

独一无二的优势测量工具，个人发展、组织管理的科学解决方案

《现在，发现你的优势》升级版

盖洛普

STRENGTHSFINDER 2.0

优势识别器

2.0

亚马逊畅销榜在榜时间至今已超过**1800**天
英文版每周可监测销量达**12000**册

[美] 汤姆·拉思 Tom Rath 著



中国青年出版社
CHINA YOUTH PRESS

STRENGTHSFINDER 2.0

全球顶级咨询/调查机构盖洛普公司，在长达70年的时间里，致力于测量和分析人的态度、意见和行为，得到包括中国政府、美国政府在内的世界各国政府和商业机构的认可，被公认为世界权威。

盖洛普公司历时50年，开发出独一无二的个人优势测量工具——优势识别器。

优势识别器为个人发现与选择、组织效能提升做出了革命性贡献，改变了1200万人的命运。

本书适合：

- ◆ 科学选拔、评估、培养、激励员工的组织
- ◆ 寻找职业定位的职场人
- ◆ 选择专业方向的学生
- ◆ 希望了解孩子天赋优势的家长和教师
- ◆ 《现在，发现你的优势》的读者

中青文图书

投稿热线：010-65519079

购书热线：010-65516873 / 65518035

读者信箱：youshicheliang@gmail.com

上架类别：畅销书 企业管理 成功励志

ISBN 978-7-5153-0803-6



9 787515 308036 >

www.cyb.com.cn

定价：68.00元

《现在，发现你的优势》升级版

盖洛普

STRENGTHSFINDER 2.0

优势识别器

2.0

美 | 汤姆·拉思 Tom Rath 著



中国青年出版社
CHINA YOUTH PRESS



免费资源
网购返利

图书在版编目(CIP)数据

盖洛普优势识别器2.0:《现在,发现你的优势》升级版/(美)拉思著;常霄译.
—北京:中国青年出版社,2012.7

ISBN 978-7-5153-0803-6

I. 盖… II. ①拉… ②常… III. 成功心理—通俗读物 IV. B848.4—49
中国版本图书馆CIP数据核字(2012)第109348号

StrengthsFinder 2.0 by Tom Rath

Copyright © 2008 by Gallup

Original English Language Publication 2008 Gallup Press, New York, NY, USA

Simplified Chinese translation copyright © 2012 by China Youth Press

All rights reserved.

盖洛普优势识别器 2.0:《现在,发现你的优势》升级版

作者:[美]汤姆·拉思

译者:常霄

责任编辑:于明丽

美术编辑:夏蕊

出版:中国青年出版社

发行:北京中青文文化传媒有限公司

电话:010-65516873/65518035

网址:www.cyh.com.cn www.diyijie.com

制作:中青文制作中心

印刷:北京中科印刷有限公司

版次:2012年7月第1版

印次:2012年7月第1次印刷

开本:880×1230 1/32

字数:105千字

印张:6

京权图字:01-2012-3768

书号:ISBN 978-7-5153-0803-6

定价:68.00元

我社将与版权执法机关配合大力打击盗印、盗版活动,敬请广大读者协助举报,经查实将给予举报者重奖。

举报电话:

北京市版权局版权执法处

010-64081804

中国青年出版社

010-65516873

010-65518035

中青版图书,版权所有,盗版必究



目 录

优势识别器 2.0	005
-----------	-----

第一部分：发现优势	011
-----------	-----

第二部分：发挥优势	033
-----------	-----

34个主题及行动建议

成就	037
行动	042
适应	046
分析	050
统筹	054
信仰	058
统率	062
沟通	066
竞争	070
关联	074
公平	078
回顾	082
审慎	086
伯乐	091
纪律	095
体谅	100

专 注	104
前 瞻	108
和 谐	112
理 念	116
包 容	120
个 别	124
搜 集	128
思 维	132
学 习	136
完 美	140
积 极	145
交 往	149
责 任	154
排 难	159
自 信	163
追 求	168
战 略	172
取 悦	177
常见问题及解答	181

优势识别器 2.0

1998年，我加入了由“优势心理学之父”唐纳德·克利夫顿领导的盖洛普科学家团队。我们的目标是在全球引发一场关于“如何做，才是顺应人性”的大讨论。

我们所生活的这个世界一直以来所倡导的便是改善劣势，这已让我们厌倦不已。整个社会对于人的弱点的不懈关注更是已经发展成了一种病态的执着。然而，我们研究发现，只有当人们投入更多的精力来发展自身优势，而不是改善劣势，才更有可能成长、成功。

基于盖洛普公司历时40年针对人性优势所做的研究，我们创造了一种语言来描述最常见的34种天赋，并开发了克利夫顿优势识别器，以期帮助人们发现并描述这些天赋。2001年，我们将这个优势测试的最初版本纳入到了管理类畅销书《现在，发现你的优势》中。很快，由此引发的讨论就不仅仅是在这本书的读者群——管理人员这个范畴内展开了。似乎全世界都已经准备好迎接一场大讨论。

仅是在过去的这几年，就有数百万人做了优势测评并获知了自己天赋的5大主题，同时，《现在，发现你的优势》这本书也位列畅销书榜长达5年之久。这项测评被翻译成20

多种语言，在全球范围内的100多个国家被商界、教育界和社会团体广泛采用。然而，说到构建基于优势的家庭、社团和工作环境，我们仍深感任重而道远。

在过去的十年里，盖洛普就员工敬业度（或者说是员工在工作上的主动性和创造性）这个话题在全球范围内对1000多万人进行了调查，结果显示只有1/3的人“强烈赞同”下面的说法：

“在工作中，我每天都有机会做我最擅长之事。”

而那些无法专注做擅长之事——即发挥其优势的人，所付出的代价是令人震惊的。最近一项针对1000余人的调查结果显示，那些对“在工作中，我每天都有机会做我最擅长之事”这一说法持“不认同”或“极其不认同”观点的人中，没有一个人能做到全心全意投入到工作中。

我们的研究显示，与之形成鲜明对比的是，那些有机会每天都能做擅长之事的人全身心投入工作的可能性要高出5倍，认为自己整体生活质量较高的可能性会高出2倍还多。

我们还很幸运地得出了这样一个研究结果：与知人善任，能做到用人所长的人一起工作，会产生意想不到的结果。2005年的时候，我们对在工作中，关注员工所长、关注员工所短和完全无视员工这三类管理者进行了调研，调研结

果彻底改变了我对于要改变现今组织机构中蔓延的消极怠工、玩忽职守现象到底有多难这个问题的看法。

如果你的上级总是	你消极怠工的几率
无视于你	40%
关注你的劣势	22%
关注你的优势	1%

通过上面的数据你会发现，比起整天抓着你的弱点不放，那些对你视而不见的上级更让你痛苦。最让人感到诧异的是，与一个了解你的优势并能让你在工作中发挥所长的上级一起共事，会极大降低你把工作看成是一件痛苦的事的几率。如此说来，我们在职场上已经司空见惯的消极怠工现象并不是不可以改变的，但改变的前提是要帮助你周围的人发现并发挥他们的优势。

优势识别器2.0，新在哪里

我们对于人类优势这一主题的研究和认识，在过去的十年里有了很大的进步和延伸。优势识别器2.0的开发是建立在前一个版本基础上的，同时又涵盖了最新的研究发现和使用方法。定义优势的34个主题词仍与前一版本相同，只是测评所需时间更短，可靠性更高了。同时，测评结果

对于每个人优势的分析更加深入。

完成在线测试后，你会得到一份根据你的测试结果所生成的全面的《优势识别和行动计划指南》。这份指南采用了5000多项我们近几年来发现的新的、个性化的优势识别，深入探究了让你独一无二的那些细微特质。

优势识别器1.0版本对于各项主题的描述是通用的，本书的第二部分就有这些内容，而2.0版本的优越之处则在于其包含的优势识别是高度定制化的，能够帮助你在个人层面更好地了解自己的5大主题将如何在生活中发挥作用。比如说，尽管在5大主题中，你和你的朋友可能有一项是相同的，但对这一主题的表达却不会完全相同。也就是说，关于这个主题是如何影响你的生活的这一问题，你和你的朋友得到的是完全不同的、个性化的答案。这些新的优势识别解释的是你区别于其他几百万个调研对象的特点。

针对5大主题中的每一项，你将分别获得10条“行动建议”。也就是说你会收到50条针对你的5大主题所给出的很具体且可采用的行动建议——这些建议是我们从数以千计的最佳实践建议中挑选出来的。此外，通过探究你的天赋与自身所掌握的技能、知识和经验间的相互作用，这份指南可以帮你制作出一份发展方案。

了解自身优势本身虽是个很有趣的经历，但仅是为了

了解而了解，就不会有所受益。这本新书，这项新的测试，这个新的网站和这份新的指南都是关于如何应用的。如果你想改善自己及周围人的生活，就必须付诸实践。利用这份发展指南，将你的天赋与自己的工作和目标联系起来。与你的同事、上司或好友分享这个方案。帮助你周围的人——同事和家人——发展他们的优势。你会发现，这样做了之后，自己所生活的这个世界也变得更加积极美好了。

新平社

知

 PINMUCH.COM

免费资源
网购返利



第一部分

发现优势

新平船

如



免费资源
网购返利

改善劣势：一条最难行的路

几乎所有的学习项目都有一个固有弊端，那就是意图帮助我们成为不可能成为之人。比如说你对数字没感觉，却不得不花时间钻研数学，为的就是拿个学位。比如说你不太会体谅人，那么就会被送去参加培训班，专门学习如何才能做个善解人意的人。我们穷尽一生的时间来改善劣势，却很少关注自身的优势。

我们经常将那些努力克服先天缺陷的人视为偶像，这足以说明问题。1993年上映的电影《追梦赤子心》(Rudy)就是根据真人真事改编的，其主人公名叫鲁迪·鲁泰格，23岁，是圣母大学体育场的场地管理员。鲁迪身高只有5英尺6英寸(约为168厘米)，体重165英镑(约为74公斤)，这样的身体条件显然不具备加入大学一流橄榄球队的资本，但这个年轻人却有一颗强大的“内心”。

鲁迪学习非常刻苦，为的就是能考取圣母大学，加入学校的橄榄球队。接连被拒绝3次后，第4年他终于被圣母大学录取，并很快在橄榄球队的实习组赢得了一席之地。

两年来，在每天的训练中，鲁迪屡次受挫，连一次做替补的机会都不曾有。在坚持刻苦训练了两个赛季之后，鲁迪终于在他大四那年的最后一场比赛时获得了上场机会。在

那场比赛的最后一刻，圣母大学队已经胜券在握时，鲁迪的队友说服了教练让鲁迪上场。在最后几秒钟，也就是只能再打一个传球时，教练派鲁迪上场了，可就在这几秒钟，鲁迪却成功阻截了对方的四分卫。

那一刻很戏剧化，当然，鲁迪一时间也成了英雄。球迷们高呼他的名字，将他带下球场。后来，鲁迪还被请到了白宫，见到了当时的美国总统比尔·克林顿及科林·鲍威尔和橄榄球传奇人物乔·蒙塔纳。尽管鲁迪的毅力很值得称道，但他苦练数千小时，最终也只不过在大学橄榄球赛场上展现了那么几秒钟，打了一次阻截而已。

人们之所以认为这个故事励志，恰恰说明了一个关键问题：克服缺陷才是我们这个文化所珍视的。我们读过的书，看过的电影，听过的传说，很多讲的都是以弱胜强的故事，也因此使得我们更多地为那些克服先天缺陷的人欢呼，却很少关注善于发挥所长的人。也是基于这个原因，才有成百上千万的人把这类英雄视为美国梦的典范，将克服挑战作为奋斗的目标。然而，这其实是选择了一条最难行的路。

误导性的信条

“世上无难事，只怕有心人。”

跟大多数人一样，小的时候，这也是我的座右铭。童

年时，我也像其他千千万万的孩子一样，把大把的时间用在成为下一个迈克尔·乔丹上。每天，都练三四个小时的投篮。每年夏天都参加篮球夏令营，且不放弃尝试任何一种可能让自己成为伟大球员的方式。但不管我有多努力，终究是做不了NBA球星。五年多来，我一直付出着百分之百的努力，却连小校队都进不了。

“世上无难事，只怕有心人”这样的信念不是只有我们小的时候才有。职场上每天都在上演着相似的脚本。一个明星销售员认为自己只要足够努力，就能成为销售经理。于是她向其他的经理讨教，读了所有能找到的管理类书籍，而且每天加班到很晚——牺牲了与家人相处的时间，也赔上了健康。然而在管理岗位做了几年之后，她认识到自己在管理和培育人力方面并没有天赋。她的这个错误选择不仅让她浪费了时间，也浪费了销售岗位——这个她最擅长的岗位——做出更大贡献的机会。然而在大多数的组织体系中，如果我们想提高待遇、地位或增加权责，就不得不换到一个完全不同的岗位，而不是在一个与我们的天赋相匹配的特定岗位上一直发展。

更让人感到悲哀的是，我们对于劣势的病态的关注已经在家里和学校影响到了年轻的一代。在我们研究过的所有文化中，绝大多数父母（在美国，这个比例是77%）认为学

生应该在成绩不好的科目上多花时间和功夫。家长和老师对于孩子表现出的过人之处抱以冷漠的态度，而不是倾注更多的时间让孩子在最有潜力的方面继续发展，成就卓越。

事实就是如此，对数字没感觉的人是不可能成为优秀的会计师或统计员的。天生不擅长移情之人永远也做不到像擅长体谅别人的人那样用温暖真诚的方式安抚情绪激动的顾客。即便是在篮球场上叱咤风云的传奇人物迈克尔·乔丹也是不可能成为高尔夫球界或棒球界的“迈克尔·乔丹”的，不管怎样努力都做不到。

这样一种观点听起来可能有些刺耳，尤其是对于那些在“我们无所不能”的教育神话熏陶下成长起来的人。然而，盖洛普的研究表明，每个人在某个特定领域都有成功的潜质，人类发展的密钥就是踩着自己的肩膀往上走。下面这个案例是盖洛普在墨西哥的普埃布拉做经济开发项目时发生的真实事件，简单且有效地说明了当人们专注于自己的天生优势时会是怎样一种情况。

赫克特是个很有名的鞋匠。就连远在法国的顾客都声称赫克特做的鞋是世界上最好的。但是这些年来，这个做鞋的小生意一直让他很有挫败感。尽管赫克特很清楚，以他的能力，每周做100双鞋完全不成问题，但事实是他平均每周只能做出30双。当一个朋友问到这其中的原因时，赫克特解

释说，他擅长做鞋，但不擅长销售，而且最让他头疼的就是要账。他把大部分的时间花在了自己不擅长的这两个方面。

所以，赫克特的朋友就介绍了西格尔给他认识，西格尔天生就是个推销员。就像赫克特以他的手艺著称一样，西格尔特别擅长谈生意和销售。考虑到他们的优势是互补的，赫克特和西格尔决定合作。一年后，这种基于优势的组合每周可以生产、销售100多双鞋，并如数收回货款——效益是之前的3倍多。

这个故事听起来可能很简单，但确实在很多情况下，做自己擅长之事会让事情变得简单。当我们能够投入大部分精力发挥自己天生优势时，就会有超乎寻常的发展空间。所以，将“世上无难事，只怕有心人”这样修改一下或许更准确：

“人不可能事事皆行，但可以人尽其才。”

优势领域

过去的几十年里，盖洛普一直致力于研究不同角色、身份的人是如何发挥自身优势的，研究对象从全职主妇到首席执行官，从教会成员到政府官员。我们的研究几乎覆盖了所有主要的文化、国家、行业和职位。让人欣慰的是，在任何一个岗位，都有善用自身优势的典范。总的来说，拥有发挥优势的机会比职责、头衔甚至薪水都更重要。在这个越来越重“才”的社会，我们需要了解并发展自己的优势，以找到适合自己的角色。

然而，在我们的调查范围内，绝大多数人没有专心做擅长之事的機會。我们对1000万人就这个特定话题做了调查，结果发现，大约有700万人没有机会做擅长之事。

当你不专注于自己的“优势领域”时，会出现怎样的情况呢？很简单，你会成为一个截然不同的人。在工作上，全身心投入工作的可能性会降低5倍。当你无法在工作岗位发挥自身优势时，就有可能出现下面这些情况：

- ⊙ 害怕去上班
- ⊙ 与同事间的消极互动多于积极互动
- ⊙ 无法做到善待客户
- ⊙ 跟朋友抱怨自己的公司有多糟糕

⊙ 日常工作没有成效

⊙ 很少产生正面的能量或创意

人若不能专注于自己的优势领域，不仅工作会受影响，个人健康和人际关系也将受到严重影响。盖洛普的研究已经证明，基于自身优势做事情，可以使人增强自信，目标明确，满怀期望，对人友善。

那为什么不是每个人都在生活中专注自身的优势领域呢？一个主要原因就是大多数人或者不知道自己或周围人的优势是什么，或者知道也描述不清楚。

你的天赋主题

“大多数人都自认为知道自己最擅长什么。其实不然……然而，一个人要有所作为，只能靠发挥自己的优势。”

——管理大师彼得·德鲁克（1909-2005）

20世纪60年代中期，我已故恩师，“优势心理学之父”唐纳德·克利夫顿就意识到，我们已经有太多的“语言”用来描述人们的不正常表现。除了坊间常用的那些非正式的标签外，心理学界有一本用来诊断精神疾病的指导手册，叫《心理障碍诊断与统计手册》（第四版）（DSM-IV），这本手册曾被一位权威心理学家戏称为“精神疾病目录大全”。管理界也有各种“胜任力模型”（competency models），但这些模型通常说的都是员工在胜任力方面存在哪些问题（尽管用的是“有待提高”这样的很隐晦的说法）。

为了使大家更加关注人的“正常”表现，1998年，克利夫顿召集了一个科学家团队，准备朝向一个远大的目标迈进，那就是开发出一种用于描述天赋的通用语言。这个团队要求个人及组织用专门的术语来描述人们擅长的事情。然后，我们对所掌握的数据库进行了挖掘，在10万多份关于天赋的访谈中寻找模型。在研究过程中，对于那些成功的管理人员、销售人员、客服代表、教师、医生、律师、学生、护

士以及其他行业的从业人员，我们还提出了一些特别设计的问题。这样一来，使得我们可以识别出数据库中出现频率最高的34个关于天赋的主题词，并在此基础上，开发了第一版克利夫顿优势识别器测试系统，用来测量这些明确的天赋。

我们想要找出一种通用的语言来描述这些天赋，或者说是对这些天赋进行分类，这34个主题词就是我们努力尝试的成果。当然，我们做不到穷尽所有，还有成百上千个特别的主题没有被囊括进来。可是我们需要使这种语言处于可控范围内，因为只有这样，才便于在工作团队、家庭和朋友间使用。

事实上，优势识别器是用来测量天赋的，不是测量优势的。我们之所以没有把它命名为“天赋识别器”，而是命名为“优势识别器”，是因为我们开发这样一个系统的终极目标是帮助人们构建其真正的优势，而天赋只是其中的一个组成部分。这个测试考察的不是你的知识储备——没有一个问题是关于你的教育经历、学历或者履历的；也不会考察你的技能——比如是否掌握了开车的基本要领，是否会使用某个软件，是否能销售某个特定产品等。当然这些也很重要，而且我们发现，通过一定的训练，知识和技能能够帮助强化你的天赋。

做测试时，针对每个问题，你只有20秒钟的反应时间。

之所以这样设计，是因为我们发现，比起坐下来，对每个问题都讨论一番再作答，本能的第一反应更能测出真实情况。其实，通过这项测试工具，我们想要得到的是你最强烈的、本能的回答，也就是不太可能随时间改变的答案。

优势的组成部分

尽管人会随时间而变，个性也会发生相应的变化，但科学家发现，人成年之后，如同兴趣爱好一样，那些核心的个性特质也会相对稳定。近期的一项研究表明，人的基本个性其实在很小的时候就会有所显露，这个年龄甚至比我们之前所想的还要小。新西兰一项跨度长达23年、针对1000个孩子的研究显示，孩子3岁时表现出的个性和其26岁时的个性非常相似。这也是为什么优势识别器要测试你个性中较稳定的元素——天赋——的原因之一。

知识、技能和实践也是优势的重要组成部分。没有基本的常识和技能，再有天赋也无用武之地。好在获得知识和技能并不是什么难事。参加培训班学习一下基本的金融知识、学习使用一个新软件，都是很容易做到的事。把天赋纳入到优势的组成部分，也需要实践和努力，就像锻炼身体也需要付出辛苦一样。比如说，你天生就有练出二头肌这样的资质，但如果不锻炼的话，这些肌肉是不会被开发出来的，

但如果你和那些没有这样先天资质的人一样努力，你得到的回报一定更丰厚。

但硬是要发展出一项天赋则是另外一回事。尽管通过不懈的努力，也是有可能实现的，但根据我们的研究，这或许不是利用时间的最好方式。我们发现，做的最成功的人都是先从其突出的天赋着手，然后再学习技能和知识，再加以练习。以这样方式，天赋就会产生乘数效应。

$$\begin{aligned} & \text{天赋（天生的思考方式、感受方式和行为方式）} \\ \times & \text{投入（投入到练习和开发技能、学习基础知识上的时间）} \\ \hline = & \text{优势（持续做出近乎完美表现的能力）} \end{aligned}$$

这让我们又联想起鲁迪·鲁泰格，这是一个很典型的认为勤能补拙的案例，但结果是但凭他怎样努力，却还是表现平平。如果用5分制计算，尽管鲁迪在投入（投入到学习知识、练习技能上的时间）上或许能拿满分5分，但我们假设他在天赋方面拿到的是2分，这样计算下来，他在这一领域构建优势的最大潜能也就是10（5×2）分而已，尽管他在投入方面已经尽最大努力拿到了最高分。鲁迪的队友可能正好是相反的情况——5分天赋，2分投入，当然，这很显然是对天赋的荒废。我们再来看一下圣母大学队前著名球员乔·蒙塔纳，他极具天赋，又很努力，同时又碰上了机遇。

在两个方面，他的得分都是5，所以总分是25，鲁迪的10分与之相比，显然不是一个层级的。

尽管我们都知道，每个人都有其独特之处，但这一事实却常常被忽略。当被问及有什么专长时，我们常常可以对答如流，但一被问到有什么天赋，就会觉得很难回答。如果你觉得很难说清楚自己有什么天赋，可以先退一步，你就会发现这些天赋之间其实是有共通之处的，也就是说，有一个主题词可以将这些天赋联系到一起。有些天赋，比如说愿意与人分享自己的想法，擅长讲故事，总能找到合适的词语来表达自己等，就与沟通这个主题词直接相关。属于它们的主题词就是这些天赋的共通之处。所以一想到或谈到这些时，我们就可以将其称之为“沟通”天赋。其他的天赋，比如说可靠，有责任感，从不寻找借口等，就拥有一个共通的主题词“责任”，所以我们就将这些天赋称为“责任”天赋。这些主题词就是我们发现自身天赋以及进一步了解自身潜在优势的出发点。

管理你的弱势

在任何一个行业，做任何一项工作，都有必要了解自己天生就不擅长什么。如果因工作需要，你被引向这个方向，那就更该注意，因为天生就不擅长的事情就是你的弱势。在

了解这34个主题词的定义时，看看是否能发现自己在哪个方面明显是缺少天赋的，是无法发展成为你优势的。在很多情况下，了解自身在哪些方面先天不足，就能使你避免走很多弯路。

