LOGISTICIAN

PREMIUM PROFILE

16 Personalities

此配置文件中有什么内容?

本简介旨在涵盖后勤人员个性的所有主要方面，因为它影响到他们生活的不同领域，包括后勤人员的主要优势和劣势、人际关系、学术道路、职业和专业发展，以及他们的沟通和社交技能、育儿技巧和建议等。它将人格类型理论与其他具有相同Logistical人格类型的人的实际、现实建议相结合。

人格类型一直是许多讨论的焦点，其中一些可以追溯到古代。从这些知识和经验中吸取教训是明智的，尤其是在不确定如何处理特定情况时。这种知识提供了控制和理解自己的力量。正如亚里士多德几千年前所说，“最艰难的胜利是战胜自我。”把这篇文章看作是一个成功的计划。

目录

此配置文件中有什么内容？2.

目录3

谁是“后勤人员”？8.

理论概述13

五个个性方面13

内向型（I）与外向型（E）13

直觉（N）与观察者（S）14

思考（T）vs.感觉（F）15

判断（J）与预测（P）16

自信（-A）与湍流（-T）18

类型组19

个人成长28

核心激励因素29

特定增长区域41

其他工具和测试60

浪漫关系62

潜在个性配对66

后勤分析师关系67

后勤外交关系73

后勤哨兵关系81

后勤探索者关系87

其他工具和测试95

后勤人员友谊97

后勤人员和其他类型的朋友100

后勤分析师友谊100

后勤外交官友谊105

后勤哨兵友谊111

后勤探险家友谊116

其他工具和测试123

每个发展阶段的育儿129

建筑债券（出生-1.5岁）129

测试边界（1½–3年）132

求知欲（3-5年）135

培养能力（5-12年）138

寻找自我（12-18岁）142

其他工具和测试147

后勤人员的学术道路148

后勤人员如何学习148

高中后勤人员155

工作还是大学？164

高校后勤173

终身学习178

其他工具和测试184

专业发展185

工作和技能集190

什么使工作不适合后勤人员？193

适合自营后勤人员的工作196

不适合自营后勤人员的工作197

工作场所的专业发展198

后勤下属199

后勤同事201

后勤经理204

工作场所角色之间的合作206

后勤分析师合作207

后勤外交官合作212

后勤哨兵合作217

后勤探索者合作221

其他工具和测试227

最后一句229

附录：人格之谜232

历史迂回232

类型与特征234

我们的方法235

五大人格因素236

内向与外向236

直觉vs.观察238

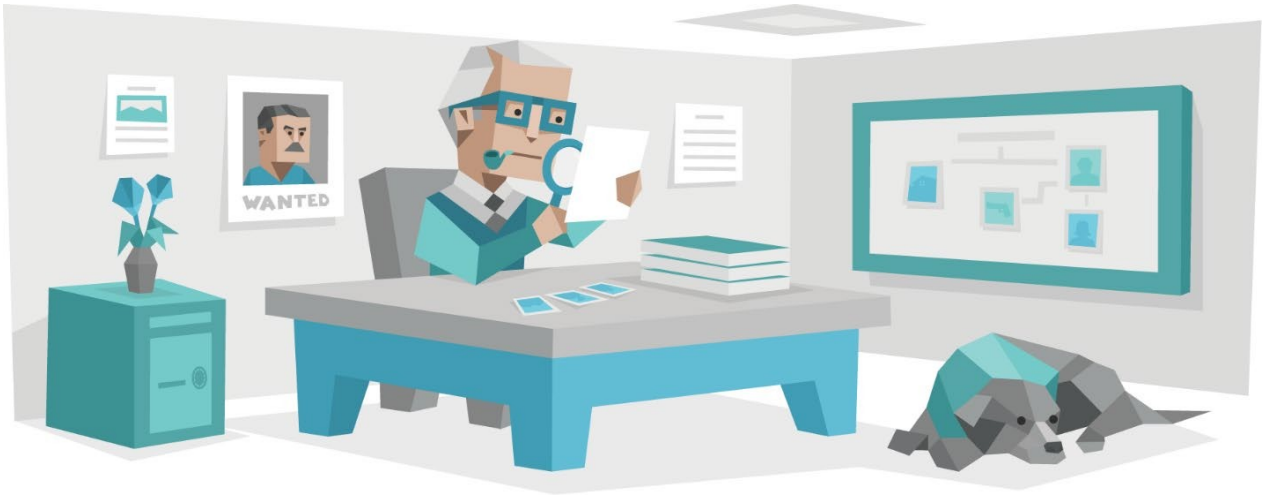
思考与感受241

判断与寻找客户243

自信vs.湍流245

类型组247

谁是“后勤人员”?



在这本书中，我们将讨论后勤人员的特质如何体现为完整的人格类型。这些特质之间的相互作用导致了一系列独特的行为，这些行为将被视为对个人成长、人际关系以及学术和专业发展的影响。以下段落是对后勤人员人格类型的简要概述，每个部分将在后续章节中进行更详细的探讨。

个人成长

在16种性格类型中，后勤人员最常见，占总人口的13%（取决于地区）。它们以其可靠性和细致性为社会提供了强大的“基础”。世界需要结构和可靠的个人来保持事物的平稳运行，而后勤人员正是擅长于此。

正如他们的哨兵同伴一样，他们都具有判断能力，后勤人员对秩序和正直有着亲和力。随着思维特征的增加，后勤人员的个人座右铭可以最充分地概括为“请只讲事实”。这

效果很好，因为这些品质使他们能够积累和保留大量的事实信息。

除了事实之外，后勤人员尊重传统，并尽最大努力遵守现有规则和准则。在某些情况下，这种依恋可能如此强烈，以至于他们不会违反规则，即使违反规则的后果与遵守这些规则的后果相比微不足道。结构和稳定性对这种类型至关重要，为了实现和维护这些理想，他们几乎不惜一切代价。

虽然后勤人员可能致力于传统、稳定和结构，但一旦有足够的证据证明这是值得的，他们就非常善于实施新想法。他们对细节的关注、保持专注的能力和毅力使后勤人员在实施有价值的流程变更时几乎势不可挡。他们认为建立和维持平稳运行是他们的责任。然而，一旦做出了改变，当有必要考虑另一种理论或想法时，他们可能会表现出很大的阻力，迫使他们做出另一个改变。

他们以事实为导向，一丝不苟，但缺点是，他们往往变得固执和封闭。在不平衡状态下，后勤人员可能会痴迷于维护规则，以至于保护机构比保护个人权利更重要。与他们更客观的诚信感相比，外交或试图引起他人对这些规则或制度的担忧并不重要。但重新平衡行为是可以学习的技能，并最终帮助后勤人员变得更加细致入微和更有能力，这是他们承诺的真实体现。

关系

后勤人员是最稳定、最可靠的朋友、合作伙伴和父母，人们可以很高兴认识他们。一旦他们做出了友谊、婚姻或为人父母的承诺，他们将保持忠诚和忠诚，直到最后。然而，这种性格类型的人不会自由地与人交往。后勤人员必须赢得信任，明确意图，才能决定建立任何类型的关系。

强迫互动并不理想，但后勤人员在工作场所或其他有组织的场所，如学校、教堂或体育俱乐部，往往更容易找到朋友或浪漫伴侣。在结构化的环境中进行定期互动，让他们有机会观察其他人，看看他们是否有足够的共同点来建立关系。除非有证据和经验，否则后勤人员不太可能在这些机构之外积极寻找朋友或浪漫伴侣。

由于他们的高度专注和情感表达困难，后勤人员很难吸引潜在的朋友或合作伙伴。他们希望以牺牲几乎所有其他东西来维护规则，这让他们显得冷漠、麻木不仁，甚至机器人化。当后勤人员处于不平衡状态时，可能会忽略参与他们认为不必要的任何社会互动。浪漫的姿态，尤其是一旦他们建立了一段忠诚的关系，可能看起来是浪费时间。带朋友出去喝咖啡只是为了赶上进度，这不太可能是这种性格类型的人会主动提出的。后勤人员在满足关系的基本需求时非常体贴，但往往会竭尽全力避免任何多余的活动。

也就是说，后勤人员实际上非常关心他人，尽管他们倾向于避免表达情感。养家糊口是他们爱和承诺的最终体现。保持可靠和持续的支持是他们有效表达友谊的方式。后勤人员通常认为情绪不可靠且不稳定，这使得情绪在表达对他人的真实感受时用处不大。后勤人员可能很难理解自己和他人的情绪，这可能导致他们之间的关系出现误解。培养良好的沟通技巧，了解朋友和合作伙伴，甚至可以帮助最坚忍的后勤人员克服一些情感障碍。

学术和专业发展

作为目标驱动的个人，后勤人员很可能在他们选择的专业领域取得很大成就。具有这种性格类型的人在其职业生涯和学术生涯中都可能获得表彰。他们取得成就的关键因素之一是他们的观察特质，这使得后勤人员能够高效地分析他们的周围环境和他们内心的期望。

与直觉类型不同，后勤人员关注具体的事实和数据。他们也非常仔细，总是检查自己的工作，不做任何假设。忠诚和尽职尽责的后勤人员因其准确性、耐心和专注能力而受到尊重，所有这些特质使他们成为理想的员工和学生。

虽然他们可以作为团队的一员很好地发挥作用，但他们很容易因为同事们可能会感到缺乏奉献精神和专注力而感到沮丧。因此，许多后勤人员喜欢独自工作，而不是依赖那些可能达不到他们高标准的人。

后勤人员依靠结构和稳定性而茁壮成长，并被具有等级性质的学术项目和职业所吸引。他们可能会被任何有明确结构、注重事实、规则和后勤的项目或职业吸引（并擅长）。这种性格类型的人理想的参与领域包括法律、商业、医学、兵役或工程。

在那张便条上...

本简介仅简要概述了后勤人员的潜在优势和劣势。与任何性格类型一样，仅仅一个简短的大纲不足以提供真正有用的信息。在接下来的章节中，我们将更详细地讨论这些领域，并提供进一步的信息、建议和资源，以改进每个领域。了解一个人的性格类型是非常有价值的，我们希望以下信息证明是有用的。

理论概述

人格的五个方面

内向型（I）与外向型（E）

人们早就注意到，他们中的一些人更外向，更乐于与周围环境互动，而其他人则更安心地独自静静思考。几乎在任何家庭、办公室或教室都可以看到这两种类型。在我们的第一个量表中，我们关注内向和外向之间的差异，我们称之为能量量表。

能量等级描述了我们如何看待和接近外部世界，包括人、物体和其中的活动。这个量表和志愿服务的意愿、无聊、寻求刺激、动机和浪漫自信等因素之间有着重要的联系。这些联系可能无法证明是一个导致另一个。然而，它确实暗示了一种关系。

内向的人：内向

更内在：内向者更容易在孤独中站稳脚跟，并从自己的思想中获得能量。

更具选择性：内向者在选择与之共度时光的人时很谨慎，如果有选择的话，他们更喜欢安静的环境。

慢提意见：在合理的范围内，内向者喜欢花一点时间来处理他们的想法和想法，并且慢提意见，担心他们可能过于鲁莽。

外向的人：外向

外向型：外向型人倾向于在社交上外向，并愿意与新的有趣的环境互动。

精力充沛：外向的人有一种几乎由表情补充的能量。他们精力充沛，并将自己置身于刺激的情境中，从而充满活力。

快速表达意见：外向的人通常更容易接受各种意见，这些意见通常是非正式谈话的一部分。这几乎就像在现场集思广益，同时将编辑保存下来以备日后使用。

直觉（N）vs.观察者（S）

我们模型中的第二个尺度称为“思维”，它强调直觉和观察风格。每个特征都决定了我们关注的信息类型以及如何使用。它是所有其他方法的基础。

所有性格类型都包括喜欢直觉风格的人或喜欢观察风格的人。但在我们开始之前，重要的是要说这与他们如何接受信息无关。“Observant”一词可能暗示了这一点。但直觉型和观察型的人使用五种感官的方式是一样的。这些品质不是它们如何吸收信息，而是显示了这些特质中的每一个在收到信息后是如何管理信息的。

直觉的人：生活在思想的世界里

专注于思想：直觉型的人对思想世界着迷，喜欢发现各种概念和现实之间的联系。

具有强烈的好奇心：在想法的领域内，直觉型的人有强烈的好奇心，这会导致他们有一些冒险的发现。

高度想象力：喜欢这一特点的人通常会扩展概念，以包含明显之外的可能性。“如果这不仅意味着……但如果它也意味着…

观察者：脚踏实地

实践焦点：观察力强的人更多地接触具体的世界，并在其中工作。他们赞成一致的行动和可衡量的结果。

事实胜于理论：这些人把理论和头脑风暴留给其他人，更喜欢有效地应用既定事实。

更多时刻：当观察者尊重过去和未来时，他们通过现在能做的事情来看待他们。手头的任务总是最重要的。

思考（T）vs.感觉（F）

思维和情感特征决定了我们如何决定事情和处理情绪。虽然我们都有感觉，但在我们对它们的反应方式以及这些感觉在我们生活中扮演的角色方面存在显著差异。这会影响其他几个领域，主要与我们与其他人的互动有关。这就是我们的第三个特征，自然，所关注的。

思考的人：理性在哪里

理性和目标：思考型个人最容易处理来自理性思考的事情，并涉及经证明的原则。

逻辑胜于情感：虽然这些类型的人往往感觉很深刻，但他们通常将理性和逻辑置于任何情感反应之上。

不断评估：思考的人不断审视想法和行动，以决定它们是否有意义。它们在任何需要任何程度的批判性思维的过程中都是有价值的。

有感情的人：追随自己感情的人

发自内心的领导：有感情的人倾听自己的感受，关心别人的感受，并且不怕分享这种观点。

关注道德和伦理：人们及其福利通常优先于表现出情感特征的个人的任何其他考虑。

另一种理性：虽然情感型选择方向的方式并不总是完全客观的，但这并不意味着他们缺乏理性。在做出决定时考虑到自己和他人的幸福感和考虑，这是一种实用的智慧。

判断（J）与寻找客户（P）

战术量表——判断和发现潜在客户——是关于人们如何计划和处理他们的选择。但这一定义不仅关系到个人在日程表上写了什么。它的范围要广得多。这些特质可以回答这样的问题：“你

喜欢自发性还是确定性？”“你觉得只有把所有的鸭子整齐地排成一排，你才会更自在地表演吗？或者，一定程度的灵活性或混乱会让你兴奋，并证明你有动力吗？”“你需要更多还是更少的选择？

其核心是，这个量表决定了我们对生活中的确定性和结构的态度，无论是在心理层面还是生理层面。

判断人：稳健的手

可预测性规则：当有一个明确、深思熟虑的计划，能够提供确定的步骤并促进某些结果时，判断类型最容易掌握。

努力工作：有判断力的人往往会努力工作，也许会把努力看作是确保可预测性的一种方式。

有条不紊：具有这一特点的人通常喜欢有条不理地做事，尊重合理的协议、既定的技术和职责。他们有时把做事情的任何其他方式视为“重新发明轮子

潜在客户：当前的可能性

放松的自发性：寻找潜在客户的类型倾向于处理生活及其带来的所有机会。

创造性：这种特性可以促进“线外着色”。这可以导致发现新的创造性解决方案。

系列激情：潜在客户可能会发现自己在生活中的许多兴趣很快就消失了。由于这些经验，他们可以拥有广泛的知识和想法。

自信（-A）vs.湍流（-T）

自信和动荡——身份量表——衡量一个人的自信程度以及自信如何影响所有其他特征。人们行动的大胆程度或胆怯程度会影响他们做出选择的方式。它决定了他们如何表达自己的技能。一个人是否过于自信而无法接受批评，或者因为缺乏自信而过于重视别人的批评，这都会产生很大的影响。人们对自己所做的事情的谨慎或不谨慎可能会影响一切。

自信的人：自信的方法

自信风格：自信的人自信，能抵抗压力。

通常以成功为导向：因为这些人不会花数小时烦恼，所以可能会认为他们对结果不感兴趣。对于他们中的许多人来说，没有什么比这更离谱了。

反应迅速、积极主动：自信的人可能会很快投入到一项任务中，而不是像他们那样需要无休止地思考可能出现的问题。

动荡的人：总是在进步

有用的担忧：情绪不稳定的人经常担心和自我怀疑。虽然这听起来可能是负面的，但硬币的另一面是，这会极大地激发他们的动力和生产力。

推动成功和改进：动荡的个体不断寻求做得更好、更好。这促使他们在生活中付出巨大的努力。

问题发现者：由于他们的谨慎性格和担忧倾向，那些具有湍流特征的人通常会很早发现问题，并能够很快控制问题。

类型组

现在您知道了每种类型的组成。但它们是如何结合在一起的呢？在我们的

系统中，我们以两种不同的方式对人格类型进行分组：

- **角色决定我们的目标、兴趣和首选活动。**
- **战略反映了我们做事和实现目标的首选方式。**

你可以把角色和策略看作是将人格类型组织成类别的两种方式。这两种分类方法分别突出了类型的不同方面。例如，角色可以告诉我们为什么某些类型的人有相似的兴趣，而策略可以解释为什么某些类型会以他们的方式进行社交。

在这本电子书的末尾，我们在《人格的困惑》中深入讨论了策略。有鉴于此，让我们探讨角色的重要性。

角色

共有四个角色，每个角色将四种人格类型组合在一起。

- 分析师角色包括架构师（INTJ）、逻辑学家（INTP）、指挥官（ENTJ）和辩手（ENTP）。

- 外交角色包括倡导者（INFJ）、调解人（INFP）、主角（ENFJ）和竞选者（ENFP）。
- 哨兵角色包括后勤人员（ISTJ）、辩护人（ISFJ）、行政人员（ESTJ）和领事（ESFJ）。
- 探险家角色包括Virtuosos（ISTP）、Adventurers（ISFP）、Enterprises（ESTP）和Entertainers（ESFP）。

那么，为什么我们要这样组织类型呢？简单地说，角色帮助我们认识到性格类型之间的重要共同点。

每个角色中的类型都有相同的思维特征——直觉型或观察型。正如你可能记得的那样，这一特点极其重要，因为它决定了我们如何看待世界。因此，特定角色中的类型在一个非常重要的方面是相似的：他们有相似的方式来理解世界及其在其中的位置。

除了思维特征外，特定角色中的类型也具有相同的自然特征（思考或感觉）或相同的战术特征（判断或预测）。

这看起来像信息过载吗？如果是这样，不要担心。为了帮助您更好地掌握角色，让我们逐个进行检查，找出是什么促使它们运行。

分析师：直觉（N）和思考（T）

分析员角色中的人格类型——建筑师、逻辑学家、指挥官和辩手——以其不敬的好奇心而闻名。由于直觉的特点，这些类型的人很少满足于现状。相反，他们会深入搜索

寻找使事情变得更好、更有效率和更有效的方法。同时，思维特征意味着他们重视理性而非情感。

分析师的最大优势包括：

渴望学习。分析家想知道世界是如何运转的。在追求知识的过程中，他们不断拓展自己的理解范围。结果如何？他们在某些领域的专业知识可能非常出色。

质疑自然。分析师很少接受表面价值的东西。无论何时提问，他们都会超越表面现象。这使他们能够提出深刻的、意想不到的见解。

智力能量。分析师们充满了新鲜的、违反直觉的想法，知道如何引发激烈的辩论。与这些坦率、机智的人交谈可以给人带来新鲜空气。

天生就要进步。分析家是无情的自我改善者。一旦他们认识到了一个缺陷，他们就会运用所有的理性、想象力和雄心来纠正它。

分析师经过训练和专注后，其强大的想象力使他们能够取得令人难以置信的结果。但是，像其他人一样，这些类型的人也有他们的弱点，例如：

陷入沉思。想出好主意让分析家们忙得不可开交。因此，他们面临着停留在思想领域的风险，永远不会实践自己的想法。

永远是评论家。同样，一些分析师更愿意思考和批评他人的工作，而不是自己动手。随着时间的推移，这些类型的人可能会感到沮丧，因为他们发现自己被具有现实经验的人超越了。

寻找缺陷。如果走得太远，希望改进的分析师可以让他们找出每件事的缺陷。因此，他们可能低估了所遇到的人和机会。

情绪什么？分析家在思想领域比在混乱的情感世界里感觉更舒服。但和其他人一样，他们需要培养情感素养，以加深他们的关系，充分了解自己。

幸运的是，分析师有足够的创造力和雄心壮志，能够超越这些障碍。当他们采取行动，寻找积极的一面，并培养他们对情感领域的好奇心时，这些类型的人可以充分发挥他们的潜力。

外交官：直觉（N）和情感（F）

外交官——倡导者、调解者、主角和竞选者——往往热情、关心他人、慷慨大方。将直觉和情感特征结合在一起，它们在对自己和他人的情感的理解上大放异彩。这种能力有助于他们在外交、咨询他人和一般沟通方面脱颖而出。

外交官的天赋和才能包括：

情感素养。即使这一点很不明显，外交官们也常常能感受到别人的感受。从表面上看，这可能像是读心术。但事实上，这是自我反省和激进同情的结合，有助于外交官了解他人的情绪状态。

仅连接。外交官不会利用他们的人际交往技巧来操纵他人。相反，他们的目标是培养与他们遇到的人的真正联系。此外，许多外交官感到被要求尽可能为他人服务。

不要伤害别人。在内心深处，外交官们想要的是对每个人都最好的东西。对他们来说，给别人带来痛苦就像给自己的心灵带来创伤。因此，这些类型旨在促进合作与和谐，而不是冲突。

工作中的创造者。外交官们富有创造力，总是在寻找灵感。无论他们是否从事艺术追求，这些类型的人往往喜欢自我探索和自我表达。

外交官有很高的理想。对他们来说，善良和利他主义就像寒冷冬夜的篝火一样燃烧着。但如果任其发展，这种理想主义可能有其负面影响，包括：

不切实际的魔法。对外交官来说，用冷酷的实用性来调和激情是一个挑战。这些人通常不愿意做出艰难的决定，尤其是当这些决定要求他们在理想上妥协或伤害他人感情时。

好主意。外交官的意图是最好的，他们对帮助人民的方法有无数的想法。然而，他们面临的风险是停留在思想领域，而不是采取行动和坚持计划。

承担太多。外交官在努力做出改变时，可能会在情感、身体甚至财务上过度承诺。如果他们不能如愿以偿，他们可能会感到不知所措或失望。

容易受伤。这些人对批评和拒绝很敏感，如果其他人质疑他们理想的价值，他们可能会做出强烈反应。分歧和冲突会让外交官感到气馁和受伤。

外交官们在所有行动中都渴望有意义感和目的感。具体来说，他们觉得需要在周围的世界中培养积极的变化和温柔的美丽。受到内心和灵魂中感受到的无形回报的激励，这些类型的人坚信服务于更大的利益。

哨兵：观察（S）和判断（J）

哨兵——后勤人员、辩护人、行政人员和领事——是合作和务实的。这种扎根的方法有助于他们自我感觉舒适。这些人坚定不移，工作努力，以他们的性格和能力为荣。

以下是哨兵对家庭、工作场所、社交圈以及其他方面的贡献：

热爱责任。这些类型的人对他们关心的人深感责任。特别是，哨兵们觉得有责任保护他们所爱的人的安全，帮助他们过上美好的生活。

总是准时。当然，哨兵有时可能会落后于计划。但大多数时候，他们为自己的可靠而自豪。因此，朋友、亲人和同事可以相信哨兵不会辜负他们的承诺。

传统的维护者。哨兵们努力保持做事的方式。在他们的家庭生活中，这意味着他们喜欢延续家庭传统。在工作场所，这些类型的人跟踪并维护最佳实践。

坚持不懈的勤奋。哨兵不怕艰苦的工作。在日常生活中，他们践行着坚持不懈的美德，拒绝走捷径或

在他们的工作完成之前停下来。在需要有人站出来承担责任的情况下，可以指望哨兵们能够挺身而出。

哨兵们觉得生活中有可靠的人可以支撑他们，他们把坚持自己的目标作为优先事项。但即使是这些可靠的类型也有其挑战，包括：

抵制变革。对于哨兵来说，尝试新的做事方式可能会让人感到错误
–几乎就像打破了一套不成文的规则。这些类型的人可能对改变持怀疑态度，他们可能会坚持次优的选择，理由是“这一直是这样做的

对他人固执。同样，当其他人扰乱现状时，哨兵可能会感到受到冒犯。其他人可能会描述为“尝试新想法”的内容，对哨兵来说可能显得鲁莽或无礼。因此，这些类型的人可能会紧跟其后，即使这意味着阻碍进步。

强加他们的价值观。哨兵喜欢给人建议，引导人们过上更好的生活——至少是哨兵认为更好的生活。这些类型的人可能很难接受并非每个人都在其核心价值观中保持稳定、传统和尊重。当其他人不听从他们的建议时，哨兵可能会严厉地评判他们。

哨兵的忠诚和坚定在许多情况下都会闪耀。当他们将坚定的信念与好奇心和开放性相平衡时，这些类型的人就会成为他们生活中的人们的灵感。

探索者：观察者（S）和探矿者（P）

探险家——处女座、冒险家、企业家和娱乐家——都是自力更生、思维敏捷的人。他们总是准备好应对挑战或一时冲动采取行动。这种自发性不仅帮助他们解决问题，还使他们能够在日常生活中找到享受的机会。

以下是探险家的一些显著优势：

冲浪。许多人在变革中挣扎，但探索者却没有。这些类型的人可以适应新的情况，而不会感到遗憾或事后诸葛亮。事实上，他们经常喜欢改变，喜欢从日常生活中休息。

社会动态。由于他们的开放性，许多探险家喜欢结识新朋友，尝试新的社交体验。这有助于他们建立一个多元化、有趣的朋友和熟人网络。

完成任务。探险家不会想得太多。相反，他们会采取行动，完成工作。这些类型的人把精力花在采取具体步骤上，只有在绝对必要的时候才会停下来考虑抽象的想法或细节。

拾取技术。探险家喜欢掌握新的工具和技术。无论他们的爱好和激情是什么，这些类型的人都喜欢挑战自己的技能和学习新的做事方式。

探险家喜欢不负任何责任，他们可以在自己的时间放纵自己或自己的兴趣。和大多数特征一样，这也有其优点和缺点。以下是探险家可能需要克服的一些倾向：

失去兴趣。我们不时对自己的活动失去兴趣。但是，一旦一个项目不再有趣、新颖或令人兴奋，探险家们就会失去动力。

什么计划？探险家喜欢在飞行中应对挑战，而不是提前计划。唉，有时候一盎司的计划真的抵得上一磅的治疗。

风险业务。探险家们被快乐、冒险和——有时——冒险的快乐所吸引。然而，随着他们的成长和成熟，他们往往会发现，有些风险根本不值得承担。

探险家们以一种近乎孩子气的方式与世界联系，这种方式充满了奇迹和纯粹的乐趣。对他们来说，为一份遥远或无趣的报酬工作可能是一个挑战，但当他们充分利用自己的激情并进行足够的自律时，他们可以感动天地。

现在，让我们谈谈你

个人成长

后勤人员有很强的实践技能，他们不怕使用这些技能。他们的座右铭可能是："一点点努力工作永远不会伤害任何人。"任何需要辛勤完成工作的人都不会比后勤人员做得更好。简而言之，他们相信维持秩序，维护传统价值观和理念。他们坚持规则，尽管这与他们内向的性格相悖，但如果他们觉得其他人忽视了这些标准，他们甚至会大声说出来。最重要的是，他们会注意到自己需要做什么来履行自己的义务，然后就去做。

忠诚、可靠和诚实

说到发展，后勤人员有大量优秀的原材料可用于忠诚、可靠和诚实的形式。他们所做的一切都是诚实的。他们可能是所有类型中最诚实的，即使有时他们的诚实有点严厉，也会说实话。再加上他们的忠诚度和可靠性，这些代表了支撑他们世界的三大支柱。

这些力量让他们早上起床，然后定义他们的一天。成长只是发展和扩大这些能力，以创造更积极的未来，就像运动员发展他们的技能和肌肉一样。

核心激励因素

核心激励因素是自尊、自尊和自信。这些都是推动后勤人员成长的因素。这些激励因素涉及后勤人员以特定的方式看待自己或成为特定的人。例如，如果一个人看重诚实，那么如果他们始终如一地说出真相，以高度的真诚对待生活，他们就会更加看重自己。如果他们觉得自己在生活中挣扎，他们可能会开始以一种不必要的冷酷和残忍的方式说出真相。强调他们是诚实的人是一种误导性的尝试（有时甚至没有意识到）。这种夸张的诚实会暂时让他们感到被重视或正义，但最终可能会导致他们陷入不受欢迎的境地。“不平衡”通常包括以极端的方式依赖特性和价值观。通常，值得称赞的特质是不平衡的，仅仅是因为它们应用得太过慷慨，结果事情变得不对劲了。

自尊

平衡的自尊

自尊包括人们发现自己的价值。由于缺乏尊重，他们觉得自己缺乏价值。有了高度的自尊，他们的价值观完好无损，他们觉得自己正在实现自己的人生目标。

可靠性、可信度和自尊

后勤人员的自尊来自于他们的可靠性和可信度。具有这种性格的人喜欢相信他们在遵守所有既定标准的同时诚实地履行职责。在一个人所能做的所有事情中，后勤人员选择的是可靠和始终如一，高于任何其他品质，当他们以平衡的方式做出选择时，他们就会成长。

在协议中寻找价值

为了最好地增强自尊心，后勤人员可能会选择一份重协议和方法的工作。公共服务、军事、医疗、办公室管理和教育都是适合他们的职业，只要他们能够行使自己宝贵的可靠性和可信度。对于后勤人员来说，如果工作涉及解决问题的措施，并且有既定的常规，则更适合。在家里，他们通过寻找一种传统生活来满足自己的自尊，在这种生活中，他们可以通过可靠的稳定和遵守规则来扮演“社区支柱”的角色。

不平衡的自尊

如果后勤人员开始担心他们的可靠性或可信度的质量，他们可能会寻找一些方法来提升他们的价值感。为了恢复他们日渐衰弱的自尊，他们可能会对自己的准确性提出一些要求，这会影响到自己和他人。他们可能会为自己设定不可能达到的标准，并将成功置于他们无法掌握的范围之外。显然，如果他们因不可能达到的标准而遭遇失败，他们的自尊心只会继续受损，也许会开始恶性循环。

走向完美主义的极端

有时候，情况需要完美——例如神经外科。但是，许多其他情况可能会因为需要执行得过于精确和完美而受到影响。后勤人员可以将自己推向完美主义的极端，尤其是当他们有东西要向自己证明的时候。在这段时间里，他们可能会告诉自己，他们在追求卓越。由于完美是一种罕见的商品，后勤人员可以永远推迟项目的结束，等待难以捉摸的完美。同样，拖延往往来自完美主义者的直觉，即他们不会表现得完美。可能会出错。因此，他们推迟了他们认为不可避免的失败的痛苦，这是一个现实的分析，如果一个人只期望完美。同样，他们可能永远不会从他们所做的任何事情中找到满足感，这会使他们士气低落。

对他人的影响

一旦后勤人员开始对自己施加如此大的压力，他们可能会坚持其他人也要遵守他们不可能做到的措施，尤其是当他们处于管理岗位时。如上所述，如果后勤人员需要证明自己的诚实，他们可能会从其他人依赖的人转变为对更好的事情保持沉默的人。后勤人员生活中的重要人物可能会选择避免诚实的互动，而不是邀请他人进行判断，这可能会关闭公开的沟通。

重新平衡自尊

够好了

完美主义几乎是在后勤人员生活的背景下自然而然地酝酿起来的，他们需要维护所有的标准和规则。当自尊失去平衡时，他们可能需要防止让挑剔接管他们的生活。虽然后勤人员很难接受有时足够好确实足够好的想法，但找到一种方法可以恢复平衡。

为了对抗完美主义倾向，后勤人员可能会质疑推动此类标准的黑人和白人极端。“如果这份报告不是有史以来最好的报告，会发生什么最糟糕的事情？如果我漏掉一两个小细节怎么办？”列出所有可能出错的事情及其相关后果可能会被证明是有启发性的，因为人们的担忧很少会发生。这个世界比完美主义的物流学家自己想象的要宽容得多。通常，做某件事最糟糕的结果是，一个人学会了“重复”往往是被允许的。

给予应有的休息

后勤人员可能希望给自己一个休息，找到一个更现实的视角，并将同样的态度延伸到他们周围的人。后勤人员要记住，当他们的家人、同事、朋友和其他人感到快乐和自信时，他们的角色可能会更有效。

