



Mr. Sample

情商报告

2021/5/7

内部保密文件

Norms: United Kingdom 2010

目录

- 3 介绍
- 5 轮图
- 6 总结图表
- 7 综合商数
- 8 幸福感
 - 快乐
 - 乐观
 - 自尊
- 12 自我控制
 - 情绪调节
 - 冲动控制
 - 压力管理
- 17 情绪性
 - 同理心
 - 情绪感知
 - 情绪表达
 - 人际关系
- 22 社会性
 - 情绪管理
 - 果断性
 - 社会意识
- 26 独立维度
 - 适应性
 - 自我激励

该报告为您提供的信息和指导能帮助您更加清楚地了解您的情商。从而进行相应的发展和培训。

为了能更好的理解和运用您的情商报告，请先阅读报告说明。

什么是情商？为什么它很重要？

我们有多了解自己与他人？我们如何应对重要的人际关系？这些是我们在家庭、社会和工作生活中所经常遇到的。

我们的工作成就一方面基于我们的技巧、知识和经验；另一方面它取决于我们和同事、上级、下级、供应商和客户之间的相处方式。我们需要了解自己和我们给他人的印象，了解自己的哪些方面让人难以接受，同时运用这些知识来达成自己的目标。情商并不是说这个人是否友好或温和。它涉及的是和他人之间的有效互动以完成一项工作或达到我们想要的生活。

情商在领导、管理、小组和项目工作和所有客户关系等工作领域中都是非常重要的。它同时也影响我们的家庭和社会生活。

托马斯国际的情商问卷测量我们对自己和他人情绪的认知能力，及运用这一能力达成自己目标的能力。

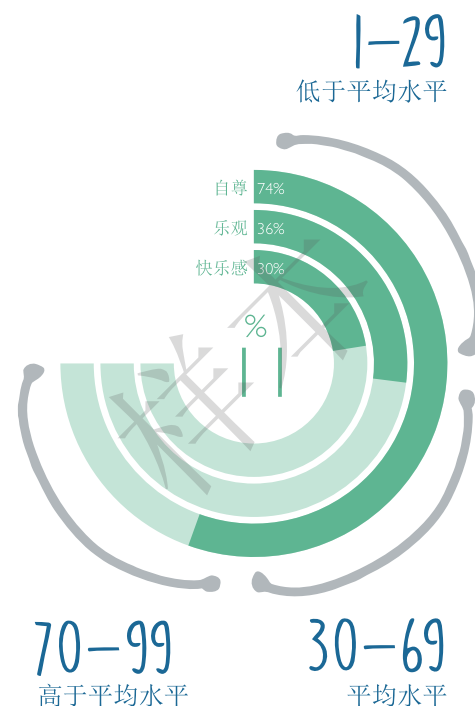
如何看待您的报告？

结合您的工作和生活来看待您的分数和评论，并问自己：我试图达到的目标是什么？我和他人的关系在哪些方面存在问题？我情商的哪些方面在我的工作和生活中发挥着重要的作用？

像您的人格特质一样，托马斯国际的情商测试分数是相当稳定的。但也正如您的人格特质一样，工作和生活中的事件也可能导致您情商的某些方面发生波动。因此，这份报告中的分数不是恒定不变的，它们将协助您自己评估您和他人之间的互动是多有效。这份报告也可看作是一个调查的开始，使您更好地了解如何与他人进行交流。它将会给您的工作和社会生活带来巨大的益处。

得分说明

最终得分按照百分比分为三个层级：



'平均水平'一词并不是用来衡量您成绩的好坏，百分比显示的是与其他人相比，你作出的是什么样的回答。

运用情商的方式没有好、坏之分。在这份问卷中，您会发现每个分数都有它的有利方面和不利方面，报告中都会给与解释。

用途

托马斯国际的情商测试可用不同的目的。如：



注意：了解您完成托马斯国际的情商测试的原因，以及该结果将如何运用已给您带来益处是非常重要的。

这份报告是由托马斯国际网站生成。更多的信息请登陆：<http://www.thomasinternational.net>

托马斯情商问卷是基于Petrides (2001), Petrides, Furnham and Frederickson(2004) and Petrides, Furnham and Mavroveli (2007)描述的情商特质理论，由K.V. Petrides (伦敦大学教育学院)和Adrian Furnham (伦敦大学)设计而成。

维度和分数

以下是您在托马斯国际情商测试中四个特质方面的分数。情商特质分为四个主要的方面（幸福感，自我控制，情绪性和社会性），并进一步细分为十五个不同的维度。特质显示了比维度更为广泛，同时比情商综合商数更为详细的特点。因此，要根据所需的广度和深度来权衡这些不同的测量水平(维度 – 特质 – 综合)。维度描述详细但不够广泛，综合商数的描述简略但较为广泛。特质描述则能提供有用且适中的测量和描述。

综合商数

综合商数能让您对自己的整体情绪特点有个快速简单的了解。它表明您是如何认知自己在日常生活中了解、处理和运用自己和其他人情绪的能力。请注意：综合商数是非常宽泛的。它包括更细的特质分数，以及更为详细的维度分数。在报告中有更加细致的解释，并且有相应的注释强调您的优势、发展领域，以及相关提高改进建议。请参考特质和维度的数值范围，从而更详细地了解您综合情绪特质的某些特定方面。

背景

这份报告是根据您的情商测量问卷的答案建立的。它反映了您对自己的看法。您的分数和常模（样本人群）的分数进行比较，同时就情商的四个主要特质的十五个维度对您的情商状况进行分析得出本报告。

