



Sample User

风格: 维护者

International PowerDISC with Action Plan

2019年1月10日

你的报告使用DISC个性系统。此系统是行为的普遍语言。研究显示行为的特征可以用四个主要类别来编组，并总称为“个性风格”。某种风格的人趋于展示其风格所共有的特定行为特征。每个人都有这四种风格，只是各别风格的强度不同。DISC这四字母缩略词代表四种个性风格。

- 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

拥有DISC系统的知识让你能够去深入地理解自己、家庭成员、同事和朋友。理解不同的个性风格帮助你成为一个更好的沟通者、减少或防止冲突、欣赏他人的差异以及积极地去影响你周围的人。

每一天你可以观察到各种个性的风格，因为你与各种个性风格的人或多或少有交流。当你思想有关家庭成员、朋友与同事时，你会发现他们不同的个性展示在你眼前。

- 你是否认识一位坚定自信、切题、重视结果的人？
有些人是强有力、坦率和意志坚强的。

这是D风格

- 你是否有善于表达、面对任何人都友善的朋友？
有些人是乐观、友善和喜爱交谈的。

这是I风格

- 你是否有善于倾听、拥有合作精神的家庭成员？
有些人是稳健、有耐心、忠实和实际的。

这是S风格

- 你是否曾经有同事是喜欢收集事实和详细资料，并且安排所有活动时是仔细周到的？
有些人是精确，敏感和善于分析的。

这是C风格

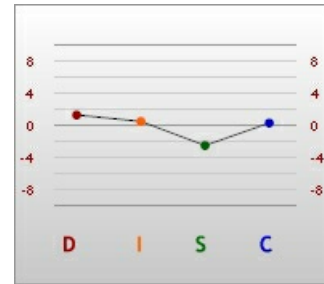
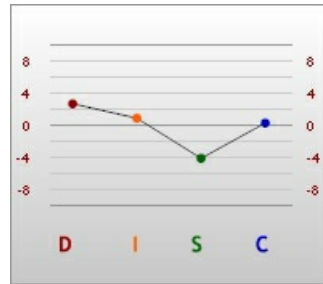
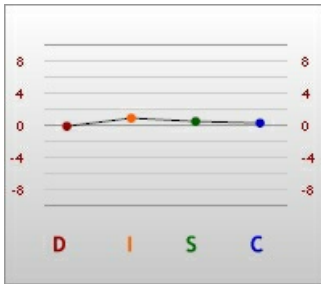


以下的图表明确地归纳这四种个性风格。

	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
长处	行政管理 领导 决心	有说服力 热忱 有趣的	聆听 团队合作 跟进直到完成	规划 设立系统 精心安排
弱点	无耐心的 漠不关心的 不善于倾听	欠缺细节 简短的注意力 低实现率	过于敏感的 较慢开始 不喜欢改变	完美主义者 挑剔的 无反应的
不喜欢	低效率 优柔寡断	常规 复杂性	漠不关心 无耐心	无组织性 不合适的举动
作决定的方式	果断的	自发的	通过协商	有条理的

每一个人的性格都包含这四种个性风格，只是各别风格的强度不同，所以绘制DISC曲线图能够让你容易观察到某种个性风格的强度。在中线上的点是较强的DISC特征，而在中线下的是较少的特征。你可以看过DISC图表后，立刻知道个体的个性与行为特征。

以下是你的三幅DISC图表和附注解。



DISC图表 1 代表你的“公众自我”（面具）

这幅图表展示他人所见到的“你”。它反映你如何理解你环境中的要求，和你如何理解你相信是他人所期望的行为。

DISC图表 2 代表你的“隐私自我”（本质）

这幅图表展示你面对压力时的本能反应，并确认你在压力或紧张局势下最可能有的反应。这就是你的本能反应。

DISC图表 3 代表你的“意识自我”（镜像）

这幅图表展示你如何理解你一贯的行为。这可以被称为自我意识。你有时没有察觉到你是如何对待他人的，然而这幅图表展示了你待人的一贯方式。

说明

了解你的风格

Sample的风格是"维护者".