最后，当后勤人员开始对他们的可靠性和可信度感到怀疑时，坐下来讨论一个目标可以帮助他们恢复现实

态度找一个他们信任的人来帮助评估他们所担心的生活的任何方面，可以为他们提供一个健康的客观观点。

自尊

平衡的自尊

简单地说，自尊是指喜欢人们在心理镜子中看到的东西。与自尊类似，自尊是一种激励因素，但这并不是关于拥有总体价值感，而是关于认可自己的行为。它提出了一个问题："我喜欢自己是因为我的生活方式和我在这个世界上表达自己的方式吗？"通过行动获得尊重的人可能会选择正确的成长道路。

按规定做好事

后勤人员通过使世界对他们自己和他们关心的人有效，在行善的动力中找到了自尊。由于他们性格内向，别人是否同意并不重要。只要他们相信自己在尽自己所能维护传统、规则和标准；他们不需要别人的批准。他们只需要批准自己的行动。与许多认为规则有些武断的人不同，后勤人员深刻地认为，制定标准对于世界变得更好至关重要。对于后勤人员来说，当他们维护这些标准时，他们认为自己为自己和他人的福祉做出了贡献——这是一件非常值得尊敬的事情。

专心致志

在日常生活中，这意味着后勤人员努力维持标准，并确保人们（尤其是他们自己）做他们应该做的事情——“应该”成为相关文化中的既定标准。他们对自尊的需要将激励他们监督自己的工作，勤奋地关注协议和期望，养家糊口或过一种致力于维护传统生活原则的私人生活。

不平衡的自尊

标准翻倍

如果后勤人员发现自己不喜欢他们在心理镜子中看到的东西，无论出于何种原因，作为一种反应，他们可能会加倍加强既定标准。不幸的是，这会唤醒一种狂热的僵化。完美主义是对自尊的不平衡追求，僵化对寻求自尊的后勤人员起着类似的作用。在这两种情况下，后勤人员都会采取一种资产，并允许其过热，以弥补他们认为失去的基础。

成为一个执着的人是件好事。把事情做得合理是令人钦佩的。然而，过于执着会使人不知所措，并导致人们试图从自己的努力中去除任何人为因素，如情感。“我们必须更加努力，让规则严格地指导我们”，用严肃的语气传达，可能会使人失去人性。后勤人员可能会这样认为：“如果这让我更喜欢自己，那么坚持别人也会帮助他们。我坚持为他们自己好。”不幸的是，不同类型的人对有助于自尊的品质有着独特的想法。在这种情况下，后勤人员可以

只会给人留下唠叨和不愉快的印象，而不是他们可能是善意的伙伴和同事。

投降的黑暗之路

作为另一条道路，追求这种僵化到自己或他人痛苦和失败的后勤人员可能会屈服于更黑暗的冲动。他们可能会陷入“全有或全无”的心态。如果他们太过努力使事情变得无效，他们可能会举手宣布任何程度的尝试都是徒劳的。

虽然后勤人员确实因勤奋而享有应有的声誉，但他们并不经常从自己内心的野心中找到工作的动机。如果他们久负盛名的策略失败了，他们很可能会看到自己的动力随着失败而消失。对于后勤人员来说，“成功孕育成功”这句陈词滥调可能是他们发现自己非常认真对待的事情，即使是在潜意识层面上。有许多外部因素激励着他们，其中包括他们过去在提高效率方面取得的成功。过于僵化可能会导致失败，从而削弱动机。

重新平衡自尊

再次强调，当后勤人员变得过于僵化时，寻求一位能够做到一定程度客观性的值得信赖的朋友的帮助可能会有所帮助。如果后勤人员正在努力恢复自尊感，他们可能很难看到他们这样做的方式可能对自己（使他们失去效率）和他人（情绪、士气）有害。

来自目标他人的帮助

客观个人的帮助可以做两件事：首先，他们可以帮助后勤人员衡量他们遵守标准的强度。他们可以帮助他们明白什么时候事情太多了。后勤人员并不总是捕捉情感线索，规则对他们来说更有趣，所以他们会专注于此。因此，如果他们生活中的人不快乐，客观的其他人可以减缓事情的发展，并帮助他们的后勤朋友更多地关注所涉及的人的因素。他们可以帮助获得他人的观点，从而产生更大程度的同理心。

其次，他们可以一起评估战术，决定哪些可行，哪些不行。这种分析可以帮助后勤人员摆脱他们可能处于的任何恶性循环，并专注于那些成功的方法。

盘点

为了帮助后勤人员处理他们对喜欢自己的任何顾虑，他们可能会花时间写一份清单，列出他们的行动对他人有益的方式。他们对他人的影响可能是直接和个人的，但更可能是间接的，涉及到支持一个系统。这没关系。这两种方式都涉及做好事，列表可以帮助他们记住自己是谁。这个列表可以帮助他们量化自己是值得尊重的人。

自信

平衡自信

来自尊重的信心

自信是指相信自己的能力。如果一个人缺乏自信，那么他就不太可能向前迈进，如果他有更多自信，那么就更有可能向前迈进。对于后勤人员来说，自信来自一种受人尊敬的感觉。如果他们感到被重视，这会激励他们做更多的事情。

尊重是指其他人尊重个人，对于社交沉默的后勤人员来说，这可能有些陌生。只要事情进展顺利，后勤人员就有可能在房间里保持相当隐蔽。正确的互动可能是他们了解他人尊重他们的必要条件，获得认可可能会成为一件大事。

责任感

然而，后勤人员很少寻求认可。这样做对他们来说毫无意义，因为这不是他们的主要动机。他们把自己所做的一切视为一种期望的职责。对他们来说，这就像其他人庆祝早上起床时刷牙一样。这正是人们所做的。当其他人试图对他们的责任感表示赞赏时，后勤人员可能会谦恭地提出抗议，但这可能会让他们感到高兴，并让他们感到自己受到了重视。因此，这增强了他们的自信。

一点点就能走很长的路

幸运的是，后勤人员不需要太多自信。他们不需要铜管乐队或大型庆祝活动。事实上，这两种情况都可能让他们感到不舒服。一句简单的“谢谢你，做得好”会让后勤人员感到高兴，并微妙地增强他们的决心。他们所需要的信心只是简单地相信自己对别人来说是有价值的人。

不平衡的自信心

怨恨的责任

虽然一个人获得的认可程度听起来可能像是虚荣心问题，但它可能会更深入。对于后勤人员来说，重要的是要知道他们的良好工作正在发挥作用。如果没有表达感激之情，人们可能会忘记自己的归属或目标。理想的动机来自内心，但人类是社会动物，他们是极少数不希望自己的贡献得到认可的人。后勤人员需要知道，他们的辛勤工作是值得赞赏的。

对于自己的工作没有得到认可的后勤人员可能会认为其他人不关心自己的工作，认为有人在利用他们，或者认为他们不是团队的重要组成部分。这会导致他们的信心动摇。由于后勤人员通常不喜欢与他人对抗，他们可能会让这些担忧恶化。缺乏认同会打乱他们的归属感，耗尽他们自信行为所需的精力和热情。

人工证明重要性

第一是证明自己的重要性。第一是证明自己的重要性。通过夸大自己的重要性来提升自己的声誉，如果感到被迫的话，可能会走错方向

而且没有采取措施来软化它。举一个夸张的例子，想想老套的电视情景喜剧版的DMV柜台后面的官僚，他们在任何情况下都不会让客户休息，甚至不会花时间听他们说出来。隐藏的信息是，“看，我很重要，足以属于这里。”在电视上，他们夸大了情景以博取笑声。如果一些后勤人员得不到应有的认可，更温和、更现实的版本可能会渗透到他们的日常生活中。

第二种是被动攻击行为。这是在打击其他人，不做任何事情来替代直接攻击。通常每天做一顿美味早餐的人突然会拿出未煮熟的鸡蛋和变黑的吐司。隐藏的信息是：“现在，当我做得好的时候，你会注意的。

人们通常会找到一种方式来感受自己的价值，即使他们不得不以不适应的方式这样做。如果感觉后勤人员正在强迫其他人承认他们的价值，那么这会给人带来苛刻和磨难的感觉。找到一种更健康的方式来完成同样的事情可以创造愉快的体验，并有助于巩固相互尊重的关系。

重新平衡自信

认可的基本需求

归属感是人类的基本需求，而后勤人员在自我推销方面的能力非常弱。然而，他们的自信取决于别人重视他们所做的事情的感觉。由于性格内向，如果不小心，他们很容易淡出背景。有些人天生擅长自我推销，而且

有些人没有。为此，“内向者自我推销”现在已成为互联网上的一个话题。

对一些人来说，自我推销可能被认为是一种压力管理技巧，因为它可以帮助个人在生活中更加放松，并且感觉更舒适。后勤人员和其他内向者可能希望探索策略，以获得他们应得的关注，而不是因为外向者似乎占据了所有荣誉而感到被甩在后面的压力。获得关注可以帮助他们取得进步，让他们感觉自己是他们所属任何群体的重要组成部分。对于后勤人员来说，认可可能会增强他们的自信。

与自我和他人相关

起初，后勤人员可能想提升自己……自己。盘点一个人的价值可以是获得公开亮相所需信心的第一步。即使自我推销没有进展，后勤人员也可以确保自己作为一个有价值的成员属于一个团队。

后勤人员可能是与世隔绝的，仅此一点就可能使他们淡入墙纸。但他们仍然重视人际关系。如果他们能把自我推销看作是关系的一部分，那么他们可能会发现告诉别人自己是谁，做什么更容易。这种观点可能会让人觉得他们不是在“吹响自己的号角”，而是在公开地与他人分享自己。

电梯推介

最后，还有一个古老的可靠的电梯演讲：一个人在典型的电梯旅程中可能会做30秒的演讲，总结出谁在做电梯演讲

是的。这是一种给自己打烙印的方式，也是一种让别人关注健康的方式。后勤人员不必将电梯推销局限于专业用途。

例如，鲍比的后勤爸爸可能会在家长会会议上以以下方式向鲍比的五年级老师和其他家长介绍自己：“我是鲍比的爸爸、司机、膝盖擦伤医生和家庭学习室主管。虽然他每天都依赖妈妈帮他做家庭作业，但我会帮助他完成更大的项目。所以，如果立体场景不能解决这个问题，你可以怪鲍比，但我的手也参与了犯罪。“（显然，在房间里跑来跑去重复这一点听起来很奇怪，所以主题的变化是可以接受的，也许是首选的。）

这场比赛是对博比的父亲为他做的事情的轻松而明确的描述。对于那些更愿意谦虚的人来说，这甚至有点谦逊。鲍比的爸爸可能有一个工作版本，甚至高尔夫球场版本。这就像一个商业口号，重复了演讲者的属性，让其他人有机会了解他们以及他们在团队中的角色。它可以非常有效地将通常处于后台的人带到最前线。

特定增长领域自我责任
平衡自我责任

后勤人员的责任感来自于他们需要尊重他们对传统和公认原则的理性态度。在某种意义上，他们对周围世界的责任与他们对自己的责任相同。后勤人员的个人责任感和他们对社会的义务不能完全分开。在某种意义上，

他们照顾世界的同时也照顾自己。履行他们的责任感可以帮助他们获得强烈的自尊、自尊和自信。

稳定的驱动力

无论是在家还是在工作中，后勤人员都有稳定的动力。他们可能没有任何传统意义上的雄心壮志。但这并不意味着他们缺乏动力。他们实现目标的动力是一种坚忍的推动力，这种推动力是由保持事物尽可能稳定的意图所推动的。

后勤人员与标准、规则和传统有着比大多数人更强的联系。说世界上的后勤人员支持社会契约和惯例并不过分。他们甚至可能没有意识到自己对这些事情负有责任，但他们无论如何都要承担责任。对他们来说，这就是他们所做的。无论他们的实际职业是什么，他们中的一些人都扮演着合同律师，让每个人都诚实。

组织和标准硕士

组织对于后勤人员来说是自然而然的。他们知道该做什么，该打电话给谁，以使事情顺利进行。他们往往对自己熟悉并掌握的资源有一个包罗万象的概述。这有助于他们有效地组织。在家里，作为父母，他们很可能拥有同样多的资源。

这种对细节的关注并不是为了它自己。后勤人员将其与责任联系起来，并确保一切符合相关目标和标准。他们的生命

通常是一系列量规，经过安排和链接，以提供一条有组织且一致的路径。

坚持的价值

后勤人员享受耐心和专注的天赋。他们很勇敢，即使做出了一些个人牺牲，也能坚持到底。对于后勤人员来说，如果他们掌握了最平凡的工作的理性目的，如果它符合他们熟悉的范式，或者如果它与强大的责任感相结合，那么这对他们来说是没有问题的。

后勤人员的坚持在许多方面体现了价值。虽然他们可能并不总能从内心找到动力，但一旦投入，他们就是终结者，如果他们不这样做，就会有一些事情没有完成，这是一个强大的动力。具有判断特质的人在完成和结束的章节中找到满足感。坚持不懈地完成任务可以增强他们的可靠性，从而增强他们的自尊。

不平衡的自我责任

当后勤人员利用他们的责任感和献身精神在生活中向前迈进时，个人和专业成长就会发生。然而，正如所有的好东西一样，如果不与其他因素适当平衡，勤奋可以从一个强大的工具转变为一个苛求的暴君。

自我照顾太少

后勤人员在成功履行职责和坚持既定标准的基础上建立自尊和信心。当他们对自己或生活感觉不好时，他们的责任感（以强化标准的形式）可能会“过热”，因为他们寻求更积极的

自我感觉。与其将自我照顾和休息融入到生活中，他们可能会感到一种紧迫感，需要表现出来并朝相反的方向前进，无情地推动自己。

在这种情况下，后勤人员可能会忘记与包括他们自己在内的人打交道时的温和一面——温和的哄骗比严厉的命令更有效的一面。后勤人员并不总是与他们的感受保持联系。对于那些有其他优先事项或风格的人来说，过于依赖标准的后勤人员可能显得不合理。

即使是后勤人员，他们都很坚定，但当他们傲慢的态度破坏了他人的士气、意愿和效率时，他们也会感到压力重重。当他们不顾他人的个人情况而坚持绝对标准时，就会削弱后勤人员最依赖的人的士气、意愿和效率。即使是那些后勤人员也不容易认同这些想法；这种崩溃可能会引发恶性循环，让他们对自己的表现感到失望，感到压力，然后进一步陷入倦怠。总是知道该做什么的人会发现自己没有解决方案。

重新平衡自我责任

评估：压力值得吗？

后勤人员如果发现自己承担了太多的责任，可能需要评估自己是谁，他们的职责是什么，以及为什么他们觉得需要如此努力。他们还可能想决定他们不懈的努力是否有回报。有时，努力工作可能确实是正确的做法。但它也会对个人造成损失。将成本与收益相匹配至关重要。如果后勤人员认为

对某事的专横关注是解决所有问题的唯一办法。关于更聪明地工作而不是更努力地工作的陈词滥调开始发挥作用。

后勤人员通常会选择行动，而不是沉思。行动不一定要大胆。它可以很简单，比如捆绑一个松散的一端，或者处理需要完成的微小细节。一点行动就能让人放心。对他们来说，有一种熟悉的、由来已久的简单做法。如果只是繁忙的工作，如果有一定程度的贡献，这并不重要。然而，当压力是做得太多的结果时，这种“去做”策略可能没有帮助。学会优先考虑那些已被证明是重要的行动，并在休息时间和放松之间取得平衡，可以使这种策略更负责任。一个后勤人员的空壳不如一个已经恢复的人有效。问“为什么？”而不是追求不太被重视的忙碌可以帮助设定更清晰的道路，尤其是当后勤人员的责任感开始“过热”并导致活动激增时。¬

压力管理：经验证的结果

剧作家大卫·马梅特（David Mamet）开玩笑地写道：“我们必须吃一个馅饼。压力不能在馅饼面前存在。”。尽管如此，压力管理是关于烘烤特定馅饼以抵消特定压力。这可以采取与好友共进午餐的形式，在与书本进行艰苦的训练后进行良好的身体锻炼，或者只是在乡下散散步。这是关于在一个人的生活中找到一个舒适、有遮蔽的厨房，比方说，后勤人员可以在那里恢复平衡，恢复一种坚强和完整的感觉，而不是被殴打和摧毁。每个人都喜欢馅饼。

为了让后勤人员相信处理压力的价值，强调压力管理并不是“压力消除”，这一点可能很重要

评估合理应力。当平衡时，它有它的位置，后勤人员很清楚，它使他们保持警觉和积极性。只有当压力源没有其他选择时才有问题。这是一件需要管理但不一定要回避的事情。

通常，像后勤人员这样的勤奋工作的人会对压力管理课程的概念翻白眼，但压力管理是为了提高一个人的生活效率，这是后勤人员所重视的。它应该精简必要的行动，平衡义务和自我照顾，促进更明智地利用身体和精神能量。一门彻底的压力管理课程不仅教你如何在当下处理压力。它还可以帮助后勤人员规划他们的日、周、月，甚至整个生活，使他们能够更好地调整自己的节奏。

然而，第一后勤人员需要认识到他们的盘子什么时候太满了。“太多”对每个人来说都是不同的，即使是同一个性类型的人，因为有几个因素会影响耐力和动力。明显的迹象可能是精疲力竭、脾气急躁或恐惧感变得正常。一些过度劳累的后勤人员甚至可能会发现自己更经常生病。

感兴趣的后勤人员可以在网上找到压力管理材料，许多公司和学校的人力资源和顾问可以提供帮助。缓解压力的方法取决于一个人的需求、偏好和特定生活方式的问题。有无数的方法可以使用，包括从深呼吸/冥想到生活规划，到果断训练，再到寻找给生活带来更多娱乐和放松的方法。大多数都是经验性的，需要行动而不是解释。压力管理没有什么“一刀切”的。好处是有适合每个人风格的可用技术。然而，以下是一些初步步骤

压力管理需要考虑：呼吸、优先/目标设定和为自己找时间。

4-7-8呼吸

打架还是逃跑”，一个经常用来讨论压力的短语，是人类祖先生存意志的残余。任何曾经在晚上独自一人在房子里听到噪音的人都熟悉这个概念。在这种情况下，人们会停止呼吸一秒钟。他们可能会紧张起来。他们手臂和脖子上的毛发竖起。在一微秒的时间里，它们就像它们的祖先一样警觉，倾听着灌木丛中的老虎。

对压力的反应可能是非常物理的。现代人已经把同样的反应转移到了不一定是身体威胁的事情上。例如，当他们看到上司或前男友发来的电子邮件时，他们可能会变得紧张，屏住呼吸片刻。压力大的人通常呼吸更浅。

当后勤人员感到压力很大时，一次干预可能包括一次身体干预。4-7-8呼吸在任何地方都很容易做到，当压力水平明显高时，它是很好的“急救”方法。有四个简单步骤：

1. 用鼻子吸气数到四。
2. 屏住呼吸数到七。
3. 用嘴呼气，发出柔和的“嗖嗖”声，数到八。
4. 再重复三次。

当然，这不是任何一种全面的解决方案。但它可以让后勤人员放慢速度，放松他们对压力的身体反应，并减轻压力，有时这足以在一段时间内有所帮助。

设置优先级和目标

陷入完美主义阵痛的人们有时会认为他们所有的优先事项都同等重要。列出优先事项，从最重要到最不重要，可以帮助后勤人员评估他们正在做什么。认为每件事都应该得到同样的关注和努力，这是不合理的，人们往往会很自然地解决这些问题。然而，当后勤人员感到需要过度补偿时，他们可能会尝试完全完美。记住有些事情并不是那么重要，可以暂时忽略或委派给其他人，这可以帮助他们消除一些压力。

然而，仅仅知道自己的优先事项或列出清单是不够的。下一步是由一系列目标组成的深思熟虑的行动计划。如果行动计划是一份活的、灵活的细节文件，并且取决于对全局的认识，那么它就是最好的行动计划。它应该能够处理意料之外的新信息，而不丢失其主要方向。对于一个后勤人员来说，很容易创建一个铁板一块的行动和意图列表，但如果没有合理程度的灵活性，它可能会通过制造更大的压力来对抗它们。

一旦后勤人员将重要的事情与不那么重要的事情分开，他们就可以开始确定目标，以处理最需要关注的优先事项。使用久负盛名的SMART准则（具体、可衡量、可实现、相关和有时限）将目标细分为较小的“婴儿步骤”可以帮助实现

后勤人员达到了一些目标。一个清晰的方向，有可管理和可测量的步骤，可以为缓解巨大的压力创造奇迹。

休假

有时，一个人只需要休息一下就可以减轻压力。在科技的帮助下，人们往往总是“工作”。如果不是工作，就是家庭。如果不是家人，是有问题的朋友。人们很难摆脱那些让人警觉并感到有责任感的事情。学会偶尔关掉手机和笔记本电脑可以帮助后勤人员暂时摆脱有时傲慢的责任感。在生活中，每件事都可能会让人觉得很紧急，但事实并非如此。大多数时候，可以暂时搁置一些事情，或者让其他人担心一会儿。唯一的不同将是后勤人员的活力和更积极的前景。不带手机在大自然中散步或不带平板电脑看电影都能让人焕发活力。更妙的是，一周的奢侈生活也正是我们所需要的。

自我决定

自决是决定自己人生道路的行为。当人们选择满意和成功的道路时，主要是因为他们的选择满足了他们的自尊、自尊和自信需求。根据定义，这涉及到一个人自身的独立思考程度，而不是某种外部衡量标准。这一切都与选择和决策有关。这就是对受规则约束的后勤人员提出自决和有趣挑战的原因。

平衡的自我决定

后勤人员对他们认为真实的事情有信心。他们的理性天性鼓励他们接受那些对他们有意义的东西，以及那些有着良好记录的东西。后勤人员接受标准和规则的前提是，之前的人员已经尝试过这些标准和规则，并发现它们是有效的。毫无疑问，他们会把自己的想法放在自己身上，但既定的想法和方法是他们人生决策的基础。

激励原则

就像一个三条腿的凳子一样，后勤人员的观察和判断特征以及思维特征的实际结合有助于后勤人员实现他们的目标。他们的理性赋予了他们客观的距离，当需要作出艰难的决定或取得具体结果时，这种距离是有用的。必须有人做出强硬的决定并执行规则。当情况需要将情感考虑放在次要位置时，它们会发光，至少在一段时间内是这样。虽然这种方法听起来很严厉，但必须承认其背后的动机。后勤人员希望结果是成功的，他们认为成功是按规则行事的产物。当结果成功时，参与的每个人都会获胜。即使这是一种严格的方法；这是仁慈的。

后勤人员根据事物“应该”的方式来决定他们的路线。当平衡时，他们认识到既定的通过仪式和丰硕人生所需的步骤。从专业角度来说，他们可能会选择正确的课程并获得正确的学位，以推动他们前进。在他们的个人生活中，可能是他们所居住的家庭类型、所属社区的文化期望，甚至可能是家庭中孩子的数量。他们衡量自己的进步，而不是基于一些

激情，今天可能存在，明天可能消失，但在通往稳定的道路上。地图是客观的，道路是清晰的。

思考和观察

思维特征严重影响后勤人员的决策，进而影响他们的自决权。他们通过自己的观察特质准确地评估一种情况，然后用更具分析性的思维特质决定如何处理信息。这些特质使他们在任何需要他们决定事物的质量或完整性的职位上表现出色。只要他们意识到自己对传统的偏见，这就可以帮助他们确定自己的正确方向。

不平衡的自我决定

摒弃情绪因素

大自然母亲已经把人类进化成一个充满情感的物种。人们忽视了人类的这一方面，后果自负。情绪为人们提供重要信息，有助于激励他们寻求满足感，避免危险。对规则和理性投入过多的后勤人员可能会发现，他们忽视了对周围人至关重要的东西。

拥有思维特征并不意味着没有感情，而是更倾向于理性地决定事情，而不是从更情绪化的角度决定。然而，如果这种偏好过度，后勤人员的规则和标准可能会比他们所影响的人的感情和自我更加重要。他们可能会用严格的“规则”和

不规则”，并错过任何可能存在同理心的空间。在寻求与规则合作的过程中，他们可能反而会产生不良情绪，从而导致疏远和距离感。在合作的名义下，情况正好相反。

当个人将理性置于人们的情感需求之上时，人们会认为一种风格比另一种更好。事实上，他们都有自己的位置。否认这一点就是否认他人的价值和贡献。将标准作为唯一合理考虑因素的后勤人员告诉其他人，他们的方法和感受都无关紧要。抛弃他们不仅会伤害对方的自尊心。这也会损害他们的归属感。

迷失于规则

在试图按规则行事的过程中，后勤人员也可能会发现自己陷入一种身份危机。如果生活如此规划，标准如此精心制定，个人可能会迷失方向。一个人的独特性可能会被千篇一律的规则所吞噬。

一个总是随波逐流的人与其说是人，不如说是机器上的齿轮。虽然即使在类型中，“跟随不同鼓手的节奏”也有不同程度的容忍度，但不平衡的后勤人员可能会被标准所消耗，以至于规则不允许他们偏离一条老路很远。独树一帜有助于人们将自己视为为世界提供了属于自己的东西。欣赏与其他人不同的某种程度可以培养一种目标感。人们不喜欢觉得它们可以互换。没有人喜欢认为其他人可以融入他们的生活，没有什么不同。后勤人员和其他人一样都有特殊的个性。但如果他们允许自己的生活完全由

预设的道路和预设的标准，他们可能会失去一些认同感和目的感。最终，拥有更广泛经验的不平衡后勤人员最终会问自己关于他们在世界上的角色的正确问题。中年危机往往就是从这类事情中产生的。

遗忘偏见

忘记了对传统的偏见的后勤人员可能会限制他们的决策选择。对那些一贯的和受传统约束的东西有偏好是好的，但假设偏好包含所有可行的选择，就会自动设定限制。限制本身并不坏，但如果偏见只允许人们看到选择只有X、Y和Z，但实际上A、B和C也存在，那么选择的质量和范围可能并不完整。根据定义，这限制了自决权。例如，有效方向可能包括一点点B，唯一阻止更高有效程度的是对X、Y和Z的偏见。

重新平衡自我决定

调和心与头

因此，人们通常会将思想和情感之间的差异表现为无法理解的东西，而这种东西决不允许两者兼而有之。这是一个错误的设置，明白感情中可能存在某种理性的后勤人员将在两者之间取得更好的平衡。简单地从理性开始并不意味着在理性和情感之间必须有一堵墙。

但这些都无关紧要。人们有情感，他们在某种程度上是从情感中运作的，即使是那些依赖思维特征的人，这也很重要。因此，明智的做法是承认和尊重他人的感受。如果

承认和尊重感情有助于人们更轻松地合作，这可能是完成任务的最有效途径。对于后勤人员来说，学习在坚持标准的同时协调他人的感受可能意味着获得一个强大的工具，以便在与他人合作时使用。

获得这种工具更像是一门艺术，而非科学，但它确实需要能够流利地表达情感。一个好的开始是对自己的情绪变得更自在。一种方法是在手表或手机上设置随机报警应用程序。当闹钟响起时，在某处做一个简短的笔记，回答这个问题："我现在感觉怎么样？"确保回应是情感上的，而不是身体上的。

一旦后勤人员开始更加关注他们的感受，就很自然地会开始更加认真地对待他人的感受。开始理解并考虑他人对决定或授权可能会有什么样的情感反应，将有助于软化曾经被视为需求的东西，使之成为互利的合作努力。

发现个性

创造性的努力可以帮助后勤人员发现自己独特的表达方式。爱好和运动可以帮助后勤人员庆祝他们的个性。无论是在工作、家庭还是在社区中，将他们与主要角色区分开来的成就可以帮助他们形成一种独特的身份，这种身份不那么依赖于符合期望的角色。针尖、木工、电子游戏、网球、水彩画、卡通、写作——任何可以让后勤人员探索其他地方尚未定义的部分的东西。此外，沉迷于此类活动也可以很好地缓解压力

当事情开始变得停滞不前和过于可预测时，后勤人员可能会觉得过于可预测。

记住偏见

承认自己的偏见并不一定意味着放弃偏见，也不一定意味着必须接受自己倾向之外的任何东西。记住偏见的概念确实涉及尊重或不尊重偏好的先入之见。这完全是一个选择的问题。人们被鼓励跳出陈词滥调去思考的著名盒子很容易被称为“偏见”。有时好的东西就在边缘之外。花时间定义自己的偏见可以帮助后勤人员了解自己的局限性，也许这可以让他们在适当的时候挑战自己的偏见，也许只是轻微的。这是有限的选择范围和更全面的选择之间的区别。

自我调整

平衡自我调整

自我调节”在讨论机械和脊椎按摩技术时更为常见。但它也可以很容易地应用于人格，并且使用的方式也大致相同。它表明当一个人与他们喜欢的品质不一致时，他们会找到一种方法来解决它。他们通过自己的努力使自己恢复一致。

连续性保护器

后勤人员是文化传统和公认标准的观察者，这表明他们热爱秩序和可预测性。它有助于促进稳定。协议和后勤人员一样可靠。如果一切都处于

改变，生活就会变得一团糟。想象一下，每天上班都不知道工作要求和程序是否在一夜之间发生了变化。变化是重要的，也是不可避免的，成熟的后勤人员知道何时适应。在这个框架内，必须保持一些常量和参考点，以防止混乱。坚持这些标准是后勤人员本质的一部分。

毫无疑问，就像一首去年的情歌或一顿唤起美好回忆的晚餐，对他们来说，熟悉的事物中有一种安慰的感觉。平衡的后勤人员流露出一种永久的感觉，即基础已经到位，并且正是它应该的样子。后勤人员保护“过去的一切”，并为社会提供健康的连续性。

不平衡自调整

变革的挑战

后勤人员是务实的传统主义者。然而，如果不平衡，这可能带来危险。作为地球的盐并不意味着他们拥有这个星球。如果后勤人员无法平衡既定标准与变化，那么即使在事物快速变化的情况下，坚持旧观念也会导致不容忍。后勤人员可能很难看到不断变化的道德、不断演变的方法和对传统标准的漠视，也很难不对他们的方向做出严厉的判断。有些人可能会永远让旧的人与新的人对抗，而不是去适应。

变革对每个人来说都很难，但当发生剧烈变化时，变革对后勤人员和其他哨兵的打击最大。一些后勤人员可能会一贯拒绝变革，在21世纪，他们无疑会在社会或职业上受到阻碍。曾经是一名培养传统的后勤人员

标准可能变得僵化。曾经掌握了稳定和稳定的东西，现在却变成了固执。

不容忍

无论如何，仇恨都不是后勤人员性格的自然组成部分。他们对他人的任何不容忍都可能是恐惧而非轻蔑的结果。如果他们将一个人或一群“其他人”与破坏他们为维护而斗争的传统标准联系起来，他们可能会把他们视为敌人。自相矛盾的是，这种反应会扰乱社会秩序及其所有方面，而社会秩序是他们如此努力创造的。

重新平衡自我调整

传统作为指南

W、 萨默塞特·毛姆（Somerset Maugham）说：“传统是一个向导，而不是一个狱卒。”这句格言可能会为后勤人员提供强大的洞察力。用它作为指导，后勤人员不会减少他们对传统的尊重，但他们也不会奴役自己。

接受变化的必然性可能是第一步。学习新旧融合可以帮助后勤人员创建更平衡的视图。找出维持稳定和固执之间的区别也可以帮助后勤人员更好地驾驭不断变化的世界。自言自语和自我检查在这里可能很有用。“我是在对事情的运作方式提供有益的见解，还是我只是觉得改变很难处理？”问这个和类似的问题可能会有所帮助。

重新考虑变更代理

不容忍是一种态度，除了改变一个人的态度外，很少有东西能与之抗衡。它可以帮助面临这个问题的后勤人员，将其视为效率和保持不变之间的平衡。不容忍使许多好主意束手无策。重新思考是决定从不同的角度看问题：与其发现个人和他们不同的威胁方式，不如应用有趣的东西。熟悉往往是不容忍的祸害。了解一些难以忍受的人或事可能会有所帮助。

最后，在变革中寻找好的方面会有很大帮助。寻找一线希望以及如何将其应用于后勤人员的个人目标和利益，可以使他们更容易做出改变。他们甚至可能会惊讶于这种改变对他们有多么有利。

结论

照顾自己支持照顾生意

就像一棵幼苗在初春时节从土壤中探出头来，如果没有熟悉的舒适环境，生长很少会发生。后勤人员喜欢熟悉的东西，但更喜欢有效性。拥抱平衡和自我照顾的后勤人员会发现他们更有效。将自我护理的概念视为有效的一个重要组成部分，应能激励后勤人员追求最佳自我。他们不是懒汉。他们不太可能让任何不适或增长风险阻止他们。

