

總結報告

準備給: Avery Smart

報告詳情

人才

John Doe, BA

人力資源主管/職位

Jane Doe

顧問

Lance

專案負責人

Account Manager

接受訪談的受訪者

5

日期

23 February 2026



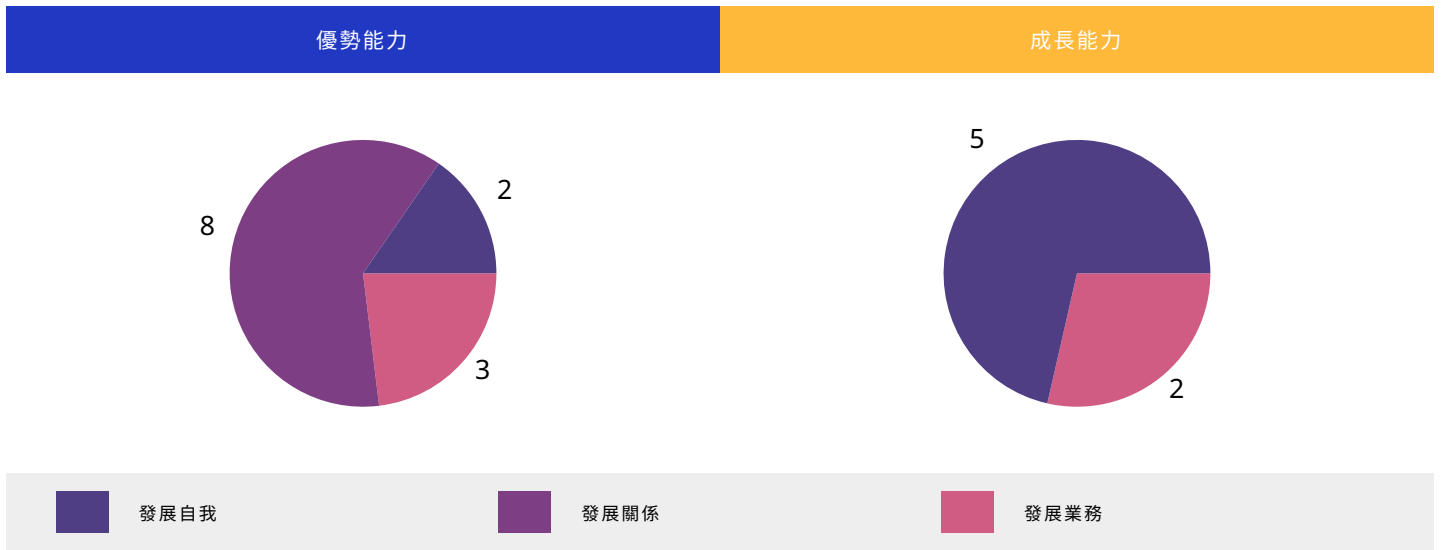
目錄

1. 評估概述.....	(3)
2. 總結報告.....	(4)
3. 自我探索.....	(7)
4. 價值洞察.....	(10)
5. 我們的方法.....	(14)
6. GloCoach領導力模型 3.0	(15)

