John Doe

风格: **挑战者 (DC)**

DISC Report

2026年1月2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

- 你是否有善于表达、对遇到的每个人都很友好的朋友？

  他们很乐观、友好、乐于与人交谈。

  这是I风格

- 你是否有善于倾听的家人？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

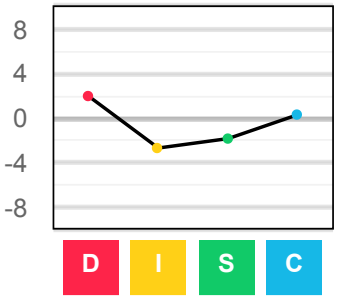
© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

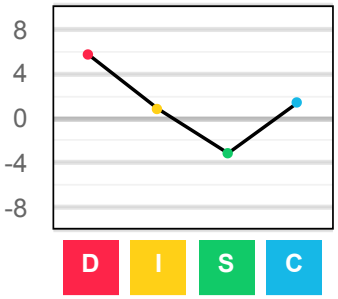
下面的图表帮助我们理解行为的四个维度。

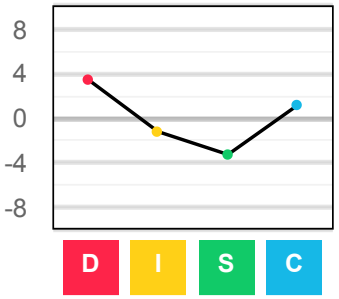
	D = 支配型	I = 影响型	S = 稳健型	C = 服从型
追求	控制	赏识	接纳	准确性
优势	行政管理 领导力 决心	有说服力 热情 风趣	聆听 团队合作 一直跟进到完成	计划 建立体系 善于计划安排
弱点	没有耐心的 对他人感受不敏感 不善于倾听	缺乏细节 注意力持续时间短 容易放弃	过分敏感 反应慢 不喜欢改变	过于追求完美 爱挑剔 反应迟钝的
不喜欢	效率低 优柔寡断	常规 复杂	对他人感受不敏感 没有耐心	杂乱无章 不正当的行为
作决定的方式	果断	心血来潮或突发奇想的	与人商议	遵循规则

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）

该图表反映了您如何看待环境提出的要求，以及您认为他人期望您如何行事的认知。

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。

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

说明

了解你的风格

John的风格是"挑战者".

作为挑战者，John对难题有着敏锐的洞察力，在解决问题方面也表现出相当大的创造力。挑战者意志坚强，反应迅速机敏，能够在短时间内完成重大任务。John果断机敏，反应迅速，在寻找问题答案的时候，会细查与追踪所有可能的途径。挑战者关注项目，很有远见，在追求正确性的同时也会考虑经济成效。他们可能倾向于追求完美，在决定"最好"的选择时，常常会犹豫不决。

John往往比较沉默、含蓄，不会轻易信任他人。在人际关系方面，挑战者有时候不注重社交礼仪，给人的感觉冷漠、过于直率。在工作时，挑战者更喜欢独自工作，他们喜欢一个可以发号施令的环境。因为他们有追求卓越的强烈渴望，所以对于他们认为是正确的方式，如果有人没有遵循，他们会没有耐心。挑战者往往很容易厌倦日常重复的工作，他们需要有机会尝试新的项目。在专注于任务时，可能会忽略他人的情感，建议挑战者考虑把人际关系当作当前重要任务来完成，这样也会从中受益。John应该考虑团队带来的价值以及领导一支有实力的团队最终创造的更高价值。应该努力与团队成员建立更强的合作关系，培养自己的耐心，在考虑团队成员的意见和建议的同时关注他们的工作风格做更适合的应对。

John任务导向，关注结果。在与人讨论问题时往往不带感情色彩。挑战者有创造力，他们会提前考虑下一步做什么以及可能带来的影响。John是一个好奇的人，对不熟悉的事物有探索的渴望。

John的动力来自于能够具有领导团队，影响同事或朋友等人的能力。John会认真地对待领导责任，在面对重大决策时往往当机立断。John充满自信，别人往往会服从John天生具有的领导者的能力。

尽管社交活动并不是John的主要关注点，也不想成为被关注的对象，但John却能够欣赏人际关系并乐于参与社交活动。John更喜欢完成任务之后再参加社交活动，喜欢参加有组织的活动或进行一些友好的比赛。

