

总结报告

准备给: Avery Smart

报告详情

人才

John Doe, BA

人力资源主管/职位

Jane Doe

顾问

Lance

项目负责人

Account Manager

接受访谈的受访者

5

日期

23 February 2026



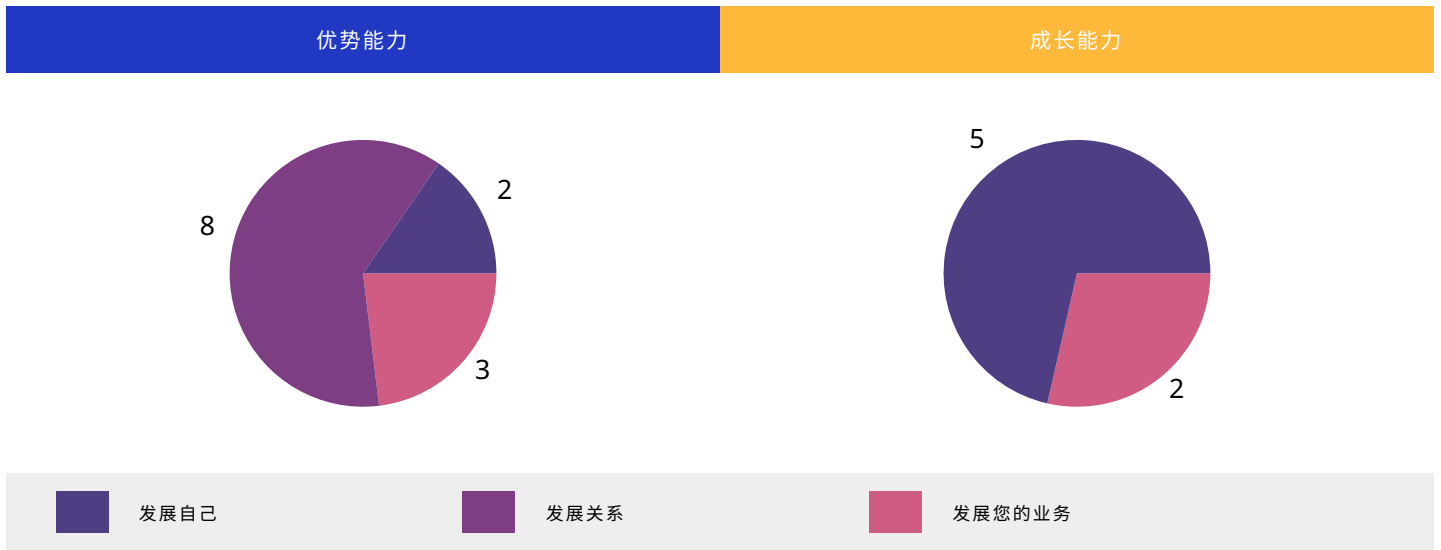
目录

1. 评估概述.....	(3)
2. 总结报告.....	(4)
3. 自我探索.....	(7)
4. 价值洞察.....	(10)
5. 我们的方法.....	(14)
6. GloCoach 领导力模型 3.0.....	(15)