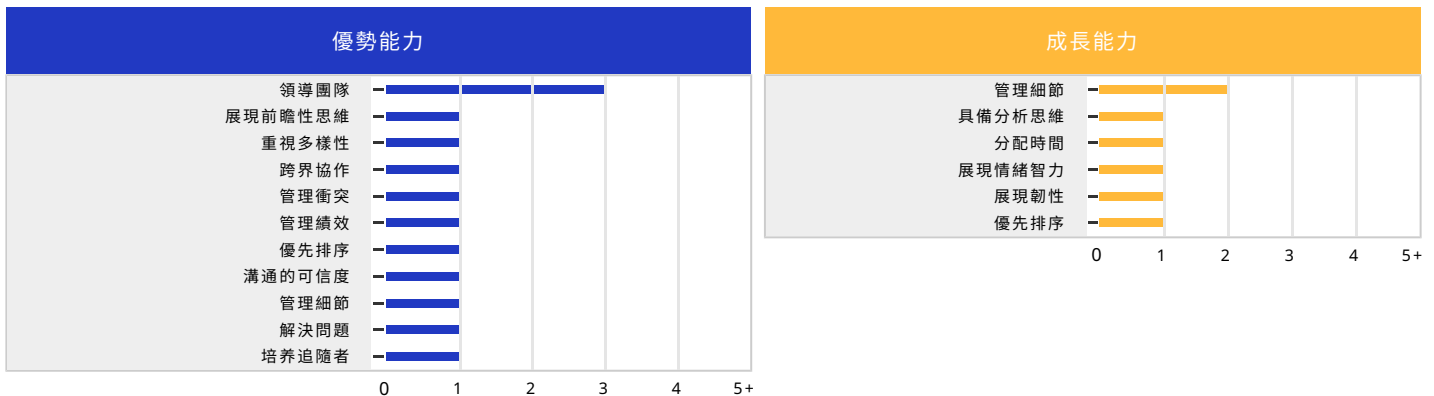


評估概述

以下圓餅圖顯示了贊助商根據 GloCoach 領導模型的三個不同發展領域所提到的優勢能力和成長能力的分佈情況，表明觀察到的優勢和成長主題具有較高的趨勢。



下表列出了所有提到的優勢能力和成長能力，這些能力符合 GloCoach 領導模型中定義的能力術語。此表不應被解釋為數值評估，而是作為對優勢和成長能力的發現、它們可能的相互作用以及在建立個人優勢時對可能的成長主題的早期識別。



總結報告

GloCoach 為 John Doe 進行了一次基於觀察的評估，以識別他的優勢能力、成長能力和理想行為。這包括與由組織內不同層級的 5 位贊助者組成的 360 團隊進行行為面談。每次面談的結果都記錄在人才建設矩陣中，並與每位贊助者分享以驗證其準確性。

這 5 個人才建設矩陣識別出 11 個優勢能力（共提及 13 次）和 6 個成長能力（共提及 7 次），每個能力都與構成 GloCoach 領導力模型的 32 個能力之一相關（見上文）。

此外，GloCoach 與 John 進行了一次個人探索面談，以識別他希望發展的能力，以及確定他在潛在教練計劃中的個人偏好。

本報告是所有面談中收集的觀察結果的總結。旨在講述一個關於 John 的自我解釋的故事。理想情況下，閱讀本報告時應對個人探索充滿好奇心，避免任何判斷，並開放進一步發展。

John Doe 將冷靜、支持的舉止與果斷、決策的領導力相結合，激發信心並促進包容、協作的文化。他的智力嚴謹和戰略重點使他能夠清晰地表達方向，有效地應對挑戰，並使團隊圍繞共同目標保持一致。敬業且勤奮，他以清晰的溝通管理優先事項，並始終如一地交付有影響力的結果，贏得了作為導師和領導者的尊重。

根據價值觀洞察，John Doe 圍繞核心價值觀 **領導力**、**利益相關者對齊** 和 **團隊建設**，並受到使命的驅動 "在團隊內促進強大、和諧的關係，對結果負責，同時指導他人並確保與所有利益相關者的對齊，以實現長期目標"。他有過度承擔太多領導責任的風險，導致不堪重負。與 John Doe 合作時，人們可能會接受他對開放溝通和透明度的承諾，他促進協作團隊環境的能力，以及他的主動領導和主動性，同時努力避免在不考慮他當前工作量的情況下給他過多的責任，未能保持利益相關者溝通，或忽視團隊的意見和協作。

John Doe 還上傳了一份 3PA，這似乎是一份性格評估。這些洞察表明，他利用強烈的情感意識來理解團隊成員的情緒並適當地分配任務，並將果斷與認真結合起來，以有效地優先處理任務並在困難時期保持團隊的動力。同時，他仍然謹記在果斷行動中平衡情感洞察，以維持一致的團隊參與和績效。

優勢能力

贊助者小組將 John 描繪為一位以目標為導向的領導者，他的清晰、包容和戰略遠見的結合激勵人們並產生切實的結果。在他們的反饋中有一個共同的主題：他創造了讓個人感到被重視、知情和激勵的環境，同時始終關注大局。以下段落將支撐這一敘述的具體優勢能力編織在一起。

領導團隊 和 **培養追隨者** 成為他領導風格的交織標誌。一位贊助者通過指出，"John 展示了通過發揮個人優勢、促進協作和在團隊成員之間建立信任來領導團隊的非凡能力。" 捕捉了第一個能力的本質。在實踐中，他將技能與任務對齊，消除障礙，並構建一個引人注目的共同目標，以便能量朝一個方向流動。第二個能力通過激勵的存在表現出來，激發承諾；正如另一位贊助者所說，"John 展示了非凡的能力來建立追隨者，始終如一地激勵周圍的人，讓他們擁有清晰的目標和願景。" 這些優勢共同創造了統一的、高效的團隊，充滿信心地應對雄心勃勃的目標。