Sample, 作为维护者, 结合娱乐和事务以取得成果。维护者是有决心的人, 他们喜欢人, 但也关注具体细节。维护者要求事情正确地进行, 所以他们可能会亲手完成项目以确保准确性与完整性。Sample的生性外向, 喜欢人, 但这并不意味着效忠。维护者会谨慎地评估人和任务。他们与人或事务的联盟似乎会冲动地更动。他们时常忽略制定精心的计划, 而且会在缺乏深思熟虑的情况下鲁莽行动。

维护者可能需要更体贴他人的需求。他们自发地进行事务和消闲活动, 但却不是随意的。Sample强调准确性与最后的完成期限。维护者会发起活动, 而不是等候他人去进行活动。因为最终的结果激励着他们, 所以他们会想要快速地实现成果。在解决问题时, 他们会很有毅力。Sample会将精确性与快速思考结合起来。

别人可能认为维护者是坚持己见的。在压力下, 维护者喜欢表达自己的情感而不让他人分享他们的观点。他们也可能支配项目并且不让他人参与。在对话时, 他们要求对方以清晰而简洁的方式与他们沟通。Sample总是留意着前面有什么新鲜与有创意的事情, 而且会马上投入到兴奋的冒险中去。

Sample是一位非常有创意的人, 经常愿意去寻找解决问题的新方法, 有自我推动力, 并且经常以快捷的步伐完成目标。Sample喜欢新的挑战, 甚至在压力下往往能够很轻易地作出决定。

Sample是一名热情、外向的人, 并喜欢与别人有高数量的交流。在困难的情况中, Sample会很容易找到一线希望, 而且他/她通常喜欢尝试新事物。此人有影响同事的才能, 而且被视为是天生的沟通者。他人会发觉Sample容易接近, 并且喜欢与他/她建立友善、坦诚的和谐关系。

Sample被别人视为一位多才多艺的人, 而他们会依赖他/她去破除单调乏味或平淡的局面。此人趋向个人化, 有时更喜欢在团队以外行事。Sample甚至可能被视为坐立不安和趋于很快地从一件事物转移到另一件事物的人。

Sample通常被别人视为是务实的, 而且他/她是整齐、有条理的。此人需要足够的信息去作决定, 并且会斟酌利与弊。Sample对批评可能敏感, 而他/她会趋于把情感内在化。Sample在他/她还没有承担新的项目之前, 会喜欢先澄清期望, 然后依据逻辑性的进程去获取成功的成绩。

天生的领导者和发言人
能精确地做各样的活动
有影响力和激励的
富有精力, 外向, 和乐观的

普遍特征

能指挥和倡导
受权力去冒险和作决定
不受常规和单调任务的拘束
赏识, 赞扬, 和认可

受激励的方式

有奖赏的竞争性环境
无常规, 有挑战性的任务和活动
能指挥他人
不受控制措施, 监督, 和细节的拘束

我的理想环境

沟通

与维护者风格

记住，维护者可能想要：

- 权力，不同的活动，名望，自由，促进成长的任务，前进的机会，赏识

最大的恐惧：

- 被利用，失去控制

当你与维护者Sample交流时，该做的：

- 谈论结果，而不是过程
- 谈论解决办法，而不是问题
- 专注任务；要记得他们重视成果
- 建议方式帮助他们取得成效，继续掌控局势，和解决问题
- 跟他们分享大局，因为他们是有远见卓识的
- 达成一致时，是根据事实和概念，而不是人的因素

