



Chris Sample
Lumina Spark肖像报告
一份启发性的个人发展行动指南

Spark个人肖像目录页

Spark个人肖像目录页	2
欢迎	4
简介	5
你的内在Spark	6
你如何运用这四种原型	9
你在Spark曼荼罗上的8个方面	10
你的Spark曼荼罗	11
你的优势及可能的弱点	12
特质曼荼罗	13
两句对你具有启发性的名言	14
你对四种原型的运用	15
四个原型和八个方面的条形图	21
详细分析你的24种特质	22
三个关于你是谁视角	23
你的三种人格面貌的位置	24
你的三种人格面貌	25
三种人格面貌下的原型概述	26
三种人格面貌下的原型	27
不同面貌下的八个方面	28
你的潜在特质	29
你的日常特质	30
你的过度特质	31
详细分析你的24个特质	32
重视多样性	33
与和你特质相反的人共事	34

在其他人身上看到你自己	35
与你的镜像自我共事	36
你喜欢的沟通方式	37
打造一支高绩效团队	39



欢迎



Sample Practitioner

简介

面对外界刺激的时候，我们选择用何种方式回应。这个过程展现了我们的成长和自由。

维克多·弗兰克

这份肖像报告旨在提升你的自我觉察，帮助你理解自己的行为。这份肖像报告可以帮助你更有效地做事，改善人际沟通。

这个方法的核心是一套精心设计的心理问卷，用于全方位测评你的各种行为表现。Lumina Spark肖像报告基于多年心理学研究的成果，描绘你的日常行为方式、发掘你的优势（以及有时候你过度发挥优势的后果）、并指出那些你很少会表现出的行为特征。这个肖像报告也能清晰地指出行为和动机的差别。

如何看待这份报告？

首先，这份肖像报告绝对保密。报告的目的是帮助你更好地提升自我。当然，我们也鼓励你与你信任的人分享。

请用开放的心态对待这份肖像报告中的各种反馈，它们旨在能帮助你实现积极的改变。

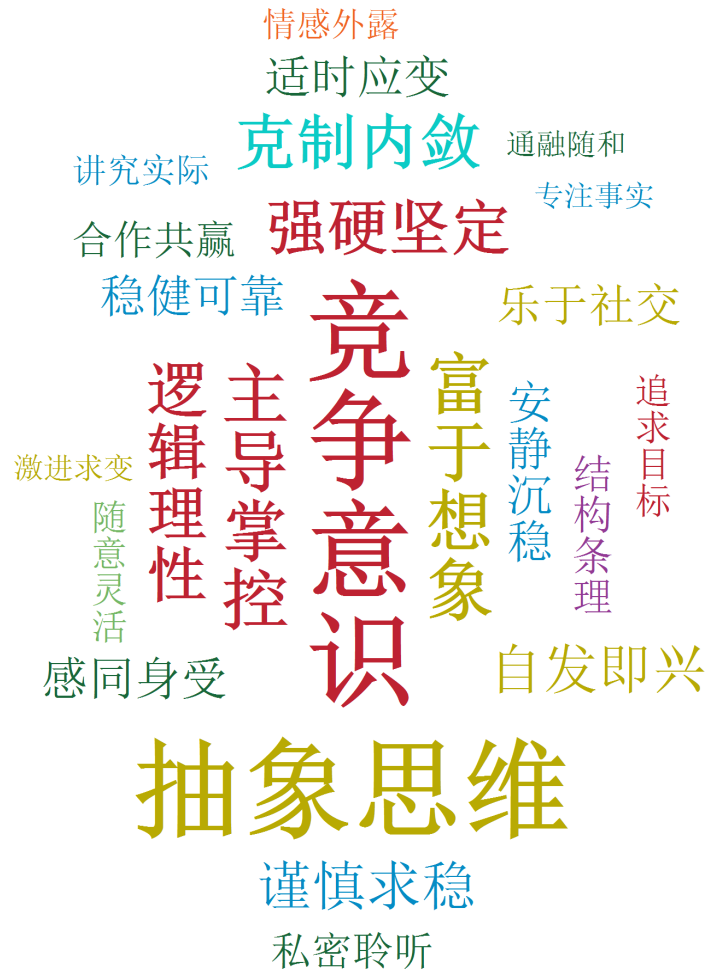
重点关注你认为对自我发展真正有帮助的结论和建议，把它们当做自我提升的契机。

在阅读本肖像报告的过程中，请牢记，特质并没有优劣或高低之分。你的每一种特征都有可能成为你的优势，这取决于你在何时何地发挥出这种特征。这份肖像报告不对你的个性做出评判，它的目的在于引导你拥有更好的自我意识、认识自身的优势，以及短期内可能需要改善的领域。

你的内在Spark

在新任务的初始阶段，你往往会就事情的整体进行思考和提问。只有在了解清楚事情的来龙去脉之后，你才会全身心投入。相比起其他人，你拥有更活跃的抽象思维，这意味着你能够更好地应对事物的复杂性和模糊性，理清事物之间的联系。

在分析问题的时候，你会从多角度入手。你拥有横向思维，在提出观点前往往喜欢全面考虑各种的可能性。你会将各种想法和概念在头脑中反复推演，直到形成比较成熟的观点。你不喜欢别人将你的思维限定在某个范围内。



你的内在Spark

团队中，大家都知道你喜欢对遇到的事情刨根问底。你喜欢研究想法和计划背后的概念性问题，有时候，你对于别人无法静下心来思考和研究这些有趣的问题而感到百思不得其解，因为这些事情于你而言是其乐无穷的。你很有可能对哲学和政治学中的复杂理论感兴趣。

有些人会觉得你的想法“沉迷想象”、甚至“不切实际”。有时候，这或许是因为他们无法像你一样站在理论的高度思考问题；但也有些时候，他们的批评不无道理。你应该试着去区分这两种不同的情况，学会如何平衡自信与谦虚这两种特质，以便更好地实现个人发展。

缺乏领导的队伍没有前进的方向，一个优秀领导者的价值，就在于他能够将一盘散沙般的队伍重新凝聚成目标明确、富有战斗力的团队。你常常向往具备这些优秀特质的领导角色。

作为队员，你或多或少会对领导的管理方式有意见，并且相信如果自己当领导，一定能做得更好。当你亲身担当领导角色时，你才真正感觉到实现了自身价值。虽然这意味着不管结果好坏你都要负全部责任，但你就是喜欢这种重任在肩的感觉。

你希望在团队中掌握主导权，这可能会导致你和同事们、尤其是那些与你有同样想法的“竞争者”们发生冲突。尽管你会发现合作所带来的乐趣，但你仍然希望能够成为领导者。就算没有明确的授权，你仍然会在不知不觉中团结大家，并用自己的想法为别人提供指导。

在担任领导时，你有时候会表现的高高在上、忽略了同伴们的意见。有些不太自信的成员虽然有很好的想法和建议，但也因为无法表达出来而被边缘化。你不太与大家做深入的沟通，这是你领导方式中的不足之处。事实上，领导者的一项重要职责就是确保每个成员都能充分参与、并发挥出自己的最佳水平。要做到这点，领导者就必须深入基层，以开明的姿态与每个成员做面对面的交流。

你的内在Spark

沟通

你待人接物总是坦率而又诚实。你这样做并不是出于尊重他人，而是为了清楚直接地表达自己的意思，避免歧义。

只有对所处的环境进行分析后，你才会在讨论中发表看法。在发言时，你的沟通方式委婉而亲切。

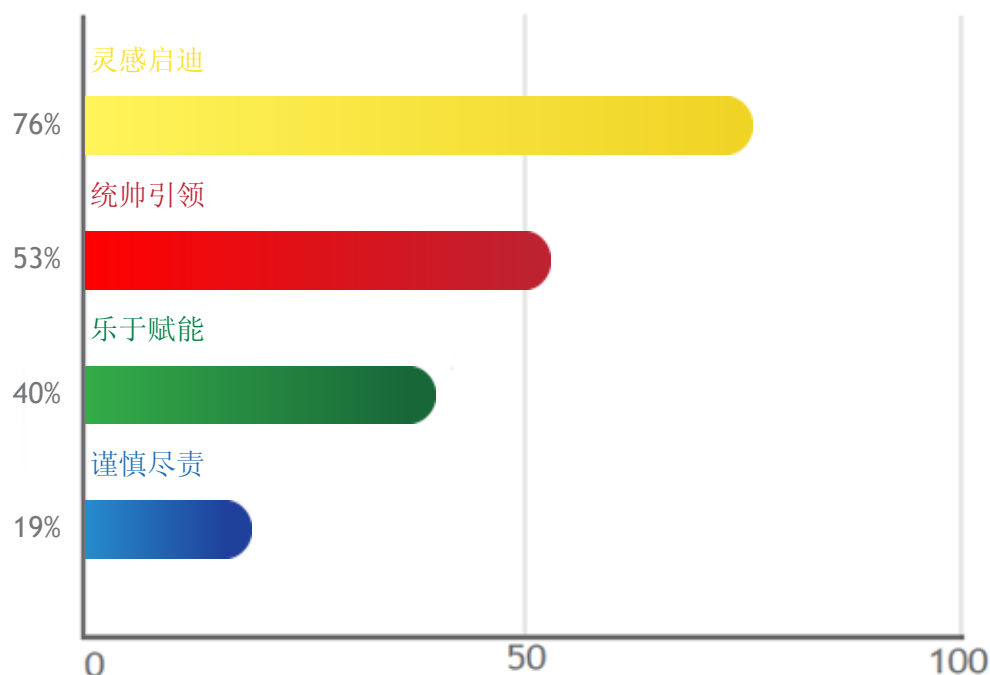
你喜欢人们跟随自己的直觉，果断迅速地作出决定，这样的话讨论才能够快速热烈地继续下去。

领导力和与人共事

Chris，你是一个竞争意识很强的领导者，总是积极带领团队去争取成功。同时，你也积极倡导合作共赢的观念。无论是团队的胜利还是其中某个成员的成功都能让你感到愉悦。在团队内部，你既会给大家一定的自由发挥空间，也会鼓励大家进行友好的竞争。你相信，良性的竞争能促使每个人都努力发挥出自己最好的水平，这能让团队的工作效率大大提升。

你如何运用这四种原型

你的四种原型：



灵感启迪的黄色是你最偏爱的色彩。你有一种天赋，可以看到在事实和数据背后隐藏的趋势。你相信天无绝人之路，问题总会有新的可能和想法待被挖掘。你也会大量使用统帅引领的红色能量。在做决定的过程中，你会将自己的感受分离出来，不让你的情绪左右你的判断。当你被竞争者包围时，你能很好地工作。优秀的竞争对手也让你变得更好。你的第三种色彩原型是乐于赋能的绿色。你使用谨慎尽责的蓝色能量的次数屈指可数。在工作过程中，你会变得很认真，很难让你从任务中分心。你是一个小心谨慎的人，你总是三思而后行。