卓越的執行力進一步由 **管理績效**、**溝通的可信度** 和 **管理衝突** 驅動。一位贊助者觀察到，"John 在管理績效方面表現出色，通過設定明確的期望、提供及時的反饋，並讓團隊成員對他們的工作負責。" 他的透明指標和建設性指導維持高標準，同時培養成長。通過可信的溝通放大清晰度——"John 在溝通的可信度方面表現出色，通過以清晰、簡潔和可信的方式分享信息"——這使每個人都保持一致和放心。當緊張局勢出現時，他冷靜地專注於問題的衝突管理方法，被描述為 "專注於問題而非個人來解決分歧"，迅速恢復凝聚力和動力。

在他的管理下，創新蓬勃發展，通過 **解決問題**、**展現前瞻性思維** 和 **重視多樣性**。贊助者強調了一種分析但包容的問題解決方法："John 在解決問題方面非常熟練，通過徹底研究問題、與相關利益相關者協商並制定有效的解決方案。" 預測未來趨勢，他設計可擴展的架構，這一點在評論中得到了證明，"John 因其前瞻性思維而脫穎而出，尤其是在設計新流程或模塊時。" 關鍵是，多樣化的聲音為這些解決方案提供信息；一位贊助者強調，"John 在重視多樣性方面表現出色，始終如一地欣賞和尊重同事的獨特觀點、文化和背景。" 這三個能力產生了經得起時間考驗的強大創新成果。

贊助者小組還通過 **管理細節** 和 **優先排序** 慶祝運營嚴謹性，但他們認識到每個方面都需要持續改進。在積極的一面，一位贊助者讚揚了他的細緻眼光，說，"John 展示了非凡的能力來管理細節，始終確保項目或模塊的所有方面都得到充分考慮並精確執行。" 同樣，他將精力集中在重要的地方的能力受到讚賞："John 因其有效優先排序任務的能力而脫穎而出，確保最重要和最具有影響力的活動首先得到解決。" 然而，其他評論暗示過度擴展："John 的成長領域在於管理細節，特別是在文檔方面" 和 "優先排序是 John 的成長領域。" 這些觀察表明，儘管這兩個能力推動了他的成功，但加強文檔實踐和加強取捨決策將進一步提高他的影響力。

總之，數據描繪了一位專業人士的形象，他將激勵性領導與紀律執行相結合，促進包容同時推動創新，並對當前需求和未來機會保持敏銳的眼光。這最好由一位贊助者總結，他指出 "他的領導風格培養了信任和忠誠，導致士氣提高和生產力增加。"

成長能力

贊助者小組看到 John 的領導旅程中有明顯的動力，但在幾個成長領域上達成共識，如果加強這些領域，將幫助他將願景轉化為持續可擴展的成果。他們的反饋強調了一個模式：他的戰略驅動力偶爾會超過運營常規和情感調整所需的時間，以便隨著時間的推移錨定計劃。更深層次的反思、結構化的跟進和持續的能量貫穿於評論中，為隨後的具體能力奠定了基礎。

展現情緒智力 成為一個關鍵機會。贊助者欣賞他的果斷，但觀察到在更敏銳地意識到團隊的情感潛流時會增強信任和參與。一位贊助者評論道，"在面談中指出，John 的成長領域在於展現情緒智力。" 發展這一能力意味著暫停以閱讀微妙的線索，邀請不同的觀點，並靈活調整他的溝通語氣，以便緊迫性永遠不會掩蓋同理心。緊密相關的是 **展現韌性**，因為在壓力下的情感靈活性加強了長期的耐力。同一贊助者小組補充道，"贊助者指出，John 有時需要展現韌性。" 建立有意識的恢復例行程序並在模糊中塑造樂觀主義將加強團隊士氣並確保他自己的福祉。

具備分析思維 講述了他快速解決問題背後的深度。雖然他經常解剖問題，但贊助者認為更豐富的數據分析和結構化綜合將提升他的建議。正如一位所說，"贊助者提到 John 需要以更深的方式增加他的分析思維。" 投資時間來形式化假設、測試假設並用明確的證據闡述見解，不僅會提高決策質量，還會建立與依賴定量證據的跨職能同行的信譽。