除以上四个特质十五个维度外，报告还包括两个独立的维度：

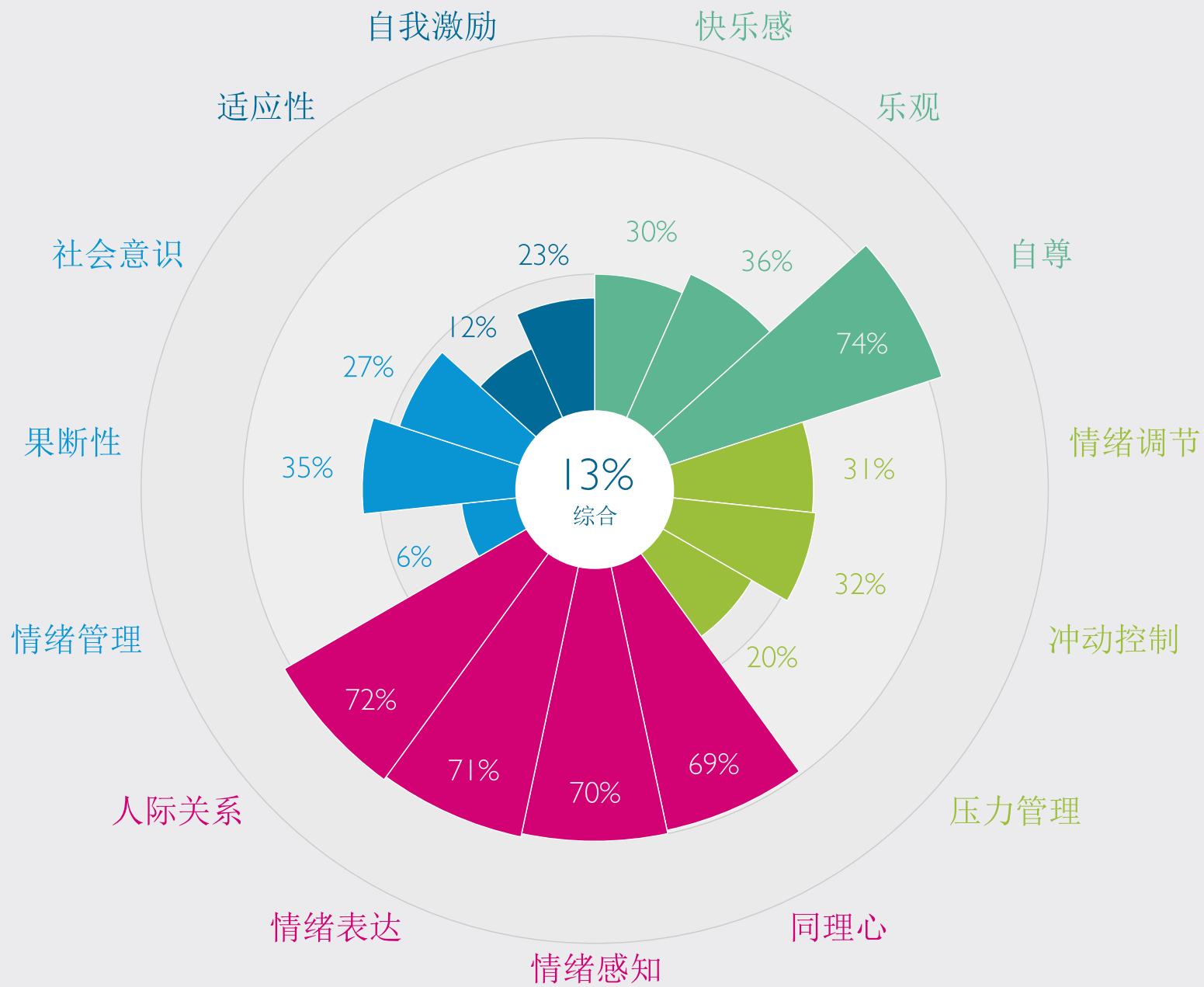
- 自我激励- 适应性



View the full interactive TEIQue Guide online at www.thomasinternational.net

"TEIQue teaches you how to make yourself content"

