



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

## **Sample Report**

风格: 思虑者CSD

**PeopleKeys - DISC Report**

2022年9月16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、对遇到的每个人都都很友好的朋友？  
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**

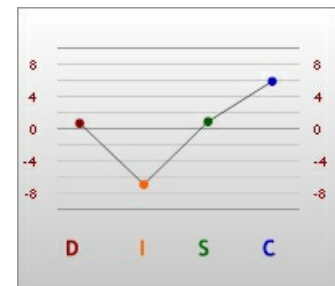
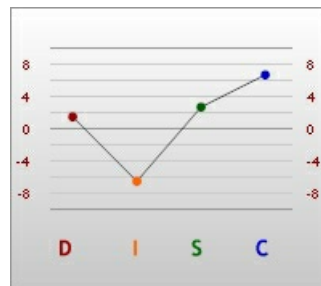
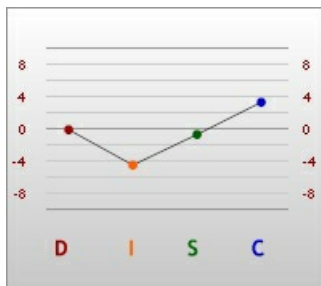


下面的图表帮助我们理解行为的四个维度。

	<b>D = 支配型</b>	<b>I = 影响型</b>	<b>S = 稳健型</b>	<b>C = 服从型</b>
<b>追求</b>	控制	赏识	接纳	准确性
<b>优势</b>	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
<b>弱点</b>	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
<b>不喜欢</b>	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
<b>作决定的方式</b>	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“隐私自我”（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" 思虑者".

作为思虑者，Sample注重细节，具有高标准。思虑者善于分析与逻辑推理。他们有做事要做到最好的动力，总是认为还有改进的空间。思虑者具有竞争意识，对想要完成的工作必须要有最佳的品质。虽然Sample善解人意，但是他们逻辑性强、专注于任务的一面很容易胜过人际导向的一面。Sample喜欢因为高质量的工作而受到赞赏。思虑者能推动任务进行并实现目标。Sample会全神贯注于正在执行的任务，可靠，值得信赖。

Sample更喜欢在小组里工作，而不是在大团体里。思虑者擅长解决问题，并且会积极地、谨慎地与人寻求解决冲突的方案。他们不会贸然向别人敞开心扉让他人有机可乘，而是花时间慢慢地了解。他们在人际关系、思维过程和工作情境中，都会小心翼翼谨慎地分析。思虑者重视精确性，所以在作决定之前，会首先花时间对相关的信息做逐一评估。思虑者会因为自己的工作受到批评而生气，因为表现精确性是他们的主要目标。

思虑者有干劲，能推动项目进行，但是他们不会允许质量受到影响。当他们参与某个项目时，他们会想要正确地完成。Sample体贴他人，所以会尽其所能为别人做到最好。思虑者关心他人，但不会表露出来。思虑者以"事实"为中心，虽然他们的意图是好的，但他们却可能忽略了什么对他人是最好的，因为他们只关注协议、事实和细节。

Sample是一个非常有创造力的人，通常乐于寻求新的问题解决方案，并且善于自我激励，并经常以较快的节奏达成目标。Sample喜欢面对新的挑战，即使在面对压力下也能够轻松地做出决定。

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认可良好的人际关系的价值，关心他人并且非常有耐心。在通常情况下，Sample平静而且放松，生活节奏平稳，甚至在可能激怒他人的情况下也是如此。Sample喜欢充当和事佬的角色，在解决问题时，Sample会试图依靠已经被证明行之有效的成功策略。

Sample是一个实事求是的人，倾向于照章办事。如果有人批评Sample的工作，尤其是在没有经过仔细核实所有事实之前，Sample可能会变得非常敏感。Sample在承担新的项目之前会先明确预期并努力达到标准。一般情况下，Sample会保持工作环境的整洁有序。

善于分析、条理清晰  
自我强度高，目标制定者  
问题解决者，有竞争意识  
安静，注重任务，意志坚定

#### 一般特征

完成工作或项目  
有设计和实施解决方案的权力和权限  
其他人愿意帮助他们实现目标  
有获得成功必须具备的工具

#### 受激励的方式

能设计并且能将想法贯彻始终  
可以完成的具有挑战性的任务和活动  
认可他们高质量的工作  
有独自工作和思考的时间

#### 我的理想环境

# 历史人物

## 与你个性相同的著名人物

**阿尔弗雷德·诺贝尔 (Alfred B. Nobel)**  
1833-1896

瑞典发明家和慈善家

在诺贝尔年仅33岁的时候就充分展现了思虑者善于分析以及善于逻辑思考的特质，他发明了一种安全而容易控制的硝化甘油，被他命名为“炸药”。炸药的发明使他成了千万富翁。他用钱建造了一个“工业帝国”，专门生产他的其他发明。诺贝尔的发明虽然使他拥有了巨额资产，却也给他留下了巨大的遗憾。因为虽然他一直希望将他的发明应用于工业化生产，但令他震惊的是，人们却把炸药当作战争工具，从而带来战争灾难。这完全出乎诺贝尔的意料之外。于是他下定决心做些什么来扭转这一事件带来的负面影响。他将他的财产以信托的形式捐出，每年颁发给那些在物理学、化学、生理学或医学、文学以及和平方面有突出贡献的人。