更重要的是，后勤人员是保护者和养育者。发展出令人满意的生活质量的后勤人员可能会与人们分享这种满意度

他们爱。养育自己最终养育他人的方式有很多。找到适当的自我护理组合可能是后勤人员成长的关键。

其他工具和测试

想更深入地了解你的个人成长吗？如果您可以访问网站的工具箱区域，我们将提供各种其他工具和测试来帮助您探索。

对照试验地点

深入挖掘你认为是谁或什么对你的生活满意度、幸福感和成就感负责。

情绪智力测试

通过这个测试，找出你在理解自己的情绪以及关注他人情绪方面的能力。

置信度测试

你对自己成功完成选择的能力和能力有多大信心？让我们看看。

黑暗面和光明面测试

你的道德选择可能不像你想的那么简单。这个测试要求你深入并诚实地看待自己的态度。

弹性和砂砾试验

有些人很难被打倒；有些人觉得很容易恢复；有的两者都有，有的两者都没有。你属于哪一组？

应对方式测试

应对危机有四种主要方式。这个测试探索了你可能会求助的主要和次要技术。

乐观与悲观测试

这个简单的测试以一种新颖的方式测量你的乐观和悲观程度。找出你在这些方面的表现。

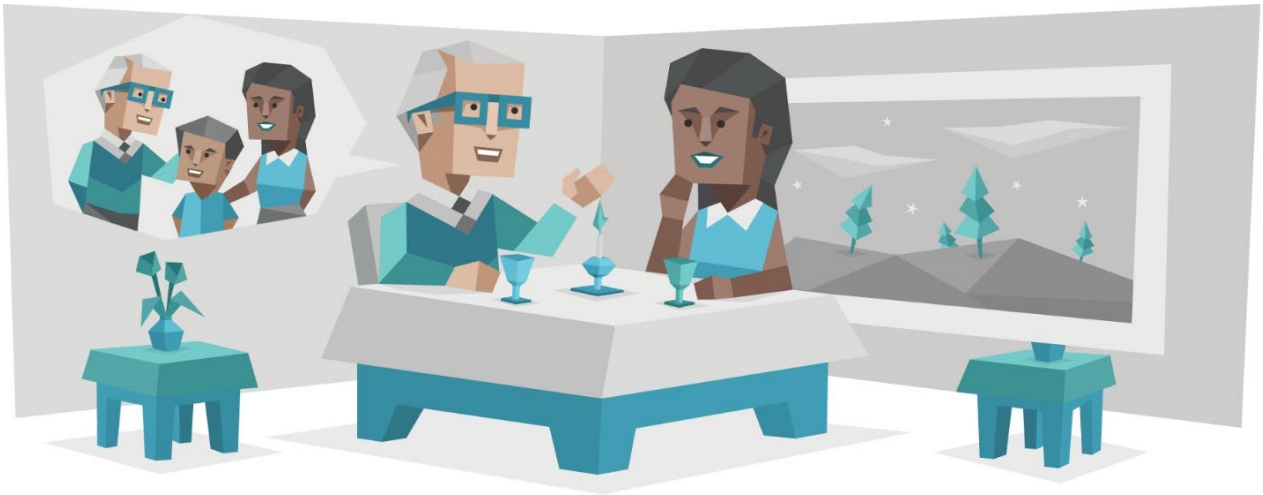
想象力和魔法信仰测试

你的想象力是如何发挥作用的？你对魔法的信仰是什么？探索想象力、魔法和信仰在你生活中的作用。

旅行偏好测试

这个简单的测试深入研究了你离开家去探索世界时的首选。

浪漫的关系



稳定是后勤人员的强大需求。后勤人员需要一个尊重他们感情的浪漫伴侣，才能在这段关系中真正感到安全。对于这类人来说，熟悉和可预测性使爱得以成长。其他一些人可能会怀疑他们能否与同一个人幸福一生，但后勤人员渴望爱情长存。然而，他们在作出此类承诺之前是谨慎的，对他们来说，向他人开放是一个缓慢、审慎、理性的过程。

然而，将后勤人员的保守、逻辑天性简单化为冷淡或不爱是错误的。事实上，平衡后勤人员想要找到一个他们可以信任的人，想要亲密和情感联系在一起，这对他们自己来说很难掌握。对于后勤人员来说，感觉与他人自由联系并不常见，但当他们在爱的纽带中品尝时，他们会发现这种联系更加牢固和令人放心。

后勤人员的爱不仅来自情感，还来自对生活中对称和秩序的渴望。当这种类型的人遇到有吸引力地反映其价值观的人时，他们会将其视为更完整生活的一部分——与之相处的人

分享支持、繁荣和信任。后勤人员往往是自给自足的，但很快就会发现有一个伙伴来补充他们是非常令人满意的。爱带来了一种安全感，稳定了后勤人员在生活中的挫折感——当世界看起来像一片混乱时，他们会向伴侣寻求秩序感。

就像在一切事物中一样，后勤人员认真对待爱情。虽然他们不擅长微妙的社交暗示或情感理解，但他们会体贴并专注于他们所爱的人。这种类型的人不喜欢反复无常或不可靠的人，所以他们自然会尽力给别人他们喜欢的考虑。当有人得到后勤人员的批准并进入他们的内心时——这不是一件容易的事——这类人是可靠的支持来源。

一旦真正的伙伴关系形成，后勤人员就会竭尽全力保护他们的爱情安全。这并不意味着这种关系是无懈可击的。他们仍然可以屈服于那些破坏夫妻关系的事情，尤其是如果后勤人员无法找到坦诚表达他们的感情或妥协他们严格的观点。然而，浪漫的关系不太可能破裂，因为后勤人员没有付出足够的努力。一旦坠入爱河并致力于另一个人，他们打算留下来。

约会和单一后勤人员

如果有人以浪漫的方式吸引后勤人员，那是因为他们事先了解了潜在的合作伙伴。“一见钟情”可能会发生，但随着时间的推移，后勤人员更可能以谨慎的方式与爱情兴趣联系在一起。他们很少让单纯的身体吸引力克服他们的逻辑和社交保留，在他们敞开心扉之前花时间接近他们。

因此，他们通常会在熟悉的地方找到潜在的浪漫伴侣，在那里他们可以随意地与之结识，例如工作或学校。他们更喜欢

传统的约会方式或通过共同兴趣或朋友联系。创新是不必要的，事实上，自发性动摇了后勤人员在第一次认识某人时的信心，因此他们在有计划的活动中做得更好，可以在没有太多惊喜的情况下放松。

如果后勤人员觉得某个人太自发，可能是太自发了，以至于后勤人员将其解释为不负责任，那么他们会被排斥。他们喜欢结构和规则，在不尝试处理未知事物的情况下，这种类型的人很难建立情感联系。也就是说，并不是他们约会的每个人都会遵守严格的规则，后勤人员可能会因为过于苛刻的判断而拒绝其他完美的浪漫伴侣。

如果后勤人员找不到一种方式让自己快乐地融入到别人喜欢的事情中，那么最初的浪漫机会就会错过，甚至一段不断增长的关系也可能结束。推动他们自己参与这样的活动可以让后勤人员参与社交和约会。然而，如果追求伴侣或维持关系总是使他们远离自己的需求，后勤人员会感到无法满足。到了极致，这会导致情绪退缩，试图解决他们的不满，而不会引发他们无法轻松处理的情绪问题。

卧室里的后勤人员

也许用不浪漫的话来说，后勤人员做好工作的自然冲动延伸到了性，因为他们以目标为导向，认真对待事情。在一段关系中，对彼此负责的概念存在于他们在身体亲密时的意识中。这并不是说后勤人员

在卧室里，敏感、大胆或思想开放，通常会有一点克制。理想情况下，他们想取悦他们的伴侣，但他们有界限。

如果他们的伴侣表现出对实验的兴趣，后勤人员的保守天性可能会引发冲突，就像许多夫妇为了保持性生活新鲜而做的那样。根据他们认同的文化和传统习俗，他们对可接受的性行为可能有狭隘的个人定义。如果是这样的话，感觉受到实验性的压力会让后勤人员感到非常不舒服。

学会坦诚、无保留地交流性问题对这类人来说至关重要，但对他们来说，坦诚地表达自己的感情从来都不容易。如果关系中的人觉得他们的需求没有得到满足，那么可能需要一位婚姻顾问、治疗师或宗教顾问。

把失败放在心上

具有判断能力的人渴望在生活中有一种稳定感和可预测的前进趋势。分手是对这些目标的攻击。它破坏了后勤人员在人际关系中喜欢的一切，并将他们的世界颠倒。虽然这种破坏并非这种类型所独有，但他们比大多数人更加沮丧。思维特征使后勤人员认为他们应该能够计算出解决问题浪漫的方法，但在这种情况下，逻辑往往不够。

当后勤人员看到结局即将来临时，他们可能会提前终止浪漫。这样的行为是为了保持对他们生活的控制，避免情感上的意外。尽管他们有着深刻的失败感，但他们可能会认为这是他们能为自己做的最好的事情。如果他们想离开，他们也不太可能试图在关系中留住不快乐的伴侣。即使在恋爱中，后勤人员的实际理性也会胜出。

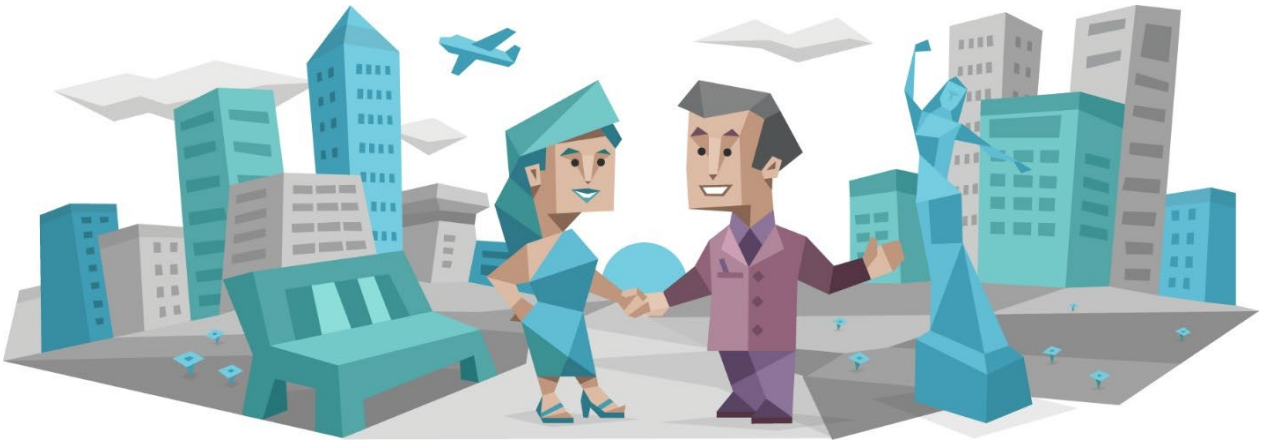
分手后，后勤人员明智的做法是在值得信赖、可靠的朋友和家人的陪伴下恢复元气。重要的是，这种类型的人不允许与一个人的不良经历削弱他们未来与其他人联系的希望。后勤人员比大多数类型的人在社交和情感上更为疏远，分手会将不平衡的个体推向孤立。然而，这种情感上的超脱对平衡的后勤人员来说是有用的——它让他们看到了一种体验，而不是在失望的时刻不合理地描绘未来的潜力。

潜在人格配对

后勤人员喜欢结构，但人们不喜欢以完美和可预测的方式组合在一起的拼图。虽然这里提供的信息可以帮助这类人更好地处理关系，但它不能仅凭性格类型预测完美的浪漫伴侣。也就是说，探索人际关系中的人格倾向是有益的，因为最好的决定是用知识做出的。这类人擅长计算，认为真爱不太可能简单地出现在他们家门口——他们必须敞开心扉去寻找。

虽然浪漫远不是一门精确的科学，但平衡的后勤人员明白，迈出最好的一步会取得最好的结果。有这么多的性格变数在起作用，这通常意味着以坚定的乐观态度进入未知领域，从逻辑上知道，虽然他们无法控制他人的行为，但他们可以确保自己表现出积极、开放的态度，让他人发挥出最好的一面。

后勤分析师关系



平衡后勤分析师关系

浪漫心理清单

后勤人员和分析师都可能通过一定程度的计算找到合作伙伴。在某种程度上，大多数人在遇到潜在的浪漫对象时都会使用心理检查表，但对于这些类型的人来说，这种检查表要深思熟虑得多，也更具意识。这种系统化的方法通常有助于他们避免预期的问题，并反映出他们处理未知问题的合理方式。

对于后勤人员来说，他们的检查表涉及严格的标准、个人传统和打造稳定生活的愿望，而分析员根据他们的想法和理想有非常具体的喜好和厌恶。两者都不太可能不确定自己的偏好，并且都以心理协商的方式处理关系。坦诚地沟通他们清单上的需求，为提高夫妻建立相互满意的爱情的潜力奠定了基础。

一起有效

尽管他们表达的方式可能不同，但这对夫妻双方都对效率有共同的欣赏。对于后勤人员来说，它是实时的、真实的和实用的——他们希望事情无障碍且安全。对于分析家来说，它关注更多关于进步和改进的理论观点。他们发现创新的、非传统的、有时复杂的程序可以从生活中获得最大的好处。如果彼此尊重对方的长处，他们就会成为一对强大的组合。

后勤人员很欣赏分析家将生活视为一个需要解决的难题的嗜好——如果不过分的话。后勤人员可以通过分析人员从混乱中找到意义并解决问题的方式找到稳定性，而对后勤人员来说，没有什么比这更有吸引力。作为回报，分析师们被后勤人员的彻底性、果断性和冷静的理性所震撼。后勤人员不会迷失在想法中，这一事实稳定了富有想象力的分析师，特别是对那些具有潜在客户特征的分析师。

由于不同的原因，这两种类型的人在关系中都能长寿。后勤人员需要可靠的合作伙伴作为抵御外部世界不可预测性的保障；提供力量感和连续性的人。分析家珍视一个明智、自我导向的伴侣让他们专注于生活中更大的问题。这两个人都认为戏剧和混乱并不是很好的能源利用方式，他们更喜欢有计划的共同生活框架。对于这两种类型的人来说，找到一个对他们来说有意义的人是很少见的，所以他们会珍惜并维持这一成就。

不平衡的后勤分析师关系

不同步优先级

当后勤人员通过传统寻求可预测性，而分析师希望重新设计一切时，这两种情况都会让人感到不安。他们的满足感来自不同的方面：后勤人员在锚定中找到满足感，分析师在探索想法中找到满足。后勤人员可能会厌倦Analyst合作伙伴总是试图讨论或参与各种各样的考虑。如果分析师坚持不断创新他们的共同生活，或者更糟的是，将时间和精力浪费在毫无结果的想法上，后勤人员开始将其视为不稳定的根源。当分析家经常超越当前的现实，审视假设世界时，后勤人员看到了令人担忧的不满。

另一方面，当后勤人员忽视他们关心的问题的重要性时，分析员会受到伤害。对于分析家来说，试图理解和掌握更大的概念对他们的幸福很重要，他们的灵感不容忽视。然而，伟大的想法对后勤人员来说似乎无关紧要，尤其是如果它们没有很好的基础。后勤人员投入巨资维持日常生活秩序，当分析员迷失在值得或不值得的想法中时，失衡的个人很容易变得过于挑剔。

活跃的思维，封闭的心灵

后勤人员和分析员都倾向于以理性的价值观生活，很可能经历了某种最初将他们联系在一起的“思想汇合”。虽然这会引发更深层次的联系，但这些类型的人往往很难建立或维持情感开放，即使是与他们所爱的人。不平衡的后勤人员或分析师可以在一起过着正常的生活，甚至是很好的

性关系，但明显缺乏亲密感和情感交流。谈论他们的感受可能会让人感到困惑或不重要，尤其是如果他们有可行的智力联系。

在一段持续的关系中，这很可能成为一个问题。这些类型的人有很多情绪，彼此表达情绪时感到不舒服会阻止他们解决关系中的问题。当被忽视或压抑时，比健康人偶尔感到的怨恨、沮丧和愤怒很快就会变得不健康，这类人很可能会这样。

情感开放度的缺乏不仅损害了后勤分析师夫妇解决问题的能力，还影响了一对相爱的夫妇能够相互提供的一些最好的东西的流动：温暖、安心、温柔，甚至是身体情感的随意姿态。这类事情在两种类型的人心中都不是最重要的，但他们同样欣赏它们。在一种不平衡的关系中，对这些亲密行为缺乏重视会使双方都陷入冷场，并逐渐减少双方之间的火花。

重新平衡后勤分析师关系

尊重当下和未来的需要

后勤人员在关系中对安全的需要必须得到满足，而且经常重新安排事情不会给他们提供放松和快乐所需的基础。平衡后勤人员恭敬地指出，不断探索和创新对他们来说是一种压力，他们需要时间思考新信息，然后才能共同前进。平衡分析家可以尊重这一点，只说出对夫妇长远利益的主要观点，而不是频繁的细微变化。

反过来，平衡的后勤人员给他们的分析师合作伙伴提供了自由，让他们在改善共同生活和个人生活方面释放出自己的想法。他们意识到，分析员们不能乐于忽视问题，不管是日常烦恼还是重大生活问题，他们都必须努力改善一切。然而，仅仅因为聪明的后勤人员沉迷于他们喜爱的分析师的智力练习，并不意味着他们需要不断参与或听到他们的消息。

对这对夫妇来说，一个很好的方法是根据他们的品味和优势划分责任范围。分析师可以承担创新最有益的任务，而后勤人员可以处理稳定至上的既定方面。例如，在划分园艺任务时，后勤人员可以将重点放在日常工作上，如割草和浇水，而分析师则尝试新的杂草控制方法或家庭堆肥系统，以减少浪费，提高植物健康。

这对夫妇还可以根据各自的热情和适合程度，允许对方管理他们共同生活的某些方面。例如，前瞻性思维和想象力丰富的分析师可以在这对夫妇的投资、重大采购交易的采购或旅行的研究和规划中发挥主导作用。任何需要评估和理解大量新信息的领域都可以满足他们探索和优化的需要。反过来，后勤人员可以组织和管理这对夫妇的日常事务，如确保按时支付账单、妥善存放冰箱、遵守时间表，确保他们共同生活的稳定性。

这对夫妇有时也可能不得不妥协。当这些理性类型彼此分享不同的观点时，他们很聪明地将自己的话建模，而不是作为论点，而是作为建议。无论是推动变革还是坚定不移，

每个合作伙伴必须能够向对方证明他们的方法的好处。从逻辑上来说，双方也必须对对方的想法持开放态度。写出收益和成本可以帮助这对夫妇合理地讨论折衷方案。这对夫妇在尝试想法时相互支持也是明智的，即使其中一个人仍在犹豫。与其浪费时间进行辩论，不如以开放的心态进行一些亲身体验，这样可以快速有效地帮助他们共同决定什么最有效。

让火花继续燃烧

后勤人员通常很难进行情感沟通，因为他们害怕制造可能破坏他们关系的波动。分析家们通常会笨手笨脚地表达自己的感受，他们也同样不情愿。然而，寻求平衡亲密关系缺失的后勤人员和分析师必须公开他们的需求和感受。这可以从定期与伴侣分享他们的情绪状态开始。除了讨论事实和事件，双方都可以重点说出自己的感受。

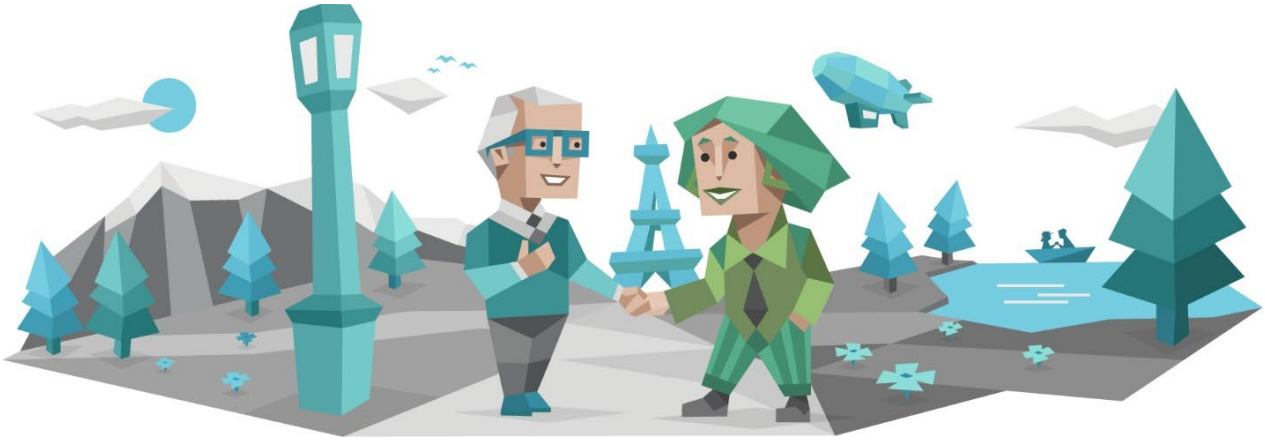
例如，如果一个人下班后感到压力和沮丧，他们可以这样说，并详细说明原因。当任何一方听到另一方表达自己的感受时，他们可以提供安慰、鼓励或同情，而不是仅仅关注任何问题的逻辑解决方案。这些类型的人自然会一起理性地解决问题，但有针对性地在情感层面上互相照顾首先有助于保持他们的亲密感。

投资于对方的情绪状态也会让你更容易走出关系中的困境。如果一方被另一方惹恼，他们可以把事实放在一边，直到他们解决了自己的感受。说“你说的话让我对自己感到不好，对你感到愤怒”会给对方一个

在解决争议中不那么私人的方面之前进行赔偿的机会。

对于这些类型的人来说，彼此分享积极的情绪也同样重要。当一个人感到高兴，或者对另一个人特别感激时，他们可以花时间提出来。亲密关系不仅仅是相互支持，它还包括一起分享生活中的美好时刻。无论是一个轻松的夜晚，喝一杯葡萄酒，庆祝职业生涯的胜利，还是交换性感的背部按摩，与彼此一起参与生活中更甜蜜的部分都是非常重要的。对于后勤人员和分析师来说，这样做可能需要一些有意识的努力，但所得是值得的。

后勤与外交关系



平衡后勤外交关系

一对恋人

虽然后勤人员和外交官之间有很多不同，但他们都有一个共同的理想，那就是为他们所爱的人献身，尽管原因可能不同。外交官们感觉到爱人的情绪状态就像他们自己一样，只想为他们的伴侣和家人带来最好的东西。后勤人员努力创造一个安全的环境

他们可以与所爱的人分享满意的生活。尽管他们以不同的方式制定自己的标准，但双方都高度尊重自己所信奉的价值观，都寻求在创造和谐方面发挥作用。

这对这对夫妇来说意味着持续的情感安全。虽然后勤人员可能不会公开表达自己的感受，但他们可以为外交官提供所需的稳定支持。外交官们知道，后勤人员在情绪不安时试图让他们平静下来，提醒他们可以依赖的真相，这是他们所热爱的方式。当外交官们闯入担心和怀疑可能发生什么的领域时，后勤人员会把他们拉回到已经存在的美好事物。

作为回报，外交官提醒后勤人员，有人爱他们是谁，而不是他们完成了什么。后勤人员给自己施加了很大的压力，要求他们以“正确”的方式做每件事，但外交官们认识到，他们合作伙伴的幸福和快乐高于任何技术上的成功。外交官们献身于他们所爱的人，后勤人员很快就会找到安全感，因为他们不需要完美就可以得到热情的奉献。

梦想与现实的平衡

当后勤人员开始约会时，他们在实际层面上创造和谐的能力给人留下了深刻印象，他们足够超脱，能够看到外交官们可能并不总是乐于承认的社会真理。后勤人员的实际稳定性是外交官对无形发展痴迷的完美补充。外交官是受启发的梦想家，后勤人员提供务实的观点，不仅平衡他们空泛的想法，而且有助于实现他们的梦想。后勤人员让他们的外交伙伴们站稳脚跟，他们有时可能会轻浮和理想主义，特别是如果他们有探矿的特质。他们可能会避开生命的

普通的细节，后勤人员提醒他们，为了繁荣，他们必须承担日常责任。

另一方面，外交官会邀请他们喜欢思考的后勤人员，并超越日常事务。当后勤人员受到日常问题的压力或负担过重时，外交官们会帮助他们看到更广阔的人生观，包括能够正确看待当前问题的乐观潜力。他们证明了日常琐事并不是一切，并帮助他们的伴侣看到更广阔的前景，而不是迷失在令人沮丧的细节中。

强大、独特的价值观

虽然它们得出的值可能非常不同，但它们都是基于值的类型。后勤人员通过经验、逻辑思考和实际参与来确定价值观。外交官通过哲学探索和与所有人的广泛同理心联系形成价值观。尽管如此，他们都有意接受一套个人道德准则，尽管它们可能是截然不同的。

如果他们真正理解彼此信念背后的意图，那么当他们的价值观不完美匹配，或者当他们对如何实现自己的理想有不同的想法时，他们可以避免太多的摩擦。如果这对夫妇花时间培养彼此的理解、尊重和耐心，他们将享受一段充满相互关心的持久关系。

后勤外交关系失衡

现实与理想的冲突

务实、理性的后勤人员和理想主义的外交官相互平衡是一件美妙的事情，但这些伙伴关系并不总是在平衡中展开。一开始

后勤人员会发现外交官们的轻松乐观令人振奋。外交官对价值观的关注也吸引了他们的正义感和公平感——他们同样强烈地尊重自己基于传统的价值观。然而，一旦新鲜感消失，后勤人员想知道外交官的想法有多实用。与此同时，外交官们开始质疑后勤人员缺乏想象力和不愿意改变，以及这样的合作伙伴将如何跟上他们。

后勤人员希望他们的合作伙伴变得更实际，更扎根于时间。他们总是想着安定下来和稳定下来。然而，外交官们往往希望促进变革，而不是适应当下。在一种不平衡的关系中，他们对未来的憧憬似乎贬低了后勤人员所希望的舒适，对他们的关系产生了怀疑。对于后勤人员来说，一切有价值的事情都会发生，因为有人遵循并计划了行动方案，而外交官们在思考政治、社会正义或其他问题时很容易迷失这一现实。就在外交官们努力贯彻他们的许多伟大想法的同时，他们也很容易忘记在回家的路上买牛奶。后勤人员不希望没有牛奶的关系。

后勤人员不太可能认为外交官们的大规模担忧与他们的生活息息相关。这种类型的人往往理解他们可以有效处理的问题，并对他们的顾虑持现实态度。在粗略了解了外交官的观点之后，他们可能会拒绝所有的“假设”，认为这是对时间和精力的低效浪费——没有任何实际可行的办法。外交官们被这种苛刻的评价所伤害，他们常常认为自己的开放式思维高人一等。不平衡的外交官可能会让这种伤害加深为轻蔑，从而导致这对夫妇之间出现分歧。

情绪混乱时

外交官的情绪比后勤人员自由得多，后勤人员喜欢控制甚至隐藏自己的情绪。他们可能处于相似的情绪状态，但他们的风格和表达程度却截然不同。外交官更自由的感觉往往让后勤人员感到困惑和难以抗拒，他们几乎总是喜欢冷静而不是开放。同样，外交官们也对失衡的后勤人员坚决拒绝表达情感感到困惑，他们常常担心这是对他们的反映。因此，不平衡的外交官们试图探听后勤人员的感受，如果他们做不到，就会感到不安。可悲的是，这种不安只会让后勤人员陷入更深的防御性镇压。

后勤人员不喜欢暴露在强烈的情绪中，即使是来自他们所爱的人。被迫面对情绪，甚至自己的情绪，会耗尽他们的精力，让他们感到烦扰。更糟糕的是，如果情绪压力继续不受控制，他们的生活就会开始感到受到威胁。他们可能开始制造距离作为一种自卫形式，外交官们对此感到沮丧，这进一步扩大了这对夫妇之间的差距。这绝对是一段关系的毒药，所以平衡情感交流对这对夫妇来说至关重要。

重新平衡后勤与外交关系

开放式奉献

后勤人员并不以开放的态度拥抱变革而闻名。同样，外交官经常忽视与他们理想相矛盾的事实。对于这样的夫妇，需要付出努力来承认彼此观点的价值。它超越了“我们应该这样做”和“我们应该那样做”。平衡始于尊重

妥协，但真正坦诚接受对方的观点意味着充分理解双方为关系带来的好处。这些贡献不必类似于有价值，认识到这一事实需要这两种类型的人放松他们严格的个人优先事项，考虑彼此非常不同的需求和美德。

在日常生活中，这看起来像是询问他们如何能够相互支持，诚实地表达他们的需求，并真诚地努力理解和完成使他们在一起的时间快乐而实用的事情。具体而言，平衡后勤人员可以为外交官们不太实际的关注点和利益提供一些时间和精力，即使这些都非常不切实际。支持他们所爱的人是明智的，虽然这可能只会加强这种爱，但这是对稳定关系的极好投资。

无论这意味着参加政治集会、参加绘画课，还是学习冥想，平衡后勤人员都明白，真诚和相互参与他们不熟悉的事情是外交官们寻求的爱的行为。这种保守、务实的人可能也会惊讶地发现他们的兴趣扩展了——他们自己喜欢的一切在某一点上对他们来说都是新鲜的。如果没有，他们可以尝试其他方法，因为努力和开放才是最重要的。

反过来，平衡的外交官们也了解他们的后勤伙伴的局限性：他们只能处理如此多的变化、新奇和神秘的开放，而不会感到疲惫和痛苦。平衡的外交官在安全的环境中给他们的伙伴足够的时间，包括在需要的时候独处。后勤人员必须被允许在不担心过度情绪化反应的情况下提出请求，平衡的外交官知道什么时候该退缩，什么时候该让乌龟自食其果。

关心日常需求

在平衡的关系中，后勤人员对秩序、实用性和可预测的生活道路的需求不仅得到尊重，而且得到支持。这就要求外交官有时把精力集中在世俗的目标和方法上，而不是宏大的理想上。如果外交官在日常职责中不总是扮演平等的角色，至少可以让后勤人员以自己的方式处理这些事情。平衡的外交官很感激有一个像后勤人员一样理性和明智的人来规划和管理生活的细节。

有朝一日，平衡的外交官们可以卷起袖子，加入后勤人员日常生活的常规战壕，而不是试图推动后勤人员做一些有趣和有启发性的事情。这可能意味着修剪草坪，决定新的投资，或者只是在后勤人员解决问题时为他们提供午餐和支持。对于外交官来说，时刻关注现实的优先事项是一个挑战，但对伴侣的爱给了他们一个尝试的理由。当这对夫妇在理想的可能性和当前的责任之间平衡他们的时间、思想和精力时，一个稳定的基础和向上、进步的方向都是可能的。这并不容易，但这种平衡的结果是惊人的。

情感与逻辑比例

撇开辉煌的潜力不谈，调和这对夫妇各自的逻辑或情感倾向是一个持续的挑战。如果失衡，从买车到承认错误，这段关系中的一切都会成为雷区。对这对夫妇来说，很重要的一点是要妥善处理他们的情感差异，以创造相互尊重和幸福。这些类型的人可能因为或

尽管他们有差异，但不管怎样，这些差异都是他们所爱的人的一部分。

一个关键的解决方案是，双方重新调整对对方的期望——当期望与现实脱节时，就会出现失望和挫折。后勤人员因拥有难以想象的严格标准而与外界脱节，而外交官则因拥有毫无希望的想象力而与外界失去联系。然而，平衡的后勤人员不能合理地期望外交伙伴始终保持冷静理智，平衡的外交官也不能合理地期待后勤人员的持续情感投入。通过避免对伴侣施加不切实际的压力，双方都可以使关系更加幸福。

考虑到现实的期望，这些伙伴可以交流他们的情感需求并设法满足他们。这包括尊重彼此独特的表达方式。后勤人员很少向外交官提供他们渴望的丰富的情感反馈，但他们通过深切的奉献和真诚的努力来表达他们的爱。平衡的外交官从他们的后勤合作伙伴的方式中看到了爱，他们致力于稳定和完善他们共同生活的每一个细节，努力提供舒适和安全。更换雨刮片和洗衣服并不能取代拥抱，但他们仍然表现出体贴的想法。

反过来，平衡后勤人员明白，恋爱关系的责任包括深层次的联系——仅仅疏通排水沟是不够的，他们还必须疏通自己并练习分享自己的感受。外交官可以通过模仿其伙伴的控制方式来支持这一点：通过表现出冷静、平静的接受来鼓励进一步的开放。这对情侣通过模仿伴侣之间最好的部分差异来拉近距离。平衡的后勤人员努力探索自己的情绪，然后与他们信任和爱的人分享。平衡的

外交官们抵制毫无节制地表达自己感情的冲动，实行一些明智的控制，以避免恐吓他们的伙伴。

实际上，后勤人员可以简单地强迫自己说出自己的感受，作为回报，他们可以耐心地倾听。就外交官而言，他们可以停下来认真思考自己的言辞和情感表达，而不仅仅是让它们飞起来。双方还可以一起仔细审视导致双方情感问题的一连串事件。一步一步地谈论，诚实地解释自己，让他们有机会发现错误的假设，清除过度反应的空气。努力沟通彼此的情绪化程度并不意味着牺牲他们独特的天性，但这让这些类型的人能够真正理解和诚实。

后勤哨兵关系

平衡后勤-哨兵关系

一致性

拥有许多核心特质的夫妻更容易相互理解，所以这种配对通常是一种舒适的搭配。后勤人员和其他哨兵之间的关系建立在责任感、实际的日常生活方式和相互忠诚之上。即使他们来自不同的背景，他们也可能会因其共同点而被吸引。虽然具体情况可能有所不同，但双方都理解对方建立有用基础和维护定义各自世界的传统价值观的愿望。

从他们做出承诺的那一刻起，后勤人员和恋爱中的哨兵之间的事情就相当严重了。两者都有强大的力量来稳定他们的生活，并确保他们共同朝着明智的方向前进。他们都喜欢专注于建设一个更好、更确定的生活，拥有一个目标相同的人可以令人满意地增强他们的意志力。当他们确信对方是“唯一的”时，就会制定明确的计划。当两个哨兵合并时，一种高度负责的相互照顾就形成了，这在其他人格类型中是无与伦比的。

分享脚踏实地的方法

后勤人员喜欢哨兵，因为他们在生活中投入了亲身的努力。勤奋对这两种人都很有吸引力。他们一起拥抱既定的智慧和理解，而不是想象中的理论思考。这并不是说他们的关系缺乏想象力，只是他们更喜欢具体的事情和成熟的方法。他们尽职尽责地关注眼前的任务，这让他们确信，未来他们在一起的生活会得到改善。

与那些仅仅梦想更美好未来的人不同，这对夫妇努力打下坚实的基础，创造利益。他们有不同的接触世界的方式，但他们各自的方式会导致相同的目的地。这对夫妇从一开始就计划在一起，后勤人员进行了保守的逻辑分析，哨兵则贡献了他们独特的谨慎和毅力。他们很容易看到对方的优点，所以在这种关系中，公平和明智的妥协是很容易的。

舒适应对差异

因为后勤人员和哨兵都有一些接近生活的关键方式，所以平衡其他特征差异也更容易接近。例如，与行政人员或领事建立关系的后勤人员可以跟随他们进入新的体验和社会环境，他们的伙伴的能量和勇气为处理陌生事物提供了力量。这些外向的哨兵还提供毫不掩饰的支持，帮助保守的后勤人员集结意志，独立行动，鼓励平衡和个人成就。

与领事或辩护人的关系使后勤人员有机会通过情感联系，同时尊重他们对惯例的关注。在外交官们可能会试图将这种类型的人拉得太远的地方，情感哨兵会将他们拉近，让他们安心，充满爱心。在他们与这些类型的人共享的传统范围内，平衡的后勤人员发现很容易敞开心扉，放松逻辑，成长。

不平衡的后勤-哨兵关系

好事过头反成坏事

当两个性格相似的人坠入爱河时，这种结合也会带来太多的好处。即使是受传统束缚的哨兵也会经历变化阶段，或对生活的某些方面感到厌倦。成为停滞受害者的后勤人员和哨兵可能很快就会发现，他们批评了曾经让他们快乐的日常工作。满足感和快乐是有区别的，这些类型的人可能过于注重稳定，以至于他们甚至没有注意到生活中的快乐，只留下可预测的常规。

不仅后勤哨兵夫妇会发现，仅仅满足感最终会变得不足，而且如果双方都没有共同的感觉停滞，危险会更大。当一方质疑他们生活的方向或质量，并开始渴望改变，而另一方却没有，这可能会让人感觉到他们放弃了共同建立的一切。这可能会将它们拉向相反的方向。

错过的机会

即使他们在生活的方方面面从来没有意见分歧，这样的一对夫妇可能会在他们所熟悉的日常世界中变得孤立。不平衡的后勤哨兵夫妇不太关注空间之外的任何新事物或有趣的事物。他们甚至可能忽视对他们来说非常有益的机会，但如果他们加强了彼此对现状的依赖，他们就会受到限制。这些在泡沫中安全的合作伙伴可能永远不会发现自己的选择，更不用说向他们伸出援手。

个人成长几乎总是需要一定程度的风险。然而，后勤哨兵合作伙伴往往侧重于支持彼此的安全，而非增长。当一个完美的局面已经存在时，尝试一条不同的道路可能会感觉像赌博。如果这些类型的人互相保证不需要改变，他们就会相互阻碍。更糟糕的是，他们可能过于害怕变化，以至于故意忽视亟需改进的情况。

当两者都确定时，由谁决定?

