

---

胡金榜 胡

## 优势识别和行动计划指南

调查完成日期：09-20-2017



DON CLIFTON

优势心理学之父及克利夫顿优势创始人

# 胡金榜 胡

调查完成日期：09-20-2017

## 您的 5 大主题

1. 完美
2. 学习
3. 积极
4. 个别
5. 体谅

---

## 此指南的内容是什么？

### 第一部分：意识

5 大主题中每个主题的简短共享主题概述

个人优势识别描述了您与具有相同 5 大主题的人的不同之处

回答问题来增加对个人天赋的认识

### 第二部分：应用

5 大主题中每个主题的 10 个行动建议

回答问题帮助您运用天赋

### 第三部分：成就

5 大主题中每个主题的“类似行为”示例引用自具有相同 5 大主题的人的真实行为

助您运用天赋取得成就的步骤

## 第一部分：意识

---

### 完美

#### 共享主题概述

完美主题较强的人专注于激励个人和团体追求卓越。他们相信强中自有强中手。

#### 您的个人优势识别

##### 如何才能与众不同？

受自身天赋推动，您能通过找到激发人们的事物来鼓舞他们。您给予他人极大的认可。您赞美每个人的独特性。您的认同和赞美通常会给他人以力量。出于天性，您能注意到把一个人和其他人区分开的独特品质。对于把他人分成三六九等的人，您几乎没有耐心。您喜欢用具体而生动的细节来描述他人。您认为没有两个人，没有两个生命是完全一样的。观察他人给您带来极大的快乐。这还能为您提供其他人忽略的许多信息。很有可能，您或许能在数据或事实信息中发现不寻常的组合或新趋势。您对不同的想法非常着迷。您对完全重复以前做过的工作不感兴趣。本能地，您经常主动与刚刚见面的人开始严肃讨论或轻松闲谈。您对自己与新人、外人或陌生人谈话的能力感到非常自信。您可能会回想起有时这种天赋帮助您取得了成就或者接近有影响力的人。受自身优势影响，您意识到您能发现一些人区别于其他所有人的地方。按常规，您使用这些见解，激励或启发一个人做他需要做的事。您欣赏他人特殊、奇妙或罕见的素质。您有意将他们放在特定的位置以实现更卓越的效果。

#### 问题

1. 您在阅读您的个人优势识别报告时，哪些词、短语或段落使您印象深刻？
2. 不考虑此识别报告中的天赋，您认为他人如何评价您？

---

## 学习

### 共享主题概述

学习能力强的人有旺盛的求知欲，渴望不断提高自我。尤其令他们激动的，是求知的过程而非结果。

### 您的个人优势识别

#### 如何才能与众不同？

受自身优势影响，您当您能够识别产生各种结果的条件时，会接受更积极的人生观。您可能需要了解发生或没发生某些事的原因。您受驱使要检查许多事件、过程、程序或机械装置的细节。本能地，您受到激励去不断获得知识和技能。发现新的方法来运用您的才能使您充满活力。对于想要您不断去做您已经知道如何做好的事情的环境和人，您可能选择逃避或回避。保持一种学究般的现状对您来说无法接受。很有可能，您发挥自己提问和听他人回答问题的能力，特别是在遇到陌生人或新人时。您可能会尝试偷听他们与别人谈话。不想让他人感觉自己是圈外人，您努力让他们加入谈话。您无可非议地寻找具体原因以让他们参加个人或团队活动。出于天性，您用相当长的时间审视某事出错的原因。无论何时经历个人损失或职业损失、犯错误或经历失败，您都会反思。您很可能会烦躁不安，除非找到这些基本问题的答案：事件？方式？时间？地点？当事人？原因？受自身天赋推动，您通过提问、阅读、学习、观察或倾听获得新想法。您通常从所遇到的人中积累事实、数据、故事、示例或背景信息。推测他们在未来几周、几个月或几年内的目标通常能满足您的好奇心。这些洞察力也使您能理解他们在不同情况下有不同举止的原因。

