



*Singapore · Hong Kong · Thailand
China · Indonesia · Malaysia
Founded in 2005*

Sample Report

风格: 精确者 (CS)

DISC Assessment

2023年8月9日

引言

你的报告使用DISC个性系统，它是行为的通用语言。研究表明行为的特征可以分为四个主要类别。拥有相似行为风格的人往往会表现出相同的行为特征。每个人都具有这四种风格，只是每种风格的强度不同。DISC这四个首字母代表以下四种个性风格。

- D = 支配型，有魄力的
- I = 影响型，激励的
- S = 稳健型，沉稳的
- C = 服从型，正确的

对DISC个性系统的了解会让你更深入地了解自己、家人、同事及朋友。了解不同的个性风格可以帮助你成为一个更好的沟通者、减少或防止冲突、欣赏他人的差异并对你周围的人产生积极地影响。

因为我们每天与各种行为风格的人互动，所以你可以在日常生活中从人的行为举止中观察到不同的个性风格。你可以看到你的家人、朋友或同事不同的个性风格展现在你眼前。

- 你认识的人中有谁处事果断，直截了当，关注重点？

他们作风强势，直接，意志坚定。

这是D风格

- 你是否善于表达、对遇到的每个人都很有友好的朋友？

他们很乐观、友好、乐于与人交谈。

这是I风格

- 你是否善于倾听的家人？他们善于团队合作，是优秀的团队合作者。

他们稳重、有耐心、忠诚、并且务实。

这是S风格

- 你是否曾经与一位喜欢收集事实证据，关注具体细节并且对一切事物都深思熟虑的人共事过？

他们追求精确、比较敏感、善于分析。

这是C风格

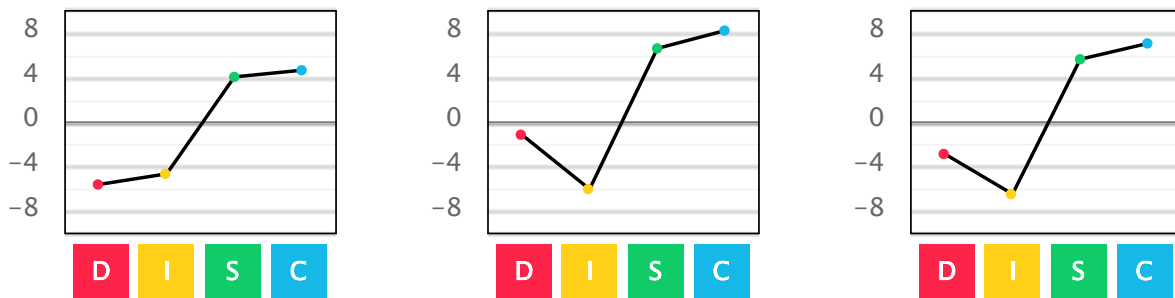


下面的图表帮助我们理解行为的四个维度。

	D = 支配型	I = 影响型	S = 稳健型	C = 服从型
追求	控制	赏识	接纳	准确性
优势	行政管理 领导力 决心	有说服力 热情 风趣	聆听 团队合作 一直跟进到完成	计划 建立体系 善于计划安排
弱点	没有耐心的 对他人感受不敏感 不善于倾听	缺乏细节 注意力持续时间短 容易放弃	过分敏感 反应慢 不喜欢改变	过于追求完美 爱挑剔 反应迟钝的
不喜欢	效率低 优柔寡断	常规 复杂	对他人感受不敏感 没有耐心	杂乱无章 不正当的行为
作决定的方式	果断	心血来潮或突发奇想的	与人商议	遵循规则

每一个人的个性都包含这四种风格，只是每一种风格的强度不同，绘制DISC曲线图能够让你容易观察到各种风格的强度。在中线以上的点具有较强的DISC特征，在中线以下的点具有较少的特征。通过观察DISC图表，可以立即知道一个人的个性与行为特征。

以下是你的三幅DISC图表和附注说明。



DISC图表 1 代表你的“公众自我”（面具）

这副图展现了其他人所看到的“你”。它反映了你对你所处环境需求的理解，以及你所理解的别人对你的行为的期望及其回应。

DISC图表 2 代表你的“隐自我”（本质）

这幅图表展现了你面对压力时本能的反应，就是你处在压力或紧张局势下最有可能的反应。即本能反应。

DISC图表 3 代表你的“意识自我”（镜像）

这幅图表展现了我们如何理解自己一贯的行为，也被称为自我意识。有时候我们没有察觉到自己是如何对待他人的，这副图表向我们展现了我们对待他人的一贯方式。

说明

了解你的风格

Sample的风格是"精确者".