假如你知道自己不擅长处理细节问题，那么就可以在工作中想办法避开此类事宜。首先你需要做的是问问自己，是不是一定要做你不擅长的事情。如果能够轻易就避开涉及细节处理的工作，那就务必不要去碰这类工作。当然，对于大多数人来说，因为自己不擅长，就不做这项工作，并不是件很容易的事。如果不得不做涉及细节的工作，那么为了使工作有序进行，就需要用科学的方法来管理自己的先天不足。如果你担心自己没办法执行每天的工作安排，有很多方法可以选择，如使用日程管理器或电子日历等。

还有一种方法就是找个优势互补的人与你合作。比如说，“包容”这个主题是我所欠缺的。拥有这项天赋的人能够做到让团队里的每一个人都有参与感，有成就感，而我恰恰相反，我会急着召集一个团队，但从不考虑是不是每个人都有参与，很多时候，会让大家有被忽略的感觉。所以我学会了与我的同事阿曼达合作，她的天赋就是包容。她会提醒我，让那些我根本不会想到的人也加入团队。有时会因为这样发现别人不太容易被发现的天赋，从而增强了团队的实力。

留心盲点

了解自身天赋所带来的“盲点”也很重要。比如那些具有“统率”天赋的人常常会忽略自己在发号施令、推动他人完成工作时所带来的负面影响。再如那些具有“公平”天赋的人可能会太注重保持步调一致，而忽略结果或整体目标。

尽管我们的天赋大多数时候是为了保证我们能在正确的轨道上行事，但偶尔也会让我们偏离轨道。在本书的第二部分，你会发现，针对每个主题，我们都提供了10条行动建议。这些行动建议可以帮助你留心那些因天赋产生的盲点。弄清楚自身的潜力和局限很关键。

新的测试，新的网站，新的优势发展指南

基于对上百万份优势识别器测试结果的分析，我们改良并开发出了第二代版本，这个版本的测试更快捷、更精准。在你们做测试的时候，我们也一直在一点点搜集用户对于几百个测试条目的洞见和领悟。

尽管这34个主题使我们能够定义大部分人类的天赋，但却未能涵盖许多独特个性的微妙之处。也许你和你的朋友的5个主题中都有“学习”这一项，但这项天赋的呈现方式则因人而异。有些人的学习方式可能是每月读几本书，有人是在实践中学，有人则是因为有强烈的好奇心，什么事情都

要探个究竟。

为了使你能够从更加具体、更加个性化的层面了解自身的天赋，我们在第二代优势识别器中增加了5000多条优势识别。根据你在测试过程中，对每个问题的回答，这些优势识别能够帮助你更深入地分析自身的5项天赋将如何影响你的生活。第一代优势识别器对于每个主题的描述都是确定的，不会因测试者的不同而有所改变，第二代则不同，每个测试者得到的测试报告都是定制式的，能更好地描述属于你的特性。

为了向每个人提供量身定制的主题说明，我们会将你在这5000多个优势识别的反应与我们宏大的数据库作对比，从而根据你的独特之处，总结出属于你的主题描述。你的5大主题可能会与其他人重合，那是因为我们想要找到一种通用的语言。优势识别则不同，它定义的是你的与众不同之处。

完成第二代优势识别器测试后，你会收到一份综合的《优势识别和行动计划指南》，这份指南包括以下内容：

- ⊙ 基于新的优势识别得出的5大主题报告

- ⊙ 50条行动建议（每个主题10条），这些建议是从数以千计的最佳实践案例中总结出来的

- ⊙ 一份优势发现调查，帮助你思考自己的经验、技能

和知识如何能帮助你构建自身优势

⊙ 一份基于优势的行动方案，帮助你设定特定的目标，在接下来的一周、一个月和一年的时间里如何构建和发挥自己的优势

在新的网站上，你还将获得如下资源：

⊙ 一个可下载的循环展示34项主题描述和引证的屏保程序（英文版）

⊙ 一份对于34个主题的综述，包括简要的和完整的描述

⊙ 一个团队优势坐标图，用于记录周围人的天赋（英文版）

⊙ 一份在组织内进行优势讨论的指南（英文版）

⊙ 一份在家庭内进行优势讨论的指南（英文版）

最后的思考

我们的天赋和爱好——我们真正喜欢做的事——是恒久不变的。但很多时候，我们未能很好地施展天赋。马克·吐温曾讲过这样一个故事：有一个人死了，在天堂之门处遇到了圣·彼得。这人知道圣·彼得是位智者，所以就问了一个困扰了他一生的问题。

他说：“圣·彼得，这些年来，我一直对军事历史很感兴趣。你能告诉我谁是迄今为止最伟大的将军吗？”

圣·彼得很快回答道：“哦，这个问题很简单。就是那边那个人。”

“你一定搞错了。”这个人很困惑地说，“生前我认识那个人，他只是一个普通的劳动工人。”

“这就对了，我的朋友。”圣·彼得肯定地说。“如果他曾做过将军的话，他将会成为迄今为止最伟大的将军。”

这个故事告诉了我们一个很普遍的真理：有太多的人这一生都没有找到正确的方向。他们这一生中，直到进了棺材，也不清楚自己最大的天赋和潜能是什么。

这就是为什么尽早发现并发展自身的天赋，同时帮助你周围的人发现他们自身天赋之所以重要的原因。

让我们行动起来吧，帮助朋友认识到他很有创意，帮

助同事找到适合他的岗位，或者帮助一位年轻人认识到他争强好胜的天性是他毕生的财富，而不是障碍，这样做可以改变世界。每个人都拥有天赋，只是等待着人们去发现。

第二代优势识别器（优势识别器2.0）测试

想要发现自身以及身边人的天赋，现在就登录www.strengthsfinder.com，做第二代优势识别器测试吧。做这项测试，需要输入书中最后一页红色信封中附带的测试码。整个测试大约需要30分钟。

完成测试后，请阅读本书第二部分：发挥优势。这部分对于34个主题分别做了标准的描述，还包括案例、行动指南以及如何与拥有这一主题的人共事的建议。

请记住，进行第二代优势识别器测试的目的不是要赋予你某项优势，而是要帮助你找到自身的优势所在。



第二部分

发挥优势

34个主题及 行动建议

成就

行动

适应

分析

统筹

信仰

统率

沟通

竞争

关联

公平

回顾

审慎

伯乐

纪律

体谅

专注

前瞻

和谐

理念

包容

个别

搜集

思维

学习

完美

积极

交往

责任

排难

自信

追求

战略

取悦

成就

你的成就主题说明你的内在动力。它表明你始终渴望有所建树。你感到每一天似乎都从零开始。一天结束时，你必须获得某种有形的成果，如此才能感觉良好。你所谓的“每一天”指的是所有的日子——工作日、周末、节假日。无论你多么需要歇一天，如果这一天你无所事事，你就会感到不满意。你体内有团烈火在熊熊燃烧。它促使你多做事情，多出成果。完成一项任务后，这火会暂时减弱，但很快重新燃起，迫使你朝一个又一个新的目标不断攀登。你对成就的不懈追求或许缺乏逻辑，甚至漫无边际。然而，它却是永无满足的，并将伴随你一生。作为一名追求成就的人，你必须学会与这种隐隐的不满足感相处。它毕竟不无益处。它给你动力，使你能长久工作而不知疲倦。它不失时机地使你奋起，去迎接新的任务和新的挑战。它为你输入充沛的精力，帮助你为你所领导的班组设定工作进度和业绩指标。它是推动你不断前进的主题。

具有“成就”天赋的人如是说：

梅兰尼·K，急诊室护士：“我每天都必须攒足分，才会觉得自己成功。今天，我上班才半小时，可已经攒了30分。

我为急诊室订购了设备。我把出毛病的设备修好了。我与护士长开了会并与我的秘书深入讨论如何改进我们的电脑登记册。我要做的90件事中，已经完成了30件。我现在感觉非常不错。”

特德·S，销售员：“去年，我是全公司300名销售员中的年度销售明星。我高兴了一整天，但不出所料，到了下半周，一切好象都没有发生，我又回到了零点。有时我真希望自己没有获得这样的成就，因为它有可能使我失去生活的平衡而走火入魔。我过去常以为能改变自己，但现在我知道我天生就是这样。这一主题的确是一把双刃剑。它帮助我达到我的目标，但另一方面我希望能随意打开和合上它。可是，见鬼，我做不到。但我能控制它，并通过关注生活中其他方面的成就，而不仅仅是工作，来避免成为工作狂。”

萨拉·L，作家：“这是不可思议的主题。它的好处是推动你不断追求新的挑战。但另一方面，你从来不觉得达到了目标。它迫使你一辈子以每小时70英里的速度爬坡。你不会歇一下，因为总有更多的事情要做。但从总体考虑，我宁肯有而不可无它。我称它为“神圣的坐立不安”，而如果它使我觉得所有的事情必须在眼下完成，那也没什么了不起。我能忍受。”

行动建议

- 选择那些劳动强度符合自己的期望且能鼓励自己测评工作效率的工作。在这些环境中你会感到工作富有挑战性但又充满活力。
- 作为一名“成就者”，你喜欢忙碌，但要知道工作期限。为了实现目标，你会遵守时间期限和测评标准，因此努力会带来切实的进步和可见的成果。
- 切记庆祝成就和自我肯定。成就者喜欢还未承认自己的成功便开始迎接下一个挑战。通过创造适当机会享受自己取得的进步和成就，从而抑制此种冲动。
- 急于行动可能会使你感觉会议有些枯燥无聊。如果这样，你会通过提前了解每个会议的目标并在会议期间记下实现这些目标能取得的进步，从而发挥自己的“成就”天赋。你可确保会议高产高效。
- 除了参加讨论会和各种项目外，你还要通过在自己的领域或专业获得认证实现继续提升。你会从中发现有更多的目标要去实现，并会取得更广泛的成就。
- 你不需要他人的过多激励。设定挑战目标，进行自我激励。每当完成一个项目时，设定一个更高的目标。
- 与努力的人合作。你会与他们分享目标，因此他们会帮

助你做得更多。

- 按照你自己的评分“体制”估算个人成绩。这有助于你把“成就”天赋带入家庭、朋友圈和工作中。
- 工作越多，你越兴奋。展望未来比回忆过去更能激励你。展开新方案和新项目。你无穷的储备能量会创造无限热情和动力。
- 确保做更多工作的同时不会忽略质量。制定可估量结果的标准以保证高产量和高质量成正比。

如何与具有“成就”天赋的人共事

◎ 要人加班时，给他打电话。常言道：“要做事，找忙人。”这话一般不假。

◎ 要知道，他喜欢忙碌。坐下来开会对他来说是很无聊的事。所以，要么让他去做自己的事，要么只让他参加非他出席不可，且能充分参与的会。

◎ 帮助他测量自己的业绩。他很可能喜欢计算他的工作时间，但更重要的是，他应能测量自己的工作总量。简单的测量标准，如为多少顾客提供了服务、记住了多少顾客的名字、查阅了多少文件、联系了多少潜在客户或看过多少病人等，都能使他觉得有据可依。

◎ 通过合作与他建立联系。通常来讲，一起努力工作

是与他维系关系的纽带。他很讨厌偷懒的人。

◎ 他完成一项工作后，让他休息或给他安排一件小事绝非他所期待的奖励。如果你对他的工作进行表彰，并为他定下更高的目标，他的干劲会更大。

◎ 他很可能比其他人精力旺盛，且习惯早起。如有要求晚睡早起的工作，找这个人就对了。另外，还要经常问问他“要完成这项工作，你得加班到多晚啊？”或者“你今天早晨几点来的？”这样的关心会让他觉得感动。

◎ 你看他工作主动，会想提拔他。如果此举使他无法继续发挥优势，就不可取。不如指出他的其他主题和优势，找机会让他多做他所胜任的工作。

行动

“我们什么时候可以开始？”你最爱问这个问题。你急不可耐地要行动。你也许会同意，分析自有它的作用，争辩和讨论有时亦不无真知灼见。但你深知，没有行动，一切皆为空谈。唯有行动才能做事情。唯有行动才能出业绩。一旦作出决定，你就必须行动。别人或许会担忧，“还有些事我们不知道，”但是你不会因此而放慢步伐。如果决定通过城区，你便认定到达目的地的最快途径就是从—个红绿灯走到下一个红绿灯，而不会坐等所有的灯都变绿。此外，在你看来，行动和思考并不互相排斥。事实上，在你的行动才干指引下，你确信最好的办法是做中学。你作出决定，采取行动，检验结果，继而学习进步。在学习的基础上，你决定你未来—步接—步的行动。如果你没有作出反应的对象，你怎么能够进步？你的答案很简单，不能。你必须不断冲锋陷阵。你必须不断走出下一步。否则，你如何保持思维敏锐和耳聪目明？这就是你的底线：你深知评判你的标准不是你的言辞，也不是你的思想，而是你的行动。你丝毫不为此感到畏惧。恰恰相反，你感到快慰。

具有“行动”天赋的人如是说：

简·C，本笃会修女：“20世纪70年代，我是修道院院长。

我们遇到了能源短缺，成本直线上升。我们有 140 英亩地。我每天都在那里转悠，一边琢磨如何应付能源短缺。我突然醒悟，既然我们有那么多地，就该自己打一口天然气井。我们说干就干，花了 100,000 美元打了一口井。如果你从未打过天然气井，你很可能不知道我当时没想到的事：仅了解你的地块下究竟有没有天然气而打一口探井，就需花 70,000 美元。于是，他们开钻，用一种震动照相仪之类的东西侦察到地下有气。但是他们不知道有多少，也不知道输到地面压力够不够。‘如果你再付 30,000 美元，我们就想办法开井。’他们说，‘如果你不愿意，我们就把井封上，拿上你已付的 70,000 美元回家。’我无奈地付了最后的 30,000 美元，谢天谢地，气上来了。那是 20 年前的事了。这口井现在还在抽气。”

吉姆·L，企业家：“有人认为我急不可耐，不愿听人提到前面的陷阱和可能的路障。我老爱说：‘我想知道我什么时候会撞墙，我要你们告诉我这会有多疼。但是如果我执意要撞墙，那你就不必担心自己没有尽职。我必须亲自试一试。’”

行动建议

- 寻找可自主决策并采取行动的工作。特别留意那些刚刚起步或扭转局面的场合。
- 在工作中，确保你的经理按照可估量的结果而不是工作

过程来判断你的能力。你的过程并非总是完美。

- 你能立即将创新思想付诸行动。寻找有创造力和有独到见解的思想者，并帮助他们将其概念理论用于具体实践中。
- 寻找因讨论或者因阻碍导致事情无法获得进展的局面。通过制定计划让事情继续发展并激励他人采取行动，从而打破僵局。
- 你会更多地从实际体验，而非理论探讨中学习提高。为了发展，你会有意识地体验富有挑战性的事情，它们能检验你的天赋、技能和知识。
- 切记，尽管你的坚韧不拔在很多场合是必要的优秀品质，但这也可能让某些人感到威胁。只有在赢得他人的信赖和忠诚之后，“行动”天赋才能发挥出最大的效能。
- 辨别出组织中最具影响力的决策者。努力做到每季度一次与他们每个人共度午餐并分享你的想法。这些行动会使他们支持你，并为你提供关键资源以将想法付诸行动。
- 你擅长激励他人获得计划和想法。考虑与专心做事、善于前瞻、深谋远虑或善于分析的人合作，在行动中可借鉴他们的方向和计划，从而创造与他人达成共识和让其成为策划者的机会。这样做可以优势互补。
- 准备好必须批准你的行动请求的理由。否则，他人可能会不耐烦地把你打发走，并将你视为“无的放矢”的人。

- 你能够调动并鼓励他人行动。在利用“行动”天赋时，要有战略眼光，要睿智机敏。什么时候、什么地点和针对什么人发挥你重要影响力的最佳时机？

如何与具有“行动”天赋的人共事

◎ 向他了解，你们团队还有哪些新的目标或进步的空间，然后帮他找到向新目标迈进的方法。

◎ 告诉他，你知道他是个踏实做事的人，关键时刻，你可能会请他施以援手。你的期待会让他受到鼓舞。

◎ 让他领导一个消极怠工的团队。他能将成员的积极性调动起来。

◎ 当他抱怨时，要认真倾听——你或许会从中有所收获。然后与他探讨如何率先创新和改进，从而使他同你保持一致。你的动作要快，如果不加制止，他很快就会到处散布消极言论。

◎ 了解他的其他天赋主题。如果他“统率”天赋突出，就可能具有推销和说服的潜力。如果他的“交往”和“取悦”天赋突出，就可能成为一名优秀的招聘人员，为组织广招人才，并帮助他们投入工作。

◎ 为帮助他避开障碍，寻找“战略”或“分析”天赋突出的人与他合作。他们可以做到总揽全局。然而，你有时需要为他辩护，以免他们对预测和分析的热衷干扰他的行动本能。

适应

你生活在当下。你不把未来视为固定的目的地。相反，你认为未来是你在现有选择的基础上创造出来的。因此，你通过选择逐一发现你的未来。这并不意味着你没有计划。你很可能有。但你的适应主题使你能够自愿地对眼前需求作出反应，即使此举使你偏离原有计划。你与有的人不同，并不讨厌突如其来的要求或出乎意料的曲折。你对此有料在先。它们是不可避免的。事实上，在某种意义上，你期待它们发生。你本质上是一个非常灵活的人，即使工作的不同需求把你东拉西扯，你仍能保持高效率。

具有“适应”天赋的人如是说：

玛丽·T，电视制片人：“我喜欢直播电视节目，因为你永远无法预测会发生什么。一分钟前我可能在做一个最好的儿童节礼物的节目；一分钟后我却转而对一名总统候选人作预备采访。我想我总是这样的，我活在当下。如果有人问我：‘你明天做什么？’我的回答总是：‘我不知道。那要看我想干什么。’我这样做让我的男朋友发疯。因为他会计划好我们周日下午去古董市场，而就在最后一刻，我却突然改变主意，说：‘不，我们还是回家读星期天的报纸吧。’”

一定很讨厌，是不是？没错。但是如果看好的一面，这的确说明我能随机应变。”

琳达·G，项目经理：“单位里数我最沉着。如果有人进来说，‘我们的计划错了。我们必须在明天前做好它’，我的同事就会紧张得不知所措。可是不知为什么我从不这样。我喜欢那种压力，那种立即作出反应的需要。它使我感到充满活力。”

彼德·F，公司培训师：“我想我比大部分人都更会应对生活。上星期我发现我的车窗被打破，音响被偷。不用说，我很气恼，但是这丝毫没有干扰我当天的生活。我把车打扫干净，然后把这件事甩到脑后，继续忙着去做我当天要做的事。”

行动建议

- 当他人因日常琐事变得心烦意乱时，应保持镇定自信，使自己成为别人眼中冷静和可靠的人。
- 避免承担那些需要组织和预测能力的角色。这些角色很快就会使你感到沮丧，让你觉得不能胜任，并且会抑制你的独立性。
- 存在工作压力时，帮助犹豫的朋友、同事和客户找到整理心情和控制形势的方式。解释适应性不仅仅是逆来顺受，它指冷静、明智且快速地对环境作出反应。

- 不要让他人滥用你天生的灵活性天赋。恰当发挥“适应”天赋，在顺从他人的每个想法、欲望和要求时，不要影响到你的长期成功。利用智慧准则帮助自己判断何时顺应形势、何时坚定不移。
- 寻求那些需要对不断变化的环境快速作出响应才能成功的工作。考虑进入新闻业、直播电视制作、急救以及客户服务等职业领域。这些工作要求你反应快且要保持头脑冷静。
- 调整你的快速反应能力。例如：如果你的工作要求突发性的出差，那么你要学会如何在30分钟内收拾好行囊并出发。如果工作压力突如其来，你要练习始终可以应付压力的最初三步措施。
- 寻求由他人来制定计划。具有优秀的“专注”、“战略”或“信仰”天赋的人可以帮助你制定长期目标，从而使你能够擅长处理日常变化。
- “适应”天赋使你能够在面临曲折处境时保持良好心态，不会产生较大的情绪波动。“覆水难收”的态度使你能快速从挫折中恢复。认识到这个本性并让你的朋友和同事知道你做事富有灵活性，而没有“我不在乎”的态度。
- 避免太有条理和限制灵活性的任务。如果列出要完成的任务，尝试以游戏般的心态尽情展现对灵活性的需求。

看你是否能创新或用某些方式令任务更有趣。

- 公开地表现可靠风度以安抚不满的朋友或同事。思考你使用过的方法并在情况出现时能再次使用。

如何与具有“适应”天赋的人共事

◎ 几乎所有的团队都会希望有这样天生富有灵活性的人加入。当原计划出了问题，他能很快做出调整，以适应新的情况，并推动事情向前发展。他不会置身事外，怨天尤人。

◎ 由于他总是“随遇而安”，所以总能营造一种鼓励其他人体验和学习的的良好氛围。

◎ 他最适合执行需要立即行动的短期任务。他希望自己的生活充满的是小而快的速决战，而不是漫长的持久战。

◎ 不要让他参与讨论未来，如制定目标或职业咨询之类的会议。他是一个“关注眼前”的人，会认为这些会议与他毫不相干。

分析

你的分析主题向别人挑战：“证明它。告诉我为什么你的结论是对的。”面对此种质疑，某些人将发现他们自鸣得意的理论会萎缩和瓦解。而这恰恰是你的目的。你无意扼杀别人的观点，但你认定，他们的理论必须经得起检验。你自视客观和冷静。你喜欢数据，因为它们既不包含特定的价值观念，又没有特殊的目的，且未加修饰。有了数据的武装，你就寻找模式和关联。你想了解某些模式如何互相影响。你的问题是：它们如何组合？它们有什么结果？这个结果是否与所提出的理论或面临的情形相符？你将表层逐一剥开，直至揭示其中的根源。别人认为你思维有逻辑并严谨。久而久之，他们就习惯于请你用你的严谨思维来剖析某些人的“异想天开”和“愚钝”。但愿你的分析不要表述得太尖刻。否则，如果“异想天开”的是他们自己，他们就会刻意回避你。

具有“分析”天赋的人如是说：

乔斯·G，学校系统管理员：“我天生就善于预先识别结构、模式和规律。例如，当人们在谈论起草一份赞助申请书时，我一边听，大脑一边本能地思考现有的各种赞助类型，讨论内容是否符合申请条件，甚至用什么模式来清晰而令人

信服地将有关信息填入赞助申请表。”

杰克·T，人力资源主管：“当我得出一个结论时，我必须心中有数，我能用事实和逻辑思考来证明它。例如，如果有人，我们公司的薪酬不如别的公司，我总会问：‘你为什么这样说？’如果他们说：‘我在报上看到一份广告，许诺付给机械工程毕业生的工资比我们高五千美元。’我就会反问：‘但是这些毕业生会到哪里去工作？他们的薪酬是不是根据工作地点定的？他们会到什么样的公司去工作？是我们这样的制造业公司吗？他们的样本包括多少人？是不是就三个人，其中一人得了一个大便宜，继而拔高了平均水平？’我必问这些问题，继而确保他们的所言属实，而不是基于令人误导的数据点。”

莱斯利·J，校长：“经常有这样的情况，同样一组学生，每年的表现却不一样。学生没有变，但他们的成绩每年都不相同，这是怎么回事？这些孩子在哪座教学楼上课？多少孩子注册上满一学年？他们的老师是谁，用的是什么教学风格？我爱问这些问题，以求了解究竟发生了什么事。”