判断特征不可避免地包含一定程度的确定性。秩序和可预测性是两个人在后勤-哨兵关系中固有的思维方式。然而，这并不能保证这两个人之间的共同个人喜好——一个喜欢巧克力，另一个喜欢香草。他们唯一同意的是，他们固执地想要自己的方式，这是任何关系紧张的秘诀。一旦他们决定了某件事，他们只想继续下一步，却忘记了他们的决定往往是相互关联的。

这两种类型的人甚至都不会在继续做出决定之前询问对方，因为他们非常确定自己正在正确地进行，并且考虑到彼此的利益。然而，以这种方式轻视对方可能会非常有害，这与所有类型的平衡哨兵所接受的明智妥协正好相反。这可能会让人开始感觉到一个伴侣正在变得咄咄逼人和霸道，而这种遮蔽并不能让他们长期快乐。

重新平衡后勤人员与哨兵的关系

一起尝试新事物

平衡的个体会采取必要的适应行为来成功度过一生。例如，即使是性格内向的人，后勤人员也可能表现得外向，为了得到一份好工作而握手。同样，这对夫妇可以考虑偶尔改变一下，寻找新的机会和乐趣。根据定义，改进是一种改变，必须有意识地寻求。走出常规，是这对夫妻实现更大繁荣、稳定和幸福的第一步。幸运的是，一旦这些决心坚定的人决定一起做某事，这一决定本身就提供了共同的动机，因为他们不会轻易做出承诺或轻易放弃。

关键是共同决定进行持续的扩张努力。强调在他们的生活中接受新事物可以治愈这种关系中的一个主要缺陷：停滞。后勤哨兵夫妇的每一位伴侣都可能会定期问自己，“我如何才能改善我的生活？”，然后让他们的伴侣和他们一起试水，尝试一家新餐馆，参加学术或娱乐课程，甚至研究和规划新职业等重大事情。共同思考和参与变革可以消除经验中的许多恐惧，因为这些合作伙伴都有彼此可靠的支持。

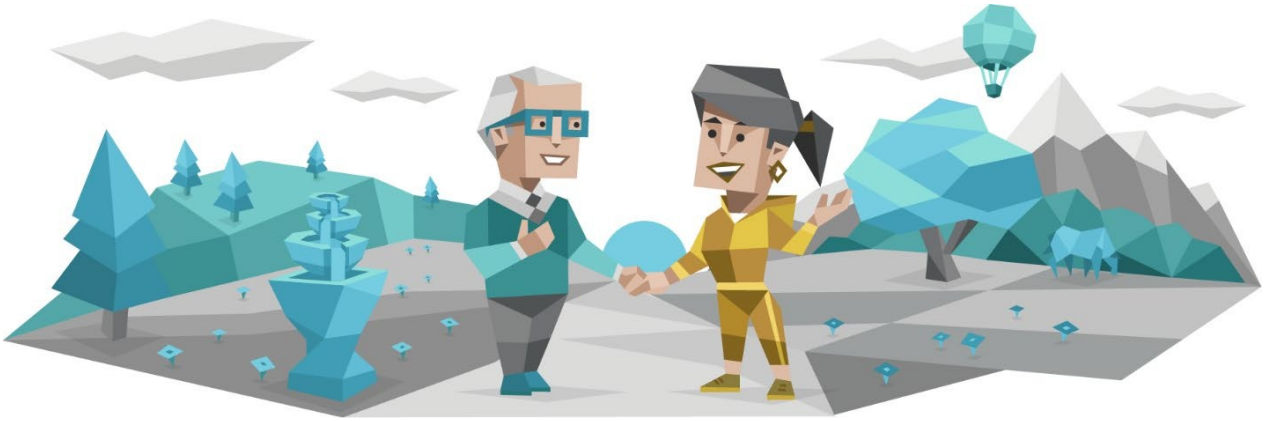
妥协是必要的

判断的特质，尽管它是确定的，但并不一定能锁住头脑。但当它成功时，心脏提供了钥匙。当这对夫妻意见不一致时，他们必须提醒自己，他们对彼此的感激之情深不可测，而爱能促使妥协。公平支持对方的偏好并不需要

任何一方都可以改变自己，只是在某些时候，他们会放弃接受对方喜欢的东西。

创建一个两列图表列表是一种很有用的技巧，可以用来创建符合后勤人员要求的折衷方案。列出每个人想要或喜欢什么，然后找出共性，组织问题并为妥协奠定基础。然而，重要的是要记住，在妥协中，每个人都会付出一点，接受一点。双方都赢了，因为双方都做出了一些让步，但也都放弃了一些东西。

后勤探索者关系



平衡后勤探索者关系

相反确实吸引

后勤探索者夫妇通常是一对奇怪的组合。作为观察家类型，两者都生活在当下，但方式截然不同。对于后勤人员来说，“此刻”给他们带来了一个机会，可以负责任地管理手头的事务，以确保稳定。他们考虑后果，从逻辑上知道他们的所作所为会影响他们未来的安全。相反，探险家将“时刻”视为

发现眼前的满足感，未来的成本对他们来说并不重要。这种不关心让探险家们在认为值得的时候可以绕过限制。

但有时对立确实会吸引人。事实上，天壤之别是建立美好关系的理想选择，因为它提供了平衡。后勤人员和探险家之间的吸引力有时会发生，因为沉着和保守的后勤人员意识到他们可以利用一些灵感和非传统的视角。探险家们带来了很多。另一方面，探险家们可能会厌倦目前生活中的实际困难，意识到他们需要更好的方式来管理自己的生活。后勤人员为他们带来支持和稳定，增强了他们探索生活的能力——确实非常有吸引力。如果这些类型的人预先承认他们的差异并保持健康的容忍度，那么两个这样的人就可以建立一种良好的关系。

相互补充

平衡后勤人员创造一个安全的空间，满足合作伙伴的基本包容需求。他们的生活都是关于功能秩序和有效合作。当他们为厌倦了混乱的探险家开门时，他们给了他们一种庇护。在这个安全的世界里独处会让后勤人员的生活变得枯燥乏味，但欢迎探险家的到来就像打开百叶窗——他们的世界突然变得明亮起来。探险家们给他们提供了尝试新事物的选择，他们可以带着他们仔细的逻辑，同时通过与一个活泼的伙伴的各种实践经验来收集知识。

当后勤人员和探险家结合他们的生活，它可以导致一个非常真实和令人满意的情感结合。在这种关系中可能存在功利对称，

但好处只开始于此。这些类型的人可以相互学习很多东西，提供基本但非常不同的支持，帮助他们成熟和成长。关键是谨慎地调整变化节奏，并乐于接受生活方式中的核心差异。在平衡的关系中，探险家的好奇心弥补了伴侣的不情愿，后勤人员的谨慎缓和了伴侣的热情。

不平衡的后勤探索者关系

变老的角色

差异可以带来平衡，但不平衡的后勤人员和探索者很容易彼此扮演角色，变得如此不同，以至于造成分离而非统一。后勤人员承担着组织、计划和履行义务的角色，而探索者则是这两人中更自由、更喜欢娱乐的一员。当双方都感受到对方方法的好处时，这些角色可以很好地发挥作用，但如果走得太远，很快就会变得令人厌烦和压抑。

如果这些夫妇不小心，他们的关系可能会开始像父母和孩子的关系。当探索者享受无忧无虑的生活时，后勤人员承担所有责任是很繁重的，探索者讨厌被他们不尊重或不理解的规则所控制。如果不加以解决，这种普遍的不平衡可能会成为严重的问题。

稳定性和自发性冲突时

后勤人员通常习惯于自己的方式，而探险家则很容易调整自己的观点或兴趣。这种关系安排常常会让后勤人员感到压力过大，探险家可能会把他们伙伴的日常工作视为一种障碍

他们的自由表达。探险家们特别独立，很难做出他们认为有局限性的承诺。

相比之下，承诺有助于后勤人员感到舒适，在一段关系中，他们可能会坚持尽早定义承诺。不幸的是，对于后勤人员来说，探索者的独立性常常使他们拒绝接受承诺的生活方式，至少是立即拒绝。他们可以在爱情中表现出极大的长寿，但如果受到要求的压力，则不会。如果一方寻求承诺，而另一方渴望自由，那么任何关系的早期阶段都会非常困难。

非实物标签

有了这样不同的风格，Logistician Explorer夫妇可能会不怀好意地描述彼此的习惯。不同的标签甚至不必大声说出来就会造成损害。即使这是他们内心自言自语的一部分，这种消极情绪也会侵蚀关系。后勤人员可能会忘记他们爱上了谁，当盘子没洗的时候，他们会开始想诸如“懒惰”和“不负责任”之类的话。当他们的后勤伙伴坚持要完成家务而不是做一些有趣的事情时，探险家可能会想“紧张”和“无聊”之类的词。

不需要心理学家就可以猜到这样的标签会导致什么后果。随着时间的推移，可能会逐渐失去对整个关系的尊重，甚至演变为轻蔑。后勤人员和探险家可能只看到他们所使用的负面标签，而不是他们曾经喜爱的品质。陷入这种危险的习惯会扭曲清晰的思维，使注意力远离明显的积极因素。

重新平衡Logistician Explorer关系

尊重的沟通

平衡过于僵化的角色的关键是将这个问题视为一个尊重的问题。平衡的后勤人员充分尊重自己，拒绝承担家庭中的全部责任。如果他们经常扮演“父母”的角色，那么是时候谈谈了——再一次，尊重扮演明星角色。说“我压力很大，很忙，你能帮我洗衣服吗？”当平衡探索者扩大他们对共同生活责任的参与时，他们也可以拒绝父母和孩子表面上的角色。平等的贡献创造了一种牢固的平等感，消除了批评和怨恨。

在平衡的关系中，尊重是双向的。平衡的后勤人员记得，他们爱上了一个对混乱有较高容忍度、对世俗活动容忍度较低的人。当菜肴需要做的时候，探险家的注意力可能会转移到其他地方，但仍然会关注一些有价值的东西。平衡的后勤人员提醒自己，自从他们坠入爱河以来，这一点并没有改变，同一个人仍然同样可爱。尽管平衡应该是双方的重点，但相互施压以改变基本特征是危险的不现实。在爱的关系中，没有人应该把鼓励更多责任和要求更多责任混为一谈。

合理预期，综合解决方案

尊重沟通包括传播问题，同时记住后勤人员和探险家都持有合理的观点。妥协对于找到解决冲突的可行方法至关重要，划出过于坚定的界线会适得其反。在这方面，探险家的灵活心态可以成为一个有用的灵感。

当平衡后勤人员在依靠其自然的实际组织能力的同时，仅借用其合作伙伴的一点点开放的观点时，对双方都有意义的解决方案就出现了。

同样，当探索者意识到他们需要加强对关系功能部分的贡献时，他们可以借用伴侣尽职的心态。然而，对探险家来说，好消息是他们不必强迫自己进入物流人员自然的僵化、有组织的思维方式——他们的合作伙伴已经有了足够坚定的优先权和责任感。探险家们所需要做的就是心甘情愿地把他们的自然能量、适应力和干练的双手带到聚会上。很有可能，后勤人员可以提供一些富有成效和明智的想法，让探险家们把这些伟大的美德发挥到极致。

重写标签

这种合作意识重新平衡了外部的问题，但每个合作伙伴也必须努力重新平衡内部的观点。当他们脑海中突然出现苛刻的标签时，这些合作伙伴明智地花点时间写下一些关于对方的正面标签。后勤人员用“巧妙”和“好奇”等词来形容探险家，而不是“杂乱无章”和“不负责任”。与“紧张”和“无聊”不同，探险家可以用“专注”和“可靠”等词来思考后勤人员

对这些伙伴来说，找到彼此正面标签的一个好方法是每天回顾并写下他们感谢他们的伙伴所做的一切。这可能包括具体的行动或一般行为，转化为简单的描述。例如，如果一个人对一个问题表示同情，那么可能会注意到“关心”或“支持”的标签。虽然这些笔记可以保密，

伴侣可以在就寝前花一点时间提及他们对积极行动的感激之情；“感谢您今天早些时候的聆听，这让我感觉好多了。”负面标签偶尔会出现，但这并不意味着它们应该被容忍，在一天结束时将它们叠加起来是一种有用的技巧。

结论

拥抱可能性

关系为后勤人员提供了极好的成长机会。通常，这种类型的人几乎没有改变的动力——他们甚至会感到害怕——但爱可以给他们强大的动力，让他们超越自己的习惯。平衡的伴侣不希望这在一夜之间发生，他们会给你鼓励，让你不再感到压力。这就是说，平衡后勤人员将自己推离常规，并欣赏来自他们所爱和信任的人的灵感和指导。

那些允许自己亲近伴侣不同世界的后勤人员，很可能会发现他们从未体验过的快乐。他们所需要的只是放松和开放的意愿——他们可以保持他们的常识。从日常生活中解脱出来，起初可能有点可怕，但回报是巨大的。后勤人员发现，他们可预测的世界被一个具有不同视角的充满爱心的人照亮了，他们的精神也被提升了。

后勤人员寻求建立信任、稳定和合理的生活，他们愿意分享。虽然并非所有类型的人都会寻求这种稳定的基础，但当他们发现它时，这是一个惊喜。在平衡的关系中，后勤人员为合作伙伴提供了力量和安全感，使他们能够达到更高的境界，做自己力所能及的事，反过来，他们也会发现一个充满意外的非凡世界

选择、知识和快乐。当最初的化学反应之后是持续的宽容和诚实时，后勤人员没有理由不能与任何性格类型的人享受持久和平衡的爱。

其他工具和测试

想深入了解你的浪漫关系吗？如果您可以访问网站的工具箱区域，我们将提供各种其他工具和测试来帮助您探索。

了解您的合作伙伴

你想更好地了解你的伴侣吗？尝试这个简单但很有趣且有效的游戏。

耦合分析

一个很好的夫妻工具。了解你的性格可能如何互动，以及如何在更深层次上建立联系。

类型Guesser（浪漫）

你想知道你的伴侣属于哪种性格类型吗？你可能会发现这个简单的工具很有用。

浪漫实现测试

把握自信和乐观在你的人际关系中所扮演的角色，以及是什么让某人成为你的好伴侣。

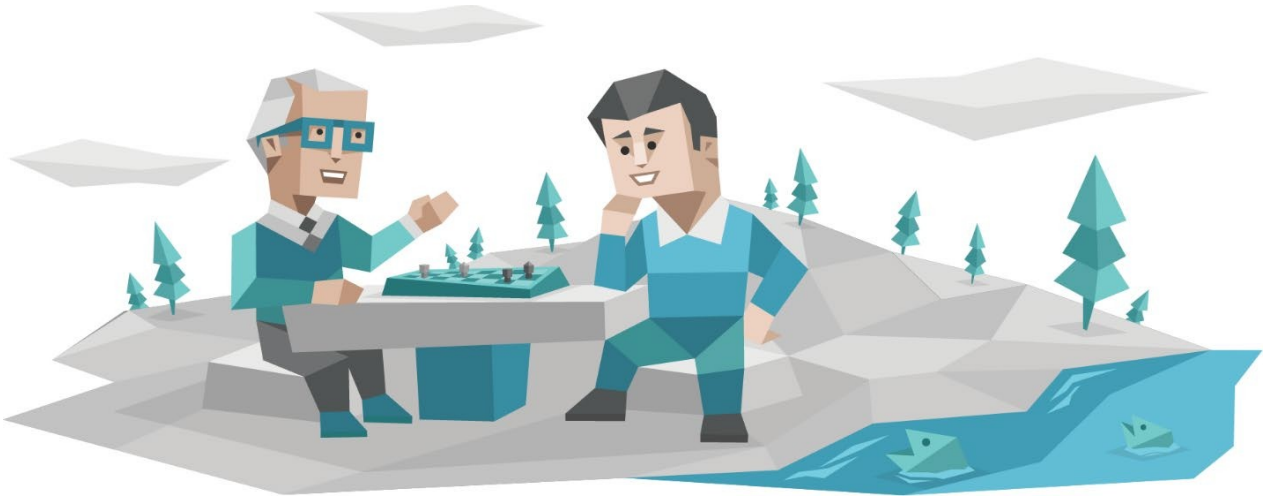
类型间测试

你有搭档吗？你想更好地了解你的关系吗？通过简单的Intertype Test了解更多信息。

忠诚度测试

通过这个测试，你将了解如何在四个主要领域建立关系和忠诚：浪漫、工作、友谊和家庭。

后勤人员友谊



高标准

获得后勤人员的友谊既不快也不容易——这种性格类型的人要求很高，他们更喜欢通过共同的实践和价值观而不是思想和感情来联系。大多数后勤人员的朋友不是通过随机接触，而是通过持续的接触，比如在课堂上或工作场所，在那里他们有时间一点一点地相互了解。他们喜欢在给予人们帮助和时间之前，先看到人们的优点得到证明。

后勤人员之间友谊的增长是因为朋友之间相互尊重、信任和加强。功能和稳定性对这类人来说至关重要，体现这些品质的朋友被视为生命中的宝贵财富。后勤人员很少能找到他们所寻求的绝对可预测性，因此他们特别欣赏那些日复一日可靠的朋友。后勤人员渴望一个人们有责任心、值得信赖和理智的世界——提供这些价值观的友谊让他们深感满足。

舒适超脱

后勤人员提供了一种友谊形式，它围绕着平静、支持性的和谐，但没有太多情感上的亲密。他们对生活持保留态度，不喜欢公开的兴奋或温暖。这类人缺乏社交技能，因此不关心社会发展。值得信赖的朋友是这方面的一座有用桥梁，向后勤人员展示了人际关系的直接价值。通过友谊，后勤人员学会了平衡他们的隐居倾向和拥有可依赖的好人的实际利益。

然而，这种类型的人并不是为了寻求友谊，后勤人员发现人们的任性和情绪令人厌烦，不喜欢压力。他们自己很舒服，不需要经常与人接触就可以快乐。因此，当后勤人员确实找到了一个看起来值得的人时，他们以友谊的形式给予的信任是非常有意义的。如果这种信任被滥用，后勤人员将深感沮丧，并关闭。这种类型的人不容易给那些让他们失望的人第二次机会。

像石头一样结实

不妥协的天性只是后勤社会硬币的一面，因为他们的坚定核心也赋予了他们令人钦佩的坚韧。当涉及到少数真正的朋友时，这类人会无偿地赋予他们意志力和智慧，随时准备提供周到的解决方案和不懈的努力。后勤人员理性、务实、有原则，如果能够首先赢得友谊，他们会交到很好的朋友。

后勤人员的僵化会阻碍他们在社会上的发展，因为他们不愿意尝试新事物。然而，如果有充分的理由，平衡的后勤人员确实会走出他们的界限。这种类型的人对同龄人的压力反应不好，但朋友可以

通过展示优点，恭敬地将他们吸引到新事物中。当后勤人员信任某人时，他们也会重视自己的判断力，这让他们有力量与好友一起体验未知。

公共性和社区

后勤人员对稳定的渴望反映在他们的社会选择上，因为他们喜欢与那些分享他们价值观和文化的人在一起。友谊很可能在反映他们通过自己的经历所学到的东西的环境中蓬勃发展。当然，什么是兼容的取决于每个后勤人员的个人历史-唯一可以肯定的是，他们非常具体，接受变化的速度很慢。

作为判断内向者，这种类型的人并不以接受陌生的思维方式、在熟悉的事物中寻找安全感而闻名。他们在任何一个让人感觉像家一样的社区里社交，但很少感到被拉去探索其他的生活方式。然而，寻求新友谊的后勤人员只需要寻找围绕他们的任何专业组成的小组，从园艺到游戏再到体育。对于这类人来说，这种共同的兴趣是一种聪明的方式，可以让他们了解那些可能有着不同观点和背景的人，但至少有一点是可以轻松共处的。

令人愉快的惊喜

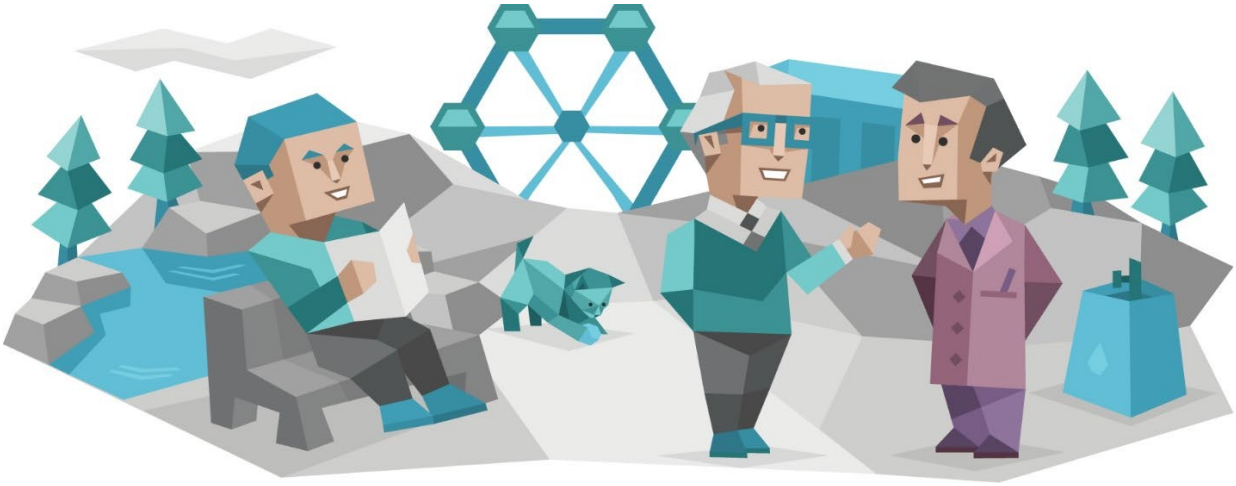
然而，后勤人员狭隘的社会偏好并不能阻止他们与不同类型的人建立友谊——这些人只需要不断给他们留下深刻印象。如果有一件事后勤人员欣赏的话，那就是找到一个可靠和有能力的人。这种类型的人不得不尊重非常有效的人，不管他们如何运作，如果这样的人也能证明自己值得信任，那就更好了。

当这些关键标准得到满足时，后勤人员几乎愿意与任何人建立友谊。考虑到这一点，让我们看看这种类型通过友谊与每个角色组共享的一些优点，以及一些潜在困难的领域。最重要的是，我们还将介绍一些后勤人员可以做的有帮助的事情，以便与其他类型的人建立友谊。

后勤人员和其他类型的朋友

后勤人员几乎可以与任何符合这些基本标准的人建立友谊。我们将看看这些类型通过友谊与每个角色组共享的一些优点，以及一些潜在的困难。最重要的是，我们还将介绍后勤人员可以做的一些有用的事情，以使友谊与其他性格类型的人一起工作。

后勤分析师友谊



与分析师保持平衡的友谊

支持和援助

后勤分析师之间的友谊很容易形成，因为这些类型的人讲的是相同的理性逻辑语言。然而，指挥官和辩手的任性，经常是对抗性，对后勤人员来说是磨蚀性的，尤其是当他们不同意的时候。如果愿意学习，后勤人员可以教外倾分析师很多关于耐心和实用性的知识。当后勤人员与这些类型的人成为朋友时，他们反过来会获得勇敢、富有创造力的盟友，帮助他们攻克和克服生活中最棘手的问题。

不过，并不是所有Analyst的朋友都很难相处。后勤人员对后勤人员和建筑师的安静、周到的天性很感兴趣。理解逻辑学家的好奇思考可能并不总是容易的，但逻辑学家尊重他们对知识的渴望。同样，建筑师的计算方法吸引了后勤人员的秩序感。分析师的独创性支持了他们自己的想法，作为回报，他们为这些朋友提供了切实可行的对策，帮助他们将创造性的想法转化为计划。

敏锐的视角

另一方面，后勤人员欣赏分析师朋友的幽默感和对生活的临床理解。分析家喜欢从精神上剖析事物，他们对生活挫折的观察与后勤人员的辨别能力很好地吻合。这些朋友很容易找到一些令人眼花缭乱的抱怨来分享他们周围的世界。

虽然这看起来可能是负面的，但事实上，对于后勤人员来说，找到一个拥有相似挫折感的同类灵魂是非常令人安慰和肯定的。后勤人员和分析师往往有强烈的观点和对秩序的渴望。能够一笑置之压力重重的委屈会让这些朋友更亲密，而这种联系最终会帮助他们一起找出积极的变化。

与分析师的不平衡友谊

令人失望的断开连接

当然，也存在一些挑战——后勤人员发现分析师不切实际，过于争辩，加剧了其他任何分歧。事实上，即使在社交或娱乐方面，后勤人员也会根据已证实的和分析家喜欢理论化的信息进行操作，这是一个绊脚石。这两个人可能说同一种语言，但生活在不同的心理时区，后勤人员关注的是什么，分析师关注的是可能是什么。后勤人员对分析员的宏大而深奥的计划没有多少热情，而分析员对他们更现实的利益漠不关心可能会让他们失望。

这两个人的另一个问题是，不平衡的后勤人员和分析员对维持友谊持忽视态度，而不考虑友谊一旦形成就会长期沉默或缺席。这表明彼此之间有一定的信任，但从功能上讲，这种朋友可能只是因为彼此的疏忽而疏远。如果他们不经常参与，他们就会错过他们从彼此身上看到的美德的好处——最不合逻辑。

单向传播

后勤分析师友谊中的另一个可能问题是沟通不平衡。分析家喜欢推动他们的兴趣和观点，并可能以探索性思维敏捷主导对话和决策。后勤人员在发言前花时间认真思考，逐渐厌倦了与分析员争论的痛苦，而分析员又把耐心、固执的沉默误认为是同意。

正因为如此，试图表达从真心到喜欢在哪里吃午饭的任何想法都会让后勤人员感到沮丧。当这种类型的人自己的情感保留遇到分析家众所周知的缺乏考虑时，沟通就会受到影响。如果后勤人员无法与分析员建立平衡的沟通，分析员也没有投入必要的努力，这种类型的人最终会厌倦并从愤怒中退缩。

重新平衡与分析师的友谊

受益于彼此的美德

后勤人员和分析师可以利用成为朋友的好处来建立和维持良好的关系。后勤人员可以培养分析师通常缺乏的关键优势：现实主义和扎根的实用性。鉴于理性思维的名声，分析家们使用奇怪的狭隘推理来证明他们在生活中的行为，尤其是当他们专注于一个想法时。后勤人员帮助他们避免被未来的可能性蒙蔽，并保持对迫在眉睫的即时可能性的警觉。研究并恭敬地分享一些确凿的事实来反驳分析家更狂野的想法是一种关心支持的行为，而不是批评。

也就是说，后勤人员受益于分析员聪明、非传统的观点，尤其是当他们经过实践检验的做法被证明无效时。平衡后勤人员总是寻求优化，偶尔的变化不可避免地是其中的一部分。分析师喜欢通过创新战胜挑战，后勤人员可以发挥他们的创造力，帮助他们从新的角度找到答案。经常要求和提供关于日常事务的意见是这些朋友相互欣赏和参与彼此生活的好方法。

清晰诚实

由于他们的进取精神，很难与分析师抗衡，但后勤人员通过坚定和公平地表达自己的想法和需求来增强实力。他们不需要斗智斗智来沟通；如果后勤人员冷静地向分析员解释他们的行为如何影响友谊，他们就会得到结果。可以简单地说："你总是想去尝试新餐馆，当他们没有我喜欢的东西时，我会很恼火。如果我们也能去我最喜欢的地方，我会更经常地出去。"。对于友谊中的相互尊重和体谅，没有任何合理的理由，但分析家通常需要提醒朋友们的愿望。

