

领导力发展 计划™

LEADERSHIP
CIRCLE®

姓名:

日期:

领导力发展计划 (包含进度调查)

简介

本计划中列出了我对自身领导力发展的总体意向, 以及我所宣布的和追求的领导力提升目标。

我在制订这些目标时, 本着现实且实际的宗旨。同时, 这些目标代表了我作为一个领导者的挑战, 也将帮助我深化自己的领导方式, 加强我给他人带来的积极影响。

我将会定期回顾本计划, 并不断更新发展计划的内容, 以确保本计划可以反映出我的最新思考, 以及确保我正在按照计划执行、应用我的学习心得。

我的领导力背景

本计划中的发展功课, 基于我接受全景领导力测评 (LCP) 所获得的领悟, 我通过其他正式和非正式渠道获得的反馈, 以及我对自己的坦诚内省。

下列关于我的领导力的一些关键见解, 将为我今后的行动和持续发展提供参考:

我的愿景

根本上讲，我的领导力发展受到一个宏大的、历经多年的愿景所指导，这个愿景就是：我想成为一个什么样的领导者。随着我不断朝向我自己“一件大事”的目标前进，我将更全面地踏入我的愿景，或许会从一个全新的角度去点亮这个愿景。

我的愿景，也就是我希望通过自己的领导力传递什么，应包括以下一些特点：

1. **个体化**：这个愿景来自于我自己的内心，它描绘出了我期望自己的使命在未来呈现的方式。
2. **具体化**：我将愿景广而告之，那么当它实现的时候，我将会知道，其他人也会知道它实现了。
3. **战略性**：愿景不受当前现实的约束，且应能指明方向，让组织在未来取得优异成绩。
4. **崇高性**：这个愿景能打动我最深层的价值观、最崇高的期望和个人使命感 — 以及我所领导的人的价值观、期望和使命感。
5. **集体性**：这个愿景要求我去影响他人和接受影响，不断提炼和完善，创造共同的使命感和方向感。

在制订愿景时，我会问自己以下问题：

- 假设我不会失败，且不会被解雇，我会制订什么样的愿景？
- 我所处的系统最希望和最需要发生的是什么？
- 什么是当下不存在，但会在两年后存在的？五年后呢？
- 那时，我会在哪里，我会成为谁，以及我会取得哪些成就？

我当前对愿景的描述：

为什么我的愿景对我来说很重要	为什么我的愿景对我的组织/企业很重要

在接下来的3-9个月里，我将在领导力发展方面专注于一个具体的总括性目标，以及一些特定的行为目标。这些目标将与我心目中所期望的长期领导力愿景相得益彰，也能够与下列觉察互为助力：如果我不加注意，我可能会妨碍自己的进步。

我的目标 — “一件大事”

我的“一件大事”目标是关于我自身领导力的一个陈述，如果这个陈述变得真切实在，那么我的领导力将会得到充分释放，更上一层楼。实现这一目标，将实质性地改变他人对我的领导工作的体验，也将实质性地改变我的领导力带来的积极影响。这个目标代表了一种期许，对我来说也是一个挑战，正因如此，我将这个目标告知其他人，并邀请大家通过不断给我反馈来帮助我达成目标。

用这样的格式来描述这个目标：“作为一个领导者，我.....（阐明你想表现出的特征）。”

如希望获得“一件大事”目标的范例，[请点击这里](#)

为了简洁明了，请尝试用少于10-12个词来表述这个目标。

我的目标 — “一件大事”	为这么这个目标对我来说很重要？ (对业绩成果、自己的领导力、个人生活的影响，等等。)
作为一个领导者，我.....	

为了达成我的“一件大事”目标，我将采取哪些**关键方法**、尝试、或步骤（做法、习惯、意识、转变，等）：

我的“一大负累”

我们每个人都有反应性倾向。如果不保持意识并三思，这些倾向会支配我们的精力和注意力，破坏我们的领导效能。我问自己：“如果我可以放下自己所表现出的哪种思考/行为模式，我的领导力就可以提升到一个全新的水平？”我目前对自己的“一大负累”的最佳表述是：

“一大负累” 陈述	这个负累如何限制了我的领导效能
我有一种倾向，那就是.....	

具体行为

我将专注于将要**开始**或增加的一种行为，以及将要**停止**或减少的一种行为。在追求“一件大事”的目标并防止“一大负累”使自己偏离航道的过程中，以上行为不是我唯一需要改进的行为，但我将会特别关注这两个行为，并对自己负责。

在制订目标时，用现在时态的短语来表述你要采取的行动。为了简洁明了，尝试用不到10-12个词来表述这个目标。

要开始的行为 <i>创造性的，可观察的，我的新重点</i>	要停止的行为 <i>反应性的，可观察的，妨碍了我的进步</i>
例如：当我有顾虑时就说出来，即使这会让人感到不舒服。	例如：遇事不顺利指责他人。

追踪我的发展进度

我将积极征求有能力观察和给我建议的人的反馈，以此来追踪我在实现“一件大事”的目标以及特定行为目标方面的进展。

我正在选定一个由5至8名我信得过的人组成的“责任圈”，他们将给我反馈，帮助我追踪“一件大事”和行为目标的进展。责任圈中可以包括为我的LCP360度测评提供反馈的评估者。责任圈中都是我所尊重的人，他们能够定期观察我的领导力行为，并愿意就他们所观察到的情况向我提出坦诚的反馈。

姓名:	EMAIL:

我将与这些人探讨我的总体发展意向和具体目标，并请他们经常就我的进展给我反馈。

基于我收到的反馈，**我值得注意的成果**或进一步的领悟是：

如何使用此领导力发展计划

我将会：

- 定期回顾本计划（至少每月一次），以确保我持续行动和学习，以此提高我的领导力。
- 更新该发展计划，以反映我最新的思考，并记录我正在取得的进展。
- 与其他能够提供进一步意见和反馈的人（例如，我的责任圈、上级和教练）分享我的发展计划。