行动建议

- 选择你可以通过分析数据、探寻模式或构思创意来获得报酬的工作。例如，财经、医药调研、数据管理或风险管理。
- 不论你担当什么角色，请确定你可以依赖的可靠来源。

当你拥有充分调查的信息来源以及支持逻辑分析的数字时，那么你就处于最佳状态。例如，确定最有帮助的书籍、网站或作为参考的出版物。

- 你总在思考并会得出有见地的分析。其他人知道吗？找到表达自己想法的最佳方式：写作、一对一谈话、小组讨论，或者演讲和演示。通过交流想法让其变得有价值。
- 确保你积累和分析的信息总能得到应用和实施。如果你天生不擅长这样做，请找一个合作伙伴，帮助你把理论用于实践，把想法变成现实。在这类人的帮助下，你的分析不会毫无用处。
- 参加学术课程，扩展你的“分析”天赋。尤其是向你欣赏他的逻辑推理的人学习。
- 主动发挥你的“分析”天赋。你对那些正在努力组织大量数据或构思的人特别有帮助。
- 与拥有优秀“行动”天赋的人合作。这类人没有耐性，将会很快把你从分析阶段带到行动阶段。
- 你也许仍怀疑，除非看到有力的证据。你质疑是为了确保正确性，但他人可能认为你针对个人。帮助他人意识到你的质疑主要针对数据，并非个人。
- 寻找数据模式。看你是否能领悟得分或数字中的特点、规律或关系。通过联系数据中的点和推理因果联系，你

可能会帮助他人看出这些模式。

- 帮助他人理解你的分析方法经常需要数据和其他信息，分析以在逻辑上支持他们可能提出的新想法。

如何与具有“分析”天赋的人共事

⊙ 当有“分析”天赋的人参与做一项重要决策时，花时间深入与他探讨，再做结论。他会想要了解所有相关要素。

⊙ 当你为某项决定或某个原则辩解时，请将支持性数据呈现给他。他会本能地相信有数据支撑的信息。

⊙ 在解释一项已经做出的决策时，切记讲明其逻辑依据。对他来说，唯有充分了解决策细节，才能为之承担义务。

⊙ 切记，他需要经过认真推敲的准确数字。切勿把虚假数据充作可靠数据提供给他。

⊙ 因为他看重精确性，所以对他来说，准确完成任务比准时完成任务更重要。因此，当工期将近时，要经常与他核对进度，以确保他还有足够的时间完成工作。

⊙ 你虽然不会始终与他一致，但必须认真考虑他的意见。他很可能经过了深思熟虑。

⊙ 他乐于在数据中发现规律。不断给他机会向你解释其所见规律。一有机会，你就应该对他的推理能力表示认可和赞赏。这是对他的激励，并有助于巩固你们之间的关系。

统筹

你是一个指挥家。当你面对一个涉及多种因素的复杂环境时，你喜欢设法控制所有的变量，将它们反复排列，直至你确信形成最佳组合。在你看来，此种行为毫无特别之处。你不过是试图琢磨出做事的最佳方案而已。然而，其他人由于缺乏这一主题，对你的本领瞠目结舌。他们会问，“你的脑袋里怎么能同时装这么多事情呢？”“你怎么能保持如此灵活，如此不假思索地放弃经过深思熟虑的计划，转而采取你突发奇想的全新方案呢？”但是你无法想象其他的做事方式。你是高度灵活性的杰出代表。如果你发现一个更好的转机地点或更优惠的票价，你就会在最后一刻突然改变旅行计划。同样，你会绞尽脑汁，思考完成一个新项目的最佳人员和资源组合。你事无巨细，总在寻找最佳配置。毋庸置疑，形势越是变化无常，你越能出神入化。有的人面对不测，会一口咬定，经过精心策划的计划不容更改，而另一些人则躲进现有的规则和程序中。你却不然。你奋身投入混乱的局面，设计新方案，搜寻新捷径，思考新合作——因为说到底，总有可能找到更好的方案。

具有“统筹”天赋的人如是说：

萨拉·P，财务主管：“我喜爱复杂的挑战，这样我就

必须快速反应，琢磨如何将各种不同的板块拼在一起。有的人遇到一种情况，会看到三十个变量，为了平衡它们而手忙脚乱。而我在相同的情况下，只看到三个方案。由于我只看到三个，我就容易迅速决策，把一切理得井井有条。”

格兰特·D，运营经理：“前些天，我从我们的工厂获知，市场上对我们的一种产品的需求大大超过预测。我对此略作思考，突然有了一个主意：按周而不是按月交货。于是我说：‘联系欧洲分公司，了解当地的需求情况，告诉他们我们现在的处境，然后了解他们每周的需求情况。’此举使我们在不增加库存的情况下满足了市场需求。毋庸置疑，运输费用有所增加，但这总比一地库存过多而另一地库存不足要好。”

简·B，企业家：“有时，我的统筹主题会使我忙得不可开交。例如，当我们都去看电影或球赛时，我的家人和朋友都会赖在我身上——‘简会搞票。简会组织车辆。’为什么非要我做这些事？可他们说得轻巧：‘因为你干得好，我们干要半小时，而你干起来似乎快得多。你只需给售票处打个电话，预定想要的票，就大功告成。’”

行动建议

- 了解同事和朋友的目标。让他们知道你已意识到他们的目标，然后帮助他们成功实现目标。

- 如果需要建立团队，确保你参与其中。你能识别他人的天赋、技能和知识，这些意识会使你知人善用。
- 你能直观地感觉出哪些不同类型的人可以合作。关注团队成员的不同个性和观点，这些信息对你的“统筹”天赋最具帮助。
- 请务必留心多数任务、项目和职责的持续期限。尽管你享受兼顾许多活动的机会，但是如果“统筹”天赋不突出的人看不出你经常在做项目，他们可能会变得担忧。告诉他们你的进度以打消他们的担忧。
- 寻找复杂、充满活力且不需要循规蹈矩的环境。
- 承担组织大型活动、会议、大型舞会或公司庆典。
- 当你向别人介绍你做事的方法时，请给予他们时间来了解该方法。你思维的机灵多变出自本能，但他人可能会发觉很难打破常规。花费一些时间清楚地解释你的方法会更加有效的原因。
- 在工作中，将“统筹”天赋用于组织中最充满活力的地方。事实上，你很可能对缺乏活力和墨守成规的部门感到厌烦。当“统筹”天赋得以发挥时，你会精力旺盛；当百无聊赖时，你会倍感折磨。
- 通过与他人分享“假设”观点让他们知道你有广泛的专业知识。当他们知道你已认真确定并思考了所有选择和

安排时，他们会变得更加有信心。

- 你会用灵活的方式组织工作和分配空间。确定如何通过重新安排空间和/或程序改善工作流程，以最大限度地提高效率，并为他人和自己节省时间。

如何与具有“统筹”天赋的人共事

⊙ 这样的人喜欢负责，应根据他的知识和技能水平让他尽量多负责。

⊙ 复杂的、多层面的任务使他振奋。他同时承担多项工作时最得心应手。

⊙ 开展新项目时，让他来挑选和分派项目组成员。他善于判断每个成员的优势如何能为团队带来最大的价值。

⊙ 他足智多谋。当遇到困难时，交给他尽可放心，他乐于寻找做事情的其他途径。

⊙ 他或许有当经理或主管的才干。他的“统筹”天赋帮助他了解具有不同优势的人怎样合作。

⊙ 当其他人因为争议僵持不下时，这个人可以化解矛盾。他不一定能解决存在争议的问题，却能帮助大家找到达成共识的点。这种共识就是有效合作的出发点。

信仰

如果你有很强的信仰主题，那你就会持有某些经久不变的核心价值。这些价值因人而异，但你的信仰通常使你关注家庭，乐于助人，甚至追求灵性。无论对己对人，你都珍视责任和伦理。这些核心价值以多种方式影响你的行为。它们赋予你的生活以意义和满足——在你看来，金钱和名望并不完全代表成功。它们为你指明方向，指引你排除生活中的种种引诱和干扰，朝着恒定的目标前进。这种恒定性是你建立所有关系的基础。你的朋友认为你为人可靠；他们会说，“我知道你是什么立场。”你的信仰为你赢得信任。它还要求你从事与你的价值观相符的工作。你的工作必须有意义；必须“有分量”。因为你受到你的信仰的指引，所以你的工作唯有使你有机会实践自身价值观时才是有意义的。

具有“信仰”天赋的人如是说：

迈克尔·K，销售员：“我的大部分业余时间都花在家庭和社区活动上。我是全县的童子军董事会董事。我当童子军时是小队长。当我成为一名“探索者”时，我是童子军的少年助理部长。我就是喜欢和孩子们在一起。我认为他们代表未来。我觉得把你的时间投向未来最值得。”

拉腊·M，学院院长：“我每天拼命工作，是因为我有自己的价值观。我为自己当前的工作倾注了大量时间，甚至不在乎领多少工资。我刚发现我是全州工资最低的院长，可我不在乎。我是说，我做这些不是为了钱。”

特蕾西·D，航空公司主管：“如果你做的事无足轻重，那还做它干什么？我每天起床后忙的就是如何加强飞行安全，而这对于我是非常重要且有意义的。如果我看不到工作中的意义，我真不知道如何克服重重阻碍和困难，我想我一定心灰意懒。”

行动建议

- 回想你曾度过的最好日子，厘清自身的价值。你的价值是如何转变成那些日子你所获得的满意度的？你要怎样组织你的生活以尽可能多地重现那种辉煌日子呢？
- 积极寻找适合你的价值的角色。特别要考虑加入那些以对社会作出贡献为目标的组织。
- 你的工作意义和目的经常能给他人指引方向。提醒他人工作重要的原因和工作如何会使他们自己的生活以及他人的生活产生差异。
- “信仰”天赋使你能与他人谈心。信奉一个“目的宣言”并将其传达给家人、朋友和同事。你强大的感召力会激

励他们有贡献的感觉。

- 想想你曾对哪些人的生活产生过重要的影响，将与他们相关的信件和/或照片收藏起来。当你感觉失落或受打击时，看看这些收藏就会想起自己的价值。它们会让你充满活力并愿意帮助他人。
- 确保平衡用在工作和个人生活上的时间。对事业的投入不应以违背对家人的美好承诺为代价。
- 不要害怕说出自己的价值。这样会帮助他人了解你是个怎样的人以及怎样与你建立关系。
- 积极结交与你具有共同基本价值观的朋友。想想你最好的朋友。他是否具有与你相同的价值体系？
- 与具有优秀“前瞻”天赋的人合作。这类人可以通过描绘一幅生动的画面，指出你的价值观发展方向，从而使你充满活力。
- 接受他人的价值观可能与自己不同的事实。表达自身想法，但不武断评判。

如何与具有“信仰”天赋的人共事

◎ 这些人对于贴近其内心的事情怀有激情。了解他的激情所在，并帮助他将激情与工作任务联系起来。

◎ 了解他的家庭和社区。他可能对其做出过坚实的承

诺。你若能理解、领会并尊重他的承诺，会因此得到他的尊敬。

信仰

◎ 他可能会笃信某些经久不变的价值。设法将他的价值与公司的价值相结合，他就会通过自身言行来体现公司文化的价值。

◎ 要知道，他可能更看中提高服务质量，而不是多赚钱。设法加强这种天生的服务意识，他就会有所作为。

◎ 你虽然无需赞同他的信仰体系，但必须理解、尊重和实践它。否则，最终一定会爆发激烈的冲突。

统率

强烈的统率主题促使你实施指挥。与有的人不同，你对将自己的观点强加于人并无不适。相反，你一旦形成观点，就必须与人分享。你一旦确定目标，就要用它来统一众人的思想，否则就会坐立不安。你不怕对立；相反，你确信对立是解决难题的第一步。其他人可能对生活的不快讳莫如深，你则感到必须陈述事实或真理，无论它们多么令人不快。你需要在人们之间扫除误会；因此，你要求他们明辨是非，开诚布公。你推动他们承担风险，甚至会为此而逼迫他们。虽然有人会对此表示厌恶，指责你刚愎自用，但他们又常常会自愿让你掌舵。人们往往拥戴那些立场鲜明的人，那些确定方向，然后率领他们前进的人。人们会拥戴你。你一呼百应。你发号施令。

具有“统率”天赋的人如是说：

马尔科姆·M，客户接待经理：“我之所以能影响别人，原因之一是我直言不讳。说真的，人们说我一开始吓到了他们，共事一年后，我们谈起这一点时，他们说：‘真的，马尔科姆，我刚来这工作时，吓得要命。’我问为什么，他们说：‘我从来没有和一个有什么说什么的人共事过。不管是什么，’

只要该说，你就会直说。’”

里克·P，零售主管：“我们制定了一个健康计划。如果你一周饮酒在4次以下，就能得到25美元。如果不抽烟，你就能每月领25美元。一天，我听说一名商店经理又开始抽烟了。这可不好，他在店里抽烟，不仅为员工做坏样子，还要领25美元。我无法容忍内部这样的行为，这有些尴尬，但我还是立即把他找来，直言相告：‘请你立即停止，否则就走人。’他本质并不坏，但对这样的事，你决不能听之任之。”

黛安·N，老人院员工：“我并不认为自己锋芒毕露，但我的确敢于领导。当你走进一间房间，里面是一个垂死的人和他的家属，你必须敢于发号施令。他们希望你发号施令。他们有点震惊，有点害怕，有点不愿意接受现实。总之，他们不知所措。他们需要有人告诉他们下一步该干什么，他们能期待什么；告诉他们，这事并不轻松，但一切都会安排妥当。他们不想听软绵绵的安慰，而需要条理和坦率。我给了他们这一切。”

行动建议

- 你必须时刻准备好迎接正面的冲突。练习你的言辞、语调以及技巧，这些都会将你对抗的能力转化成真正的说服力。

- 在你的关系圈里，抓住机会坦白且直接地谈论敏感话题。你不回避事实，这将成为你的同事和朋友的力量及坚定不移的源泉。努力成为大家公认的公正人士。
- 咨询别人的意见。有时你的率直可能令人生畏，从而导致别人由于害怕你的反应而小心翼翼。留意这种情况。如有必要，解释你率直的原因只是觉得把事情隐藏起来会很不舒服，而不是想要威胁其他人保持沉默。
- 与那些具有优秀“取悦”或“体谅”天赋的人合作。有一些障碍你不需要面对，你可以避开它们。这类人能够通过关系帮助你避开障碍。
- 在危机时刻，你的“负责”态度会使他人镇定并安心。当面临特别艰难的挑战时，利用你的“统率”天赋减少他人的恐惧并让他们相信你已控制局面。
- “统率”天赋可能会使你争取领导权，因为你喜欢掌有控制权。但是记住，即使当你不是正式的主管时，你的存在仍可成为尚未被察觉的、强大的力量。
- 加强发展，打破瓶颈。为推动事态发展，他人会依靠你的本能决断。消除路障后，你经常能创造新动力和成功，没有你，这一切将无法实现。
- 考虑领导委员会。你对事情发展有自己的想法并能自然而然地影响团队跟随自己。你可能喜欢开展新措施。

- 寻找一些要求你来说服他人的角色。考虑销售对你来说是否是一个好的职业。
- 找到一个你信服的理由并坚持。在反对者面前捍卫某一理由的时候，你可能会发现自己发挥最佳。

如何与具有“统率”天赋的人共事

⊙ 经常请他评估公司的现状。他会直言不讳。同样，让他提出与你不同的想法，他不会随大流。

⊙ 当你需要重新启动一个项目，打通障碍，或说服别人，就让他牵头。放手让他决策和领导，他不喜欢别人干涉。

⊙ 除非你能说到做到，否则切勿威胁他。

⊙ 如果他拉帮结派、冒犯同事、一心二用，或不务正业，要抓住证据，当头棒喝，行动要果断，并视情况要求他将功补过。然后做出适当安排，使他尽快创造效益。他会很快纠正错误，你也既往不咎。

⊙ 他可能以毫不掩饰的武断方式威逼别人。你必须权衡他的功绩能否使你宽恕他偶然发怒。与其强迫他学会体谅和礼貌，不如多花时间帮助他的同事了解，他的固执己见有助于提高效率——前提是他的固执己见不演变为咄咄逼人和出口伤人。

沟通

你喜欢解释、描述、主持、演讲和写作。这是你的沟通主题在起作用。概念索然无味。事件平淡无奇。你需要将它们激活，使它们生机勃勃，激动人心，引人入胜。所以你就把事件编成故事，频繁讲述。你用形象、案例和比喻赋予枯燥的概念以生气。你认为大部分人注意力甚短。他们天天受到信息的轰击，但所记寥寥。你希望你所传达的信息——思想、事件、产品的特征和功能，一个发现或一堂课——被人铭记。你想把他们的注意力吸引过来，然后捕捉和锁定它。这种愿望驱动你搜寻生动而富有感染力的完美词句。正因为如此，别人乐于听你侃侃而谈。你用语言勾画的图象激发他们的兴趣，澄清他们的眼界，并激励他们去行动。

具有“沟通”天赋的人如是说：

希拉·K，主题公园总经理：“讲故事是我阐明观点的最好方式。昨天，我想对我的执行委员会说明，我们如何能打动我们的客人，于是我讲了一个故事：我们的一名员工带她父亲参加主题公园为退伍军人日举行的升旗仪式。他在二次大战中负伤致残，现在又患有一种罕见的癌症，接受了无数次手术，已来日无多。在仪式开始前，我们的一名员工对

人群说：‘这个人是二次大战的老兵，我们能为他喝采吗？’话音一落，每个人都鼓起掌来。他的女儿哭起来，他摘下了帽子。他过去从不摘帽，因为头上有战时和癌症手术留下的伤疤。但当国歌奏响时，他摘帽低头致敬。他的女儿后来告诉我，这是他多年来最愉快的一天。”

汤姆·P，银行主管：“我的一名新客户认为资金注入网络股只是暂时现象。我试图用理性论证来改变他的看法，但他无法、也不愿认同。最后，正像我遇到一个不接受我观点的客户时常做的那样，我开始使用形象语言。我告诉他，他就像一个背对大海坐在海滩上的人，互联网就像迅速增高的海潮。无论他现在感觉多么良好，海潮随着每次巨浪的轰鸣越涨越高，很快就会从头而降，把他吞没。他这回听进去了。”

马格里特·D，营销主任：“我曾经读过一本关于演讲的书，其中有两条建议：一是只讲你酷爱的事情；二是使用个人的例子。我立即照此行动。我发现了许多许多的故事，因为我有孩子、孙儿和丈夫。我根据自身经历来讲故事，因为这样每个人听起来都感到亲切。”

行动建议

- 你总能做好吸引别人注意力的工作。可以考虑在教学、销售、市场营销、政府部门或媒体行业工作。你的“沟通”

天赋很可能会在这些领域发挥得淋漓尽致。

- 开始收集使你产生共鸣的故事或成语。例如，从杂志上剪下令你感动的文章，或者写下有力的词组。自己独自练习大声地讲述这些故事或说出这些词语。当你说出这些词语的时候，注意听自己的语调，改进不足之处。
- 当你做演讲的时候，密切关注听众的意见。观察他们对你的每一部分演讲的反映。你将会注意到某些部分是特别吸引人的。过后，花些时间回忆特别吸引听众注意力的时刻。围绕这些亮点起草下一份演讲稿。
- 实践。即兴演讲有一定的吸引力，但总的来说，听众更喜欢那些指明演讲主题的演讲者。与直觉相反，你准备越充分，你的即兴演讲会显得越自然。
- 识别最受益的被征询者和听众，这些人似乎能与你较好地沟通。仔细观察这些个人或群体，以了解当你与他们交谈或做演讲时你表现优秀的原因，并在潜在合作伙伴和听众中达到相同的效果。
- 谨慎使用词语。他们是重要因素。明智地与他们交谈并密切关注他们的反应。
- 只有你传达的信息含有实质内容，你才能更有效地发挥“沟通”天赋。不要仅依靠天赋，要培养特定领域的知识和专业技术以把沟通能力变成自己的优势。

- 你擅长在朋友和同事间展开谈话。利用“沟通”天赋总结会议各要点并帮助他人达成共识。
- 如果你喜欢写作，可考虑出版作品。如果你喜欢公开演讲，可在专业会议上做陈述。不管怎样，你的“沟通”天赋会帮助你找到表达想法和陈述目的的恰当方式。你愿意与他人分享自己的想法，因此总能找到最适合自己声音和内容的环境。
- 自愿找机会做演讲。你可能因热衷于以巧妙独特的方式帮助他人表达他们的想法和雄心而变得广为人知。

如何与具有“沟通”天赋的人共事

◎ 他善于交谈。请他参加社交活动、晚宴或任何你希望款待现有和潜在客户的活动。

◎ 花时间了解他的生活和经历。他会乐于讲述，你也会乐于倾听，你们之间的关系会因此而更加亲密。

◎ 与他讨论公司的社交活动计划。对于如何招待客人和传递什么信息，他往往有好主意。

◎ 鼓励他搜集公司内部的传奇和趣事，然后创造机会让他对同事讲述。他会活跃公司文化，继而达到强化的效果。

◎ 请他帮助公司专业人员改进演示效果。有时，应安排他代替专业人员作演示。

竞争

竞争源自于比较。当你环视四周时，你本能地意识到别人的业绩。他们的业绩就是你的最终标尺。无论你怎么苦干，无论你的动机如何高尚，如果你仅仅达到自身目标，但未能傲视同侪，你就会感到现有成就空洞无物。如同所有的竞争者，你需要其他人。你需要比较。因为如果你能比较，你就能竞争，而如果你能竞争，你就能取胜。一旦取胜，你就能感受到无与伦比的快慰。你喜欢测量，因为它有助于比较。你喜欢其他竞争者，因为他们使你振奋。你热爱比赛，因为有比赛，就必定会产生一个赢家。你尤其喜欢你胜券在握的比赛。虽然你对对手彬彬有礼，甚至能做到虽败尤荣，但你参加比赛绝不是为了取乐，而是为了取胜。你最终会避免参加取胜无望的比赛。

具有“竞争”天赋的人如是说：

马克·L，销售主管：“我一生都喜欢体育比赛，这么说吧，我比赛可不是为了取乐。我喜欢参加我能取胜的比赛，而不愿参加我会输的比赛，因为如果输了，我虽然表面上彬彬有礼，但内心会气死。”

哈里·D，总经理：“我不是一名航海家，但我热爱美

洲杯帆船赛。两条船按说一模一样，水手们也都是顶级运动员，可每次都有一个赢家。他们其中之一一定有什么秘诀来打破平衡，继而赢得多，输得少。我要找的就是这个秘诀，这一点优势。”

萨默·雷石东，维亚康姆（Viacom）公司（今称 CBS 集团）董事长，在收购维亚康姆公司时说：“我享受收购的每一分钟，因为维亚康姆是一家值得为之奋斗的公司，我享受这场比赛。如果你参与了一场大型竞赛，压力是不可避免的。你最好能获得最终的胜利，体会到真正的满足和愉悦。夺取像维亚康姆这样的公司的控制权如同一场战争。我认为它给我上了真正的一课，这无关乎金钱，而关乎取胜的意愿。”

行动建议

- 选择你可以衡量自身成就的工作环境。没有竞争，你可能永远无法发现自己的优点。
- 列出表现得分，这样可以帮助你每天了解自己处于什么位置。你应当注意哪些得分？
- 确定一个有高成就的人，你可以和他对比来衡量自己的成就。如果不止一个，列出和你竞争的所有人的名单。不经过衡量对比，你怎么知道是输是赢？
- 尝试把普通的任务变成竞争性的比赛。采用这种方式，

