

进行有效的自我评价(实用8篇)

请示可以帮助我们更好地理解 and 解决困惑和难题，提升工作和学习的效果。面对请示，我们应该提前做好要询问或申请的问题，确保清晰明了。请示文档的撰写需要注意一些技巧和规范，以下是一些请示范例，供大家参考和学习。

进行有效的自我评价篇一

应该怎么写自我评价

首先，求职者就不该采用上述方式做评论，包括描述个人有责任心、朴实、忠诚、上进、讲信用等等，你把自己夸得再好都是没用的，这样的字眼和招聘者见面的次数太多了，所以招聘者对于这类词语已经是麻木不仁了，既然没有一点吸引力又怎么能勾起招聘者的兴趣了？所以把这种没用的东西完全舍弃掉才是明智之举。

第二，在简历里想要做出有用的评价就得先明白企业对什么感兴趣，就是对你的工作感兴趣那么你是不是应该对个人工作做个评价？比如你可以评价自己做财务工作的情况，例如做财务工作非常仔细所以没有出现过重大错误，可以在大的方面确保万无一失。针对工作情况做评价才不会给人空洞的感受，也是企业所想要看到的東西因为企业要通过这些来估量你。

第三，在简历自我评价栏目里可不要以他人角度做评价，这样就会产生别扭的感觉因为评价都是以求职者本人角度做出来的，要是借助他人去评价自己给人的感觉很差，还会让人感觉你就是在做样子，并且以为招聘人员是很好忽悠的，很简单这个简历是你做的，所以上面的评论也是你想怎么写就怎么写的，并不真的是他人对你做出的评论。

进行有效的自我评价篇二

正确地进行自我评价一般可以通过两种渠道：直接的自我评价和间接的自我评价。

进行直接的自我评价，首先要认识到自己的自然条件，包括健康情况、心理状态、情感特点、兴趣倾向、知识水准、专业特长、智力情况、能力特点，还可以测定一下自己的生物节律周期、智商指数、气质类型、性格类型等作为参考。

其次，是用自己在不同领域的实践中（如对各个科目的学习）取得的不同成绩相比较，以发现自己的长处，确定奋斗的目标。

间接的自我评价法，是指通过与他人行为的对照及情况的对比，发现自我认识的错位。“不识庐山真面目，只缘身在此山中”，这是一些人不能对自己作出正确的自我评价的原因之一。当事者迷，那么就不妨用与他人相比较的方法及用自己在不同领域中取得的不同成果比较的方法鉴别一下。

对女大学生来说，她们在自我评价的问题上常常会具有两重性，一方面好幻想，把个人的境遇、发展、前途勾画得绚烂多彩；另一方面又常常低估自己的才智和工作能力，自我评价常常是过谦的甚至是比较自卑的。

“天生我材必有用”、“尺有所短，寸有所长”，每个人都有自己的长处和短处。有的人可能不辨音律，但却有高超的组织才能；有的人也许不解数字之谜，但却心灵手巧，长于工艺；有的人可能不会琴棋书画，但酷爱大自然，精于园艺；有的人或许记不住许多外语单词，但有一副动人的歌喉，擅长文艺。

正确的自我评价是帮助我们作出正确的奋斗方向的前提。在实践的鉴别中，在与他人的比较中，要使思维方法尽可能地全面些、辩证些、灵活些。

人的知识、才能通常是处于离散、朦胧状态的，需要人们不断地挖掘、发现和开发。从个人兴趣爱好、思维方式的特点、毅力的恒久性、已有的知识结构、献身精神与果敢魅力等多方面进行全面的考察和测试，将为你作出科学的自我评价提供有益的帮助。

进行有效的自我评价篇三

在长时光的任务历程中，与同事发生一些小抵触，那是很正常的，不过在解决这些抵触的时分，要注重方式，尽量不让你们之间的抵触地下激化。办公场合也是公共场合，只管同事之间会因任务而发生一些小摩擦，不过千万要感性解决摩擦事件。不要体现出咄咄逼人的样子，非要和同事做个了断、分个输赢。

退一步讲，就算你有理，要是你得理不饶人的话，同事也会对你发生敬而远之的，以为你是个不给同事余地、不给别人面子的人，以后也会在心中时刻防备你的，这样你能够会失去一少量同事的支撑。此外，被你攻打的同事，将会对你怀恨在心，你的职业生活又会多上一“冤家”。