Dino Petrides

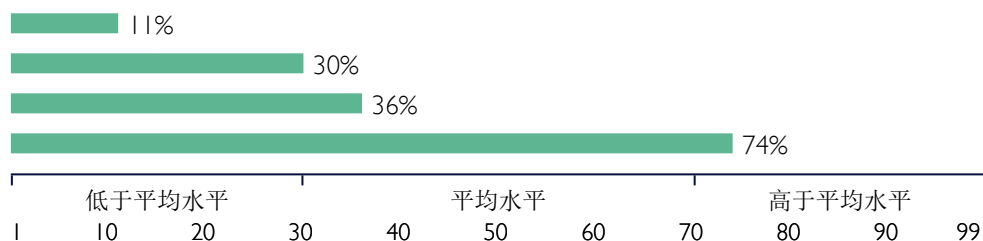


综合商数



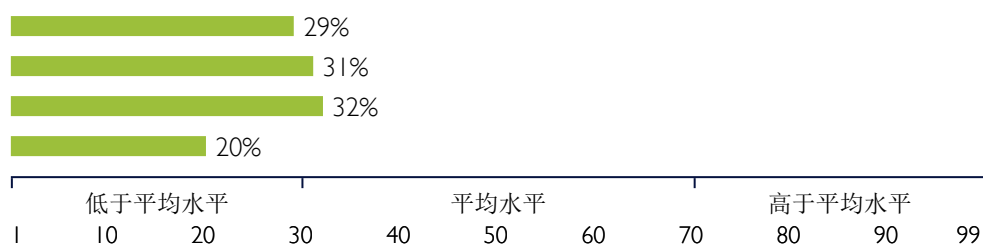
幸福感

- 快乐感
- 乐观
- 自尊



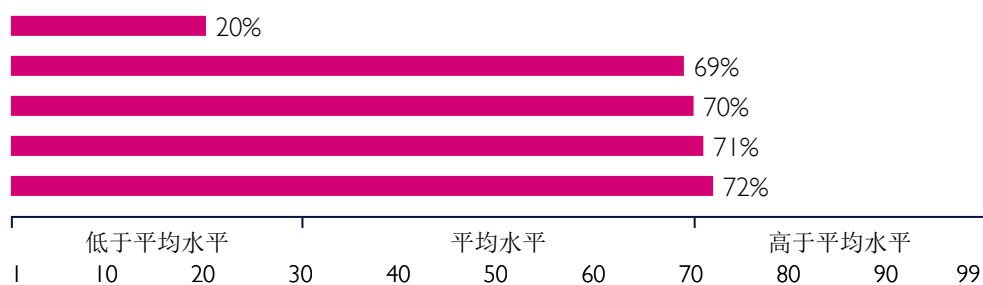
自我控制

- 情绪调节
- 冲动控制
- 压力管理



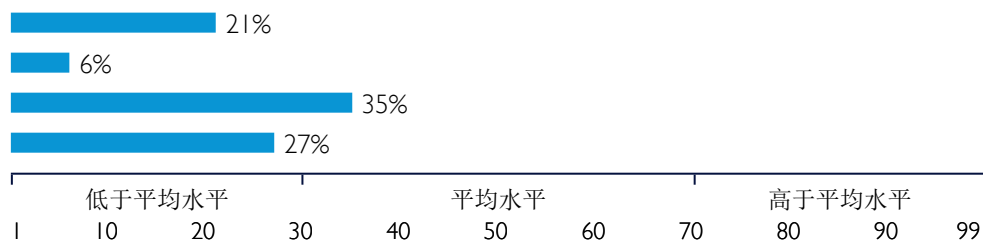
情绪性

- 同理心
- 情绪感知
- 情绪表达
- 人际关系



社会性

- 情绪管理
- 果断性
- 社会意识

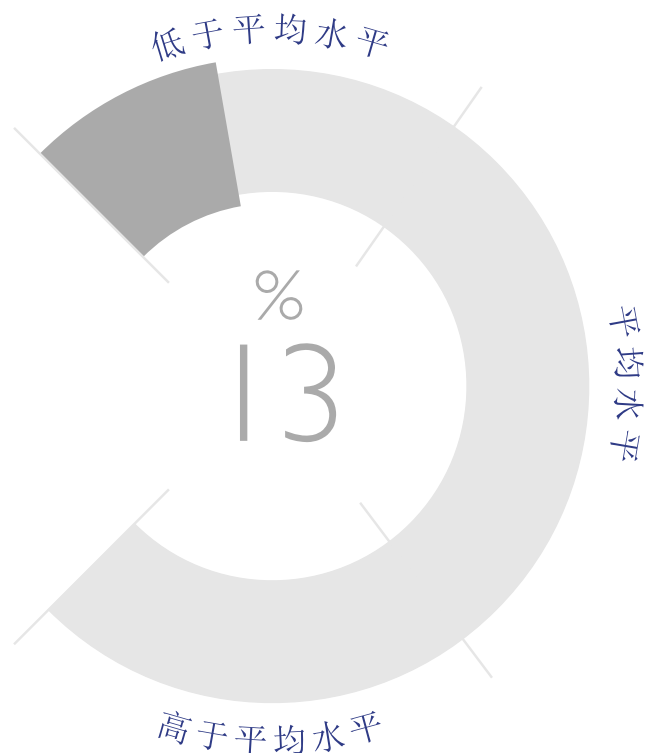


独立维度

- 适应性
- 自我激励

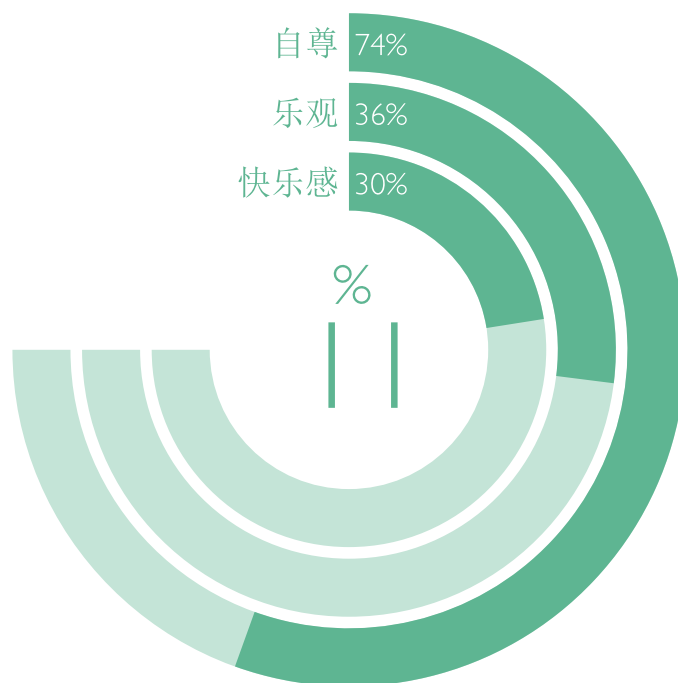


综合商数



综合商数能让您对自己的整体情绪特点有个快速简单的了解。它表明您是如何认知自己在日常生活中了解、处理和运用自己和他人情绪的能力。请注意：综合商数是非常宽泛的。它包括更细的特质分数，以及更为详细的维度分数。在报告中有更加细致的解释，并且有相应的注释强调您的优势、发展领域，以及相关提高改进建议。请参考特质和维度的数值范围，从而更详细地了解您综合情绪特质的某些特定方面。

幸福感



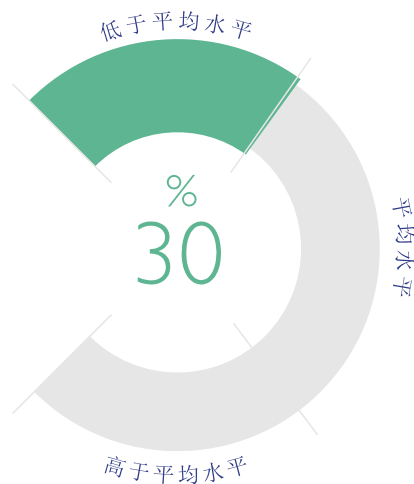
该特质描述了您整体的幸福状态。它由三个维度组成：

快乐： 您对当前状态的感觉和满意度；

乐观： 您看待未来的积极程度；

自尊： 您的自信心和自尊水平。

为了更详细地了解您整体幸福状态的一些特定方面，请参考下列的因素。这会帮助您确定自己特定的优势和发展领域。



快乐是个使用非常广泛的词语。该报告采用了一个特别的定义：

快乐测量了当前的愉悦情绪状态。

这与乐观不同，乐观测量的是您如何看待未来。同时，生活满意度测量的是您如何看待自己的过去。所以，快乐测量的是当前自然的情绪状态。

当然，特定的事件可能会在短时间内影响您的快乐状态，但是，在任何假定的时间期限内，您通常是愉快、满意或不满意和不快乐的呢？

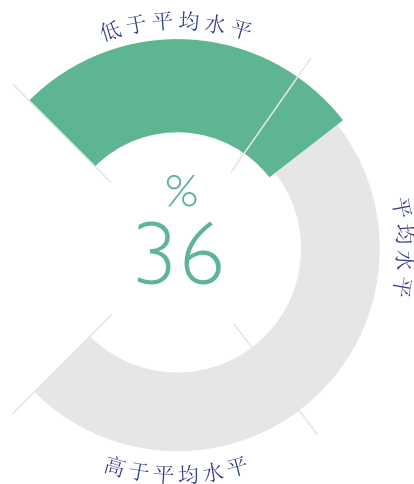
快乐感

平均水平

您的回答表明：与多数人相比，您感觉愉快和满意，尽管有时会有负面情绪。这反映了我们大多数人看待生活的态度：我们有时感到快乐，有时也会很自然地感到悲伤。

下述问题是您需要思考，并且可以加以改进的：

- 对于生性快乐或生性悲伤的人，您可能都不太有耐心。您可能会认为前者对待事务不够严肃，而后者又把事务看得太难，而这两种态度都有其积极的一面。
- 在压力极大的情境下，您可能会发现自己长期处于沮丧状态。同样地，如果持续不断地获得成功，或发生令人兴奋的事情，您可能会极其快乐。如果您感觉自己的基本情绪改变了很长一段时间，那么您需要花时间来想一想为什么会出现这样的情况。原因可能明显，也可能不明显，但找出原因能帮助您管理情绪。



快乐考察的是当前令人愉悦的情绪状态，但乐观测量的是我们看待未来的积极态度。

当谈及乐观和悲观时，人们总会运用这类型的测量。

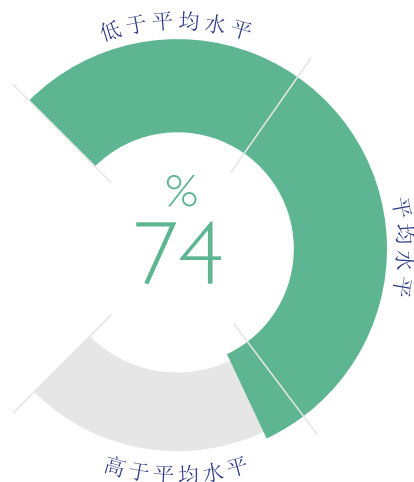
乐观

平均水平

您的分数表明：您的乐观态度与多数人相同。您既会积极地看待未来，又会感到不安，这两种情绪相互交替。您会采取相当现实和平衡的观点。

下述问题是您需要思考，并且可以加以改进的：

- 您可能认为自己（别人可能也有同样的看法）是个现实主义者，但您的观点并不意味着您总是非常现实的：您有时可能会误解信号，也就是当乐观情绪是正确的时候，您却感到悲观，或者恰好相反。
- 当您确实感到非常积极或消极时，可以寻求别人的看法，从而核实自己的观点是否正确。