分配時間 的紀律進一步支撐這些分析努力。贊助者注意到一種傾向，即過度投入於即時挑戰，而留下有限的反思或文檔空間。一位評論道，"提到 John 在他的成長領域中教育時間和優先排序。" 一個更平衡的日曆，保護思考塊、利益相關者檢查和應急緩衝，將減少團隊的最後一分鐘壓力，並表明戰略規劃與執行同樣重要。

兩個能力——**管理細節** 和 **優先排序**——在 John 的能力中呈現出雙重性質。他因細緻的代碼審查和清晰的衝刺目標而受到讚揚，但贊助者注意到當這些習慣未通過文檔形式化或在同時進行的項目中平衡時的差距。一位贊助者指出，"某些功能和任務缺少文檔的情況。" 另一位觀察到，"提到優先排序是 John 的成長領域。" 緊張局勢出現，因為他的高層次清晰度有時會忽視未來團隊需要的詳細記錄，而他的行動驅動力可能會模糊資源緊張時任務的相對權重。加強書面標準、可見的看板和基於標準的排序將使他保持執行優勢，同時確保連續性和專注。

總體而言，贊助者小組同意 John 正在利用強大的戰略思維和魅力驅動力，但他可以通過將紀律分析、文檔細節、同理心存在和保護時間嵌入到他的領導節奏中來在更高層次上運作。這些增強將創造乘數效應——支持持續的績效、更高的決策質量和更具韌性的團隊文化。這最好由一位贊助者總結，他指出，"缺乏文檔可能會給團隊帶來困難，因為他們可能難以回憶需要完成的工作或以前如何處理特定任務。" 解決上述能力將使他能夠將願景轉化為持久、可擴展的影響。

自我探索

John 在他的個人探索 (PD) 中承認了一個明顯的技術差距，這影響了他的信心和日常自主性。他指出，雖然他因其商業分析視角而受到尊重，但缺乏實際的編碼技能和數據庫查詢的流利度使他即使是簡單的時間估算也依賴於隊友。這種依賴減慢了決策周期，並且用他自己的話說，限制了他在技術討論中增加“真正分量”的能力。通過如此具體地框定他的挑戰，他展示了自我意識以及加深知識基礎的內在驅動力，而不是簡單地將技術細節委派給他人。

這位人才進一步反思了這一差距的連鎖效應：每當他暫停向同事詢問信息時，整體項目動力就會停滯，他自己作為計劃者的信譽也會被稀釋。他將問題與工作量或複雜性無關，而是純粹的技能獲取，強調了一種與具備分析思維和管理項目密切相關的學習心態。他決心縮小差距，通過晚上自學 SQL 和參加非正式代碼審查來體現，這些行為表明他對個人掌握的主動態度和對持續學習的新興欣賞。

體現專業技能 被選為他的唯一成長優先事項。他解釋說，掌握核心編程邏輯、編寫高效的 SQL 查詢和理解系統架構將使他能夠獨立驗證時間表，在解決方案設計會議中以權威的方式發言，並承擔更廣泛的項目所有權。正如他所說，"這不是一個複雜性或時間管理的問題，而是獲得必要知識以更獨立運作的問題。" 通過提升這一能力，他期望加強與開發人員的合作，加快決策速度，並加強他作為一名全面分析師的專業身份，能夠將功能需求與真正的技術努力聯繫起來。

360 團隊也回應了這一重點：贊助者強調了他的分析潛力，但鼓勵他深入技術堆棧以增加信譽。他的自我識別需求與贊助者觀察之間的緊密對齊表明了高度的洞察力，為即將到來的個人成長計劃 (IGP) 中的針對性發展奠定了堅實的基礎。

建議

John 因他在項目中帶來的精確性而受到廣泛認可，但贊助者小組和數據都表明，提升 **管理細節** 將釋放更大的影響。一位贊助者描述了理想的畫面，"John 確保每個功能和任務都附有詳細的文檔，詳細說明每個步驟和相關信息。" 加深這一能力將幫助他在嚴謹性和速度之間取得平衡，避免信息分散時可能出現的後期調整。通過發展這一能力，他還可以支持他提高技術掌握的願望，並成為團隊功能問題的更可靠參考點。