你在Spark曼荼罗上的8个方面

Chris，在你的彩色曼荼罗中，你可以看到自己的八个方面的行为特征。

曼荼罗(1)用一种多彩的方式帮助你理解个体之间的重要差异。你可以在上面看到自己八个方面行为特征的色彩得分。

远见
求新
纪律驱动
具体务实
外向
结果导向
内向
灵感驱动
人际导向

(1) “曼荼罗”在梵文中的意思是“圆圈”。数世纪以来，在很多不同的文化中，圆圈的象征手法往往是通过绘画的形式被人们用于思考“我是谁？”——事实上，著名的瑞士心理学家卡尔·荣格曾说过，“我知道在发现可以用曼荼罗进行自我表达的过程中，我已经获得了对我而言最重要的东西。”

Chris Sample-你的Spark曼荼罗



把你的Splash带入生活，请使用Lumina Splash App简单扫描你肖像报告封底的二维码。



Q Lumina Splash



你的优势及可能的弱点

Chris，你天生的优势是：

- 你有发现趋势和模式的天赋。你能够发现隐藏的含义，这让你能够理解究竟发生了什么事情。
- 你不会让自己的情绪影响决策过程。你总是会关注于客观事实，不会让任何干扰影响你的判断。
- 你总是想要提升自己并获得新的成就。你不喜欢满足于过去的成就。相反地，你会寻求新的挑战，以让自己获得更多的成就。

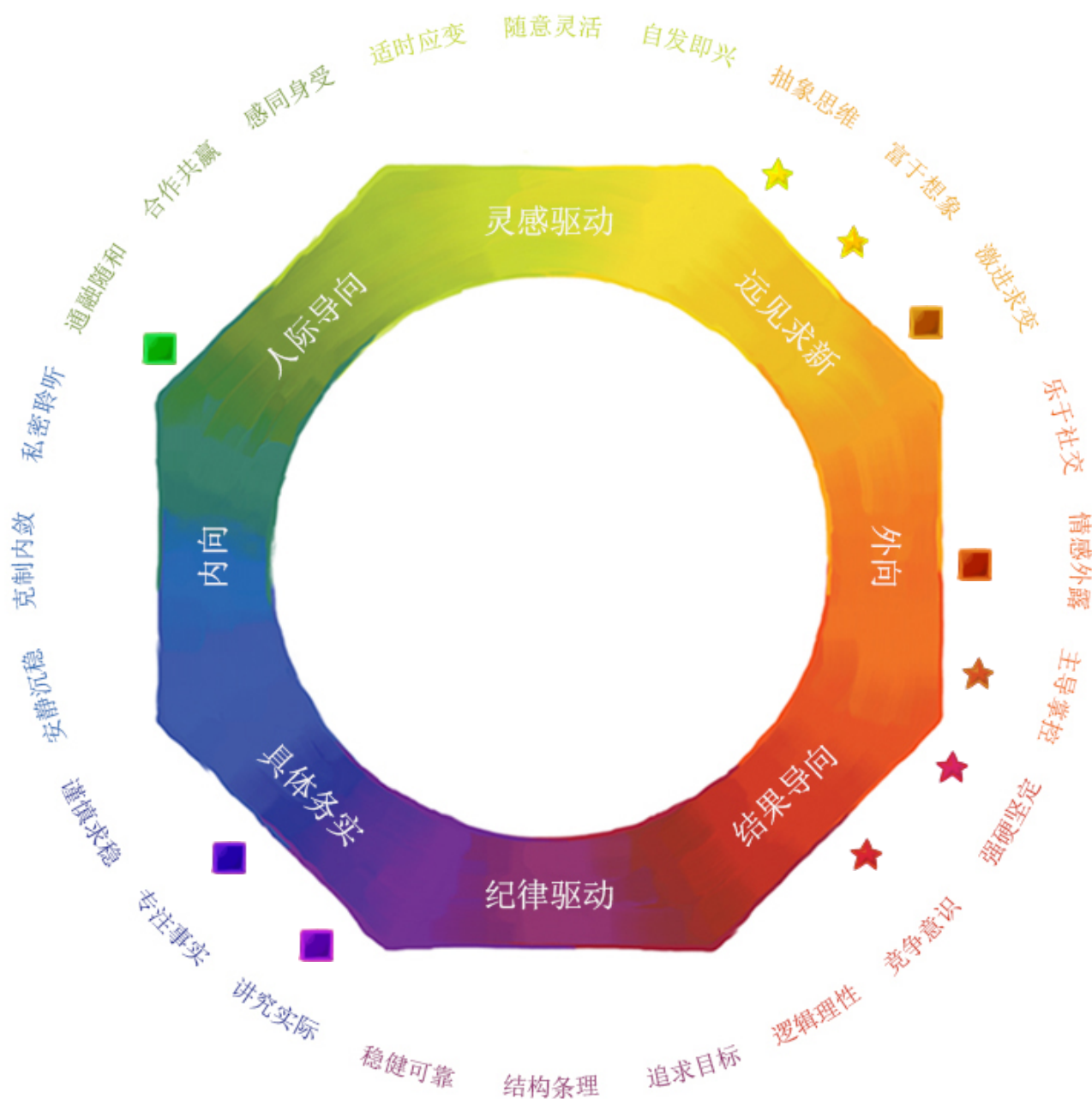
下面是一些你可能的弱点：

- 你直截了当的方式可能已经招来了一些怨恨。有的人会觉得突如其来的对峙是一种威胁，并不是每个人对待想法的态度都和你一样开放。
- 你可能会为了追逐个人成就而忽视集体的利益。这种利益冲突非常普遍，有时很难有两全其美的处理方法。若你试着两头兼顾，很有可能事与愿违，既无法实现个人成就、又忽视了集体目标。

以下建议可能会对你的发展有帮助：

- 即使你确信自己是对的而对方是错的，退后一步暂时放下争论并没有什么坏处。如果你想要和他人开展有效的合作，适应他人观点的能力是十分重要的。
- 花更多的时间去做些研究，你需要确凿的证据支持你的想法。即使人们会反驳你，但如果你有事实支持你的结论，他们就很难批判你。

特质曼荼罗



问卷中你“宣称”了许多特质，★表示出你最为突出的5个特质。
 还有一些你没有“宣称”的特质，■表示的是你最不明显的5个特质。

两句对你具有启发性的名言

专注于思考不应该被认为游手好闲。有看得见的工作，也有看不见的工作。——维克多·雨果

对其他人而言，维克多·雨果的话发人深省，但你早就意识到他的话中蕴含真理。其他人可能会嘲笑你将时间用于思考抽象概念和新的想法，但你知道将时间用于知识追求的重要性。你知道他人称之为“白日梦”的东西和看得见的努力一样重要。请放心，没有你的想象力和创造力，规划过程往往会停滞。

对于传统的热爱从不会削弱一个国家，实际上，在生死存亡的关键时刻，它会使国家变得更加强大；但新的观点必将来临，世界必将滚滚向前。——温斯顿·丘吉尔爵士，英国下议院的演讲，1944年11月29日

正如温斯顿·丘吉尔爵士所说的那样，传统并没有什么不对的地方，但是你也要注意他对新观点的看法。用一种开放的心态去面对改变的可能性，拥抱你想象力的那一面。如果没有创意和创新，这个世界将无法前进。让自己拥有创新思考和探索想法的自由，你可能会为你的发现大吃一惊。

你最主要使用你的黄色原型



你主要的黄色优势为：

- 你会发现模糊不清的情景还蛮有趣的
- 你很喜欢跳出思想框框来思维
- 你喜欢快速思维

有时，你可能用了太多的黄色：

- 有时候，你太相信自己机会主义的直觉，结果使你没有足够的精力兑现之前作出的承诺。
- 你很少承认可行性在你的思考过程中的重要性

有时，你可能黄色用得太少：

- 要你根据不同场合来调整自己的沟通方式对你来说有些挣扎
- 你没有和周围人充分分享你的热情

有关你黄色原型更多的信息：

你觉得自己是个充满想象力而有远见的人。同事们也将你视作“想法创造机”，当他们需要一个全新的角度的时候，他们就会来找你。你也能帮助他们自己变得更有创造力。当别人在和你谈话时，你对于话题的热情四溢，感染着他们。

你喜欢从大局上思考，也总是采用整体的观点看问题。那些不用理解你的愿景的同事们会让你很受挫。你其实也要意识到反过来他们也在想“为什么你总是有不切实际的想法？”

不管遇到什么问题，你都能看到各种可能性和解决方法。这使你成为一个团队中的无价之宝，因为你是产生好主意的催化剂和源泉。

你其次的原型为红色



你主要的红色优势为：

- 你会发出客观而理性的声音
- 在任何情境下，你都很少会忽略自己的目标
- 你会坚持你的观点，你不害怕冲突

有时，你可能用了太多的红色：

- 当你想要变得直接的时候，你会表现得过于生硬
- 有时别人会觉得你在自吹自擂

有时，你可能红色用得太少：

- 你不总是按照自己设法的目标行事
- 你对于那些不努力尝试的人过于宽容了

有关你红色原型更多的信息：

Chris, 你是一个有强烈竞争意识的人，你非常渴望赢得胜利。让他人看见你的成功对你而言非常重要，你愿意努力维持这个形象。有时当你赢了，别人输了的时候，你可能不会成为最受人们欢迎的人。你可能会认同十四世纪意大利哲学家马基雅维利的一句话，“如果你不能同时被爱戴和惧怕，那么被人惧怕好过于被人爱戴。”

你认为没有必要对自己的成就表示谦虚，你对自己的能力有着很高的评价。你很擅长在组织中推销自己，你并不为此而感到羞愧，对你而言，重要的是能被看做是一个非常有能力的人。

你第三个原型为绿色



你主要的绿色优势为：

- 目标需要时间来慢慢成型而不是一味地被逼出来的，对你来说很重要

有时，你可能用了太多的绿色：

- 你对其他人情绪的顾虑会阻碍你做出理性判断的能力
- 有时你过于相信其他人的善意

有时，你可能绿色用得太多：

- 在团队合作中，你并没有尽力去做到去为别人考虑
- 有时，你说话时会不顾及其他人的观点

有关你绿色原型更多的信息：

在情绪激动的时候，你为了说明自己的观点有时会忽略他人的感受。尽管这样，当你认为有必要时，你有能力去打开你关注和敏感的一面。当你这么做的时候，你会展现出同情心而且变得非常慷慨。