当你与维护者Sample交流时，不该做的：

- 闲聊，独占谈话
- 没有达到卓越
- 专注问题
- 消极的
- 专注过程与细节
- 直接挑战他们

分析信息时，维护者Sample可能：

- 忽略潜在的风险
- 没有权衡利与弊
- 忽略别人的意见
- 提供创新与先进的系统和构想

性格特征

- **激励性的目标：** 品质，通过做得好的工作而被看好
- **评估他人的方式：** 言语的沟通
- **影响他人的方式：** 效率，言语技巧
- **对团队的价值：** 同时处理多项任务的能力，在意品质，能推动任务
- **过度使用：** 无法忍受现状，冲动
- **对压力的反应：** 冲动的，鲁莽的
- **最大的恐惧：** 差的品质，受拒绝
- **改善的领域：** 要更加体贴，更灵活地对待他人的需求，让他人分享构想和信念



知识是一时的，但智慧是长存的。

- Alfred Lord Tennyson

沟通

与维护者风格

对团队的价值：

- 精力充沛的领导和思考者
- 富有活力，激励他人参与活动
- 可以轻易地一次过处理多项任务
- 在危机中果断和有影响力

在团队里，维护者拥有这些积极的特征：

- 天生的领导者
- 独裁的管理者，在危机中表现优越
- 直接和果断的
- 以创新的方式取得成就
- 专注于目标
- 跨越障碍，他们能看到困难中的光明
- 指引方向与提供领导；接受风险
- 推动团体朝向目标
- 愿意发表意见；能明确目标
- 优秀的沟通者
- 无惧地迎接挑战
- 务实的
- 能够处理多个项目
- 很好地承担繁重的工作量

维护者个人成长的领域：

- 较少支配和专横
- 更多体会他人的意见和情感
- 放更多精力在细节和程序上
- 支持其他的团队成员；作一位积极的倾听者
- 花时间解释你的说法和建议
- 更多有耐心；协助他人达到他们的潜能



你可能有巧妙的点子，
但是你如果无法表达，
就不能取得成效。

- Lee Iacocca

沟通的提示

与他人交流

你的**D**、**I**和**C**特点在中线以上，而你的风格是“维护者”。

你绘制在图表里的DISC风格，可以由下一个部分的形容词来描述。这些描述性的词语与图表里的数值有大概的关联。

D -- 测量你一般上有多么果断、有权威性和直接。描述你“**D**”风格强度的词语有：

- **有说服力的** 充满说服力；有权势的；精力充沛的
- **冒险家** 愿意冒险；有危险的行动
- **有冒险精神的** 令人兴奋或危险的任务
- **果断的** 解决纠纷或回答问题
- **追根问底的** 倾向于问许多问题；好奇的

I -- 测量你一般上有多么多言多语，有说服性和互动健谈。描述你“**I**”风格强度的词语有：

- **慷慨的** 乐于与人分享；不自私；充足的
- **稳健的** 平衡的；稳定的；在行为规矩上放轻松和有尊严
- **有魅力的** 有吸引力；迷人的；令人愉快的
- **有信心的** 自信的；有把握的；有胆量的

S -- 测量你多么想望安全，和平与有团队精神的能力。描述你“**S**”风格强度的词语有：

- **挑剔的** 趋于找缺点；仔细分析的特征
- **鲁莽的** 鲁莽行事；急躁的；冲动的

C -- 测量你多么想望有结构，组织性与细节。描述你“**C**”风格强度的词语有：

- **善于分析的** 把整体分解成部分，从中发掘他们的本性
- **敏感的** 容易受创伤的；在理智与情感方面非常敏感
- **成熟的** 成熟，熟练的



改变的唯一方式就是改变你的理解。

- Anthony De Mello

沟通的提示

你如何与他人沟通

你如何与他人沟通

请你回去这份报告“沟通”的部分，然后回顾你特殊风格沟通的“该做”与“不该做”部分。当你回顾自己所喜爱的沟通方式时，你可能会惊异或者你会确定你已经知道的真相。无论如何，你的沟通特征已用书写形式记录下来，因此你可以与同事、朋友与家人分享这些有影响力的信息。现在，他人就可能意识到你所喜爱的沟通方式，而不会使用不适合的方式与你沟通。此刻，你也应当知道说话的方式与说话的内容一样重要。可惜的，我们都以倾向我们喜爱的方式去倾听某事，而忽略了他人喜欢的沟通方式。