自尊测量的是您如何评估自己：您的能力、成就，以及生活的其他方面。

较低自我认知水平常常被人们用来为错误，或者社交上不受欢迎的行为开脱。人们要获得成功和幸福的生活状态，自尊是非常重要的驱动力。

在我们生活的各个方面，高度的自尊水平都是非常重要的，而非常低的自尊水平可能会给您的生活带来很多问题。然而，即使是这样，情况也并不如此绝对。低水平自尊的人也能很好地完成高要求的工作、建立令人满意的人际关系，并且享受他们的生活。过高的自尊也会和过低的自尊一样会带来很多问题。

自尊

高于平均水平

您会非常积极地看待自己和自己所获得的成就。比起大多数人来说，您对于生活中所获得的东西、所达到的成就，以及自己本身会感到更满意。这表明您对生活持一种健康的观点，不容易感到焦虑和缺乏自信。

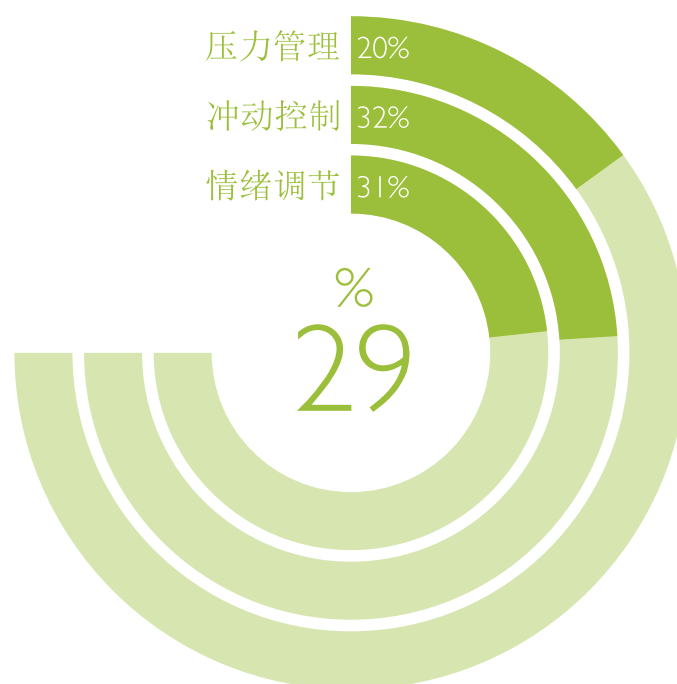
您非常适合这样的职位：也就是您必须支持自己的判断、做出快速决策，并且积极地影响周围的人。有人持这样一种观点：高水平的自我认知是有效领导力的一个因素，当然，还要辅以其其他的技巧和个人特质。

通常情况下，高水平的自我认知是积极的特质。

下述问题是您需要思考，并且可以加以改进的：

- 您的自信心可能会让您看起来有些傲慢，这可能会导致同事不信任您。
- 您可能意识不到自己的局限性，而且可能会认为不需要改进自己技巧，或向技巧与您互补的人进行咨询。
- 确保倾听别人的观点，尤其是对给他们带来切身影响的事务的观点。他们也许能为您提供有用的信息和想法。如果您忽略了他们，那么他们可能会停止与您交谈。

自我控制



该特质描述了您如何调节来自外部的压力和推动力。

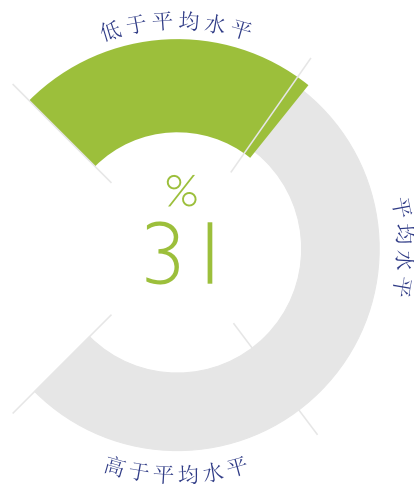
它包括：

情绪调节：调节情绪、保持注意力集中，以及在令人心烦的情境中保持冷静的能力；

冲动控制：在行动之前您是否会思考？您是否会屈服于冲动，或采取草率的决策；

压力管理：您管理压力的能力如何？

为了更详细地了解您该特质的特定方面，请参考下列的维度。这会帮助您确定自己特定的优势和发展领域。



测量的是您在短期、中期和长期内如何控制自己的感觉和内心状态。情绪表达——该报告的另一个方面——测量您如何就自己的感觉和情绪与别人沟通。这两个领域会相互影响：您的感觉和思想会影响您的行动，但情绪调节着重考察您的内心状态，而不是情绪的表达方式。

情绪调节着重于您在令人心烦的情境下保持平静和注意力集中的能力。负面想法和消极情绪会影响我们的工作绩效和注意力集中程度。但是，人们通常认为积极情绪也可能会和消极情绪一样产生负面结果。比如，您可能会过于高兴和兴奋，以致不能理智地思考问题：这可能会导致您草率地做出结论，而不是去考虑问题的方方面面。如果长期受到情绪的影响，那么这会让问题变得更复杂，而不是更简单。

情绪调节

平均水平

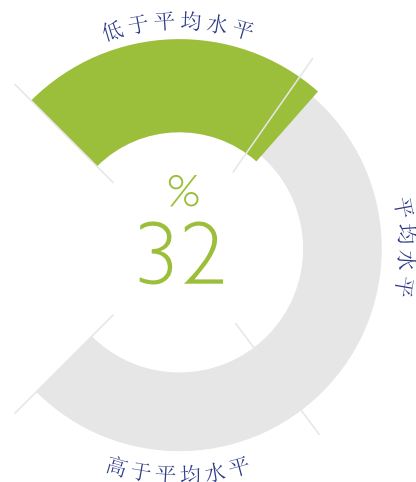
与多数人相同，您能够控制自己的情绪并内部消化自己的情绪反应。

这让您能够保持注意力和平静的心情，在压力或冲突中，您能够避免情绪爆发带来的负面影响。

有迹象表明，有时您也会无法控制情绪，尽管您会把它们发泄出来，但您不会采取极端的方式。因此您的状态较为平衡：自制，但仍允许自己的想法受情绪的正确影响。

下述问题是您需要思考，并加以改进的：

- 对那些容易受情绪影响并表露情绪的人，您会持批判态度。但这样的人比自制的人更善于清晰地表达问题中与情绪相关的因素。
- 情绪是决策过程中的重要参考因素，在思考过程中，直觉能够帮助您缩短考虑过程，更快的制定重要决策。