下一個重點領域是 **優先排序**。贊助者指出，當截止日期緊迫時，John 的本能是同時處理多個流，有時會稀釋整體動力；他們看到了一個機會，可以將他在領導團隊中已經表現出的果斷性應用於建立更清晰的工作層次。理想的行為由一位贊助者捕捉到，他說 "他可以促進討論以識別最關鍵的優先事項，並確保每個人都清楚自己的角色和責任。" 建立有紀律的排序將使他能夠利用他在管

理績效方面的優勢，同時減少團隊壓力並提高交付質量。通過發展這一能力，他還可以支持他通過更專注的學習時間來提高他在功能貢獻的深度和廣度的願望。

最後，培養 **展現情緒智力** 將放大 John 已經對文化的積極影響。一位贊助者提供了理想的觀點："他可以促進關於挑戰的公開討論，並鼓勵團隊成員表達他們的擔憂。" 一貫地調整同事的情感線索將幫助他及早發現問題，在問題升級之前化解緊張局勢，並加強他所重視的包容性環境。這一能力還將加強他在建立追隨者和協作方面的公認優勢，使他能夠以同理心和願景激勵他人。通過發展這一能力，他還可以支持他提高支持他擴展技術領導責任的關係質量的願望。

GloCoach將在輔導開始前記錄受訪者對人才在每項能力上的評估。如果教練和人才選擇以下任何能力作為輔導專案的目標，我們還將在輔導項目結束後再次詢問受訪者對該能力的評估。這將為展示人才在目標上的進展提供一個量化的衡量標準。

請注意，最終由人才和教練根據本報告中的資料、人才的期望和教練計畫的持續時間來定義合適的教練計畫目標。



自我探索

最大挑戰

John 目前正在應對提高技術專業知識的挑戰，特別是在理解編碼和數據庫查詢（如 SQL）方面。這一挑戰意義重大，因為它直接影響到他能否獨立估算項目時間表並更有效地參與團隊內的技術討論。沒有這種技術能力，John 發現自己依賴於他人來進行時間估算，這可能會減慢項目規劃並降低他在管理任務方面的自主性。

這一挑戰的影響超出了他個人的角色，影響了整個團隊的效率和 workflows。由於無法準確估算技術任務所需的時間，John 必須經常與團隊成員協商，這可能會分散他們的注意力並阻礙整體生產力。他認識到，提高他的技術技能不僅會有益於他自己的表現，還會支持團隊實現更順利的項目執行和更好的規劃。

為了解決這一挑戰，John 採取了積極的步驟，投入時間學習 SQL 並建立邏輯問題解決技能。他相信，掌握這些領域將使他能夠更準確地估算時間表並減少對他人的依賴。John 反思這不是一個複雜性或時間管理的問題，而是獲得必要知識以更獨立運作的問題。這一挑戰最相關的能力是體現專業技能，因為它集中在發展他角色所需的技術技能。外部因素，如不斷變化的項目需求和準確規劃的需要，進一步強調了這一挑戰的重要性。John 對持續學習的承諾表明了他克服這一障礙並增強他對團隊貢獻的決心。

重點領域

重點領域 1: 體現專業技能

John 的主要改進領域是進一步發展他的技術專業知識，特別是在編碼和數據庫查詢（如 SQL）方面。這一重點意義重大，因為它將使他能夠獨立估算項目時間表並更有效地參與技術討論，減少對他人信息的依賴。通過加強他的技術技能，John 旨在提高他作為商業分析師的表現，並支持他的團隊實現更好的項目規劃和執行。他認識到掌握這些技能對他的職業成長至關重要，並積極將這一領域作為他的主要優先事項。



人才描述

John 被描述為一個高效的人，保持積極的環境，並以愉快的方式推進工作。朋友和同事認為他勤奮工作，是一名團隊合作者，並且在確保任務完成的同時激勵他人。

基於3PA的才能描述

John 承認他的情感意識幫助他理解團隊成員的情緒並相應地分配任務。他同意評估對他果斷性和認真性的認可，指出這些優勢使他能夠優先處理任務並在困難時期保持團隊的動力。