有人会认为John是一个多才多艺的人，他们会依靠John打破单调或循规蹈矩的局面。John喜欢独立于团队以外的工作，倾向于个人主义。John甚至会被认为成“不安定的”，总会倾向于迅速地从一件事转移到另一件事上。

因为John注重整洁并且有条有理，所以别人通常会认为John是一个注重实效的人。John做决策时需要有足够的信息并会权衡利弊。John可能会对批评非常敏感，倾向于将情绪藏在心底。John喜欢在开始新的项目之前明确期望，并遵循一个合乎逻辑的流程来获得成功。

一般特征

- 自我强度高
- 善于分析、条理清晰
- 问题解决者
- 非常注重任务

受激励的方式

- 完成工作和项目
- 有设计和实施解决方案的权力和权限
- 没有不必要的社交活动或政治手段
- 有获得成功必须具备的工具

我的理想环境

- 能够设计和改善
- 具有挑战性的任务和活动
- 产生实际成果的项目
- 对他们分析能力的认可

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

沟通

与挑战者风格

请记住，挑战者可能需要：

- 权力，促进成长的任务，直奔主题，晋升的机会，能独立工作

最大的恐惧：

- 别人批评或利用他们

当你与挑战者John交流时，请这样做：

- 简短、直接说要点
- 问"是什么"和"为什么"的问题
- 专注于任务；专注于结果
- 为其如何实现目标、掌控局势和解决问题提供建议
- 强调占重要地位的构想或方法是具有逻辑性的；认可他们的高质量的工作
- 要与事实和观点保持一致，而不是与某个人保持一致

当你与挑战者John交流时，不要这样做：

- 东拉西扯，不断重复
- 只专注在困难上
- 在关系的初期就过于友善
- 夸大事实或者只概述而不阐明细节

在分析问题时，挑战者John可能会：

- 想靠自己独立完成而不征求别人的意见
- 忽略人情；根据事实作决定
- 不考虑别人的意见
- 提供创新与先进的体系和构想

性格特征

- **能激励你的：** 主导地位，发现独特的解决方法
- **评价他人的方式：**对方自我推动力的高低、表达方式或是否有与时俱进的观念
- **影响他人的方式：** 竞争，在创建体系过程中占据一席之地
- **对团队的价值：** 发起变革和改进，不断进取
- **过度使用：** 直言不讳和指责
- **压力下的反应：** 生闷气，对例行公事产生厌倦，专横傲慢，没有同情心
- **最大的恐惧：** 没有发挥影响力，失败
- **可改进的领域：**表现出热情；多注重语言表达和团队合作；用"劝说而不是命令"的方式

沟通
与挑战者风格

知识是一时的，但智慧是长存的。

- 阿尔弗雷德·罗德·丁尼生

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

沟通

与挑战者风格

在团队中发挥的积极作用：

- 直奔主题的组织者
- 具有分析的能力
- 不怕做出不受欢迎的决定；果断
- 能快速高效地取得成果

挑战者在团队中拥有这些积极的特征：

- 天生的领导者
- 在危机中表现出色的专制型管理者
- 自立自强
- 自律
- 以创新的方式取得成就
- 保持对目标的专注
- 具体而直接
- 克服障碍
- 提供指导和领导
- 说到做到；以身作则
- 愿意表达自己的意见
- 善于将知识与实际经验相结合
- 毫不畏惧地迎接挑战
- 能够很好地承担繁重的工作

挑战者的个人成长领域：

- 努力成为一位"积极的"倾听者
- 要留意团队其他成员的意见，直到大家达成共识
- 要更亲切友好，少一些控制与专横
- 多理解和欣赏别人的意见、感受和愿望
- 在人际关系上多投入一些精力；对团队的其他成员表达支持
- 花点时间解释你的说法和建议的背后原因

沟通
与挑战者风格

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

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

沟通技巧

与他人交流

在你的DISC的图表中,D和C 在中线以上，说明你的DISC风格的关键字是"挑战者"。
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*** 勇于尝试
- ***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：