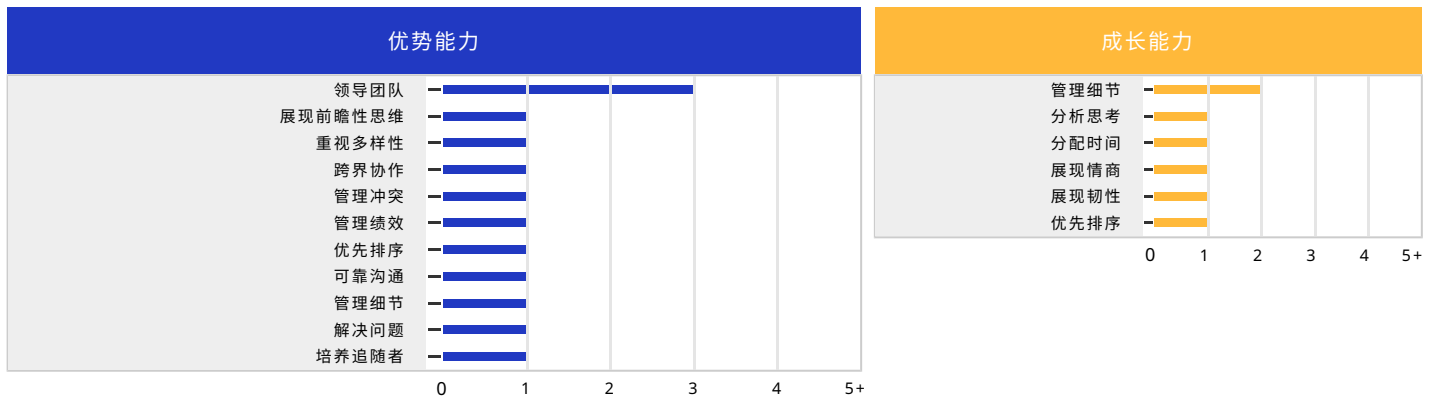


评估概述

以下饼图显示了受访者根据 GloCoach 领导力模型的三个不同发展领域所提到的优势能力和成长能力的分布情况，表明观察到的优势和成长主题具有较高的趋势。



下表列出了所有提到的优势能力和成长能力，这些能力符合 GloCoach 领导力模型中定义的能力术语。此表不应被解释为数值评估，而是作为对优势和成长能力的发现、它们可能的相互作用以及在建立个人优势时对可能的成长主题的早期识别。



总结报告

GloCoach为John Doe进行了基于观察的评估，以识别他的优势能力、成长能力和理想行为。这包括与由5位赞助商组成的360团队进行行为访谈，这些赞助商来自组织内的各个层级。每次访谈的结果都记录在人才构建矩阵中，并与每位赞助商分享以验证其准确性。

这5个人才构建矩阵识别出11个优势能力（共提及13次）和6个成长能力（共提及7次），每个能力都与构成GloCoach领导力模型的32个能力之一相关联（见上文）。

此外，GloCoach还与John进行了个人发现访谈，以识别他希望发展的能力，并确定与潜在教练计划相关的个人偏好。

本报告是对所有访谈中收集的观察结果的总结。旨在讲述一个关于John的自我解释的故事。理想情况下，阅读本报告时应对个人发现保持好奇心，避免任何判断，同时对进一步发展持开放态度。

John Doe将冷静、支持的态度与果断、决策性的领导相结合，激发信心并促进包容性、协作文化。他的智力严谨和战略重点使他能够清晰地阐明方向，有效应对挑战，并围绕共同目标协调团队。敬业且勤奋，他以清晰的沟通、敏锐的优先级管理和持续交付有影响力的结果赢得了作为导师和领导者的尊重。

根据价值洞察，John Doe围绕领导力、利益相关者对齐和团队建设核心价值观，并受到使命驱动："在团队内培养强大、和谐的关系，对结果负责，同时指导他人并确保与所有利益相关者的对齐，以实现长期目标"。他面临承担过多领导责任的风险，可能导致不堪重负。在与John Doe合作时，人们可能会欣赏他对开放沟通和透明度的承诺、他促进协作团队环境的能力以及他的主动领导和主动性，同时尽量避免在不考虑他当前工作量的情况下给他过多责任、未能保持与利益相关者的沟通或忽视团队的意见和协作。

John Doe还上传了一个3PA，这似乎是一个人格评估。这些洞察表明，他利用强烈的情感意识来理解团队成员的情绪并适当地分配任务，并将果断与尽责结合起来，以有效地优先处理任务并在困难时期保持团队的动力。同时，他始终注意在情感洞察与果断行动之间保持平衡，以维持团队的持续参与和表现。

优势能力

赞助商小组将John描绘为一个以目标为导向的领导者，他将清晰、包容和战略远见相结合，激励人们并产生切实的结果。在他们的反馈中贯穿着一个共同的主题：他创造了一个让个人感到有价值、知情和有动力的环境，同时始终关注大局。以下段落将支撑这一叙述的具体优势能力编织在一起。