你获得的益处会更多。

- 当你赢了的时候，花些时间来研究你赢的原因。相对失败而言，从成功中你可以学到更多的东西。
- 让人们知道竞争并不等于把别人打倒。解释你是通过让自己与优秀、强劲的竞争对手进行竞争并取得胜利而得到满足的。
- 找到“衡量标准”，即监测各方面成绩的衡量系统。尽管你在与自己以前的成绩比较，此衡量标准会帮助你适当地关注各方面的成绩。
- 如果与他人竞争，请选择目前专业水平略高于自己的一个人做比较，从而创造发展机会。竞争会推动你改进技能和知识以超过此人的专业水平。寻找一个或两个专业水平高于你的人作为榜样，从而推动你提高自己。
- 花一些时间来庆祝你的胜利。在你的世界里，没有庆祝就没有胜利。
- 设计一些可以帮助你面对失败的精神策略。用这些策略来武装自己，你将可以更快地迎接下一个挑战。

如何与具有“竞争”天赋的人共事

◎ 对他使用竞争性语言。对他来说，这是一个非胜即败的世界，所以在他看来，达到目标就是胜利，未达到目标

就是失败。

⊙ 帮他寻找能获胜的机会。如果屡战屡败，他就可能洗手不干。切记，在他看重的比赛中，他不会为赛而赛，他的目的就是取胜。

⊙ 他失败时，可能会痛苦一阵。由他去。随后迅速将他引入一场有望取胜的竞争。

⊙ 把他与其他人、特别是同样好胜的人进行比较。比如说，公布全体员工的业绩，但须牢记，惟有好胜的人才会从公开对比中获得激励。其他人则会讨厌，甚至感到屈辱。

⊙ 与他讨论天赋。一如所有竞争者，他深知，取胜需要天赋。指出他的天赋，告诉他，必须发挥他的天赋才能取胜。切忌对他实行“彼得法则”。提醒他，获胜并不等于提升。帮助他通过扬长避短来取胜。

⊙ 为他安排竞赛。让他与其他人竞争，甚至可以从外部找对手。竞争欲极强的人希望与水平相近的人竞争，他们对与弱者竞争不感兴趣。

关联

凡事发生必有原因。你对此深信不疑。你深信不疑，是因为你从心底里认为我们都是相互关联的。诚然，我们各个有别，各自对自己的判断负责，并保持选择的自由。但是，尽管如此，我们仍然是宏观世界的一部分。有人称其为集体的下意识，还有人称其为灵性或生命之能。但无论你用何种语言，你一想到我们并不相互隔绝，也不与地球及其生命隔绝，就会倍添信心。这种关联感包含了某些责任。如果我们都是宏观世界的一部分，我们就绝不能害人，因为害人等于害己。我们绝不能剥削，因为剥削别人等于剥削自己。你对这些责任的意识构成了你的价值体系。你为人周到、体贴和宽容。由于笃信人类大同，你成为沟通不同文化背景的人们的桥梁。仿佛有一只“看不见的手”在指引你，帮你开导别人超越日常琐事，而看到更高尚的目标。你的具体信仰固然取决于你的人生经历和文化，但是你的信仰十分坚定。它使你你的朋友面对人生之秘而持之以恒。

具有“关联”天赋的人如是说：

曼迪·M，家庭主妇：“关联的核心是谦卑。你要有自知之明，我有一点点智慧，虽然不多，却很真实。这不是好

大喜功，这是真正的谦卑。你对自己的天赋充满信心，真正的信心，但你明白，你并不是无所不知。你感到与别人相关联，是因为你知道他们有你所不具备的智慧。如果你认为自己什么都有，就不会有关联感。”

罗斯·T，心理学家：“有时，我在用早餐时会凝视碗中的麦片，想到有成百上千人参与生产这碗麦片：种田的农夫、发明杀虫剂的生物化学家、食品加工厂的仓库工人，还有用某种方法说服我购买货架上这盒麦片、而不是旁边那盒的营业员。我知道这听来有些怪异，但我愿对这些人深表谢意。仅此，我就感到更加投入生活，与世间万物更加融为一体，更不孤独。”

查克·M，教师：“在生活中我看问题往往黑白分明，但由于某种原因，我在理解生活的奥秘上却思想开放得多。我对了解各种不同的宗教兴趣很浓。眼下我正在读一本书，写的是犹太教、基督教和迦南人的宗教之间的区别。还有佛教、希腊神话，它们都以某种方式相互关联，这真有趣。”

行动建议

- 考虑你听取他人意见并进行协商的角色。你可以变得更擅于帮助别人从日常发生的事情中找到联系和使命。
- 研究特定方法来开阔你对联系的感觉，例如成立读书俱

乐部、参加静修或加入可以实践“关联”主题的组织。

- 在你的组织中，帮助你的同事理解他们的工作在全局工作中的重要性。你可以是建立队伍的领导并帮助人们觉得他们自己很重要。
- 你意识到组织和社区内部产生的隔阂，但能很好地处理它们。利用“关联”天赋打开阻碍分享知识的通道。
- 帮助他人了解他们的天赋、行动、使命和成功之间的联系。当他们相信他们所做的事情并感觉到自身的重要性，会更努力地提高成绩。
- 与拥有优秀“沟通”天赋的人合作。这类人可以给予你所需的言辞来描述现实世界中鲜明的联系示例。
- 不要花费太多的时间来试图说服他人把世界看成一个相互链接的网络。请注意，你对联系的感觉出自直觉。如果别人没有和你相同的直觉，理性的论证说服不了他们。
- 你的人生哲学促使你超越自身利益、目前支持者的利益和势力范围。就这点而论，你认识到了社会和世界的更深涵义。研究与他人交流这些见解的方式。
- 寻找全球或跨文化的责任，这可以应用到你对人性内在共性的理解。培养多才多艺的能力并改变分“我们”和“他们”的人的思维模式。
- “关联”天赋可以帮助你透过某人的外表看到他的/她的人

性。当与其背景和自己的背景完全不同的人一起工作时，你特别注意这点。你可以自然而然地透过外表关注他的/她的本质需要。

如何与具有“关联”天赋的人共事

关联

⊙ 对一些社会问题，他会极力辩护。认真倾听他的立场，了解是些什么问题。你的认同会加深与他的关系。

⊙ 鼓励他与组织内不同团队的人沟通。他生来就熟谙事物的内在联系，所以善于向不同的人说明他们如何相互依存。

⊙ 如果你也有很强的“关联”天赋，就与他分享相关文章、著述和经验，从而相互增强关注点。

⊙ 他可能有宗教倾向，也可能是虔诚的教徒。你需要了解且至少接受他的宗教立场，如此，他与你相处就会越来越舒畅。

⊙ 他会乐意帮助组织构思和定义使命。他喜欢成为大事业的一部分。

公平

平衡对你很重要。你深知需要公平待人，无论其社会地位如何。因此，你不希望天平过于倒向任何个人。你确信这将导致自私自利和个人至上，使某些人凭借关系或背景，或通过贿赂而获得不公平的优势。你对此深恶痛绝。你自视抵御这种倾向的卫士。与这种裙带世界截然相反，你深信只有在规则明确而人人适用的恒定的环境中，才能发挥每个人的最大潜能。因为在这样的环境中，每个人都了解对其的期待，一切都可以预测并不偏不倚。一切都公平。在这里，每个人将有平等的机会施展才华。

具有“公平”天赋的人如是说：

西蒙·H，酒店总经理：“我经常提醒我的高级经理，不要滥用他们的停车特权，或凭借职务之便，不顾等待的客人而占用高尔夫开球时间。他们讨厌我这样做，但我就是这样的人，讨厌别人滥用特权。我还花大量时间和我们的小时工在一起。我对他们非常尊重。”

杰米·K，杂志编辑：“我是一个愿意为失败者加油的人。我不愿看到有人因为他们生活中无法控制的情况而失去公平的机会。为了落实我的观点，我计划在我的母校设立

一项奖学金，专门资助家境困难的新闻专业学生到新闻单位实习，而不必支付他们的学费。我是个幸运儿。我到纽约 NBC 广播公司实习时，我的父母能负担得起。有些家庭则不能，但还是应该给这些学生一个公平的机会。”

本·F，运营经理：“我的座右铭，论功行赏。如果我参加一次会议，提出一个实际上由我的助手首先提出的观点，我就会当众说明功劳归于他。为什么？因为我的上司始终对我这样，所以我认为只有这样做才公平和正确。

行动建议

- 将你能一贯遵守的、体现公平的原则罗列出来。这些规则可能基于你所拥有的某些价值观或基于你认为是“无商量余地”的某些政策而制定的。因此，你越清楚这些规则，你个人就会在这些范围内感觉越舒服。
- 寻求一个你可以在工作领域中主持公道的角色。在工作或社区中，你可以带领大家为弱势群体提供一个他们能展示真实潜能的平台。
- 建立一种荣誉，以突出那些真正应该获得此荣誉的人。确保此殊荣总是奖励给那些真正执行过该工作的人。你将会因组织或团体的公正性而众所周知。
- 寻找一个你能强化实施一系列标准的角色。要时刻准备

挑战那些破坏规则的人或“以不正当的手段”为自己赢得不公平优势的人。

- 把你的注意力放在业绩上。你的“公平”天赋有时可能会使你过分强调某人完成工作的方式，而忽视了他或她已完成的工作。
- 因为你重视平等，所以与违反规则以适应他们情况的个人相处时很困难。你的“公平”天赋使你非常清楚规则、政策和程序，并确保所有人一律遵守它们。考虑起草备忘录以确保清楚地陈述这些规则。
- 与具有较强“完美”或“个别”天赋的人合作。这类人能够提醒你在合适的时候包容个人差异。
- 总是言出必践。这会形成一种平等氛围，从而促进友好往来。
- 他人欣赏你言行一致的作风。即使面临强烈反对，总是坚持自己的信念。你会收获长期利益。
- 当你宣布“不好”消息时，利用“公平”天赋。你擅长帮助他人理解有利于他们和自己的决定的原因。

如何与具有“公平”天赋的人共事

◎ 遇到重大变化时给予他支持，因为他最习惯于那些他认为效果良好且便于掌控的工作模式。

◎ 他是一个讲求实际的人，所以更喜欢完成当下的任务或做出决策，而不愿参与诸如头脑风暴或长期规划这类的抽象工作。

◎ 在项目完成后对团队成员进行表彰时，让他指出每个人的贡献。他能确保对每个人的奖赏都是实至名归。

◎ 进行分析时，请他使用群体数据，而不是个人数据。他可能更善于发现群体共性，而不是个人特性。

◎ 如果你作为经理，遇到必须公平、严格地执行规章，不得有丝毫偏袒的棘手情况时，请他参与处理。他自然会做出解释，讲明道理。

◎ 在必须公平对待不同人的场合，请他参与制定规章制度。

回顾

你往回看。你往回看，是因为在那里可以找到答案。你往回看是为了了解当前。从你的制高点看去，当前变动无常，杂乱无章。唯有回首以往，回到策划之初，当前才重归平稳。以往是一个简明的时代，一个描画蓝图的时代。你回顾以往，目睹蓝图浮现，继而重归初衷。这些蓝图和初衷后来被装饰得面目全非，无从辨认，但是你的回顾主题使它们原形再现。这一认识使你充满信心。你排除了干扰，在了解事物内涵的基础上明智决策。由于了解同事们的来龙去脉，你就能更好地与其合作。并且，由于你看到未来的种子播撒在过去，反而更加明察未来。面对新人和新形势，你需要一些时间来适应。但你必须给自己留出这些时间。你必须迫使自己问这些问题。你必须让蓝图再现，因为无论情况如何，如果你未见蓝图，你就不可能尽你所能。

具有“回顾”天赋的人如是说：

亚当·Y，软件设计师：“我告诉我的手下：‘让我们避免老弹重调。’他们说：‘你用错字了。应该是老调重弹。’我说：‘老弹重调说的是我们总会重复过去的错误。我们必须尽力避免。我们必须审视我们的过去，看清我们犯错误的

原因，以免重犯。’这似乎不言而喻，但是多数人不会回顾他们的过去，或认为回顾过去没有用。所以他们老弹重调。”

杰西·K，媒体分析师：“我十分缺乏体谅能力，所以无法根据别人当前的情感与他们交往。相反，我根据他们的过去与他们交往。事实上，在我弄清别人在哪里长大，父母是什么样的人，在大学学什么专业之前，是不可能对他们有任何了解的。”

格雷格·H，会计经理：“我最近要求全体手下采用一个新的会计系统。此举取得成功的惟一原因是我充分尊重他们的过去。当人们建立一个会计系统时，付出的是他们的血汗和泪水，是他们的全部身心。他们会与它融为一体。所以，如果我走过去，若无其事地告诉他们我要更改系统，这就像说我要把你的孩子带走一样。这就是我要应对的激烈情感。我必须尊重这个关联，这段历史，否则他们就会断然拒绝我。”

行动建议

- 在着手计划一个项目之前，鼓励参与的人研究过去的项目。帮助他们重视“那些无法牢记过去的人注定要重蹈覆辙”这一说法。
- 如果你所扮演的角色需要教导他人，请根据案例研究来组织你的课程。你会享受搜索恰当的案例所带来的快乐，

而你的学生将会从这些先例中习得教益。用你对过去的理解来帮助他人勾画未来。

- 在工作中，通过民间故事来帮助你的组织加强文化建设。例如，收集代表过去最好的事物的象征和故事，或建议以某个体现组织历史传统的人的名字来命名奖项。
- 与那些具有优秀“前瞻”或“战略”天赋的人合作。这类人对“可能事件”的迷恋会阻止你陷入过去的回忆当中，而你对前后关系的深刻理解将阻止他或她忽略过去的教训。与之结合，你更有可能创建一些长久的东西。
- 接受改变。请切记，“回顾”天赋并不等于“生活在过去”。恰恰相反，你可以成为真正的实施变革的倡导者。你优秀的“回顾”能力使你能够比大多数人更加清晰地判断出，过去的哪些方面是可以舍弃的，哪些又是必须保留以构建持续发展的未来的。
- 与过去的成功事例比较，为他人描绘一幅生动的画面，指出他们未来的“样子”。你的生动描绘可加强他们的信心和情感投入程度。
- 你意识到预测未来行为的最好方式就是了解过去的行为。观察朋友和同事的可能有助于当前成功的行动，从而你可以帮助他们在未来做出更好的选择。这将促使他们凡事以大局为重。

- 读历史小说、非科幻或传记。你会增长很多见识，从而帮助你了解现状。你将能够更加清晰地思考。
- 将历史环境和情况与你的当前挑战做比较。识别共性可能会让你想出新观点或问题的答案。
- 寻找有历史感的导师。倾听他们的故事很可能会触发你的思维过程。

如何与具有“回顾”天赋的人共事

◎ 每次开会都请他做前段工作和学习的回顾。他本能地希望别人了解决策的来龙去脉。

◎ 他喜欢通过案例思考。他会想，我们什么时候遇到过类似的情况，我们做了什么，结果如何，我们从中学到了什么？你可以指望他用这种天赋帮助别人学习，尤其是需要轶事或实例来论证时。

◎ 给他介绍新同事时，在谈工作之前，请新人先向他介绍一下自己的背景。

◎ 如果要他做事，先花时间向他解释行动的构思过程，他在行动之前需要了解背景。

◎ 请他搜集体现公司文化核心价值的先进事迹，在员工通讯、培训会、公司网站或录像资料上宣传推广，继而增强公司文化。

审慎

你为人谨慎，处世警觉。你是一个十分关注隐私的人。你深知世事难测。表面上一切井井有条，但深处危机四伏。你并不否认这些危险，相反，你把它们全部暴露在光天化日之下，逐一识别、评判，并最终消除。就此而言，你是一个十分认真的人，你对生活的态度是有所保留的。例如，你喜欢提前计划，以防不测。你谨慎地选择朋友，并避而不谈私事。你避免过度赞扬别人，以免被人误解。如果有人因为你不如别人热情洋溢而对你不满，那就随他的便。在你看来，生活不是一场取悦的竞赛，而更像一片雷场。其他人如果愿意尽可以不顾一切地跑过去，你则不然。你识别各种危险，判断其各自影响，然后小心地落脚，谨慎前行。

具有“审慎”天赋的人如是说：

迪克·H，电影制片人：“我的所有任务就是减少变数。变数越少，风险就越低。我与导演谈判时，总是先在一些小问题上爽快地让步。一旦小问题解决，我的感觉就会好一些。我就能集中精力，我就能控制谈话。”

戴比·M，项目经理：“我是一个讲求实际的人。当我的同事们在侃侃而谈各种奇思异想时，我会问这样的问题：

‘这一切如何实施？如何让这样或那样的人接受呢？’我不认为自己是在唱反调，因为那样说太消极。但我的确权衡各种可能，评定风险。我认为，由于我的质疑，我们就能作出更好的决定。”

杰米·B，服务工作人员：“我并不是个井井有条的人，但有一件事我从未出错，那就是复核。这不是由于我责任心出奇地高或其他原因。我这样做是为了保险。无论是人际关系、工作表现，还是其他任何事，我都像骑在树杈上，我必须知道我骑的那根树杈足够结实。”

审慎

布赖恩·B，学校管理人员：“我在制定一项安全校园方案。我参加会议，我们有8个委员会在忙碌，还有一个学区评审委员会。但我依然对基本方案不满。我的上司问：‘我什么时候能见到方案？’我说：‘还没好。我不满意。’她乐了，说：‘嘿，布赖恩，我不需要它十全十美。我只要一个方案。’但她让我自行其是，因为她知道我现在下的功夫将来会有大好处。由于这样的前期工作，一旦决定作出，就不会反悔，不会土崩瓦解。”

行动建议

- 你天生有很好的判断能力，那么请考虑从事为他人提供建议和劝告的工作。你可能特别擅长法律工作，精心策

划有效的商业交易或者确保规章制度得到遵守执行。

- 无论你扮演的是什么角色，请负责帮助别人慎重考虑自己的决定。你能发现他人可能忽略的因素。不久，他们会把你当作重要而可靠的建议者。
- 解释你认真做决定是为了控制并降低风险。你不希望别人将你的“审慎”天赋看成是没有把握或害怕采取行动。
- 因为你小心谨慎对待敏感话题，所以能得到信任。当出现处理敏感问题和冲突的机会时，你会利用这些天赋。
- 你会谨慎地做决定，而不会莽撞地冒险。当某些事情好得难以置信时，请相信你的直觉。
- 在变革期间，请考虑保守决策的好处。准备好向他人解释这些好处。
- 不要让任何人令你太快、太多地展现自己的情况。在与别人分享保密信息之前，请仔细地查探该人的底细。如果你天生交友的速度比较慢，那么请为你拥有较小的朋友圈而感到高兴。
- 与拥有优秀“统率”、“自信”或“行动”天赋的人合作。与他们结合，你将会做很多决定，而且这些都是明智的决定。
- 告诉他人在做决定前要有一个“思考”过程以缓和他人贸然行动的趋向。你的谨慎能帮助他人得出明智的结论，

避免荒唐行事。

- 未获得全部事实和揣摩立场的机会前，允许自己保留意见。你不是会立即改变主意的人，而会考虑所有可能的结果后再做决定。作为一个审慎的人，你的作用是“制止”想迅速采取行动的人的冲动行为。

如何与具有“审慎”天赋的人共事

审慎

◎ 让他加入容易冲动的团队。他会劝人稍安勿躁，帮助团队深思熟虑，防患于未然。

◎ 他考虑问题缜密周到。决策前，请他帮你排除可能使你的计划出轨的隐患。

◎ 尊重他的隐私。除非他有意，避免过早与他套近乎。同理，如果他刻意保持距离，你不必往心里去。

◎ 切勿让他担任需要当机立断的工作。靠直觉决策会使他不安。

◎ 在需要谨慎的时候，例如涉及法律、安全或精确度等敏感问题时，让他负责，他天生善于预见危险。

◎ 他很可能善于谈判合同，特别是在幕后出谋划策。尽量让他在权限之内发挥这个作用。

◎ 他在交友方面是有选择的。因此，切勿将他频繁调动。他需要确信周围的人胜任本职并可以信赖，而建立这种信心

非一日之功。

⊙ 作为经理，他往往不会轻易表扬部下，一旦表扬，就一定是真的优秀。

⊙ 不要派他为组织迎来送往，充当说客或拉关系。做这些需要热情奔放，非他所长。

伯乐

你能发现别人的潜能。事实上，你常常只关注潜能。在你看来，没有人十全十美。相反，每个人都是“正在加工”中。每个人都充满可能。而正因为如此，你对他们倍加关注。你与别人交往的目的是帮助他们成功。你寻找各种途径挑战他们。你为他们安排各种有趣的经历，来增强他们的能力，帮助他们成长。你孜孜不倦地搜寻他们进步的蛛丝马迹——稍有改变的举止，日趋精湛的技能，偶露峥嵘的佳绩，蹒跚学步变成“行云流水”。有人对这些细微的变化视而不见，而你却从中辨认明确的进步和得到发挥的潜能。别人的进步如同燃料，给予你力量和满足。久而久之，许多人会向你寻求帮助和鼓励，因为他们深知你的相助是真诚的，并能为你自身带来快慰。

伯乐

具有“伯乐”天赋的人如是说：

玛里琳·K，学院院长：“毕业典礼上，一名护士专业的学生走上台来，她接过毕业证。大约18排后，有一个小孩子和一群孩子站在椅子上大喊：‘干得好，妈妈！’我喜欢这种场景。每次我都会哭。”

约翰·M，广告主管：“我不是律师、医生，或做蜡烛

台的工匠。我的技能属于另一类。它们有关理解别人和他们的动机。我的乐趣在于观察人们如何以他们从未想到的方式发现自我，在于发现能带来我所缺乏的天赋的人。”

安娜·G，护士：“我有一位病人，是个年轻妇女。她的肺功能严重损坏，必须一辈子输氧。她将永远不可能正常生活。我进屋时，她几乎绝望。她不知道自己是因为焦急而气短，还是因为气短而焦急。她谈到自杀，因为她无法工作，无法支持她的丈夫。于是我引导她思考她能做什么，而不去想她不能做什么。结果，我发现她很善于手工艺创作。于是我对她说：‘瞧，有些事你能做。如果它们能为你带来快乐，那就去做。从这儿开始。’她哭了，说：‘我的体力只够洗一个碗。’我说：‘这是今天的情况。明天你就能洗两个。’到了圣诞节时，她已经在做各种工艺品，而且还出售呢。”

行动建议

- 列出你帮助他们学习和成长的人的名单。经常看这个名单，并提醒自己对这个世界的影晌。
- 寻求你主要负责推动成长的角色。你可能特别喜欢教学、教练或管理角色。
- 观察他人的成功并告诉他们。具体讲述你所看到的事情。你对成功的细心观察将有助于他们的成长。

- 确定能赏识你内在的某些独特之处的导师。花时间去感谢他们曾帮助你发展，即使可能要查询某个前任老师的地址才能寄信给他或她。
- 与拥有优秀“个别”天赋的人合作。这类人能帮助你发现每个人的最佳天赋。没有这类帮助，你的“伯乐”直觉可能会导致你鼓励人们在他们并不擅长的领域内发展。
- 注意避免支持那些仍在为适应当下角色而苦苦奋斗的人。在这些情况下，你能采取的最有效的方法就是鼓励他或她寻找另一个适合他们的角色。
- 你总是想尽可能多地指导他人。为了满足内心的这种欲望，围绕辅导重点的同时要考虑“指导时刻”的影响力。适时采用合理言辞才能切中要害、发人深省，恰当的言辞能够阐明理解、激发情感，还能让人豁然开朗、转变人生态度。
- 不要过多思考失去的原因。你会情不自禁地看到他人和情况的最好一面，这有利你向更有利自己的情况发展。
- “伯乐”天赋可能会使你重视他人的成长而忽略了自身提高。请切记，自己不懂，则不可指点他人。如果想对他人的幸福和成长产生更多的影响，你需要不断地提高自己。找到一个能为你投入精力的导师或教练。
- 列出你愿意帮助其发展的人的名单。记下每个人所具有