你的主要风格是“D”。你喜欢收到有关结果的信息。但是，当你要把同样的信息转送给客户或同事时，你可能需要给他们准确的事实，最终结果或者他们如何是解决办法的一部分以及“我们要有团队合作”。

报告的下一个部分处理有关你的风格如何与其它三种主要的风格沟通。有些风格有能够很好地相互沟通的自然倾向，然而其它的风格似乎有相互沟通的困难。你既然对自己天生的沟通风格已经熟练，那么就应当探讨如何以最好的方式与其它三种主要风格的人交流。

下一个部分对于主要是“D”风格的人尤其有用。你的沟通方式趋于比一般人所会喜欢的更有挑衅。

你的行为风格的兼容性

如果你们两个“D”风格互相尊重并愿意一起合作去完成所定的目标，那么你们就会很好地相处。你们必须谨慎处理彼此之间的关系，不要过于好竞争或者过于跋扈。

“D”会喜欢“I”，因为I者会自发地去鼓励D者。在工作方面，D者有时会认为I者不够任务取向，除非他看到I者可以影响实现最终结果的价值。

“D”与“S”一般会上会很好地一起工作，因为S者不会威胁D者，并且通常会努力实现所期望的目标。人际关系方面可能紧张，因为D者有时过于任务取向以及过于奋发努力。

“D”与“C”必须谨慎不要过于执意强求，而C者则必须小心不要过于重视细节。D者需要C风格的人去注意细节，只是有时无法有效地去传达此需要。



言辞是心灵的镜子；一个人怎样说话，他为人就是怎样的。

- Publilius Syros

沟通的提示

你的行为风格的兼容性

“D”风格可以怎样与各个风格增强沟通

D与D

如果有相互尊重，你往往会视彼此为有推动力的，有远见的，好斗的，有竞争力的和乐观的。只要你们对将要实现的目标取得一致的意见，那么你们就可以集中于当前的任务并且会非常有效率。如果相互尊重不存在，你会视另一个D者为好争辩的，独裁的，傲慢自大的，作威作福的，神经紧张的和匆忙草率的。

要建立有效的人际关系：你们必须各自努力以达到相互尊重与沟通的目标。你也必须努力去理解与尊重彼此权力的领域和界限。

D与I

你往往会视I者为自负的，肤浅的，过于乐观的，不在乎的，过于自信的和粗心大意的。你不喜欢被I者出卖。因为你是任务取向的，所以你会被I值高的人没有承诺的笼统而论弄得心烦。

要建立有效的人际关系：你要对I者友好，因为他们重视个人关系。你要尽量表示赞赏，倾听他们的意见并认可他们的成就。

D与S

你往往会视S者为被动的，漠不关心的，无动于衷的，占有欲强的，自满得意和不情绪外露的。D者认为S者是行动缓慢的。S者往往会视你的方式为对抗性的，而这会使S值高的人感到不知所措。你快节奏的行动和思想会促使S者以被动性攻击回应。

要建立有效的人际关系：你要避免催促高S者，并且要真诚地认可他们出色的工作。你要对他们友好，因为他们重视关系。你要尽量随和一些，节奏平稳一点，以便在关系上减少不必要的冲突。

D与C

你往往会视C者为有过度的依赖性的，难以捉摸的，有戒备的，太过注重细节的，太谨慎和容易焦虑的。D者认为因为C值高的人一贯过度分析，所以他们会容易被细节阻碍。

要建立有效的人际关系：你需要放慢步伐，给予C者清楚与详细的信息，并且尽量列出多一些事实。当你们在讨论时，你可预料C者会表示怀疑、担心和与细节有关的问题。你要除去可能的威胁。如果可能，在C者还未作出决定之前，你可以给予他们时间去彻底地考虑问题与事项细节。