二、不随便泄漏个人隐私

同事的个人机密，当然就是带着些不可告人或许不愿让其余人晓得的隐情；要是同事能将本人的隐私信息通知你，那只能解释同事对你是足够的信赖，你们之间的友情一定要越过别人一截，否则她不会将本人的私密全盘托出。要是同时在别人嘴中听到了本人的私密被地下后曝光，不要说，她一定以为是你出卖了她。被出卖的同事一定会在心里不止千遍的

骂你，并为以前付出的友情和信赖以为悔恨。

因而，不随便泄漏个人隐私是稳固职业友情的基础请求，假如这一点做不好，恐怕没有哪个同事敢和你开诚布公。

三、闲谈应维持间隔

在办公之余，同事之间互相在一起闲谈是一件很正常的事件；而许多人，特殊是男同事在闲谈时，多半是为了在同事背后夸耀本人的. 常识面广，同时向其余同事传递这样一个信息，那就是：你们相熟的，我也相熟；你们不相熟的，我也相熟！其实这些自夸什么都晓得的人晓得的也不过是皮毛而已，大家只是互相心照不宣罢了。

四、融入同事的兴致之中

俗话说“兴致相投”，只要独特的兴致、兴致能力让人走到一起。小红所在单位大局部同事都是男性的，中午吃饭的长久劳动时光，同事们往往集集合在一起谈天说地，惋惜小红总以为到插不上嘴，后来的一段日子只能在旁遥远听。男同事们喜爱议论的话题无非集中在体育、股票上面，不过他们即便不懂古装的盛行趋向，也无阻碍他们与女同事的交换。

不过要想和这些男同事搞好同事关系，首先得强制本人去接收他们的一些兴致和兴致。于是小红天天开端都“有意识”地关注体育方面的音讯和消息，碰到适宜时机甚至还和男同事们一起去看球。“如今有了独特话题后，和男同事相处轻易多了；每次和他们闲谈的历程中，也会将本人在任务中的一些感触和他们进行交换，咱们之间的任务友情互相之间促进了不少”。

五、远离挑唆离间

“为什么xx总是和我作对？这家伙真让人烦□”□“xx总是和我

抬杠，不晓得我哪里得罪他了！”……人才知识问答的办公室里常常会飘出这样的飞语谣言。要晓得这些飞语谣言是职场中的“软刀子”，是一种杀伤力和损坏性很强的兵器，这种危害能够间接作用于人的心灵，它会让遭到危害的人以为十分厌倦不堪。

要是你十分热衷于流传一些挑唆离间的谣言，至少你不要指望其余同事能热衷于聆听。常常性地挑唆离间，会让单位上的其余同事对你发生一种避之惟恐不及的以为。要是到了这种田地，信赖你在这个单位的日子也不太好过，由于到那时已经没有同事把你当回事了。

六、不要让恋情“挡”道

宋佳和王慧是一对无话不谈的好姐妹，两人自任务以来，始终住在同一宿舍，天天一起上班、一起上班，简直到了如影随行的田地！一次偶尔的时机，宋佳和王慧接触到一个各方面条件优胜、长得十分帅气的男人，她们简直在同一时光，对这个男人都发生了好感！为了能和帅气男人走得更近，宋佳和王慧忽然像变了个人似的，她们不再是如影随行，而是单独行为；后来，两人为了此事，弄得反目成仇，多年的情绪就此烟消云散。

注意事项

显然，恋情“挡住”了两人的友情，从她们同时喜欢上那个帅气男人开端，其实就宣告了她们多年的友情开端走向破裂。因而，作为职业女人的你，最好单独去解决本人情绪生活，在恋情还没有成熟前，即便最密切的冤家，也不要拖着一起去约会。否则，恋情将会成为友情的“绊脚石”。

进行有效的自我评价篇四

时间是检验真理的标准。我们应该将自己的猜想付诸现实，

通过自己做实验验证猜想，翻阅相关文献以及寻求专业人员咨询，纠正错误的猜想。下面给大家分享一些关于智力怎样进行有效的开发，希望对大家有帮助。

成人智力怎样进行有效的开发

1. 听音乐

想让你的大脑更加活跃，可以倾听一些美妙的音乐，它能够带来奇妙的作用。当我们沐浴在音乐声中，用心感受每一个音符给心灵带来的激荡，就会发觉每一个细胞都在随着音乐的节奏跳动。久而久之，产生灵感并不是一件难事。