第三方授權書解讀（使用上傳的第三方授權書文件）

我們還審查了您的 3PA，這似乎是我的 BigFive 性格測試結果 - 免費開源 BigFive 性格特徵測試，並提供以下觀點供您考慮：

識別基礎價值系統

關鍵優勢：John 展示了高水平的社交能力、果斷性和情感意識，這對他建立強大關係和有效領導團隊的能力產生了積極影響。他的認真和目標導向驅使他設定明確的目標並堅定地追求它們。

風險領域：John 可能會因高神經質和自我意識而對壓力和負面反饋產生高度敏感。如果不小心管理工作量，他也可能面臨過度擴展或在不節制方面掙扎的風險。

指導價值觀和原則：John 重視問責制、協作和成就，這些價值觀指導他的互動和決策。這些價值觀使他能夠在團隊中建立信任和和諧，但如果不平衡，可能也會導致自我施加的壓力。

將特徵映射到 GCLM 能力：**優勢**

領導團隊：John 的社交能力和果斷性與這一能力相符，因為他自然地激勵和引導他人朝著共同目標前進。

展現情緒智力：John 的情感意識和同理心支持積極的團隊動態和有效的溝通。

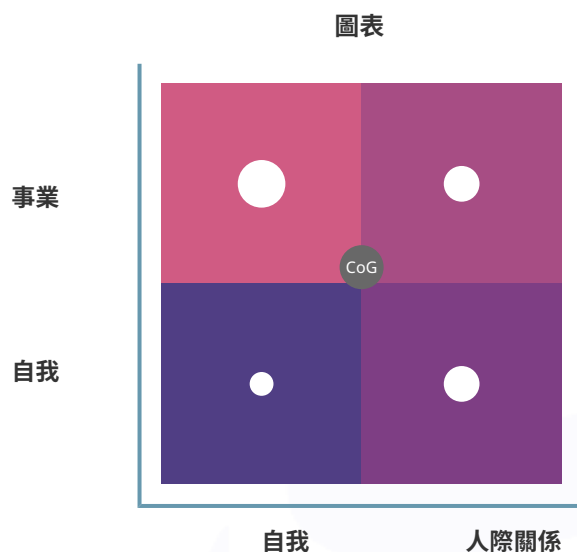
成長

體現專業技能：John 對發展技術技能的專注反映了一個成長領域，因為增加的專業知識將提高他在角色中的有效性。

管理細節：提高對技術細節和項目估算的關注將進一步加強他對團隊的貢獻。

價值洞察

價值分佈分析



注意：氣泡大小代表各象限中所選取數值的相對數量。

解讀

- 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.
- 該人才在各個領域皆具有價值觀，因此擁有均衡的價值組合。
- 該人才在達成業務目標方面具有自律且自我驅動的方式。
- 該人才善於透過人際關係達成結果。
- 人才的價值重心（CoG）位於中心，顯示其在各項發展面向上展現出均衡且全面的取向。

個人價值觀

1. 主動性

2. 利益相關者對齊

3. 動力/動機

4. 問責制

5. 團隊建設

6. 導師/指導

7. 建立關係

8. 目標導向

9. 領導力

描述九項個人價值的陳述

- 您高度重視建立強大關係並在團隊內保持和諧。
- 您對問責制非常重視，並確保任務得到貫徹。
- 您擁有強烈的目標導向思維，始終關注您的長期目標。
- 您喜歡幫助他人成長，並自然傾向於指導。

