



## “一件大事”目标范例

### 成就

- 作为领导者,我会让人们团结于一个共同的目标和战略重点。
- 作为领导者,我是一个有效的决策者。
- 作为领导者,我提供人们取得成就所需的方向、自由和支持。
- 作为领导者,我能够迅速集中精力解决最重要的问题。
- 作为领导者,我对市场动态和趋势有很好的理解。
- 作为领导者,我给出经过深思熟虑的战略方向。
- 作为领导者,我给出有助于组织蓬勃发展的战略方向。
- 作为领导者,我以身作则,为我所拥护的愿景做出良好的榜样。
- 作为领导者,我在生活和工作中秉持深刻的使命感。
- 作为领导者,我传达令人信服的愿景。
- 作为领导者,我通过清晰阐述使命和愿景来激励他人。
- 作为领导者,我通过愿景来激励他人。
- 作为领导者,我为组织提供清晰的战略愿景。
- 作为领导者,我明确阐述愿景,令组织上下齐心。
- 作为领导者,我能够迅速抓住机会。
- 作为领导者,我用干劲和能量追求成果。
- 作为领导者,我确保我们在关键举措上取得高质量的成果。
- 作为领导者,我努力追求持续的进步。
- 作为领导者,我为持续进步呐喊助威。
- 作为领导者,我是一个高效的决策者。
- 作为领导者,我在必要时做出艰难的决定。

### 系统意识

- 作为领导者,我从一个整合的角度看待事物。
- 作为领导者,我建立能对世界产生积极影响的愿景。
- 作为领导者,我关注组织对社区的长期影响。
- 作为领导者,我平衡短期目标和长期可持续性。
- 作为领导者,我支持组织所服务的更大社区的福祉。
- 作为领导者,我奉行为他人和世界服务的道德准则。
- 作为领导者,除底线成果之外,我还会考虑其他的优先事项。
- 作为领导者,我适当地分配资源,以避免员工精力枯竭。
- 作为领导者,我在领导工作中关注大局,关注系统和过程以及它们之间的相互作用。



## 本真性

- 作为领导者,我清楚地表明我的观点和看法,即使自己感到不舒服也会这么做。
- 作为领导者,我帮助团队(或组织)面对困难的真相,并加以处理。
- 作为领导者,我表现出与我的价值观一致的个人行为。
- 作为领导者,我在顺境和逆境中都坚持自己的价值观。
- 作为领导者,我的领导方式与我的价值观完全一致。
- 作为领导者,我表现出我自己和组织的价值观。
- 作为领导者,我保持勇敢真实。

## 自我觉察

- 作为领导者,我沉着冷静,即使在困难的情况下也能保持积极的态度。作为领导者,我无私地领导。
- 作为领导者,我有效地平衡工作和个人生活。
- 作为领导者,我重视并善用团队成员的意见。

## 相处能力

- 作为领导者,我建设团队的合作能力。
- 作为领导者,我推动团队合作,创造一个积极的成长环境。
- 作为领导者,我培养其他人也成为自己的领导者。
- 作为领导者,我能与他人建立深层连接。
- 作为领导者,我与他人建立温暖和关爱的关系。
- 作为领导者,我创造一个积极的氛围,支持人们做到最好。
- 作为领导者,我为人们找到共同基础,使他们在工作中走到一起。作为领导者,我培养人才。
- 作为领导者,我帮助人们学习、进步和改变。
- 作为领导者,我推动提升和学习。
- 作为领导者,我为自己在工作关系中的角色负责。
- 作为领导者,我是一个细心的倾听者。
- 作为领导者,我尽力理解他人的观点。
- 作为领导者,我激发他人发挥自己的优势。
- 作为领导者,我支持其他人做自己。
- 作为领导者,我真正关心他人。
- 作为领导者,我仔细倾听并向他人学习。
- 作为领导者,我平易近人,他人易于和我交流。
- 作为领导者,我鼓励整个团队的合作。
- 作为领导者,我鼓励整个组织的合作。
- 作为领导者,我努力寻找共同基础和双赢的解决方案。
- 作为领导者,我为他人赋能。