Sample, 作为精确者, 善于系统思考, 在生活和工作中按部就班, 倾向于遵循秩序。精确者强调精确性, 注重细节, 做事前有策划, 做事时有条理。他们行事得体, 会很小心地避开冲突, 很少有意引发人际矛盾。Sample具有非常强烈的责任感, 在工作中一丝不苟, 有着很高的标准。精确者会因为一些细枝末节而拖慢整个工作进程, 这一点在做决定的时候尤其明显。Sample喜欢有规章条约约束的安全有保障的环境, 不喜欢突然的变化。

作为精确者, Sample虽然也喜欢和他人在一起, 但宁愿有几个亲密的朋友, 而不是许多熟人。他们更喜欢小型群体而不是大群体。因为他们对事物的要求是精确无误的, 所以大多数情况下, 他们都是正确的。精确者非常敏感, 不能很好地应对批评, 他们可能需要建立自信, 更加独立。他们特别在乎别人对他的看法, 会尽一切可能避免冲突, 同样地也会尽一切可能避免改变。

Sample会对每一项要进行的事物强调精确性。人们可以依赖精确者正确地进行任何一项任务。他们在作决定前需要确切的事实和数据, 如果强迫他们快速决断则会让他们感到不安。他们经常掩饰自己的情感, 所以别人不大可能觉察到他们坚定的信念。在压力下, 虽然Sample不轻易发怒, 但是会退缩。Sample想要有稳定的家庭生活和工作环境来提高安全感。所处的环境越稳定, 越没有冲突、越有条理, 精确者越快乐。

因为在乎别人的感受, 因此Sample在做会对别人产生很大影响的决定时会觉得不舒服。Sample更喜欢在团队中工作, 善于鼓励他人参与决策过程。其他人会认为Sample随和而谦逊。

Sample不喜欢抛头露面, 在处理冲突的时候, 倾向于用沉默来应对。Sample喜欢与志同道合的人交往, 在建立亲密的人际关系时显得过于谨慎。Sample常常质疑别人看待事物和周边实际情况以及预计未来的种种可能的乐观态度。

Sample重视亲密的人际关系, 往往会将朋友的需求和愿望放在自己的需求和愿望之前。Sample生活节奏平稳, 在和谐友好的人际关系中有出色的表现。Sample努力避免与人冲突和生活方式的突然改变, 喜欢保持传统。

Sample是一个完美主义者, 非常愿意通过付出努力实现高质量的结果。因为工作非常仔细, 所以对于他人的批评非常敏感。Sample在做选择之前, 往往会搜集大量的信息。Sample也许会认为如果每个人都能像自己一样处理信息, 那么工作质量就会更高。

谨慎, 有条理, 透彻地思考问题
善解人意, 务实
忠诚, 可预测
严谨, 有逻辑性

一般特征

因为忠诚、可靠而得到认可
赞赏他们高品质的工作
有条理、整洁
所从事的活动是有始有终的

受激励的方式

具有实用的流程和体系
稳定、可预测
环境整洁有序
具有良好的团队氛围

我的理想环境

沟通

与精确者风格

请记住，精确者可能需要：

- 在所有的环境情况下有保障，真诚的欣赏，极少变化的工作模式，有适应变化的时间，责任范围划分明确，对团队具有认同感，有自己专属的领域，明确定义的角色

最大的恐惧：

- 被批评，尤其是来自密友或关系密切的人

当你与精确者Sample交流时，请这样做：

- 营造一个人性化、令人愉快的环境
- 对他们本人表达真诚的兴趣
- 为他们提供任务的说明并回答他们“怎么做”的问题
- 用一种不带有威胁性的方式提出构想；用耐心等待他们，因为他们做事既认真又细致
- 清楚地阐明目标、步骤、以及他们在整体计划里的角色
- 事先向他们解释任何可能的变化，并给他们时间进行调整