- ***烦躁不安的*** 不能够休息或放松；心神不安；安静不下来
- ***善于适应改变的*** 渴望改变；喜欢多样化
- ***率直随性的*** 按照内心的感觉做事，不受拘束
- ***活跃的*** 具体表现是行动多或情绪化；忙碌的；快速的

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：

- ***遵循常规的*** 容易受习惯约束的，或遵循习惯或者习俗
- ***礼貌客气的*** 彬彬有礼的
- ***认真负责的*** 一丝不苟的；为了正确而付出艰苦的努力
- ***高标准的*** 持守坚定的价值观

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

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

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自己喜欢的方式来与人沟通，而不是用对方喜欢的方式。

你的主要风格是"D"，这意味着你更喜欢接收有关结果的信息。但是，当你将相同的信息传达给客户或同事的时候，你就不能仅仅提供最终的结果，还可能需要提供确切的事实，又或者是告诉他们在解决方案中承担哪些责任，还要说明我们需要团队合作。

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"D"风格占主导地位的人特别有用。因为在沟通时，你可能会具有某种侵略性，而这种侵略性可能会超过别人可接受的程度。

你的风格如何与其他风格和睦相处

两个"D"风格，只有在互相尊重并希望作为一个团队完成既定的目标时，才会很好地相处。必须注意的是，不要过度竞争或者盛气凌人地对待彼此。

"D"喜欢"I"天生具备的鼓励他人的能力，但是"D"会认为"I"在工作中不够专注于任务，除非是"D"看到了"I"的影响力在工作中所发挥的价值。

"D"和"S"在工作方面往往可以很好地协作，因为"S"通常会为实现预期的目标而努力地工作，也不会威胁到"D"。但有时在人际关系方面可能会因为"D"而变得紧张，"S"有时会认为"D"过于关注任务而给人带来紧迫感。

"D"和"C"相处一定要注意，"D"不要咄咄逼人，"C"也不要过于注重细节。 然而，"D"需要"C"对细节的关注，只是有时很难有效地传达这种需求。

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

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

沟通技巧

如何与其他风格和睦相处

"D" 如何增强与每种风格的沟通

D 与 D

如果双方互相尊重，你会倾向于看对方是有远见、有自我推动力、上进、有竞争力和乐观的人。只要你们对要完成的目标能够达成一致，就可以专注于各自手头的任务，而且效率极高。如果彼此之间没有相互尊重，你就会倾向于认为对方爱争辩、独裁、为人傲慢、霸道，容易紧张并且做事草率。

人际关系处理技巧：你们必须尽力做到彼此尊重，互相沟通，如果把这设定为需要完成的目标会对你们有极大的帮助。你们还必须努力了解并尊重彼此的权力范围和界限。

D 与 I

你会倾向于把"I"看成是以自我为中心、肤浅粗心、过于乐观自信、缺乏思考的人。当高I有事需要说服你的时候，其不明确的表达方式会使关注任务的你感到烦躁。

人际关系处理技巧：你应该尽量对I表达友好，因为I看重人际关系。 如果可能的话，向他们表达你的赞赏，倾听他们的想法并认可他们的成就。

D 与 S

你会倾向于认为 S 为人被动、表现得凡事无动于衷、漫不经心、占有欲强，容易满足并且不轻易表露情绪。D 会认为S节奏缓慢。 S则会倾向于认为你的方法会带来冲突，带有挑衅意味，并且你可能会使高 S不知所措。你的行动和思考是快节奏的，这可能会导致S消极抵抗。

人际关系处理技巧：你要尽量避免催促高S；真诚地认可他们出色的工作表现。对他们友好一点，因为他们重视人际关系。在可能的情况下，尽一切努力让自己表现得随和一些，适度放慢你的节奏可以减少你们之间不必要的冲突。

D 与 C

你倾向于将 C 视为过度依赖、难以捉摸、防御性强，过于关注细节，过于谨慎和容易焦虑。D 经常觉得高 C 过度分析细节并容易陷入其中。

人际关系处理技巧：你需要放慢节奏，给C提供清晰详细的信息，并尽可能多的提供事实做为依据。在讨论问题的过程中，提前预计出C会针对哪些细节提出疑虑、担忧和相关的问题。要尽力消除潜在的威胁。在要求C做决定之前尽可能给予他们考虑问题和细节的时间。