同样地，当你放到心上时，你会注意到别人正在感受并进入情绪的世界！你非常清楚自己需要从他人的视角来看这个世界，但你倾向更加理智的而不是感性的去做。

有时候你会担心与他人的情绪连结会花掉大量时间。然而，在内心深处你知道，所有传递的信息都是由人际关系的质量做基础的，所以花这点时间去做总会有回报。

你最少使用的原型是蓝色



你主要的蓝色优势为：

- 比起口头，你更相信书面沟通
- 你喜欢使用那些很多年验证下来都有效的方式
- 尽管你有很强的独立性，但这不妨碍你与大群的团队愉快相处。

有时，你可能用了太多的蓝色：

- 有时，你不接受变化给你带来的机会
- 别人可能会认为你把时间安排得过分紧凑

有时，你可能蓝色用得太少：

- 你的时间观念不够强
- 你那些条理清晰的人会觉得你不够有组织性

有关你蓝色原型更多的信息：

当涉及到设定目标以及专注于如何达成一个好结果，你克制内敛的做事方法将非常有效。你三思而后行，确保你在任何工作环境中都能有所掌控，这可以帮助有效防止那些被忽视的议题。即使在压力下，你也会避免大的情绪波动，通常都能保持平静。你倾向于克制自己的情绪，这可能意味着别人会觉得很难读懂你的情绪。

Chris, 你是一个谨慎严肃的人，在工作时不想卷入任何愚蠢的行为中。于你而言，工作是一个需要完成任务的事情，你会想要避免被轻松有趣的事情分心。你会搞不清楚为什么有些同事觉得需要表现得不那么严肃。

你把反思性的、考虑成熟的方法带进你的工作中。你其中一个长处就是能够在你的头脑中认真反复思量问题。这允许你通过思考以前的相关经验来评估其他备选方案，然后利用这过去的知识来作出你的决定。

增加你4种原型的建议

灵感启迪的黄色

- 不要让标准流程阻碍了你追求自己的目标
- 尝试用身体语言和语音来传达你的意思

统帅引领的红色

- 当你为自己设立一个目标后，鞭策自己努力实现它
- 你必须面对绩效不佳的团队成员并采取相关对策

乐于赋能的绿色

- 要记得肯尼迪家族的话--“不要问你的国家可以为你做些什么--要问你可以为你的国家做什么”，每天早上记得问自己“我今天可以帮到谁？”
- 不要觉得你总是需要加入讨论来影响别人--如果你先去倾听，你想讲的东西也会更直接简要，可能你有更大影响力

谨慎尽责的蓝色

- 试着将更多的重点放在时间管理上
- 建立一套行之有效的资料管理方案能有助于你在工作中变得更有条理性

调适你4种原型的建议

灵感启迪的黄色

- 不要忘了把规划和思考的时间也考虑在那，免得你不能按时完成任务
- 考虑你的想法带来的影响

统帅引领的红色

- 不要总是告诉别人怎么做，相反，要问他们如何去完成任务
- 除非你有足够理由表明别人有问题，否则就先不要怀疑别人

乐于赋能的绿色

- 不要深藏不露，要乐于说出你对团队所作出的贡献
- 要知道你不可能一直讨好所有的人---要乐于用一些勇气与毅力来平衡你天生的同理心

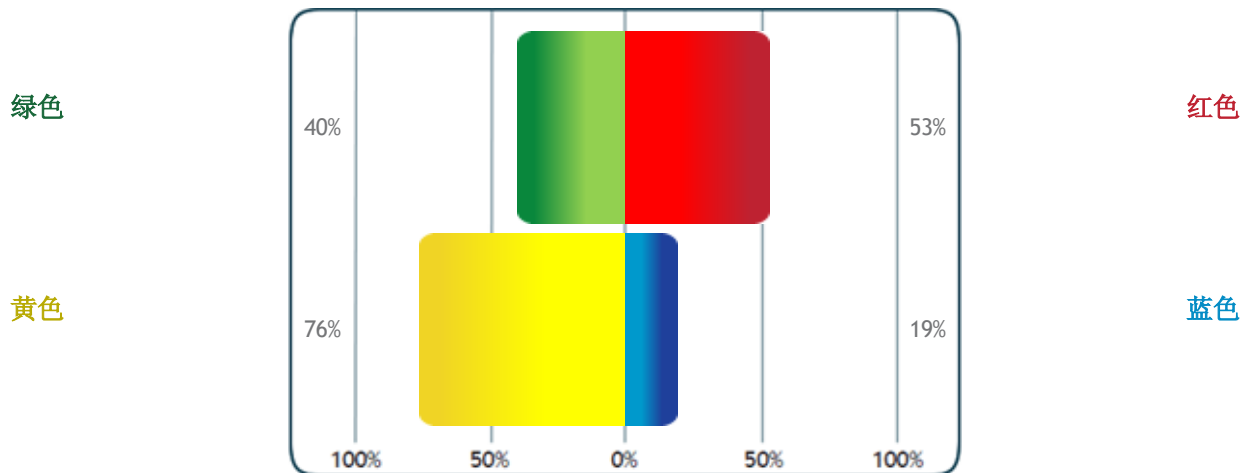
谨慎尽责的蓝色

- 将自己处在需要和别人发生对话和结交新朋友的场合--长期而言，你会因此获益
- 考虑使用肢体语言去表达你的想法，让别人知道你的想法有多强烈

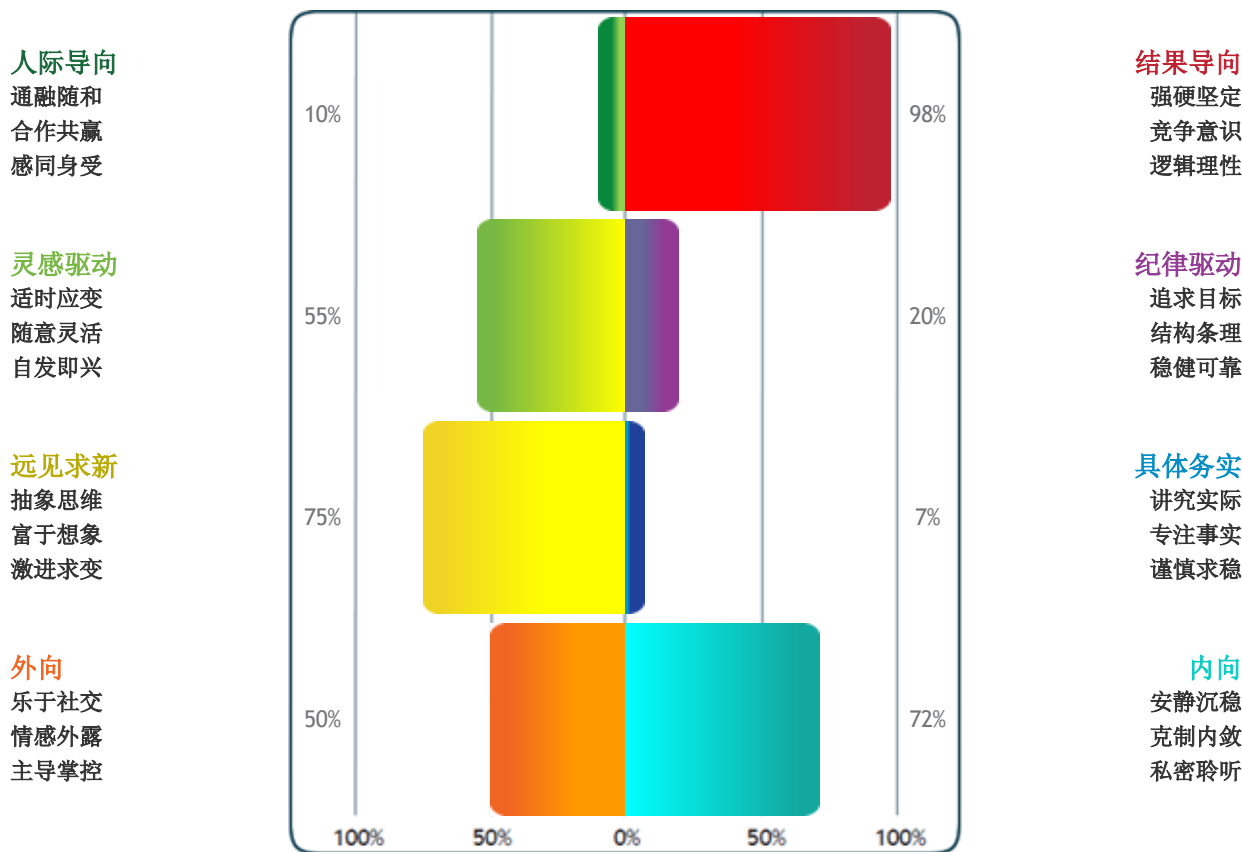
四个原型和八个方面的条形图

你对四种原型的运用

百分比显示了你的得分与一般人群得分的关系。比如，如果你的某个得分超过50%，这就意味你在一般人群中排在前50%。



你的八个方面的运用 (八个方面组成了四个原型)