当你与精确者Sample交流时，不要这样做：

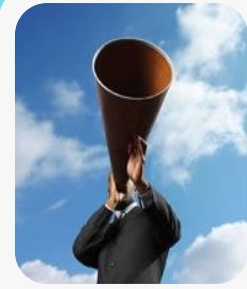
- 咄咄逼人、过于激进或要求苛刻
- 不要针锋相对或过于挑剔他们的行为
- 做出彻底或突然的改变
- 期望他们在没有了解所有事实的情况下做出决定

在分析问题时，精确者Sample可能会：

- 表面上赞同，但内心不接受
- 不表达他们的忧虑和怀疑
- 在会议上，不愿意发表意见
- 要求更多的信息和资料

性格特征

- **能激励你的：** 高品质的结果，正确的流程，安全感
- **评价他人的方式：** 根据各人所从事的工作，拟定精确的标准
- **影响他人的方式：** 关注细节
- **对团队的价值：** 认真负责，坚持标准，关注品质
- **过度使用：** 依赖他人；坚持标准的操作流程
- **压力下的反应：** 自我防卫，要求严格，放慢进程
- **最大的恐惧：** 敌意，被批评
- **可改进的领域：** 增强自信，不要过度敏感



沟通
与精确者风格

知识是一时的，但智慧
是长存的。

- 阿尔弗雷德·罗德·丁尼生

沟通

与精确者风格

在团队中发挥积极的作用：

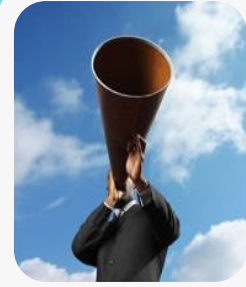
- 性格稳重，是忠诚值得信赖的团队成员，服从权威
- 对过程和步骤进行分析
- 通过仔细筹算后才开始冒险的人，观点保守
- 做事有始有终

精确者在团队中拥有这些积极的特征：

- 推动团队做事的持续性
- 通过人际关系实现目标的参与型管理者
- 让别人觉得有归属感
- 为团队提供专业技能
- 通过表达真诚和有策略的行动来努力维持和平
- 可以相信他们会以严格的做法完成已经开始的工作
- 对所有类型的人都耐心而包容
- 能开发和遵循完成任务的流程
- 能够全面地、有条不紊地控制质量
- 对人和人际关系具有敏锐的直觉
- 能够给出符合常识、现实以及实用的观点
- 当理解了目标背后的原因后，就会支持并遵从团队目标
- 可信赖，沉稳，忠诚
- 会考虑整个项目的全部基本要素

精确者的个人成长领域：

- 要更愿意接受改变，让自己变得更灵活
- 在与人互动的过程中要再直接一些，在团队角色中要表现得更主动一些
- 要多关注团队的整体目标，而不是具体的执行步骤
- 更有建设性地处理冲突
- 加快完成目标的节奏
- 多表达你的想法，意见及情感



沟通
与精确者风格

你可能有很好的想法，
但如果你不能把它们表
达出来，你的想法将一
事无成。

- 李·艾柯卡

沟通技巧

与他人交流

在你的DISC图表中，C和S点在中线以上，说明你的DISC风格的关键字是“精确者”。

下面的形容词是用来描述图表中的每一个因子，这些描述性的词语与DISC的数值大致相近。

D --评估在通常情况下你有多果断、直接以及权威。可以描述你的“D”风格强度的词语有：

- **权衡利弊的** 考虑问题的正反两个方面
- **不唐突的** 不会在没有被允许的情况下强迫别人
- **保守的** 倾向于保持既定传统
- **平和的** 不爱争吵；不受干扰，内心平和，外表安静

I --评估在通常情况下你有多健谈，以及说服他人和与人互动的能力。可以描述你的“I”风格强度的词语有：

- **孤僻的** 自我退缩；害羞的；内向的；言语精炼的
- **沉默寡言的** 沉默或不与人交流的；不爱说话；寡言少语的

S --评估你对于安全、和平的渴望以及你作为团队成员的能力。可以描述你的“S”风格强度的词语有：

- **内敛的** 不会公开和坦率地表达自己的情感
- **深思熟虑的** 慎重考虑；不会轻率或仓促做决定；缓慢的；从容不迫的
- **亲切友好的** 性格友善，待人友好
- **沉稳的** 不容易失去内心的平和；稳重；抗拒改变