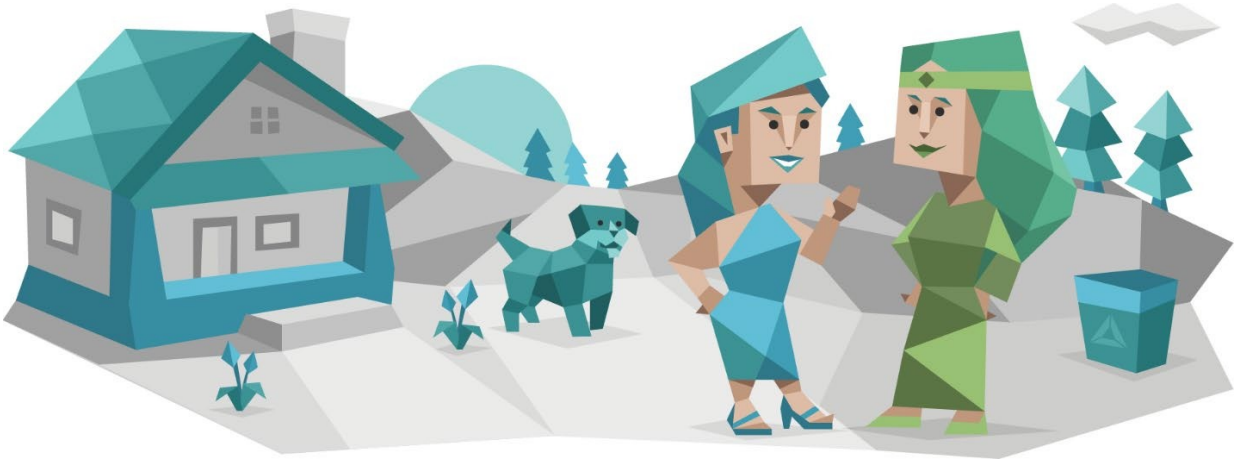
考虑是双向的，平衡的后勤人员也会尊重分析员的需求和偏好。最好是直截了当、合乎逻辑地处理这些问题，双方都讨论各自的限制和偏好。然而，拒绝改变并说"我不喜欢它，所以它不值得我花时间"并不代表对一个重要朋友的尊重投资。后勤人员可以时不时地支持分析人员朋友的兴趣，即使他们有些抽象和推测。他们可以带着更保守的理性去旅行，并期望学到一些东西。

周到的支持

与分析师建立一种有效、平衡的友谊对双方都是有益的。后勤人员为分析员提供了一个友好的耳朵，倾听他们的知识咆哮，这有助于缓解他们对一个功能失调的世界的沮丧情绪。对这类人来说，尽职尽责、稳定和冷静是很自然的，分析家尤其需要坚定的朋友，他们的头脑足够敏锐，能够理解他们。

反过来，后勤人员也会从分析师朋友那里获得真诚和周到的支持，他们精力充沛的头脑时刻准备着。分析师会引导他们了解他们可能无法通过保守的视角发现的知识，但也会在遇到麻烦时提供灵活、合理的思考。分析师帮助后勤人员理性地处理个人问题，而不必太深入地探查他们的情绪，这是一种极大的安慰。

后勤外交友谊



与外交官的平衡友谊

兼容值

后勤外交官之间的友谊并不总是很快建立起来的，但它们有很大的潜力，特别是如果存在共同的兴趣。这两类人都想让世界变得更美好，都非常重视合作，但走向和谐的理想却有着截然不同的道路。后勤人员实施统一的系统，为所有人创建持续的功能，外交官通过重视个人的情绪和想法来建立一致。当这些朋友接受对方的思维方式并为社会做出贡献时，他们就会相互平衡——每个人都能带来对方所缺乏的东西。

这些友谊中最有意义的一部分是当他们合作将他们的价值观变为现实时。外交官们从不厌倦分享改善世界的想法，后勤人员可以通过他们冒泡的理想主义来寻找可行的想法，并制定切实可行的方法来实现这些想法。当涉及到秩序、责任和确定性时，后勤人员与主人公和倡导者的方法有很好的关系，这种判断特征在视角上提供了重叠。

后勤人员发现外交官，尤其是调解员和竞选者，过于异想天开，但他们的创造力激发了平衡后勤人员的兴趣，他们的想法是基于仔细考虑的。他们努力欣赏朋友们有时不寻常的道路，并从他们积极的想象力中找到一些灵感。反过来，在平衡的友谊中，外交官们钦佩后勤人员的精确思维，他们对现实的即时把握，对于那些头脑中有许多想法的人来说，这是一种令人耳目一新的清晰思维方式。这些不同类型的人需要耐心才能建立友谊，但这是值得的努力，对双方都有很大的回报。

发现知识

后勤人员靠知识兴旺发达，但天生不太冒险，限制了他们的经验。然而，外交官之间富有同情心的友谊是后勤人员尝试新事物和获取知识的完美容器。外交官朋友不太可能太快地将后勤人员赶出他们的舒适区，他们会非常关注他们的感受。在这种支持的氛围中，明智的后勤人员放弃了不必要的防御，冒一些风险来成长和学习，确保身边有关爱的朋友。

另一方面，后勤人员是多么的明智和明智——他们可以帮助更狂野的外交官朋友摆脱麻烦，或者至少可以对后果发出合理的警告。外交官们欣赏后勤人员在生活中开辟一条平坦的道路，避免冲突，平静地将计划变为现实。后勤人员专注的奉献精神是外交官在混乱中感到迷茫的生命线。当这些朋友都迈出了最好的一步时，他们在理想主义和实用性之间取得了平衡，从而显著改善了彼此的生活。

与外交官的不平衡友谊

不同的现实

不幸的是，有坚定理想的人在思考不同的方法或信仰体系时可能会发生冲突。后勤人员回顾过去，寻找行之有效的真实例子，外交官们欣然接受革命性变革。后勤人员将遵守规则视为一种理想，而外交官则认为打破规则是一种理想。这两个人常常觉得他们生活在不同的世界里。

当这些人对什么是公平或不公平表达意见时，这真的很重要。后勤人员认为逻辑规则的公平性得到了冷静和平等的应用，而外交官则喜欢通过基于道德理想的有条件方法来创造公平。例如，后勤人员可能不明白为什么收入丰厚的人应该对其辛勤工作的结果支付更高的税率，而外交官可能认为，很明显，应该给予长期处于不利地位的人特殊的税收减免，作为生活进步的机会。

另一个区别是外交官们常常追逐疯狂的想法和不切实际的梦想。当这些梦想接近革命时，后勤人员的朋友们可能会觉得这种行为很累人，他们更愿意现实地努力实现眼前的可能。后勤人员喜欢生活中的稳定基础，并怀疑外交官，尤其是竞选者和调解人接受变革的速度有多快。如果这些朋友不能调和他们截然不同的方法，就会产生沮丧。

Chancy关注点

这不仅仅是判断或意见：看着朋友陷入看似轻率甚至危险的事情对后勤人员来说是不舒服的。无论是令人怀疑的浪漫兴趣、难以置信的信仰，还是不稳定的金融习惯，外交官们热情拥抱的生活担忧都是典型的保守务实的后勤人员。当试图避免外交官朋友们的可疑决定时，他们感到沮丧，因为务实的逻辑并不总是对那些生活在情感中的人有说服力。

不幸的是，后勤人员在分享警告性建议时，也可能会引起冒犯，无论这些建议多么真实。当某些事情对他们来说似乎有缺陷时，他们就会变得至关重要，而对外交官来说，这就像是有人在践踏他们的梦想。他们

后勤人员坚决拒绝幻想的可能性，认为这是缺乏支持，这使他们受到伤害。这种冲突威胁到这些友谊：后勤人员很容易被激怒，外交官很可能会与他们认为根本消极的人断绝联系，这是对即使是最善意的批评或纠正的常见误解。

重新平衡与外交官的友谊

翻译视角

解决后勤外交官友谊中的冲突观点需要不同于逻辑论证的方法。这些朋友不需要就生活方式达成一致，但他们可以解释对方的行为给他们带来的负面影响。对于后勤人员来说，这可能包括功能方面的问题，而对于外交官来说，这更多是关于感情方面的问题。不管怎样，诚实和尊重是关键。当后勤人员得知他们的行为伤害了一个朋友时，如果这个朋友真的受到重视和尊重，逻辑就要求做出改变。

同样，当后勤人员花时间温和地解释他们为什么会遇到麻烦时，这会引起外交官的同情，他们也会相应地采取行动。可以简单地说："这对我来说没有意义，我们能不能一起商量一下，这样我才能更好地理解你？"逻辑事实对外交官来说并不像他们朋友的福利那么重要，如果有人恭敬地要求他们稍微改变一下行为，他们会非常体贴。这些类型的人不必总是意见一致才能相处。

支持潜在需求

对于后勤人员来说，更难的是理解和满足他们的外交官朋友对情感支持的需求。一种方法是找出外交官的含蓄

当他们分享自己的感受、观点或想法时，提出要求，并给出正确的回应。当外交官表达自己的意见时，他们并不总是寻求理性的讨论，而是寻求认可和支持。所以，当一位外交官说：；“我担心交房租”，他们可能会寻求的回应是“一切都会好起来的”，而不是“你应该搬到一个更便宜的地方，这样就不会一直这样了。

不太具体的例子包括简单的倾听，以及通过提供安慰或鼓励性意见让朋友感到有价值。问“我能在这里帮你什么？”也没有坏处，因为外交官们会感谢任何真诚的努力。这也是后勤人员获得外交官朋友考虑其想法实用性的一种支持性和微妙的方式。

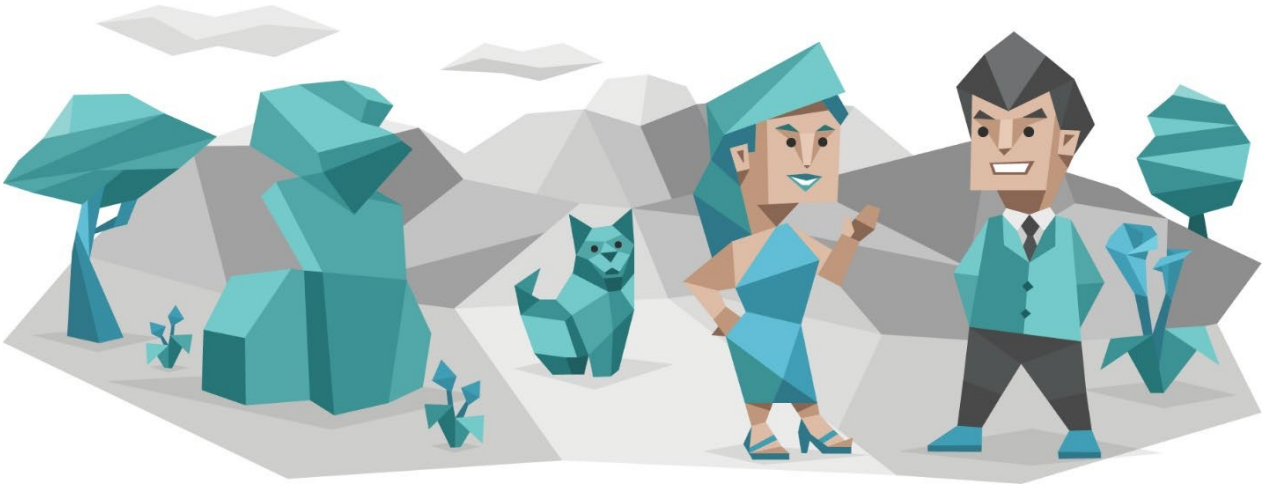
外交官需要细心的同情，而平衡的后勤人员可以通过刻意的行为来近似同理心。后勤人员也很好地温和地告诉外交官，当他们真正处于情感理解的极限或参与到对他们来说陌生的事情中时。反过来，外交官可以缓和他们的期望，而不是通过经常让后勤人员沉浸在情感或幻想中来对他们提出沉重的要求。

介入和后退

外交官们可能对批评很敏感，但关心后勤的朋友们会意识到何时该提供建议和帮助。平衡的后勤人员承认外交官是梦想家，但有时即使没有要求，更扎实的观点也是至关重要的。对后勤人员来说，干预并不容易，但如果情绪回避使他们拒绝向陷入困境的朋友提供急需的指导，他们可能会感到非常遗憾。

如果他们的理性建议被忽视，后勤人员可以恭敬地撤退，明确他们的持续支持，同时坚持自己的观点。他们别无选择，只能接受外交朋友们不断提出的有疑问的想法和选择。当外交官们朝着令人不安的方向前进时，后勤人员知道他们试图提供帮助，并拒绝被牵扯进来，从而获得了务实的慰藉。避免参与他们无法支持的事情有助于后勤人员与外交官保持公平的友谊，即使这需要时不时退后一步。

后勤哨兵友谊



与哨兵的平衡友谊

令人放心的稳定性

其他哨兵非常适合后勤人员，因为他们都很欣赏可靠性和实用性。这些友谊支持日常活动和生活质量，而不是改变、野心或好奇心。后勤人员因与其他哨兵之间简单的友谊而感到放心和振奋。有

对于这些类型的人来说，生活中坚定而明智的人是不小的考虑因素。

后勤人员也发现哨兵的传统社交倾向很有吸引力，无论这些朋友是内向的还是外向的。他们的讨论围绕工作、当前生活事件和个人兴趣等基础问题展开。哨兵对深奥的话题不感兴趣，认为那些经常谈论宽泛的、非个人的事情的人有点莫名其妙——他们喜欢利用时间互相追赶。在哨兵的朋友中，后勤人员得到了真实生活的愉悦，而不是意识形态上的哗众取宠。

然而，这些友谊超越了随意的兼容性。当严重的情况和重大的生活事件发生时，后勤人员也很欣赏哨兵的朋友们是如何支持他们度过难关的。他们可能对公众关注或社交关系不太满意，但他们喜欢知道哨兵朋友在他们需要的时候会一直支持他们。

作用中的稳定性

支持稳定的基础并不意味着这些朋友不关心进步。然而，直觉型或潜在客户型认为未来充满无限可能，后勤人员喜欢一切都朝着可控的方向发展。拥有一个有组织的生活方式和同样明智的目标的哨兵朋友，给了朋友们继续前进的能量和保证。

即使在生活中出现困难时，后勤人员仍然对社会义务和纠纷保持警惕，对向他人暴露自己的问题保持谨慎。哨兵朋友尊重他们的私人责任感，但很高兴能得到后勤人员不愿要求的帮助。哨兵朋友的明智之举是完美的

在困难时期，后勤人员会根据自己的权利做出相应的回报。无论是提供深思熟虑的解决方案，还是仅仅提供一些尽职尽责的实际帮助，这些朋友都是相互支持的核心。这将创建有助于这两种类型保持正常的安全性。

相关差异

当哨兵证明时，后勤人员可能更容易与对立的个性特征联系起来。领事的脚踏实地的外向精神激励后勤人员更加社会化，因为它展示了通过个人联系创造良好的结构。卫士队安静的敏感性与后勤人员自身的社会挑战相呼应，但也显示出对实用主义的同情心。行政人员钢铁般的性格给后勤人员留下了深刻印象，因为他们看到了大胆自信是如何有效地实现目标的。

不同的哨兵朋友为后勤人员提供了成长的通道，挑战了他们的一些限制，同时与他们一起保持冷静。注重稳定、传统和奉献的共同价值观使后勤人员在这个角色中建立友谊成为寻找支持纽带的好方法。共同性有助于这些朋友在学习彼此不同的生活方式的同时，看到彼此的共同点。

与哨兵的不平衡友谊

社会问题

虽然这些类型有许多相似之处，但后勤人员在感情紧张的情况下，如分手、与其他朋友吵架或家人去世，可能会让哨兵失败。后勤人员不擅长人际政治或牵手，当朋友需要安慰或

咨询。后勤人员非但没有表现出热情的理解，反而指出了问题并提出了冷静的解决方案，让哨兵们感到情绪上被抛弃了。

反过来，处于这种情况下对后勤人员来说压力很大。他们渴望秩序和控制，被推入社会或情感的混乱之中，无法说服他们屈服，这让他们感到沮丧。后勤人员竭尽所能避免在自己的生活中出现社交或情感戏剧，并对朋友将此类事情带到他们家门口感到不满。

相互不动

后勤人员和哨兵朋友一起建立了一个愉快的、可预测的常规，但不愿意尝试新事物阻碍了他们在许多方面的进步。哨兵可能不会给后勤人员带来灵感，使他们的生活发生甚至有益的改变，例如申请更好的工作、旅行以扩大经验或追求新的友谊。这些朋友甚至可能把其他有价值的人拒之门外，因为他们提出的想法不太符合他们的社会秩序。这些朋友不愿意承担持续发展的风险，而是希望彼此放心，一切都好。

这提供了一种舒适感和稳固感，但对激励改进作用不大。这并不是说这些朋友甘心失败，但即使是最有活力的哨兵也很少看到离开一个有用的常规的价值。因此，这些朋友可能不会相互推动，超越适度成功的保障。如果他们不偶尔一起走出他们的日常生活，看看生活能提供什么，以及他们真正能做什么，他们就会互相伤害。

重新平衡与哨兵的友谊

理性的和平缔造者

当后勤人员无法充分同情朋友的情绪状况时，他们不必感到无能为力或无效。与其天真地试图讨论他们不知道如何驾驭的感觉，平衡的后勤人员承认他们的局限性，但提供坚定的支持。真实性赋予了这种类型的平静力量，让朋友们感到安心，所以后勤人员可以说："我不完全理解你的感受，但我一直在这里支持你"。哨兵朋友们会感激你的真诚关怀。

一旦激情稍稍平静下来，后勤人员的超然态度就成为朋友们在面临挑战时的一笔财富。后勤人员可以扮演公正的观察者的角色，并试图帮助朋友们看到缓解局势的实际行动。如果两个朋友意见不一致，后勤人员可以成为优秀的中立顾问。他们倾向于对事实有一个清晰的理解，并且在作出公正判断方面相对舒适，这有助于他们对有关各方保持公平。

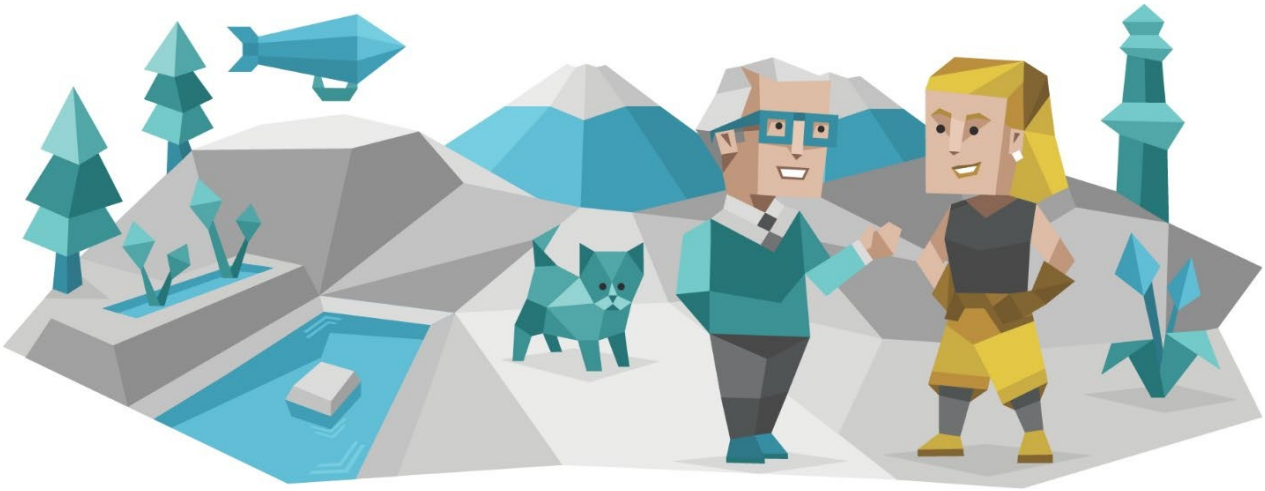
明显的变化

哨兵擅长负责任，因此平衡后勤人员和哨兵朋友不仅关注彼此的舒适和安全，还关注什么将真正为彼此带来长期利益。当他们陷入困境时，这些朋友会明智地相互建议，当生活需要改变时，他们会提出建议。当这需要接受一个挑战或一件新事物时，这些朋友可以相互帮助，并给予支持性鼓励。

这不仅适用于娱乐活动，也适用于更严肃的事情，这些朋友最好一起尝试。没有必要跳下悬崖或采取

主要风险，但与值得信赖的Sentinel朋友一起体验新的乐趣会带来后勤人员自己无法找到的体验。让未知的人聚在一起，至少偶尔这样，对这些朋友来说，这是一种聪明的方式，可以在分享乐趣的同时发掘自己的潜力。

后勤探险家友谊



与探险家的平衡友谊

对生活的热情

与探险家之间的友谊更可能是通过工作、课堂或共同的朋友等偶然事件形成的，而不是直接的社会吸引，但它为后勤人员提供了一些显著的机会。探险家们活在当下，活在快乐中，而不是稳定中，起初，这对后勤人员来说似乎是鲁莽的。然而，探险家们在热情中迷失自我的能力与他们传统上沉着的不情愿形成了鲜明的对比。这种友谊提供了一种全新的视角，帮助后勤人员从更广阔的角度看待生活。

后勤人员还可以从一位探险家朋友的带领下获得乐趣和好奇心。尽管这并不容易，但平衡的后勤人员习惯于放弃控制，随遇而安，尤其是在没有什么利害关系的娱乐活动中。在不失去冷静的情况下培养适应性是这类人非常有用的模式，因为他们不能总是预测生活会给他们带来什么。与探险家的友谊是一种很好的方式，可以练习掌握生活中出乎意料、不可预测和无拘无束的方面。

提供指导

平衡的后勤人员欣赏探险家对发现的热情如何带来知识，但也看到这种无忧无虑的热情如何会导致意想不到的后果。支持性的战术建议是平衡的后勤人员在这种友谊中的闪光点。当他们赢得了探险家朋友的信任时，他们就成了值得尊敬的谨慎之声。虽然不希望探险家们分享他们的节制感，但他们提供了一只尊重、稳定的手，并保留了适当的保留，以防止灾难的发生。

硬币的另一面是，信任探险家朋友的后勤人员也会接受指导，将他们从坚忍的责任感中拉出来，得到应得的满足。后勤人员很难实现、承认和探索他们内心的渴望。探险家不仅在这方面提供灵感，而且在后勤人员准备放松和享受乐趣时提供实际帮助。

惊人的能力

起初，后勤人员认为，探险家更自发的风格，与他们自己谨慎、有计划的方法不同，不是很有效。然而，当探险家的朋友追求他们所关心的事情时，他们会留下深刻的印象

成功，以适应能力克服挑战。探险家可能会经常改变主意，但他们会全力以赴地掌握对他们来说很重要的兴趣。

当这些兴趣与后勤人员的兴趣相一致时，他们会发现探险家朋友是乐于助人、乐于助人的伙伴。例如，作为内向者的同伴，冒险者们安静的好奇心会让他们在没有太大压力的情况下获得经验和知识。他们也非常欣赏探险家朋友的实际动手能力。例如，Virtousos刻意磨练技能的方式，即使对于像后勤人员这样敬业的人来说，也是令人印象深刻的。

激励和帮助

后勤人员也受益于探险家们无畏、开放的精神。企业家和艺人朋友的外向活力需要处理很多事情，但他们的生活方式向后勤人员展示了如何实现自己的目标。探险家们缺乏的是稳定性，他们用热情弥补，用后勤人员可以学到很多的灵活性来应对经验和挑战。

反过来，后勤人员的组织效率给探险家的朋友留下了深刻印象，特别是当他们瞄准一个共同的目标时。探险家抓住他们想要的东西，作为逻辑规划大师，后勤人员帮助他们确保成功。这些朋友相互提供了非常不同的帮助，帮助他们成功度过一生。后勤人员是完全明智的，他们的细心很好地平衡了探险家的灵活适应能力。当这些朋友分享一个目标时，每个人都会被对方的能力所打动。

与探险家的不平衡友谊

危险游戏

生活在当下有着黑暗的一面，因为缺乏一致性和预见性往往会导致混乱、社会摩擦和财政不稳定。探险家们无拘无束的生活方式和鲁莽的决定挑战了后勤人员严肃的接受界限。暴露在太多的混乱中令人深感不安，甚至会冒犯这类人。抛弃朋友并不是他们的天性，但他们会迅速捍卫自己生活的稳定，如果他们感到受到足够的威胁，最终会疏远自己。

不平衡的探险家很少理解或尊重这些怀疑和保留，要么试图将后勤人员推入事物，要么失去耐心，在没有它们的情况下行动。在一种不平衡的友谊中，当探险家们感到被迫朝后勤人员拒绝考虑的方向前进时，任何坚定友谊的想法都会消失得无影无踪。这种相互漠视使双方朋友都对友谊本身产生了疑问。热爱自由的探险家们怨恨当他们想追随自己的内心时缺乏支持，而曾经被咬过的后勤人员则埋头苦干，厌倦了不断变化的繁盛的混乱。

失望和挫折

探险家朋友经常变化无常的兴趣可能会给后勤人员带来麻烦的另一个领域是规划。后勤人员依靠可预测性和组织性而茁壮成长，而探索者则不然。对于后勤人员来说，朋友迟到、改变甚至破坏社交活动都是一件非常令人沮丧的事情。当他们自己的可靠性价值没有得到体现时，这种挑剔的类型就变得过于挑剔了。反过来，探险家们对他们的顽固偏执感到失望。

更严重的是，后勤人员在情感和人际关系方面的困难因不平衡的探险家而加剧，他们的注意力很容易被拉向新的方向。后勤人员很难将他们的需求和感受传达给一个高度可靠的朋友，而被不一致的朋友所辜负，这给了他们一个不幸的教训：不要依赖别人。

然而，在这种友谊中，失望是双向的：后勤人员很少给探险家以同情心支持、兴奋或未知的方式，他们仔细考虑的方法常常阻碍冒险和发现。后勤人员可能不会成为探险家寻找的忙碌、有趣的朋友，探险家也不会长期忍受失望。

重新平衡与探险家的友谊

尊重限制和需求

为了在这种友谊中取得平衡，后勤人员和探险家需要有意识地尊重和接受他们的差异。这些朋友经常互相考验，但在这方面有很多成长的机会。然而，双方都必须明白，何时该停止相互评判，并温和、恭敬、诚实地传达他们的需求。

当后勤人员达到他们的极限时，探险家的朋友可以避免将他们拉离舒适区太远。当后勤人员经历了足够的冒险之后，一个安静的夜晚，与小吃和游戏一起，是这些朋友分享乐趣的好方法。同样，当探险家需要公司做一些令人兴奋的事情时，后勤人员可以伸展自己，但不要太冒险或太频繁。

无论是哪种情况，友谊本身的重要性都是共同关注的焦点，理解到有时为了一个值得尊敬的朋友，必须做出妥协。两个朋友都不需要朝着他们觉得不舒服的方向领导，但他们可以不时尝试跟随。对于后勤人员或探险家来说，这种考虑不是自动的或容易的，但这两种类型的人都能从自觉的改进中受益匪浅。

分离式理解

有时，这些朋友也会明智地做自己的事。这可能并不明显，但退缩并让他人自己做决定是后勤人员非常尊重的表现，真正的朋友应该得到这种尊重。当探险家从事后勤人员无法支持的极端工作时，他们可以练习尊重他人、理性超脱。让他们的朋友在没有他们的情况下自由放荡一段时间是没有羞耻感的——他们可以听故事，然后一起大笑。

平衡的探险家们很欣赏这一点，即使这并不总是伴随着参与或完全批准。作为回报，他们尊重后勤人员的局限性，了解到并不是每个人面对未知都有那么多的好奇心和耐用性。当后勤人员需要撤退时，平衡的探险家只需等待，直到他们准备好，然后再提出另一个友好的提议或关于其他事情——没有压力。

探险家往往对自己的欲望和兴趣毫不掩饰；朋友可以加入也可以不加入。后勤人员对自己的喜好很挑剔，很难说服别人。这两类人都有各自的要求，但都不需要挑剔对方——这些朋友都应该有个性和自由。对于

这些朋友，有礼貌地给彼此留点空间做自己是必要的，以后他们可以一起回来做他们都喜欢的事情。

结论

像他们来时一样稳定

归根结底，友谊的意义在于相互支持、分享经验和快乐。后勤人员很少寻求或提供热情洋溢的联系方式，这一事实并不妨碍他们分享有意义和快乐的友谊。事实上，他们的情感储备和实际逻辑感意味着，当他们与某人建立联系时，很可能是一种尊重和关心的深刻信号。这类人会保护自己的情绪，但当他们找到值得信任的人，可以与他们分享内心想法时，笑声和忠诚就会随之而来。

后勤人员可能不会总是通过友谊获得相同的奖励，但正如我们前面所讨论的，朋友之间不需要相互平衡、加强或欣赏。当然，拥有社交偏好，甚至某些限制都没有错，但当涉及到分享生活中轻松的一面或可以依靠的肩膀时，后勤人员通常会发现，好处和乐趣会随着他们的社交范围而扩大。并非每个朋友都需要扮演同样的角色，伟大的友谊并不总是有一个可预测的秘诀，但它们确实需要愿意、愉快的参与者。

其他工具和测试

想深入了解你的友谊吗？如果您可以访问网站的工具箱区域，我们将提供各种其他工具和测试来帮助您探索。

类型猜测者（友谊）

你想知道你的朋友属于哪种性格类型吗？你可能会发现这个简单的工具很有用。

个人真实性测试

在朋友和家人面前，你能做真实的自己吗？让我们探讨一下在这种情况下你对自己真实性的感受。

为人父母

责任心强

后勤人员有着强烈的责任感和责任感，作为父母很舒服。他们的荣誉感与传统很好地融合在一起，培养自己的孩子受到尊重，为家庭和社会做出贡献。与大多数承诺一样，后勤人员不会轻视他们作为父母的角色，他们有责任确保这一传统得到最高标准的维护。

他们的高标准也鼓励后勤人员的父母为他们的孩子建立稳定、清晰的环境。作为父母，他们专注于帮助孩子在社会中培养位置感和有用的目标。对等级的清晰理解是发展这种身份的一部分。后勤人员与其他机构一样，努力确保适当尊重权威，包括他们作为父母的权威。

坚定的支持

作为父母，后勤人员会始终如一地支持他们的孩子，并会尽其所能为他们的未来成功做好准备。他们不可能只是分发资源，而是将重点放在教孩子成功所需的技能和行为上。后勤人员将重点向孩子灌输强烈的职业道德，以及促进自力更生的建模技能。对于这类人来说，支持就是提供结构和信息，而不是在孩子需要的时候分发资源。

后勤人员既可靠又支持，他们将优先考虑家庭时间，尤其是他们孩子的需要。从参加学校比赛或体育赛事，到与家人一起坐下来吃饭，具有这种性格类型的父母将确保他们履行父母的职责。有些人可能认为这种持续的支持是对个人的限制，后勤人员在履行其父母职责方面表现出色。责任和义务真正激励了这种类型的人，支持是他们乐意和愉快地为他们的孩子提供的。

缺乏保暖性和敏感性

当孩子们需要温暖和敏感的情感支持时，这种类型的模式所具有的忠诚、奉献和结构几乎毫无用处。虽然后勤人员可能会以自己的方式对他们关心的人敏感，但对于年轻的儿童和青少年来说，很难认识到这种对真爱的强烈爱。后勤人员可能需要依靠一个更敏感或更有同理心的伙伴来填补这一角色，并在明确、理性的目标和难以定义的情感幸福感之间取得平衡。

另一个缺乏情商可能会阻碍后勤人员有效育儿的领域是需要同理心的情况。孩子们犯错误，行为不理性，经常测试边界，有时与他们互动令人难以置信地沮丧。后勤人员缺乏敏感度可能导致他们与孩子的互动方式不够理解，从而造成父母和孩子的沮丧和愤怒循环。尤其是具有情感特征的孩子，可能会被他们认为是对自己的情感甚至自己的拒绝所压垮。恐惧、变得孤僻、行动更进一步，这些都是孩子们感到不被他们的后勤家长或任何家长接受的所有反应方式。

不灵活和不现实

后勤人员重视耐心和努力工作的原则，这是孩子们经常遇到的困难。然而，他们被期望达到这些有时不切实际的标准，并分享这些原则，“为了他们自己的利益”。从长远来看，这种方法通常会产生效果，但后勤人员必须明白，它会在他们和孩子之间造成障碍和距离。如果走得太远，这些障碍可能会成为关系的永久特征，后勤人员父母和他们的孩子最终都会感到遗憾。

后勤人员坚持的原则是值得尊敬的，但他们也必须认识到每个人都有自己的目标。此外，他们的孩子不一定会和他们的父母有相同的性格类型。后勤父母有时会与这些差异作斗争，特别是当他们的孩子挑战他们根深蒂固的原则时，如宗教或政治信仰。这种性格类型的父母在他们的孩子从幼儿阶段到青春期及以后开始测试边界和质疑他们的信仰时，很难变得灵活或开放。