领导团队和培养追随者成为他领导风格的交织标志。一位赞助商通过指出，"John展示了通过发挥个人优势、促进协作和在团队成员之间建立信任来领导团队的非凡能力。"捕捉到了第一个能力的精髓。在实践中，他将技能与任务对齐，消除障碍，并构建一个引人注目的共同目标，以便能量朝一个方向流动。第二个能力通过激励的存在感来表达，这种存在感激发了承诺；正如另一位赞助商所说，"John展示了培养追随者的非凡能力，始终以明确的目标和愿景激励周围的人。"这些优势共同创造了统一的、高绩效的团队，以信心应对雄心勃勃的目标。

执行卓越进一步由管理绩效、可靠沟通和管理冲突驱动。一位赞助商观察到，"John通过设定明确的期望、提供及时的反馈并让团队成员对他们的工作负责，擅长管理绩效。"他的透明指标和建设性指导支持高标准，同时培养成长。通过可靠的沟通放大清晰度——"John通过以清晰、简洁和可信的方式分享信息，擅长可靠沟通"——这使每个人都保持一致和放心。当紧张局势出现时，他冷静、以问题为中心的冲突管理方法，被描述为"关注问题而非个人来解决分歧"，迅速恢复凝聚力和动力。

在他的领导下，创新蓬勃发展，解决问题、展现前瞻性思维和重视多样性。赞助商们强调了一种分析但包容的问题解决方法："John在解决问题方面非常熟练，通过彻底研究问题、与相关利益相关者协商并制定有效的解决方案。"预测未来趋势，他设计了可扩展的架构，正如评论所说，"John因其前瞻性思维而脱颖而出，特别是在设计新流程或模块时。"至关重要，多样化的声音为这些解决方案提供了信息；一位赞助商强调，"John在重视多样性方面表现出色，始终欣赏和尊重同事的独特观点、文化和背景。"这三种能力产生了经得起时间考验的稳健、创新的成果。

赞助商小组还通过管理细节和优先排序庆祝操作严谨，但他们认识到每个方面都需要继续完善。在积极的一面，一位赞助商称赞他的细致眼光，说，"John展示了管理细节的非凡能力，始终确保项目或模块的所有方面都经过彻底考虑并精确执行。"同样，他将精力集中在重要事项上的能力也受到赞赏："John因其有效优先排序任务的能力而脱颖而出，确保最重要和最具影响力的活动首先得到解决。"然而，其他评论暗示过度扩展："John在管理细节方面的成长领域在于文档化"和"优先排序是John的一个成长领域。"这些观察表明，虽然这两种能力推动了他的成功，但加强文档实践和优化权衡决策将进一步提高他的影响力。

总之，数据描绘了一位将激励性领导与纪律执行相结合的专业人士，促进包容同时推动创新，并始终关注当前需求和未来机会。这最好由一位赞助商总结，他指出"他的领导风格培养了信任和忠诚，导致士气高涨和生产率提高。"

成长能力

赞助商小组看到John的领导旅程中有明显的动力，但在几个成长领域上达成一致，如果加强这些领域，将帮助他将愿景转化为持续可扩展的成果。他们的反馈突出了一个模式：他的战略驱动偶尔会超越运营惯例和情感调谐，这些是长期锚定举措所需的。更深入的反思、结构化的跟进和持续的能量主题贯穿于评论中，为后续的具体能力奠定了基础。

展现情商成为一个关键机会。赞助商们欣赏他的果断，但观察到在团队情感潜流中更敏锐的意识将增强信任和参与。一位赞助商评论道，"**在访谈中指出，John的成长领域在于展现情商。**"发展这一能力意味着暂停以读取微妙的线索，邀请不同的观点，并调整他的沟通语气，以便紧迫感永远不会掩盖同理心。紧密相关的是**展现韧性**，因为在压力下的情感敏捷性增强了长期的耐力。同一赞助商小组补充道，"**赞助商指出，John有时需要展现韧性。**"建立有意的恢复例程并在模糊中塑造乐观将增强团队士气并确保他自己的幸福。

分析思考反映了他快速解决问题背后的深度。虽然他经常解剖问题，但赞助商们认为更丰富的数据分析和结构化综合将提升他的建议。正如一位所说，"**赞助商提到John需要以更深的方式增加他的分析思考。**"投入时间来形式化假设、测试假设并用明确的证据阐明见解，不仅会提高决策质量，还会与依赖定量证明的跨职能同事建立信誉。