C --评估你对结构，体系和细节的渴望。可以描述你的“C”风格强度的词语有：

- **完美主义者** 一个追求完整性和完全准确的人
- **准确的** 谨慎而精确；没有错误
- **事实发现者** 寻找真相的人；真实的
- **策略的** 机智而有策略的
- **有条理的** 做事有条理；有计划有步骤的



沟通技巧
与他人交流

改变的唯一方式就是改变你对自己的理解。

- 安东尼·德·梅勒

沟通技巧

你如何与他人沟通

你如何与他人沟通

请回到这份报告的“沟通”部分，再一次回顾针对你的风格中的“请这样做”和“不要这样做”部分。也许了解自己的沟通偏好是一种令你大开眼界的体验，也可能只是再一次确认你已经知道的事实。无论是哪一种情况，这些沟通信息都会在你与同事、朋友和家人之间分享、使用的过程中变得非常有用。其他人在了解了你喜欢的和不喜欢的沟通方式之后，也会使用你喜欢的方式与你沟通。现在我们了解到，说话的方式可能与所说的内容一样重要。但不幸的是，我们往往都倾向于用我们喜欢的方式而不是别人喜欢的方式与别人交流。

你的主要风格是“C”，这意味着你更喜欢接收信息，并且是足够详细的信息，你认为这些信息能够帮助你做出明智的决定。但是，需要注意的是，当你需要将这些向客户或者同事传达的时候，你可能需要将其转化成最终的结果，或者是只提供一种体验而不需要太详细的细节。在与其他个性风格的人交流时，使用太多的细节不一定会产生好的效果。

报告的下一部分是介绍你的风格如何与其他三种主要风格进行沟通交流。有些风格互相之间天生具有良好的沟通，而有些风格互相之间好像在说不一样的语言。既然你已经熟练使用自己的沟通方式了，那么我们一起来探讨一下如何与其他三种主要风格的人交流吧。

这一部分内容对于“C”风格占主导地位的人特别有用。因为你在沟通中可能倾向于给他人提供所有的事实和细节，而其他的人则更多地根据自己的“直觉”或者是其中的一两个细节就做出决定和反馈。

你的风格如何与其他风格和睦相处

“C”和“D”沟通时必须小心，不要过于注重细节，也不要过于苛刻。然而，“C”可以为“D”提供所需要关注的细节。但必须记住的是，在回答“D”的问题时，要根据最终的结果，而不是讨论事务的具体过程。

“C”和“I”在工作时往往可以很好地合作，因为他们的优势互补。在人际关系中，有时会出现冲突，例如“C”更注重细节，不需要经常参与到“I”喜欢的新的或不断变化的社会环境中。

“C”和“S”相互补充，能够很好地在一起工作，因为这两种风格都注重准确性，并且工作节奏也相似。此外，这两种风格都喜欢将一项任务工作至完成，而“I”和“D”则倾向于多任务而不是专注于一个领域直到完成。

两个“C”可以很好地一起工作，在人际交往上也能和睦相处，因为双方都是经过慎重的选择而做出的决定和选择。



沟通
与其他人

语言是心灵的镜子;你的语言表达了你的思想。

- 普布里乌斯·西鲁斯

沟通技巧

如何与其他风格和睦相处

“C”如何增强与每种风格的沟通

C 与 D

C型风格的人倾向于认为D型风格的人爱争辩、傲慢、专横、咄咄逼人并且冲动。C会倾向于变得具有防御性，并会借用外部势力来转移D的要求。如果不小心处理，你们的关系就会变得紧张。C会关注细节，而D则会着眼于“大局”。

人际关系处理技巧：培养直接沟通的能力，学会以直截了当的方式处理问题。将承诺和目标放在平等的基础上协商。在交流时，你可以先将你的资料进行汇总，然后再呈现汇总后的资料。

C 与 I

C型风格倾向于认为高I自负、肤浅、过分乐观自信、油腔滑调并且粗心大意。C可能会认为I霸道，并借助外部权威转移他们的要求。你倾向于指出可能的危险和问题并坚持提供事实和细节，但需要注意的是不要用太多的数据使I应接不暇。