### 问题

1. 您在阅读您的个人优势识别报告时，哪些词、短语或段落使您印象深刻？
2. 不考虑此识别报告中的天赋，您认为他人如何评价您？

---

## 积极

### 共享主题概述

积极的人浑身充满了富有感染力的热情。他们用快乐、向上来感召周围的人。

### 您的个人优势识别

#### 如何才能与众不同？

本能地，您可能认为自己的生活很美好，尤其是得到鼓励详细研究各种主题和情况时。受自身天赋推动，当您能不断扩大自己的知识面或学习新技能时，总体来说会对自己和生活感到更加积极乐观。受自身优势影响，当您保持繁忙时会感到积极乐观和愉快。您无疑会因获得切实的成果而获得极大满足感。很大程度上，当您真实面对自己的才能、技能、教育、成功、经验或背景时，会感到生活最美好。您决定消除您对自己以及其他人对您的幻想。这可能是您需要优先解决的事情之一。只要您不假装成为其他人，您就会更加开心和健康。很有可能，您当他人重视您的富有创新性且原创的想法时，感觉非常好。您可能会帮助他们展望在未来几个月、几年或几十年内要完成的事情。

### 问题

1. 您在阅读您的个人优势识别报告时，哪些词、短语或段落使您印象深刻？
2. 不考虑此识别报告中的天赋，您认为他人如何评价您？

---

## 个别

### 共享主题概述

个别主题较强的人对每个人的与众不同之处兴趣盎然。他们善于琢磨如何将个性迥异的人组合在一起，创造出最大成效。

### 您的个人优势识别

#### 如何才能与众不同？

受自身优势影响，您仔细观察您所遇到每个人的习性、兴趣、天赋、成功、恐惧或理想。您认为没有完全一样的人。您认为一个人处在不同情况和面对不同人时，表现完全不同。他人完全吸引了您的注意力。很有可能，您喜欢与新人交友。这说明了为什么您经常站出来向新的同学、同事、队友或家人的朋友介绍自己。您提出的问题通常肯定能激发与初次见面的人的讨论。出于天性，您是做决定时举棋不定者的好伙伴。在您的协助下，人们能够概述做事的先后顺序。您可能会帮助人们精简他们列出的一长串的任务和机会。一旦确定了优先次序，您会用各种办法让此人只专注值得全身心投入的目标。本能地，您他人需要您的帮助时，无需他们开口，您就能感受到。受自身天赋推动，您对具有前瞻思想的人所经历的考验、磨难和孤独非常敏感。当人们随意、冷漠地抛弃未来主义者的创新想法时，他们感觉到您欣赏他们在未来几个月、几年或几十年能实现的愿景。

### 问题

1. 您在阅读您的个人优势识别报告时，哪些词、短语或段落使您印象深刻？
2. 不考虑此识别报告中的天赋，您认为他人如何评价您？

---

## 体谅

### 共享主题概述

他们能够设身处地地体会他人的情感。

### 您的个人优势识别

#### 如何才能与众不同？

出于天性，您能敏锐洞察他人的思想倾向。您通常对他人的想法和感受非常敏感。不是每个人都能对他人经历过的喜怒哀乐感同身受。您很少对自己认为需要帮助的人袖手旁观。很有可能，您认为应该活在当下。研究和反思过往之事对您没有太大的吸引力。您专注于检验当下发生在您身上和世界上的事情。受自身天赋推动，您回忆起孩提时代，自己很能体会长辈们的情绪、感受、期望和价值观。注意到这些具有权威的长辈们的想法和感受无疑能帮助您管好自己的言行。本能地，您让他人注重内心的想法和感受。大家对您有信心，相信您会运用良好的判断力或常识。许多人相信无论他们和您分享什么，您都会保密。您能想象他们的情况并关注他们的需要，所以某些人会向您吐露心事。您会倾听。您通常会对他们谈到的独特情况做出反应。受自身优势影响，您非常认同：金钱无法换来您或他人的满足、安宁或个人幸福感。

### 问题

1. 您在阅读您的个人优势识别报告时，哪些词、短语或段落使您印象深刻？
2. 不考虑此识别报告中的天赋，您认为他人如何评价您？



---

## 问题

1. 此信息如何帮助您深入认识您的独有天赋？
2. 您如何利用这些认知来增加个人价值？
3. 您如何运用这些认识来提升个人对团队、工作组或部门的价值？
4. 这些认知如何帮助您增加对组织的价值？
5. 阅读该报告后，您今后有什么不同做法吗？