虽然不知道音乐对于灵感和智商的影响作用有多具体，但每个人都会有不同的反应。即使是音盲，也并不天生缺乏聆听音乐的细胞。

2. 会玩

都说人生有四大追求，那就是吃喝玩乐。都说只会学习不会玩耍，聪明的孩子也变傻，也就是说，要学会适度的玩耍，对于智力的开发是很有益处的。

智商越高的人，他们玩得越好，玩得越高级。比如玩沙袋、跳绳、打球、玩电子游戏等等。这些东西，如果你都能玩，都玩得好，那么你一定是个高智商的人。

3. 运动

有很多种运动，如纯体力运动：长跑、短跑、竞走、举重等；也有纯脑力运动：下棋、玩游戏等；还有智力和体力运动：排球、篮球、羽毛球、乒乓球、橄榄球等。

要在任何运动中达到最高水平都是非常困难的。每个人都有

不同的天赋和身体条件。除了智商还包括很多方面，如意志，道德品质和团队能力。集体运动是最容易体现个人才能的，也是最容易发现个人缺点的。

如果你想成为一名优秀的运动员，应该首先改正你的缺点，然后提高整体竞争力。这是提高一个人智商的关键。

怎么开发孩子智力

如果你读完一章忘记一章，最后对逻辑能力的提升也会有限。反过来如果读完了能够在即使忘记了细节表达的情况下，根据自己在逻辑上的理解把作者的核心意思阐述清楚，你的锻炼就到位了。

书面表达可以给予你足够的时间思考，让你仔细琢磨用词和逻辑严密性。你的书面表达可以是有目的性的写作，比如读书笔记类的评论，或者在对问题的分析，也可以是一般性的对自己生活体验和见闻的总结。

如果有条件，可以试试看参加辩论比赛。一方面赛前的准备工作就是一个梳理自己逻辑和组织语言的过程，另一方面临场的时间压力也可以提升你的反应速度和信心。

说话有逻辑的人，不见得一定要时刻话都很多反应很快。说话有逻辑和反应速度并没有必然联系，所以如果你自己是一个反应速度不太快的人，也不要因此觉得自己就没法有逻辑地表达。

说话缺少逻辑的人，往往注意力非常狭窄。听一段话，读一篇文章，经常只注意到某一句话，某一个词，并且在回应的时候也只是死抠这些细节。说话要有逻辑，你需要学会拓宽自己的注意力广度，在时间和逻辑的维度上都能够广泛专注前后所有的内容，而不只是此时此刻听到的内容。

如何开发小儿智力

利用汉字同音、谐音或编顺口溜的方式将所要记忆的内容浓缩成一两句话。如经济合同的内容可以编成“一标两量价酬金，履期方地违责任”。“一标”指标的，“两量”指质量和数量，“价酬金”指价格和酬金，“履期方地违责任”指履行期限、履行方式、履行地点、违约责任。

教材中，关于数字的内容较多，归纳起来，大致可分为三类：一是以时间为特征。二是以百分数为特征。三是以金额数字为特征。将相关特征的数字内容按上述方法分门别类，从不同侧面来把握这些内容，加深印象。

取某些内容的一个或几个关键字形成一句话，取其精干，以点带面。如：股票发行的原则公开、公正、公平，同股同权、同股同利浓缩成“三公两同”等等。

对于一些内容繁多，性质相近的内容，为了防止混淆，可以通过列取表格的形式来加深理解。如：固定资产、存货的盘盈、盘亏、报废、毁损的账务处理等。

市场经济中的企业，既是债权人，同时也是债务人，所以涉及债权、债务的有关业务，可以采用对比的方法来掌握。

进行有效的自我评价篇五

岗位价值评估是公司薪酬体系设计的重要依据，岗位价值评估的成功与否直接关系到公司薪酬制度的合理性和公平性，直接影响到是否能够最大限度地提高员工的积极性和薪酬满意度，提高工作效率，从而提高公司的竞争力，然而，由于对岗位的价值本身认识不足或在岗位价值评估的操作过程中存在的问题，现在越来越多的人对岗位价值评估本身的价值产生了怀疑，那么，到底如何才能做好岗位价值评估，保证其对薪酬体系设计的作用呢，笔者认为，岗位价值评估的过