人际关系处理技巧：要友好地对待I，及时赞美他们，I真的很想和你建立关系，也并不像你认为的那样肤浅。要倾听他们的想法，为他们的成就喝彩。

C 与 S

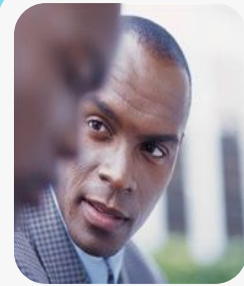
C会倾向于认为S麻木、无动于衷、过分容忍、过分宽容、占有欲强、容易满足，漫不经心。你会和S针对在合作的重要性以及在面临风险需要谨慎这两方面观点一致，在做决定时尤其如此。但你可能会觉得S不够精确。

人际关系处理技巧：S喜欢轻松、缓慢的发展一段关系，但他们会比你更关注人际方面的细节，C需要让自己理解这些细节。此外，在S完成任务的时候要对他们本人加以赞赏，而不是仅仅针对他们所作出的成就。

C 与 C

你很有可能把C看成是精确、彻底、有条理并且令人满意的完美主义者。因为你们都喜欢关注细节，所以能很好地合作。当你与另一个C一起工作时，你们都倾向于合作并能够为项目开发全面而细致的控制体系。高C往往让他们对正确性的关注高过了他们对满足最后期限的关注；并且两个C会经常竞争，看谁“更正确”。

人际关系处理技巧：要顺其自然，慢慢来；在讨论的时候跟对方谈论事实和细节。消除对你们的关系可能造成的任何明显的威胁。在与对方会面之前要充分准备并做好周密的计划。坦然接受并鼓励对方提出问题，说出心中的疑虑。在做出决定之前，确保给彼此足够的时间来考虑。



加强
沟通

沟通是为那些致力于沟通的人服务的。

- 约翰·鲍威尔

沟通

练习页

沟通技巧练习

图表上的变化表明了你如何应对你所处的环境。通常情况下，人的个性会受环境的变化以及所承担的压力影响，所以图表1和图表2可能会发生显著的变化。了解这两个图表之间的差异或改变有助于我们理解我们内在的应对机制，并帮助我们未来更好地适应环境。

说明：每一个图表都阐明你个性不同的方面。如果你仔细观察图表的变化就会发现一些宝贵的信息。请参照图表1和图表2（如果有必要，可以参考数据资料）。比较图表1与图表2的D, I, S,和C点。最后，阅读报告中的分析，了解你所处的环境对于你作决定以及言谈举止有什么样的影响以及你是如何被激励的。

D 改变:

请比较图表1与图表2。图表2中的“D”比图表1中的“D”高还是低？移动的幅度是大还是小？D值越高表明如果在有压力的情况下，你会渴望获得更多的控制权。D上升越显著越表明当你处在压力下时，越渴望掌控局面。反之，D值越低，表明你越不希望掌控局面。如果D下降显著，你可能希望跟随他人的带领。

I 改变:

请比较图表1与图表2。在图表2中，的“I”比图表1中的“I”高还是低？移动的幅度是大还是小？I值越高表明如果在有压力的情况下，你希望发挥更大的人际影响力。I上升越显著越说明你在试着使用你的沟通技巧解决问题。反之，I值越低，表明你压力越大越少使用沟通技巧。如果I下降显著，你往往不会依靠对话的方式解决问题。

S 改变:

请比较图表1与图表2。在图表2中，你的“S”比图1的“S”高还是低？移动的幅度是大还是小？S值越高表明如果在有压力的情况下，你希望有一个更安全的环境。S上升越显著越说明你倾向于避免人际冲突，并等待在有利的环境中做出适当的改变。反之，S值越低，越表明你在有压力的情况下不太关注环境的安全性。如果S大幅下降，你在作决定时，会变得更冲动。

C 改变:

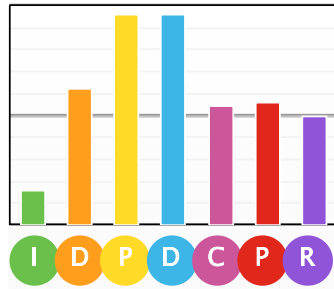
请比较图表1与图表2。图表2中的“C”比图表1中的“C”高还是低？移动的幅度是大还是小？C值越高表明如果在有压力的情况下，你会希望获得更多信息之后再作决定。C上升越显著越表明你渴望获得更多信息才做决定。反之，C值越低则表明你做决定对信息的要求越低。如果C下降非常多，可能你会更多地凭直觉作决定。

