



发展报告

Dummy A

日期	2012/10/19
Company	Assessment Plus Marketing
项目	



建立在深受推崇的Facet5个性模型基础上¹， SpotLight为自我意识的探索指明了方向。

什么是 SpotLight?

自我意识对个人的发展至关重要。培训师和辅导教练可能会在不同时间采用不同的方式来提出这点，但其重要性是得到一致公认的。

自我发展始于先对自己的个人风格以及促成个性的态度、价值观和信仰有很好的认识。外加明了他人眼中的自己是怎样的，以及使用一套描述不同的行为的语言；这两者为自己日后的发展提供了有用的背景。

SpotLight发展矩阵

SpotLight发展矩阵为每个人提供了与他们个性相关的优势，风险，挫折和挑战。SpotLight提供了即时、个性化的反馈，同时也给出了一个简单、可实施的程序用以创建有针对性的发展目标和计划。

SpotLight可作为建立发展计划的起点。它展现了潜在的优势和发展方面的问题。它可以结合其他相关信息，诸如你目前职位的要求，或者你在机构中升迁的机会等来综合使用。

SpotLight报告体现了哪些方面？

优势	风险	挫折	挑战
优势是你能轻而易举、自然而然、也为他人赏识的技能和品质。	当过度使用优势的时候，就会成为阻力从而出现风险。	当他人与你有所不同时，会产生挫折感。他人不同的工作模式会导致紧张局面。	你的挑战是与你的风险和挫折感有关的潜在的发展目标。

为了帮助你更好地理解其对于工作的影响，我们将他们归入以下 五大维度：

做出决定和设定目标

你是会快速决策呢还是花些时间先考虑一下？
你会激烈争论呢还是会安抚他人？
你会独立做决定呢还是会考虑他人的意见？

与他人交流并征询他人（的观点/意见）

你属于热情开朗的还是较保守型的？
你很易与人交往呢还是比较注重隐私的？
你会公开的讨论呢还是喜欢私下研究？

注重人员和任务

你会注重具体任务还是纵观全局？
你会为他人留有空间，或要求他们能自力更生？
你会相信被告知的内容，还是会自己去确认？

管理你自己的工作和义务

你喜欢有条理的、有计划的行事，还是希望能保留灵活性？
你很小心谨慎，或者喜欢保留适当的空间和灵活性？

应对压力以及识别风险

你会如何应对压力，辨别识别风险？
你是否会经常对所发生的事情感到焦虑，或者通常还是比较放松的呢？
你能否一直比较乐观，或者你会不断的关注前进路上的障碍？

1 关于 Facet5的更多信息请访问 [facet5.com](https://www.facet5.com).



做出决定和设定目标

	优势	风险	挫折	挑战
	你……	你可能被视为 ……	你可能对……感到受挫	你的挑战可能是 ……
☐	在大多数问题上观点明确，并能很好的阐述这些观点。	急于推销你自己的想法而忽略了倾听他人。	那些一直不做决定，或者犹豫不决的人。	有耐心地倾听他人并阐述你自己的想法。鼓励他人的参与贡献。
☐	允许他人发表意见的同时依然可以阐述自己的观点，你可以看到双方的观点。	遭遇强烈反对时会让步。你可能会忽略那些不那么坦率直言的人员。	那些或者太强势的争辩，或者拒绝为自己辩护的人员。	阐述自己的观点，解释论点时需要简单、明了、前后一致。
☐	你是独立的，必要时可以单独行动。你不需要他人的支持。	独自行事且不积极咨询他人。	那些缺乏主动性或需要他人认可的人员。	在行动前解释你的动机及理由。让自己更愿意附和他人的意见。



与他人交流并征询他人（的观点/意见）

	优势	风险	挫折	挑战
	你……	你可能被视为 ……	你可能对……感到受挫	你的挑战可能是 ……
☐	对他人的积极参与表示认可及适度的回应。	对他人提出的想法不热衷或不愿参与。	那些不感兴趣或过度热情及冲动行事的人员。	看一下你何时需要多做反思，或何时可以更为主动地启动一些事项。
☐	尽量应场景所需要的那样善于社交和开朗。但注意保留隐私。	比你真实的自己表现得更善社交。当你回避一个社交活动时可能会让人惊讶。	大声的、自我推销者以及那些反应迟缓或不好接近的人员。	当你需要时间和自我空间时，应让他人知道，且这只是暂时性的。
☐	能独立拟定建议，也能评估外界的提议。	等着他人提出方案。不积极主动。	那些太快改变自己观点，或太孤立保守和狭隘的人员。	鼓励大家彼此分享和探讨。努力确保所有可能方案都被考虑过。