程中，需要明确以下四个方面的问题：

第一，岗位价值评估的前提是什么

第二，岗位价值的评估对象如何选取

第三，岗位价值评估小组的组织形式

第四，岗位价值评估因素怎么确定

一、岗位价值评估的前提：在明晰的岗位定位基础上的岗位分析

岗位价值评估是依据合理的、统一的、事先确定的规则和标准，通过对比岗位背后所隐含的付酬因素，比如岗位贡献、岗位职责、岗位任职要求等，对组织中的各个岗位进行评判，以确定各岗位在组织中相对价值的过程。因此岗位分析是岗位价值评估的重要前提。岗位分析是对企业现有岗位的职责和工作内容进行的准确、简明的描述，它需要经过岗位分析问卷、岗位分析访谈以及岗位说明书的撰写几个步骤完成。良好的岗位分析是岗位价值评估成功的前提和保障。一份好的岗位说明书不仅应包括本岗位的从属关系、岗位职责，还应该包括岗位设置的目的、责权以及任职资格，只有明确了这几项，岗位价值评估工作才有意义。

二、岗位价值评估对象的选取：关键性岗位和有代表性的岗位

岗位价值评估一般不需要对所有岗位都进行评估，而只用挑选一些有代表性的岗位来评估即可，即所谓的“基准岗位”，基准岗位的挑选有以下2个原则：

1. 企业的关键性岗位；

2. 工作性质类似的岗位只需挑选一个，即同一部门，同一层级的岗位只需挑选一个，其他岗位以此为参照即可。

一般而言，如果企业全部岗位加起来在50-80个左右，可以考虑对所有岗位进行评估；如果企业岗位较多，可用以上2个原则去挑选基准岗位，基准岗位的个数应控制在80个左右。

三、岗位价值评估小组的组织形式：序列打分与合并打分相结合

在考虑基准岗位的时候，有一个因素也不容忽视，那就是岗位评估小组的组织形式，是挑选相关人员对所有的基准岗位进行打分，还是不同序列的人只给该序列的基准岗位打分？笔者认为，这需要根据企业规模和基准岗位个数来决定，若企业规模较大，基准岗位也较多，则宜采取分组打分形式；若企业基准岗位较少，则可对所有基准岗位进行打分。下面，我们详细说明一下分组打分时应关注的几个方面。

首先，分组打分如何划分小组？

在分组打分过程中，需要将所有的基准岗位划分为不同的小组，一般会按照序列来分组。此时，为了保证打分人对所打基准岗位的岗位职责、任职资格等都很清楚，应尽量选择本部门人员为本部门或合作关系较多的部门的岗位进行打分。例如：研发人员为研发部门岗位打分，市场部人员为市场或销售部门岗位打分，人力资源部门人员为人资和行政部门岗位打分……因此，划分小组时，若某部门基准岗位较多，可将该部门单独划分为一个小组进行打分；若某部门基准岗位较少，可与其关系密切部门的岗位合并打分，即所谓的分序列打分。

其次，如何保证小组人员所打分数的客观性和公平性？

因此若在分序列打分中，该部门人员故意将本部门的岗位分

数打的很高，与核心组的分数相差很大，那么此部门的所有基准岗位分数都将受到影响，差距越大，这种影响就越大。甚至，如果打分过于主观，在进行后期的数据分析处理时，这些主管的数据将不被采用。因此，实际打分过程中，为保证得分不受影响，部门人员会尽量消除部门本位主义，客观公正的评价本部门岗位的真实价值。这种相互验证和制衡的过程，也保证了岗位价值评估分数的准确性和可靠性。

四、岗位价值的评估因素如何选择□mece原则

如何保证岗位价值评估因素既有逻辑性，又保证各因素之间的mece原则（相互独立、完全穷尽）？通过比较不同公司的岗位价值评估因素，结合中国企业的实际，笔者认为岗位价值的评估应从以下三个方面进行：岗位的工作投入、即工作内容、工作产出。体现到对岗位的要求上，则表现为对岗位的任职资格、工作职责和工作贡献的考察，如图1所示。

如何有效进行工作分析图1岗位价值评估工具设计

那么，形成岗位价值的这三个付酬因素又是如何分解为具体的评分指标的呢？如下表1所示，它具体可以分解为九个子因素。

表1岗位价值评估因素表

如何有效进行工作分析

工作职责这个付酬因素体现为工作的复杂程度，工作的复杂程度是指岗位在工作过程中解决问题的难度，它包括两个子因素，分别从广度和深度两个方面去考察：即解决问题的类型和分析方法、解决方案的复杂程度。