冲动控制

平均水平

与多数人相同，在采取行动前你能够提早计划、留出收集信息、评估多方看法。但情势需要时，你也能够不经思索、快速采取行动。

你喜欢工作中有各种不同的决策机会：既有需要收集信息再制定的长期战略，也有需要快速反应的短期计划。

下述问题是你需要思考，并加以改进的：

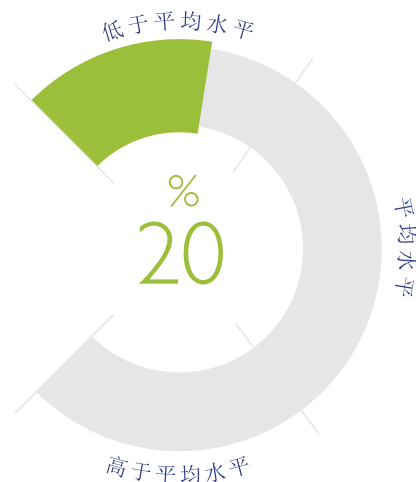
- 这个维度的两个极端在商业环境中都很重要，因此团队中应该同时具备两种极端做事风格的成员。
- 判断何时需要快速行动，何时需要深思熟虑。不要因冲动而决定跳槽或移民，也避免耗费几个月的时间考虑是否需要剪头发。
- 建立在经验和信念基础上的冲动与你某天的即时感受，如烦躁、无聊、生气、疲惫不同，区分他们的差别，前者帮助你抓住机会，而后者会给你带来遗憾。

这方面测量了我们的行动特质：是经过仔细的考虑和计划还是未加思考，只是凭一时冲动就迅速做出了决策。

我们都被教导在制定决策或行动之前要仔细考虑，而且应该权衡相关的根据和意见，但工作和生活中的改变是如此迅速，我们并不总有充足的时间来仔细考虑事务，而必须在信息不充分的情况下制定决策。有时，行动比权衡各种可能的方案更加有效。很多人会承认：在受到推动时，他们有时会依直觉、本能、之前的信念，以及他们自己都觉得很难解释的原因来行动。

很多高层领导者认为：他们最重要的职责之一就是根据最少的信息快速制定决策。他们主张：制定决策和行动通常比干坐着，翻来覆去地分析情境来得好些。

仔细地考虑事务和凭着本能行动都各有自己的积极面和消极面。



压力管理测量的是您处理压力的能力，这是在工作 and 家庭生活中不可避免的。要达成目标，并且享受很多活动的乐趣，一定程度的压力是不可避免的，但如果超过这个程度，压力则会给我们的心理和生理带来负面影响，从而阻碍我们发挥出最佳工作绩效、发现生活中的乐趣，并且损害我们的健康。

很多人会努力寻找解压的方式，这个因素考量的是：您是否感觉自己能很好地舒缓压力？

近年来，人们越来越关注压力，同时也出现了很多的书籍和培训课程，针对如何减轻生活中不健康的压力，包括如何放松、如何对工作任务进行排序，以解决这方面的问题。

压力管理

低于平均水平

结果显示您认为自己处理压力的能力比多数人低，原因如下：

- 面对压力时您可能不知该采取何种策略；
- 您所用的技巧可能不够有效；
- 您可能没有意识到压力会带来什么样的问题；
- 很多公司没有认识到员工心理上的压力，以及压力会给公司和员工双方带来的后果；
- 有些人甚至认为不能承受压力说明个人的脆弱，因此避免承认自己的真正感觉。

您可能觉得自己被超出自己能力范围的事情缠绕，压力来临时可能会反应过度，以下是典型的过激反应表现：

- 无法安排工作的优先顺序；
- 面对简单问题时仍然感到难以得出结论；
- 可能无法控制，会忽然感到疲劳或有突然的情绪爆发。

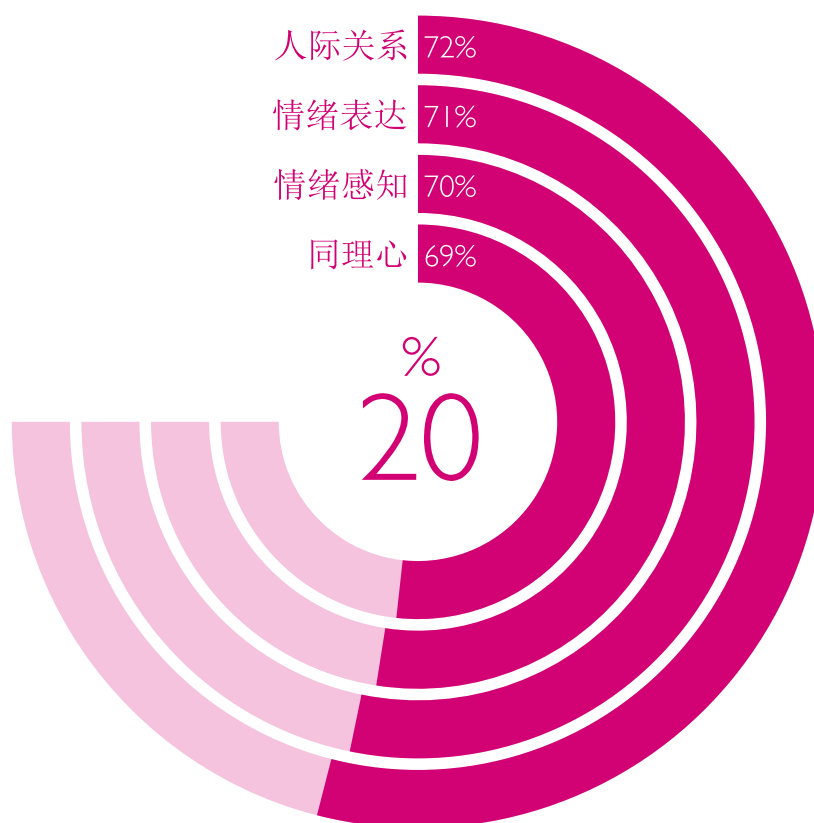
需要强调的是，压力确实可以帮助提升绩效，运动员、演员和音乐家经常说适当的压力能够帮助他们有更好的作品。如果您能够将压力控制在适当范围内，工作起来会更加灵活，对工作的紧张节奏体会也更深。

目前适合您的职位应该是高度体制化的，避免那些会引起您高度紧张的压力。

下述问题是您需要思考，并且可以加以改进的：

- 试着找出那些会提高或降低压力感的事件和人，避免前者，利用后者。管理周围的环境在此能够有所助益。
- 在周围找到一个知心人，有些人害怕承认自己的压力，他们认为这样会暴露自己的脆弱，因此更倾向于隐藏自己的紧张。我们要避免类似行为，因为压力总会存在，而且有其利用价值，忽视它只会带来更多问题。
- 参与压力管理的相关培训。
- 压力经常是外界环境赋予的，您只是感知到它而已，因此改变外界环境和改变自己的内心想法同样重要。例如，外部的管理方式经常会给您强加压力，公司可能会给您下达荒谬的要求，只是因为您能出色的完成任务。朋友们可能无法理解您的压力，尽管他们很愿意帮您走出困境。改变环境，这样做能够帮助您提高自己的抗压能力、工作表现和对生活的满意度。外在世界的压力仅通过调节自身很难得以解决。