價值洞察

個人使命宣言

在團隊內促進強大、和諧的關係，對結果負責，同時指導他人並確保與所有利益相關者的對齊，以實現長期目標。

核心價值、原則與優勢

1 - 領導力

原則: 主動並以身作則，確保任務及時開始，而不是等待他人。

優勢: 展示主動領導力並願意對團隊成果負責。

2 - 利益相關者對齊

原則: 保持透明，讓所有利益相關者了解流程和決策。

優勢: 確保所有參與任務的各方之間的清晰溝通和對齊。

3 - 團隊建設

原則: 強調集體成就，相信團隊可以比任何個人單獨完成更多。

優勢: 建立強大的團隊聯繫並鼓勵協作以取得更大的成功。

黃旗與需採取行動的區域

領導力

黃色 區域

黃旗: 以前有過度承擔太多領導責任的傾向，導致不堪重負。

行動項目: 現在，John 在主動行動之前檢查他的工作量，並在必要時委派任務以保持平衡。

價值洞察

價值衝突與建議

情境： 團隊成員違反了 John 的核心價值觀之一，例如不符合團隊文化或期望。

情緒反應： 他保持冷靜，避免煩躁，專注於建設性對話。

行為反應： John 冷靜地接近個人，解釋他們的行為如何影響團隊和工作環境。

建議： 繼續通過開放溝通和教育來解決價值違反，強調團隊文化和對齊的重要性。

價值解讀及對其他人的建議

協作時：

- ✓ 鼓勵開放溝通和透明度。
- ✓ 促進協作的團隊環境。
- ✓ 支持主動領導和主動性。

避免：

- ✗ 在不考慮當前工作量的情況下過度負擔責任。
- ✗ 缺乏利益相關者溝通。
- ✗ 忽視團隊輸入或協作。

注意事項：

- 在承擔新任務之前定期評估工作量。
- 在必要時委派責任。
- 與所有利益相關者保持清晰的溝通。

特別關注核心價值：

無可用數據。

價值洞察

反思與下一步

反思:

- John 展示了對領導力、利益相關者對齊和團隊建設的強烈承諾。
- 他積極解決他的成長領域，並重視開放溝通。
- 他對工作量管理和任務委派的方法支持健康的團隊環境。

下一步:

- 繼續發展技術專業知識以提高功能效能。
- 通過定期評估工作量並在需要時委派來保持平衡的領導力。
- 通過透明的溝通和定期更新來加強利益相關者對齊。

我們的方法

以人為本。AI驅動。

我們的方法以組織行為評估**基於觀察的評估**為核心，這是一個結構化和數據驅動的過程，突出了人才的行為優勢、有效性模式和發展機會。OBA 以 **GloCoach領導力模型** 為基礎，包括 **32項領導素質**，分為三個發展類別。通過將人才行為映射到這個全面的模型，我們提供了一個清晰、標準化和公正的視角，展示個人如何在關鍵領導力維度上表現。這使得 OBA 成為一個強大的獨立診斷工具，支持組織內的績效討論、繼任規劃和針對性的發展決策。

除了人才進行的個人探索 外，OBA 過程的一個關鍵部分是 **受訪者** 的參與——這些是從人才專業環境中精心選擇的利益相關者，他們負責支持和投資於人才的成長，從而贊助他們的發展。他們的意見有助於確保人才的發展優先事項與組織目標之間的一致性。

OBA 還包括 **發展建議**，旨在作為討論的提示，而不是固定的處方。這些建議通過清晰的邏輯生成：識別最常提到的主題，突出與人才自身自我觀點一致的領域，同時強調可以進一步建立的優勢。這確保了洞察是相關的、平衡的，並基於真實的行為數據，使富有成效的、前瞻性的發展對話成為可能——沒有判斷或評級。

除了結論性的 OBA 報告外，人才還可能收到 **個人成長計畫**，它將 OBA 的關鍵洞察總結為專注的、可操作的發展領域。IGP 幫助個人了解需要做什麼以及為什麼，提供了一個實用的反思和自我導向成長的起點。它闡明了哪些優勢可以更有效地利用，哪些行為模式可能會限制績效或領導力影響。

GloCoach領導力模型 3.0

GloCoach 領導模式是基於我們在傑出領導者中發現的 32 種行為能力。它們分為三個領域：發展關係、發展您的業務和發展自己。持續表現出這些行為的領導者會取得卓越的成果。然而，大多數人都具有成長能力——脫軌的習慣或不發達的能力，這些能力會適得其反或缺乏以下行為。

發展自我	發展關係	發展業務
分配時間	培養追隨者	做出決策
展現勇氣	培育人才	優先排序
展現好奇心	影響他人	具備全企業思維
展現情緒智力	授權	具備分析思維
展現韌性	管理績效	具備戰略思維
展現高層領導風範	管理衝突	展現主動性
溝通的可信度	聚焦客戶	展現前瞻性思維
管理細節	謙遜領導	展現商業敏捷性
管理項目	跨界協作	推動結果
體現專業技能	重視多樣性	擁抱變革
	領導團隊	解決問題