- 报告中此行描述显示了你最可能于他人不同的地方。
- 报告中此行描述显示了你与他人的稍微不同。.
- 报告中此行描述显示了你与他人类似。



注重人员和任务

	优势	风险	挫折	挑战
	你……	你可能被视为 ……	你可能对……感到受挫	你的挑战可能是 ……
☐ ●●	发现机会，捍卫你自己和你组织的利益。	投机性的、短期的和自私的（行为）可能会影响关系。	那些缺乏商业头脑且幼稚的人员。	眼光要放长远，允许复杂性的存在。考虑他人的利益。
☐ ●●	要求他人在尽少的支持下全力工作并完成任务。	对他人要求太多。低估他们所需要的支持。	那些不能达到岗位要求，或者需要很多帮助或辅助的人员。	考虑到他人的需求，以及能使他们表现最佳所需的帮助。
☐ ●●	防御性强，很少被他人利用。	急于想加以利用而误解了他人的动机。	那些总是将他人往最好的方面想而不怀疑他人动机的人员。	花些时间来评估现状。有时候人脉与容易采摘的果子同等重要。



管理你自己的工作和义务

	优势	风险	挫折	挑战
	你……	你可能被视为 ……	你可能对……感到受挫	你的挑战可能是 ……
☐ ●●	在决定如何开展工作时，优先考虑自由和独立行事的需要。	你的方式是混乱和散漫的。经常挑战规则。	那些（在工作中）对你指手画脚、限制你或将他们的观点强加于你的人员。	证明你激进的想法可以奏效，应现实地看待你能交付的东西。
☐ ●●	自由思考，不妄议他人。你容易适应不断变化的情况。	漫不经心、傲慢不恭、不负责任、叛逆作对。	坚持认为所有事情和人物非错即对、非黑即白的人员。	自己选择何时、如何挑战现状。可能会出现无法预见的后果。



应对压力以及识别风险

	优势	风险	挫折	挑战
	你……	你可能被视为 ……	你可能对……感到受挫	你的挑战可能是 ……
☐ ●●	维持观点，处理事情时不会过度担心或是忧虑。	有些人可能觉得你没有意识到他们的忧虑。	那些一直忧心忡忡或者未能识别风险的人员。	帮助他人调整他们的忧虑并学会适当的看待问题。
☐ ●●	对自己自信满意，对自己和他人有合理的期望。	并不总会因他人压力而如其所愿。	那些永远学不会并无视警示，或者太过消极和犹豫不决的人员。	解释你举措的原由。这样对于那些容易反应过度或漠然的人员会有帮助。