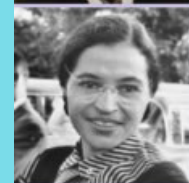
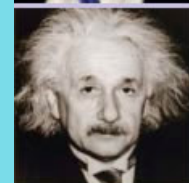
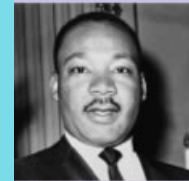
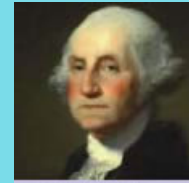
“希望是掩盖丑陋事实的面纱。”

**亚里士多德 (Aristotle)**  
公元前384-322

希腊思想家

亚里士多德是西方历史上最伟大的人物之一，他具有思虑者善于逻辑思考和分析的特质。大约从17岁开始到40岁，他一直师从柏拉图。他在经过10年游历后回到雅典创建了他自己的学校-Lyceum (学园)。亚里士多德的著作内容极其丰富，几乎涉及各个知识领域：逻辑、哲学、伦理学、政治学、修辞学、诗歌、生物学、动物学、物理学和心理学。从他所教授的学生的笔记中就可以看出来，亚里士多德是一个教学严谨的老师。这也是思虑者的一个典型特征。亚里士多德的研究方法系统而有逻辑。他思考问题和开展工作的方式总是从一个要素到另一个要素，也就是依次思考各个新要素，以便建立一个合乎逻辑的理解模式。

“受过训练的头脑的标志是满足于主题的本质所承认的精确程度，而不是在只有近似真理的情况下才寻求精确。”



# 沟通

## 与思虑者风格

### 请记住，思虑者可能需要：

- 权力，促进成长的任务，直奔主题，能够实现目标，能够指导与领导

### 最大的恐惧：

- 由于被拒绝或者被批评，安全感受到威胁

### 当你与思虑者Sample交流时，请这样做：

- 用信息与事实来支持自己的观点
- 针对他们的努力表达真诚的感谢
- 专注于任务；要记得他们渴望获得成果
- 要忠诚
- 给他们提供他们需要的所有信息
- 给他们足够的时间做出回应
- 认可他们高品质的工作

### 当你与思虑者Sample交流时，不要这样做：

- 一个人夸夸奇谈
- 只专注在困难上
- 直接批评或质疑他们
- 只概括而不阐明细节

### 在分析问题时，思虑者Sample可能会：

- 单独工作或一、两位关系密切的同事一起工作
- 忽略人情；根据事实作决定
- 不愿意透露他们所掌握的信息
- 提出创新和先进的体系和构想

### 性格特征

- **能激励你的：**探索新的方法，达到预期结果
- **评价他人的方式：**是否具有准确性、良好的沟通；能否准确无误地完成任
- **影响他人的方式：**高品质地完成任
- **对团队的价值：**出色的解决问题能力，分析问题能力，对完成任务有坚定的信心
- **过度使用：**直言不讳，批评
- **压力下的反应：**过度分析，冷漠，麻木
- **最大的恐惧：**被嘲笑，受批评
- **可改进的领域：**更敏感一些，少一些自我防御，多表现出友好的一面



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

## 与思虑者风格

### 在团队中发挥的积极作用：

- 重视团队共同努力取得成果
- 沉稳；不冲动
- 促进高质量的工作和成果
- 很好地跟进和完成任务

### 思虑者在团队中拥有这些积极的特征：

- 坚定的领导者
- 一个好的聆听者
- 自立自强
- 以创新的方式取得成就
- 保持对目标的专注
- 卓越的任务跟进能力
- 沉着冷静，优秀的演说者
- 克服障碍
- 提供指导和领导
- 会先对想法进行检验之后才开始实施
- 沉着自信，注重平衡
- 工作质量高
- 毫无畏惧地迎接挑战
- 亲力亲为的管理者

### 思虑者的个人成长领域：

- 多鼓励他人
- 要多表达情感
- 少一些控制和命令
- 多理解和欣赏别人的意见、感受和愿望
- 让他人觉得自己是团队的一部分
- 与别人分享信息



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的图表中，C、S和D点在中线以上，说明你的DISC风格的关键字是“思虑者”。