分配时间的纪律进一步锚定了这些分析努力。赞助商注意到一种倾向，即在立即挑战上过度投资，而留给反思或文档的空间有限。一位评论道，"**提到John在他的成长领域中教育时间和优先排序。**"一个更平衡的日程表，保护思考块、利益相关者检查和应急缓冲，将减少团队的最后一分钟压力，并传达战略规划与执行并重的价值。

两个能力——**管理细节和优先排序**——在John的能力中呈现出双重性质。他因细致的代码审查和明确的冲刺目标而受到赞扬，但赞助商注意到当这些习惯没有通过文档化或在并行项目中平衡时的差距。一位赞助商指出，"**某些功能和任务的文档缺失。**"另一位观察到，"**提到优先排序是John的一个成长领域。**"紧张局势出现，因为他的高层次清晰度有时会忽视未来团队需要的细致记录，而他的行动驱动可能会模糊资源紧张时任务的相对权重。加强书面标准、可见的看板和基于标准的排序将使他保持执行优势，同时确保连续性和专注。

总体而言，赞助商小组同意John正在利用强大的战略思维和魅力驱动，但通过将纪律分析、文档细节、同理心存在和受保护的时间嵌入他的领导节奏中，他可以在更高的水平上运作。这些增强将产生乘数效应——支持持续的表现、更高的决策质量和更具韧性的团队文化。这最好由一位赞助商总结，他指出，"**文档缺失可能会给团队带来困难，因为他们可能难以回忆需要完成的任务或以前如何处理特定任务。**"解决上述能力将使他能够将愿景转化为持久、可扩展的影响。

自我探索

John在他的个人发现（PD）中开篇承认了一个明显的技术差距，这影响了他的信心和日常自主性。他指出，虽然他因其业务分析视角而受到尊重，但缺乏动手编码技能和数据库查询的流利度使他在即使是简单的时间估算上也依赖于团队成员。这种依赖减缓了决策周期，并在他的话中限制了他在技术讨论中增加“真正分量”的能力。通过如此具体地框定他的挑战，他展示了自我意识以及深入知识基础的内在驱动力，而不仅仅是将技术细节委托给他人。

这位人才进一步反思了这一差距的连锁效应：每当他暂停向同事询问信息时，整体项目动量就会停滞，他作为规划者的信誉也会被稀释。他将问题与工作量或复杂性无关，而是与纯粹的技能获取有关，强调了一种与分析思考和管理项目密切相关的学习心态。他通过晚间自学SQL和参与非正式代码审查来弥补这一差距，这些行为展示了对个人掌握的主动方法和对持续学习的日益欣赏。

体现专业技能被选为他的唯一成长优先事项。他解释说，掌握核心编程逻辑、编写高效的SQL查询和理解系统架构将使他能够独立验证时间表、在解决方案设计会议中以权威发言，并承担更广泛的项目责任。正如他所说，"**这不是复杂性或时间管理的问题，而是获得必要知识以更独立地运作的问题。**"通过提升这一能力，他期望加强与开发人员的协作、加速决策速度，并巩固他作为能够将功能需求与实际技术努力联系起来的全面分析师的职业身份。

360团队也回应了这一重点：赞助商们强调了他的分析潜力，但鼓励他深入技术堆栈以增加信誉。他的自我识别需求与赞助商观察之间的紧密对齐表明了高度的洞察力，为即将到来的个人成长计划（IGP）中的有针对性的发展奠定了坚实的基础。

建议

John因其在项目中带来的精确性而受到广泛认可，但赞助商小组和数据都表明，提升**管理细节**将释放更大的影响。一位赞助商描述了理想的画面，"**John确保每个功能和任务都附有详细的文档，详细说明每个步骤和相关信息。**"深化这一能力将帮助他在速度与严谨之间取得平衡，避免信息分散时可能出现的后期调整。通过发展这一能力，他还可以支持他提高技术掌握的愿望，并成为团队功能问题的更可靠参考点。