## 第二部分：应用

---

### 完美

#### 行动建议：

一旦您了解了自己最显著的天赋，就要专注开发这一天赋。磨炼您的技能。获取新知识。实践。不断施展自己在某些领域的优势。

将您最显著的才华用于工作之外的领域，为此制定计划。在此过程中，思考如何将您的才华与生活中的活动相联系，思考如何让您的家庭和社会从中受益。

处理问题也许会耗竭您的能量和热情。寻找能为您分忧解难的良性伙伴。让对方知道你们的伙伴情谊对自己来说有多么重要。

研究成功之道。有意与那些已发现自身优势的人接触。您在集结优势以取得成功方面了解得越多，您就越有可能在生活中建立属于自己的成功。

向他人说明您为什么将更多的时间花在构建才华而不是修补劣势方面。最初，他们可能会将您的此举误解为一种自满的表现。

不要让您的“完美”天赋被所谓弥补缺点的世俗见解所扼杀。找出并投资于有用的公司或社会部分。确保您的资源用在打造优秀和展现优秀的事情上。

将注意力放在长期关系和长期目标上。大部分人的择业之路基于唾手可得的短期成功，而您的“完美”天赋只有在您将最大潜力用在真正的持久功勋上时才会得到最有效的施展。

看看您是否可以将自己某些劣势的影响降至最低。比如，找来一个伙伴，设计一套帮助体系，或用您的一两个优势来弥补您的不足。

寻找能帮助他人获得成功的职务。在培训、管理、指导或教育岗位上，您对优势的重视将格外有益于他人。大部分人觉得很难描述自己的长处，因此教会他们如何对其进行生动的描述。

设计一些衡量自己和他人工作表现的方法。这些量度将帮助您明确优势，因为没有哪一种方法比持续的优异表现更能说明优势所在了。

#### 问题

1. 您对上述哪些行动项目感兴趣？指出您最有可能采取的行动。
2. 您打算如何致力于采取行动？写下您在未来 30 天打算采取的个人行动。

## 学习

### 行动建议：

提炼您所学到的知识。例如，您可能在传授别人知识的时候获得最佳的学习，如果事实如此，就去寻找这样的教授机会。可能安静的思考令您获得最佳的学习效果，如果事实如此，就去寻找这样的安静时间。

制定跟踪学习进度的方法。如果某一学科或技能分为明确的学习阶段，那么在当您可以在从一个阶段进步到另一个阶段的时候，可以花时间庆祝一下。如果不存在这样的学习阶段，您可以自行创建，例如，就某一科目阅读五本书籍或示范三次讲演。

促成转变。有些人可能会惧怕新规则、新技能或新环境。而您对新事物的接受态度可以祛除他们的恐惧，为他们带来积极的鼓舞。请担当起这一责任。

寻找要求一定技术核心能力的职务。您会在获得和保持这种专业技能的过程中得到满足。

尽可能地将您的职业方向转向技能或制度不断更新的领域。不能落后的挑战将点燃您的热情。

陌生信息对您来说不是一种威胁，因此您会胜任内部或外部咨询的工作，这样的工作需要您面对新的情况，或迅速掌握新的能力或语言。

调查表明学习能力和工作表现具有一定联系。只有当人们有机会学习和成长的时候，他们才更具工作效率并且更加忠诚。寻找衡量大家认为您自身学习需要被满足程度的方法，按照个人特点建立学习目标，并奖励进步。