提高情商

除了提高沟通技能外，希望与孩子建立有意义关系的后勤人员还必须努力与孩子建立牢固的情感纽带。提高他们的情商不仅有利于他们与孩子的关系，也有利于与他们经常接触的其他人的关系。个人成长的这一方面可能是一个令人畏惧的过程，后勤人员可能会通过不断地争论其优点来对抗这一过程。然而，为人父母是一种非常令人鼓舞的经历，可能会给后勤人员带来适当的压力，使他们相信自我改进是值得的。

为了提高他们的情商，后勤人员需要盘点他们的优势和劣势，并确定如何有效地平衡它们。就养育子女而言，同理心和意识到自己的情绪如何影响自己的行为等技能是后勤人员关注改善情绪智力的最重要领域。花时间了解自己的情绪和行为是如何影响与孩子的互动的，这是任何父母都能做的最重要的事情之一。具体来说，当孩子达不到他们有时不切实际的期望时，后勤父母应该努力抑制他们的批判和麻木不仁的倾向。相反，重点应该放在以一种适合孩子发展的方式理解他们的孩子，并在与他们交流时练习耐心和善良。

对于希望以积极、富有成效的方式与孩子沟通的后勤人员来说，学习如何沟通，而不是通过交谈，而是通过倾听和理解他人的观点和感受。同理心不仅可以促进联系，还可以防止消极行为

首先要减少父母和孩子之间的误解。

鼓励好奇心

后勤父母应该记住，培养责任感的一部分是能够在一定程度上控制自己的日程安排和活动——自己的生活。后勤人员性格类型的人不遗余力地教他们的孩子如何处理生活需求。尽管有时，随着孩子的成长和成熟，深呼吸并放松他们的结构，比强迫课外活动更能实现他们培养有能力、聪明成年人的目标。

后勤人员的优势在于组织和责任，而不是自发性和敏感性。他们专注于鼓励培养责任感，并将情绪视为不合逻辑和分散注意力的情绪。后勤人员可以集中精力，加强他们欠发达的一面，不仅获得信心，还获得理解。他们将学会适应那些面对批评而闭嘴的孩子，或者那些真正需要并渴望鼓励和倾听的孩子。

不断的批评会破坏孩子天生的好奇心，削弱他们的勤奋和自我价值感。如果一个孩子第一次兴奋地尝试自己做早餐，但被批评把事情搞得一团糟，而不是鼓励自己努力，那么他不太可能再次尝试这个任务。做“正确”的事情并不像尝试事情那么重要，尤其是在童年时期。应该教育孩子们，他们的失败是学习中极其重要的一部分。作为父母，重要的是要记住，为了实现他们的目标，孩子需要好奇心和勇气，或者在逆境中坚持的能力。

当离开家、去上学、找工作或致力于一段关系时，尝试新事物、寻求新体验并在困难时继续尝试的愿望是必要的。正如后勤人员的父母，以及大多数父母希望他们的孩子在生活中取得成功一样，他们必须允许他们失败，并在他们重新站起来时支持和鼓励他们。

每个发展阶段的养育

儿童成长的每个阶段都有独特的挑战和令人兴奋的里程碑。学习如何驾驭这些阶段似乎让人望而却步，但有机会建立一种健康的依恋并创造有意义的记忆，这是值得努力的。

著名心理学家埃里克·埃里克森（Erik Erikson）提出了一种心理社会发展理论，确定了八个阶段，其中五个阶段发生在出生到18岁之间。重要的是要记住，这些阶段不是一成不变的，每个阶段的年龄都是近似的。孩子们按照自己的节奏发展，并将在自己的时间内达到每个里程碑。以下段落将简要讨论每个发展阶段的期望，以及后勤人员性格类型的优缺点如何影响他们在每个阶段的养育。

建筑债券（出生-1.5年）

根据埃里克森的说法，婴儿期和幼儿期从出生到大约3岁。处于这些阶段的孩子非常依赖父母来满足他们的需要。这也是依恋纽带建立的时候

通过满足孩子的需求，发展信任关系，促进自主。

婴儿在依恋过程中的首要任务是满足他们的基本需求。从喂食到接受爱，婴儿将学会要么相信父母会为他们提供帮助，要么在随后的所有关系中遭受不信任感。如果父母在抚养孩子方面不一致，或者特别暴力或疏忽，他们将很难与婴儿建立积极、信任的依恋关系。没有经历过这种依恋的婴儿将来会很难与任何人建立信任关系。

细心、慈爱的父母，尤其是那些经常进行身体接触的父母，例如用婴儿车将孩子抱在身上或将其运送到身上的父母，将与婴儿建立信任、充满希望的关系，并且很可能很容易建立舒适的依恋关系。

平衡婴儿粘合

建立可靠的债券

后勤人员擅长为他们的孩子提供结构，并肯定能够满足他们婴儿在这方面的需求。可靠性是与婴儿建立关系的关键，后勤人员的父母可能会非常关注他们的婴儿，在必要时可靠地喂养、更换和安慰他们。大多数后勤人员都喜欢婴儿阶段，在这个阶段，他们的孩子完全依赖他们来满足他们的需求，并且会毫不犹豫地以关怀的方式持续为他们提供服务。

作为父母，后勤人员有一种极端的责任感来满足孩子的需求，这可以在经历极度耗竭的婴儿时激励他们

阶段在这个阶段，有些父母可能很难保持精力，从而导致情绪波动或其他不一致的行为，后勤人员不仅能在这个阶段生存下来，甚至还能享受这个阶段。他们为建立信任和向婴儿灌输希望奠定了基础。

不平衡的婴儿粘合

与期望抗争

虽然后勤人员的父母非常细心可靠，但他们可能需要定期关注提供有意的关爱。拥抱、将婴儿放在可连接的婴儿车内、抚慰性的谈话或唱歌以及鼓励眼神交流，这些都是后勤人员可以与婴儿建立有意义、深层次依恋的身体方式。

除了努力表达情感外，后勤人员在这一阶段可能对他们的孩子抱有不切实际的期望。虽然他们确实了解婴儿在发展过程中的能力，但他们可能会期望他们更快地实现某些里程碑。具体来说，他们可能更关心让孩子在真正准备好之前坐起来、翻身、吃东西或走路，而不是欣赏孩子当前的能力，并与他们同龄。

重新平衡婴儿之间的亲密关系

确定发展需求

后勤人员受到对家庭的责任感的激励，如果他们采取措施克服潜在的弱点，他们将在育儿方面表现出色。他们通常不太愿意表达自己的情感，但一个无辜的人

孩子，尤其是通过微笑、咯咯笑和其他积极的反应来回报他们的感情的孩子，可以展现出他们敏感、爱的一面。

这也是对孩子抱有现实期望的重要时刻。虽然看到他们的孩子第一次翻身或自己坐起来肯定令人兴奋，但试图推动孩子尽早实现这些里程碑只会让双方都感到沮丧。仅仅因为他们的婴儿没有和他们朋友的孩子同时说出他们的第一句话，并不意味着他们没有那么聪明。发展，特别是在这个阶段，并不是衡量父母能力的标准，如果让后勤人员父母和他们的婴儿按照自己的速度成长和发展，他们会更加快乐和放松。

测试边界（1½-3年）

一旦孩子们能够移动，他们就会对用感官探索环境非常感兴趣。爬行、行走、抓取物品、把东西放进嘴里以及口头交流只是幼儿了解周围世界的几种方式。

在这个阶段，父母必须为孩子提供一个安全的避风港，同时还要让他们体验和探索周围的环境。被允许测试边界但仍得到父母支持和鼓励的孩子将培养自主意识。过度限制、批评或因渴望测试边界而感到内疚的孩子最终会感到羞耻，可能会感到无能或自我价值感低下。这些感觉可能会贯穿一生，并最终危及他们实现目标和培养积极性格特征的能力，如可靠性或信心。

平衡幼儿关系

耐心和支持

后勤人员无尽的耐心储备在蹒跚学步的儿童时期尤其有用。虽然这些年肯定是充满挑战的，但平衡的后勤人员父母喜欢在保持安全环境的同时，促进孩子的好奇心和独立性。他们乐于帮助孩子学习如何挑选自己的衣服和打扮，以及如何使用和操作玩具和工具（如叉子和勺子）。教会孩子自立和胜任是后勤人员父母最大的乐趣之一。

后勤人员在这一阶段也为他们的孩子提供了一个理想的“家”，给予了他们极大的支持。他们的一致性和可靠性确保他们的孩子永远不会感到被遗弃、忽视或不被爱。尽管这个年龄段的孩子非常独立，但他们仍然渴望（并且需要）一个可以满足他们所有需求的值得信赖的照顾者，后勤人员不会失望。

幼儿结合不平衡

权限问题

另一方面，这一阶段对不平衡的Logistical父母来说尤其具有挑战性，因为他们很难接受孩子想要突破的愿望。在提供一个安全的探索空间和不过度控制孩子的环境之间，需要取得微妙的平衡。一个想要独立做事的幼儿会因为父母不断拒绝他们这个机会而变得越来越沮丧。

不平衡的后勤人员父母会因孩子表现出质疑他们的权威或没有表现出预期的行为（尤其是在公共场合）而受到冒犯。等级制度应该得到尊重，尤其是在父母和孩子之间，当他们的权威受到质疑或忽视时，后勤人员的父母可能会感到沮丧。这并不能帮助他们的孩子学会一个他们喜欢的新单词“不”，他们会频繁有力地使用这个单词。后勤人员不同意接受挑战，可能会发现儿童发展的这一阶段是这种性格类型的父母最难调和的阶段之一。

重新平衡幼儿之间的亲密关系

促进负责任的独立性

在这个阶段，孩子们既要寻求安全感，又要增强自主性，后勤人员父母需要培养他们的灵活性，以帮助促进孩子的独立性。在这个阶段，测试边界是正常的，后勤人员需要在耐心支持孩子探索的愿望和坚持重要规则以确保安全之间划出一条细线。想办法让他们参与家务劳动，或者给他们一些选择，比如“你今天想穿红衬衫还是蓝衬衫？”不仅可以提高他们的技能，还可以增强他们的自主意识和成就感，使他们对自己的能力更加自信和安全。

当一个孩子似乎经常质疑权威时，很容易感到沮丧，但重要的是要理解在这个阶段测试边界的必要性。孩子们需要学习如何独立行动，变得自力更生，他们通过测试父母的权威来做到这一点。它有助于观察纪律，尤其是

在这个阶段，作为孩子们的学习机会，而不是一种惩罚。

例如，一个蹒跚学步的孩子试图引起父母的注意，他可能会通过打或喊来引起父母的关注。后勤人员的父母可以练习首先通过眼神交流、拥抱或拥抱与孩子接触，而不是对孩子大喊大叫或让他们暂停。当孩子感到与他人有联系后，家长可以利用这个机会帮助他们的孩子发展一种更好的寻求关注的方式。这需要实践和一致性，这两者都是后勤人员擅长的。

求知欲（3-5年）

学龄前儿童大约3-5岁，是大脑发育的黄金时期，处于这些阶段的儿童积累知识的速度非常快。孩子们通过不断的活动和看似无限的问题，像海绵一样吸收信息。这个阶段的学习是通过游戏进行的，尤其是无组织的游戏，以及与家人和同龄人的大量社交互动。通过想象游戏和虚构的游戏和故事，创造力也得到了广泛的锻炼。

为了掌握这一阶段，必须给孩子们机会，不仅让他们自己做出一些决定，而且允许他们发起活动，提出问题（并获得答案），并在探索游戏中领导他人。如果孩子们没有得到这些机会，或者觉得他们不断的问题或孩子气的假装游戏很烦人，他们会感到内疚、沮丧和缺乏能力。因此，他们可能会自我控制能力差或缺乏主动性。

平衡学前教育

自然教师

后勤人员是一种非常有耐心的性格类型，这在抚养好奇的孩子时非常有用。他们很高兴地回答学龄前儿童似乎没完没了的一连串问题，并很喜欢模仿实际技能，如扫地或洗碗。以实用、有用的方式传授知识是后勤人员家长的最大优势之一。

此外，后勤人员对自己的能力很有信心，而且理所当然地如此，因为他们是非常敬业、勤奋的工作人员。这些人将实现他们设定的目标，并且不可能怀疑自己的能力。这是一种非常有用的思维模式，可以为孩子们树立榜样，并将其传递给他们，尤其是在学龄前和学龄期，在这段时间里，孩子们的信心和能力都在不断增强。

学前教育不平衡

缺乏适应性

尽管他们喜欢促进学习，但不平衡的后勤人员在学龄前几年可能很难跟随孩子的步伐。当他们处于不平衡状态时，他们可能会因处理儿童经常在特别不合适的时候提出的自发需求而受苦。作为一个非常注重进度、及时的人，后勤人员家长会对学龄前儿童感到恼火，因为他们对自己的着色页面比对离开时穿上鞋子更感兴趣。脾气暴躁和洗手间紧急情况会破坏最周密的计划，专注于保持紧张日程的后勤人员会让自己和学龄前儿童感到沮丧。

后勤人员家长可能会遇到的另一个困难是真正接受非结构化游戏。不平衡的后勤人员可能会成为自由游戏不如“教育”游戏或结构化活动有价值的想法的牺牲品，他们可能会将精力集中在提供学习体验上，而不是让他们的孩子带头。如果他们对日常生活和结构的热爱过火，后勤人员父母可能会给孩子留下太少的空间来进行发现，甚至犯下发展能力和主动性所需的重要错误。

重新平衡学龄前教育

提高灵活性

对于过于注重及时取得成绩的后勤人员来说，学习衡量孩子的发展准备情况可能很困难。后勤人员的父母不应该总是担心孩子的发展，而应该专注于让他们有机地发展。孩子们不需要过多的课堂、“教育性”玩具和游戏，也不需要一天中有组织的学习时间。玩简单的玩具可以激发他们的想象力，这是发展他们在成长过程中获取知识的能力的关键组成部分。

为了给自己和孩子带来更多的好处，后勤人员应该花时间和孩子一起玩耍。在后院踢足球或坐在地板上拼拼图或玩玩具都是很好的方式，既可以体现游戏的好处，也可以增强亲子关系。此外，非结构化的游戏时间对于儿童在这个阶段获得能力、信心和主动性至关重要。后勤人员必须学会让他们的孩子有充足的自由玩耍时间，最好是有充足的户外活动时间，而不是

具体议程。获得这种自由的儿童将对自己的能力充满信心，并更倾向于在以后的生活中寻求教育机会。

创造能力（5-12年）

学龄早期是幼儿技能发展的重要时期。他们不仅仍在不断吸收新信息，还致力于精通越来越复杂的领域，从数学到田径。在这些领域受到挑战和支持的儿童将在能力和自信方面都得到发展。如果他们得不到持续的支持，处于这个阶段的孩子可能会开始觉得自己不如同龄人，不太可能发展或努力实现长期目标。另一方面，如果他们没有受到足够的挑战，处于这个阶段的孩子可能会开始对自己和自己的能力感到过于自信，并对他人缺乏谦逊和同情。

平衡学龄结合

谦逊和鼓励

为了努力成为“理想的”学生，后勤人员也将促进孩子的服从、专注和尊重权威。无论是否在“传统”教育环境中度过，学年的重点都是培养技能和精通学术。后勤人员父母提供必要的结构和支持，帮助孩子取得成功，无论是帮助做作业、找导师，还是仅仅为可能感到沮丧的孩子提供持续的鼓励。

后勤人员虽然非常支持和鼓励他们的孩子，但他们很好地平衡了这些特点与他们对责任和努力工作的关注。他们对自己的努力工作并不陌生，他们会鼓励各种水平和能力的孩子达到自己的最佳状态。后勤父母为孩子的成就感到骄傲。然而，他们厌恶傲慢，会毫不犹豫地叫出一个有傲慢或自命不凡行为的孩子。谦逊是后勤人员最优秀的品质之一，也是他们将竭尽全力推广的品质之一。

优秀导师

学年是一个密集学习的时期，后勤人员是天生的老师，他们可以毫无困难地为学术成功所需的技能以及现实技能建模。无论是实用主义者还是后勤人员，都会毫不犹豫地教导他们的孩子努力工作的价值以及诸如可靠性和毅力等特质的重要性。

实用技能与学者和后勤人员将利用一切机会传授这些技能一样重要。即使是幼儿也将接受与年龄相适应的方法来帮助烹饪、清洁和家庭维护。事实上，这些教学时刻可能是后勤人员家长花时间与孩子建立联系的主要方式之一。一起开车，教他们如何做饼干，甚至教他们如何洗衣服，都是培养技能和与孩子建立关系的绝佳机会。关系建立在一起度过的优质时间之上，帮助孩子学习如何在生活中取得成功无疑是优质时间。

学龄结合不平衡

过分关注成就

后勤人员可能会过分关注孩子的发展和行为，很容易用他们善意但不切实际的期望压倒孩子。这种强调确保他们的孩子是真正的“好孩子”的做法可能会对这一阶段的孩子造成特别不利的影响，因为这表明学习成绩和良好行为比健康的关系或个人兴趣更重要。

将期望提升到这一程度的后勤人员父母，当他们对过分关注自己在他人面前的表现而不是自己的感受感到厌烦时，可能会遇到孩子的反抗。缺乏自信的孩子可能会很难表达他们的沮丧，而不是反抗，他们会过度依赖父母的认可。这可能会导致他们难以设定自己的目标，并可能导致在以后的生活中努力实现健康的独立水平。

过于关注故障

后勤人员父母努力的另一个领域是他们强调成功而不是学习。真正的学习往往是失败的产物，这是许多家长难以理解的概念。一个在数学课上苦苦挣扎的孩子，通过努力学习和与导师相处的时间，设法把分数从F提高到C，正在学习。过分注重成绩的父母，以成绩单上所有A的形式，可能不会把孩子的C作为学习的证明，不管他们取得了多大的进步。

每个孩子都是不同的，在批评他们的缺点之前，应该考虑到他们独特的天赋、技能和能力。不平衡的Logistical父母通常会很快指出孩子的表现或行为中的错误。他们认为，解决这些问题比欣赏或承认孩子的优势和成就更重要。他们可能会想："他们的英语已经取得了很好的成绩，为什么我要担心表扬他们的论文得了A？这是意料之中的事。"。这会对那些觉得父母只看到自己的错误的孩子产生毁灭性的影响。他们可能会变得孤僻，或者开始行动起来——相信他们做的一切都不够好。

重新平衡学龄结合

共同构建价值观

虽然后勤人员的父母可能希望他们的孩子在特定领域取得成功，但更重要的是他们要注重促进他们的整体福祉。他们非常忠于自己的原则，特别是责任和义务，以及他们的孩子。运用他们的奉献精神，后勤人员的父母可以为成功下一个定义，这个定义包含了一个关于成功真正意味着什么的更全面的概念。确定和促进他们的个人原则将有助于他们引导孩子发展自己的原则，并追求自己对成功生活的定义。

当有如此多的外部因素，如教师、同龄人，甚至媒体来源，告诉人们应该优先考虑什么时，发现自己的原则可能是一个令人畏惧的过程。这可能很困难，但后勤人员可以通过制定一套家庭价值观或行为准则来提高信心

帮助指导自己的决策过程。有了这些明确的界限和指导方针，并根据孩子的意见制定，为自信和建设性地做出选择和决定奠定了基础。

寻找自我（12-18岁）

在这一发展阶段，青少年正从童年过渡到成年，并发展出他们独特的认同感。这一过渡期围绕着个人对其在与自己、他人和整个社会的关系中的角色的感觉。为了确定自己的角色，处于这一阶段的青少年将开始确定个人价值观和信仰这一至关重要的过程。将制定教育和未来职业目标，并根据他们如何与这些价值观和信仰保持一致来发展关系，使之成为他们余生的关键和基础阶段。

平衡的青少年关系

促进积极原则

在这一身份发展阶段，青少年比以往任何时候都更需要父母的支持和理解。他们将通过促进积极的原则，如责任、诚信和可靠性，鼓励他们的成长，同时为他们提供一个稳定和充满爱心的环境。后勤人员非常愿意帮助他们的孩子进行自我发现。

不管他们在这段动荡的时期可能面临什么样的挣扎，后勤人员都会坚定不移地为他们的孩子奉献。他们在关注子女和促进积极原则方面的可靠性将为后勤人员的父母及其子女提供坚实的基础。

这一基础允许寻求身份的孩子们进一步探索自我，同时仍能感受到稳定和爱的感觉。

诚实可靠

在这个理想主义阶段，没有什么比伪君子更让青少年讨厌的了。后勤人员也不喜欢不诚实，当他们能够提供坦率、直率的信息时，他们就处于最佳状态。这种不折不扣的方法，不是作为批评，而是作为回应问题和提供建议的一种方式，使青少年感到他们被更多地当作成年人对待，受到更多的尊重。

如果后勤人员能够在青少年遇到严重问题（怀孕、停职或被开除，或是分手等较温和的事情）时，通过保持坦诚而耐心的实用主义来建立这种信任，那么他们就可以在孩子最需要的时候，将自己确立为生活稳定和智慧的真正来源。尽管这些情况看起来有些混乱和可怕，但平衡的后勤人员可以利用他们的信心和可靠性，将重点放在他们有能力坚持到底的那些方面。

不平衡的青少年关系

过于传统

在这个阶段，不平衡的后勤人员可能难以接受他们孩子新发现的身份的某些方面。他们强烈的原则往往与对“传统”角色的偏爱相吻合，如果孩子过分强调这些角色的界限，可能会让后勤人员家长感到震惊和沮丧。他们的

传统”的定义在这个意义上并不一定意味着保守，而是确保事情符合他们的个人和家庭原则。

也许比非传统角色更令人不安的是，可能发生的重大文化变化使他们的孩子的青春期与他们自己的青春期大不相同。后勤人员对童年的期望是基于他们过去的经历，每一代新人所经历的社会变化既令人困惑又令人沮丧。当他们试图确定他们成长的原则和传统是否真正代表了他们希望成为的人时，他们的青春期孩子可能看起来几乎无法辨认。由于他们的原则受到挑战，不平衡的Logistical父母可能会认为他们的孩子已经放弃了他们的价值观，让他们觉得自己作为父母失败了。

纵容与不饶恕

当父母情绪不平衡时，他们既不能容忍也不能原谅孩子必然会犯的错误。虽然所有父母都在努力应对青少年时期的挑战，但后勤人员可以有效地关闭与孩子的关系，因为他们缺乏不容忍。实验在这个阶段很普遍，青少年可以做任何事情，从尝试饮酒到从事性活动。虽然必须制定严格的规则，但家长也必须愿意原谅孩子的随意性，并专注于帮助他们从错误中吸取教训。

批评和不断提醒他们可能犯下的任何错误肯定会滋生对孩子的怨恨。失衡的后勤人员不是原谅自己的违法行为，而是专注于控制这些错误

孩子的头提醒他们失败了。通常，他们认为这是确保孩子不再犯错误的最好方法。不幸的是，在孩子们最需要理解和背景来帮助他们从斗争中吸取教训的时候，这种非建设性的批评显得冷漠和麻木不仁。

重新平衡青少年之间的关系

为个人成长和理解建模

在这一阶段，理解也是关键，因为他们的孩子的需求会发生变化，他们的独立性也会逐年提高。这一阶段需要不断重新平衡责任和期望，因为他们的青春期孩子努力变得更有能力、更有责任感和更成熟。后勤人员很难减少他们对孩子的控制，这不一定是因为他们认为自己无能，而是因为他们真正相信自己最了解。

在这个阶段，父母鼓励孩子发展自己的个人价值观是有帮助的，虽然他们可以从家庭价值观中吸取教训，但应该允许他们私下专注于接受对他们个人旅程有意义的价值观。最重要的是，后勤人员也可以借此机会进行一些自我反思，甚至可以花时间重新发现旧的爱好，找一个俱乐部或班级加入，或更多地参与社区团体或项目。建模是将原则和价值观传递给孩子的最佳方式，后勤人员将从关注他们的个人成长中受益，展示一个富有成效、快乐且负责任的成年人在他们的时间里所做的事情。

最后，后勤人员父母应该练习以开放和非评判的方式倾听孩子的需求、想法和担忧。努力定义自己的青少年除了需要父母提供的界限外，还需要理解和接受。错误和失败会促进成长，应该将其作为学习机会，而不是批评。后勤人员既可以提供孩子们迫切需要的支持，也可以提供他们自然流露出来的稳定性和结构。那些觉得自己是谁而被接受的青少年将获得必要的信心，以面对他们的未来无疑将面临的许多挑战。

结论

父母是任何人都会面临的最具挑战性的经历之一，无论他们的性格类型如何。后勤人员有自己独特的优势和劣势，他们需要利用这些优势和劣势与孩子建立积极主动的关系。当一个人成为父母时，个人发展有着巨大的潜力，而后勤人员如果利用这个机会，可以更深入地了解自己和他人。

也就是说，上述建议是基于儿童的一般成长阶段以及许多后勤人员的基本优势和劣势。每个孩子都是不同的，父母是孩子需要什么的最好判断者。以上建议应该以最适合每个家庭的方式使用，而不会增加额外的压力、挫折或负担。对于特殊情况，如行为或医疗问题，最好咨询专业儿科医生或儿科心理学家，制定一个对所有相关人员都最有效的计划。

其他工具和测试

想更深入地了解你作为父母的角色吗？如果您可以访问网站的工具箱区域，我们将提供各种其他工具和测试来帮助您探索。

父母教养方式测试

无论你是已经有了孩子还是希望将来成为父母，这项测试都能让你对自己的养育方式有一个有用的见解。

类型猜测者（父级）

你想知道你的父母属于哪种性格类型吗？你可能会发现这个简单的工具很有用。

类型猜测者（儿童）

你想知道你十几岁的孩子属于哪种性格类型吗？你可能会发现这个简单的工具很有用。

后勤人员的学术道路

后勤人员在应用以下三个原则的环境中学习得最好：实用性、责任和传统。作为学生，他们在传统课堂上最自在，对谁是负责人有明确的认识：谁是老师，谁是学习者。他们对传统的教学方法反应最好，可能包括讲座、练习、记忆和测试。后勤人员重视那些能带来适用技能的课程，如商业数学、制图或语法。

后勤人员如何学习

后勤人员本质上是有责任的，他们寻求知识途径，以帮助他们维护标准和实践。他们有意识或无意识地扫描支持事物“应该”的信息。后勤人员倾向于促进文化凝聚力的学科，如公民、健康、商业/经济或具体技术学科，如工程。他们为自己的学术道路铺平了道路，以最直接的方式引导他们找到稳定的工作和职业。他们的教育重点是实现负责任的成年。

为了帮助他们完成这一过程，后勤人员遵循他们独特的社区和家庭传达的安全、稳定和允许的信息。他们知道这些机构让他们做好准备，以符合社区的期望，这就足够了。后勤人员遵循他们期望的道路，他们可能没有意识到在这些期望之外还有其他选择。由于这种强调，他们的世界可能更小。

反过来，后勤人员也不觉得抽象和哲学很有说服力。这些实用主义者可能对涉及艺术或哲学的课程不屑一顾，因为他们认为这些课程缺乏实际应用。如果一场辩论或讲座持续太久，而没有抓住有用的东西，他们可能会认为整个经历都是浪费。后勤人员容忍这些课程，但只是为了满足要求。他们常常只为了取得好成绩和满足他人的期望而努力。可能没有真正的兴趣。

后勤人员热衷于他们的习惯方法。要把他们从日常生活和舒适的地方拉出来是非常困难的，尤其是如果他们的文化支持他们。一旦后勤人员相信某事，就很难让他们接受其他想法。这种对信念的承诺使得后勤人员很难在依赖想象力或创造力的课程中脱颖而出。他们也回避那些包含太多非传统想法的一般课堂讨论。虽然他们"在盒子里"富有想象力，但他们不喜欢在盒子外面闲逛。

讲师可以利用后勤人员的优势，让他们感觉到自己在做别人期望他们做的事情，以及什么是有效的。如果后勤人员只感觉到一次没有实际目的的精神旅程，他们就会失去这些目标。后勤人员的最佳学习环境如下：

- 以结构化、线性方式教授的科目
- 具有有用目标的培训组件
- 如果需要，他们可以从模型中复制并接受额外的指导
- 连接过去和现在的想法；强调踏实和稳定
- 或与具体目的相关的经验证的传统想法
- 建设性和客观的反馈
- 提供强有力领导和指导的教师或教学小组。

后勤人员虽然天生努力工作，但在以下环境中很难脱颖而出：

- 意见分量太大
- 老师允许事情过于放松的教室
- 未指定目标
- 被安排在现场，或在他们学习材料之前被要求发表意见
- 他们需要对自己有信心，并且喜欢在做出承诺之前对自己的答案有信心。后勤人员在做出回应之前，总是会花合理的时间检查自己的立足点。

尽管如此，后勤人员始终致力于提供可靠的结果。他们努力成为勤奋的学生，不管他们感觉有多不舒服。虽然后勤人员走出他们的舒适区并放松一下可能是健康的，但他们可以放心，因为知道教育系统奖励像他们这样的学生。

平衡的学习习惯

基于社区的实用主义

后勤人员学习是为了他们作为社会贡献者的角色。这些严苛的人以支持既定秩序为荣，并将采取必要措施保持稳定。后勤人员建立在他们内部圈子的基础上，努力融入他们的文化，并尽可能地帮助修复问题。他们学习填补现有空缺所需的知识，或走一条最亲近的人认为可以接受的道路——例如，因为他们来自一个会计师世家，所以要攻读会计学位。

他们是有效的个人，遵循既定的道路。从学术上讲，后勤人员仍然坚定不移地知道，无论他们学到什么，最终都能满足社区的需求。

严格的工作道德

后勤人员遵守严格的职业道德。通常，即使他们不喜欢某个主题，也不能100%地给予，这对他们来说是不可想象的。后勤人员不喜欢不履行承诺和义务的想法（即使他们没有要求），他们也不会轻易放弃最后期限。他们将努力完成所有必要的任务。

后勤人员是受人尊敬的学生，他们致力于取得成功所需的时间和努力。他们热衷于达到所有基准并将其做好。他们在冒险式学习中所缺乏的，可以通过努力工作和意志来弥补。

不平衡的学习习惯

义务高于一切考虑

实现期望对后勤人员来说至关重要。他们学到了他们学到的东西，因为他们相信，无论最后发生什么，都会保证稳定的生活，满足社区的期望。教育是一种功利主义的努力，为此，后勤人员寻求一条明确而有目的的道路。未知会给这些专注的人带来巨大的焦虑和压力。对于典型的后勤人员来说，为了充实而学习艺术课程是很困难的，除非有明显的职业生涯终结。他们不太可能将个人致富视为履行义务的手段。

如果后勤人员知道重要的其他人希望他们上大学，他们就会去。不幸的是，这会剥夺他们探索其他选择的机会。大学并不适合每个人，非大学机会也很多。他们可能会选择一个学习领域并投入其中，因为他们可能认为这是一个固定的决定，即使有更好的选择，他们也拒绝改变专业。他们可能仍被困在过时的道路上，这些道路曾经确保了成功，但不再具有价值。

期望超载

当另一名学生需要帮助或正在挣扎时，后勤人员可能会觉得有义务提供帮助。“不，我帮不了你，”这句话后勤人员说起来可不容易。如果他们确实拒绝帮忙，他们可能会接着说“我可以帮你找到能帮你的人”或“我可以在一个小时左右后给你”。后勤人员很少会断然拒绝。在某种程度上，后勤人员希望自己不仅能掌握知识，而且能像专家一样处理知识。这种经济类型的人可能会认为自己在浪费

如果他们不利用这份礼物来指导别人的话。这涉及到一种管理工作。

后勤人员可能很难摆脱亲人和其他他们尊重的权威所指使的道路，并使自己承受着其他人的期望。例如，一个后勤人员去一所特定的大学，因为那是他们父母的母校，而不是因为他们觉得这是他们的最佳选择。生活中重要的人可能会推动他们加入俱乐部、社团或团队。

后勤专业学生的期望可以来自于满足他人一生期望的内在需求，也可以来自于家庭、社区甚至学校官员的实时需求。除了过去和现在别人的祝福，他们可能会失去独立决定的意识。他们内心的声音可能呈现出一种暴虐的语气，而这种语气对动荡世界的变化视而不见。对一些后勤人员来说，如果不太苛刻，那么坚持期望可能会奏效。然而，僵化和过度的期望可能会导致失望，也许会失去个性。

义务和期望都会带来一些东西，也会带来一些。它们给人一种确定的感觉，人们应该如何在他们面前生活几乎没有任何疑问。但这种确定性可能会付出高昂的代价：一种生活比需要的生活更为狭隘，一路上也会错过一些经验。