## 要开始(或增加)的行为目标范例

- 展现同理心
- 促进团队合作
- 强调团队的集体胜利
- 鼓励整个团队的协作
- 鼓励团队和整个组织内的合作 与他人分享领导角色
- 为他人赋能
- 促进团队彼此共享领导角色 对工作表现出活力和热情
- 促进团队内部开诚布公的对话 强调他人的最大利益
- 分享对他人的真诚的积极情感 在他人做得好的时候让他们知道 帮助他人学习、进步和改变
- 探讨领导力发展和学习
- 帮助人们明确发展目标和重点领域
- 展现对他人的信任,使他人能够发挥最佳潜力 努力寻找达成共识的共同基础
- 努力寻找双赢的解决方案
- 积极征求他人对关键决策的意见
- 让他人参与关键决策
- 指出统合综效的机遇
- 倾听他人的意见,积极了解他人的观点
- 提供反馈,以帮助人们成长和改进
- 倾听他人的意见并重视他们的意见
- 倾听并向他人学习
- 分担责任和义务
- 邀请他人提供意见
- 参与适当的、个人的、非业务相关的对话
- 帮助人们面对并解决冲突
- 承认并解决冲突
- 以支持的态度面对他人
- 认真听取批评意见,并提出问题以进一步理解 倾听不同的观点
- 直接解决妨碍团队表现的问题
- 采取直接的行动而不需要别人的认可
- 找到时间进行个人反思
- 在高压情境下冷静行事
- 从自己的错误中吸取教训
- 审视自己行为背后的假设



## 186条目标宣言

- 探究事件/环境背后的深层意义
- 公开他人不愿意谈论的问题
- 即便是在有争议的问题上也直言不讳
- 在会议中讨论困难的话题
- 以符合价值观的方式行事
- 强调组织作为企业公民的职责
- 寻求并促进对各种事物之间相互影响的学习 对可能影响业务的外部趋势保持了解
- 在追求结果的过程中展现出动力和活力
- 倡导持续进步
- 有效地作出决定
- 及时作出决定
- 在机会出现时迅速采取行动
- 提供适度的指导, 以引导和激励团队
- 为多方达成最佳利益进行磋商
- 表现出接受影响的开放态度
- 鼓励直接下属承担具有挑战性的任务和发展机会 提供反馈
- 表现出对人和任务的平衡关注
- 能提出不舒服的或有风险的话题
- 开诚布公地讨论不舒服或有风险的话题



## 要停止(或减少)的行为目标范例

- 无视或忽略他人的感受
- 以牺牲团队为代价来促进个人成就
- 强调自己的最大利益而不是他人的利益
- 在不了解其他视角的情况下拥护某个立场
- 忽视或无视他人的观点
- 给出过于细化的指导
- 在没有其他人充分参与的情况下做出决定
- 回避冲突,即便是健康有益的冲突
- 不公平地偏袒某些人
- 主要将注意力吸引到自己身上
- 把追求对个人的认可和荣誉作为首要任务
- 在压力下失去情绪自控能力
- 避免谈及困难或有争议的话题
- 在压力下对自己的价值观做出妥协
- 不重视事物之间的配合或互动
- 对不太重要的问题关注过多
- 过早地确定战略方向
- 要求无懈可击的表现,没有犯错误或学习的空间 当事情进展不如预期时对自己进行批判
- 当事情进展不如预期时对他人进行批判
- 批判他人
- 贬低他人
- 对业绩表现设定不合理的高期望值
- 表达出事事皆须完美的期望
- 在没有达到完美时表现出失望
- 为了在工作中取得优异成绩而损害健康
- 把自己逼得太紧
- 把其他人逼得太紧
- 对他人有攻击性行为
- 坚持按自己说的来
- 坚持以自己的方式做事情
- 规定他人的行为,而不是通过影响力来影响他人 为追求成果而牺牲他人的利益
- 主导对话
- 打断他人



- 控制或操纵他人
- 在别人不同意自己的观点时,表现出愤怒或辩解 在别人受到好的对待时,表现出不快
- 使用讽刺性语言
- 表达讥讽的态度
- 与他人保持情感距离
- 在关键决策上将他人排除在决策之外
- 在让他人参与关键决策之前,就做出决定
- 无视他人的意见
- 与他人保持距离
- 回避健康的冲突
- 将共同的问题或困难归咎于他人
- 间接地而不是直接地处理问题和难题 批评多于赞美
- 以居高临下的方式对待他人
- 拒绝或忽视对问题表态
- 试图替其他人解决问题
- 替他人做出决定
- 不必要地推迟决定
- 回避承担适当的风险
- 即使与价值观冲突,也要遵守规定 为了合群而一味赞同
- 过于努力想要得到别人的认可
- 以牺牲进步为代价也要遵守规则和惯例 以咄咄逼人的方式阻断交流
- 将他人的意见视为无效或不值一提 回避困难的绩效对话