情绪性



该特质描述了您认知、表达情绪的能力，以及您如何运用该能力来发展和保持人际关系。它包括：

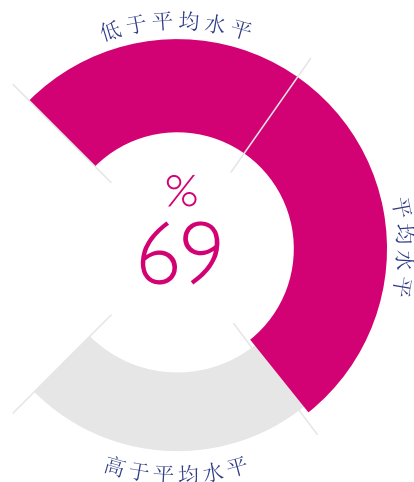
同理心：您理解别人观点和看法的能力，以及您是否会考虑别人的感觉；

情绪感知：您了解自己和别人情绪的能力；

情绪表达：您表达自己情绪的能力；

人际关系：您在工作 and 生活中发展和保持人际关系的能力。

为了更详细地了解您该特质的特定方面，请参考下列的维度。这会帮助您确定自己特定的优势和发展领域。



该方面测量的是您是否能了解别人的观点，以及他们为何会有某种感觉，以及以某种方式行动的原因。同时，该方面也测量在考虑如何回应别人时，您有多看重他们的动机和感觉。

如果您了解别人行动或思考的原因，那么您就能更有效地与他们沟通。

因此，在人际关系和工作角色中，从管理、监督职位到销售、客服职位，同理心都是一个非常关键的因素。

在与同事之间的相处中，同理心也是非常重要的。了解别人做某事的原因能避免在工作中出现误解和争论。人们常常会把错误的目的或动机归结到别人身上。

同理心并不是指同情心或要同意别人的看法。它可能会使您更苛刻地评判别人，因为您将自己放到别人的位置上去考虑事情，会发现他们思维怠惰、目的不明确，或者行动理由不充分。

同理心也有不利的方面：它可能会使您的注意力集中于个体和他们的关注点，而不是更广远的图景或您所要达成的目标。

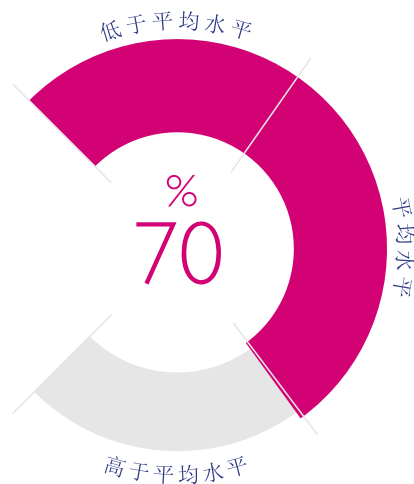
同理心

平均水平

结果表明与多数人一样，您会考虑他人的观点和感受。

下述问题是您需要思考，并加以改进的：

- 避免给人留下矛盾的印象：一时表现同理心，一时又拒绝理解。一贯性对于维持人际关系和出色的管理方面非常重要。
- 人们的同理心程度不同，避免把同理心高视为脆弱或把同理心低的人视为冷酷。



情绪感知测量了您的情绪感知能力：您了解自己和他人的情绪的能力如何？同理心测量的是您站在别人的角度考虑问题的能力如何。情绪表达考察的是您清楚地传达情绪的能力。与之相对的，情绪感知考察的是在任何情境下，您认知情绪的能力。

研究表明：缺乏情绪感知能力，以及社交情境敏感度（这点可以通过社会意识进行考察）可能会导致出现不擅长社交的行为，以及原本可以避免的争论。这些会阻碍组织绩效，以及人际关系中幸福感的提高。在管理工作中，情绪感知是一项重要的能力。

情绪感知

高于平均水平

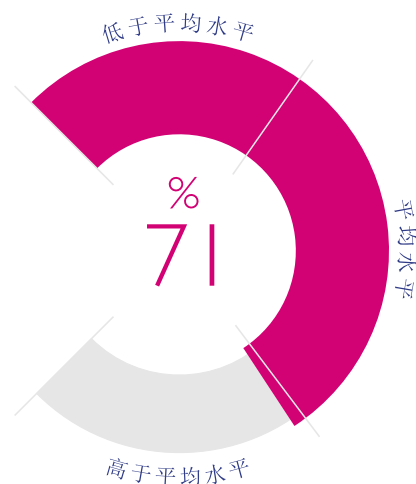
这个分数表明：您比绝大多数人更了解您自己和别人的感受和情绪表达。您很少在情绪方面感到疑惑，并且觉得很容易了解别人和自己的感受。

您可能会觉得很难明白为什么有人觉得这是很难的一件事。

您非常适合这样的职位或情境：经常与别人联系、与别人（包括同事、供应商和经理）一起有效工作是达成目标的主要方式。

下述问题是您需要思考，并且可以加以改进的：

- 情绪感知可能会让人以为这本身就是目的，从而减少对其他重要任务的关注，或者给别人留下爱干涉别人的印象。



情绪调节考察的是您控制自己内心状态的能力。与之对应的这个方面——情绪表达——考察的是您传达情绪的流畅性。

我们以很多不同的方式表达情绪：通过我们的面部表情、姿势、肢体语言；通过口头和书面的语言表达。我们能有意识地表达情绪以达到我们想要的效果，或者只是自然地表达，事先并没有进行考虑。

不管是在工作还是生活中，情绪都不是一个软性因素。它能帮助建立工作文化、解决问题、使员工产生热情和信任感，并且建立有效率的团队。表达情绪的能力可以避免在人际交往中出现误解。

情绪表达

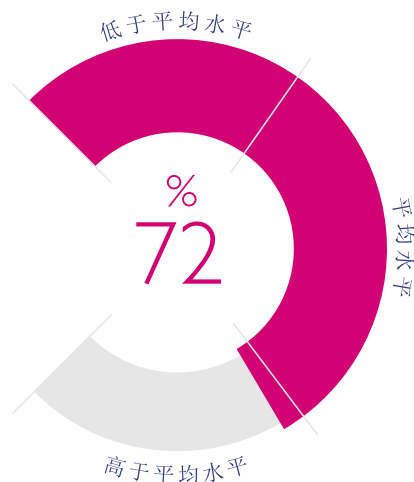
高于平均水平

与绝大多数人相比，您更乐于将自己的感受传达给别人。您似乎总能找到合适的语言和行动，以自己满意的方式来传递感受。

在很多需要领导能力的情境中，这是一项非常重要的技巧。有时，这被表述为“只要您能‘看到’，您就有可能得到”。在人际交往中，清楚的情绪沟通可以阻止小问题变成大麻烦——情绪感知在这里同样起了一定的作用。

下述问题是您需要思考，并且可以加以改进的：

- 确保不要频繁谈论您的感受。这可能会令人感到厌倦，并且不再倾听。
- 对于那些不像您一样自如地表达感受的人，您可能会认为他们比较“冷漠”，然而，不表达并不意味着没有情绪。
- 对于感受、以及可被允许和表现的情绪，都有不成文的社交、组织，甚至是性别规则。情绪能帮助人们达成工作和生活中的目标。了解工作、家庭和社交情境中的情绪规则是非常重要的。
- 在困境中——比如您的公司销售额不理想，或人事关系正在经历一个艰难的阶段——不断地谈论您自己的情绪会显得有些自私自利。
- 当情绪化地表达自己的感情时，我们会泄漏很多秘密信息。在政治或竞争情境中，这可能会被他人利用。