那些在沟通付出努力的人，会取得此方面的成效。

- John Powell

沟通提示活页练习题

你图表的变化指出你的应付方法。人的个性会因为环境的改变而受到深深的影响。一般上，人们会因为压力或环境的改变，以至图一与图二有所巨大的不同。确认这两个图表的不同或变化可协助我们理解我们本能的应对机制，并指示我们在往后怎样更好地适应环境。

指示语：每一个图表阐明你的个性不同的方面。当你更仔细地观察这些变化时，你可领悟宝贵的信息。请参照这两个图表（如果须要，在你进行该测评的自始至终，可参照此资料）。比较图表一与图表二的D, I, S,和C点。最后，请阅读你的答案的分析，然后细想你的环境如何影响你的决定、动力、行动和言辞。

D 改变:

请比较图表一与图表二。当你看图表二时，你的“D”是否高于或低于图表一的“D”？看看这字母所移动到的位置是更高的或较低的。更高的数值指示此人在有压力的情况中，渴望更多的控制。如果D上升相当多，当你有压力时，你可能变成非常有支配性。较低的数值指出此人在有压力的情况中，想望较少的控制。如果D下降相当多，你可能想要另外一个人来带领，而你会跟随。

I 改变:

请比较图表一与图表二。当你看图表二时，你的“I”是否高于或低于图表一的“I”？看看这字母所移动到的位置是更高的或较低的。更高的数值指示此人在有压力的情况中，渴望更多的交际影响。如果I上升相当多，你可能使用你的交流技巧去解决事情。较低的数值指出此人在有压力的情况中，想望较少的交际影响。如果I下降相当多，你较少依靠言辞的方式去解决事情。

S 改变:

请比较图表一与图表二。当你看图表二时，你的“S”是否高于或低于图表一的“S”？看看这字母所移动到的位置是更高的或较低的。更高的数值指示此人在有压力的情况中，渴望更安全的环境。如果S上升相当多，你可能趋于避免冲突，并且等待有更适当的环境时，才作出改变。较低的数值指出此人在有压力的情况中，想望较少安全的环境。如果S下降相当多，你在作决定时，变得更冲动。

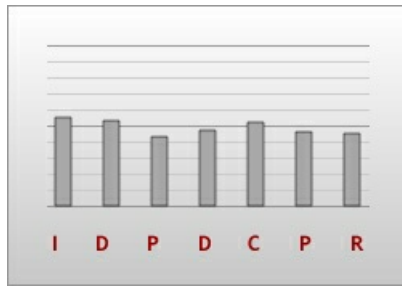
C 改变:

请比较图表一与图表二。当你看图表二时，你的“C”是否高于或低于图表一的“C”？看看这字母所移动到的位置是更高的或较低的。更高的数值指示此人在有压力的情况中，还没有作决定之前，想望得到更多的信息。如果C上升相当多，你可能想要在得到更多的信息后，才作出决定。较低的数值指出此人在有压力的情况中，想望较少的信息。如果C下降相当多，你可能凭着直觉作决定。

你哪一点的上下移动幅度最大？这怎样显示你如何应付压力呢？

你的应付方法如何帮助或阻碍你的决定呢？应付压力时，你可以如何使用此信息来帮助你看到你可能的盲点呢？

你在领导方面的长处

**影响能力 (I)** - 高过平均

人们需要领袖的时候，就一直会考虑你。你有杰出的长处，并且对系统与人际关系有了了不起的领悟。因着你的感召力和热忱，别人愿意跟随你。虽然你有时有一点坚决主张，但是你的乐观和热情很快地就让人们想起你对团队的重要性。