在工作上，利用能为您的学习提供资金支持的项目计划。您的企业也许愿意为您的深造课程或资格认证支付全部或部分费用。向您的经理询问有关奖学金和其他教育机会的信息。

以自己的上进心为荣。利用社会上提供的成人教育。要求自己每年至少修一门新的学院或成人教育课程。

当您专注于学习或研究时，您会集中全部精力，并且感到时间过得很快。为自己安排完整的学习时间，不为紧迫的事务所打断，让自己能够按部就班地学习。

### 问题

1. 您对上述哪些行动项目感兴趣？指出您最有可能采取的行动。
2. 您打算如何致力于采取行动？写下您在未来 30 天打算采取的个人行动。

## 积极

### 行动建议：

只要该项工作突出了您的优势方面，那么也许您会胜任任何一种职务。教育、销售、创业者或领导者等角色最能将您的这一才能发挥到极致。

您往往比大多数人更加热情且精力充沛。当其他人灰心丧气或不愿承担风险时，您的态度会成为他们继续前进的动力。时间一久，大家就会开始把您看做是他们的“强心剂”。

为您的朋友或同事安排表彰活动。例如，设法将小的成就扩展成活动，定期举办庆祝活动，让人有所期盼，或利用每年的节假日进行。

解释您的热情并非只是率性之举。您清楚也会有不顺利的事情发生；您只是更愿去关注好的一面。

鼓励他人为您带来极大快乐。真心表达您对他人的赞赏，不要只是笼统的表扬。不断设法将自己的感受转化为具体、实际、私人的感谢和肯定的话语。

在施展“积极”天赋的同时，确保要保护和加强这一天赋。必要时，远离经常满腹牢骚的抱怨者，有意识地让自己处于一个积极向上的环境以激发自己的活力，培养乐观的情绪。

不要假装对难题毫不在意。要让别人了解您凡事都从积极处着眼，并不是因为您的天真幼稚。承认挑战，阐明您乐观的原因。您的积极方式只有在让别人意识到您是以现实为依据的，它才最有效果。

人们会依赖于您帮助他们从每天的沮丧心情中重新打起精神，因此准备好有用的故事、笑话和名句必要时分享。永远也不要低估您对他人可能产生的影响。

避开消极的人。他们会让您士气低落。相反，寻找那些和您具有相同幽默细胞的人们，和他们在一起。你们会带给彼此能量。

主动帮助他人去发现事情顺利的一面。您可以使他们将目光放在事情积极的一面。

### 问题

1. 您对上述哪些行动项目感兴趣？指出您最有可能采取的行动。
2. 您打算如何致力于采取行动？写下您在未来 30 天打算采取的个人行动。

## 个别

### 行动建议：

选择一个您能发挥自己“个别”天赋的职业，如咨询服务、监督、教学、富有人情味的文学创作或销售。您将每个人视为独特的个体的能力是一项特殊天赋。

在描述自身优势和个人风格方面成为能手。例如，回答这样的问题：您曾受到过的最高的赞扬是什么？您通常多长时间与您的经理沟通进行一次沟通？您有什么建立关系的最佳方法？怎样的方式为您带来最佳的学习效果？然后，向您的同事或朋友问同样的问题。从他们的优势着手帮助他们规划未来，然后根据他们自身的长处设计未来发展。

让他人认识到真正的多元见于细微差别之中，这无关乎种族、性别或国籍。

说明区别对待每个人是适当、公正而且有效的方式。那些没有“个别”天赋的人可能看不到个体之间的差别，可能坚持认为个别化意味着不平等，因此认为个别化有失公平。您需要详细解释以使人接受您的观点。

弄清您团队中每个人的长处。然后，帮助他们使自身的天赋、技能和知识发挥作用。您可能需要解释您的理由和想法，以便使他们了解，您所考虑的是他们的最佳利益。

您顾及并尊重他人的好恶，并有能力作出辨别。这使您独一无二。利用您的“个别”才能，帮助识别在哪些情况下不能一概而论。

让您的同事和朋友意识到每个人都有其独特需求。很快，人们就会期望您为他们解释其他人的动机和行为。

只有当您的话题与观众的个人经历联系起来，这时您的演讲或发言才最吸引人。运用您的“个别”才能来收集和分享真实故事，这要比一般性信息或理论更能说明您的观点。

您在各种风格和文化之间自如游走，轻松地进行个人化的互动。通过倡导多元和共性的努力，积极、有意识地去充分发挥这些才能。

您的“个别”才能可帮助自己在解读信息时采取不同方法。而其他人士只是寻求相似性，以异中求同来说明问题。您的解读会带来一个有价值的理解角度。

### 问题

1. 您对上述哪些行动项目感兴趣？指出您最有可能采取的行动。
2. 您打算如何致力于采取行动？写下您在未来 30 天打算采取的个人行动。

## 体谅

### 行动建议：

帮助朋友和同事更多地意识到某人的困难时期。切记，大多数人不像您一样能注意到敏感情况。

当某人的行为方式不利于他们自己或他人时，要快速且坚定地采取措施制止。理解某人的情感状态并不意味着您必须原谅此行为。请注意，当您的体谅变成同情时，他人可能会认为您是一个“滥好人”。