这方面测量的是您开拓和保持人际关系的效率。

对待人际关系的态度可以以很多方式予以考察。对一些人来说，人际关系处于优先地位。对于别的人来说，他们自己的想法和他们必须做的工作更为重要。在开拓和维持人际关系方面，人们或多或少都是有技巧的。

在工作中，我们经常运用人际关系管理方面的语言，但却并没有意识到这点。它帮助我们明白：为什么人们以这样的方式工作，以及他们最适合什么样的项目和职位。您可能会发现人们被描绘为：

优秀的联络人——拥有大量人际网络的人；

优秀的团队成员——在一个小团体里有较深层的人际关系；或

"孤独的人"——似乎并不需要与别人有人际往来，而且可能专注于特定的任务。

这样的描述方式也适用于工作之外：一些人有很多朋友，并且会保持联络；一些人只有少数几个很亲密的朋友。

人际关系

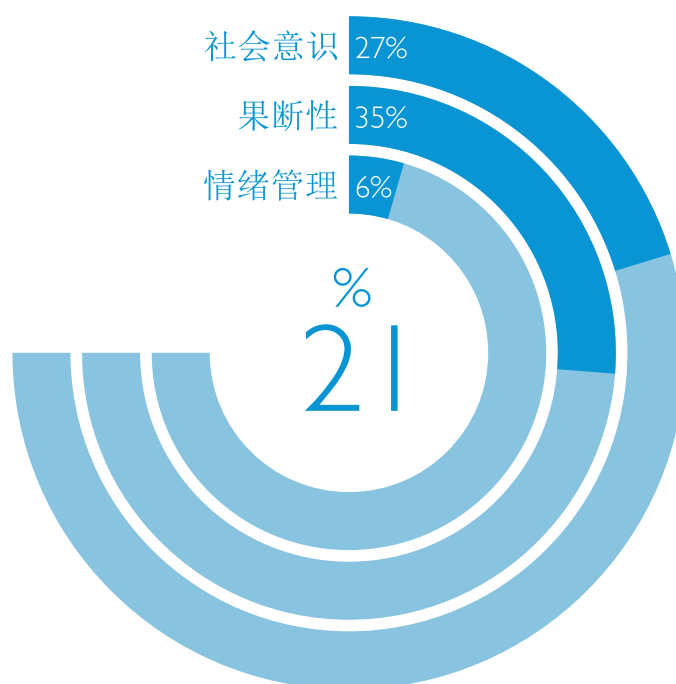
高于平均水平

您的分数表明：与别人相比，您有更广的人际关系（工作和生活中都是如此）。这样的人际关系能确保您可以在很多事务上倚赖他们：比如信息、社交娱乐、在困境中的情绪支持。

下述问题是您需要思考，并且可以加以改进的：

- 请注意：不要总是把人际关系排在工作前面。通常情况下，组织能理解紧密的关系——尤其是家庭——在一定的语境下会占据优先地位。但如果经常出现这样的情况，那么他们可能会质疑您的工作态度。
- 通过人际关系进行管理可能会有很好的效果，但也会有风险。比如，裁减一个您认为是好朋友的人，或对他/她进行纪律约束可能会带来真正的问题。
- 不要试图去取悦每个人，从坏处想，这可能会导致别人对您的友爱要求过多。您经常需要和与您没有任何共同点，或者并不太喜欢您的人一起工作和打交道。即使您与别人并没有紧密的关系，但您们还是可以互相尊重。

社会性



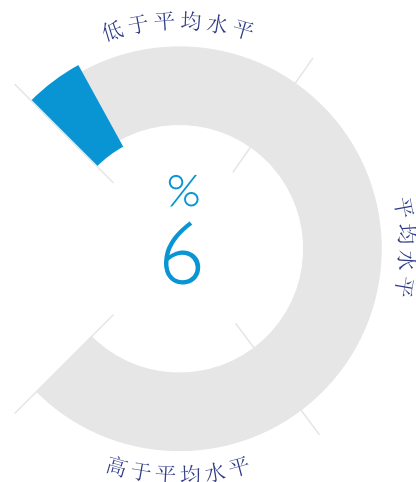
该特质描述了您的社交、管理和沟通能力。它包括：

情绪管理：您管理别人的情绪状态的能力；

果敢自信：您有多坦率？您在何种程度上会努力争取自己的权力；

社交意识：您在社交情境中能感到多自在？您在不太熟悉的人面前会有什么样的行为特质？

为了更详细地了解您该特质的特定方面，请参考下列的维度。这会帮助您确定自己特定的优势和发展领域。



情绪调节考察的是您控制自己情绪的能力，而情绪管理测量的是您管理别人情绪状态的能力。它考察的是您认为自己在影响别人的感觉方面多有效？您可以表示同情与共鸣、使别人平静下来，并且鼓舞他们，从而影响他们的感受。有时，您想要别人感觉更好一些，但情绪管理并不只是与给别人注入积极情绪相关。它与促使别人以达成目标的方式去行动的能力相关。如果您认为有帮助，那么您可能希望给员工注入各种不同的情绪以提高不良的工作绩效。在一些私人情境中，人们的情绪可能会失去控制，对问题的解决带来阻碍，在这时候，我们可能会想要事务平息下来。

情绪管理

低于平均水平

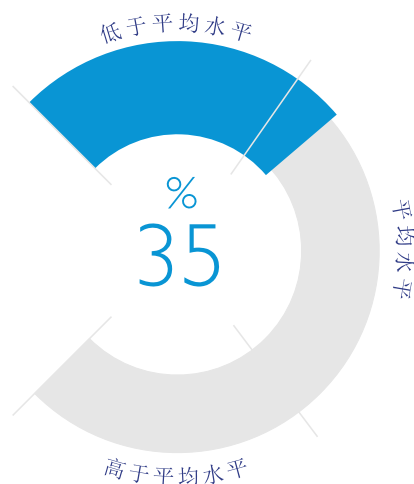
您认为自己在影响他人情绪方面比多数人要差。

这说明，您应尽可能避免介入情感冲突和矛盾中（例如谈判）。您可能认为自己没有兴趣，或者无法安抚因为愤怒而失去理智的客户或朋友。

另一方面，您不会让他人的情绪影响您达成目标，您能够保持对工作的注意力。

下述问题是您需要思考，并加以改进的：

- 尝试预测您与人面对面交流时可能会发生的问题，用其它方式--比如用写，而不是说的方式--避免这些问题。
- 情绪管理对于高级管理职位常常是很重要的，如果您被晋升到管理职位，您需要学习如何倾听以及如何处理高度清晰化的情境。



果断性考察的是：您会多直率坦白地表达自己的看法，以及您的看法是基于信念、对数据的客观分析，或只是简单地基于情绪反应。它表明您会在多大程度上努力争取自己的权利。

果断性与进攻性不同，尽管人们有时会将这二者混淆起来。进攻性包括敌对的行动或感受；果断性是站出来为自己的观点争辩的倾向。

果断性

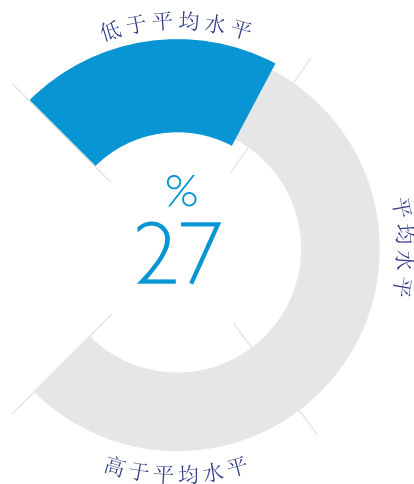
平均水平

您直率坦白的特质处于平均水平。在很多情况下，您会为自己的观点而争论。然而，您也能接受别人的观点并且做出让步，即使您认为自己是正确的。当您在为某个观点争论、对行动路线提出建议、批评或赞扬别人，或者要求获得您认为自己需要的东西时，您也能够进行选择。