报告中此行描述显示了你最可能于他人不同的地方。
报告中此行描述显示了你与他人的稍微不同。
报告中此行描述显示了你与人类类似。

SpotLight 旨在为你提供你能理解并产生共鸣的信息。

这部分提供有效的流程来理解你的能力矩阵图，以便制定与自己相关的发展规划。

关于发展规划

第一步 用于帮助你认真思考自己的行为哪些是有效哪些无益于事。

第二步 帮助你制定第一个发展目标。

第三步 让你制定详细的行动计划。

附表有一个已完成的表格样本及空白发展规划表格。

众人拾柴火焰高

你可能会选择独自完成任务，但是有个合作伙伴会带来诸多好处，比如：

- 作参谋；
- 提供不同的观点、帮助摆正你的态度、验证你的假设；
- 提供新的思路和解决方案；

与来自同一机构的人建立发展合作关系十分有必要。他们了解内部的工作文化、执行标准、惯例与问责，并能理解各种局限性。

与另一个也在做发展规划的同事合配搭也是个不错的选择。你们可以轮流作对方的“辅导教练”。

目标

确定哪个强项会带来发展中的挑战。

你的强项可能会带来三种挑战：

- 你过多依赖能力矩阵图中某个强项而使其成为了一个风险。

回顾和反思可能会带来两种额外的挑战：

- 一个与你未充分发挥的强项有关——之前可能没有意识到、低估或鲜有机会施展的强项
- 与你面对挫折时过多依赖的强项有关。

指南

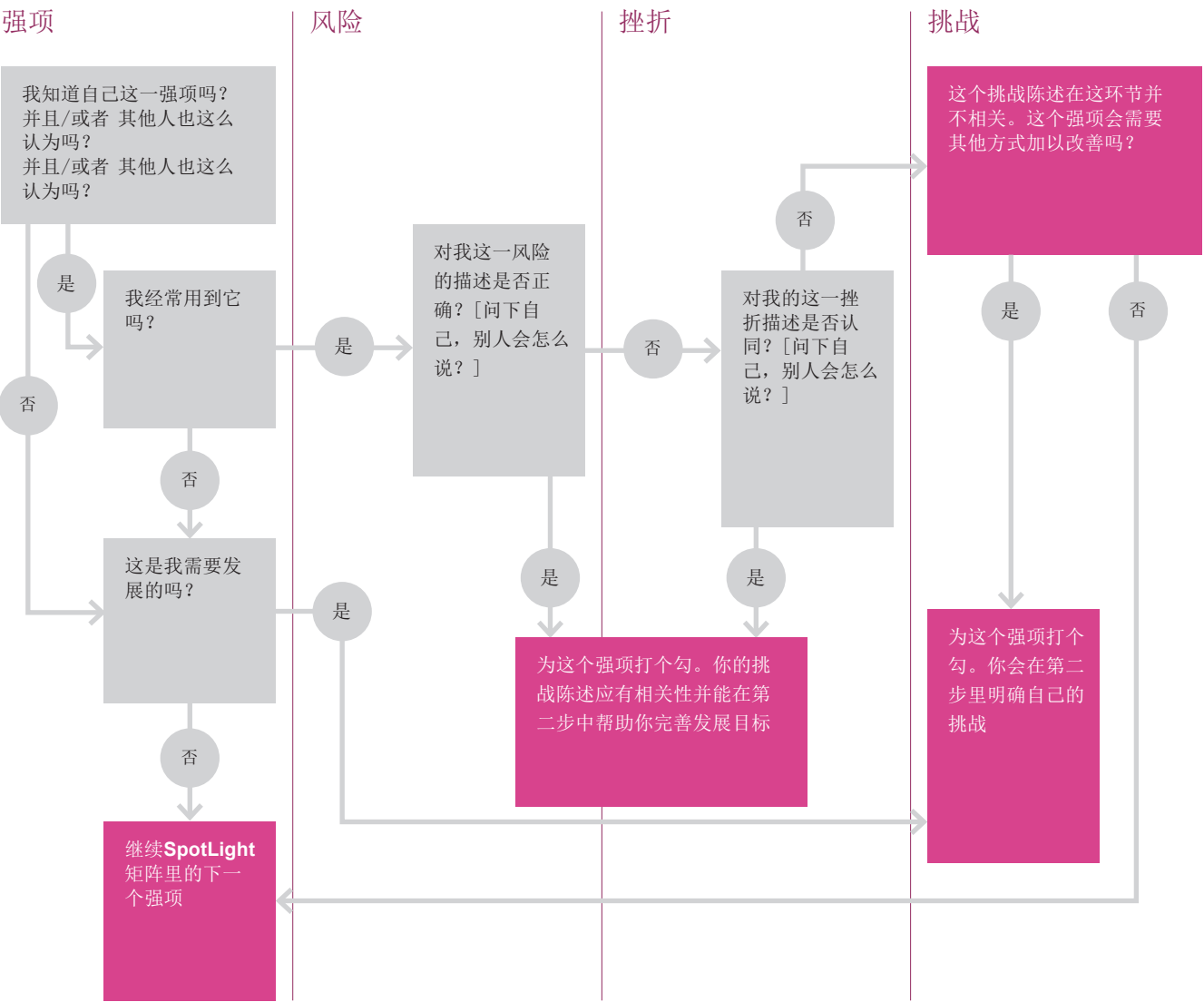
- 回顾你的整体SpotLight报告。 **SpotLight** 在你的方法最可能与众不同的部分打上了底纹。我们建议你特别关注这些部分，但具体处理的轻重缓急还是应基于你自己的分析和判断。
- 思考一下你在工作中的表现、绩效及同事关系 此评定能够体现出你对自己的理解、经历或他人曾经给予你的反馈吗？
- 诚实面对自己。反思一下。不要因为你不喜欢就避而不谈甚至不予承认。