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

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

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。

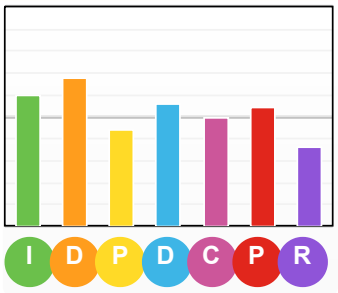
你哪一点的上下移动幅度最大？这说明了你是如何应付压力的？

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？

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

PowerDISC™

你在领导力方面的优势



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

影响 (I) -

发展良好 - 当人们需要领导者的时候，就会想到你。别人看到了你的优势，而且知道你拥有卓越的管理洞察力。因为你的感召力和热情，很多人愿意跟随你。你有高超的人际交往能力，虽然你有时有点咄咄逼人，但因为你为人公正，使得别人很快就会知道你所做的事情是为了他们着想。

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) -

标准水平 - 你可以承接一个方案或项目从开始直至完成。即使你想要改变角色或职责，你还是会为了满足项目的需要而坚守职责。

细节 (D) -

高过平均水平 - 你有能力对所发生的情况进行逻辑思考后再重新安排以便于更有效率地工作。你甚至会关注最微小的细节，并且对项目进行最后的润色。你周围的环境整洁而高效，同样的，你也会欣赏他人效法你的风格。

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再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) -

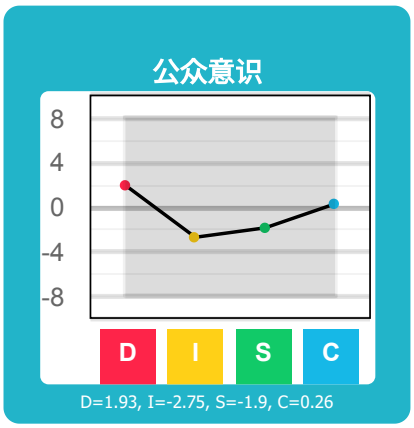
满足需要 - 对你来说，与人的对话大多数都是闲聊，要进行一些深入的、有意义的话题似乎是一件苦差事，你不倾向于让别人知道许多你的私事。但你也会允许与你亲密的少部分人进入你的世界。

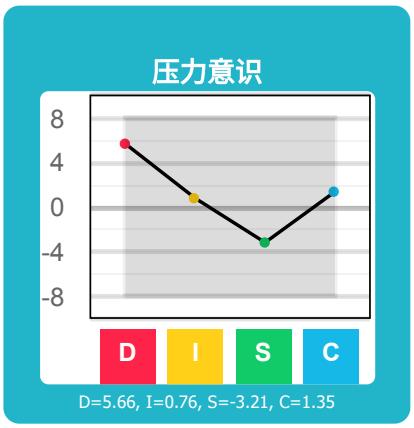
© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

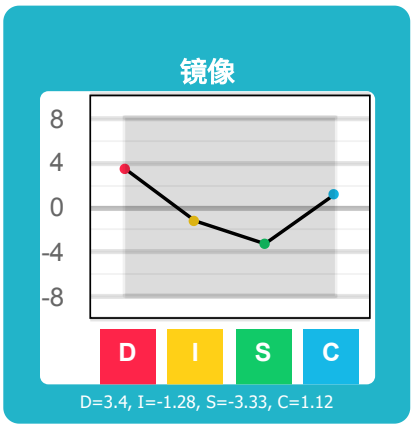
评分数据

图表页

个性风格图







© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

图表说明页

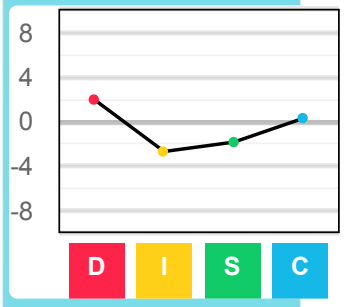
这三个图表分别展现了人在不同环境中可能具有的不同行为状态。图表1展现了人在特定环境下的"公共自我"；图表 2 展现了"隐私自我"；图表 3 则描绘了"感知自我"。