分析方法、解决方案的复杂程度：指顺利完成工作所需要的分析方法的复杂程度，是遵循既定流程就能处理情况，还是

需要创新型提出方案等。

第三个付酬因素是工作贡献，它是指岗位的工作结果对公司业绩的影响程度，它包括两个子因素：岗位的影响程度和影响范围。

岗位影响范围：指岗位工作所能影响到的直接范围，是仅仅影响到本科室工作，还是会对企业整体的效益产生影响等。

通过以上三个方面的分解，最终确定岗位价值的评估因素。

在三大因素的权重分配方面，由于岗位价值的评判依据是岗位背后的付酬因素，岗位工作最后总会转化为经济价值，因此在这三大因素的权重方面，笔者认为工作投入、工作内容和产出工作的比重应在3：3：4，适当的向工作产出这个因素倾斜。

由此，通过以上四个方面，岗位价值评估的准备工作已经准备就绪，但在实施过程中，还需要注意到以下几点：

1. 培训在先

每轮打分开始前，都需要对评估小组成员进行培训，向评估人员说明岗位价值评估的意义和操作方法，同时要将此次岗位价值评估的基准岗位的岗位说明书进行讲解，让评估人充分了解各基准岗位的职责。

2. 突出重点

岗位价值评估需要注意到企业今后的发展重点，如果公司未来的发展重点是技术部门或者要提高财务部门的工作能力，那么在对相应岗位评价的时候，对相应的重点扶持部门就需要适当提高分数，以起到导向作用。

3. 忽略个例

判断岗位的得分时，不能依据某些特殊事件评判，而要依据岗位经常做的一些工作来打分，即通常性原则。

4. 综合评判

在对不同岗位价值进行评判后，需根据对各个岗位的价值判断，对各因素的横向、纵向评分进行综合比较与平衡，以确定各岗位价值的相对高低。

5. 严格把关

岗位价值评估需要对评估结果严格把关，若出现打分结果严重与岗位价值不符，需要弄清原因，必要的话要重新对评估小组人员进行培训，并重新打分。

如果企业在岗位价值评估中，能注意好以上几个方面，岗位价值评估就能真实反映企业各个岗位的价值，那么，岗位价值评估的结果将会真正的对薪酬设计起到举足轻重的作用。

进行有效的自我评价篇六

一，熟练操作质检七大手法并分析问题和解决问题，这样可以降低公司产品的不良率，节约成本。

二，熟悉丰田生产管理模式，成本意识高，降低成本，寻求企业的增长点。

三，规范作业，工作态度端正，管理规范化，作业标准化。

四，曾在体系担任两个月工作，熟悉日常事务的管理，并主持过内部审核及两个体系的外审。

进行有效的自我评价篇七

自我评价是一种重要的评价形式。它属于人的自我概念的重要内容之一。迄今为止，自我评价问题已经成为哲学、心理学、社会心理学、教育学、文化学、价值学等多个学科关注的热点话题。自我评价不仅具有独特的自我功能，促进自我发展、自我完善、自我实现，而且具有重要的社会功能，极大地影响人与人之间的交往方式。以多学科的研究成果为基础，综合地探讨自我评价的功能和作用具有重要的理论和现实意义。由于自我评价的功能发挥是以正确地认识自我为前提的，为了充分它的功能和作用，还必须探讨正确地评价自我的途径和方法。

自我评价写作标准

通常情况下，招聘者评价求职者自我介绍的标准为：

1. 时间：应严格控制在规定时间内。一般短则0.5~1分钟，长则1~3分钟，最多5分钟。
2. 字数：100~1000字。200字左右为宜(机会最多，也最精粹)。
3. 评判标准：视不同的招聘者及不同的岗位工种而定，没有统一标准。但一般比例大致为：语速10%，语音10%，清晰度10%，神态15%，重点30%，艺术25%(警句、格言或其他，加深印象)。

总之，求职者一定要扬长避短地介绍自己，把问题往自己的优势方向引导。这样会给用人单位留下好的印象。不要急于证明我会怎么样，而应该思考用人单位想要我怎么样。好好想一想企业招人的目的，自己是否适合。

说明：自我介绍与求职自我评价、技能和专长是三个不同的概念。

自我评价并不等同于自我介绍，自我介绍可以非常详细地介绍自己的特点，篇幅可长可短。自我评价则篇幅短，具有概括力强、针对性强等特点。从人力资源部门的角度来看，他们不会对长篇大论的自我介绍感兴趣，他们只关心求职者最核心的特长与优势。

自我评价也不等于技能和专长。二者的区别：自我评价属于概括性描述，其中包括了以简短的词汇总结自身的技能和专长；且自我评价主要是通过这些简明扼要的概述，向人力资源部分展示自己的综合素质与特点，它包括技能和专长总结、个人简历总结、兴趣爱好描述、沟通协调能力总结等等。而技能和专长则属于具体性描述，它需要全面、详细、有重点地将自身的技能、专长等核心竞争优势向人力资源部门展示。