你哪一点的上下移动幅度最大？这说明了你是如何应付压力的？

你的应对方法是如何帮助或者阻碍你的决定呢？你是如何利用这些信息来帮助你发现你在面对压力时可能存在的盲点呢？

PowerDISC™

你在领导力方面的优势

**影响 (I) -**

有限的 - 你更喜欢团队中已经有人承担说服他人或分派任务的角色。你可能有很强的领导能力和演讲技巧，但你对担任这样的角色感到不自在，更愿意作为支持者来使用这些技能。

管理 (D) -

发展良好 - 你可能刚被挑选去监督一项完成期限很紧的项目。你的团队很看重你的工作态度。虽然你有时与人会有一些疏远，但是你对细节的关注和你的进取心会让别人尊重你，也会看到你为团队带来的巨大价值。但你需要花些时间去学习了解其他队员，因为投资在人际关系上的时间是不会浪费的。

流程 (P) -

重点关注 - 你往往会忘记再完美的过程如果没有达成目标都是徒劳的。时不时地将你的注意力转移到你的目标而不是那些可能困住你的具体步骤上。你总是倾向于反复的“预备、瞄准”而没有实际行动，不要害怕改变，遵从内心的决定果断地行动，即使再难也要坚持下去。

细节 (D) -

极度关注 - 无论是在生活中还是在工作中你都需要顺其自然。因为你倾向于过度分析细节以至于最后什么结果都没有达成，而且你的思考模式经常是“预备”，“预备”，“预备”，不如尝试一下“预备”，“瞄准”，“发射”。遵从你自己的内心做一些轻松有趣的事情，比如结交新朋友或者去那些让你身心愉悦的地方。

创造力 (C) -

高过平均水平 - 你喜欢使用自己创造力来完善其他队员提出的基本构想。你可以监督并且帮助其他人在其可能懈怠的领域持续承担责任。

坚持 (P) -

高过平均水平 - 别人喜欢和你一起工作，因为你通常做的比你需要做的更多，这使整个团队氛围融洽。你会保持一种亲力亲为的习惯，并让团队成员感受到你的团队精神。

关系 (R) -

高过平均水平 - 你重视人际关系，也知道如何维系人际关系。你会尽力使团队的新成员感到受欢迎，并希望融入你的团队。

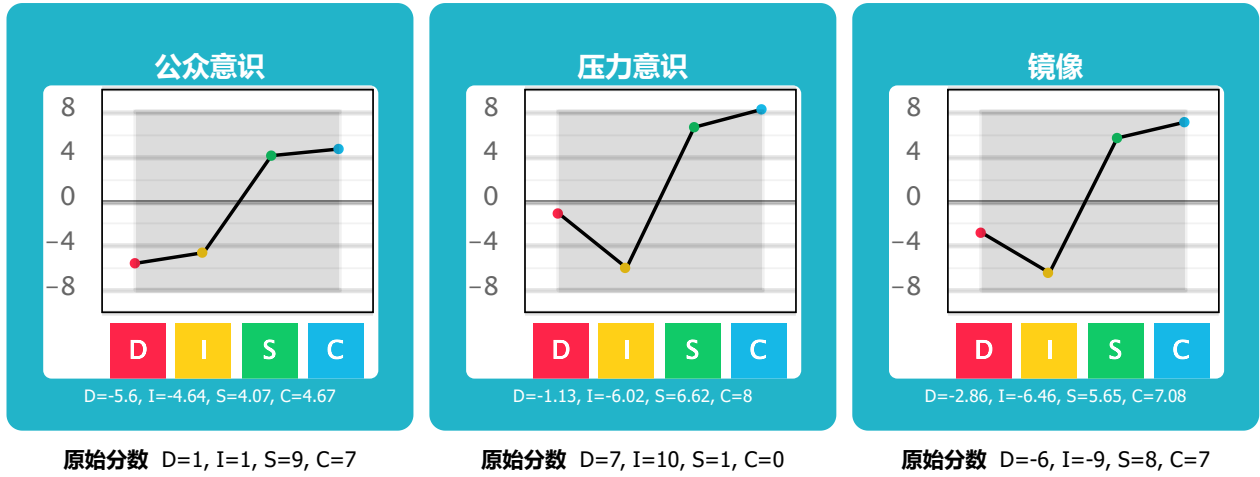
对于卓有成效的领导者来说，培养出色的沟通技巧是必须的。领导者应该把自己的知识和理念分享给团队成员，如果领导者不能清楚地传递信息，激励他人付诸行动，那么信息就变得毫无用处。