重新平衡学习习惯

舒适区外

出于期望和义务而建造的舒适区可能会让人感觉像充满确定性的安全场所。然而，当后勤人员突破这一领域——哪怕只是一点点——他们可能会得到以下回报：提高生产力、扩大边界和改变生活的体验。

做出改变总是令人畏惧的，尤其是当一个人不知道结果时。做出重大改变的困难性质使后勤人员不得不走上规则铺就的老路。这并不是因为变革所需的努力。他们不介意艰苦的工作。然而，努力工作与冒险不同，未知总是有风险的。但往往伴随着巨大的风险而来的是巨大的回报。

为了减少风险的威胁，后勤人员可能会以不同的方式开始做一些小事情。他们可能会发现一个新的学习地点，读一本关于一个不寻常主题的书，或者与持有截然不同观点的同学喝咖啡。婴儿步对婴儿和聪明的成年人都有效。

通过一点一点的改变，后勤人员可能会在某个时候鼓起勇气迈出一大步——比如去一所他们不认识任何人的大学，而其他人的期望并不是这个等式的重要组成部分。生活中总是有很多义务，但把它们限制在有用和相关的范围内可以带来各种自由。

偶尔把自己放在第一位

后勤人员永远不会放弃他们的责任感，他们也不应该放弃。尽管存在一些潜在的问题，如果责任变得“过热”，责任感是

他们许多优势的基础。然而，学会缓和这种感觉，让他们控制它，而不是它控制他们，可以帮助他们做出决定。仅仅因为后勤人员想要优先处理某件事，并没有性格缺陷。如果双方都能平衡对方的过度行为，责任和欲望可以共存。

无论是辅导其他人，选择正确的大学或课程，还是几乎任何事情，它都可以帮助Logistician学生使用历史悠久的两列表格方法。在一列上贴上“我的责任在/与（名称情况）。”另一列上“我想从（名称情况下）中得到什么。”然后在这两列上填写相关信息，直到所有关于责任和愿望的想法都用尽为止。虽然这不会自动给出答案，但它可能会给出更清晰的画面，并允许双方的需求（责任和愿望）得到公平的听证。

对后勤人员来说，说“不”可能是一个挑战，尤其是其中的年轻人。然而，一旦他们决定走一条路，就不需要任何理由——除了他们想要的以外——为自己的选择辩护是他们所拥有的天赋。他们没有理由不参与其中，寻找先例来支持他们的选择几乎是他们的第二天性。一个强有力的案例可能很难否认，并给后勤人员前进所需的信心。在陈述了一个可靠的案例后，说“不”更容易。“XYZ软件公司的John Doe认为大学不适合他，现在他是亿万富翁。我不希望成为亿万富翁，但通往成功的道路与过去不同。

高中后勤人员

后勤人员是老师喜欢的学生。他们努力工作，致力于做好工作，并喜欢获得好成绩。当其他学生生气时

后勤人员抱怨生活充满了青少年的焦虑，他们在高中的结构化学习环境中茁壮成长。

高中经历已经演变成不仅仅是正式的课堂和讲座。青少年在校园和走廊上学习的课程和在教室里一样多，俱乐部/体育活动有助于确定一些人的生活方向。如果不考虑社会和课外方面，探索后勤人员高中期间的旅程是不完整的。

他们的同龄人可能很喜欢后勤人员，尽管他们有点冷淡。即使在十几岁的时候，他们也倾向于认真对待生活。他们可能并不总是适合更喜欢玩的高中场景，也会避免任何青少年叛逆，从而导致违反规则。作为内向者，他们可能有一群志同道合的朋友，他们对他们非常忠诚。但对于后勤人员来说，不参加更广泛的高中社交活动是可以的。知名度不是首要目标。他们扮演着辅助角色：在场并且可以伸出援手。即使在这个年龄，他们也可能认为提醒人们做事的规定方式是他们的责任。

在高中，后勤人员可能会从中受益，但也会受到满足期望的内在需求的挑战。挑战变得比以往任何时候都更加明确。作为青少年，他们必须平衡学业期望、家庭压力、社会交往，不幸的是，还要平衡荷尔蒙。

平衡的高中学习习惯

做需要做的事

后勤人员在提升管理技能或可应用于日常生活的技能的课程中表现出色，例如家政学。吸引他们的主题

包含可用资源。然而，不喜欢一门课程并不能阻止他们努力取得成功。他们不需要找到有趣或令人兴奋的主题来应用自己。后勤人员相信课程是有原因的，不管他们的个人感受如何，都需要关注。他们从高中的第一天就开始工作，直到毕业，努力工作以满足摆在他们面前的所有要求。

平衡后勤人员处理所有必要的课程并满足合理的期望，但他们也确保为他们真正喜欢的科目腾出时间或投入更多。每个学生，不管他们有多认真，都需要休息和机会探索个人兴趣，无论是结构化的还是非结构化的。探索友谊和约会是一个重要的发展方面。课外活动以及简单的“休息时间”对于平衡高中生活至关重要。休息不太可能阻碍年轻的后勤人员高中生涯。

通过支持获得技能

*什么时候*平衡的后勤人员考虑课外活动，他们倾向于那些支持他们道路的活动，如学术进步、志愿服务或职业俱乐部。这些课外活动可以是为了提高学术水平、为他人服务，或者是一个致力于探索专业的团体。出于实际考虑，他们加入俱乐部，填写简历或大学申请表。他们很可能会远离聚光灯。尽管如此，他们可能会加入戏剧俱乐部或类似性质的俱乐部，如果它代表着建立一些更基本的东西，例如学校精神。然而，他们往往扮演着支持的角色。

后勤人员不受关注，也不太可能成为任何课外组织的领导者。如果他们加入戏剧俱乐部，他们会经营

灯。如果他们加入辩论俱乐部，他们会为交通安排辩论和筹款。然而，由于他们对细节和礼节的关注，他们在领导角色上会做得很好。但更可能的是，如果他们确实担任领导角色，他们将担任更为辅助的职位，如秘书或财政部。

效率有时会导致领导者不情愿。通常情况下，表现出色的内向者可能会发现自己被推到了最前面，如果他们的勤奋有时让他们负责，后勤人员不应该感到惊讶。学会适应不需要计划或不需要的情况可以为他们提供重要的一课。凭借他们的勤奋和高标准，他们很可能在生活中经常经历这种情况——管理是一个可行的后勤人员职位。为了更大的利益，成为一个不情愿的领导者所需要的灵活性可能是一个重要的人生教训。

高中学习习惯失衡

只做预期的事

后勤人员尽职尽责，尽责尽责，努力满足肩负的期望。虽然这通常对他们有利，但也可能对他们不利。一个如此专注于满足需求的后勤人员可能会错过做他们想做和喜欢做的事情。

在学习中寻找快乐对学术过程很重要，后勤人员可能会发现，他们在努力满足他人期望的过程中，在某个地方失去了这种快乐。例如，一个后勤人员花费数小时学习标准化测试，但发现除了在测试中获得正确答案之外，他们什么也没学到。当然，他们可能知道如何填写最能回答概念问题的圆圈，但意识到这项技能在其他地方没有用处

在生活中。除了学习具体测试结果的短暂而肤浅的经验外，没有人感到满意。

后勤人员也面临着无法发现自己喜欢或喜欢的东西的风险。他们在高中时可能永远不会让自己找到自己的激情或专业，这可能会给以后的工作或高等教育带来更大的挑战。如果他们小心翼翼地不让自己成为机器的齿轮状部件，而不是自我表达的个体，那么按照步骤取得进展并没有什么错。

一致性对后勤人员来说很重要。但他们开始相信，由于自我表达能力有限，他们没有任何价值。如果他们缺乏表达个性的手段，他们可能会产生一种迟钝的感觉，即他们缺乏特殊的目标。这种不安的感觉会削弱他们对自己的认知。人们喜欢一种感觉，即他们提供的东西是他们唯一适合提供的。人类不喜欢成为“另一个……”如果不平衡，一些后勤人员可能会面临梭罗所描述的大多数人所领导的生活：平静绝望的生活。这种感觉可以从高中开始。

严格的责任

后勤人员在高中课堂上面临的挑战之一是他们具有一定的刚性。后勤人员更喜欢定义明确的结构和规则，因此，当面临“没有正确答案”的情况时，如在哲学或甚至是对统计数据的解释中，他们可能会挣扎并感到沮丧。他们欢迎明确的主题。

后勤人员可能会在课堂上与同学发生冲突，而其他人可能不会。由于标准是他们动机的主要部分

学生无视规则会让他们感到不安。虽然他们关注“法律条文”，但更灵活的同龄人可能不会。如果他们发现自己是一群偷工减料的学生，或是没有认真对待项目细节的学生，他们可能会相互沮丧。对于厌恶冲突的后勤人员来说，这可能会带来压力，因为他们可能不会说出自己的想法或让他人知道自己的感受。高中社交舞台可以在不增加额外负担的情况下充分挑战学生。

作为勤奋的学生，后勤人员可能会对速度较慢或体重不足的学生非常严厉。他们可能不会说出自己对他人的判断，但他们的态度可能会显示出来。后勤人员并不总是意识到自己对他人的情感影响。如果他们发展出一种考虑他人感受的情绪智能风格，他们可能会发现其他人的反应较少，他们的关系可能会更有效。

太勤奋了

后勤人员可能从高中第一天开始工作，直到毕业。他们努力满足摆在他们面前的所有要求。当工作变得太容易预测或快高中毕业时，其他学生可能会懈怠。后勤人员不会。他们将继续工作到最高水平，直到离开。

虽然这听起来像是许多教育工作者梦想成真，但也有阴暗的一面。后勤人员在完成预期任务时面临巨大压力，可能会为了满足某些标准而牺牲自己的乐趣和需求。如果根据特定标准，成功被确定为完美的平均成绩，那么后勤人员可能会牺牲他们的健康（例如睡眠）来学习。

即使他们感觉不舒服，后勤人员也可能不愿意请假，因为他们认为无论发生什么，上学都是他们的责任。这很少是好兆头，后勤人员可能会发现，他们对勤勉的追求使他们筋疲力尽。

重新平衡高中学习习惯

耐心与果断相结合

因为十几岁的后勤人员遵守规则，与同龄人相比简直是“好”，他们可能会对他们这一代的恶棍和懒鬼感到沮丧。在他们看来，他们可能在想“为什么你不能干活？”或者“你在课堂上安静地坐着听是不是很难？

如果有人真的很讨厌，年轻的后勤人员可能需要找到说话的方法。如果这些行为真的阻碍了他们的进步或给他们带来痛苦，那么让他们知道自己的感受和想法就变得很重要。也许他们需要承认，在能够果断行动之前，他们没有义务清理他人的混乱。完全相信他们的立场将有助于他们提出更坚实的论点。后勤人员是最诚实的类型，支持果断，因为果断涉及到说实话，只是外交。

后勤人员处理懒惰同学的方法是引导他们的务实公平，分配工作，并让他人负责，同时牢记明确的目标。以下是有助于简化流程的提示：

- 后勤人员可以把懒人放在一边，用“我觉得……”的短语与他们沟通问题
- 确保坚持你正在进行的项目的事实：截止日期、页数、要求等。

- 将讨论视为诚实的练习
- 为项目提供一个包含小目标的计划，以使改革后的懒人走上正轨

超出预期

年轻的后勤人员在期望明确的领域运作良好，他们努力工作，为他们关心的人——父母、导师、朋友——服务。他们给自己施加巨大的压力以取得成功并给他人留下深刻印象。但有一个超越文化假设界限的独特表达的广阔世界。如此紧紧地抱住期望，既会限制又会使人筋疲力尽。

根据标准，持续令人印象深刻的表现是一件好事。但为了发展，后勤人员也希望通过增加他们喜欢的活动来平衡这一点。高中可以提供一个环境，让学生了解自己喜欢什么、不喜欢什么，并开始建立一种自我意识。高中阶段可以开始以各种形式持续一生的自我发现之旅，释放对期望的把握可以加强这一发现过程的早期阶段。

所以，实现目标，但也要抽出时间寻找个人激情。以下是一些问题，以了解激情可能是什么：

- 当我还是个孩子的时候，我就想过要成为一个孩子。_____
- 大多数人不知道我的情况，但我喜欢。_____
- 当我的朋友需要帮助的时候，我是最得力的人。_____

一旦高中后勤人员对什么充满了目标感和热情，他们就可以开始以实际的方式探索。他们可能：

- 与指导顾问讨论哪些活动符合兴趣
- 加入一个有活动和志同道合的人的俱乐部
- 研究实现激情的各个方面
- 在社区中找一个可能愿意指导他们的人，即使这不是专业考虑。（例如，吉他或滑雪教练。）

在高中，即使是坚定的后勤人员也可能改变他们的想法和职业抱负。兴趣不一定是永久的，尤其是在青春期。后勤人员可能需要运动护理，并允许自己在决定方向和激情时具有合理的灵活性。

通过自我意识和经验，后勤人员对自己是谁有了更清晰的印象，他们可以开始决定是否要进入劳动力市场或接受高等教育。

学会在需要时休息

高中很难。随着未来、父母和课外活动压力的增加，即使是最懒惰的人也会感到精疲力尽，而勤劳的后勤人员则会感到筋疲力尽。

虽然大多数青少年都会抓住留在家里的机会，但年轻的后勤人员却不愿请病假。他们宁愿吃点药，挺起肩膀，面对一天的考试、家庭作业和练习。缺课一天可能会让后勤人员在考虑他们落后的所有工作时感到紧张。“尽管从技术上讲，病假是“允许的”，但从某种意义上来说，他们可能“失足了”。但完美的出勤率并不是一切。

然而，健康比成绩更重要。以下是一些后勤人员可以休息或休息一天的方法。

- 问一个问题："如果一个朋友生病了或感觉不好，我会让他们解决吗？"如果答案是"不"，那么后勤人员应该考虑为什么他们会问自己？
- 不要惊慌。记住，休息期间错过的任何工作都可以补上。
- 外出时尽量不要去想学校。花点时间休息。后勤人员恢复得越快，他们就越快回到学校。
- 考虑一下把细菌带进教室的更大后果，让责任感支配一切。例如，感染他人感冒或流感是没有责任的。（CDC和其他卫生组织强烈建议尽可能呆在家里。）

工作还是大学？

上大学？还是去工作？当所有年轻人准备离开舒适的高中时，这个分岔决定困扰着他们。虽然性格类型不是做出这种选择的唯一因素，但它可能是非常重要的变量。

高等教育曾经是确保安全和成功的途径。对一些人来说，大学是遥不可及的，甚至可能不是理想的。与大学毕业后的收入现实相比，许多人质疑教育成本。统计数据往往支持大学是成功的金钥匙，但统计数据可能不能说明一切。有时，更私人的故事涉及到一位朋友，他努力工作以获得经济学学位，现在担任调酒师收取小费。

通往不同职业的道路也有很多，决定哪种职业最好取决于个人及其愿望。在线教育正在寻找一个更坚实的基础，对于许多职业来说，更短而便宜的认证课程通常就足够了。幸运的人可能会进入家族企业，从而降低学位的重要性。空档年越来越受欢迎，有一些优点（也有缺点）。许多后勤人员可能要问的问题是，尽早进入一个行业，寻找一个替代传统大学的选择，还是仅仅按照假定的时间表走规定的高等教育之路更为实际。有时路径是明确的，有时路径是通过困难和独特的决策确定的。

后勤人员自然会喜欢定义明确的路径。他们将严重依赖社区标准和家庭愿望。尽管如此，方向的既定性质并不一定使方向成为最佳选择。在某些情况下，后勤人员可能需要再次挑战期望，以满足个人需求。

为了个人成长，后勤人员必须了解他们有可用的选择。假设没有选择可能会对他们造成伤害。

平衡决策

了解路径

许多后勤人员在高中毕业时已经决定了他们想要进入的职业或领域。他们可以进入劳动力市场，而不是继续接受高等教育。许多后勤人员都这样做。很多人上大学，通常是因为他们的期望值。如果他们健康地做出决定，那么这取决于后勤人员的自知之明和真诚的实用主义。这个

他们选择的道路将既是一条实用的道路，也是他们找到个人满足感的道路。

如果后勤人员认为上大学是浪费时间，毫无结果，他们可能会放弃高等教育作为一种选择。后勤人员是高效的管理人员。花费大量金钱、时间和精力在不切实际的事情上的想法让他们感到厌恶。选择高等教育通常取决于两个问题："这是一个成本效益高的选择吗？"还有"毕业后我会过上实际的生活吗？"所有其他考虑都是无关的，甚至被认为是分散了他们的注意力。但考虑到他们的目标，这两个问题就足够了。

检查要求

如果后勤人员需要学位或证书才能从事他们想要的职业，例如会计、律师或工程师，那么他们就会得到一个学位或证书。然而，在他们寻找提供上述认证的机构时，这种类型将保持实用性。如果没有差别的话，他们可能会选择经济实惠的商学院或社区学院，而不是昂贵的四年制大学。

平衡后勤人员需要一所成绩良好的学校，并寻找成功的校友做他们渴望做的工作的例子。他们寻求先例，以确保他们不会将时间和精力投入到最终不会有回报的事情上。后勤人员拒绝任何缺乏诚信的事情，文凭工厂也没有机会与他们合作。

积极影响

家庭和社区成员的个人影响力强烈影响着后勤人员的方向，就像所有哨兵一样，它也可以为他们带来更深层次的影响。如果他们相信他们必须遵守一些具体的准则，这也会影响他们——即使这不能反映他们特定家庭或社区的敏感性。全国范围内努力增加大学毕业生的就业人数，可能会抓住后勤人员的想象力，说服他们需要接受更多的教育，以造福社会。对他们来说，坚持这样的社区或国家教育标准可能会让他们感觉像参加了一场战争。

鼓励后勤人员独立于家庭和社区做出决策是很容易的，但这可能是短视的。社区的连续性可以提供任何其他稳定力量无法比拟的稳定。一个人不应该低估别人的经验。但平衡意味着在保护个人选择和偏好的价值的同时考虑所有外部影响。

不平衡决策

未知风险

后勤人员立足于既定的市场。反过来，他们害怕变化和随之而来的风险。把他们所知道的东西留给未知的未来的想法可能会让后勤人员感到恐惧。他们可能会评估一种情况，但认为任何新的情况都是有风险的，并发现它缺乏任何保证。

对未知的恐惧会迫使后勤人员提前工作（比如家族企业）。他们认为这是一个已经证明效果的系统。他们不一定留下来，因为

他们想或者因为他们喜欢自己的工作。取而代之的是，选择较少选择的道路似乎压力太大，他们选择熟悉的舒适。

对于后勤人员来说，风险在于他们不会以他们理解的方式成功或取得成功。一条危险的道路没有结果可以保证他们最终会走到哪里。在开始之前，他们不知道自己是否会浪费资源去追求最终毫无意义的东西。因此，他们可能会选择安全，拒绝接受高等教育的不可预测性，从而错过职业和个人机会。家庭和工作似乎是安全的港湾。

拓宽选择范围

虽然平衡后勤人员希望在选择高等教育时成为好的管理者，但风险和有时成本是增长的一部分。谨慎选择和从有限的选项中选择是有区别的，如果检查表过于严格，第一个可能会变成第二个。在他们的努力中，他们可能会过快地消除任何超出特定标准的东西。因此，他们可能会错失有益的机会。

重要的是要记住，大学，尤其是年轻人进入大学时，提供的不仅仅是文凭。这通常是第一次获得独立。离家出走的大学生学习在新的层面上照顾自己。理想的情况是，不同的机构和项目鼓励大学生在不同程度上独立思考。简单的职业重点清单可能无法涵盖这些离职，后勤人员可能会错过重要的生活经历。

为他人选择

后勤人员可能会选择上大学，因为这是他们家庭或社区的传统道路。即使后勤人员的职业不需要大学文凭，他们也可能不想为了取悦他人而不择手段。时间、金钱和热情都可能被愚蠢地浪费掉。另一方面，有些人可能来自那些为“其他人”和“精英”提供大学的社区——这是另一个限制性想法。

如果后勤人员将此决定完全推迟到其他人的意见，那么后勤人员可能会在自己的生活中扮演更被动的角色。后勤人员如果不在工作或大学决策中包含自己的独立意见，可能会在以后发现自己对自己感到失望。他们可能希望自己采取了更强硬的立场。拒绝给自己这个决定自己独特方向的第一个主要机会，可能会形成一种难以打破的模式。

重新平衡决策

风险的价值

冒险意味着一个行动有足够好的潜力，失败的机会是可以接受的赌博。但生活的更大回报往往来自于承担合理的风险。后勤人员中存在一定程度的完美主义，他们可能会有这种想法——他们只能是模范学生或模范员工，不外乎。害怕冒险进入未知领域通常与声誉和完美主义有关。因此，那些脱离完美目标的人将承担获得更大回报所需的风险。选择自己的道路，尽管有未知和风险，也可以是获得个人满足感回报的同一条道路。

与完美脱钩，避免过度风险：

- 让未知的事情为人所知。当然，这是不可能的，但后勤人员可以通过与那些在进入大学方面有不同经历的人交谈，并就工作或大学做出选择，来接近他们。如果无法进行实时对话，那么YouTube上关于“为什么我决定上大学”的查询会有300多万条回复。了解他人的经历可能会有所帮助。
- 声音问题。与一个可能客观的值得信任的人交谈。如果还在高中，找一位指导老师或大学辅导员可能会有所帮助。一位年长的家庭成员或家庭朋友或许能够倾听他们的心声并分享他们的一些经验。那些倾听的人可能能够提供解决方案，从他们的决策中举出例子，或者仅仅提供一个发泄的听众。
- 最坏的情况是什么？制作一个两列图表，探索决策的潜在方向。在一列中，列出决策可能产生的不良后果。第二，列出决策可能产生的良好结果。让双方都参加听证会。这样的图表增加了清晰性，可能有助于做出更自信的决定，但即使图表没有显示明显的选择，它仍然可能带来清晰性。

允许检查表发展

后勤人员学院清单的绊脚石可能是限制，无论限制是自己强加的还是别人强加的。拓展自己的选择是一种创造性的行为，它超越了假设，探索了显而易见之外的可能性。后勤人员可能会保护他们的信仰，这很好。新的选项可能适合现有列表并将其扩展。或者可能有完全不同的选择值得探索。无论哪种方式，后勤人员都可以决定

他们有责任探索所有可行的选择，而不是假设没有。

花点时间探索一些显而易见的选项：

- 首先确定一些选择和关于这些选择的信念。是什么使这些选项可行？他们为什么要做出选择？列出一个尽可能全面的清单。
- 设定一个五分钟的计时器，并围绕“我清单上没有的选项和信仰”这一想法创建一个思维导图。避免判断和审查，而是尽可能地扩大范围。
- 他们的选择是值得探索的还是有用的信念？尽管从思维导图中可能没有任何有用的东西，但很有希望，会出现一种有选择的感觉。

寻找个人价值

后勤人员最好的特点之一是他们诚实并努力保持稳定。如果他们尊重这些特点，就可能缓和外部力量对他们决策的影响。虽然这不是他们的自然倾向，但后勤人员可能会从承认“对自己真实”是一种重要的诚实中受益。虽然一种稳定可以来自可靠的外部来源，如家庭和社区，但它们可以改变，有时是不可预测的。随着时间的推移，一个人的内在动机可能会更加一致，而真正的自我意味着找到内在的答案，然后尽可能将其与社会标准保持一致。如果后勤人员先咨询自己，他们更有可能找到自己独特的方向。

在高中毕业后选择一个方向时，后勤人员可能会用1-2句话回答以下问题。尽可能保持简洁。

- 你觉得什么时候最投入、最热情?
- 你什么时候成功地克服了一个困难的挑战?
- 你什么时候觉得自己处于"危险区
    - 你当时在做什么?
    - 你遵循的原则是什么?
    - 你做了什么来实现你的目标?
    - 你个人对自己的成就感到满意吗?
- 考虑到你现在（可能在未来）面临的挑战，你如何才能在你所知道的有效的基础上发展?

这些问题的答案很可能表明你的兴趣和热情。独特的兴趣和激情使一个人成为一个人。以上问题的答案提供了一个开始探索未来的地方。致力于他们所信仰的东西的人可能会更有效地生产。从发现自己的兴趣到制定一个能很好地利用它们的行动计划，这只是一小步。依靠自身利益做出决策的后勤人员可能会在一生中体验到更多的满足感。

大学后勤人员

平衡的大学生活

认真负责

起初，大学自治可能会让后勤人员有点迷失方向。他们有生以来第一次与朋友和家人分离。他们不再有他们赖以生存的结构。这种新的独立性使他们完全脱离了自己的元素。但对于平衡的后勤人员来说，这可能是暂时的。想想看，他们年轻的时候一直在寻找指导他们的路标。这不会停留在高等教育的大门上。后勤人员本能地发现了在大学环境中导致成功的既定模式，这些模式作为新的路标，引导人们采用另一系列规则和标准。很快，新的生活习惯就像他们童年时的生活一样令人感到安慰。在这段比赛中，责任的接力棒也不会掉下来。

后勤人员在大学的课程选择就像他们在高中选择的科目一样。他们擅长于任何需要仔细管理并遵循既定协议的面向细节的工作：例如簿记、商业管理、工程和法律。对于后勤人员来说，主题远不如其应用和目的重要。这种类型喜欢最直接的目标路径。她们不会被不那么传统的课程所吸引，所以她们不太可能出现在女性研究课程或激进政治运动课程的调查中。他们的兴趣在于更多的基础课程——也许是他们的父母早在一代人之前就学过的。

后勤人员阅读，甚至研究他们的教学大纲（不像他们的同龄人），就像宗教手册一样。他们将其视为一种受欢迎的结构来延续他们的大学生活

负责任的学生如果知道早起很难，就避免上上午8点的课。他们努力为成功做好准备。他们按时交高质量的工作。从某种意义上说，他们将用高中的规则换取一套更新的大学规则。与许多其他类型的人不同，他们不会在新的环境中挣扎，相反，他们会找到一条老路，这条路对那些在他们之前走过的人来说是行之有效的，他们会开始他们的旅程。

为美好生活收集工具

一些大学生决定在四年后举行聚会。这与健康的后勤人员的意图相去甚远。他们选择高等教育的主要原因很简单，就是为了获得所需的证书或学位，从而推动他们走向自己选择的职业。他们了解自己所走的道路，他们对高等教育的兴趣包括实施人生计划。

对于一些人来说，大学是个人实验的舞台，但后勤人员更多地将其视为一个领域，从中他们可以获得构建稳定未来所需的工具。他们尽其所能利用校园资源——就业服务、招聘会、教授，当然还有信息。对他们来说，大学就是要打下坚实的基础。

不平衡的大学生活

迷失在教育大厅

在高中，成年人管理后勤人员的生活，因为成年人仔细指导他们的活动。在大学里，自主性从这种微观管理突然发生了根本性的转变。这种突然的自由会压倒年轻人。对于一年级学生来说，屈服于抑郁和

他们试图驾驭高等教育的新世界时迷失了方向。我们有理由理解为什么后勤人员在被推到这个更加无组织的环境中时，确实会感觉自己像个迷失的灵魂。

在大学里，所有的工作在某种意义上都是独立的工作，而路标和支持则很少。对于许多后勤人员来说，这可能是第一次没有人告诉他们具体要做什么。对于那些过于依赖外部结构的不平衡的后勤人员来说，上大学的初期可能是痛苦的。这种自由（或放弃，取决于观点）可能会让过分依赖固定规则和既定结构的后勤人员感到不安。他们不喜欢觉得自己没有效率，大学刚开始时的困难可能与这种感觉没有什么区别。如果他们不小心，这可能会为他们剩下的逗留定下基调。

超载和苦工

在大学期间，后勤人员希望打下坚实的基础，这是很自然的。无论是来自学校要求的压力还是他们对自己的期望，后勤人员迟早都会处理超负荷的问题。那些在负责任的行为中没有学会自我照顾的艺术的人会变得不知所措，感到压力重重。

在高中，由于工作量较小，期望值较低，后勤人员承受压力的能力可能没有那么严重。然而，在大学里，后勤人员可以在他们选择的课程和活动中自由表达他们的完美主义。他们也会因为追求太多细节而给自己的生活增加压力，并会对自己提出过多要求。这些要求可能如下：

- 当他们犯错误时，不要松懈；
- 过于努力，无法取得/保持高成绩；
- 过于强迫自己满足外部期望；

随着体重越来越重，后勤人员即使在压力下开始蹒跚不前，也会继续尽职尽责地微笑。尽管微笑顺从，但压力不仅会侵蚀他们的效率，还会侵蚀他们的士气。无论如何，他们很可能会坚持下去并取得成功。被压力浸透的成功可能不会让他们的经历更加痛苦。大学生活很快就会变成苦差和遗憾，而不是一次有意义的经历。

重新平衡大学生活

找到他们的路

后勤人员倾向于寻找他们需要的结构，并找到成功的例子作为遵循的先例。自然而然就会找到他们的路。然而，很大程度上取决于后勤人员的成熟度。年轻的后勤人员可能比进入大学的老年后勤人员需要更多的帮助。当他们需要帮助时，这种坚忍的人可能很难寻求帮助。

如果后勤人员发现自己因大学缺乏结构而感到压力重重，他们可能会想与其他学生结盟，最好是与更有经验的学者结盟。一些大学提供辅导计划，让年长的学生接受新生。加入校园组织也可以成为一个观察其他人如何驾驭高等教育自治的地方。后勤人员可能会自己解决问题，有些人比其他人更快，但他们尊重经过验证的道路，了解其他人可以帮助他们发现道路。纵容他们的内向倾向和孤立自己可能无助于适应新生活。

重塑不合理的期望

虽然高中后勤人员有休息的问题，但大学后勤人员可能不愿意处理压力的根源——满足不合理的期望。他们的期望可能包括保持一个完美的平均成绩，同时参加一个完整的课程、严格的课程和兼职工作。任何客观的评估都会把他们的时间表称为不切实际的负担。

应对后勤人员过高期望的第一步是让他们承认自己造成了不合理的局面。检查这一点的一个简单方法是问："我会让其他人做所有这些事情吗？我会希望我最好的朋友也这样做吗？"虽然他们一开始可能会将自己的期望投射到他人身上，但他们更理性的一面可能会给出客观的答案。（正确的答案是，时间表是一个消耗灵魂的负担，不应该希望任何人承担。）现实的评估是设定目标的重要步骤。

后勤人员默默地忍受着痛苦，因为他们相信自己应该能够处理所有期望他们做的事情。他们将满足期望视为一种责任，无论期望多么不合理。因此，他们咬紧牙关，忍受着疼痛。然而，要想成为一个更全面的人，有必要理解有时候不好也没关系。疼痛、不适和情绪压力都是早期预警系统，提醒人们改变路线或遭受进一步侮辱。当后勤人员学会尊重他们的不同感受，并注意他们提供的信息时，他们会帮助自己。

掌握表达自己感受的语言就像提高意识一样简单。一种方法是在手机或手表上设置随机报警

以意想不到的间隔出发。当闹钟响起时，在某处记下两个问题的答案：

1. 我现在的感觉是什么？
2. 这种感觉告诉我什么？也许这种感觉是沮丧的，它预示着一个不可能的下午，充满了太多艰巨的任务。

很多时候，尽职尽责的人学会了忽视自己的感受。将他们带回到谈话中可以帮助后勤人员更好地处理不合理的期望，并更经常地考虑自己的福祉。

终身学习

平衡的终身学习

对于后勤人员来说，“学习”在很大程度上是为了获得现实世界中的适用技能。他们收集了创造和维持稳定生活所需的东西。他们希望以更好的方式为他们尊重的人和组织服务。后勤人员将继续学习它是否支持他们希望建立的生活。

成熟的后勤人员认识到，有知识超出了他们的经验和教育范围。为了更好地了解自己的工作和现状，他们明白可能需要不时增加知识。有时可能会有不情愿，因为学习意味着改变，而这对后勤人员来说并不总是那么舒服。但随着经验的积累，人们逐渐认识到，成长发生在自己的舒适区之外。

有时间学习

后勤人员可能会发现，当他们变老时，他们的义务会增加，时间会成为宝贵的商品。对于这种类型的人来说，很容易在维护他们所建造的建筑时被彻底清除。找时间学习一些东西，即使是有很大好处的东西也可能变得很困难。抽出时间变得“更好”似乎是一种奢侈。

平衡的后勤人员将在繁忙的生活中抽出时间来追求新的信息或技能，这将使他们更有效，也许他们的生活也更愉快。虽然工作和个人义务很重要，但他们会找到将新技能融入日常生活的空间。一个非厨师在家里从头开始学习制作营养餐可能需要从日常工作中抽出一些时间来学习技能，但健康益处和享受因素可以让一切都值得。