与拥有优秀“统率”或“行动”天赋的人合作。这类人将帮助您采取所需的措施，尽管有人可能因此而感到不愉快。

考虑成为他人的知己或导师。因为信任对您来说非常重要，如有需要，人们可能愿意接近您。您成为真正有帮助的人的目标和欲望非常有价值。

您对他人的体谅有时可能会让您忙碌不堪。制定一些固定程序以在每天结束时使用，表明该工作已完成。这会缓和您的情绪和防止精疲力竭。

确定一个拥有优秀“体谅”天赋的朋友，通过与他或她核对来检测您的观察力。

对他人的感受敏感，您能容易地察觉某个环境的气氛。利用您的天赋架起互相理解互相支持的桥梁。您的体谅在艰难时期尤为重要，因为您会在这个时期表露关心从而建立忠诚度。

看到他人快乐，您也会感到快乐。因此您可能会找机会强调他人的成功并积极地加强他们的成功。如有机会，您会赞扬或肯定他们。这样做，您可能会给人留下谦恭的深刻印象。

因为您善于观察他人的感受，所以可能会在大家都知道前凭直觉知道将要发生的事情。尽管您的直觉有时可能不过是“预感”，但也要有意识地记住它们。它们可能会被证明是宝贵财富。

体谅有时根本不需要用言语表达。一个友好的表情可能对于需要安慰的人已足够。利用“体谅”天赋，不使用语言而用一个眼神、一个微笑或轻拍手臂来安慰他人。

### 问题

1. 您对上述哪些行动项目感兴趣？指出您最有可能采取的行动。
2. 您打算如何致力于采取行动？写下您在未来 30 天打算采取的个人行动。



## 第三部分：成就

阅读引用自与您具有相同 5 大主题的人的真实行为时，注意成就标志。

### 完美类似行为如：

加文·T，空中乘务员：“我教了 10 年的健美操。我刻意要求学员关注他们对自身满意的地方。我们每个人的身体都有一些地方我们希望改变，希望能不一样。但是如果我们关注这些方面，就会丧失自信，会变成恶性循环。所以我会说：‘瞧，你不必这样。相反，让我们关注你喜欢自己的地方，这样，我们在挥汗苦练时，就会感觉好得多。’”

艾米·T，杂志编辑：“我最讨厌的事，莫过于收拾一篇写得很臭的稿子。如果我告诉作者一个明确的主题，而她却交来一篇驴唇不对马嘴的劣作，我就几乎无法作评论。我会干脆把稿子退给她，说：‘请你重写一遍。’另一方面，我最爱干的事是拿到一篇基本到位的稿件，然后把它改得十全十美。这里改一个字，那里删一句话，寥寥数笔，就成了一篇美文。”

马歇尔·G，营销主管：“我最善于确定重点，然后在前进过程中建立团队精神。但我不善于战略思维。所幸的是，我有一个了解我这个特点的领导。我们共事好几年了。他找来合适的人进行战略思维，同时推动我尽力发挥确定重点和建设团队的特长。我有一个这样思考的领导，真是三生有幸。每每想到我的领导熟知我的优势和我的弱点，而且从来不揪住我的弱点不放，我就觉得更加安全，更加敢于冲锋陷阵。”

### 学习类似行为如：

安妮·M，总编辑：“我如果不在学新东西，就会变得坐立不安。去年，虽然我工作干得很欢，但我觉得没有学够。于是我开始学跳踢踏舞。挺荒唐，是不是？我知道我永远不可能登台表演，但我喜欢钻研踢踏舞的技术细节，每星期都取得一点进步，从初级班升到中级班。过瘾极了。”

迈尔斯·A，运营经理：“我 7 岁时，我的老师常对我父母说：‘迈尔斯虽不是全班最聪明的孩子，但他像海绵一样求知。他可能会有大出息，因为他不断推动自己掌握新知识。’现在，我正开始上商务旅行西班牙语课。我知道要学会西班牙会话，达到完全自如的水平，是不可能的，但我至少希望到那去旅行，并且能听懂别人讲的话。”