详细分析你的24种特质

24个特质组成了八个方面

百分比显示了你的得分与一般人群得分的关系。比如，如果你的某个得分超过50%，这就意味你在一般人群中排在前50%。

私密聆听
乐于倾听，喜欢一对一沟通

通融随和
追求和谐，愿意在冲突中改变自己的立场

合作共赢
具有共赢思维的团队合作者

感同身受
周到，顾及其他人的感受

适时应变
热情随着新出现的目标不断调整

随意灵活
随和，不拘礼节

自发即兴
根据直觉迅速做出决定

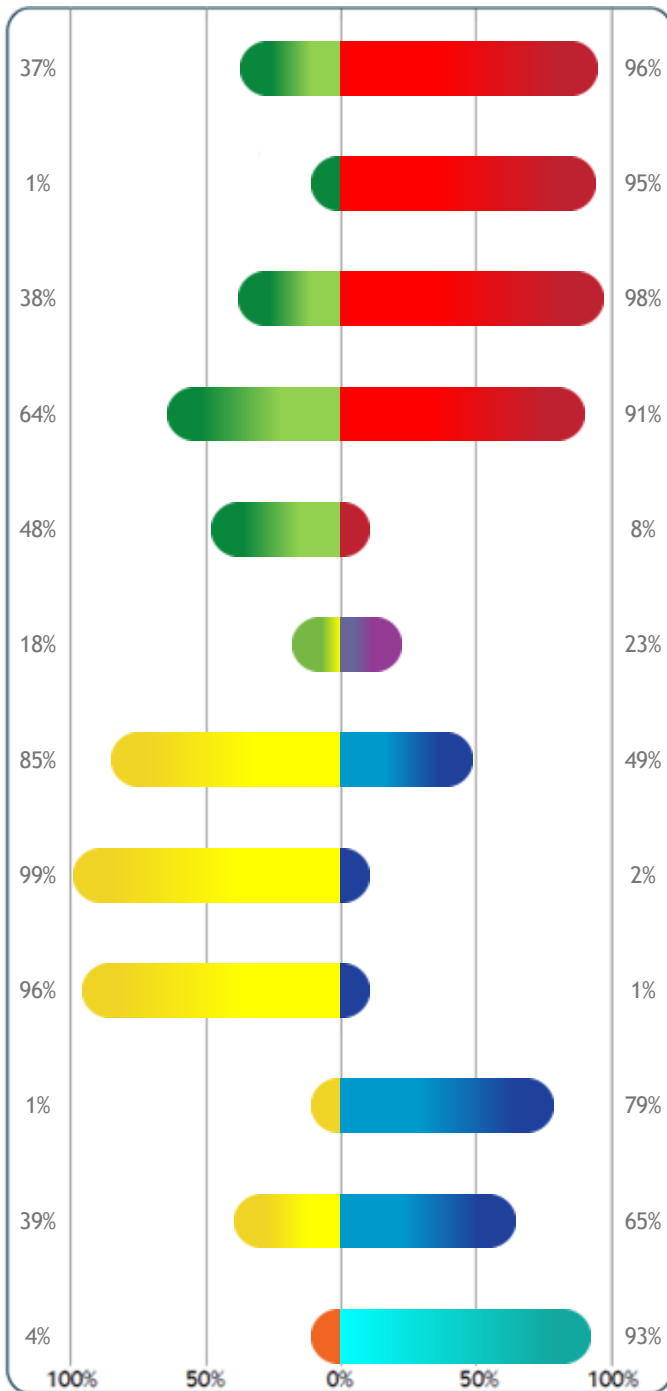
抽象思维
一个对于复杂性和抽象性很自在的、善于抽象思考的人

富于想象
新点子和创新性想法的源泉

激进求变
拥抱变化，愿意挑战传统

乐于社交
友好，通过与他人互动获得能量

情感外露
热情，表露积极情绪



主导掌控
在团队里掌握主动权，居于权威地位

强硬坚定
强有力地辩论，对发生的冲突处之泰然

竞争意识
对于输赢结果非常计较

逻辑理性
客观，缜密地使用理性思维

追求目标
设定雄心勃勃的目标，然后勤奋地朝之努力工作

结构条理
一个有条理的有效的计划制定者

稳健可靠
自律，遵守承诺

讲究实际
采用实际的符合常识的方法

专注事实
关注在可观测的事实上，注意细节

谨慎求稳
抗拒改变，喜欢坚持使用可靠的方法

安静沉稳
界限严明，沉浸在自己的内心世界

克制内敛
想法严肃，情绪内敛

三个关于你是谁的角度

你的三种人格面貌

在接下来几个部分，我们会更加深入地探索你的人格面貌。到此刻为止，我们已经呈现出一些从你的所有三种人格面貌中获得的一些信息，给你提供了有关你是谁的全貌。现在，我们会更加细致地对你进行探索。大多数人都认识自己的“潜在自我”和“日常自我”。这是因为你可以容易地识别自己的动机和日常行为。

然而，还有一种面貌平时不易察觉到，称之为“过度自我”。当你承受巨大压力时，“过度自我”会体现出来，这种面貌可以通过你和他人的互动中观察到。

为了帮助你更深入地了解自己的三种人格面貌，我们把它们分成三个独立的部分，在每个部分里，你会看到两种深入的反馈：你的一些特点和趋势，以及哪些领域需要加强。



你的潜在面貌

- 这是最自然的你
- 这个面貌激励着你
- 你不希望让每个人都了解你的这个面貌



你的日常面貌

- 这是你习惯的行为方式
- 这个面貌表明其他人如何看待你
- 你可能会会有意识地展现这种面貌来适应工作环境



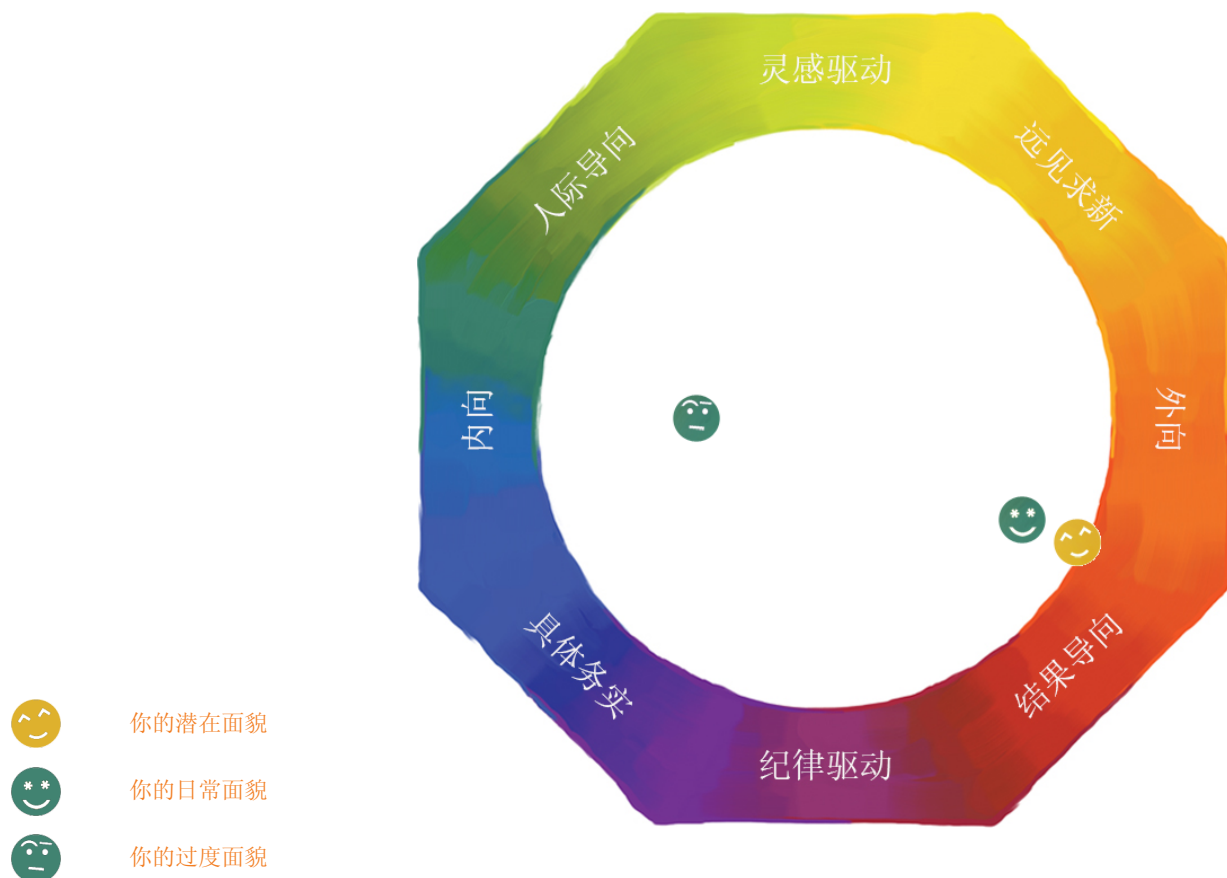
你的过度面貌

- 这是压力之下的你
- 或者你如何对意外情形做出反应
- 你会在不经意间表现出这种面貌

你的三种人格面貌的位置

你的三种人格面貌在Lumina色彩曼荼罗上的位置

- Chris, 你倾向于使用结果导向黄色与远见求新和外向能量
- Chris, 你最经常使用结果导向绿色, 融合了内向和远见求新能量。
- Chris, 当你承担了过多的工作的时候, 你会发现你使用了较多的内向绿色与灵感驱动和结果导向能量混合。



你的三种人格面貌



你的潜在面貌

Chris, 你倾向于使用结果导向黄色与远见求新和外向能量

你生来善于分析，你常常发现自己用逻辑的方法去思考问题。在你接受他人的断言之前，你倾向于花时间去理性思考，不论断言是针对自己还是他人。你享受以一个公众角色来影响团体。你发现自己很自然得去寻找方法将自己的观点传达给每一个人并且你十分具有说服力。



你的日常面貌

Chris, 你最经常使用结果导向绿色，融合了内向和远见求新能量。

和人产生新的连结，去了解别人并不是你的强项。然而，你会有很多场合必须要与团队互动，你慢慢也培养了自己去有效建立人脉的能力。你通常不喜欢事物通常的样子。然而，你经常发现按现状行事比浪费时间找其他方法有效。虽然这不是你个人的偏好，但别人认为你是个抵制变化的传统的人。