自我评价范文：

一、对待工作认真负责，善于沟通、协调有较强的组织能力与团队精神；活泼开朗、乐观上进、有爱心并善于施教并行；上进心强、勤于学习能不断提高自身的能力与综合素质。

二、在未来的工作中，我将以充沛的精力，刻苦钻研的精神来努力工作，稳定地提高自己的工作能力，与公司同步发展。自学能力很强，在校自学了很多计算机知识，能熟练组装计算机，懂得计算机的维护，熟练操作windows office办公软件，熟悉internet资源。会autocadphotoshop等软件；会用c语言编写一般程序。独立性很强，在高中高考时，在没有监护人的监督下以全校第一的成绩考上了全国性重点大学——重庆大学。动手能力很强，在学校平时做实验时都可以很快地完成实验。专业知识扎实，有积极的工作态度，能够独立工作，又极赋团队精神，同时具有良好的文化素质；赋有进取心，有良好的人员管理和沟通协调能力。我本人适应性强，责任心强，勤勉不懈，并具有良好的团队精神。

三、在从事多年服务行业、助理工作后，积累了丰富的服务

行业和管理方面的经验以及优秀的口头、书面表达能力。能够熟练操作word办公软件及设备，以胜任现代化办公的需求请给我一次机会，我必将还您以夺目的光彩。

四、对待工作认真负责，善于沟通、协调有较强的组织能力与团队精神；活泼开朗、乐观上进、有爱心并善于施教并行；上进心强、勤于学习能不断提高自身的能力与综合素质。在未来的工作中，我将以充沛的精力，刻苦钻研的精神来努力工作，稳定地提高自己的工作能力。

五、本人性格开朗，待人真诚，对工作有上进心，有很强的适应能力和团结精神，并能很好地同事相处并协同工作。在4年的工作中，以谨慎的工作作风，认真积极的工作态度，细心完成本职工作。本人工作踏实，吃苦耐劳，如有幸被录用我将会竭尽全力为贵单位创造效益，以尽情体现自身能力和价值。

[自我评价应该怎么写]

进行有效的自我评价篇八

在日复一日的学习、工作或生活中，我们使用到自我评价的地方非常多，自我评价极大地影响人与人之间的交往方式，也决定着一个人对待他人的态度，还影响对他人的评价。你知道自我评价怎样写才规范吗？下面是小编精心整理的我们应该如何进行有效的自我评价，仅供参考，欢迎大家阅读。

“以人为镜”是人们获得自我评价的主要途径，人们总是以周围人们对自己的评价为依据，参照父母、教师、同伴对自己的评价来估价自己。美国心理学家库利认为，周围人们的评价就像一面镜子，我们从这面镜子里看到自己是什么，怎么样。当然，并不是每个人的评价都会对我们产生影响，也不是每个人对我们的评价都同等重要。我们总是将别人对自

己的评价进行整合，从而形成自我评价，那些经常出现的评价、那些我们比较重视的评价就成为自我评价的主要内容。

然而，绝对平面的“镜面”是不存在的，任何人对我们的评价都难免受他们自己的个性、生活阅历、认识水平和与我们的关系亲疏的影响。邹忌给齐王讲的那个故事也就是这个道理：“吾妻之美我者，私我也；妾之美我者，畏我也；客之美我者，欲有求于我也。”事实上也确实如此，别人对我们的评价犹如“哈哈镜”，有的正确，有的歪曲，有的歪曲得多，有的歪曲得少，哪些客观哪些失真，关键还得靠我们自己去辨别。

同时，我们也并不是一面“平面镜”，我们在整合别人对自己的评价的同时，已经用了“折射”技术，对别人的评价进行了加工。而加工的结果，是歪曲得更厉害了，还是比较客观了，也受我们自己的主观因素的影响。苏东坡感慨说：“不识庐山真面目，只缘身在此山中”，我们在进行自我评价时免不了渗入感情成分，那些比较顺耳的表扬之词往往更容易为我们接受，而那些逆耳的批评则往往为我们所排斥。俗话说：“人贵自知。”生活的面貌是由我们自己塑造的。我们要学会接受自己，看清自己的长处和短处，既不否定自己的优势，也不讳言自己的缺陷。正确的评价自己，才能为自己找准人生的坐标，为自己准确的定位，从而获得成功和幸福。