下一个关注领域是**优先排序**。赞助商指出，当截止日期紧迫时，John同时处理多个流的本能有时会削弱整体动量；他们看到一个机会，可以将他在领导团队中已经表现出的果断应用于建立更清晰的工作层次结构。理想的行为由一位赞助商捕捉到，"**他可以促进讨论以识别最关键的优先事项，并确保每个人都清楚他们的角色和责任。**"建立有纪律的排序将使他能够利用他在管理绩效方面的优势，同时减少团队压力并提高交付质量。通过发展这一能力，他还可以支持他通过更专注的学习时间来提高其功能贡献的深度和广度的愿望。

最后，培养**展现情商**将放大John对文化的积极影响。一位赞助商提供了理想的视角：“**他可以促进关于挑战的开放讨论，并鼓励团队成员表达他们的担忧。**”始终关注同事的情感线索将帮助他及早发现问题，在紧张局势升级之前化解，并加强他所重视的包容性环境。这一能力还将加强他在培养追随者和协作方面的公认优势，使他能够以同理心和愿景激励他人。通过发展这一能力，他还可以支持他提高支持其不断扩展的技术领导责任的关系质量的愿望。

GloCoach 将在辅导开始前记录受访者对人才在每项能力上的评估。如果教练和人才选择以下任何能力作为辅导项目的目标，我们还将再在辅导项目结束后再次询问受访者对该能力的评估。这将为展示人才在目标上的进展提供一个量化的衡量标准

请注意，最终由人才和教练根据本报告中的数据、人才的期望和教练计划的持续时间来定义合适的教练计划目标。



自我探索

最大挑战

John目前正在应对提高其技术专长的挑战，特别是在理解编码和数据库查询（如SQL）方面。这一挑战意义重大，因为它直接影响到他独立估算项目时间表和更有效地参与团队内技术讨论的能力。没有这种技术熟练度，John发现自己依赖于他人进行时间估算，这可能会减缓项目规划并减少他在任务管理中的自主性。

这一挑战的影响超出了他的个人角色，影响了整个团队的效率和工作流程。由于无法准确估算技术任务所需的时间，John必须经常与团队成员协商，这可能会分散他们的注意力并阻碍整体生产力。他认识到，提高他的技术技能不仅会有益于他自己的表现，还会支持团队实现更顺畅的项目执行和更好的规划。

为了解决这一挑战，John采取了积极的步骤，投入时间学习SQL并建立逻辑问题解决技能。他相信，掌握这些领域将使他能够更准确地估算时间表并减少对他人的依赖。John反思，这不是复杂性或时间管理的问题，而是获得必要知识以更独立地运作的问题。与这一挑战最相关的能力是体现专业技能，因为它集中于发展他在角色中所需的技术技能。外部因素，如不断变化的项目需求和准确规划的需要，进一步强调了这一挑战的重要性。John对持续学习的承诺展示了他克服这一障碍并增强其对团队贡献的决心。

重点领域

重点领域 1: 体现专业技能

John的主要改进领域是进一步发展他的技术专长，特别是在编码和数据库查询（如SQL）方面。这一重点意义重大，因为它将使他能够独立估算项目时间表并更有效地参与技术讨论，减少对他人信息的依赖。通过加强他的技术技能，John旨在提高他作为业务分析师的表现，并支持他的团队实现更好的项目规划和执行。他认识到掌握这些技能对他的职业成长至关重要，并积极将这一领域作为他的主要优先事项。



人才描述

John被描述为一个高效的人，保持积极的环境，并以愉快的方式推进工作。朋友和同事认为他勤奋、是团队合作者，并在确保任务完成的同时激励他人。

基于3PA的才能描述

John承认他的情感意识帮助他理解团队成员的情绪并相应地分配任务。他同意评估对他果断性和尽责性的认可，指出这些优势使他能够优先处理任务并在困难时期保持团队的动力。

第三方授权书解读（使用 上传的第三方授权书文件）

我们还审查了您的3PA，这似乎是我的BigFive人格测试结果——免费开源的BigFive人格特质测试，并为您的考虑提供以下观点：

识别基础价值体系

关键优势：John表现出高水平的社交能力、果断性和情感意识，这对他建立牢固关系和有效领导团队的能力产生积极影响。他的尽责性和目标导向推动他设定明确的目标并坚定地追求这些目标。