主管能力 (D) - 高过平均

你的优质工作与满足最后期限的能力是他人所见的两个长处。你有时也许显得有一点过于任务取向，但是你对细节的注意和你内在的冲劲促使他人尊重你，并且看出你对团队所增添的重大价值。你需要花时间让其他队员来认识你。他们既喜欢你帮助他们成就某事，又喜欢你本人。

处理能力 (P) - 符合标准

你可以从始至终跟进一个构思或项目。虽然你会想要更换角色和责任，但是你还是坚持例行公事以便满足需要。

细节能力 (D) - 符合标准

他人感激你用时间去完成细小的事项。你趋向以快步伐开始任务，但是却没有完成任务。你要记得文书工作与细节的必要性，以便你可以为其较强的特征增值。

创造能力 (C) - 高过平均

你喜欢使用你的创意去完成其他队员所开发的基本概念。在他人可能妥协的方面，你还是可以监督并且负起责任。

坚持能力 (P) - 符合标准

你是一位想要成就优质工作的坚强、稳健工作者。当情况艰难时，与其完成那项计划，你有时宁肯开始寻找其他的途径。你要记得：不要放弃，也不要对你所开始事情失去集中力。

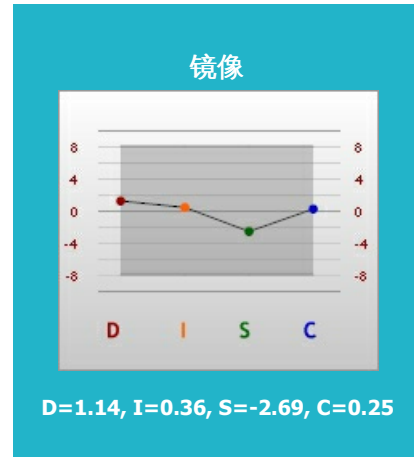
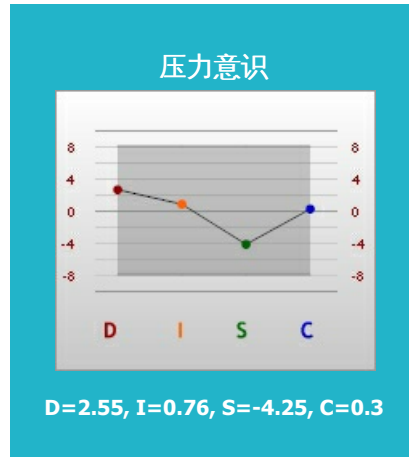
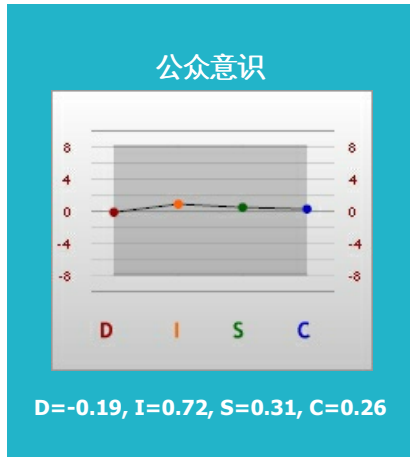
联系能力 (R) - 符合标准

Y 你是任务取向的，但是也知道人和关系是不可忽略的。你可能忙于完成事情，可是也会花时间去培育密切的关系。

发展优等的沟通技巧对有效的领导是至关重要的。领袖须要能够分享知识与意见，以便传达迫切性和热忱。如果一个领袖无法明确地传达信息并且激励他人去行动，那么就算有信息也是于事无补的。

- Gilbert Amelio

性情风格图表



三个图表分别揭示了在不同的环境条件下人可能具有的不同行为状态。在指定环境下，图表 1 揭示了“公共自我”；图表 2 展示了“私人自我”；图表 3 则描绘了“感知的自我”。