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：

- **强有力的** 充满力量的；强大的；精力充沛的
- **勇于承担风险的** 愿意冒险；会做有些危险的行动
- **有冒险精神的** 会接受令人兴奋或危险的任务
- **果断的** 会果断地解决争端，处理问题等
- **好追根究底的** 喜欢问很多问题，好奇

**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** 持久的；沉稳；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



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，那么让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，而其他他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。



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。

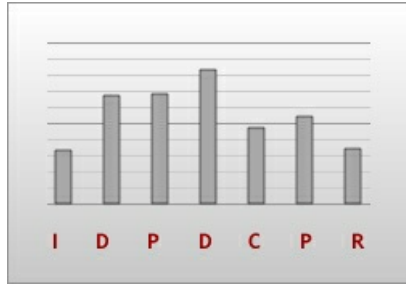
#### C 改变:

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，你会希望获得更多的信息之后再作决定。C上升越显著越表明你渴望获得更多的信息才做决定。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？*

## 你在领导力方面的优势

**影响 (I) -**

一般的

影响他人以及分派工作给他人并不是你最想做的事情，可是如果偶尔需要你这样做的时候，你也会做。你更喜欢被视为团队中的一员，而不愿意引发对你个人的关注。

**管理 (D) -**

卓有成效

你很可能刚刚完成一个项目，而这个项目在你的努力下完成得非常成功。在你对自己完成工作的能力感到非常自豪的同时，也别忘了花些时间和那些对你很重要的人在一起。让你的团队看到你的另外一面，那是他们除了工作之外不常看到的，这会帮助你建立良好的人际关系，实际上与不花任何时间建立人际关系相比，这会帮助你更容易地完成任务。

**流程 (P) -**

卓有成效

你有能力针对一个构想提出一套可行性方案，这是非常宝贵的。你喜欢亲力亲为，积极跟进计划并妥善完成任务。你有团队合作精神并且愿意与团队一起分享荣誉。

**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”。顺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) -**

标准水平

在你有经验和已经被证实成果的领域，你会做得更轻松。有时候你更喜欢将节奏放慢，这样可以保证将一个项目结束之后开始另外一个新项目。

**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) -**

满足需要

对你来说，与人的对话大多数都是闲聊，要进行一些深入的、有意义的话题似乎是一件苦差事，你不倾向于让别人知道许多你的私事。但你会允许与你亲密的少部分人进入你的世界。

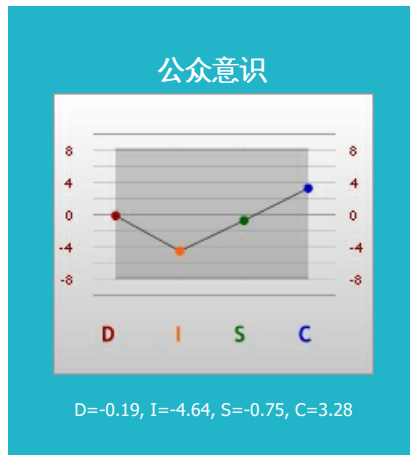
对于卓有成效的领导者来说，培养出色的沟通技巧是必须的。领导者应该把自己的知识和理念分享给团队成员，如果领导者不能清楚地传递信息，激励他人付诸行动，那么信息就变得毫无用处。

- 吉尔伯特·阿梅里奥

# 评分数据

## 图表页

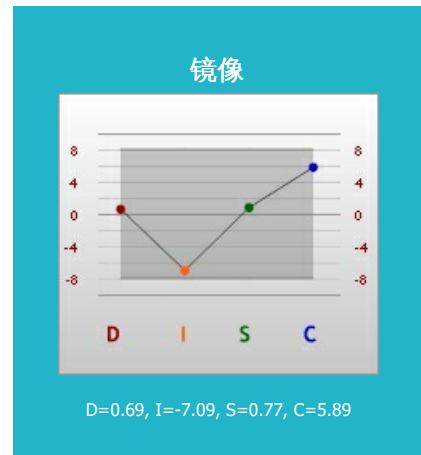
### 个性风格图



原始分数 D=6, I=1, S=4, C=6



原始分数 D=4, I=11, S=4, C=1



原始分数 D=2, I=-10, S=0, C=5

# 图表说明页

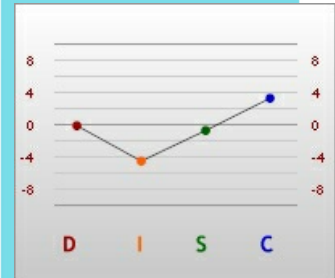
这三个图表分别展现了人在不同环境中可能具有的不同行为状态。图表1展现了人在特定环境下的“公共自我”；图表2展现了“隐私自我”；图表3则描绘了“感知自我”。