的优势。定期安排时间会见他们，即便只有短短的15分钟，重点讨论他们的目标以及他们自身的优势。

如何与具有“伯乐”天赋的人共事

⊙ 增强他催人奋进的自我意识。例如，告诉他：“他们靠自己永远也不可能打破记录。你的鼓励和信心使他们奋起。”

⊙ 让他出面表扬优秀的同事。他乐于寻找值得表扬的业绩，而被表扬的员工会知道，对他们的表扬是名副其实的。

⊙ 让他帮助你在工作中取得进步。他能看见别人容易忽视的点滴进步。

⊙ 他可能是担任主管、团队负责人或经理的人选。

⊙ 如果他已经是经理或高层主管，从他所在部门挑选公司其他部门需要的干部。他善于培养能在未来担当重任的人才。

⊙ 要提防他保护一些苦苦挣扎、早该解聘的员工。引导他把“伯乐”天赋用于帮助强者取得成功，而不是支持陷入困境的弱者。他对陷入困境的人最大的帮助就是为他另辟蹊径，寻找可能让他人尽其才的机会。

纪律

你的世界必须可以预测，必须井井有条，规划有序。因此，你本能地将你的世界规范化。你建立常规，制定时间表，规定完成任务的日期。你把长期项目划分为一系列具体的短期计划，然后锲而不舍地逐一实施。你并不一定整洁有序，但你的确要求精确。面对生活中内在的混乱，你需要有掌控感。常规、时间表、规范——这一切都有助于建立控制感。别人由于缺乏这种纪律主题，有时可能厌恶你建立秩序的需求，但这未必导致冲突。你必须了解，并非人人都像你一样渴求预测——

纪律

具有“纪律”天赋的人如是说：

莱斯·T，客户接待经理：“我的职业生涯的转折点是几年前参加一次时间管理培训班。我的纪律性始终很强，但我学会每天以更有序的方式使用我的纪律性后，效果更明显了。有了这个掌上电脑，我每个星期天都记得给我母亲打电话，而不会几个月不通一次话。我每周都记得带我太太外出

用餐而无需她提出要求。我的员工都知道，如果我说我星期一想要什么却见不到，就会给他们打电话。这个小电脑成了我生活中不可或缺的东西，以至于我特意加长了所有的裤子口袋，以便能随时带着它。”

特洛伊·T，销售主管：“我的文档管理说不上漂亮，但十分有效。我什么都是手写，因为我想，既然没有顾客会看这些文档，何必花时间去美化它们。我做销售的天条是严格遵守截止日期，并注重后续行动。在我的系统中，我记录每件事，从而确保不仅按时完成自己的任务和落实各项细节，而且兼顾我的顾客和同事。如果他们没有根据承诺及时与我联系，我就会给他们发电子邮件。事实上，有一天一个人告诉我：‘我还是主动跟你联系的好，因为我知道如果你听不到我的消息，一定会给我打电话的。’”

迪德里·S，办公室经理：“我讨厌浪费时间。所以我列表——列长长的表，来安排该做的事。今天我的表上有90个项目，我要完成其中的95%。这就是纪律，因为我不允许任何人浪费我的时间。我并不粗鲁，但我会用一种周到幽默的方式告诉你，你的时间到了。”

行动建议

- 不要犹豫，有必要经常检查以确保这些事情是正确的。

你希望尽快做这件事，很快其他人也同样期望做这件事。

- 你需要接受犯错会使你沮丧这样一个事实。精益求精正是你品质的核心所在，但是，你必须寻找方法以转移此刻的烦恼，防止愈演愈烈。
- 你认识到他人可能并非和你一样守纪律。更为可能的是，他们笨拙的过程会让你丧失信心，所以尝试忽略他们的过程，而重视他们的结果。
- 严谨是你的特点，你重视细节。寻求仔细阅读合同、重要信息或财务文件的机会以找出错误。你能防止自己和他人犯下代价昂贵的错误和做出愚蠢的事情。
- 提高效率是你的优势之一。你实际上是完美主义者。找到由于效率低而浪费时间和金钱的情况，然后建立系统或程序以提高效率。
- 你不仅会创造秩序，还可能让它很有条理。要充分发挥“纪律”天赋，你会把精力用在家具布置和组织体制上，这样你能让所有事情都“井井有条”。
- 时间期限会激励你。如收到任务，你喜欢知道到期日以根据日期安排日程。利用“纪律”天赋，拟定每步计划。他人会欣赏你的做法，因为这些计划能让每个人“各尽其职”。
- 有人可能会将你的“纪律”天赋误认为是刻板。让他们

理解你的“纪律”天赋会让你每天过得更有效率，因为你经常可以合理地安排时间。与不守纪律的人工作时，你会要求他们清楚到期日，以便你能调整工作量以满足他们的要求。

- 寻找有结构的角色和责任。
- 创建你会有条理地遵循的程序。一段时间过后，人们就会感谢这种可预见性。

如何与具有“纪律”天赋的人共事

◎ 与此人合作做项目时，要确保提前告诉他任务期限。他会觉得有必要提前完成任务。如果你不事先告知工作计划，他就无法这样做。

◎ 不要突然改变计划或工作重点，他讨厌意外，意外事件会使他崩溃。

◎ 杂乱会惹恼他。不要指望他在脏乱差的环境中呆下去。给他整顿混乱的机会。

◎ 视情况，请他帮你制定计划和安排工作。你可以请他来评估你的时间管理系统，甚至工作流程。告诉其他同事这是他的优势，并鼓励其他人在类似方面向他求助。

◎ 他善于为提高效率而建立常规。如果他不得不在需要灵活性和随机应变的环境中工作，鼓励他针对各种不同环

境，建立不同常规。

◎ 如果一段时间内有许多事情要做，切记他需要区分轻重缓急。与他一起制定计划。

纪律

体谅

你善解人意。你能设身处地地体会到他人的感受。你能凭直觉通过他们的眼睛看世界，并分享他们的观点。你未必赞同每个人的看法。你未必怜悯每个人的困境——那是“同情”，不是体谅。你未必赞成每个人的选择，但你的确理解他们，而这种理解的本能是威力无穷的。你能听到无声的提问。你能预料到需求。别人为寻找词汇而搜索枯肠，你却总能找到恰如其分的词汇和语调。你帮助别人寻找合适的语句向自己或他人表达情感。你帮助他们倾诉其情感生活。由于所有这些原因，其他人被你所吸引。

具有“体谅”天赋的人如是说：

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。”

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，大多数人不像你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你必须原谅此行为。请注意，当你的体谅变成同情时，他人可能会认为你是一个“滥好人”。
- 与拥有优秀“统率”或“行动”天赋的人合作。这类人将帮助你采取所需的措施，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。因为信任对你来说非常重要，如有需要，人们可能愿意接近你。你成为真正有帮助的人的目标和欲望非常有价值。
- 你对他人的体谅有时可能会让你忙碌不堪。制定一些固定程序以在每天结束时使用，表明工作已完成。这会缓和你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你的观察力。
- 由于你对他人的感受敏感，所以能容易地察觉某个环境的气氛。利用你的天赋架起互相理解、互相支持的桥梁。你的体谅在艰难时期尤为重要，因为你会有在这个时期表露关心从而建立忠诚度。
- 看到他人快乐，你也会感到快乐。因此你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，你要赞扬或肯定他们。这样做，你可能会给人留下谦恭的深刻印象。
- 因为你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。尽管你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。

如何与具有“体谅”天赋的人共事

◎ 请他帮助你弄清楚组织内某些人的想法。他对别人的情绪非常敏感。

◎ 在要求他对某个行动方案承担义务前，了解他和其
他有关人员对此的感受。对他来说，情感与其他一些更为实际的因素一样不容忽视，务必在决策时仔细权衡。

◎ 如果员工或顾客对一项举措表示不解，向他求助，体谅
他或许能感知到他们的疑问所在。

◎ 看到他哭，要给予关注，但切忌反应过度。他的生活离不开眼泪。他感受别人的喜怒哀乐，甚至会超过当事人。

◎ 安排他与积极乐观的人共事。他会受这些人的感染，继而产生动力。反之，防止他与消极悲观的人接触，这些人会使他消沉。

◎ 考验他靠本能而不是靠逻辑决策的能力。也许他说不清楚为什么他认为应该这样做，但他常常又是对的。

◎ 帮助他认识到，他的“体谅”是一种特殊的才干。
告诉他如何利用它来使大家获益。

专注

“我正走向何方？”你扪心自问。这一问题每天都萦绕脑际。在专注主题的指引下，你需要一个明确的目的地。没有它，你很快就会对自己的生活和工作一筹莫展。因此，每年，每月，甚至每周，你都在制定目标。这些目标如同罗盘，帮助你确定重点，并进行必要的修正，以保持航向。你的专注主题十分强大，因为它迫使你进行过滤——本能地判断某个行动是否有助于你达到目标，无助于此的便被放弃。你的专注最终迫使你提高效率。毋庸置疑，这种模式的另一面是，它使你难以忍受拖延、障碍，甚至迂回，而无论它们多具魔力。这使你成为一名极其可贵的团队成员。当别人开始溜向“有趣的”岔道时，你会及时把他们带回正路。你的专注主题提醒每个人，如果一件事不能帮助大家通往目的地，那它就无关紧要。而如果它无关紧要，那就不值得为它浪费时间。你确保每个人都目不斜视。

具有“专注”天赋的人如是说：

尼克·H，电脑公司主管：“效率对我至关重要。我能在两个半小时内打一场高尔夫球。我在电子数据系统公司工作时，设计了一份问卷，使我能在15分钟内检查各个部门的

工作。公司创始人罗斯·佩罗称我为‘牙医’。因为我能安排一整天这样进进出出、一次15分钟的会议。”

布莱德·F，销售主管：“我总是在排序，力图发现达到目标的最高效的途径，继而避免浪费时间和行动。例如，我常常接到多个顾客的电话，要求我为他们联系售后服务部门。为了避免干扰当天的工作安排，我不是来一个电话就接一个，而是集中在下班前接，然后一并处理。”

迈克·L，行政主管：“我善于全面公正地看待事情，恪守己任，令人感到惊奇。当管区内的人争论不休或遇到人为的障碍而裹足不前时，我能跳跃过去，拨正方向，继续推进。”

多兰·L，家庭主妇：“我喜欢开门见山——无论是交

专注

行动建议

- 当你设定目标时，严格要求自己遵守时间期限和测评标准。这些将成为你确实取得进步的常规证据。
- 寻找可单独行使职责的角色。由于你具有优秀的“专注”天赋，因此可在无需监督的情况下坚持完成工作。
- 作为团队成员之一，你的最大价值可能是帮助他人设立

目标。在会议结束时，请负责总结会议通过的决定，说明这些决定的实施时间，并设定下一次开会的日期。

- 他人思考、行动和谈论的效率比你低。注意，有时，他们走的“弯路”可能会有意外惊喜。
- 把你的目标延伸到工作之外的领域。如果你发现自己太专注于工作目标，则可设定个人生活目标。这些目标将重点针对你的个人喜好，因此可创造生活上的平衡。
- 当不顾时间流逝专注于一项任务时，你会忽略时间。通过制定计划并坚持遵守此计划，确保实现你的所有目标并遵守做事的优先顺序。
- 当你集中精力于明确的措施和要求时，你的表现最佳。遇到与总体任务不匹配的项目或任务时，允许自己拒绝它们。这有助于你全身心地做最重要的工作并促使他人欣赏你的专注天赋。
- 花时间记下你的志向并经常查看它们。你会感觉到能更好地控制自己的生活。
- 在工作中，请务必向你的经理说出你的中期目标和短期目标。这可能会使你的经理有信心为你提供所需的发展空间。
- 确保你为自己设定专注点时已考虑数量和质量。利用“专注”天赋取得完全的长期成功时，目标的完整性尤为重要。

如何与具有“专注”天赋的人共事

◎ 请他参与有严格期限的项目。他会本能地遵守这些期限。一旦接手一个有明确期限的项目，他就会倾注全力，直到完成。如果让他控制工作进度，他就会效率最高。

◎ 只要他认为有帮助，就定期与他碰头。定期碰头会让他振奋，因为他喜欢讨论目标和他为实现目标而取得的进步。问他希望多长时间碰一次。

◎ 他不喜欢变动无常的局面。为处理好这个问题，应使用他能理解的语言来对他解释变化。例如，使用“新的目标”或“新的成功标准”等字眼来讨论变化。这类字眼会使变化显得既有章法，又有目的。这是他天生的思维方式。

专注

◎ 切记，漫无边际的会议使他厌烦。因此，如果他在场，就应严格遵守议事日程。

◎ 不要指望他对别人的情感始终保持敏感，因为相对于情感，他总把完成工作视为当务之急。

◎ 让他参加时间管理培训。他天生不擅长于此，但鉴于他的“专注”主题推动他尽快向目标迈进，他会看中时间管理给他带来的高效率。

前瞻

“如果这样，那该多好？”你是个喜欢遥望天际的人。未来使你着迷。未来如同墙壁上的投影，在你眼中维妙维肖。这幅细致入微的图画催你奋进，奔向明天。虽然未来图景的具体内容取决于你的其他优势和兴趣——更好的产品，更好的队伍，更好的生活，或更好的世界——但它将永远给你以灵感。你是一个幻想家，能看到未来的种种可能，并珍视这样的想象。当现实使你一筹莫展，而你周围的人又过于世俗时，你就会唤起对未来的憧憬，继而精力倍增，同时振奋别人。事实上，人们往往期待你描述对未来的种种遐想。他们希望看到一幅画卷，来提高他们的眼界，继而燃起激情。你能为他们描绘这幅画卷。不断实践，字斟句酌，越生动越好。人们将拥抱你所带来的希望。

具有“前瞻”天赋的人如是说：

丹·F，学校管理人员：“在任何情况下，我都会说：‘你有没有想过……？我想如果我们能够……我不相信我们干不成，只是没有人干过而已。让我们想想怎么干。’我总在寻找各种方案，寻找各种不受现状羁绊的途径。事实上，世上没有所谓的现状。你不是前进，就是后退。这就是生活

的现实，至少我这么看。眼下我认为我这行正在后退。州立学校在输给私立学校、特许学校、家庭学校和网络学校。我们必须摆脱传统，创造一个全新的未来。”

简·K，内科医生：“在梅约诊所，我们建立了一个名叫“院派医生”的组织。目前，病人住院期间，往往从一名医生手中转到另一名医生手中，我想代之以一组默契配合的医护人员。我设想15到20名不同性别和种族的医生，加上20至25名护士。我们将组建4至5个新型医护单位，其中大部分将与外科医生合作，提供术前服务，并照料住院的老人。我们的目的是重新定义护理。我们并不仅限于在病人住院期间照料他们，如果一位病人入院接受全膝关节置换手术，“院派医生”小组的一名成员就会对他进行术前检查，在他术后住院期间继续护理，并在手术6周后对他再作检查。我们将向病人提供一套完整的医护服务，从而避免他们因频繁更换医生而不知所措。为了获得资金，我把细节想得格外周到，并不时对科主任描述我心目中的图画。我想，我的描述维妙维肖，他们不得不给我拨款。”

行动建议

- 选择一个你可以对未来提出想法的角色。例如，你可能擅长承担企业家的角色或擅长处理起步创业的情形。

- 花时间思考未来。你用在思考关于未来的想法上的时间越多，你的想法就会变得越清晰。你的想法越清晰，那么越具有说服力。
- 寻求那些赏识你对未来的想法的听众。他们会期望你将这些想法付诸于现实，这种期望将会激励你。
- 找到具有优秀“前瞻”天赋的朋友或同事。每月留出一个小时用于探讨“未来”。你们可促进彼此获得更高层次的创造性和生动性。
- 与拥有优秀“行动”天赋的人合作。这类人能提醒你不要总是探索未来，你应马上采取行动来创造未来。
- 你通过勾勒未来鼓励他人，然而你的思维可能对于他们来说太过广阔，以至于他们无法理解。说出愿景时，请务必用生动的言语和比喻详细地描述未来。通过草图、每步的行动计划或模型具体分析你的想法和策略，以便让他人理解你的意思。
- 与渴望将你的愿景付诸行动的人交往。他们欣赏你的“前瞻”天赋，因此你可以利用他们的能力将愿景变成现实。
- 准备好为你的前瞻性想法提供逻辑支持。你对未来成功的远大憧憬扎根于现实，才能被大家接受。
- “前瞻”天赋使你能胜任他人的向导或教练。与你不同，他们可能无法容易地看到未来。如果你看到某人的潜质或

能力，不要认为他或她也知道这些潜力。尽可能清晰地描述你所看到的事情。这样做可能会鼓励某些人向前发展。

- 你天生就喜欢思考未来。阅读关于技术、科学和研究的文章，从而获得能开发你想象力的知识。

如何与具有“前瞻”天赋的人共事

◎ 切记，他关注的是未来。请他分享他的愿景——关于他自己的事业，关于组织以及市场整体状况等。

◎ 经常同他讨论各种可能性，以此激发他。多问他问题，鼓励他尽可能生动地描述未来。

◎ 将你认为他可能感兴趣的资料或文章发给他。他的远见需要原料。

前瞻

◎ 给他时间去思考、描述和规划未来需要的产品和服务。为他开辟机会，让他在公司内部阐述他的观点。

◎ 请他参加公司的计划委员会。让他在数据基础上描述组织三年后的发展前景。每隔六个月左右，让他重新做一次报告。这样，他可以加入新的数据和见解。

◎ 当组织需要员工接受变革时，请他从公司未来需要的角度来解释变革。请他做报告或写文章，帮助员工全面把握变革。他能帮助别人摆脱现有困惑，继而像他一样为未来的美好前景而兴奋。

和谐

你寻求共识。你认为，冲突和摩擦有害无益，所以你尽量将其化小。当你发现周围的人意见不一时，你力图求同存异。你力图使他们避免对抗，寻求和谐。事实上，和谐是你的核心价值观。尽管无济于事，有人却总想将自己的观点强加于人，这在你看来真是难以置信。我们如果避免固执己见，转而寻找共识和支持，岂非效益大增？你对此深信不疑，并照此原则待人处事。当别人鼓吹他们的目标、权益和神圣的信条时，你却守口如瓶。当别人朝着某个方向冲去时，你为了维系和谐，心甘情愿地修改自己的目标，以求与别人保持一致（只要他们的基本价值观与你相符）。当别人为他们钟爱的理论或概念大发宏论时，你却避开争论，宁可讨论有可能建立共识的实际问题。在你看来，我们都在一条船上，必须同舟共济。这是条好船。大可不必为了逞能而乱晃它。

具有“和谐”天赋的人如是说：

简·C，本笃会修女：“我喜欢人们。我善于跟人打交道，因为我很会调整自己。我入乡随俗，所以不讨人嫌。”

查克·M，教师：“我不喜欢课堂上发生冲突，但我学会让事态自然发展，而不试图立即干涉。我刚开始教书时，

如果有人说一句消极的话，我就会想：‘你为什么非要这么说？’然后驳斥它。但现在我会鼓励学生各抒己见，这样我们对相同的题目就会有各种不同的看法。”

汤姆·P，技师：“我记得很清楚，我10岁或11岁时，一些同学会争起来。出于某种理由，我感到自己不得不插到他们当中，调和矛盾。我是和事佬。”

行动建议

- 利用你的“和谐”天赋，建立拥有不同观点的人群关系网。当你需要专业技术时可以依靠他们。你对这些不同的观点持开放态度，这将有助于你的学习。
- 当两个人正在争论时，邀请组中的其他成员一起分享他们的想法。通过增加发言者的谈话数量，更有可能找到所有成员都同意的观点。你可以将所有人都团结起来。
- 避免担当日常工作中会与他人对抗的角色。例如，需要拨打“不受欢迎电话”的销售角色，或是在激烈竞争的工作环境中的角色，将会使你获得挫败感或变得烦躁。
- 锻炼你在不产生对抗的情况下解决冲突的技巧。没有这些出色的技巧，你可能只会躲避冲突，而不去解决它们。这可能会导致你具有消极侵略行为。
- 与特别擅长“统率”或“行动”的人合作。当你尽最大努力

和谐

解决冲突，却未成功时，这类人可以帮助你正面对冲突。

- 创造相互交流和论坛的机会，大家会感到有人能真诚地倾听他们的想法。这样做能促使他人更加融入团队项目和活动。
- 请注意，通过让每个人说出想法创建和谐的尝试可能在某些人中会恰得其反。具有优秀“成就”天赋的人可能急于做决定和采取行动。学会简单但有效地表达倾听的价值。
- 要知道，你促成和谐的努力可能会被某些人利用。有时，在每个人都有机会发言时，某些人可能会浪费时间定位他们自己或进行与手头任务毫无关系的空洞辩论。在这个时候，请立即站出来将谈话引入更切实际的话题上。倾听和效率之间的平衡是和谐的关键。
- 在讨论中，寻找事情的实用方面进行讨论。帮助他人看到这些实用方面。这是达成一致的出发点。
- 你天生有尊敬他人的优点。当有知识经验更丰富或技能更优秀的人介入时，你会自然地让到一旁，然后会邀请这些人共同商讨。

如何与具有“和谐”天赋的人共事

◎ 尽力使他远离冲突。尽量不要让他参加一定会产生争论的会议，因为与他人正面对抗不是他的强项。

⊙ 不要浪费时间与他讨论有争议的问题。出于自身原因，他不喜欢争论，而是要重点讨论可以采取明确行动的实际问题。

⊙ 当别人争执不下时，他可以化解矛盾。他未必能解决争端，却能帮助大家找到达成共识的点。这种共识就是有效合作的出发点。

⊙ 确定你在哪些方面赞同他的意见，并与他定期回顾这些一致意见。安排具有“和谐”主题的员工与他共事。他如果知道别人在支持他，就会更专注、更高效、更有创造性。

⊙ 不要指望他对你提出不同意见，即使你犯错。尽管他已看出你的想法是馊主意，但为了保持和气，他仍会点头称是。

和谐

理念

你为理念而痴迷。什么是理念？理念就是概念，就是对大部分事件的最合理的解释。当你透过复杂的表层，发现一个精彩而简明的概念，继而解释事物的本质时，你会喜不自胜。理念是一种关联。你的头脑总在寻找关联；因此，当表面截然不同的现象被某个不起眼的纽带联系在一起时，你会感到新奇。一个理念是对习以为常的挑战的全新见解。你乐于将我们熟知的世界转一个圈，让我们从一个陌生但充满新意的角度看它。你喜爱所有这些理念，因为它们深刻，因为它们新颖，因为它们能正本清源，因为它们引发争论，因为它们怪诞。由于所有这些原因，每当你产生一个新理念时，你都为之一振。别人可能视你为锐意创新、标新立异、富于理性或聪明过人。也许这些你都是。谁能说得准呢？你确信无疑的是理念使你激动不已。而大多数日子里，这就足够了。

具有“理念”天赋的人如是说：

马克·B，作家：“我的大脑会自然发现事物之间的联系。我在卢浮宫寻找蒙娜丽莎的画像。我转了一个弯，被无数正对着那幅画像闪个不停闪光灯弄得眼花缭乱。不知何故，我记下了这个景象。接着我注意到一个‘禁止拍照’的牌

子，把这个景象也记忆在心。我觉得很奇怪，因为我记得书上说闪光灯对画有害。大约6个月后，我读到，蒙娜丽莎本世纪至少两次被盗。我幡然醒悟。对这一切的惟一解释是，卢浮宫展出的并不是真正的蒙娜丽莎。真正的蒙娜丽莎已经被盗，而博物馆不敢承认他们失职，便展出一幅赝品。当然，我不知道真情是否如此。但是，这故事太棒了。”