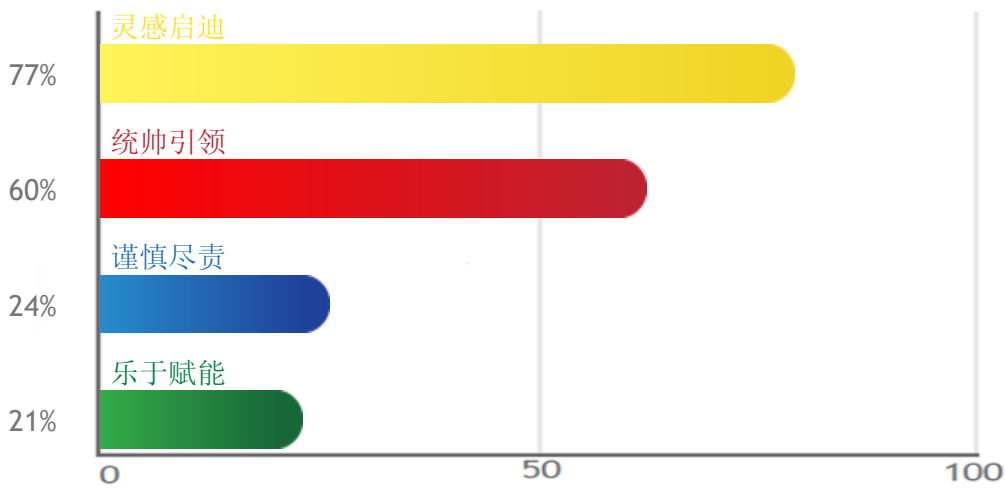
你的过度面貌

Chris, 当你承担了过多的工作的时候，你会发现你使用了较多的内向绿色与灵感驱动和结果导向能量混合。

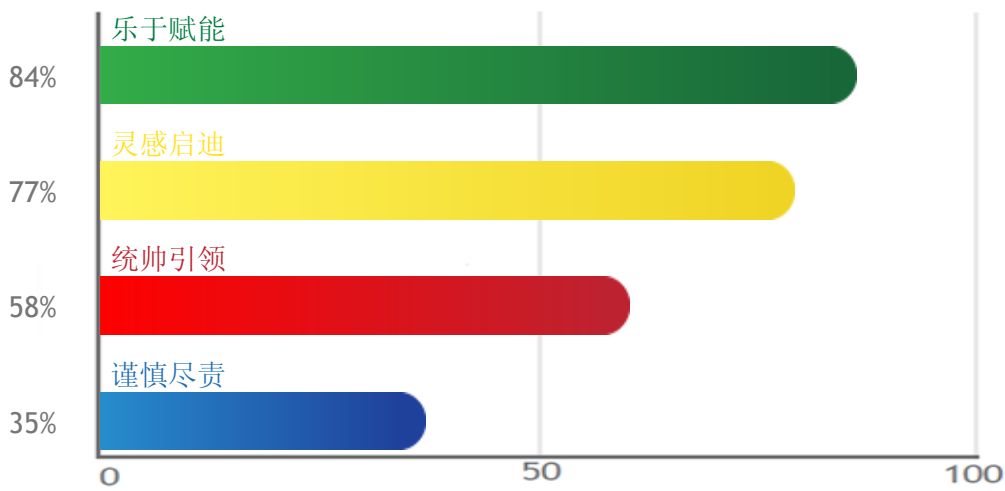
你不经常就完成某些事情做个人承诺，而当你这么做的时候，正常情况下是因为有人将你放在高压状态下。那时，你可能只关注于要完成你的承诺而顾不上其他任何事情。你很多时候用自己的逻辑来指导自己的行为和决定。然而当你发现自己在压力的情境下，你的理性大脑好像短路了。你的反应变得情绪化和不受控。你通常将自己的个人生活与工作分开，但当你压力下，你发现难以划分自己的感受。

三种人格面貌下的原型概述

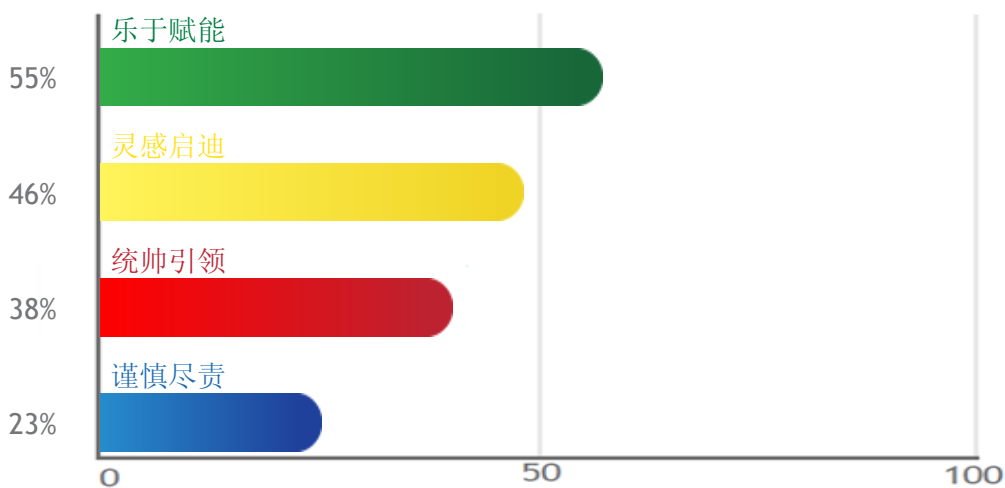
潜在自我



日常自我



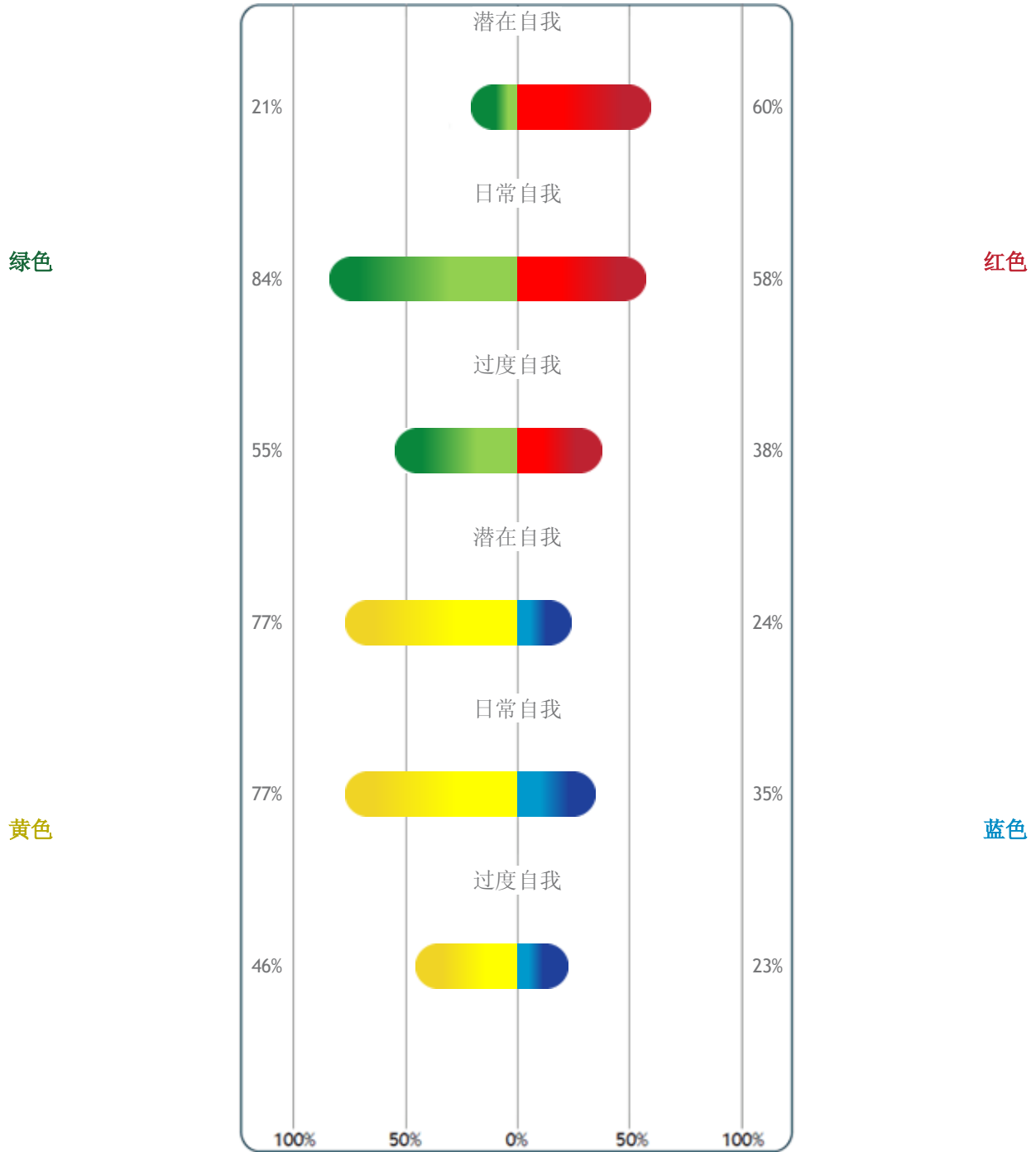
过度自我



三种人格面貌下的原型

三种不同面貌下，你是如何使用你的四个原型的？

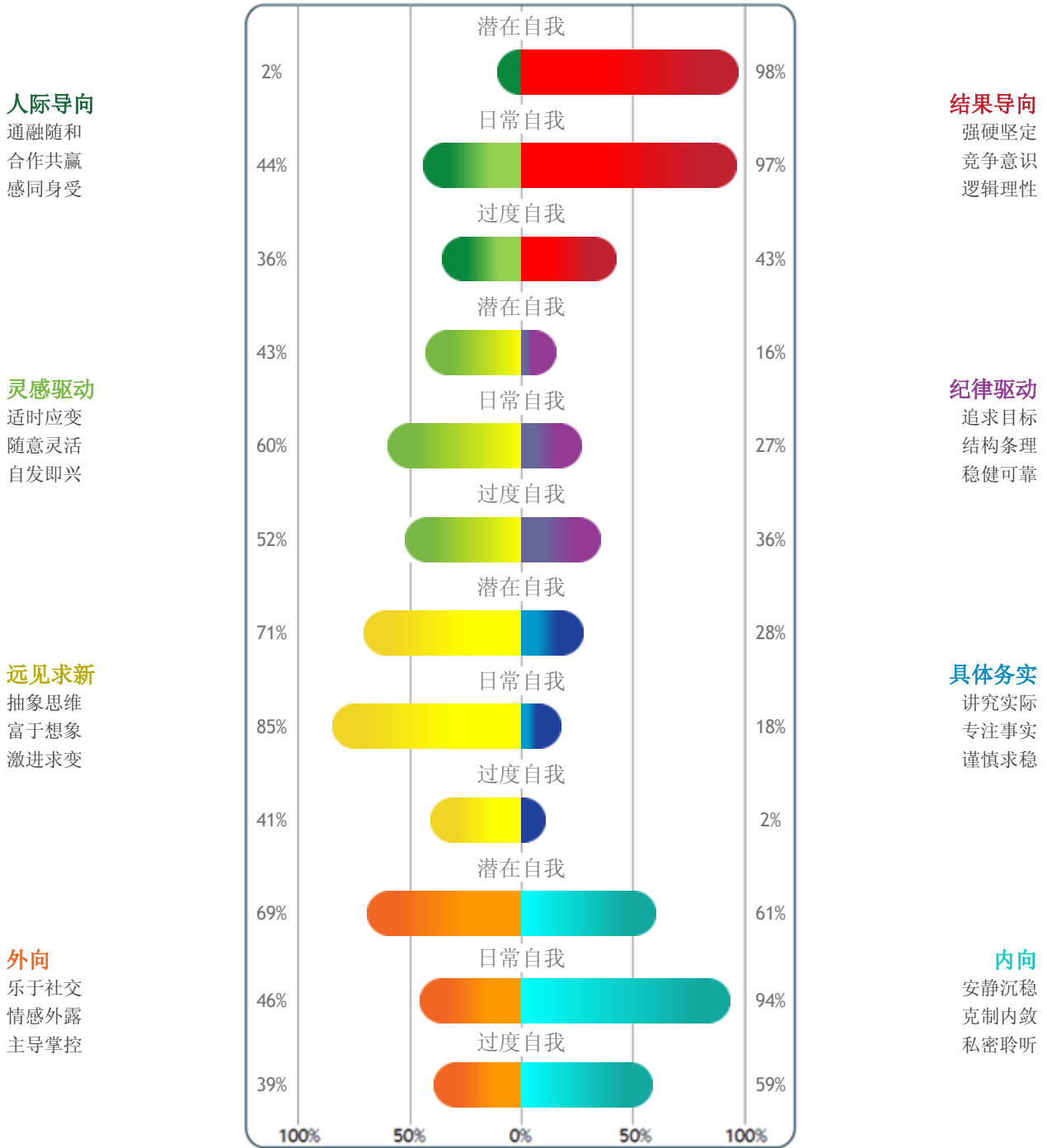
百分比显示了你的得分与一般人群得分的关系。比如，如果你的某个得分超过50%，这就意味你在一般人群中排在前50%。