發展自我

- **分配時間:** 能夠有效地規劃、排序和投入時間以完成任務並遵守截止日期，以獲得最大的回報。
- **展現勇氣:** 能夠信任個人的專業知識和判斷，在不確定情況下展現出挑戰傳統規範的思維模式，並勇於承擔風險，讓團隊自信且有效地應對挑戰，克服恐懼和懷疑，從而取得積極成果。
- **展現好奇心:** 能夠理解未知的事物，並看到持續學習的價值。
- **展現情緒智力:** 能夠意識到並理解職場動態，維持職位角色，並在各種情況下有效自我調節情緒。
- **展現韌性:** 能夠有效應對和駕馭挑戰，從挫折中反彈，識別機會，並持續保持精力充沛，以促進個人福祉和積極的團隊互動。
- **展現高層領導風範:** 能夠在自己的職位角色中，通過純熟的口頭和非語言溝通，在直屬團隊中真實且有意地展現自信和尊嚴，並在與高層管理者互動時熟練調整自己的方式。
- **溝通的可信度:** 能夠利用書面和現場溝通，借助充分的資料，高效地分享資訊、見解和觀點，以可靠且具說服力的方式在利害關係人中建立信譽。
- **管理細節:** 能夠通過關注任務中的具體細節、最小元素和複雜性，確保工作和資訊的完整性、一致性和準確性。
- **管理項目:** 能夠由始至終地有效規劃、組織、最大化資源、監督並推動項目（專案）在項目（專案）時間範圍內完成，有效地與跨職能的多個利害關係人進行互動。
- **體現專業技能:** 能夠展示在特定角色中取得成功所需的各種職能專業技能和技術專長，並在執行指定職責時展現深厚學識和熟練執行能力。

發展關係

- **培养追随者:** 能夠為未來建立目標、意義和願景，並激勵他人共同參與。
- **培育人才:** 能夠定期評估團隊成員的技能和才能，持續投入時間培養和發展個人成長，使其勝任未來角色。
- **影響他人:** 能夠利用個人經驗和洞察力，啟發、說服並激勵他人，在需要時改變他人的觀點和行為。
- **授權:** 能夠根據個人優勢辨識和委派任務，區分哪些任務最適合自己，哪些任務則有助於他人成長為經理和領導者。
- **管理績效:** 能夠設定期望、提供回饋與問責、衡量和認可成果，並及時有效地溝通問題。
- **管理衝突:** 能夠通過專注於問題而非個人來解決分歧和爭端，從而減少不必要的摩擦，並在優先事項上最大化一致性和進展。
- **聚焦客戶:** 能夠有效預見內部和外部客戶的需求和期望，並成為他們的宣導者。
- **謙遜領導:** 能夠將他人的需求放在首位，以尊重和尊嚴的態度服務他人，旨在賦能和發展個人與團隊，使其發揮全部潛力。
- **跨界協作:** 能夠發展、維護並強化超越直屬團隊的協作關係。
- **重視多樣性:** 能夠理解、尊重並歡迎他人在工作場所和社交互動中的多樣化觀點、文化和背景。
- **領導團隊:** 能夠持續發揮個人優勢，促進協作與信任，並運用清晰的溝通引導和激勵團隊，有效且高效地達成目標。

發展業務

- **做出決策:** 能夠評估選擇、識別關鍵利害關係人，並及時做出具體決策。
- **優先排序:** 能夠根據限制和取捨，識別和排序正確的任務和重點領域，以實現產出最大化。
- **具備全企業思維:** 能夠從概念上全面瞭解整個商業企業，並理解與多種解決方案選項相關的取捨。
- **具備分析思維:** 能夠收集、處理、綜合並從複雜的資訊中提取見解，並解釋資訊以建立和提供觀點。
- **具備戰略思維:** 能夠以短期或中期的視角分析、規劃和制定戰略決策，考慮多種途徑以達成未來目標，預測不同途徑選項所帶來的影響與取捨，同時降低風險。
- **展現主動性:** 能夠審視情況，識別需要完成的任務，並主動承擔解決方案的責任。
- **展現前瞻性思維:** 能夠預測未來趨勢並開發前瞻性的創新解決方案，採取適當的步驟向前推進並減輕風險。
- **展現商業敏捷性:** 能夠學習並調整個人的方法以適應環境變化和新的商業機會。
- **推動結果:** 能夠專注於結果，並具備持續主動解決推動這些結果的問題。
- **擁抱變革:** 能夠成功適應變革，將變革視為業務中自然的推動力，以令人信服且充分支持的理由溝通變革策略，並帶領他人推動新措施，有效實施和發揮組織的能力。
- **解決問題:** 能夠識別問題和障礙，清晰地表達計劃，並有效地解決問題。