下面对这三个图表或快照进行了详细定义。

图 1 - 面具，公共自我

别人期待的行为

每个人按照别人期待他们采取的方式行事。这种行为是公共自我，此人投射出别人的期望。有时，人的真实想法与他们的公共自我没有区别。但是，公共自我可能与此人的“真实”想法完全不同；此时，公共自我就是面具。图表 1 是由人格系统中的“最多”选择所产生，改变的可能性最大。

图 2 - 核心，私人自我

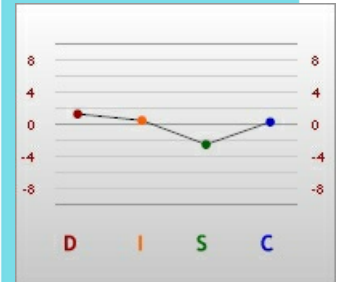
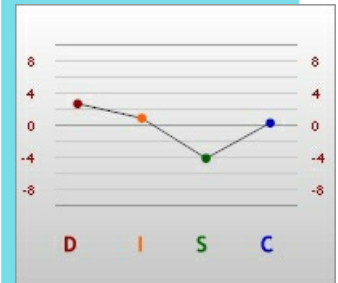
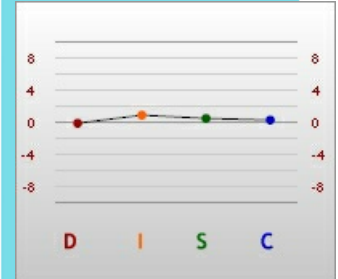
对压力的本能反应

每个人都会从过去获得习得反应：因此，这些是他/她接受自我的行为。面对压力或紧张时，这些习得行为就会变得很显著。此图表最难发生变化，因为这些行为是自然固有的反应。人在压力下采取的行为可能与图表 1 和图表 3 中描述他/她的行为截然不同。图表 2 是由人格系统中的“最少”选择所产生，改变的可能性最小。

图 3 - 镜像，感知的自我

自我映像，自我认同

每个人都以特定的方式设想他/她的自我。图表 3 展示了人对他的自我的心理意象，即自我映像或自我认同。图表 3 将过去的习得反应与环境所要求的当前预期行为结合在一起。人的感知可能会改变，但这通常是根据其生活环境中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 之间的差别所产生。



续

不同的图表表明变化或转变

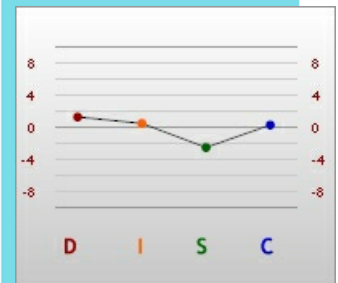
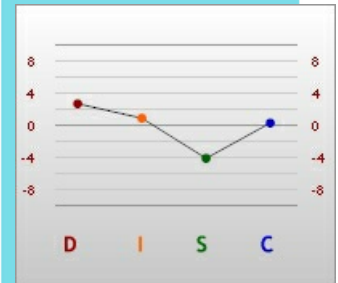
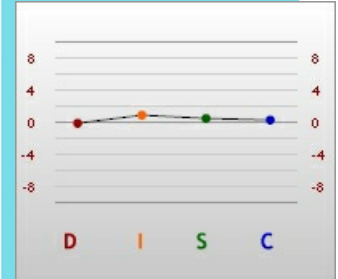
- 如果图表 1 与图表 2 不同，则表明环境的需求是与核心自我或本能行为不一致的强迫行为。在这种情形下，试图修正他/她的行为以满足环境需求的某个人将很可能感到有压力。
- 如果图表 1 与图表 2 不同，但与图表 3 相似，这表明此人已经能够成功地改变他/她的行为以满足环境的需求，同时不会改变他/她的核心自我。此人可能对图表 3 所示的行为（感知的自我）感到相当舒适，并可能不会感到有压力。
- 如果图表 1 与图表 3 不同，这表明此人正处在成长期（有一些不适），同时他/她试图改变自我行为以满足新环境的需求。在此调整期，人的行为会出现波动。