- 吉尔伯特·阿梅里奥

评分数据

图表页

个性风格图



图表说明页

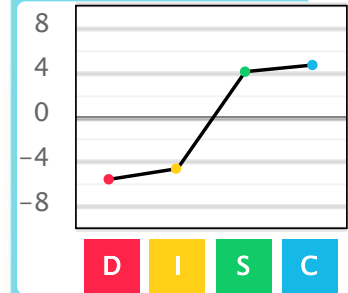
这三个图表分别展现了人在不同环境中可能具有的不同行为状态。图表1展现了人在特定环境下的“公共自我”；图表 2 展现了“隐私自我”；图表 3 则描绘了“感知自我”。

下面对这三个图表进行了详细定义

图表 1 - 面具，公众自我

别人期待的行为

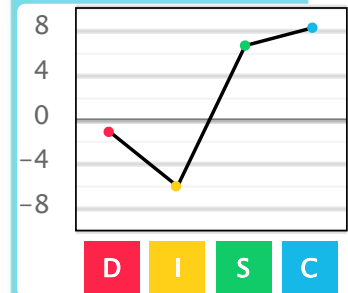
每个人在公众环境下会根据他们所认为的其他人对他们的期望行事，这种在公众环境下的行为被称为公众自我，也就是此人在投射别人的期望。人的公众自我有时与其真实自我没有区别，也可能与“真实”的自我有很大的不同，这种与真实的自我不同的公众自我就是面具。图表1是由人格系统中的“最多”选项所产生的，改变的可能性最大。



图表 2 - 核心，隐私自我

对本能反应

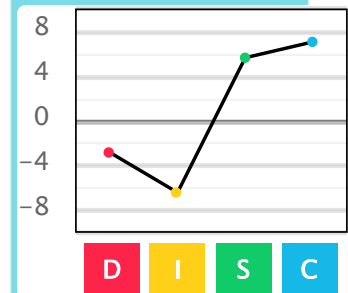
每个人都会从过往的经历中获得习得反应，这些反应行为是一个人接受自我的行为。面对压力或紧张情况时，这些习得的行为就会变得很明显。因为这些行为是天生的、根深蒂固的反应，所以此图表最难发生变化。一个人在压力下的行为可能与图表 1 和图表 3 中描述他/她的行为有很大的不同。图表 2 是由人格系统中的“最少”选项所产生，改变的可能性最小。



图表 3 - 镜像，感知自我

自我形象，自我认同

每个人都以特定的方式设想他/她的自我。图表3展现了人对他/她的自我、自我形象或自我认同的心理画面。图表3将一个人从过去的习得反应与当前环境中预期的行为结合在一起。人的感知可能会发生改变，但这通常是根据其生活环境不断变化的需求而逐渐发生的。图表 3 是由图表1与图表2之间的差值生成的。



图表说明页

续

不同的图形表明发生改变或正在经历改变

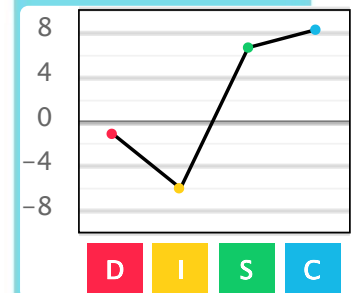
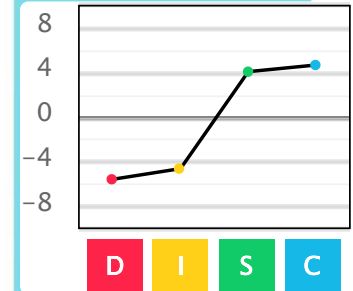
- 如果图表 1 与图表 2 不同，则表明环境的需求迫使此人的行为与其核心自我或本能行为不一致。在这种情形下，试图改变自己的行为来满足环境要求的人很可能会感到压力。
- 图表1 如果与图表2 不同，但与图表3 相似，表明此人在不改变核心自我的情况下，能够成功地通过改变自己的行为来满足环境的需求。此人可能对图表3所示的行为（感知自我）不会感觉到压力甚至觉得相当舒适。
- 如果图表 1 与图表 3 不同，表明此人正处在成长期（或者处于适应期），同时他/她试图改变自我的行为来满足新环境的需求。一个人的行为在这段适应期可能会出现变动。