对于经理和领导者来说，这种适应不同情境的能力是非常重要的。领导者的行动必须根据最终目标进行调整。您可以根据情境的不同来选择表现出何种程度的自信和果断，在个人生活中也是如此。

下述问题是您需要思考，并且可以加以改进的：

- 连贯一致性是非常重要的特质，对于领导者来说更是如此。有些人可能会认为您的情境意识，以及调整果敢自信特质的能力是缺乏内在信念的表现。
- 仔细地选择您所要争论的观点，这应该是您所擅长的，并且调整您的争论力度。要参加一个重要会议，或制定一个非常关键的决策，进行这样的仔细计划是很有必要的。



社交情境也有相应的压力，而我们或多或少都能注意到，并且适应这一点。在工作、家庭、一些餐厅中，对于我们的衣着、行动或说话的方式都有不成文的，而且有时是正式的规则。有些人会努力适应；有些人认为保持自己的特质才是最重要的。

社会意识测量：您对不同的情境有多清晰的意识？您如何根据这些意识来调整自己的行为特质？

社会意识

低于平均水平

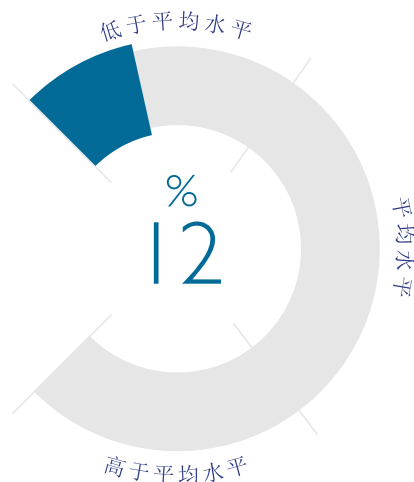
结果显示您相信自己难以注意到社交场合的压力和潜在规则。因此，可能导致出现两种结果：

- 在陌生的社交情境下您可能焦虑紧张，不知所措，因此您会感觉很不舒服。
- 您可能不会依据社交情境的不同作出调整，而是坚持自己的做法。

您可能更喜欢在一个小型团队中工作，或者在工作之余您并不需要参与有多种不同类型的人聚集的场合。

下述问题是您需要思考，并且可以加以改进的：

- 感觉自己没有得体地适应某种社交情境时您会感到尴尬不安，或者有时需要他人提醒您才能注意到自己举止的不恰当。大部分人对此都很敏感或者感到丢脸，但事实上，真正注意到您的人没有想象中那么多。
- 如果您希望提高自己的社交技巧，可以学习一些相关技巧，比如主动倾听、提问和提供帮助。这样会帮助您提高个人的生活和工作质量。
- 坚持自己的方式会让您显得更强，自然的表达也可以赢得他人的信任，留下更深刻的印象。很多顾问和销售会采用这样的方式，他们拒绝随波逐流。尽管可能受到他人的批评，更多的人会因为鲜明的性格特点而记住他们。同样，如果您总是保持一贯，也会找到与您相似的真正朋友，而不是“假面”朋友。



适应性考察的是您在生活方面的灵活度。它反映了您如何适应新环境、新条件和新的人群，以及您如何应对改变？您的分数表明您喜欢，甚至会寻求新的经验，还是更喜欢更为稳定的环境和工作？

了解您在这个方面的分数能帮助您应对工作中的不同情境，比如人事重组、担任一个新职位或开展一个长期的、日常的项目。它会帮助您面对个人生活中的改变，比如搬家，或者与同伴关系破裂这样的情况。

适应性

低于平均水平

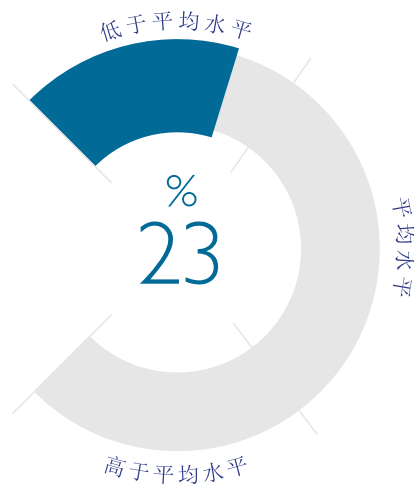
结果显示您更倾向于在结构化、体制化的环境中工作，可预见的工作内容以及不多的意外更适合您。您可能对潜在的变化提出反对性意见，一旦发生变化时，您可能难以改变自己的习惯和态度。

在日新月异的今天这可能被认为是缺点，但是工作和社会、生活的运作基础原则总是固定不变，稳定性和延续性对于公司和社会来说也是必不可少的。

您擅于指出某些为了变化而作出的变化并非好事，对于达成目标也没有帮助。

下述问题是您需要思考，并且可以加以改变的：

- 在变化的过程中不要总是充当刹车的角色，仔细衡量每一个新想法，考虑它们对生活和工作的影响到底是好是坏。
- 有些人比您更乐于接受变化，不要因为他们与您的见解不同就一定要与之争辩。变化能够帮助提高工作效率，只是可能需要更多的评估时间。一旦新想法确定下来，您系统化的做事方式就能大展身手。



研究表明：在工作当中，个体受到许多不同事物的激励，包括：金钱、地位、赞扬、社交互动。

自我激励测量的是人们内在激励的程度。具备这种激励方式的人在开展任何任务时都有他们自己的标准。他们的激励因素就在于达到这些标准。

自我激励

低于平均水平

最终得分显示与多数人相比，您自我激励和坚持不懈的倾向低于平均水平。您需要外界因素的刺激以激励自己完成任务，在进行周期较长的任务时，如果中途没有得到任何反馈您可能会逐渐消沉。在完成任务的质量和它要求并存的情况下--不管其它要求或压力是上级还是您自己给予的--您都可能选择降低质量标准。有时如果不能得到您想要的回报，您也可能会半途而废。

因此您可能更适合那些流程清晰的工作岗位。

下述问题是您需要思考，并且可以加以改进的：

- 试着找到您真正的成就感来源，不管是表扬、金钱、进步、团队还是社会关系，在选择职业发展道路的时候这都是首要任务。
- 诚实一些，从事那些对质量标准要求较高的工作时，寻找更合适的人代替自己去完成。



与同事分享一个免费的PPA。

托马斯测评工具帮助企业转变并提升员工绩效



建立自我认知



测评能力和天资



考察工作情境下的行为风格
仅需8分钟

了解更多关于人才测评方面的服务和信息，请致电 +86
(0)10 8447 9500 或 email至：thomas@thomasint.cn.