安德烈亚·H，室内设计师：“我有一种思维习惯，一切都必须浑然天成，否则我就会忐忑不安。在我看来，每一件家具都代表了一个创意。它既是单独地又是与其他所有的家具共同地完成了一个明确的功能。每一件家具的‘创意’在我头脑中都十分强烈，必须服从。如果我坐在一间屋子里，发现椅子似乎没有起到它们应有的功能——要么是风格选错了，要么是方向放错了，要么是太靠近咖啡桌——我就会发现身体不适，精神恍惚。此后，我无法忘掉它。我会在凌晨3点醒来，想象自己走进那人的房子，重新布置家具和粉刷墙壁。这种现象从我很小的时候，大约7岁时就开始了。”

理念

行动建议

- 寻求能发挥你的想像力的工作，例如：市场营销、广告业、新闻业、设计或新产品开发。

- 你可能是那种容易感觉厌烦的人，因此在你的工作或生活中应有一些小变化。实验，与你自己玩智力游戏，所有这一切都会使你保持积极向上的状态。
- 请在交流前完成你的思考和想法。缺少你的“理念”天赋，他人可能不会参与讨论一个有趣但不成熟的想法，并因此可能会拒绝它。
- 你的想法不全都实际或可用。学会整理想法或找到一个能“证明”你的想法正确或能指出有潜在缺陷的朋友或同事。
- 知道发挥“理念”天赋的时间：何时能获得最好的想法？何时与人交谈？何时阅读？何时只是倾听或观察？记住能产生最好想法的环境并重现这些环境。
- 安排时间阅读一些书籍，因为他人的想法和经验会成为你新想法的原材料。安排时间思考，因为思考将会活跃你的思维。
- 你天生擅长研发；你欣赏幻想家和梦想家的思维。喜欢与有想象力的人交往并会参加他们的集体讨论会。
- 与拥有优秀“分析”天赋的人合作。这类人会质疑你并且向你挑战，因此能完善你的想法。
- 你有时可能无法引起别人的兴趣，因为他们无法跟上你的抽象且概念性的思维方式。通过画图、使用推理或比喻具体分析你的想法或简单地、逐步地解释概念。

- 通过收集知识培养“理念”天赋。学习其他领域或行业的专业知识。听取工作以外的想法，联系完全不同的想法，从而产生新想法。

如何与具有“理念”天赋的人共事

⊙ 他享受词汇的威力。因此，当你遇到一个能准确表达一种概念、观点或模式的词组时，务必与他分享。这样做会激励他思考。

⊙ 他善于设计，无论是销售战略、营销活动、客户服务解决方案还是新产品，都会格外高效。要尽量让他发挥设计才干。

⊙ 既然他爱想点子，就向他多多灌输新观念。他不仅会对自身工作更投入，而且会利用这些新观念寻找新的见解和发现。

理念

⊙ 他富有创意，务必把他安排在能出好点子的地方。

⊙ 鼓励他思考能与公司最佳客户分享的好点子或见解。盖洛普的研究表明，如果一家公司能有意识地教顾客一两招，他们就会提高忠实度。

⊙ 如果一项决定与整体构想偶尔冲突，务必向他讲明，这一决定是个例外或是一次试验。如不解释，他就会担心公司步调不一致。

包容

“扩大圈子”。这就是你的人生准则。你希望拉人入伙，使他们感到自己是团队的成员。有的人只参加排外的小团体，你截然不同，处处避免排外团体。你希望扩大团体，使尽可能多的人受益于团体的支持。你最不愿目睹有人站在圈外旁观。你希望请他们进来，给他们温暖。你天生是一个来者不拒的人。无论什么种族、性别、国籍、性格，还是信仰，你从不妄作评判。评判可能伤及他人的感情。不到万不得已，何必这么做呢？你之所以来者不拒，并不是因为你深信人各有别，继而应当彼此尊重差异，而是因为你确信我们在本质上彼此相同。我们一样特殊，一样重要。因此，谁也不应被忽视。我们每个人都有份。这是我们的基本权利。

具有“包容”天赋的人如是说：

哈里·B，离职安排顾问：“早在小时候，虽然我生性害羞，但我总是刻意邀请别人来玩。在学校组织比赛队伍或挑选比赛各方时，我从不反对任何人加入我们。事实上，我还记得，我10岁或11岁时，我有一个教会外的朋友。一天晚上，我们出席一次教堂宴会，他突然出现在门口，因为通常那天晚上是我们孩子的活动日。我立即起身，把他介绍给我的家

人，并请他在桌边坐下。”

杰里米·B，辩护律师：“我刚开始工作时，每见到新人，都会很快跟其成为铁哥们。可没想到稍后就会发现，有的人会带来一大堆麻烦，而我已经邀请他们参加晚宴和我们的社交圈。我的合伙人马克问我：‘你究竟为什么想拉这人入伙？’接着我们就琢磨我与他们初识时是什么让我搭错了神经，使得我那么喜欢他们。马克和我所关注的就是这方面……因为我一旦接受了一个人进入我的圈子，就不会抛弃他。”

贾尔斯·D，公司培训师：“在授课时，我能觉察出谁开始脱离小组讨论，然后马上让他们回过神来。上星期，我们对绩效评估进行了长时间的讨论，可有一位女士一言不发。于是我说：‘莫尼卡，你做过绩效评估。有什么高见？’我确信这样做对我教学很有用，因为如果我对一个问题没有答案，往往经我动员发言的人会替我回答。”

包容

行动建议

- 考虑从事你能代表他人表达被忽视想法这样的工作。你因能成为这些人的发言人而得到巨大满足。
- 寻找机会汇聚那些具有不同文化和背景的人。你能成为这一领域的领导者。
- 帮助刚进组织或团队的新人认识其他人。你总是擅长快

速地让他人感受到被接纳并融入了集体。

- 属于反精英主义，你可能会与自认为已赢得最高权力的人不和。利用你的“包容”见解帮助每个人找到他们所做贡献的共同点和价值。
- 当必须要传达坏消息时，接纳不和谐的声音。寻找能帮助你解释处境的合作伙伴，这样你就不必过多地为这些消息道歉或美化消息。
- 并非每个人都受人欢迎，有些甚至令人讨厌。可能你的很多朋友或同事很难与难打交道的人共事，然而你天生具有顾及所有人感受的能力。让他人了解，如果他们对难缠者束手无策，他们可以向你寻求帮助。
- 选择你能坚持并且能保持与人沟通的角色。你将会喜欢这种使每个人都觉得自己重要的挑战。
- 与具有明显“行动”或“统率”天赋的人合作。这类人能在你不得不传达一个令人难过的消息时，给你帮助。
- 认识到人们会通过你互相建立联系。你起到信息管道的作用。你可以与小组中各部分和各类人建立互动，并保持他们之间的有效联系。
- 说明彼此间的共同之处。帮助其他人认识到，要尊重彼此间差异（多元化），我们必须从欣赏彼此间共同点（相似性）开始。

如何与具有“包容”天赋的人共事

◎ 举办集体活动时，请他动员每个人参加。他会力争不漏掉任何个人或团组。

◎ 请他帮你想想还有哪些潜在的客户、市场或机会是现在没有发现的。

◎ 同样，你可以利用他的“包容”主题，为顾客服务。只要定位恰当，他能消除顾客和公司之间的屏障。

◎ 鉴于他不喜欢针对少数人的高档产品或服务，让他参与为大众市场提供产品或服务。他喜欢设计各种方法来扩大服务网。

◎ 如果你没办法自然融入一个社交场合，那就跟有“包容”天赋的人在一起，他会想办法让你参与到谈话中。

◎ 他热衷于使每个人都感到自己是团队一员。请他编写新员工入门课。他会乐于思考如何欢迎新成员。

包容

个别

你的个别主题使你对每个人的与众不同之处兴趣盎然。你不能容忍一概而论或简单归类。你深知，如此大而划之会抹煞个人特点。相反，你关注个人差异。你本能地观察每个人的风格、动机、思维方法和交际方式，倾听其独一无二的生活经历。这一天赋充分说明你与别人相处的方式。它说明为什么你能选择恰到好处的生日礼品；为什么你知道有人喜欢，而有人讨厌当众受表扬；为什么你能因材施教，对有的人手把手地教，而让有的人“自己琢磨”。由于你密切观察别人的优势，你就能使每个人真正人尽其才。这一个别主题还有助于你建立高效的团队。有人寻求完美无缺的团队结构或过程，而你的直觉告诉你优秀团队的秘诀在于使每个成员都能做他最擅长的工作。

具有“个别”天赋的人如是说：

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。”

行动建议

- 选择一个你能发挥自己“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。你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：你曾受到过的最高的赞扬是什么？你通常多长时间与你的经理进行一次沟通？你有什么建立关系的最佳方法？怎样的方式为你带来最佳的学习效果？然后，向你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，这无关种族、性别或国籍。

个别

- 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。你需要详细解释以使人接受你的观点。
- 弄清你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。你可能需要解释你的理由和想法，以便使他们了解，你所考虑的是他们的最佳利益。
- 你顾及并尊重他人的好恶，并有能力作出辨别。这使你独一无二。利用你的“个别”天赋，帮助识别在哪些情况下不能一概而论。
- 让你的同事和朋友意识到每个人都有其独特需求。很快，人们就会期望你为他们解释其他人的动机和行为。
- 只有当你的话题与观众的个人经历联系起来，你的演讲或发言才最吸引人。运用你的“个别”天赋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你的观点。
- 你在各种风格和文化之间自如游走，轻松地进行个性化的互动。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。
- 你的“个别”天赋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。你的解读会带来一个有价值的理解角度。

如何与具有“个别”天赋的人共事

⊙ 当你觉得理解一个人的想法有困难时，向他求助。他能帮助你从当事人的角度看问题。

⊙ 当你想要更加了解自己的独特天赋和特点时，问问他的看法。

⊙ 当你和某个同事间出现问题时，找他来探讨一下。他会用直觉告诉你怎样与每个人相处最得当。

⊙ 视情况请他担任组织内部培训班的教员，或辅导一些新员工。他的绝招是因材施教。

⊙ 请他根据每个人的优势和弱点来说明其所胜任的工作，继而帮助组织提高效率。

⊙ 让他帮助设计绩效薪酬方案，使每个员工都能利用自身优势而实现薪酬最大化。

⊙ 让他参与职务选拔委员会的工作。他能准确判断每个候选人的优势和弱点。

⊙ 观察他的其他重要主题。他如果有突出的“伯乐”和“统筹”天赋，就可能具备当经理或主管的潜力。他如果有“统率”和“取悦”天赋，就可能善于变潜在客户为现实客户。

搜集

你充满好奇。你爱攒东西。你可能搜集各种信息，譬如词汇、事实、书籍和语录。你也可能搜集有形的东西，如标本、垒球卡、瓷娃娃或老照片等等。无论你搜集什么，你这样做是因为你感兴趣。你好奇心不泯。世界的激动人心之处就在于其多姿多彩，变幻无穷。如果你博览群书，你的目的未必是完善你的理论基础，而是积累更多的信息。如果你喜欢旅行，那是因为在新的地点你能发现新奇的文物和轶事。这一切均可供收藏。为什么它们值得收藏呢？你在收藏之时，常常说不清何时或为何需要它们。但是，未来会怎样？是啊，谁能说准什么时候用得着呢？由于想到各种用途，你什么都不舍得丢弃。所以你不断搜集、整理和储存坛坛罐罐。这很有趣。它使你思维常新。而且，也许某一天，有些东西会变得很珍贵。

具有“搜集”天赋的人如是说：

埃伦·K，作家：“我小时候就发现自己什么都想知道。我把问问题当成游戏。‘今天我有什么问题？’我会想出这些荒诞不经的问题，然后寻找能回答它们的书看。我常常为此而神魂颠倒，生啃我根本看不懂的书，我确信书中有我要

找的答案。我的问题成为我的工具，使我一条一条地积攒信息。”

约翰·F，人力资源主管：“我认为互联网是自面包片以来最伟大的发明。我过去常有走投无路之感，而现在如果我想了解股市某些方面的情况，或某个比赛的规则，或西班牙的总产值，或其他什么事情，我只需往计算机前面一坐，上网搜寻，就能找到答案。”

凯文·F，销售员：“我有时对自己头脑里攒的垃圾惊讶无比。我喜欢玩问答游戏（Jeopardy）和棋盘游戏（Trivial Pursuit）。我不在意扔掉身外之物，但我讨厌浪费知识或积累的知识，或无法读完我喜欢的东西。”

行动建议

- 你应当考虑每天都能接触新信息的职业，如教学、研究或新闻。
- 建立可以存储和轻松查找信息的体系。这可能如同分类归档文章一般简单，也可能如建立电脑数据库一般复杂。
- 与具有明显“专注”或“纪律”天赋的人合作。当你的好奇心使你为有诱惑力的事物分心时，这类人会让保持注意力集中。
- 你的思维开放，渴望了解一切。你本能地像海绵吸水一

搜集

样吸取各种信息。可是，海绵的功能并不是永久地保存它吸收的水分，因此，你的头脑也不应该只是单纯地吸收信息。有进无出会带来滞胀。在你收集和吸收信息的同时，留意你的知识最能使哪些小组和个人受益，与他们主动分享你的知识。

- 你可能不自觉地掌握了更多的事实、数据和思想。如果是这样，不要介意把自己摆在专家的位置。让你的“学习”才能发挥作用，你也可能成为某一领域的专家。
- 记住，你不能仅仅是一名信息收集者。某种程度上，你需要运用你的知识，并将其转化为行动。辨别对他人最有价值的事实和数据，并尝试使这些信息为他人所利用。
- 识别你的特长领域，积极为这一领域找寻更多信息。
- 安排时间来阅读能触动你的书籍或文章。
- 有意识地扩展你的词汇水平。收集新词，了解它们的含义。
- 明确什么时候你可以将这些收集到的信息与他人共享。同时确保你的朋友和同事清楚你愿意回答他们提出的疑问。

如何与具有“搜集”天赋的人共事

◎ 保证他能获知最新消息。他需要了解内情。把你认为他愿意阅读的文章和书籍送给他。

◎ 看看能否在你们之间找到共通的兴趣点，然后就这些兴趣点，与他分享你的经历或故事。这样有助于与他拉近关系。

◎ 开会时，找机会向他了解信息，并伺机赞赏他知识这样丰富。

◎ 安排他担任有大量研究任务的工作。

◎ 关注他的其他天赋。他如果有“伯乐”天赋，就可能成为优秀的教员或培训师，能以生动的实例和故事活跃课堂。

◎ 帮助他开发一套信息存储系统，确保在他和组织需要时能随时查询信息。

◎ 利用他天生的好奇心，请他研究对公司至关重要的课题。他喜欢从研究中获得知识。

思维

你喜欢思考。你喜欢思想活动。你喜欢锻炼大脑“肌肉”，把它们四面拉扯。这种对思想活动的需求有可能是专注的，专注的焦点取决于你的其他优势。例如，你可能努力解决一个问题，或酝酿一个创意，或了解另一个人的感受。另一方面，这种思维活动很可能漫无边际。思维的主题并不一定限定你思考的具体内容。它只是说你喜欢思考。你是一个喜欢独处的人，因为这样你才能沉思冥想。你性格内向。在某种意义上，你是自己最好的伴侣，因为你扪心自问，并在自己身上测试答案。当你把自己的实际作为与你所思考的所有想法相比时，你的这种自省可能会使你略为不满。但此种自省也可能导致你关注现实问题，例如当日所发生的事件，或你准备进行的一场谈话。无论它把你引向何方，这种不停的思考是你生活中的一个固定内容。

具有“思维”天赋的人如是说：

劳伦·H，项目经理：“我想偶尔结识我的人会认为我是一个心直口快的直性子。我不否认我喜欢交往。但别人做梦也不会想到，为了能够合群，我经常需要离群独处。我真的喜欢自己独处。我喜欢独处，因为这样我就能让我散乱的

心绪重新获得灵感。我的妙点子都是这样产生的。我的点子需要加温，然后‘蹦出来’。我小时候就用过这样的字眼：‘我把点子放进去，然后等它们蹦出来。’”

迈克尔·P，营销主管：“很奇怪，我只有在喧闹中才能集中精力。我不能让我的大脑完全空着，否则它会四面八方地胡思乱想，以至于我一事无成。如果我打开电视，或孩子们在身边乱跑，我反而能更好的集中精力。”

乔治·H，工厂经理和前政治犯：“我们过去常常被关进单身牢房，作为一种惩罚。但我从不像别人那样痛恨这种待遇。你可能会觉得那样会很孤独，但我从没有这种感觉。我利用这一机会思考自己的一生、自己的为人、自己看重的事、自己的家庭和价值观。令人不解的是，单身囚禁使我平静下来，变得更坚强了。”

行动建议

- 考虑开始或接续对哲学、文学或心理学的研究。你总是对能激发你思考的科目充满兴趣。
- 用日志和日记记录你的想法。这些想法好比你思想磨坊中的谷物，从中会产生有价值的见解。
- 有意识地与你认为的“思想家”建立联系。他们为你树立榜样，使你专注于独立思考。

思维

- ❶ 当你关上门独自一人的时候，有人可能觉得你孤僻、不合群。让他们明白，这只不过是你能的一种思考方式，并不是由于对人际关系的冷漠，你这样做是希望在最大程度上为你们的关系有所贡献。
- ❷ 你在有时间思考和谋划，并预见其结果时，表现得最出色。最好参与项目或计划的早期工作，而不要在执行阶段插手。参与得越晚，你越有可能推翻之前已经决定的内容，而你的见解也会显得为时已晚。
- ❸ 与人进行智力和逻辑思辨是你理解事物的方式，但这并不适用于每个人。你要确保你的尖锐问题抛给和你一样愿意开展和进行讨论的人。
- ❹ 安排思维活动时间，这将激发你的能量。利用这些时间来沉思和自省。
- ❺ 花些时间写作。写作可能是你理清思路和归纳想法的最佳途径。
- ❻ 找到愿意与你讨论相同话题的人。组织一个讨论小组来解决你感兴趣的问题。
- ❼ 鼓励你周围的人通过整理问题和参与对话来充分利用他们的智力资本。与此同时，要清楚有一些人会对此感到惶恐，也有一些人需要时间来接纳这种形式的讨论。

如何与具有“思维”天赋的人共事

⊙ 随时向他的思想挑战，不要犹豫。他不会觉得这是威胁，相反，他会将此看做你重视他的信号。

⊙ 如果你需要对一些书籍、文章或建议进行评估，就请他审读，并告诉你他的想法。他喜欢阅读。

⊙ 思考使他精力充沛，要多加利用。例如，当你需要解释为什么要做一件事时，就请他为你全盘考虑，帮你做出详细的解释。

⊙ 鼓励他用整块的时间来思考。有些人认为，纯粹的思考不会产生效益，他的看法却相反。思考使他思路更清晰，自信心更强。

⊙ 同他详细讨论他的优势，他喜欢自省和自我发现。

⊙ 请他向同事阐述思想。与别人交流思想的压力会促使他不断梳理和完善自己的想法。

⊙ 让他与具有“行动”天赋的人合作，这样能推动他将想法和主意付诸行动。

思维

学习

你热爱学习。你最感兴趣的题目取决于你的其他主题和经历。但无论是什么题目，你总是受到学习过程的吸引。过程，而不是内容或结果，最使你兴奋。从无知到熟练的扎实且执著的进程使你精力倍增。入门的快感；初学者背诵或实践学到的内容；掌握一门新技术而日益增强的信心——这些学习的过程深深吸引着你。你对学习的激情促使你参加各种成人教程——太极拳、外语、钢琴、舞蹈或电脑培训班等等。它使你能在变动无常的环境中应付自如，无论是分配你完成一个应急项目，还是反复要求你在短时间内成为某个新题目的行家。学习主题并不一定意味着你力图成为某个专业的专家，或追求伴随某种专业或学术头衔的荣耀。相比之下，更重要的是学习的“路程”，而不是具体结果。

具有“学习”天赋的人如是说：

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。”

行动建议

- 提炼你所学到的知识。例如，你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。可能安静的思考令你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，那么在当你可以在从一个阶段进步到另

学习

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，你可以自行创建，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。而你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。你会在获得和保持这种专业技能的过程中得到满足。
- 尽可能地将你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你的热情。
- 陌生信息对你来说不是一种威胁，因此你会胜任内部或外部咨询的工作，这样的工作需要你面对新的情况，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。寻找衡量大家认为你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，利用能为你的学习提供资金支持的项目计划。你的企业也许愿意为你的深造课程或资格认证支付全部或部分费用。向你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科或成人教育课程。
- 当你专注于学习或研究时，你会集中全部精力，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。

如何与具有“学习”天赋的人共事

◎ 他无论担任什么工作，都急于了解新情况，学习新技能，吸收新知识。不断为他创造学习的条件，使他有动力。切记，他并不一定需要升职，只是需要学习。让他乐此不疲的是学习的过程，而不是学习的结果。

◎ 帮助他根据他所达到的标准和水平来记录学习过程。祝贺他取得的每一项进步。

◎ 鼓励他成为某个领域的“行家里手”或“常驻专家”。这能满足他想要登峰造极的渴望。

◎ 安排他做需要与时俱进的工作。

◎ 安排他与一位高手一起工作，这样能推动他学习更多的东西。

◎ 请他主持内部讨论或作演讲。施教于人是最好的学习方式。

学习

完美

你的标准是优秀，而不是平均。把低于平均的业绩稍微提高到平均之上需要艰苦努力，且无法使你满足。而把本已不俗的业绩转变成出类拔萃，需要相同的努力，但远比前者激动人心。优势，无论属于你自己还是别人，都使你着迷。如同一名打捞珍珠的潜水员，你四处搜寻优势的蛛丝马迹，无师自通、一学就会、掌握技术浑然天成。所有这些都说明某种优势在起作用。发现优势后，你感到必须培育它，改进它，将它充分发挥，直到炉火纯青。你不停地摩擦珍珠，直到它银光四射。由于你对优势情有独钟，别人会认为你不能一视同仁。你更愿与善于欣赏你优势的人相处。同样，你喜欢结交发现并培养自身优势的人。你避开力图修理你，使你样样精通的人——他们也许能找到其他人来培养“全才”。你不想终生哀叹自己的欠缺；相反，你想发挥你的天生优势。这样更开心、更有效，并且，与常人所思相反，要求更高。

具有“完美”天赋的人如是说：

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，而他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他，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。”

完美

行动建议

- 一旦你了解了自己最显著的天赋，就要专注开发这一天赋。磨炼你的技能。获取新知识。实践。不断施展自己

在某些领域的优势。

- 将你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，思考如何将你的才华与生活中的活动相联系，思考如何让你的家庭和社会从中受益。
- 处理问题也许会耗竭你的能量和热情。寻找能为你排忧解难的良性伙伴。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。你在集结优势以取得成功方面了解得越多，你就越有可能在生活中建立属于自己的成功。
- 向他人说明你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，他们可能会将你的此举误解为一种自满的表现。
- 不要让你的“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。确保你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，而你的“完美”天赋只有在你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。
- 看看你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，或用你的一两个优势来弥补你的不足。

- 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，你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。这些量度将帮助你明确优势，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。

如何与具有“完美”天赋的人共事

◎ 他喜欢琢磨如何将正常的业绩最大化，而对弥补失误这样的事不感兴趣。如果可能的话，尽量别让他担任需要不断解决问题的工作，而当你想要找到最佳实践方法时，找他就对了。