不同面貌下的八个方面

不同面貌下的八个方面（八个方面组成了四个原型）

百分比显示了你的得分与一般人群得分的关系。比如，如果你的某个得分超过50%，这就意味你在一般人群中排在前50%。



结果导向
强硬坚定
竞争意识
逻辑理性

纪律驱动
追求目标
结构条理
稳健可靠

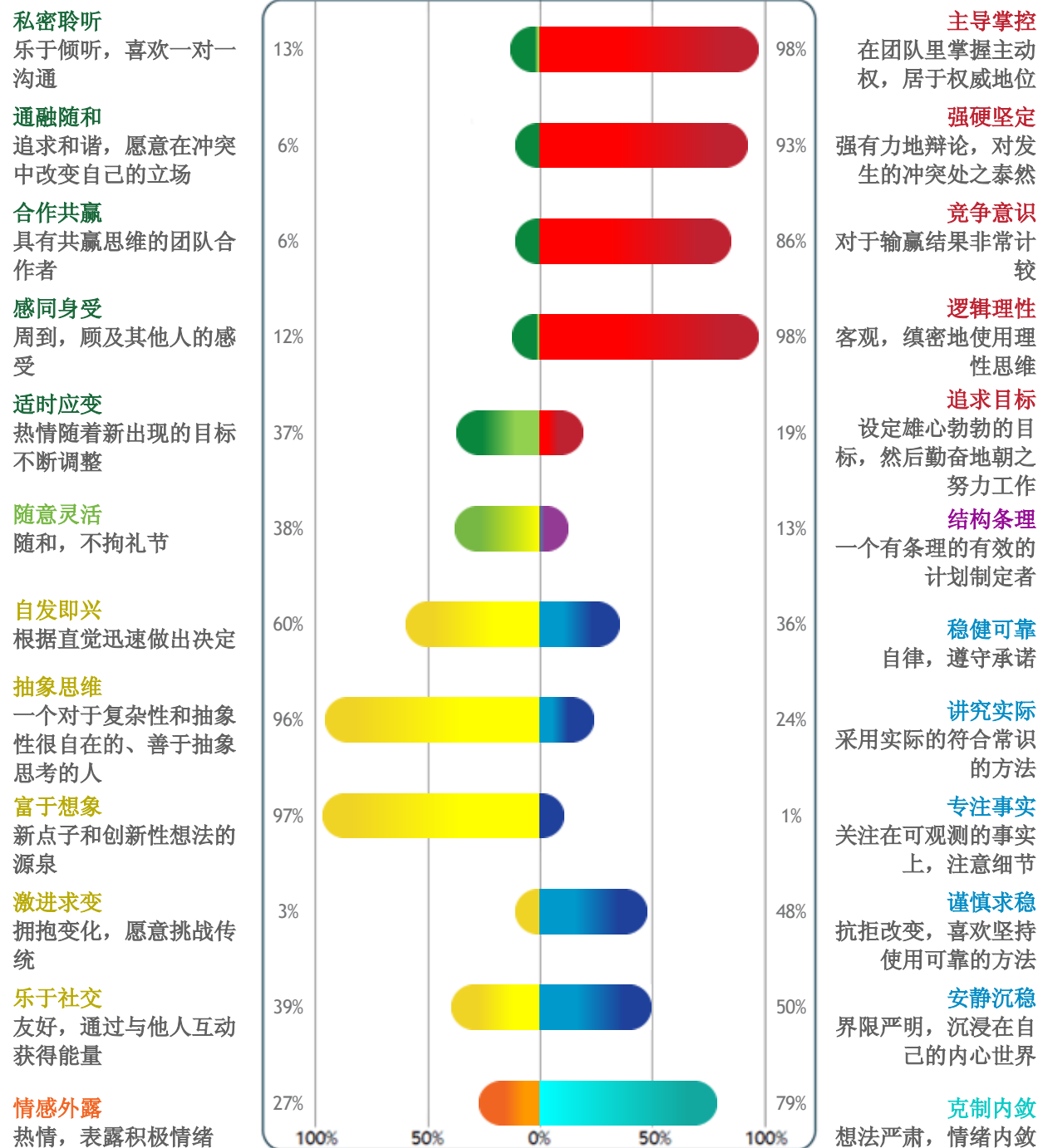
具体务实
讲究实际
专注事实
谨慎求稳

内向
安静沉稳
克制内敛
私密聆听

你的潜在特质

组成你的潜在面貌的24个特质

百分比显示了你的得分与一般人群得分的关系。比如，如果你的某个得分超过50%，这就意味你在一般人群中排在前50%。



你的日常特质



组成你的日常面貌的24个特质



百分比显示了你的得分与一般人群得分的关系。比如，如果你的某个得分超过50%，这就意味你在一般人群中排在前面50%。

私密聆听
乐于倾听，喜欢一对一沟通

通融随和
追求和谐，愿意在冲突中改变自己的立场

合作共赢
具有共赢思维的团队合作者

感同身受
周到，顾及其他人的感受

适时应变
热情随着新出现的目标不断调整

随意灵活
随和，不拘礼节

自发即兴
根据直觉迅速做出决定

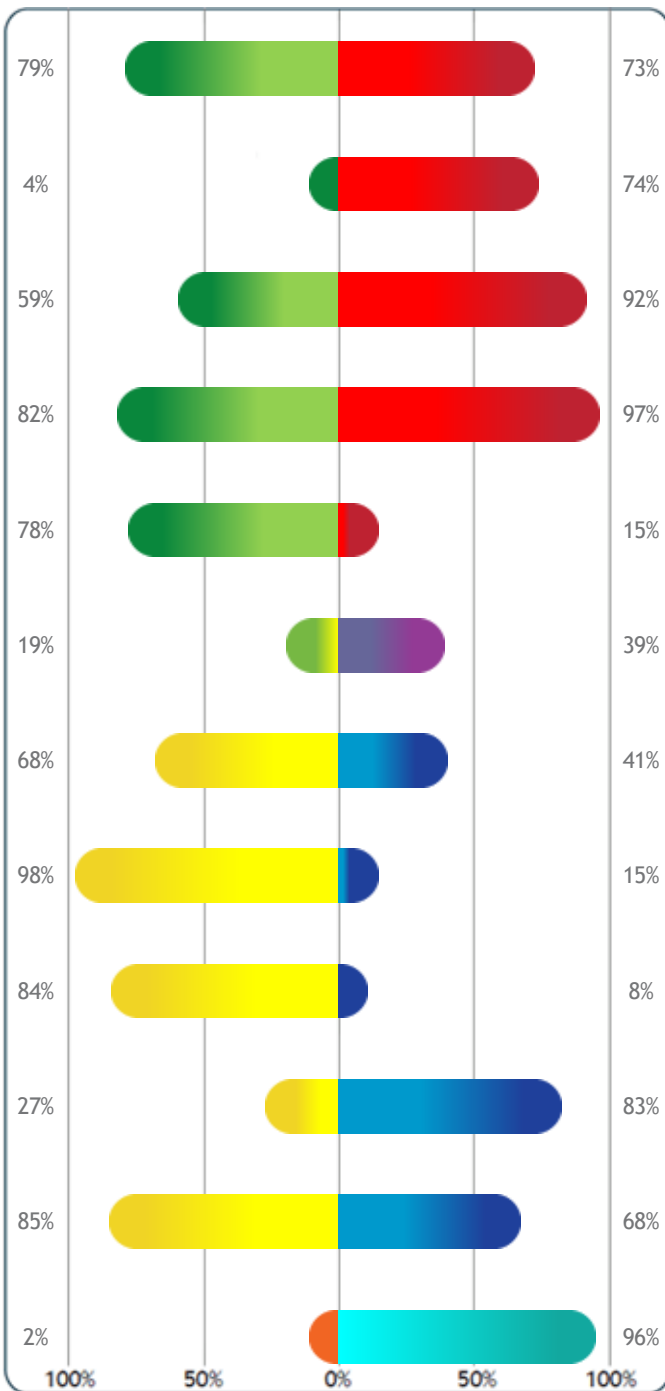
抽象思维
一个对于复杂性和抽象性很自在的、善于抽象思考的人

富于想象
新点子和创新性想法的源泉

激进求变
拥抱变化，愿意挑战传统

乐于社交
友好，通过与他人互动获得能量

情感外露
热情，表露积极情绪



主导掌控
在团队里掌握主动权，居于权威地位

强硬坚定
强有力地辩论，对发生的冲突处之泰然

竞争意识
对于输赢结果非常计较

逻辑理性
客观，缜密地使用理性思维

追求目标
设定雄心勃勃的目标，然后勤奋地朝之努力工作

结构条理
一个有条理的有效的计划制定者

稳健可靠
自律，遵守承诺

讲究实际
采用实际的符合常识的方法

专注事实
关注在可观测的事实上，注意细节

谨慎求稳
抗拒改变，喜欢坚持使用可靠的方法

安静沉稳