风险领域：John可能会对压力和负面反馈表现出高度敏感，如高神经质和自我意识所示。如果不小心管理工作量，他也可能面临过度扩展或不节制方面挣扎的风险。

指导价值观和原则：John重视责任、协作和成就，这指导了他的互动和决策。这些价值观使他能够在团队中培养信任和谐，但如果不平衡，也可能导致自我施加的压力。

将特质映射到GCLM能力：

优势

领导团队：John的社交能力和果断性与这一能力相符，因为他自然地激励和引导他人朝着共同目标前进。

展现情商：John的情感意识和同理心支持积极的团队动态和有效的沟通。

成长

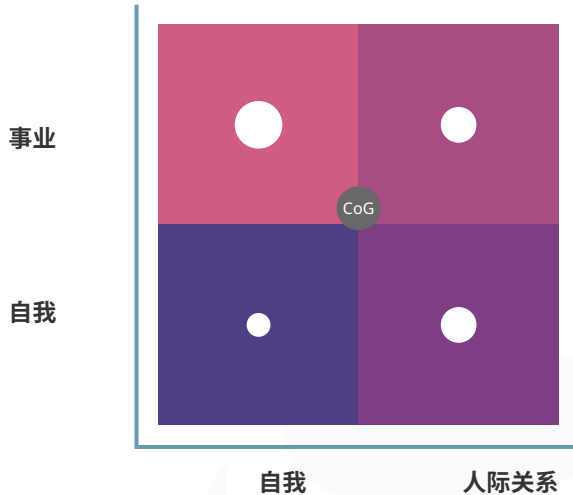
体现专业技能：John专注于发展技术技能反映了一个成长领域，因为增加的专业知识将增强他在角色中的有效性。

管理细节：提高对技术细节和项目估算的关注将进一步加强他对团队的贡献。

价值洞察

价值分布分析

图表



注意：气泡大小表示各象限中所选取数值的相对数量。

解读

- John can leverage these values collectively for personal and professional growth by fostering strong leadership, ensuring alignment among stakeholders, and building cohesive teams. By integrating these values, he can create a collaborative environment that supports both individual and organizational success.
- 该人才在各个领域都具有价值观，因此拥有均衡的价值组合。
- 该人才在实现业务目标方面具有自律且自我驱动的方式。
- 该人才擅长通过人际关系推动成果。
- 人才的价值重心（CoG□位于中心，体现其在各项发展维度上保持均衡且全面的取向。

个人价值观

1. 主动性

2. 利益相关者对齐

3. 动力/动机

4. 团队建设

5. 导师/指导

6. 建立关系

7. 目标导向

8. 问责制

9. 领导力

描述九项个人价值的陈述

- 您高度重视建立牢固的关系并在团队中保持和谐。
- 您认真对待责任并确保任务得到跟进。
- 您有强烈的目标导向思维，总是关注您的长期目标。
- 您喜欢帮助他人成长，自然倾向于指导。

价值洞察

个人使命宣言

在团队内培养强大、和谐的关系，对结果负责，同时指导他人并确保与所有利益相关者的对齐，以实现长期目标。

核心价值、原则与优势

1 - 领导力

原则: 主动采取行动并以身作则，确保任务及时启动，而不是等待他人。

优势: 展示主动领导和愿意对团队结果负责。

2 - 利益相关者对齐

原则: 通过让所有利益相关者了解流程和决策来保持透明。

优势: 确保任务中所有相关方之间的清晰沟通和对齐。

3 - 团队建设

原则: 强调集体成就，相信团队可以比任何个人单独完成更多。

优势: 建立牢固的团队纽带并鼓励协作以取得更大的成功。

黄旗与需采取行动的区域

领导力

黄色 区域

黄旗: 以前有承担过多领导责任的倾向，导致不堪重负。

行动项目: 现在，John在采取行动之前检查他的工作量，并在必要时委派任务以保持平衡。

价值洞察

价值冲突与建议

情境: 团队成员违反了John的核心价值之一，例如不符合团队文化或期望。

情绪反应: 他保持冷静，避免恼怒，专注于建设性对话。

行为反应: John冷静地接近个人，并解释他们的行为如何影响团队和工作环境。

建议: 继续通过开放沟通和教育来解决价值观违规行为，加强团队文化和对齐的重要性。

价值解读及对其他人的建议

协作时:

- ✓ 鼓励开放沟通和透明度。
- ✓ 促进协作团队环境。
- ✓ 支持主动领导和主动性。

避免:

- ✗ 在不考虑当前工作量的情况下过度分配责任。
- ✗ 缺乏与利益相关者的沟通。
- ✗ 忽视团队输入或协作。

注意事项:

- 在承担新任务之前定期评估工作量。
- 在必要时委派责任。
- 与所有利益相关者保持清晰沟通。

特别关注核心价值:

无可用数据。

价值洞察

反思与下一步

反思:

- John展示了对领导力、利益相关者对齐和团队建设的强烈承诺。
- 他积极解决他的成长领域并重视开放沟通。
- 他对工作量管理和任务委派的方法支持健康的团队环境。

下一步:

- 继续发展技术专长以增强功能有效性。
- 通过定期评估工作量并在需要时委派来保持平衡的领导。
- 通过透明的沟通和定期更新加强利益相关者对齐。

我们的方法

以人为本。AI驱动。

我们的方法以组织行为评估**基于观察的评估**为核心，这是一个结构化和数据驱动的过程，突出了人才的行为优势、有效性模式和发展机会。OBA 以 **GloCoach领导力模型** 为基础，包括 **32项领导力素质**，分为三个发展类别。通过将人才行为映射到这个全面的模型，我们提供了一个清晰、标准化和公正的视角，展示个人如何在关键领导力维度上表现。这使得 OBA 成为一个强大的独立诊断工具，支持组织内的绩效讨论、继任规划和针对性的发展决策。

除了人才进行的个人探索 外，OBA 过程的一个关键部分是 **受访者** 的参与——这些是从人才专业环境中精心选择的利益相关者，他们负责支持和投资于人才的成长，从而赞助他们的发展。他们的意见有助于确保人才的发展优先事项与组织目标之间的一致性。

OBA 还包括 **发展建议**，旨在作为讨论的提示，而不是固定的处方。这些建议通过清晰的逻辑生成：识别最常提到的主题，突出与人才自身自我观点一致的领域，同时强调可以进一步建立的优势。这确保了洞察是相关的、平衡的，并基于真实的行为数据，使富有成效的、前瞻性的发展对话成为可能——没有判断或评级。

除了结论性的 OBA 报告外，人才还可能收到 **个人成长计划**，它将 OBA 的关键洞察总结为专注的、可操作的发展领域。IGP 帮助个人了解需要做什么以及为什么，提供了一个实用的反思和自我导向成长的起点。它阐明了哪些优势可以更有效地利用，哪些行为模式可能会限制绩效或领导力影响。

GloCoach 领导力模型 3.0

GloCoach 领导力模型基于我们在杰出领导者中发现的 32 种行为能力。它们分为三个领域：发展关系、发展您的业务和发展您自己。持续表现出这些行为的领导者会取得卓越的成果。然而，大多数人都具有成长能力——脱轨的习惯或不发达的能力，这些能力会适得其反或缺乏以下行为。

发展自己	发展关系	发展您的业务
体现专业技能	培养人才	企业全局思考
分配时间	培养追随者	优先排序
可靠沟通	影响他人	做出决策
展现好奇心	授权	具备战略思维
展现情商	管理冲突	分析思考
展现韧性	管理绩效	展现业务敏捷性
展示勇气	聚焦客户	展现主动性
展示高管风范	谦逊领导	展现前瞻性思维
管理细节	跨界协作	拥抱变化
管理项目	重视多样性	推动结果
	领导团队	解决问题