◎ 如果你周围没有人关注你的优势，那么和有“完美”天赋的人多接触。他天生就对佳绩好奇，能帮助你探明你的专长。

完美

◎ 他会期望你了解他的优势，看重他的价值。过多关注他的弱点，会使他沮丧。

◎ 约他详细讨论他的优势，考虑如何从组织利益出发

来发挥这些优势。他会喜欢这样的谈话，并就如何发挥优势提出许多切实的建议。

◎ 尽量帮他开辟一条事业之路，并设计一项薪酬计划，使他在本职岗位出类拔萃。他本能地希望沿着自身优势发展，而不喜欢为了多赚钱而偏离方向。

积极

你慷慨赞人，笑容可掬，不失时机地捕捉幽默。有人说你无忧无虑，还有人但愿能像你一样乐观豁达。无论怎样，人们喜欢与你相处。有你在，他们的世界就更加美好，因为你的热情是如此富有感染力。由于缺乏你的精力和乐观，有的人感到他们的世界重复而乏味，甚至压力重重。你似乎总能设法活跃他们的心灵。你为每个项目注入欢乐。你庆祝每一项成就。你千方百计使每一件事都生机勃勃，激动人心。你由于精力充沛，会受到某些玩世不恭者的排斥，但你的积极主题使你很少灰心泄气。你内心深处确信，活着无比美好；工作充满乐趣；无论遇到什么挫折，都不应失去幽默感。

具有“积极”天赋的人如是说：

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受到特殊礼遇。”

积极

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。我们需要更多积极的人，更多关注世界光明面的人。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。”

行动建议

- 只要该项工作突出了你的优势方面，那么也许你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你的这一才能发挥到极致。
- 你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，你的态度会成为他们继续前进的动力。时间一久，大家就会开始把你看做是他们的“强心剂”。

- 为你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。
- 解释你的热情并非只是率性之举。你清楚也会有不顺利的事情发生；你只是更愿去关注好的一面。
- 鼓励他人为你带来极大快乐。真心表达你对他人的赞赏，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。要让别人了解你凡事都从积极处着眼，并不是因为你的天真幼稚。承认挑战，阐明你乐观的原因。你的积极方式只有在让别人意识到你是以现实为依据的，它才最有效果。
- 人们会依赖于你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。永远也不要低估你对他人可能产生的影响。
- 避开消极的人。他们会让你士气低落。相反，寻找那些和你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。你可以使他们将目光放在事情积极的一面。

如何与具有“积极”天赋的人共事

◎ 他会为工作场所注入动力，使其具有戏剧性。他会使组织变得更加积极，有活力。

◎ 具备“积极”天赋并不意味着他整天情绪高涨。但他的确能用自身的幽默和情趣来提高人们的工作热情。提醒他关注这一优势，并鼓励他多加运用。

◎ 与怨天尤人者在一起会很快耗尽他的活力。别指望他会喜欢为消极的人打气。如果让他为本就积极，只是需要加把火的人鼓劲，他会做得更好。

◎ 请他参与策划公司款待最佳顾客的活动，例如新产品发布会或用户聚会等。

◎ 他喜欢赞美。取得重大成就时，请他就如何表彰出主意，他会比大多数人更有创意。

◎ 关注他的其他天赋主题。他如果有“伯乐”天赋，就可能成为一名优秀的教练或教员，因为他能为教室注入激情。他如果有“统率”天赋，就可能在销售上出类拔萃，因为他用果断和活力武装自己。

交往

你的交往主题描述你对人际关系的态度。简言之，交往主题使你与熟人的关系更紧密。你未必羞于结交新人——事实上，你可能有其他主题，使你从结交新朋友中获得无穷乐趣——但你的确从保持密友交往中汲取巨大的欢乐和力量。你对亲密关系感觉自然。事实上，一旦与人结识，你就会有意深化关系。你对朋友敞开心扉。你同样希望成为他们的知己。你希望了解他们的情感、他们的目标、他们的恐惧和他们的梦想；你希望他们用相同的方式了解你。你深知这种密切关系不无风险——别人可能利用你——但你甘愿接受这种风险。对你来说，唯有真诚的关系才有价值。而检验关系是否真诚的唯一方式便是完全信任别人。你与别人分享的越多，你们共同承担的风险就越多。你们共同承担的风险越多，你们各自就越能证明彼此关爱是真诚的。这就是你建立真诚友谊的步骤，而你这样做完全是心甘情愿的。

具有“交往”天赋的人如是说：

杰米·T，企业家：“我与人交往绝对是有选择的。当我与人初识时，我不会花太多时间。我不了解他们，他们也不了解我，所以我们只是寒暄一番。但是如果形势发展使我

们加深相互了解，我就觉得好像过了一个门槛，突然希望增加投资。我会敞开心扉，为他们操忙，为他们做各种会加深相互关系和表示我的关爱的事情。说来可笑，因为这辈子我并不想再交朋友，我朋友已经够多了。可是，在我碰到的新人中，只要过了门槛，我就会情不自禁地深化关系。现在我有 10 个人，我把每个人都视为非常亲密的朋友。”

加文·T，空中乘务员：“我与很多很棒的人熟识，但是称得上是推心置腹的朋友的人却不多。对此我并无不适。我最痛快的时光是和我最亲近的人，例如我的家人一起度过的。我们家是一个十分紧密的爱尔兰天主教家庭，我们经常聚会。我们家人很多——我有 5 个兄弟姐妹和 10 个侄儿——但我们大约每月聚会一次，狂欢一场。我是发起人。我只要回到芝加哥，即使没有人过生日或周年纪念，我回家就成为聚会和一起玩三四天的理由。我们在一起时真是痛快无比。”

托尼·D，飞行员：“我过去是海军陆战队的飞行员。在我们那里，‘朋友’这个字眼非同小可。你需要无条件地信任别人。我记不清有多少回把自己的生命交给别人。我在跟着别人飞，如果他有什么差错，我就没命了。”

行动建议

- 找一个重视友谊的工作场所。在过分正式的公司环境，

你无法有好的表现。在求职面试中，主动去了解工作风格和企业文化。

- 主动尽可能多地去了解你接触的人。你希望了解他人，而他人也希望被了解。这样一来，你就成了建立信任关系的促进剂。
- 表现出你对他人的个性和特点比对他们的身份或头衔更感兴趣。这就是你最大的优势，并可以为他人起到示范作用。
- 让你的关心表露出来。例如，对公司的某个人给予指导，帮助同事之间增进了解，或发展工作以外的友谊。
- 不管你有多忙，都要与你的朋友保持联系。他们是你的给养。
- 对你的朋友保持诚实。真诚的关心意味着帮助他取得成功、得到满足。给予真诚的反馈或鼓励你的朋友走出工作中的困境是善意之举。
- 你也许更愿被看做是一位朋友或一个常人，而不是一位上级或一个头衔。让人们知道他们可以以名字来称呼你，而不一定是正式的称谓。
- 你可能善于隐藏你个性中最迷人的那一面，除非你已经感受到了对方的坦诚。记住，人际关系的建立是双向的。主动地去呈现自己，别人会立即感受到一个真实的你，

交往

而你将获得更多机会来建立牢固、持久的关系。

- ☛ 为家人和朋友留出时间。你需要享受与你挚爱的人在一起的宝贵时光，这样才会“滋养”你的“交往”天赋。安排一些活动，与那些能鞭策你，让你开心的人有更近距离的接触。
- ☛ 努力与你的同事或团队成员建立工作之外的往来。比如，一起吃午餐、喝咖啡之类。这会使你们在工作中建立更加紧密的联系，反过来，促使团队合作更加有效。

如何与具有“交往”天赋的人共事

◎ 他愿意与同事建立真诚的关系。这样的关系需要花时间来培养，所以你必须定期投入时间和精力。尽可以放心地把你的秘密告诉他。他为人忠诚、珍视信任，所以不会背叛你。

◎ 直接告诉他你很在乎他。这样说没有什么不合适的，他也会很喜欢。他的生活中不能缺少亲密的关系，所以他需要弄清楚你们之间的关系进展到了什么程度。

◎ 请将他与你希望留住的骨干建立真正的信任关系。他能用良好的人际关系增进优秀人才对组织的忠诚。帮他了解同事的目标，一旦知道这些目标，他就更可能与他们打成一片。

◎ 宽宏大量通常是他的优势。提醒他予以关注，并告诉他，这一优势将帮助他影响周围的人并与他们建立联系。他会感激你的关注，如此，你们之间的关系也将得到加强。

◎ 关注他的其他天赋主题。他如果还有“专注”、“统筹”或“自信”主题，就可能具有管理潜能。员工们如果知道他们的上司为他们着想，希望他们成功，一定会加倍努力工作。他能轻而易举地建立起这种关系。

责任

你的责任主题促使你在心理上对你的诺言负全责。你一旦作出承诺，无论大小，你从感情上就觉得有义务将其完全落实。你的名声有赖于此。如果由于某种原因你不能兑现，你会自动寻找其他途径给对方以补偿。仅仅道歉是不够的。托辞和辩解是完全不可接受的。你不作出补偿，就会寝食不安。你的这种自觉性，这种几乎是走火入魔的行为准则，这种无可挑剔的道德标准，使你作为完全可以信赖的人而美名四扬。当分配新任务时，人们会首先想到你，因为他们知道你说到做到。他们很快就会向你求助，但你必须有所选择，从而避免因为乐善好施而力不从心。

具有“责任”天赋的人如是说：

凯利·G，运营经理：“11月，负责瑞典的地区经理给我打电话：‘凯利，请你把我要的库存推迟到1月1日起运。’我说：‘没问题，听起来是个好主意。’我把计划传达给我的手下，以为一切就绪。可到了12月31日，我在外出滑雪时出于谨慎而查阅信件，竟发现他的订货已经起运，而且开了发票。我立即给他打电话解释一切。他是个好人，所以没有骂人，但他十分生气和失望。我感到无地自容。道歉是不够

的，我必须亡羊补牢。当天下午，我从滑雪山庄接通了公司的审计主管，设法把他的订货款额从他的账面转到我们的账上。为忙这事，我把周末基本赔了进去。但是这样做是对的。”

奈杰尔·T，销售主管：“我过去常常觉得手中有一个金属块，而天花板上有一块磁铁。我什么事情都会报名干。后来我不得不学会对此加以控制，否则就会忙不过来，最后陷入没完没了的自责。我现在认识到，我不可能对世上所有的事情负责——那是上帝的事。”

哈里·B，离职安排顾问：“我曾是一家银行分行的年轻经理。一次，公司董事突然决定取消一处房产的抵押赎回权。我说：‘我不反对，但是我们有责任让顾客获得充分补偿。’但他不同意。他想把房产按所欠差价卖给一个朋友，并断言我的问题是无法将商业道德与个人道德相区分，我说，你说对了。我无法区分，是因为我当时和现在都不认为，一个人能使用双重标准。于是我辞职不干了，回去负责环境卫生，一小时挣5美元的林务员。由于我和我太太有两个孩子，养家糊口不容易，这是一个痛苦的决定。但现在回想起来，在某种意义上，这样做一点都不痛苦，因为我无法忍受在一个道德标准如此低下的公司里工作。”

责任

行动建议

- 求职时，强调自己的责任感。面试过程中，说明你愿意充分承担项目成功或失败的责任，说明你对有始无终的强烈反感，以及当承诺未能实现时，你将力求妥善补救的态度。
- 超出经验范围时，你仍愿主动承担更多职责。职责让你进步，你可以有效肩负职责。
- 与同样具有责任感的人保持一致。当同和你一样具有成功意志的人合作时，你们会创作出出色的成果。
- 向你的经理说明你需要一定自由度来履行工作计划，此时你的效率也最高，无需在项目结束之前检查工作进度。你的经理可以放心交给你来完成。
- 强迫自己说“不”。你充满责任感，因此有时让你拒绝一些机会比较困难。基于这个原因，你必须有所选择。只在与你关系最大的领域请求更多职责。
- 你天生喜欢对每一个你参与的项目负全责。确保这不要影响你与人分摊责任。给别人机会感受负全责的挑战。这样做，会对他人的成长和发展有益。
- 通过思考你是不是那个真正应当接手某一问题的人，来管理你的“责任”天赋。在承担多余责任前，先留意你

现有的职责和目标，不然太多的任务和要求会让你无法兼顾项目质量。

- 与在“纪律”或“专注”方面格外有天赋的人合作。这类人能帮助你保持进度，防止你超负荷地工作。
- 与思维方式相似、负责任的同事合作会使你获得满足感。明确期望和界限，确保每个人各司其职，不要产生职责混乱的情况。
- 有责任心的人希望了解他们的工作进展，因此要建立指标和目标以量度任务完成的效率。同时，要确保具有清晰和具体的期望，避免对质量交付成果还存在疑问，这样你就可以按计划完成指标。

如何与具有“责任”天赋的人共事

◎ 他的做人准则是履行诺言。与做不到这一点的人共事会使他苦不堪言。

◎ 他不喜欢为了速度牺牲质量，所以不要催促他。与他讨论工作时，先谈论他的工作质量。

◎ 注意不要让他承担过多的责任，特别是如果他缺乏“纪律”天赋的话。帮助他认识到，如果担的太多，就可能全盘皆输，而这是他无法接受的。

责任

◎ 让他担任需要严格遵守道德规范的工作，他不会让

人失望的。

⊙ 定期询问他愿意承担哪些新责任。他自愿承担新责任，并从中获得动力，因此，多给他机会。

⊙ 也许你对他印象甚佳，想提升他做经理。要小心。他可能只愿为自己负责，不愿为别人的工作负责，因而不愿做管理者。遇到这种情况，帮他另辟蹊径。

排难

你热衷于排忧解难。其他人遇到新困难往往一筹莫展，而你却干劲倍增。面对分析症状、判断问题和解决问题的挑战，你无比兴奋。你可能会喜欢实际的、抽象的、或个人的问题。你可能会寻找你过去多次遇到并自信能解决的问题。或许当你遇到复杂而陌生的问题时最为激奋。你的具体偏好将取决于你的其他优势和经历，但可以肯定的是，你喜欢手到病除。判断故障，排除问题，起死回生，使你其乐无穷。你本能地感到，没有你的介入，这个东西、这部机器、这个人、这家公司很可能会停转。你修好了它，救活了它，使它重燃生命之火。或者用你自己的话说，你拯救了它。

具有“排难”天赋的人如是说：

奈杰尔·L，软件设计师：“我现在还清楚地记得小时候做木工的板凳，还有锤子、钉子和木头。我喜欢修东西、拼东西，做各种小玩意儿。现在我设计电脑软件也是一样。你写一个程序，如果不顶用，你就回过头去，修修改改，直到它顶用为止。”

简·K，内科医生：“在我生活中，这个主题以各种方式起作用。例如，我最爱干的事是动手术。我喜欢治外伤，

排难

喜欢进手术室，喜欢缝合。在手术室里妙手回春，使我感到其乐无穷。尽管如此，我的一些最宝贵的经历是在垂死的病人床前度过的，不干别的，就是谈话。看到病人克服愤怒，转而接受命运的安排，与家人——话别，然后带着尊严离开。当我和孩子们在一起时，这个主题每天都释放能量。当我看到3岁的女儿第一次扣衣服，把扣子扣歪时，就会情不自禁地帮她扣好。我必须设法控制这种冲动，因为她需要学习。但是，乖乖，那真难。”

玛丽·T，电视制片人：“制作早间电视节目从根本上说是一个烦不可耐的过程。如果我不爱解决问题，那活就会把我逼疯。每天都会闹一些大毛病，逼我寻找问题，解决它，然后继续干。如果我手到病除，我就会情绪高涨；另一方面，如果我回家时问题犹存，我的感觉就会完全相反。我会觉得吃了败仗。”

行动建议

- 寻找职务要求是让你解决问题或者你的工作成绩取决于你修复和解决问题能力的工作。你乐于接受医药、咨询、计算机编程或客户服务方面的工作。
- 不要害怕让别人知道你愿意去解决问题。你与生俱来就具备这样的能力，而许多人面对问题还都采取回避态度。

你有帮助别人的能力。

- 让自己有机会休息。你的“排难”天赋有时会让你对自己要求过于苛刻。试着把这一天赋用在能令自己转变的方面，如知识或技能的不足，或用于实际的外在问题。
- 别人的问题让他们自己去处理。你可能会急于帮忙，为他们解决问题，可这样做，你就阻碍他们学习的过程。留心上述情况，尤其是当你身为管理者、教练、教师或家长时。
- 换位思考有助于你意识到自己的这一特点。运用“排难”天赋制定攻关计划来为停滞的项目、公司、业务或团队重新注入动力。
- 不仅要利用“排难”天赋解决现有问题，还要用它来预判和防止问题的发生。把你的预见和解决办法和其他人分享，证明你作为伙伴的价值。
- 对你选定的对象进行充分研究，熟练识别使某一问题反复出现的根源。这种专门技能将使你更加快速地找到解决方案。
- 思考有哪些方法能提高你的技能和知识。找到差距和弥补差距的途径。
- 不断提高是你的标志特点之一。通过介入要求高的领域、

排难

活动或需要特殊技能和/或知识的活动，借机增强自己的

能力。

- 利用自己的“排难”天赋思考如何在工作中与问题“绝缘”。
识别现有和潜在问题，设计各种体系或流程来防止未来出现差错。

如何与具有“排难”天赋的人共事

◎ 当你希望找出组织内部的问题时，请他发表意见。
他往往具有真知灼见。

◎ 当组织内部有情况需要立即改善时，向他求助。他不会畏惧，会以专心、专业的方式应对。

◎ 当他遇到棘手的问题时，给他支持。鉴于他以自己解决问题的能力为荣，如果问题悬而未决，他就会有挫败感。帮他渡过难关。

◎ 他解决一个问题后，切记给予赞扬。对他而言，每一次拨乱反正都是一次成功，他需要你持相同观点。告诉他，其他人依靠他来排除障碍向前进。

◎ 了解他希望如何改进。把这些改进作为其后六个月的目标，他会感谢你的关注。

自信

在你的心灵最深处，你对自己的优势充满信心。你深知你是个有能力的人——有能力冒风险，有能力接受新的挑战，有能力提出要求，并且更重要的是，有能力履行诺言。然而不仅如此，由于具有自信的主题，你不仅对自己的能力，而且对自己的判断充满信心。当你观察世界的时候，你深知你的视点与众不同。而由于没有人看问题的角度与你完全一样，你知道没有人能为你作决定；也没有人能告诉你如何去思考。他们能够引导，能够建议，但只有你才是自己生活的主宰。只有你才有权作结论，下决心，去行动。这种权威，这种对自身生活方向的终极负责，并不使你畏惧。相反，它对于你顺乎自然。无论碰到什么情况，你似乎总能悟出该做什么。它也许并不适用于所有的人，但它是特定形势下你该做的事情。这一主题给你罩上一层神机妙算的光环。你与许多人不同，从不轻易被别人的论点所左右，无论他们多么巧言令色。这种自信既可能深藏不露，也可能一目了然，这取决于你的其他主题。但它根深蒂固，牢不可破。一如舰船的龙骨，它能抵御各种压力，使你把稳航向。

具有“自信”天赋的人如是说：

帕姆·D，公共服务主管：“我在爱达荷州的一个农场

自信

里长大，上的是一所乡下的小学校。一天，我从学校回到家，对我母亲宣布，我要转学。当天早上，我的老师对我们说，由于学校的孩子太多，三个孩子需要转到另一所学校去。我考虑片刻，觉得结交新朋友是个好主意，便决定成为其中之一——尽管为此我要早起半小时，并且坐校车要走得更远。当时我刚5岁。”

詹姆斯·K，销售员：“我对自己从不怀疑。无论是买一件生日礼物，还是买一所房子，当我作出一项决定时，我常常觉得非此不可，能作的决定只有一条，于是我照此决策。晚上我高枕无忧，我的直觉果断、坚决、难以抗拒。”

德博拉·C，急诊室护士：“如果急诊室有人死亡，别人便要我来接待死者家属，因为我充满自信。昨天，我们这里一个患精神病的女孩犯了病，大喊大叫，说被魔鬼缠身。其他护士吓坏了，但我知道该如何对付。我进屋对她说：‘凯特，来，躺下，让我们一起做犹太教祈祷：Baruch Atah Adonai, Eloheinu Melech Haolam。’她回答：‘说慢点，我跟你学。’我照办了，于是她慢慢重复。她并不是犹太人，但她平静下来，倒在枕头上，说：‘谢谢。我只要这些。’”

行动建议

- 寻找尚无规则建立的起步阶段。你在被要求制定一系列

决策时表现最佳。

- 寻找你可以说服别人相信你的观点的职务。你的“自信”天赋，尤其与“统率”或“行动”天赋结合的时候，最具有说服力。领导者、销售、法律或创业者角色可能较为适合你。
- 让你的自信心表现出来。你的自信心可感染他人，帮助你身边的人成长。
- 要注意，有些时候你会觉得很难把你的信心和直觉用适合的语言表述出来，这可能让其他人认为你自以为是。解释清楚，表达你的自信并不意味着他们就要收回自己的观点。情况对于他们而言可能未必如此，但你确实希望了解他们的看法。你的确凿并不代表你不愿倾听他们的意见。
- 你独立的特性可能会让你孤立无援。如果发生了这种情况，你一定要站出来，或者与能帮助其他人了解到跟随你是非常有好处的人搭档。
- 与具有显著“战略”、“审慎”或“前瞻”天赋的人搭档。这类人能帮助你对你奋斗的目标进行评估。你需要这样的帮助，因为你一旦将注意力放在目标上，你就会坚持该目标直到实现为止。
- 你的格外努力和加班加点是你工作热情和信心的自然体

自信

现。别以为其他人都像你一样充满热忱。

- 你很果断，即便事情十分庞杂。当身处混乱局面时，有意识地显现和表达你内心的镇定，这会让其他人感到放心和安全。
- 设定远大目标。不要因为他人认为不实际或不可能就有所犹豫，即便你认为这一举动仅仅是大胆而刺激而已，最重要的是，只需一些大无畏精神和一点点运气，它就可能实现。你的“自信”天赋可能会为你带来你无法想象的成就。
- 你不需要来自别人太多的指导和支持。这一点会让你在需要独立思考和独立行动的情势中显得额外高效。在迫切要求自信和自制的情况下，认识并施展你的“自信”天赋。

如何与具有“自信”天赋的人共事

◎ 如果你与他在一个小组，给他充分的自主决策空间。他既不希望也不需要被人牵着手走。

◎ 帮他认识到他的决策和行动的确有效。当他确信掌控自己的世界时，他最有成效。向他指明卓有成效的做法。

◎ 尽管他的自信通常有用，但如果他忘乎所以，或判断严重失误，务必立即指出。他需要清晰的反馈来帮助他判

断他的直觉是否是对的。

⊙ 让他担任需要坚持不懈才能完成的工作。面对各种干扰，他有充分的自信掌控方向。

⊙ 让他担任需要处变不惊的工作。关键时刻，他强大的内心会使同事和顾客保持冷静。

⊙ 关注他的其他天赋主题。如果他还有“前瞻”、“专注”、“追求”或“统筹”等天赋，就可能具备担任组织负责人的潜力。

追求

你希望在别人的眼中非同凡响。你希望获得真正意义上的“认可”。你希望自己的意见受到重视。你希望出人头地。你希望出名。你尤其希望别人了解和赞赏你的独特优势。你渴望别人赞扬你是一个可信赖和专业化的成功人士。同样，你希望与可信赖和专业化的成功人士交往。如果他们不是这样，你就会推动他们朝此努力，直到成功，否则你就会弃他们而去。你天性独立，希望自己的工作是一种生活方式而不仅仅是一种职业。在工作中，你希望获得充分的自由，按你自己的方式做事的自由。你对自己的渴望感受强烈并付诸行动。为此，你的生活中充斥着你所“需要”、“渴求”或“热爱”的东西。无论你的目标如何——每个人的目标都与众不同——你的追求主题都将不断将你升高，摆脱平庸，通往卓越。这个主题推动你不断追求。