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

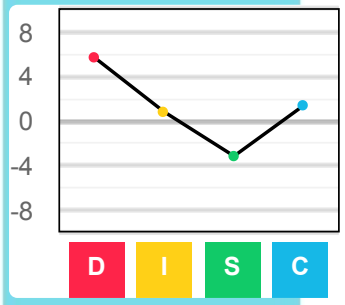
每个人在公众环境下会根据他们所认为的其他人对他们的期望行事，这种在公众环境下的行为被称为公众自我，也就是此人在投射别人的期望。人的公众自我有时与其真实自我没有区别，也可能与"真实"的自我有很大的不同，这种与真实的自我不同的公众自我就是面具。图表1是由人格系统中的"最多"选项所产生的，改变的可能性最大。



图表 2 -
核心，隐私自我

对压力的本能反应

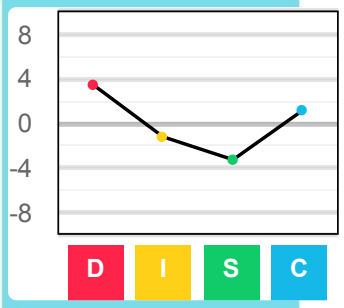
每个人都会从过往的经历中获得习得反应，这些反应行为是一个人接受自我的行为。 面对压力或紧张情况时，这些习得的行为就会变得很明显。因为这些行为是天生的、根深蒂固的反应，所以此图表最难发生变化。 一个人在压力下的行为可能与图表 1 和图表 3 中描述他/她的行为有很大的不同。图表 2 是由人格系统中的"最少"选项所产生，改变的可能性最小。



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。



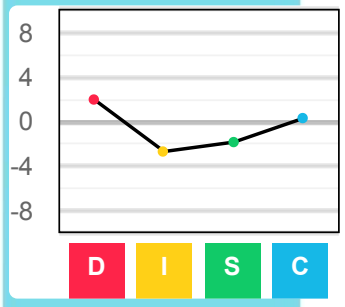
© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

图表说明页

续

不同的图形表明发生改变或正在经历改变

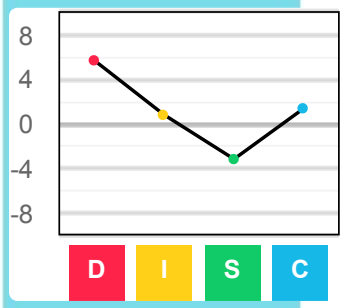
- 如果图表 1 与图表 2 不同，则表明环境的需求迫使此人的行为与其核心自我或本能行为不一致。 在这种情形下，试图改变自己的行为来满足环境要求的人很可能会感到压力。
- 图表1 如果与图表2 不同，但与图表3 相似，表明此人在不改变核心自我的情况下，能够成功地通过改变自己的行为来满足环境的需求。 此人可能对图表3所示的行为（感知自我）不会感觉到压力甚至觉得相当舒适。
- 如果图表 1 与图表 3 不同，表明此人正处在成长期（或者处于适应期），同时他/她试图改变自我的行为来满足新环境的需求。 一个人的行为在这段适应期可能会出现变动。



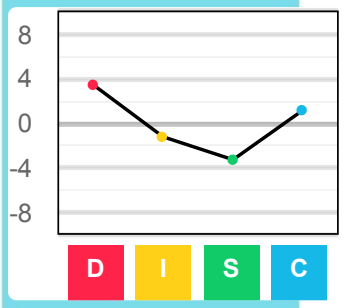
相似的图形表明要改变的需求很小

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 挑战者 (DC)(DC) 风格以及本报告的内容均源于 图表 3。



© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

行动计划

提高你的人际交往能力

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子的人,就会变成什么样的人。

- 圣雄甘地

John 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/她进行深入的交谈，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。

善于组织安排	Y N	以目标为导向	Y N
对错误的容忍度低	Y N	从大局着眼	Y N
不在乎细节	Y N	寻求切实可行的解决方案	Y N
草率的决策者	Y N	快速采取行动	Y N
鼓舞士气，活跃气氛	Y N	沉迷于工作或任务	Y N
守时，有意识地安排日程	Y N	忽略别人的感受	Y N
高标准，完美主义者	Y N	坚持不懈，仔细周到	Y N
有秩序，有条理	Y N	用于计划的时间过长	Y N
比起工作，更喜欢做分析	Y N	发现问题/寻找解决方案	Y N
有创造力，善于随机应变	Y N	难以取悦	Y N

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

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

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®