流程

依次完成以下五个模块。

使用以下图标来回顾所提及的强项、风险、挫折和挑战。

确定你的强项中哪个会带来发展挑战，在对应的框里打勾，以明确这些挑战。



目标

发展目标旨在为你明确如何在行为方面做出改变以应对挑战。

指南

我们的建议是在一个时间段内只应对一个挑战。

流程

你打勾的那些强项，哪个强项在充分发挥、好好利用后会对提高你的工作成效最有帮助？

在所提供的空白发展表格中填上你选出的那个强项。

回答下列问题将帮助你：

- 描述现状；
- 描述挑战的性质；
- 通过制定发展目标来描述你想达到。描述里通常应包含“我会”这样的词语，并以积极的态度呈现（如下例所示）。

问题

- 为何这一强项对你很重要？
- 当下正在发生什么？
- 它将如何帮助到你？
- 若不发挥这一强项会如何影响到你和你的同事？
- 你想达到怎样的目标？

例：

强项	挑战	发展目标
我对多数事情有较强的观点，并能很好地诠释它们	发挥强项 提高与上级共事时表达自己观点的能力	我会在确信能取得更好成果时勇于发表自己的观点
我制定实施计划以推动和监控绩效	规避风险 不要过分依赖这个强项 尝试新的方法来 提高自己的绩效	我会考虑使用新的、创新的方式来完成任务
我有耐心且宽容	应对挫折 寻找有效的方法处理与好争论的人	在我及我的团队都至关重要的问题上，面对一些爱争议的人，我会更加明确态度。

指南

回答下列问题并在发展表格中的相关部分记录下你的答案。

流程

为实现目标我将采取的新的行为

- 你的行为将会有哪些改变？
- 你最明智的朋友/同事会怎么建议你？
- 类似情况下其他人是如何成功的？
- 他们有哪些做法你可以效仿？
- 你应采取什么态度以配合你新的行为模式？

致力于养成新习惯

- 有哪些机会可以用来尝试新的行为模式？
- 在何时之前实施？
- 你需要从谁那儿获得什么样的支持？
- 在你达成目标的过程中会遭遇什么样的障碍？
- 你会如何克服？
- 如何知道自己已经成功了呢？

姓名		日期		辅导者	
强项		挑战		发展目标	
我对多数事情有较强的观点，并能很好地诠释它们。		发挥我的强项。 提高与上级共事时表达自己观点的能力。		我会在确信能取得更好成果时勇于发表自己的观点。	
1 目前的现状？					
当比我资深同事观点与我不同时，我没有自信发表自己的观点。 我尊重他们的经验、级别及做出快速决定的能力。 我知道相对于目前提出的解决生产线维护问题的方法，我的方案会更有效，但我不确定其受欢迎的程度。 我们的高级管理层十分传统，论资排辈，新想法并不怎么受欢迎。 新建议对我们机构的未来很重要，如果我不把握这次机会挑战现有想法，就会让自己和他人失望。					
2 为实现目标我将采取的新行为模式					
寻求支持与建议。 实施调研以增加我建议的可信度。 提高我的写作和演示技能。 采取“不经历风雨怎能见彩虹”和“失败总比没试过要好”的态度。					
3 养成新习惯					
我将采取的行动	在达成目标的过程中会遇到什么样的障碍？	需要的支持	支持者	时间表	措施
与我团队的贝尔和罗西共同验证我想法的可行性。寻求他们的建议。	在工作时没有时间/机会/私人空间。	兴趣和空闲时间。	贝尔和罗西	下周结束之前。周二午餐时或下班后喝一杯。	贝尔和罗西赞同我的观点。
通过调查寻找支撑我建议的依据。	时间限制——我工作很忙而我需要尽快做出行动。	这周末和下周晚上的空闲时间。	合作伙伴	下周结束之前。	向经理提交一份内容翔实、论据充分的提案。
与经理会谈并提出我的建议。获得她的支持并就最佳方案的确定寻求她的建议。	两个例会周会的日程已满，没空挡空插。没有信心要求额外会议。	经理腾出时间参加额外的会议。	经理	接下来两周。	将我的提案加入下次与管理层的项目会议议程中。

姓名		日期	辅导者	
强项		挑战	发展目标	
1 目前的现状？				
2 为实现目标我将采取的新行为模式				
3 养成新习惯				
我将采取的行动	在达成目标的过程中会遇到什么样的障碍？	需要的支持	支持人	时间表
				措施

