（众人回避的有风险的话题），开诚布公地处理人际关系问题，适时展露自己感性/脆弱的一面，在工作中无论一对一对话还是在集体场合都有勇气真诚地直面棘手问题。

系统意识维度衡量领导者们对系统的整体性改善和对社会福祉（社会长期福祉和组织利益之间的共生关系）的关注程度。

成就维度衡量领导者们在多大程度上展现出富有远见的、真实的、卓有成效的领导力，又在多大程度上鼓励人们聚焦于获得既有使命感又有战略价值的最终成果。这一维度还衡量领导者能否创造性地运用权力、达成有效决策。

反应性领导风格/倾向从11个不同维度衡量组织中的反应性集体领导力现状。这些维度涉及的领导方式虽然有其优势，但这些行为及背后的内在信念却严重制约了领导工作的成效，限制了真实表达和赋能授权。这些行为被归纳为3个概括性维度：

控制维度衡量领导者们在多大程度上通过完成任务和获得个人成就来建立自我价值感。这一维度衡量领导者们在多大程度上过度控制，将自己和他人逼得太紧，为达成果不惜以人为代价，以及动用过激策略胁迫他人达成所愿。

防卫维度衡量领导者们在多大程度上进行自我防卫，通过感情上的消极退缩、保持距离、深藏不露、疏远冷淡、冷言冷语、高高在上和/或过度理性获得自我价值/安全感。这样做虽有理性优势，但常常显得过度挑剔和冷漠。

顺从维度衡量领导者们在多大程度上过于保守、谨慎和/或礼貌，通过顺从他人的期望来获得自我价值和安全感，而不是按照自己的意愿和愿望行事。

创造性-反应性对比度

创造性-反应性对比度标尺代表创造性维度和反应性维度之间的对比度大标尺上的百分位得分帮助您将本组织的集体领导力和其他组织进行对比大这个标尺反映了您的组织在创造性和反应性行为上分别投入了多大精力，折射出组织在领导力打人际关系和目标导向的行为中有多少源自创造性能力，又有多少源自反应性倾向大领导者们的自我概念和内在动力在多大程度上源于内在，多大程度上源于外部期望打规则或环境大

。