相似的图表表明变化需求较少

如果某个人感到环境的当前需求（图表 1）与他/她过去的需求（图表 2）相似，那么他/她将没有多少需求去改变他/她的自我感知（图表 3）。这可能源于以下任何因素：

- 目前环境所要求的行为与过去要求的行为相似。
- 此人控制别人对他/她的需求。
- 目前环境所要求的行为与过去要求的行为不同。但是，人可以选择不改变自己的行为，而选择强化自己的行为风格。为了完成强化自己的行为风格，他会在他/她周围聚集具有同样风格的人，从而建立一支具有复合强度的团队。

您的 维护者(DIC) 关键字风格和本报告的内容均源于 图 3。



行动计划

改善你的人际交流技巧

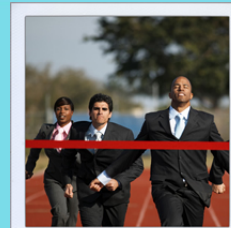
Sample 行动计划

此活页练习题是协助你与他人有效沟通的工具，尤其适用于与你经常有交流的人，其目标是帮助你增强你的长处，减少你潜在的局限。它所处理的是普遍与你风格有关的工作特征与一般特征，而不是从你的图表直接取得的信息。这个部分让你有机会与同事、雇主、朋友、配偶等等一起坐下来评估你的个性风格，从非常认识你的人那里取得反馈。完成这个部分时，不需要有他人在场，若需要向他人取得反馈，就打印此报告。

指示:

步骤一:以下所列举的项目是你与你至亲的交往可一起思考的。把这份报告打印出来，接着将这一页交给一个熟悉你的人(同事、团队队友、老师、家庭成员、朋友)，并要求他/她阅读每一个项目。他/她应该考虑项目是否形容你的特性，然后在每一个项目的旁边注明“是”或“否”。你可鼓励自由的交谈，而且应当讨论任何盲点(你所看不到的个性方面)。沟通是双向的，所以建议你们两个人一起完成活页练习题。

寻求切实解决办法	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	目标取向的	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
对错误有低容忍度	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	不去分析细微之处	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
善于组织	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	鲁莽的决策者	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
很快地就去行动	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	有莽撞或过于直接的倾向	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
善于委托事务	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	激发他人去活动	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
着迷于任务/工作	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	以对抗为乐事	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
准时而且对时间安排有意识	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	忽略人和情感	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
高标准，完美主义者	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	犹豫去开始项目	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
有条理和有组织	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	过分的策划时间	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
有精力和热忱	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	优先事项时常安排不当	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N



行动计划
改善你的人际交流技巧

一个人的成效是由其思想所构成的。他怎样想，就成为怎样的人。

- Mahatma Gandhi

行动计划

续

步骤二:现在,请挑选三个能受益最多的焦点项目,并讨论及确定具体的结果与成就它们的合理时间范围。把细节写在所提供的空间,并记录有助于成就具体结果的笔记。你应当与你的交往确定一个日期,在往后的六十天至九十天的期间里复审你的进展。这位与你在此方面合作的人对你的成长扮演着重要的角色,并且应当协助你对你的计划负责任。

1. 我所会专注的第一个项目:

- 复审的日期:

- 在接下来的六十天至九十天里,我对此项目所会采取的具体行动。:

- 所要处理的具体事物

2. 我所会专注的第二个项目:

- 复审的日期:

- 在接下来的六十天至九十天里,我对此项目所会采取的具体行动。:

- 所要处理的具体事物

3. 我所会专注的第三个项目:

- 复审的日期:

- 在接下来的六十天至九十天里,我对此项目所会采取的具体行动。:

- 所要处理的具体事物



我们一生中继续地塑造我们的性格。倘若我们已经完全认识自己,那么我们的生活就无意思了。

- Albert Camus