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

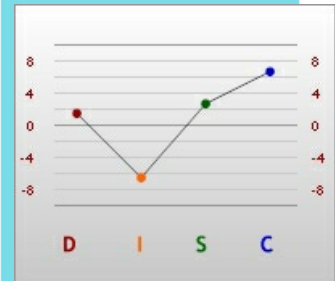
每个人在公众环境下会根据他们所认为的其他人对他们的期望行事，这种在公众环境下的行为被称为公众自我，也就是此人在投射别人的期望。人的公众自我有时与其真实自我没有区别，也可能与“真实”的自我有很大的不同，这种与真实的自我不同的公众自我就是面具。图表1是由人格系统中的“最多”选项所产生的，改变的可能性最大。



## 图表 2 - 核心，隐私自我

### 对本压力的本能反应

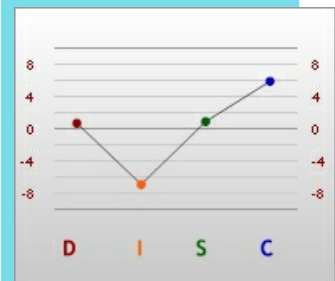
每个人都会从过往的经历中获得习得反应，这些反应行为是一个人接受自我的行为。面对压力或紧张情况时，这些习得的行为就会变得很明显。因为这些行为是天生的、根深蒂固的反应，所以此图表最难发生变化。一个人在压力下的行为可能与图表1和图表3中描述他/她的行为有很大的不同。图表2是由人格系统中的“最少”选项所产生，改变的可能性最小。



## 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

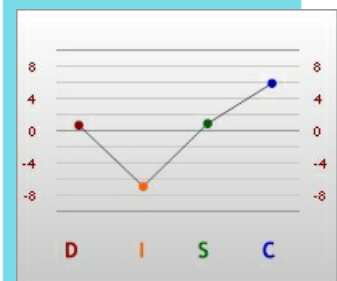
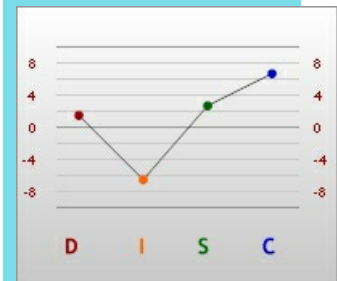
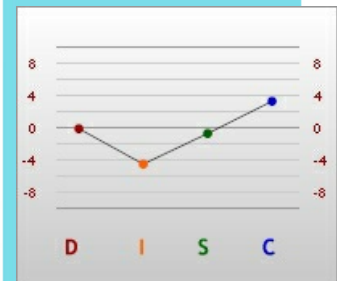
- 如果图表 1 与图表 2 不同，则表明环境的需求迫使此人的行为与其核心自我或本能行为不一致。在这种情形下，试图改变自己的行为来满足环境要求的人很可能会感到压力。
- 图表1 如果与图表2 不同，但与图表3 相似，表明此人在不改变核心自我的情况下，能够成功地通过改变自己的行为来满足环境的需求。此人可能对图表3所示的行为（感知自我）不会感觉到压力甚至觉得相当舒适。
- 如果图表 1 与图表 3 不同，表明此人正处在成长期（或者处于适应期），同时他/她试图改变自我的行为来满足新环境的需求。一个人的行为在这段适应期可能会出现变动。

## 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 思虑者CSD(CSD) 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。

有秩序，有条理	<input type="checkbox"/>	忽略别人的感受	<input type="checkbox"/>
高标准/完美主义者	<input type="checkbox"/>	坚持不懈，仔细周到	<input type="checkbox"/>
开始项目之前始终犹豫不决	<input type="checkbox"/>	需要过多的时间做计划	<input type="checkbox"/>
注重经济性和效率	<input type="checkbox"/>	比起工作，更喜欢做分析	<input type="checkbox"/>
发现问题/寻找解决方案	<input type="checkbox"/>	有时会自我贬低	<input type="checkbox"/>
有创造力，善于随机应变	<input type="checkbox"/>	难以取悦	<input type="checkbox"/>
以目标为导向	<input type="checkbox"/>	对错误的容忍度低	<input type="checkbox"/>
对细微之处不去做分析	<input type="checkbox"/>	善于组织安排	<input type="checkbox"/>
寻求切实可行的解决方案	<input type="checkbox"/>	快速采取行动	<input type="checkbox"/>
有时会鲁莽或过于直接	<input type="checkbox"/>	避免与人冲突或对抗	<input type="checkbox"/>



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



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