界限严明，沉浸在自己的内心世界

克制内敛
想法严肃，情绪内敛

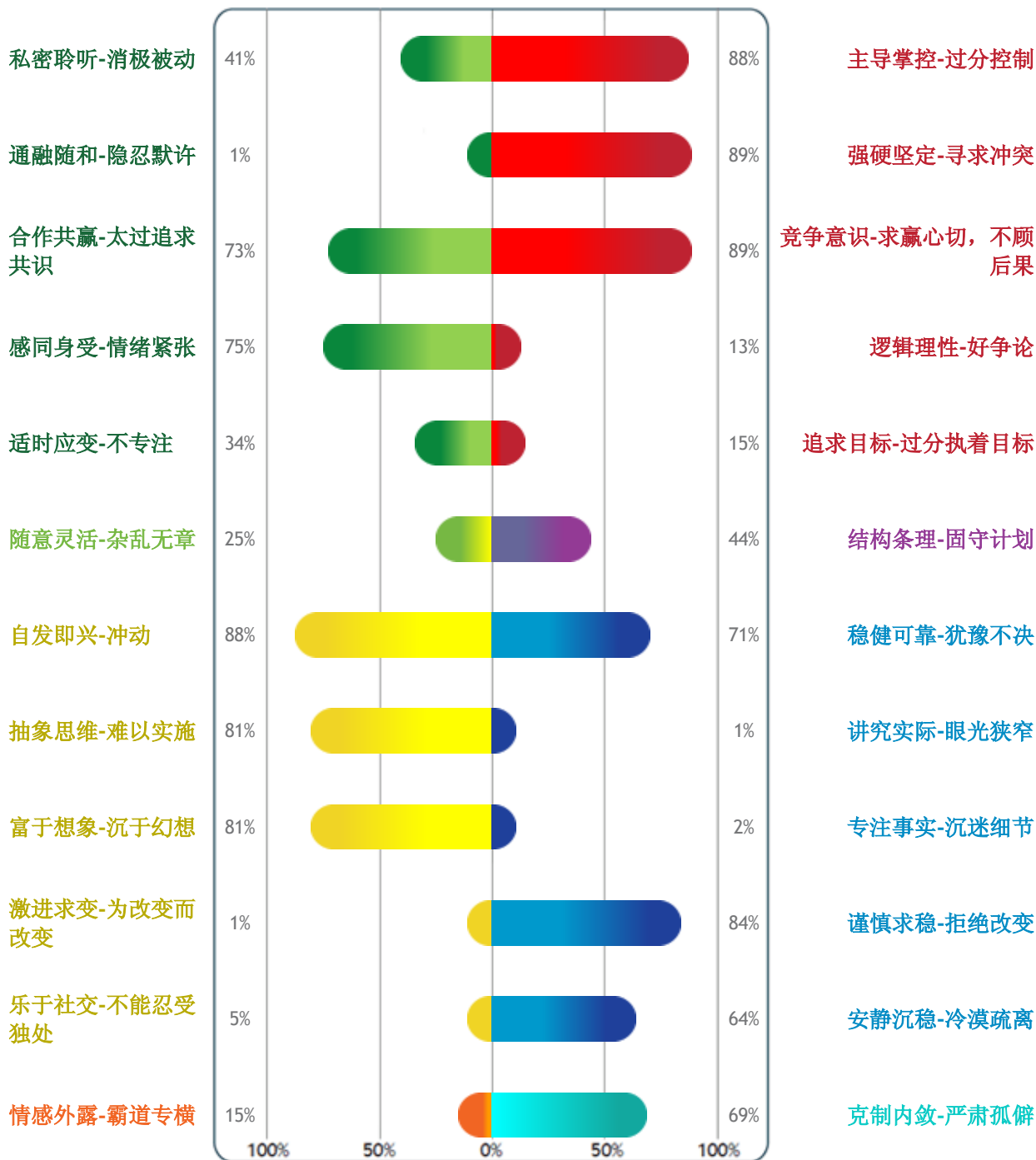
你的过度特质



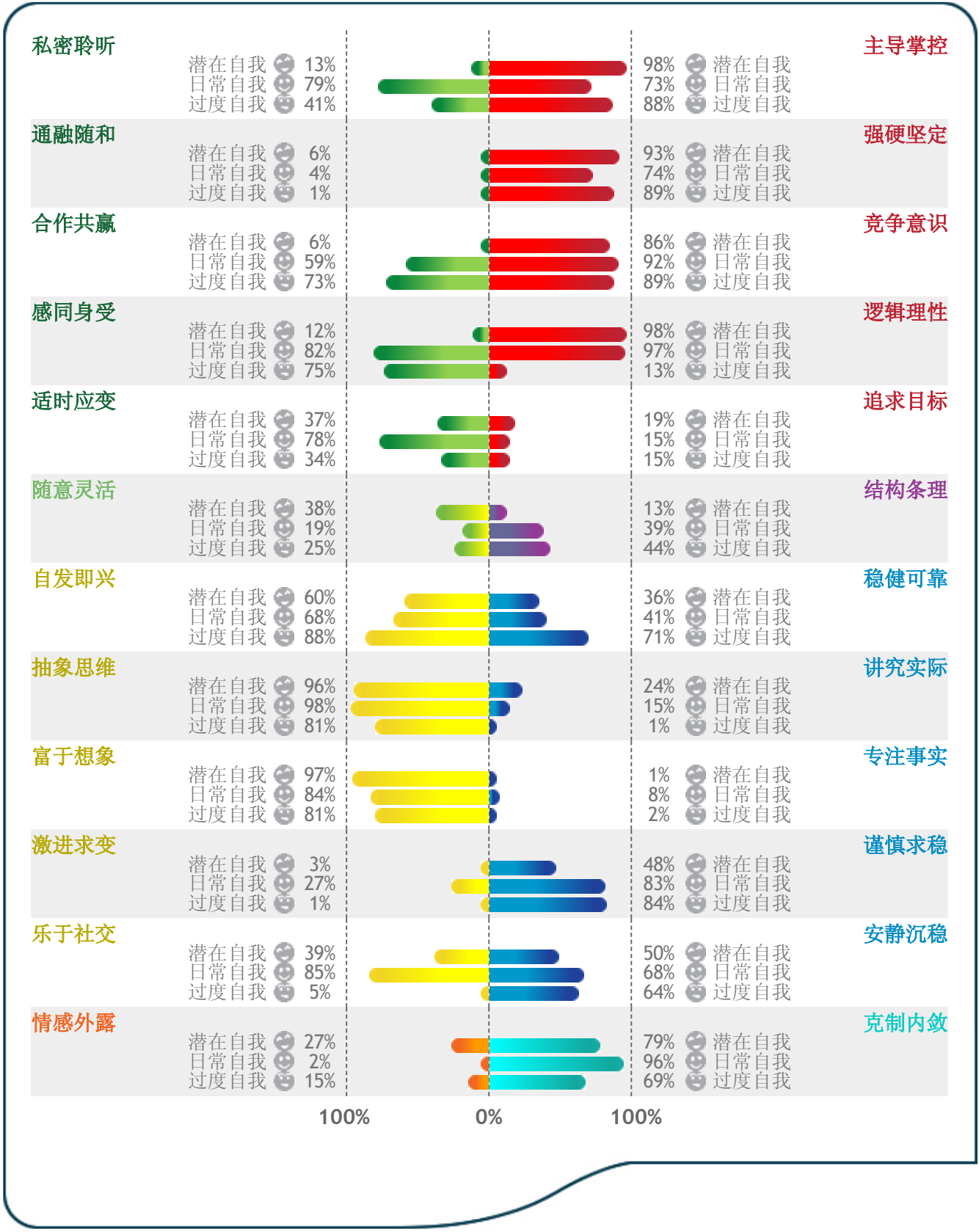
组成你过度面貌的24个特质



百分比显示了你的得分与一般人群得分的关系。比如，如果你的某个得分超过50%，这就意味你在一般人群中排在前50%。



详细分析你的24个特质



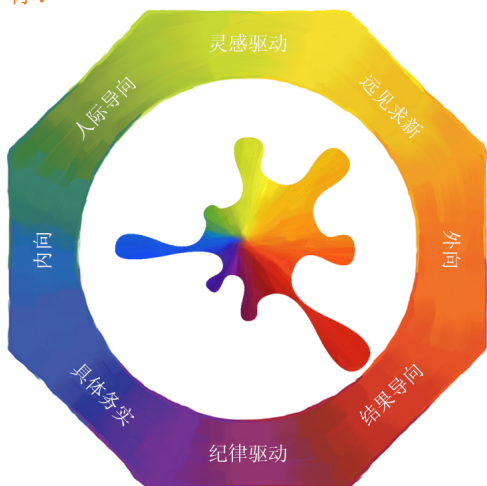
重视多样性

认识与你心理特质相反的人

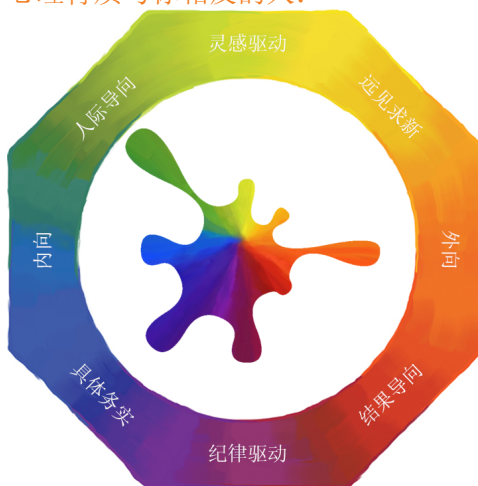
Chris, 每个人都遇到过和自己的人格特质相反的人。

你也许会想起, 在工作中曾不止一次遇到思维方式和处事风格与你截然相反的人。他们的人格面貌得分很可能和你的大相径庭。看看以下两个曼荼罗, 一个是你, 另一个是和你相反的人。

你:



心理特质与你相反的人:



无论你是怎样的人, 与你的反面共事都会有利有弊。积极的一面在于, 他们的眼光能看到你的盲区, 他们的优势能够弥补你的不足。只要你们能保持彼此沟通顺畅、不出现误会, 你们就能有效构建双赢的合作关系。由于你们的能力互补, 几乎没有什么问题是你们两个解决不了的。

当然, 你与你特质相反的人一起工作时, 也会遇到一些困难。刚开始共事时, 你总是寄希望于对方解决你所有的问题, 这会使你对他期望值过高。为了避免上述情况的发生, 你应该尽快弥补你的劣势。同时, 你也应该帮助应对自己的盲点。沟通障碍是你们之间另一个常见的问题, 由于你们的思维方式迥异, 经常可能会产生误解。

一种你和你特质相反的人可以合作顺利的情境是, 你会因为你的工作方法而卡住而和你特质相反的人则很快的意识到了。他们会提示你去寻找一个积极的替代方案。另一方面, 你和那些和你特质相反的人可能碰到一些问题, 因为你喜欢就哲学层面进行讨论, 你会觉得和你特质相反的人容易卡在日常的琐碎中。