发展自己

- **体现专业技能:** 能够展示在特定岗位中取得成功所需的各种职能性专业技能和技术才能，并在执行指定职责时展现深厚学识和熟练执行能力。
- **分配时间:** 能够有效地计划、排序并投入时间来按时完成任务，以获得最大的回报。
- **可靠沟通:** 能够利用书面和现场沟通，借助充分的数据，高效地分享信息、见解和观点，以可靠且具说服力的方式在利益相关者中建立信誉。
- **展现好奇心:** 能够理解未知的事物，并看到持续学习的价值。
- **展现情商:** 能够意识到并理解职场动态，保持职位角色，并在各种情况下有效自我调节情绪。
- **展现韧性:** 能够有效应对和驾驭挑战，从挫折中反弹，识别机会，并保持持续的精力充沛，以促进个人幸福和积极的团队互动。
- **展示勇气:** 能够信任个人的专业知识和判断，在不确定的情况下展示挑战传统规范的思维方式，并敢于冒险，使团队能够自信且高效地应对挑战，克服恐惧和疑虑，最终取得积极成果。
- **展示高管风范:** 能够在自己的职位角色中，通过纯熟的口头和非语言沟通，在直属团队中真实且有意地展现自信和尊严，并在与高层管理人员互动时熟练调整自己的方式。
- **管理细节:** 能够通过关注任务中的细节、细微元素和复杂性，确保工作和信息的完整、一致和准确。
- **管理项目:** 能够由始至终地有效规划、组织、最大化资源、监督并推动项目在项目时间范围内完成，有效地让跨职能的多方利益相关者参与。

发展关系

- **培养人才:** 能够定期评估团队成员的技能和才能，持续投入时间培养和发展个人，使其胜任未来的岗位。
- **培养追随者:** 能够为未来建立目标、意义和愿景，并激励他人加入。
- **影响他人:** 能够运用个人经验和洞察力来激励、说服和激发他人，在需要时让他人改变观点和行为。
- **授权:** 能够根据个人优势识别和委派任务，区分最适合自己完成的任务与那些有助于他人成长为经理和领导者的任务。
- **管理冲突:** 能够通过关注问题而非个人来解决分歧和争端，从而最大限度地减少不必要的摩擦，并在优先事项上实现最大程度的一致与进展。
- **管理绩效:** 能够设定期望，提供反馈和问责，衡量和认可结果，并及时有效地沟通问题。
- **聚焦客户:** 能够有效预见内部和外部客户的需求和期望，并成为他们的倡导者。
- **谦逊领导:** 能够将他人的需求放在首位，以尊重和尊严的态度服务他人，旨在赋能和发展个人与团队，使其发挥全部潜力。
- **跨界协作:** 能够发展、维护并强化超越直属团队的协作关系。
- **重视多样性:** 能够理解、尊重并欢迎他人在工作场所和社交互动中的多样化观点、文化和背景。
- **领导团队:** 能够持续发挥个人优势，促进合作和信任，通过清晰的沟通来引导和激励团队有效且高效地实现目标。

发展您的业务

- **企业全局思考:** 能够在概念上全面了解整个企业，且理解与多种解决方案选项相关的取舍。
- **优先排序:** 能够识别和排序正确的任务和重点领域，考虑到限制和取舍，以实现产出最大化
- **做出决策:** 能够评估不同选项，识别关键利益相关者，并及时做出具体决策
- **具备战略思维:** 能够从短期或中期的视角进行分析、规划和作出战略决策，考虑多种途径以达成未来目标，预测不同途径选项所带来的影响与取舍，并降低风险
- **分析思考:** 能够收集、处理、整合和从复杂的信息中提取见解，并通过解释以建立和提供观点。
- **展现业务敏捷性:** 能够学习并调整个人方法以应对环境变化和新的商业机会。
- **展现主动性:** 能够审视情况，识别需要完成的任务，并主动承担解决方案的责任。
- **展现前瞻性思维:** 能够预测未来趋势，开发前瞻性的创新解决方案，采取适当步骤向前推进并降低风险。
- **拥抱变化:** 能够成功适应变化，将变化视为业务中的自然动力，提供令人信服且有利的理由去沟通变革策略，并通过新举措领导他人有效实施和部署组织能力。
- **推动结果:** 能够聚焦于结果，并坚持主动处理推动这些结果的问题。
- **解决问题:** 能够识别问题和障碍，清晰阐述计划，并有效地解决问题。