相似的图形表明要改变的需求很小

如果某个人感到当前环境的需求（图表 1）与他/她过去的的需求（图表 2）相似，那么他/她就不需要去改变他/她的自我认知（图表 3）。这可能源于以下因素：

- 目前环境所要求的行为与过去要求的行为相似
- 这个人控制着别人对他/她的要求。
- 当前所处的环境与这个人过去所处环境的要求不同，他/她并没有改变自己的行为，而是选择强化自己的行为风格。为了强化自己的行为风格，他/她聚集具有同样风格的人，建立一只强强联合的团队。

您的 精确者 (CS)(CS) 风格以及本报告的内容均源于 图表 3。



行动计划

提高你的人际交往能力

Sample 行动计划

这部分练习题是帮助你进行有效沟通的工具。在你与经常交流的人沟通时，这个工具特别适合应用。这样做是为了在帮助你增强优势的同时减少你的劣势带来的限制，最大限度地发挥你的潜能。它不仅仅是由评估得出的图表信息直接派生出来的，也是针对你在工作或者生活中所表现出来的行为做出的整体判断。

在研究这部分时，你可以请你的同事、老板、朋友或者配偶以及其他与你关系密切的人一起评估你的个性风格，从这些了解你的人那里得到反馈。当然，虽然这么做对你非常有益，但要完成这部分，其他人是否在场也不是必要条件。或者如果你希望能够从其他人那里获得反馈，你也可以打印这份报告并请人和你一起聊一聊。

说明：

步骤1：以下列出的选项是由你和你所选择的人一起探讨的部分。将这份报告打印出来，选择一个非常了解你的人(同事、团队成员、老师、家人、朋友)，把这一页交给他/她并阅读每一项。请他/她考虑这些选项是否准确的描述了你的特征。然后，在每一项旁边勾选是或否。建议你跟他/她进行深入交谈，针对任何一项你所忽视的或没有发现的部分讨论(这也许是你的盲点)。建议两个人都完成这份练习题，这样就可以达到彼此双向沟通的效果。

有能力，稳重	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	爱好和平，做事得体有分寸	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
需要进行更多的自我激励	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	良好的行政管理能力	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
难以开始任务	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	避免与人冲突或对抗	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
有时会粗心大意或效率低	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	抗压能力强	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
不希望别人有其他的想法	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	做事试图走捷径	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
守时/有意识地做日常安排	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	忽略别人的感受	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
沉浸在自己/他人的不完美中，难以转移目光	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	坚持不懈，仔细周到	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
		开始项目之前始终犹豫不决	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
有秩序，有条理	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	用于计划的时间过长	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
比起工作，更喜欢做分析	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	发现问题/寻找解决方案	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
有创造力，善于随机应变	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N		



行动计划
提高你的人际交往能力

一个人不过是他的思想的产物。他认为自己是什么样的人，就会变成什么样的人。

- 圣雄甘地

行动计划

续

步骤2: 现在, 请选择三个你认为最能够帮助你的选项进行讨论, 确定最终要达到的目标以及为了达到这样的目标需要的具体时限。讨论过后请在下面的空白处写下具体的执行细节。在60-90天内, 与他/她再一次针对这几项细节进行讨论, 这样做是为了帮助你评估你的进展。这位与你一起讨论的人将在你的成长过程中扮演重要角色。

1. 我要重点关注的第一个问题:

- 复核的日期:

- 我将在接下来的60到90天内采取的具体行动:

- 需要处理的细节

2. 我要重点关注的第二个问题:

- 复核的日期:

- 我将在接下来的60到90天内采取的具体行动:

- 需要处理的细节

3. 我要重点关注的第三个问题:

- 复核的日期:

- 我将在接下来的60到90天内采取的具体行动:

- 需要处理的细节



行动计划
提高你的人际交往能力

我们一生都在不断塑造自己的个性。如果我们完全了解自己, 那活着对我们来说就毫无挑战可言。

- 阿尔贝·加缪