具有“追求”天赋的人如是说：

玛丽·P，医疗主管：“女人几乎从第一天就被告知‘不要太高傲，不要太锋芒毕露’，诸如此类的陈词滥调。但是我意识到，我们可以有权力，可以有自豪感，可以有抱负。并且我需要对这一切进行管理，使之朝正确的方向发展。”

凯西·J，律师事务所合伙人：“从我记事起，我就觉得自己与众不同，能发号施令，建功立业。在20世纪60年代，我是事务所的第一位女合伙人。我仍记得我进入一个又一个董事会的会议室，是在场唯一的女性。回想起来，真是奇怪，一切都不容易，但我想我喜欢引人注目的压力。我喜欢当‘女’合伙人。为什么？因为我知道，别人要忘掉我很难。我知道每个人都会注意到我。”

约翰·L，内科医生：“我一生一世都觉得自己在台上。我始终意识到自己面对观众。如果我见一个病人，我想要这个病人把我看成他/她遇到的最好的医生。如果我教医学院的学生，我想成为他们遇到的最好的医学教师。我想赢得年度最佳教员奖。我的上司是我的一个大观众，使她失望会要我的命。想到我的自尊掌握在别人手中，真是很可怕。但另一方面，这使我始终不敢掉以轻心。”

行动建议

- 选择你可以自己决定任务和行动的职务或职位。独立所带来的个性释放将让你感到快乐。
- 名誉对你来说是很重要的，看看哪些事情与你的名誉有关，从最细微处看护你的名誉。例如，获得任命增加你的信誉；写文章带来知名度；或者自告奋勇在公众面前

追求

演说，令他们钦佩你的成就。

- 与家人或最亲密的朋友和同事分享你的梦想和目标。他们的期望是你不断向前的动力。
- 关注进步。你的“追求”天赋将激励你立下宏伟目标。你的表现应与这些目标相符，否则别人会认为你不过是在空谈。
- 当你看到成绩的取得时，你表现最佳。寻找让自己备受瞩目的机会。离开让你隐藏于幕后的工作。
- 带领重要团队或领导重大项目最能让你展现实力。任务越关键，你就越有动力。让别人知道，比赛一开始，你就希望自己控球。
- 列出这些你渴望取得的目标、成就和资质，把它们放在你每天都能看见的地方。用这个清单来激励你自己。
- 找到你获得肯定和赞扬的时刻。因为什么？来自于谁？谁能看到？怎样做才能让那一时刻再次发生？
- 不是每个人都具有显著的“自信”天赋，承认你有时也会惧怕失败。不要让这种惧怕阻挡你力求卓越的脚步。相反，要用它督促自己不断交付应有的表现。
- 你可能不自觉地去在意别人对你的想法。可能你希望赢得某个特别的人的好感，你会不惜一切代价去赢得他的赞同和喝彩。要注意，尽管倚赖于别人赞同可能会带来

问题，但是希望获得你生命中重要的人的喜爱或尊敬并没有错。

如何与具有“追求”天赋的人共事

⊙ 要知道，他需要独立。如果想要就这点挑战他，可能会引发冲突。

⊙ 他有贡献，要及时表扬，这是他的动力。给他空间，但切勿不闻不问。

⊙ 给他机会亮相，让大家都知道他，否则他会不顾场合地自己出头。他喜欢成为公众关注的焦点。

⊙ 安排他与可靠且高效的专业人士共事。他喜欢与高手为伍。

⊙ 当他宣称要出类拔萃时，帮助他分析为了实现这些理想必须增强的自身优势。在指导他的时候，切勿要求他降低标准，要建议他开发相关优势。

⊙ 鉴于他非常重视别人的看法，如果别人不给他应得的褒奖，他的自尊心就会受到伤害。在这种情况下，应提醒他重新关注自身优势，根据自身优势拟定新的目标。

战略

战略主题使你能够透过日常琐碎，寻找前进的捷径。它不是一种可以教授的技能，而是一种与众不同的思维方式，一种独特的世界观。有了这种世界观，当别人被复杂的事物所迷惑时，你却能识别其中的规律。你将规律牢记在心，尝试各种不同的方案，不断问自己“如果发生这种情况会怎样？如果发生那种情况会怎样？”这些不断出现的问题帮助你预防不测。如此你便能够精确判断潜在的障碍。你看清各条路径的走向，就能进行筛选。你筛去死路。你筛去直通屏障的路线。你筛去通往混乱和迷茫的路线。你不断筛选，直到你选定一条路线——这就是你的战略。有了战略武装，你开始出击。这就是你的战略主题的运作模式：“倘若……会怎样？”筛选，出击。

具有“战略”天赋的人如是说：

利亚姆·C，制造厂经理：“我似乎总能在任何人之前看到事情的后果。我必须对我的手下说：‘放开你们的眼界，沿着道路向远方看。让我们讨论明年的目标。这样，明年这个时候，我们就不会遇到相同的问题。’这一切对我似乎不言自明，但是有的人眼中只有这个月的数目，并以此决定其

他的一切。”

维维安·T，电视制片人：“我小时候喜欢逻辑问题。比如：‘如果 A 等于 B，B 等于 C，A 等于 C 吗？’时至今日，我总是设想各种结果，观察事情的走向。我想这使我成为一名优秀的采访者。我深知一切都事出有因，每个符号，每个词汇，每个语调都有意义。所以我寻找这些线索，并思考它们，分析它们的走向，然后根据我的见解设计问卷。”

西蒙·T，人力资源主管：“我们的确需要在某个阶段向工会挑战。我发现了一个机会，一个向他们挑战的好事由。我看出他们正朝一个方向走，而如果他们继续走下去，就会陷入各种麻烦。果然，他们继续走下去，而他们到达时，我就在那里等着呢。我想我天生就善于预测别人会干什么。而当那人作出反应时，我就会迅速迎击。因为我早就坐下来说过：‘OK，如果他们这么干，我们就这样干。如果他们那么干，我们就那样干。’这就像驾驶一艘帆船一样，你朝一个方向航行，但是你时而偏向这边，时而偏向那边，不停地计划和反应，计划和反应。”

行动建议

- 花些时间全面自省或沉思你想取得的目标，直到想到相应模式和问题为止。要记住，沉思对于战略思考来说非

常重要。

- 你会比其他人更清楚地看到各种回应。详细规划各种反应，利用你的这种能力。即便知道了事情将如何发展，但如果事情发生时还没有准备好，也毫无意义。
- 找到一个你认为从事着重要工作并能促进你的战略思考的团队。你的思想会让你成为领导者。
- 你的战略思考会使愿景逐步实现而不致沦为白日梦。充分考虑实现愿景的各种可能途径。睿智的远见会将问题消除在萌芽状态中。
- 让自己成为那些被某一问题难倒或被某一障碍或阻隔所阻挡的人能够咨询的对象。通过在别人认为无望的事情中看到希望，你将会引领他们取得成功。
- 你能够比其他人更容易地发现潜在问题。尽管你对可能危险的觉察可能会被一些人视作消极，但如果要避免掉入陷阱，你还是需要告知他们自己的想法。为防止曲解你的用意，你不仅需要指出未来的关隘，还要提出规避或战胜它的办法。相信自己的看法，在其指引下走向成功。
- 让他人明白你的战略思维并非是在企图贬低他们的想法，相反，这只是你习惯于对计划所有方面作以客观考虑的固有特点。你不是一个习惯于唱反调的人，你只是试图

检验方法，确保目标如预期般实现。你的天赋将使你在留意你最终目标的同时也考虑其他人的观点。

- 尽可能地相信你的本能判断。尽管你也许无法合理解释它们，但你的直觉是大脑直接预测和反射的产物。相信这些认知。
- 与拥有优秀“行动”天赋的人合作。有了这类人行动需要和你的预计需要，你们可以建立起有力的合作关系。
- 确保你参与到新计划或新公司的创建早期。你创新而又系统的方式将对新企业创始来说至关重要，它将使创始人不至走到发展的死胡同。

如何与具有“战略”天赋的人共事

◎ 让他参与制定规划。问他：“如果发生这种情况，我们会怎样？”“如果发生那种情况，我们会怎样？”

◎ 在征求他的意见前，务必给他足够的时间思考。他在发表意见之前需要考虑几种方案。

◎ 当你听到或读到适合你所在领域的战略时，与他分享，这会激发他思考。

◎ 让他为组织打头阵。他善于预见和解决问题。例如，请他权衡各种方案，并为团队寻找最佳方案。

◎ 派他参加战略计划或未来学研讨会，以此认可他

所具备的“战略”天赋。研讨会的内容会使他的思想更犀利。

⊙ 他往往善于用语言表达观点和思想，为了磨砺他的思维，请他向同事阐述自己的观点，或形成文字，内部分享。

取悦

取悦的英文原意是把别人争取过来。你酷爱的挑战就是结识新人并赢得其好感。你从不怕见生人。相反，你见到生人精力倍增。你受他们的吸引。你想知道他们的姓名，问他们问题，寻找与他们的共同兴趣，以便攀谈，建立友情。有的人避免与人攀谈，因为他们担心话不投机。你则不然。你不仅从不辞穷，而且喜欢冒险与生人攀谈，因为打破坚冰，建立联系使你心满意足。而一旦关系建立，你就高高兴兴地把它搁置一边，继续前进。还有新人要结识，还有新的房间要进去，还有新的人群要交际。在你的生活中是没有生人的。只有尚未谋面的朋友，许许多多朋友。

具有“取悦”天赋的人如是说：

德博拉·C，出版主管：“我的一些最要好的朋友最初是在走廊里偶尔认识的。说来真无奈，但是我天生就是招人喜爱。我遇到的每个出租车司机都向我求婚。”

玛里琳·K，学院院长：“我不认为我在交朋友，但是别人把我当朋友。我见到别人会说，‘我爱你’，我是当真的，因为我很容易就会爱上别人。但是朋友？我没有多少朋友。我不认为我需要交朋友。我要找的是关系。而我对此很在行，

因为我知道如何得到别人的赞同。”

安娜·G，护士：“我认为我有时有点害羞。通常我不会迈第一步，但我的确善于让别人放松。我的很多工作就是幽默。如果一个病人反应迟钝，我就得现编现演滑稽剧。我会对一个 80 岁的老翁说：‘嗨，帅哥，坐起来，让我帮你脱衬衣。很好，现在把衬衣脱了。哇，瞧这胸脯！’如果是孩子，我就会慢慢开始，问：‘你几岁啦？’如果说‘10 岁’，我就说：‘真的？我像你这么大时，已经 11 岁了。’——用这样的傻话来打破僵局。”

行动建议

- 选择一天之中你能与许多人进行交流的工作。
- 有意识地在认识你的人中间建立人脉网络。每月至少一次与他们接触来维持你的人际网。
- 参加当地社团，主动加入委员会，设法打入你所住地区有影响力人物的社交圈。
- 尽可能多地记住他人姓名。建立熟人名册，把新认识的人的名字添加进去。再附上一小部分个人信息，例如他们的生日、偏爱的颜色、爱好或最喜爱的运动队。
- 在社交场合，主动帮助拘谨的人放松下来。
- 用合适的话语告诉别人你希望建立人脉网络。如果你不

解释，别人会以为你虚伪，怀疑你的过分友好是否别有用意。

- 与那些具有显著“交往”或“体谅”天赋的人搭档。这些人能够巩固你开启的关系。
- 你的“取悦”天赋让你能够为周遭带来活力。认识到你的存在，以及敞开心扉和别人交流思想的力量。通过开始一个谈话并让有才华的人加入，你的表现会上一个台阶或好几个台阶。
- 每个社交场合的开始几分钟对于参与者是否感到放松，以及他们对活动的印象来说都至关重要。尽可能让自己成为首先被人认识的人。你欢迎和问候新来者的才能会帮助他们迅速放松下来。
- 练习各种方式来感染和吸引他人。比如，事先对你要见面的人作研究，这样会面时你们就有共同话题可谈。

如何与具有“取悦”天赋的人共事

◎ 帮助他创造每天都能认识新人的机会。他能使陌生人感到宾至如归，继而对组织产生好感。

◎ 如果你需要扩展自己的人际关系网，找一个有较强“取悦”天赋的人帮忙。他能帮助你拓宽交际圈，达成你的目的。

◎ 要知道，他很看重拥有广泛的交友圈。如果他遇到你，只打了个招呼就走开了，别在意。

◎ 帮助他找到系统记录人名的方式。为他制定一个目标，了解尽可能多的顾客姓名和资料。他能帮助组织广泛建立市场联系。

◎ 他的“取悦”天赋会赢得你的好感。考虑派他担任新职时，务必摆脱你对他个人好感的影响，关注他真实的优势，不要被他“取悦”的天赋迷惑。

常见问题及解答

如果我已经做过优势识别器1.0，我还要使用2.0版本吗？

由你决定。然而，我们对新评估做了些调整，使它更方便且更准确，34个主题的描述未变。所以，如果已经做过1.0版本，你的结果仍然和在最初完成评估时一样有效。

1.0版本和2.0版本的主要差别不是评估本身，而是可用结果和资源。《优势识别和行动计划指南》包含新优势识别。在新评估中新优势识别是基于5000多个独特答案组合得出。因此，只要你做优势识别器2.0评估，我们就能够提供此全面指南。

如果已经做过优势识别器1.0版，并决定做新版本，你可能会发现自己五大主题中的某些主题已经改变。根据计算34个主题排名的基本几率和统计，即使几个月后你再次做同一版本的评估，五大主题中的两三个主题有所改变也属正常。五大主题有超过3300万个独特组合，因此优势识别器完全不同于把你分类的基本“人格测验”，例如，要么是性格外向者，要么是性格内向者。

根据我们的估计，如果你比较1.0版本的结果和2.0版本

的结果，五大主题中至少三个主题保持不变的可能性非常大。多数情况下，五大主题中至少有四个主题一样。为了了解你的发展，也许最重要的一点是如果你的五大主题中有新主题，那么它很可能以前是你的十大主题之一。换句话说，你并未“丢失”某个主题，而是现在有机会看到一个或两个隐藏在“标志主题”报告后的主题。

我的标志主题排序有意义吗？

从技术上讲，答案是肯定的，但在实际意义上，答案是否定的。优势识别器根据你对每个问题的反应，计算出你最强的几个主题，然后将五大主题依次排序列明。因此，从技术上讲，排在首位的就是你最强的“天赋”，而排在第五位的就是你第五强的“天赋”。

然而，我们建议你不要太看重标志主题的排序。首先，你的第一主题与第五主题，或其他主题间的实际差别很可能非常小，在数学世界里，差别的确存在，但在真实世界里，这点差别的意义可能不大。

其次，优势识别器测试的实际目的是揭示你占主导地位的思维、感觉和行为方式。此处我们要区分开标志主题和反应主题。标志主题具有引导作用，无论什么情况，都会迫使你以某种贯穿始终的方式去行动。相比之下，反

应主题只是偶尔起作用，通常只在某种特定的情况下起作用。

例如，如果你的一个标志主题是“伯乐”，你就会积极寻找机会帮助别人成功。如果“伯乐”是你的反应主题，那就只有当别人坐在你面前，就其职业生涯向你求教时，才会展现出来。但有时，反应主题也能发挥作用。只要各种条件都具备，它们能帮助你完成基本工作。但你的标志主题从不需要暗示，它们之所以强大，恰恰是因为出于本能。从第一到第五的每个主题，都能自我激发，因而是发展优势的关键因素。

有没有“相互排斥”的主题？

答案是否定的。传统的个性测试往往基于这样的假设：很多人类性格特征是互相排斥的。例如，你或是内向，或是外向，但不可能既内向，又外向。这种非此即彼的假设被纳入调查问卷，每个问题均经过特殊设计，如果你在某个性格特征上得分，就会自动在相反的性格特征上失分。这意味着，如果两种性格特征你都有，问卷将阻止你把两者都表现出来。

优势识别器不是这样设计的，理由很简单：这种非此即彼的假设并不适用于真实世界。我们发现，有些营销人

员既热爱概念（“理念”主题），又迷恋数据和证据（“分析”主题）；一些作家，其对过去的热情（“回顾”主题）与对未来的憧憬（“前瞻”主题）同样强烈。这些组合看上去或许不协调，却证明对个人难以简单分类。我们每个人都与众不同，有时妙不可言，有时不可思议，但永远与众不同。我们设计优势识别器的目的就是为了揭示这种唯一性。这也意味着，拥有某个主题绝不排除你拥有其他任何一个主题。

我能培养新的主题吗？

简短的回答是否。优势识别器测量你对一系列配对陈述的瞬时反应。通过将这些反应归纳成模式，测试旨在识别你的大脑网络中最强大的方面，即你的标志主题。这些标志主题是贯穿始终的，无论你多么渴望改变自己，这些标志主题都难以改变。我们进行过反复测试研究，让300个人做了两次测试，其两次测试结果之间的相关系数是0.89，完全相关是1.0。

然而，在你锁定自己的五大主题之前，我们要提醒你两点。第一，虽然你的标志主题一生不变，但你可以学习新知识和技能，而这些新的知识和技能很可能会将你引向一个全新的舞台；第二，你可以决定再做一次测试。做完后，

你可能发现五大主题报告单上出现了一两个新的主题。难道你改变了吗？难道你突然发展了新的标志主题？不是这样的。你的整体反应模式并无改变，但你的个别反应模式略有变化。结果，你的第六和第七主题向前跃升，替换了原有的两大主题。主题的排序有了变化，但你的本质未变。（特别提醒：如果由于某种原因，你接连做了三次测试，切勿相信结果，你做第三次测试时，测试中至关重要的自发性已经减弱致使信度大打折扣。）

如果专注于自身标志主题，会不会发展道路狭窄？

这是合理的担忧。你担心，由于专注于自身标志主题，你会变得过于自我投入，继而无法或不愿对周围多变和多样的世界做出反应，你想象自己变得眼光狭隘，孤芳自赏。然而，如果想得深入一些，你就会发现，这些担忧是没有道理的。通过关注你的五大主题，你会变得更强大、更坚定、思想更解放，并且更重要的是，你会更尊重那些主题与你截然不同的人。

在不了解自身天赋优势的情况下，我们会根据自己获得的知识和取得的业绩来界定自我。如此，我们就不愿重新选择事业方向或学习新的技能，因为新的选择可能意味着对原有经验和专业成就的抛弃。同时，我们也不愿了解

别人，而是同样用他们的教育背景、性别、种族等表面指标来界定他们。

通过关注自身的五大主题，你就能获得自知之明，就会明白你的成功和业绩不是偶然的，你的标志主题影响到你所做的每一个决定。这种自知之明会带来自信，使你对外界更加开放、更好奇，会给你勇气摆脱各种“应当”的束缚，去探索和开拓新的事业。同时，通过关注你的独特主题，你将赢得自信来欣赏他人。越了解自己，就越对自己的唯一性充满自信，你也会明白，如果你与众不同，那么别人也一定与众不同。

我该如何管理弱点？

如前所述，很多人对自身弱点耿耿于怀。弱点虽不像猛兽一样可怕，但若一味陶醉于自身优势而无视弱点，也会为害不浅，所以正确的做法是尽量发挥自身优势的同时，也要设法控制自身弱点。

我们对于弱点的定义是“妨碍你出色发挥的因素”。根据这个定义，如果你不善于进行战略思维，这并不能算是你的一个弱点，只不过是一种欠缺。这种欠缺只有在某些特定的情况下才会变成真正的弱点。例如，如果你不知道波音747飞机的失速速度，这在大多场合无足轻重，但如果

你驾驶波音飞机，这种无知就变成了致命的弱点。

知道了自身真正弱点所在，即妨碍你出色发挥的一种欠缺后，该如何应对呢？首先，你要搞清楚这个弱点涉及的是技能、知识还是天赋。要搞清楚这个问题并不容易，我们建议，如果你在获得了自己需要的知识和技能之后仍觉捉襟见肘，那么根据排除法，你缺少的必定是天赋。这时，你就不该继续浪费时间去完善知识和技能，而应转而采用更有效的策略。

以下五种创造性策略是我们通过采访优秀职业人士而提炼的精华，可以用来控制天赋方面的弱点。

1. 把事情做得好一点。在某些情况下，这是唯一可行的策略。有些能力是各种工作通用的基本要求，比如交流思想的能力，倾听的能力，对自己的表现负责任的能力等，如果你不具备这些方面的天赋——“沟通”、“体谅”、“责任”，那么就该下一番苦功，以图有些许改变。由于前述各种理由，你可能不会喜欢这样下苦功，并且知道无法凭此举达到卓越，但别无他路，否则这些弱点可能瓦解你在其他领域的强大优势。

如果你觉得这个改进天赋的过程太费劲，不妨试试下一个策略。

2. 设计一个支持系统。支持系统就犹如一副拐杖，帮

助你应付在天赋方面持续困扰你的弱点。如买一个掌中宝来帮你记事，如在演说前想想你的听众都赤身裸体，借此放松神经。

有时，你要寻找的支持系统近在眼前，这是因为你的一个天赋主题可能提供这种支持。

3. 用你的超强天赋主题来盖过你的弱点。麦克是一名顾问，以做商业演讲为生。从任何角度看，他做这行都非常出色。但事实是，从4岁开始，他就有持续性口吃，在尝试了各种治疗方式后，仍然未见显著效果。直到有一天，他被迫在全校的晨会上朗诵，奇迹出现了，句子从他嘴里自由地流淌，如同正常人一样。他后来回想起来，正在他准备朗诵时，他看了一下听众，看到了他们的脸，他顿时勇气倍增。他慢慢地、越来越肯定地意识到，他喜欢登台表演——用优势识别器的语言，这是“追求”和“沟通”两个主题的结合使然。在人前表演的压力使他精神焕发，思维更敏捷，语言更流畅。麦克的例子说明，优势的威力能压倒弱点。

4. 找一个伙伴。十全十美的多面手很多情况下是我们一厢情愿的臆想，而我们所需要的“多面”的帮助往往就在我们周围。许多优秀的有所成就的人，都是建立互补伙伴关系的高手。他们不仅能生动而详尽地描述自身优势和

弱点，而且能准确地从身边人中找出与自己优势互补的人。要做到这一点，首先要勇于承认自身不足。唯有强者才会求助。

5. 停止做这件事。承认自己的弱点，并宣布放弃弥补它的努力是需要勇气的。但当你出于种种原因，不得已这样做时，你或许会为其卓有成效而惊叹不已。很多被采访对象在被问到“该如何应对一种很难改变的弱点”时，给出的忠告是：停止做这件事，看看有没有人会在意。他们说：如果你照此办理，有三种结局会使你大吃一惊。第一，没有人在意。第二，你会赢得尊敬。第三，你自己感觉会好很多。

控制弱点的最后一个要点是：有人怀疑，一个天赋主题会不会超强，以至于干扰当事人达到卓越，如此，根据定义，优势是否变成了一个弱点？例如，如果某人“统率”主题超强，他会不会使身边人感到不安？对此，我们有不同看法。对一个人来说，不存在某个特定主题太强的问题，而只可能是他的另一个主题不足。例如，一个粗暴的人并不是“统率”主题太强，而是“体谅”主题不足。

以上五种策略，哪种更有效，因人而异。实施这样的建议并非易事，但这些建议本身确实是明确有效的。