蒂姆·S，高管辅导员：“我的一名客户好奇心极强。因为不能想做什么就做什么，他气得发疯。我则不同。我整体上不那么好奇。我喜欢深入钻研一个题目，达到熟练水平，然后用在工作上。例如，最近我的一个客户想让我和他一起去法国尼斯从事商务活动。于是我着手搜集关于那个地区的信息，买书，上网。我觉得这样研究很有趣，也很喜欢，但如果不是因为到那儿去工作，我是不会去研究的。”

### 积极类似行为如：

格里·L，空中乘务员：“飞机上的乘客总是那么多，所以我多年来特意在每次航班上挑选一两名乘客，然后给他们一些特殊的惊喜。毫无疑问，我对每个人都会彬彬有礼，向他们提供我自己希望得到的专业服务，但是我更愿意通过讲笑话、交谈和小游戏让一个人、一个家庭或一小群人感到受到特殊礼遇。”

安迪·B，互联网营销主管：“我是一个不甘寂寞的人。我喜欢读杂志。如果我读到有趣的东西 - 一家新商店，一种新唇膏，随便什么 - 我就会逢人便说：‘嘿，你得去这家店看看，真是酷呆了。瞧这些相片，眼见为实。’我说起这些事来眉飞色舞，使别人禁不住照我说的做。我并不是超级推销员。不是的。事实上，我讨厌逼人成交，讨厌打扰别人。是我的满腔热情打动了别人：‘天啊，这一定是真的。’”

森尼·C，公关经理：“我认为世界上消极的人够多了。我们需要更多的积极的人，更多关注世界的光明面的人。消极的人只会使我心灰意懒。在我原来的工作单位，有一个人每天早上都会到我办公室来怨天尤人。我只能想着法儿来躲他。看到他来了，我就会跑到卫生间去，或别的什么地方。他使我觉得世界是个悲惨的地方。我对此真是烦透了。”

### 个别类似行为如：

莱斯·T，客户接待经理：“卡尔是我们的一名明星员工，但他仍必须每星期见我一次。他只需要一点点鼓励和关注，并且每次见完面都会情绪高涨。而格雷格却不喜欢经常见面，所以我无需打扰他。如果我们见面，都是为了我，而不是为了他。”

马沙·D，出版主管：“有时我走出办公室，会像漫画中画的那样，看到每个人头上有个圈圈，里面写着他们在想的事。这听起来有些怪异，是不是？但它总在发生。”

安德烈亚·H，室内设计师：“如果你问别人他们的风格是什么，他们往往答不上来。于是我就问他们：‘你最喜欢这房子的哪个位置？’我一问这个，他们的眼睛就亮进来，欣然把我带到那里去。从这里我就能推断他们是什么样的人，有什么样的风格。”

### 体谅类似行为如：

艾丽斯·J，行政主管：“最近，我参加了一次受托人会议。其中一人提出了一个对于她和这个团队的生存都至关重要的新观点。可当她讲完时，没有人予以注意，没有人真正听懂她。她为此极度沮丧，我能从她的面部表情看出来。其后一两天内，她都闷闷不乐。我看在眼里，便与她交谈，并使用恰当的词汇来描述她的感觉。我说，‘有点不对劲儿’，于是她开始说话。我说，‘我的确理解你。我知道这对于你是多么重要，也知道你心中不快’，如此等等。在我的启发下，她终于道出真情。她说：‘你是唯一听我意见并与我讨论的人。’”

布赖恩·H，行政主管：“当我的团队进行决策时，我喜欢说：‘好吧，这人会怎么说？’‘那人会怎么说？’



换言之，把你自己放在他们的位置上想一想，让我们从他们的角度思考这些观点，这样就会更有说服力。”

珍妮特·P，教师：“我从未打过篮球，因为我小时候没有女子篮球项目，但我看篮球比赛时能判断球赛的走势。我此时希望去告诉教练：‘快给球员打气，要输球了。’体谅在人多时也有用，你能搭准人群的脉搏。”

## 问题

1. 与朋友或同事交谈，倾听他们如何利用天赋取得成就。
2. 您如何利用您的天赋取得成就？