与你特质相反的人共事

跟你特质相反的人工作的好处：

- 当和你特质相反的人可以证明自己的主张而且有确切的证据来证明的时候，他们感到非常舒适。一起工作的时候，你可以利用他们的技能来切实地证明你的观点。
- 和你特质相反的人有保持事物平衡和避免冲突的天赋。你可能会发现你的同事关系非常和谐。
- 和你特质相反的人擅长保持你的积极性以及对你达到目标的能力保持乐观。如果没有这种鼓励，你会发现在困难面前保持乐观是很难的。

你们可能会遇到下列问题：

- 你可能会发现自己和那些特质相反的人之间缺乏信任，因为他们认为你总是把自己的利益放在首位，哪怕这样做会妨害你们的共同目标。
- 那些与你特质相反的人总是想要为人们的问题找到一个答案，但这并不是你的风格。你觉得这样做毫无意义，只是在回避正确的解决方案罢了。

建议采用下列方法改善你们的工作关系：

- 对你而言，建立起你与团队成员之间的信任是十分重要的。当你和那些与自己特质相反的人合作的时候，为了确保你们的共同成功，你可以将双方的注意力都集中在实现目标这一点上，以此来表明你的信任。
- 试着用一种不那么直接的方式来解决这个问题。给与你特质相反的人留些时间，让他们自己提出问题。

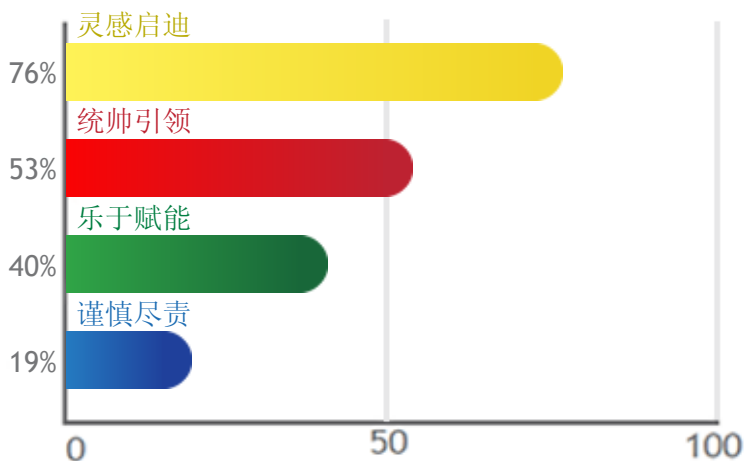
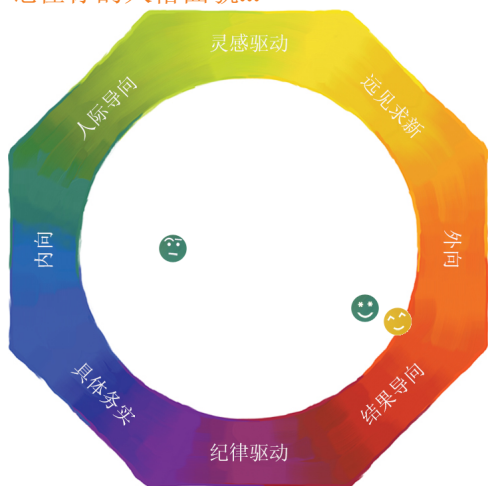
在其他人身上看到你自己

识别出你的镜像自我

有时候，你最大的盲点在镜子里.....

你可能很容易凭直觉就能识别出那些和你相反的特质的人，因为对你而言，他和你差别非常大，你能轻易地从你们两种不同的做事方法中看出差异。但是，当你和与你非常相似的人共事时碰到困难时，你却比较难察觉到。

记住你的人格面貌...



与你相似的人共事也是有利有弊的。如果对方的工作方法和你相同，你们的合作会很成功。这是因为你们的优势吻合、想法默契。你们往往能在对方提出之前就把对方的要求纳入自己的方案，这能避免很多不必要的问题。

你可能会觉得你们之间的合作非常轻松，这体现在你们双方都很善于思考。你们能够在抽象层面对理论进行有价值的讨论，你们的讨论会很有深度。然而，你和镜像自我之间的合作也可能会遇到麻烦。你可能会和搭档陷入恶性竞争之中，会对彼此产生真正的敌意。

与你的镜像自我共事

跟你的镜像自我共事的好处：

- 在必要的时候你们都非常有逻辑性。分析问题时你们思路一致。如果你需要对你的发现进行讨论，你不需要重新组织自己的语言。你能够立即传达出自己的想法，你确信你的搭档能够完全理解你的意思。
- 你们都喜欢在看似随机的数据之中寻找模式，因此当需要筛选信息的时候，你们能够轻松地交流彼此的想法。
- 你们的主要共同点是竞争性都很强。它是你们互动中的重要组成部分。你们相互挑战，努力工作，相互竞争，相互鼓励。

你们可能会遇到下列问题：

- 你们都迫切地希望成为最优秀的人。这种好胜心太过强烈，以至于你们为了刻意压制它，竟会在集体中表现出异常的低调和羞怯。
- 你们都会用一种非常直接的方式进行交流。当有些不应被提及的问题被披露时，这可能会伤害他人的自尊和感受。

建议你采用下列方法改善你们的工作关系：

- 为了在团队中营造一种友爱的氛围，你和你的镜像自我可以试着去淡化你们的个人目标。用更多的时间去帮助团队中的其他成员，实现团队的目标。
- 如果你和镜像自我之间快要爆发争论，不要直接投入到冲突之中。试着在争论升级之前缓和局势。

你喜欢的沟通方式

你喜欢如何与其他人沟通：

- 你喜欢讨论抽象的想法，因为抽象会让你觉得最为舒服。
- 你喜欢与他人分享你的成就。这会帮助他们更好地了解你，并认识到你的成功。你觉得谦虚是成功道路上的阻碍，因为它让你无法好好地欣赏自己。
- 你更喜欢书面交流，因为你觉得书面记录能够消除被误解的可能性。
- 当你有了某个想法，你会想要立即对它采取行动。你的热情会点燃身边的人。

你喜欢其他人怎样跟你沟通：

- 你喜欢人们问你一些给予你自由回答权限的开放式问题。
- 工作当中，当人们不试图从个人层面了解你时，你很开心。你喜欢把个人生活与工作分开。
- 你对这样的人感激不尽，他们对你严肃以待，同时也允许你慢慢考虑当前情形，然后进行汇报。
- 你从跟人讨论你自己觉得有意思且比较热衷的事情当中收获很多。

在别人与你的沟通中，哪些会引起你的不快：

- 当人们要求你用一种讲究实际的方式解释自己的想法时，你可能会变得很烦恼。你不能确定自己想法的现实性，这让一些人很难理解。
- 你发现，努力鼓励你采用更加注重团队合作方法的人，很让人讨厌。你认为，要想做好，你必须聚焦在自己的需要上。
- 当人们忽略掉有价值的证据，无论是数据还是观点时，让你很恼怒。你觉得，每个人在谈话中都有发言权，所以所有信息都会被认真考虑。
- 当人们挑战你想法的现实性时，你很不喜欢。你是一个幻想家-把自己的工作视为创造想法，让其他人去实现这些想法。

一些改善你与其他人沟通的建议：

- 假如你是某个正在讨论某一话题的团队里面的一分子，那么，请努力去聆听。记住，最大声发言并不意味着你所说的内容最重要。
- 更加开放地去原谅人们过去的_的不快。耿耿于怀会使得以后跟这个人的每一次交往变得困难。
- 明白妥协的力量。通过把别人的需要与自己的结合起来，你可以提出更好的每个人都认同的方案。
- 重视仔细研究某一话题的相关细节，用来找到支持你的观点的数据。然后，当与其他人讨论自己的想法时，可以用这些数据来支持你的观点。

打造一支高绩效团队

下列建议有助于你打造一支高绩效团队：

- 当向其他人解释问题时，你应对复杂性的能力可以派上用场。通过把事情分解成更加简单的概念，你可以带领整个团队向前进。
- 其他团队成员欣赏你推理论断过程的清晰性。当对某件事情做出解释时，你用逻辑方式一步一步进行。
- 当团队里的部分成员与其他人竞争时，你会因为竞争对手而斗志昂扬。你会使用这种精神来驱动团队获得成功。
- 你善于聚焦于当前的议题。团队工作需要这项技能，尤其是有很多人把讨论带到其他方向上时。

但是，有时候你会过度发挥自己的优势：

- 你的冲突能力意味着你在讨论中会陷入僵局，却没有任何方法向前推进。
- 你经常过分谈论自己的成就，这让别人感觉你不够谦虚、夸夸其谈。当你要和他们交流重要信息时，他们可能心不在焉。同时，过分夸耀自己也会破坏你和团队的关系。
- 你习惯于迅速做出决定，但这样会使你忽略那些细致周到的建议，并将那些喜欢深思熟虑的人排除在决策之外。同时，你过分强调遵守现有工作流程的必要性，这可能会让大家开始疏远你。
- 如果你负责每件事，最终会导致团队中的其他人丧失他们对工作的责任心。

当你在团队中工作时，你有可能遇到一些盲点：

- 你无法将注意力集中到那些对细节要求很高的工作上。如果你的工作出现错误，会影响整个团队的成果。
- 你的沟通技巧不够圆滑，有时候会冒犯别人。尽管你的本意是好的，但是别人却没有能感受到。
- 因为固执于事情应该以什么方式来做，别人可能会认为你顽固不化。
- 有时候，你在与其他人的交流中避免使用幽默。然而小小的幽默能够调节你和他人的谈话气氛。

下列建议有助于你提高团队合作：

- 生活就是关于妥协。如果你因为不愿意改变自己的观点而耽误了团队进度，那么，对你对他们都没有好处。找到中间地带，在那里，双方都可以得到自己想要的。
- 团队取得成功后，一起庆祝胜利非常重要。对别人的优点和成就要予以肯定，有助于你识别出自己的潜在发展领域。
- 通过建立良好的倾听环境，你激发出新的思考。这不仅会创造新观点，而且可以鼓励团队的工作方式更富创造力。
- 请运用自己善于表达的特长鼓励其他人参与讨论，并耐心听取他们的观点和看法。

Lumina Spark肖像报告



Lumina Learning
www.luminalearning.com
info@luminalearning.com
Lumina Learning Ltd
Third Floor St George's House
Knoll Road
Camberley, GU15 3SY, UK



Lumina Learning Ltd
Address Line
Town
County
Postcode

由Sample Practitioner引导
E: sample@luminalearning.com
T: 02035880270



Date Questionnaire completed: 14/08/13 12:11:25
Date Portrait most recently regenerated: 03/12/20 11:18:25