学习新技能以补充旧生活

后勤人员学习新事物不是为了新奇，而是因为他们可以将其应用到生活的实际方面。他们花时间审视自己的生活，想知道如何为自己和周围的人丰富生活。

这种对实践性学习的偏爱可以体现在追求中，比如学习更多关于汽车的知识，这样他们就可以自己处理小的汽车问题。或者，如果他们学会了木工，他们可以制作简单的家具（然后可以传给他们的孩子）。他们可能会学习如何种菜和种植蔬菜，这些蔬菜可以用于他们学会烹饪的健康膳食。

对于许多忙碌的后勤人员来说，丰富的学习似乎是“额外的”，但这种类型的平衡者会知道，这种追求在不影响效率的情况下为生活增添了质感和维度。它不是关于新奇或试图消除无聊。这是一种美好的生活，让它变得更好。

不平衡的终身学习

没有时间学习

后勤人员认为自己太忙而无法学习新东西，可能会剥夺自己的个人和职业发展。在这个不断变化的世界里，忽视职业发展可能意味着失去晋升甚至工作。失业肯定会解决太忙的问题。

就个人成长而言，后勤人员在生活中经常面临的问题之一是，他们模糊地感觉到自己只是机器上的齿轮。有些人失去了他们的个性意识，因此也失去了个人价值。学习正确的东西可以帮助他们区别于其他人，并让他们对自己独特的自我有更强烈的感觉。

沉降和停滞

后勤人员通常会选择满足感，并拒绝将变化视为对满足感的威胁。在决定人生方向时，后勤人员可能会决定不接受一些新事物，因为这是一种“足够孤独”的方式。除非有非常令人信服的理由选择课程或追求新的学习方向，否则他们可能会放弃它，以保护他们所知的。其他人认为这是一种停滞，后勤人员可能认为这是维护的一种形式。可能看不到的值

通过学习种植花园来打乱他们的日常生活。超市一直都是这么多年来的样子。

作为一个人，世界是可预测的。一旦新知识被允许进入，它就会变得不那么重要。后勤人员可能会发现，用新信息来改变他们可预测的生活是困难的，甚至可能是威胁性的。

如果满足程度足够高，后勤人员可能会认为他们没有其他值得学习的东西。他们可能会质疑他们需要为他们已经尊重和重视的生活增加什么。后勤人员保护这种生命，太多的新信息可能会被证明是一种威胁，而不是一种利益。因此，他们可能会错过很多。

平衡终身学习

找时间学习

时间可能是任何后勤人员学术发展的最大障碍，其他义务会分散他们学习的注意力。然而，对于一个后勤人员来说，留出时间并偶尔把自己放在首位是很重要的。创造自我护理的空间可以帮助减轻压力，改善后勤人员的整体情绪。花时间以刺激的方式成长是压力管理计划的健康组成部分。

他们可以从每天至少花一个小时学习或练习他们喜欢的技能开始。后勤人员可以将时间纳入日常工作。例如，一个后勤人员喜欢放松，晚上看几个小时电视。他们还可以利用这段时间练习编织或缝纫（可能需要额外一到两个小时来学习这项技术）。大学水平的课程现在通过许多

设备，可以娱乐-在一个地方学习和放松。狡猾的人在YouTube上教授艺术和工匠技能。这是一个追求终身学习的奇迹般的年龄，很少能找到一个小时左右的时间来延长生命。即使是最繁忙的一天，有很多方法可以让有意愿的人适应学习和成长。

学习也可能有一个社会方面。这会很有趣，合适的课程可能包括结识新朋友，让每周花一个小时学习变得很值得。单一后勤人员可能对这方面特别感兴趣。将社交生活与学习结合起来（反之亦然）可以在一个包中提供两件美妙的事情。

改变常规

按照你的方式"不一定是坏事。然而，在现有的常规基础上，总有改进的余地。后勤人员可以从选择一项相对平凡的任务开始，例如散步。后勤人员可以每隔一周选择一条不同的路径，而不是每天走同一条路径。在森林小径上漫步，在城市中漫步，在附近走不同的路线。即使是一个小小的变化也可以放松现有的生活习惯，并开始打开新的学习前景。

根据他们的小短途旅行，后勤人员可以根据他们喜欢或不喜欢的内容调整他们的日常工作。如果这更适合他们，他们最终可以决定根本不改变他们的老习惯。或者他们将这种探索精神应用到生活的其他方面。总有新的经历需要去拥有，新的东西需要去学习。它不必惊天动地，也不必改变生活。学习可以使生活受益，而不会造成太大的破坏。

然而，一旦后勤人员发现学习新东西不太可能破坏他们的生活，他们可能会选择进一步拓展他们的经验。他们可能会发现继续学习的好处远远超过任何风险或问题。

结论

走自己的路

学习是通过寻找和体验不熟悉的事物来实现的，这会导致一种不断变化的状态，通常以改进的形式出现。对于那些非常重视可预测性的后勤人员来说，这种扩张的压力可以理解，但也同样美妙。他们希望建立有益的结构，这使他们接受了明智和有用的理想，如教育，即使这需要这种建设正在进行。优先考虑提升思维的后勤人员可以接受他们的目标、方法和决心可以是一个支持性结构，但知识本身可能更具流动性。通过平衡的方法，找出自己最好的学习方法不需要感到混乱，也不需要限制他们可以学习的内容。

而且，如果这种类型的人发现自己超载了，他们可以找到帮助他们稳定下来的结构，记住他们所做事情的最终原因。学术计划是坚持下去的一个很好的理由，但它不应该让人感觉像一件紧身衣。保持对自己的公平期望不仅仅是为了激励自己，还意味着要原谅自己偶尔的失误。没有人是完美无缺的，虽然后勤人员走一条坚定的道路会让他们变得更好，但教育不应该让人觉得单调乏味。对于后勤人员来说，设计一个学习系统是很重要的，在这个系统中，他们能够欣赏他们所完成的每一刻。

其他工具和测试

想更深入地研究你的学术道路吗？如果您可以访问网站的工具箱区域，我们将提供各种其他工具和测试来帮助您探索。

渴望知识测试

你对获得知识的兴趣是什么？你对学习的渴望如何影响你的生活？此工具将帮助您探索这一点。

学术探索测试

你有没有想过什么样的学习领域适合你的个性？找出你最满意的科目。

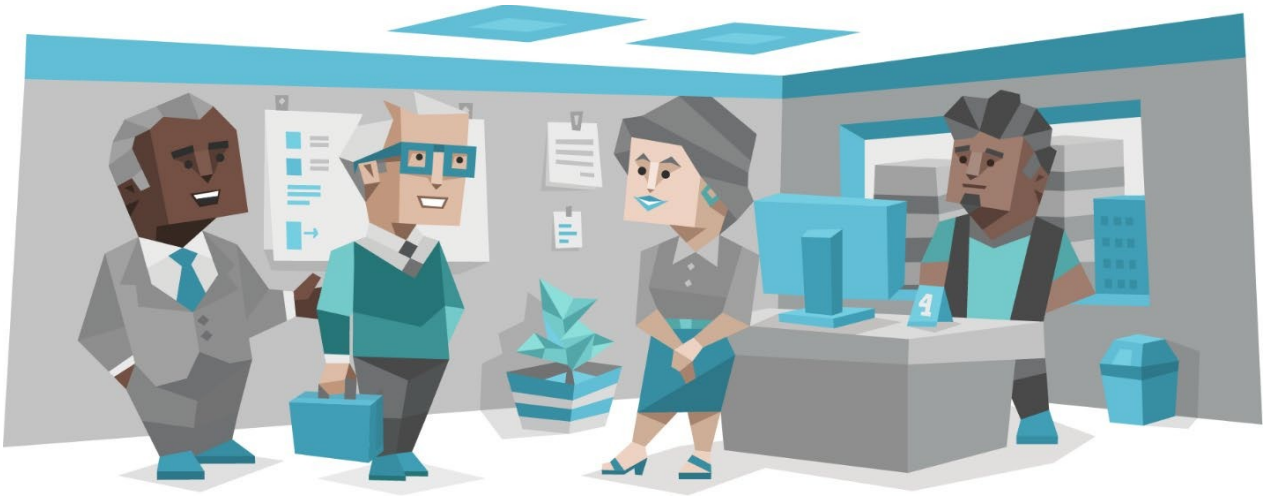
完美主义测试

完美主义是一种渴望在你所做的每件事上都与众不同的愿望。让我们看看它在你的生活中扮演什么角色。

类型猜测者（学术）

你想知道你的同学属于哪种性格类型吗？你可能会发现这个简单的工具很有用。

专业发展



在本节中，我们讨论了后勤人员如何理解自己的特点，以保持平衡并在专业发展中脱颖而出。除了他们的积极特征外，我们还讨论了是什么导致他们在这些方面变得沮丧和不平衡。最后，我们将深入了解他们如何利用自己的优势重新获得平衡，在职业生涯和职业发展中茁壮成长。最终，我们希望本指南能让后勤人员了解并掌握追求理想职业道路所需的工具。

随着本电子书即将结束，值得回顾一下个人成长一章。它提供了关于如何确定个人目标以及如何制定可实现目标的深入技巧。这是在寻找职业之前需要采取的重要步骤，对于那些对当前职业不满意的后勤人员来说，这也是非常有用的。定义他们真正重视和想要实现的目标，不仅可以减少职业转换的威胁，而且在找到合适的动机后也会让人兴奋不已。

尽责细致

后勤人员的性格以其处理大量事实、对其进行分类并利用这些知识指出各种差异的能力而闻名。他们的可靠性和耐心使他们在其他类型的人无法或不愿承担艰巨责任的情况下不可替代。这些技能在正确的职业道路上可能非常有价值——具有这种性格类型的人擅长那些需要良好的管理技能、彻底性和关注甚至是最微小细节的能力的工作。在审计师、数据分析师、医生和会计师中可以找到许多后勤人员。

这种性格类型的人把事实和责任放在一切之上。因此，最好的后勤人员职业会奖励细致和奉献。他们有很高的标准，尤其是当涉及到自己的工作时。平衡后，他们保持这些期望现实合理，同时仍坚持高标准。后勤人员可能会付出巨大的努力来完成工作，即使他们知道他们的同事或经理不太可能注意到或认可他们的努力。

理想的检查员

无论从事哪一领域，后勤人员在本质上都是检查员。他们最感兴趣的莫过于发现差异，然后追溯其根源，从而恢复秩序。具有这种性格类型的人都是实事求是、不胡说八道的思考者，能够利用他们天生的调查技能获取和组织大量信息。后勤人员之所以是最终监督员，是有原因的——在数据分析方面，他们对细节的敏锐眼光和安静的决心使他们比其他性格类型的人具有明显的优势。

后勤人员是勤劳、耐心的个人，因此他们可能在许多领域都做得比较好，但没有人比后勤角色更能满足他们的需要。满足这种深入研究和组织细节需要的具体角色是侦探工作、私人调查、法医审计和法律研究。任何能够深入挖掘事实并组织他们了解情况的职业都将是非常有益的。

关注外部期望

当后勤人员不平衡时，当仅依靠家庭或社会期望来告诉他们应该从事哪种职业时，就会出现问题。他们忽略了自己对最佳路径的想法和感受。如果职业选择不是基于个人愿望，那么很难找到满足感或参与感。后勤人员可能会选择从事工程职业，因为父母曾在该领域工作，并希望他们“追随自己的脚步”。或者，他们可能会选择从事医学，因为他们知道这个行业报酬丰厚，工作机会充足。如果这些领域真正符合他们的技能和愿望，那么这些选择是完全可以接受的。如果不是，它们可能是一个不必要的负担，会阻碍后勤人员的工作，他们会更快乐、更有效地工作。

在未来的职业生涯中，结构和稳定性无疑是值得追求的特征。然而，对这些“安全”职业的渴望可能会导致后勤人员接受一份不太兼容的工作，而不是一份更符合他们个人价值观的工作。选择一个职业，因为它是期望的或报酬高，是不明智的。一份不满意的工作会让生活变得痛苦，这最终会影响生产力、家庭生活以及后勤人员可能重视的任何其他事情。与其让自己适应一个没有成就感的职业，不如找一份适合自己价值观和目标的工作。

与社会智力斗争

不平衡的后勤人员也可能面临工作关系方面的挑战。这种性格类型的人很少关心在办公室交朋友，他们认为自己的工作和职责要重要得多。这种态度并不奇怪
毕竟，这是他们在生活许多其他领域的工作方式。然而，在工作中发展临时关系的困难可能会扼杀职业发展，并导致错失个人和职业机会。

此外，不平衡的后勤人员对自己和他人都有不切实际的期望。如果不满足这些期望，就会失去尊重，进一步合作的可能性就会大大降低。后勤人员不需要花太多时间就可以找到一个不能有效履行职责的同事。这种心态会给在团队中工作的后勤人员带来问题，因为他们的同事会因为固执地关注外交、创新或快速行动规则而感到沮丧。

找到自己的路

后勤人员很容易陷入权威人士的期望中，无论是他们的父母、老师还是老板。遵守规则对这种性格的人来说是很自然的，这对他们找到一份满意的职业是不利的。虽然想要尊重父母的意愿或在报酬丰厚的领域工作没有什么错，但他们不应该以做自己真正想做的事情为代价。经济安全、地位和尊重很重要，但实现个人（而非社会）目标，如舒适的工作/生活平衡或业余爱好的空闲时间，同样重要。

确定什么样的职业最有成就感似乎是理想主义的，但后勤人员发现自己对自己的职业选择更为满意。如果不花时间去确定他们真正想做什么，而不仅仅是别人期望他们做什么，可能会在某些时候导致自我怀疑和质疑。在选择职业道路之前，确定个人价值观和未来目标是确保工作既稳定又令人满意的最佳方式。

提高社会智商

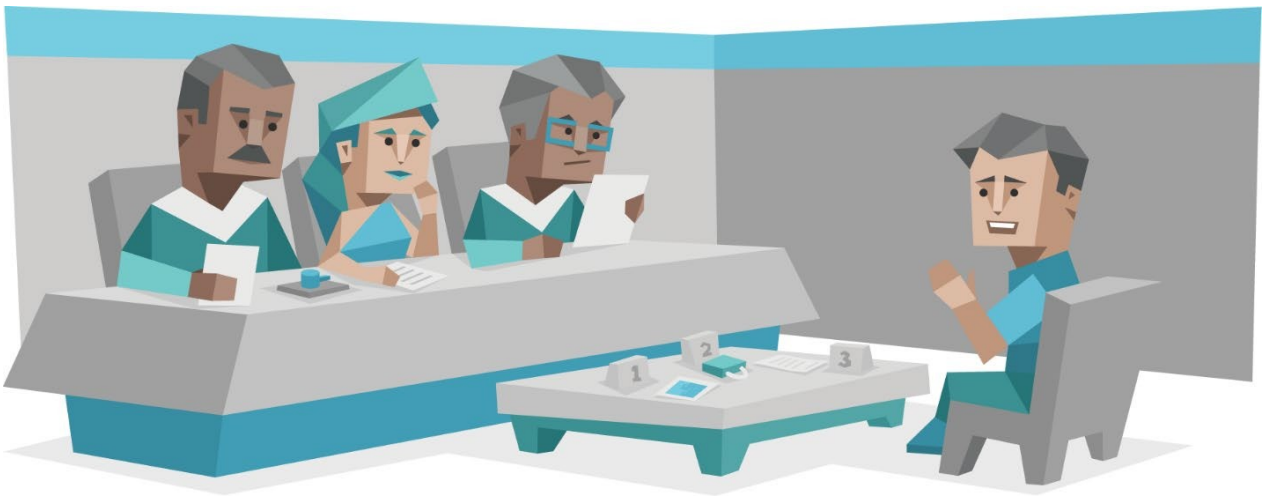
重要的是，不要低估所谓“人际交往技能”的重要性。社会智商在工作场所与经验或认知智商同样重要，如果不是更重要的话。许多后勤人员对此不屑一顾，认为闲聊和社交等事情没有什么价值，但这忽略了大局。工作场所社会智力最重要的方面之一是了解他人的方法和行为。

例如，后勤人员经常对他们所接触到的一些人的鲁莽或不顾一切的态度感到失望。然而，这并不意味着没有必要更多地了解是什么驱动和激励了社会的其他成员，或者仅仅是工作场所。他们不一定要享受这些或在这些练习中寻求更深的意义，但拥有这些技能可以在工作和其他方面给他们带来巨大的优势。有时，化解一个棘手的利益相关者，比在会计日记中发现那个恼人的小错误更能让人受益匪浅。

后勤人员需要努力与不同性格类型的其他人建立联系和一定程度的相互信任。与一群人共进午餐

同事们，参加他们通常不会考虑的项目或委员会，甚至只是询问同事周末的情况，都是建立关系的方法。甚至虚拟员工也可以通过聊天工具或虚拟俱乐部、委员会或组织与同事互动。积极的关系不仅有助于寻求晋升，还可以提供令人惊讶的个人满意度。此外，改善他们在工作场所的关系可以提高他们的社会智商，并提高他们在管理岗位上脱颖而出所必需的领导技能。

工作和技能集



让我们看看后勤人员可能会发现最适合他们的一些具体工作。我们并不试图提供完整的职业列表。这是不可能的，而且名单每天都在增加。相反，我们提供了一份与后勤人员性格特征一致的工作样本，并对其原因进行了补充解释。后勤人员在考虑自己的职业目标时，可以利用这一点制定指导方针。

对于那些已经就业的人来说，这可能是对某个工作令人满意或不满意的原因的确认或解释。我们不认为这是一家公司

每个人必须做什么才能成功或快乐的处方。相反，我们希望它能为任何正在寻找或改变职业的人提供一些见解。

商业与法律

在正确的时间和地点拥有所需的东西是物流和管理的核心和灵魂。也许没有比后勤人员更适合从事这项重要工作的性格类型了。后勤人员对细节和正确处理问题很执着，比其他人更容易发现差异。后勤人员所做的任何分析都是基于事实并根据一套已知的标准进行的，因此准确性是有保证的。

后勤人员在独自工作时最快乐，在一个有一堆电子表格或电脑的小隔间里可能会做得很好，尽管与小型、专注、有能力和专业的团队一起工作也同样令人满意。此外，法律职业，特别是法律研究，可能会表达后勤人员维护规则和促进公平的愿望。利用这些素质的工作可能包括：

- 文书工作
- 库存管理
- 会计或审计
- 资产经理
- 数据分析师
- 经济学家
- 精算师
- 律师
- 侦探
- 律师助理/法律研究员

保健

从本质上讲，大多数哨兵都觉得有必要以切实可行的方式照顾他人，后勤人员也不例外。这使他们成为医疗保健工作的优秀候选人。他们的特点使他们能够照顾患者，特别是当考虑到他们对细节的关注以及组织和实现目标的能力时。

后勤卫生工作者通常不容忍疏忽或错误，这在医疗环境中是非常宝贵的。后勤人员在床边的态度可能并不理想，但他们会很友善，做得很好，尤其是在适当的时间管理适当的护理时。适合他们的工作包括：

- 家庭医生
- 专业医师
- 护士
- 牙医
- 静脉血管造影术
- 药剂师
- 医务秘书
- 外科医生或外科技师
- 语言病理学家

科学、技术、工程和数学

STEM（科学、技术、工程和数学）领域以数据驱动著称，后勤人员非常适合这类工作。对细节的关注、数据分析的技能以及对结构的尊重对于这些经常采用科学方法的职业来说至关重要。采用严格的方法和

维护科学和工程领域所需的严格标准是后勤人员真正擅长的。

从设计和建造机械部件到为研究目的收集和分析医学数据，后勤人员专注于看似平凡的细节的能力非常适合这类工作。这或许也是为大学和私营部门的研究项目收集和组织原始数据的最佳人格类型。适合后勤人员的STEM工作可能包括：

- 技工
- 药剂师
- 地质学家
- 医学研究员
- 军事科学
- 数学、工程或科学教师
- 工程（土木、机械、环境、采矿、核）
- IT管理
- 学术研究人员（特别是收集和整理数据）

什么使工作不适合后勤人员？

在现代社会，人们不仅在工作上花费大量时间，而且往往希望自己的工作能有成就感。一个不适合个人性格类型的职业可能会导致在获得幸福或实现职业理想方面的巨大困难。以下段落包含可能不适合后勤人员的工作类型的一些特征。

松散的结构

后勤人员需要有强烈的结构感，才能在自己的岗位上感到轻松自在。他们尊重老板的权威、同事或下属的可靠性以及历史悠久的规则的主权。工作中清晰的层级结构和指挥链使后勤人员感到有一个坚实的基础支撑一切。

后勤人员不喜欢即兴行动或采取未经证实的不稳定路线。他们需要一种在公司站稳脚跟的感觉，但如果形势不断变化，他们就不会有这种感觉。如果公司文化对错误过于宽容，即使这些错误是有用风险的结果，或者标准不断变化，后勤人员可能会感到不适应。后勤人员要求船紧。

此外，后勤人员在需要在时间压力下完成不熟悉的工作的情况下表现不佳。具有这种性格类型的人通常都很客观，在危急情况下能够保持冷静，但当他们有足够的时间评估情况并做出明智的决定时，他们会感觉舒服得多。后勤人员有一套优秀的领导技能潜藏在表面之下，特别是如果他们努力发展社交技能，但处于“紧急状态”会很快耗尽他们的精力。与探险家不同，一般来说，后勤人员更适合担任管理员，而不是一线执行员。

缺乏认可

后勤人员喜欢其他人认可他们所做的工作，虽然他们可能对此并不明显，但其他人注意到他们的努力会激励他们。后勤人员似乎对注意力漠不关心，但他们确实需要一些积极的认可

他们的事业。这可能是加薪、奖金或表彰信，但他们需要一个表示感谢的信号。

缺乏认可可能会对后勤人员产生相反的影响，并产生挫折感。然而，具有这种性格类型的人不太可能宣传自己的成就，反而可能采取消极的攻击行为。后勤人员在申请之前，确保企业文化认可辛勤工作，尤其是他们经常被吸引的幕后工作，这可能是值得的。这种认可通常通过基于绩效的加薪和结构化晋升机会来实现，但也可以简单到一个经理，他对你遇到的具体挑战表示个人感谢。

重要的社交互动

后勤人员可能难以以积极、同理心的方式与他人交流，当被迫与他人闲聊或以同理心方式交流时，后勤人员可能会感到困难。后勤人员并不是漠不关心，他们只是对在工作场所工作更感兴趣，避免个人和情感问题。这可以被视为对他人缺乏兴趣，可能导致与同事和客户发生摩擦。

后勤人员往往在单独工作或专注于小型团队时表现更好。但是，与同事或客户接触过多的工作，如人力资源或销售，可能会让后勤人员感到筋疲力尽。一个需要太多社交互动的职业可能会给这种性格类型的人留下很少的精力，从而导致倦怠、效率下降，工作压力蔓延到家庭生活中。

自营职业

我们生活在一个充满可能性的时代，把时间卖给公司并不是创造收入的唯一途径。自营职业的概念可能相当可怕——然而，工作保障和有保障的前景已经成为过去，会计或医学等少数领域除外。因此，自营职业可能是一种更安全、更可行的选择，这也带来了一系列其他好处，例如计划时间的能力、从工作开始到结束看到实际结果的能力以及独立工作的能力。后勤人员是勤劳、勤奋的个人，他们关注平凡细节的能力对自营职业非常重要。

适合自营后勤人员的工作

业余爱好

后勤人员成为自营职业者的最有效方法之一是找到一种爱好，使其有可能成为收入来源。这种方法对于后勤人员来说尤其有效，他们往往专注于在自己的业余爱好和职业生涯中变得同样精通。实际收入在一开始并不那么重要。重要的是有机会做一些真正令人兴奋和鼓舞的事情。业余爱好可以带来的自营职业机会包括：

- 关于特定爱好或现有职业（技术或非技术）的博客
- 制作手工制品（可通过当地商店/工艺博览会或Etsy等在线供应商提供）

- 提供家居装修服务
- 计算机修复和数据恢复
- 景观美化或草坪养护
- 专业组织者（不，真的！）

外出作业

对于希望成为自营职业者的后勤人员来说，另一个流行的选择是将他们目前的职业生涯转变为自营职业的机会。许多职业都可以在没有大公司或公司经营的情况下完成。凭借当前或以前工作的知识和工作经验，决定从事这项工作的后勤人员将更容易找到潜在客户。可以转变为自营职业机会的职业包括：

- 会计或簿记
- 家庭医疗护理
- 数据输入
- 律师助理/法律秘书
- 顾问
- 私人调查员
- 医学录写员
- 虚拟助理

不适合自营后勤人员的工作

今天有许多工作是面向那些希望为自己工作的人推销的，而这些人并不适合后勤人员。虽然许多人喜欢自营职业，但大多数具有这种性格类型的人对

成为一名企业家，这个角色实际上是由高调的推销技巧和积极的自我推销所决定的。最终，自营职业应该提供他们想要的那种平衡。任何需要大量社交互动或高压销售技巧的工作都会很快耗尽后勤人员的精力。可能不适合这类工作的一些具体示例包括：

- 多层次的营销工作（如销售化妆品、服装或家居用品）
- 家庭日托
- 共享乘车服务的驾驶员
- 医疗账单
- 上门销售

工作场所的职业发展

一旦找到理想的职业生涯，后勤人员将面临职业发展的下一个障碍。职业发展并不复杂：它是个人意识和行为变化的结合，伴随着这种意识发生在一个人的职业道路上。为了成为最好的员工、经理或志愿者，了解自己的优势、劣势、价值观和目标是必要的。

后勤人员不一定需要一个“特殊”的环境来让他们的工作令人满意。而且，虽然他们真正喜欢幕后工作，但他们也会成为优秀的管理者和领导者。确保后勤人员在任何岗位上取得成功的真正关键是了解自己并了解自己的目标。

以下段落将讨论后勤人员在各自的工作岗位上为促进自身的专业（和个人）发展而必须面对的优势和劣势。接下来，我们将讨论后勤人员在与不同性格类型的同事（分析员、外交官、哨兵和探险家）打交道时可能面临的潜在问题和机会。

后勤下属

如果不是全部的话，大多数人都会在职业生涯中向某种经理或其他更高级别的人汇报工作。下属职位是将组织联系在一起的粘合剂，提供必要的技能和支持，以使事情顺利进行。他们是一个重要的角色，如果做得好，既能让人满意，又能为职业发展创造可能性。以下段落将讨论后勤人员下属可能面临的优势和劣势，以及有助于重新平衡这些劣势的技术。

敬业和忠诚

很少有人比后勤人员更忠诚、敬业、细致和守时。他们尊重权威，喜欢在传统的等级制度下工作。后勤人员在如何从事工作以及如何提升职业阶梯方面都很有耐心。由于他们的勤奋，他们的努力工作可能会得到认可，无论是通过增加责任、潜在晋升、加薪，还是通过个人的感谢或表扬。

最重要的是，他们的努力工作常常为他们提供了他们强烈渴望的安全感。作为终身学习过程的一部分，无论是在其领域内还是领域外，不断学习新技能的后勤人员使自己成为更有价值的员工。这些后勤人员能够平衡其卓越的诚实与社交技能，如同理心和乐观主义，对任何雇主来说都是无价的。

与灵活性抗争

使后勤人员如此可靠的献身精神和承诺，如果不平衡，可能会产生其他问题。当他们陷入日常生活中时，这类人会变得非常僵化。他们可能很不愿意放弃责任，即使很明显另一个人更适合这项任务，或者工作量变得无法控制。

灵活性也可以通过其他方式表现出来。后勤人员需要有一套明确的指示和明确的职责。如果对自己职位的期望过于模糊，或者如果他们正在处理大量的不确定性，显示出强烈的犯错恐惧，那么他们可能会挣扎。如果他们在一个关键的环境中工作，这种恐惧会进一步加剧。经常在后勤人员的工作中发现错误的经理或同事会使后勤人员的下属产生怀疑、沮丧和不满。

勤奋且有韧性

尽管作为下属，后勤人员可能会遇到一些困难，但他们的适应力令人难以置信。坚持不懈是他们最大的品质之一，他们努力工作，克服可能面临的任何困难。改善职场困境的最有效方法之一是花时间坐下来，坦诚相待

与他们的经理交谈。在这样的对话中，澄清期望和定义责任是必要的，然而，寻求诚实的反馈并公开听取也很重要。

专业成长，包括晋升领导职位，都是通过提高技能和解决弱点来实现的。后勤人员工作非常努力。然而，努力工作并不总是足够向上发展。拥有适当的技能，包括技术知识、情感和社会智力，是进入大多数公司管理岗位的必要条件。如果后勤人员想在工作中取得足够的成就，那么他们需要培养这些技能，以便被考虑担任领导职位，如果他们想这样做的话。

后勤人员同事

同事关系非常重要，因为许多人在工作场所花大量时间与同事在一起。同事之间的积极合作对于一个健康高效的工作环境是必要的，而消极的关系会让工作场所变得痛苦。每种性格类型都有不同的领域，在这些关系中他们表现出色，在那些关系中他们也很挣扎。以下段落将帮助后勤人员确定哪些方面是他们理想的同事，以及哪些方面需要重点改进。

值得信赖和诚实

作为同事，后勤人员是值得信赖、诚实和难以置信的可靠的。他们珍视和平与稳定，不择手段地避免进入工作场所

戏事实上，后勤人员更喜欢将注意力几乎全部集中在工作职责上，以确保他们能够始终依靠完成必要的任务。他们能够在头脑风暴时提供事实，并实施产生的想法，这对任何团队都是一个很好的补充。

很少有类型的人更努力地工作，以确保工作场所的顺利进行。后勤人员将大想法分解为可实现的组成部分的能力以及完成任何任务的毅力，或许只有外倾的表兄弟高管才能与之匹敌。专注是他们最大的优势之一，虽然这可能以牺牲办公室社交为代价，但参与其中的每个人都受益于后勤人员的勤奋和彻底。

过度结构化

凡事“按部就班”的愿望可能会导致与对创新更感兴趣的同事发生冲突。没有实施想法的头脑风暴和理论化是后勤人员无法接受的，他们认为这种行为是浪费时间和精力。当“非常好”的想法已经到位时，开发新的想法对这类人来说也是令人沮丧的。除非他们非常尊重同事，否则他们可能会发现很难承认可能与自己观点相矛盾的想法的有效性。

除了与强调变革和创新带来的不确定性作斗争外，后勤人员在建立工作场所关系方面也有困难。他们非常隐私，认为在工作中建立网络、社交或闲聊没有什么意义。后勤人员难以置信地不愿公开自己的个人信息，也不太可能与生活中不知名、不受尊重的同事分享个人信息。这些特征不是消极的，但它们确实会阻止

后勤人员无法有效地表达自己的情绪或向同事提供情感支持。这使得具有这种性格类型的人很难与同事建立积极、互利的关系。

发展积极的关系

后勤人员为工作场所带来了一整套技能，这些技能应该得到强调和提升。他们可能对追求变革不感兴趣，但他们是在工作场所实施变革的重要组成部分，因为他们有能力组织事实和细节。后勤人员为工作场所的变革和稳定提供了必要的基础。认识到他们在实施想法中的作用的重要性，可以用来提高他们对变革的开放度和接受度。

为了成为有效的员工，后勤人员将从与同事建立积极有效的关系中受益。这并不意味着他们必须泄露自己的个人信息。相反，他们应该专注于建立开放的沟通渠道，而不仅仅是诚实和实事求是。具体而言，后勤人员应努力提高同理心，以了解同事愿望背后的原因。询问同事的观点和意见可以帮助他们从他人的角度看待情况，同时也可以让他们了解所有事实。了解他们的同事来自何方，是朝着更具同情心和理解迈出的重要一步。同理心关系使工作场所更积极，也更富有成效。

后勤经理

管理角色同时也是一个人在整个职业生涯中可以承担的最具挑战性和回报性的角色。成为一名成功的管理者所需的技能不仅仅是能够执行实现组织目标所需的任务。真正称职的管理者还精通社交技能，能够与员工、客户和任何其他相关利益相关者进行积极有效的互动。以下段落将讨论后勤人员作为管理人员真正擅长的领域，以及他们可能需要重点改进的领域，以发挥最大潜力。

高效高效

虽然后勤人员可能更喜欢在幕后工作，但他们也可以培养出特别高效的管理人员。在维护规则、提供结构和稳定性方面，很少有哪种类型能如此有效。他们愿意并能够做出艰难的决定，热爱管理职位所带来的责任。这种性格类型的人忠于职守、可靠，经常受到下属的尊重。

作为管理者，后勤人员更喜欢他们的下属向他们提供“请只提供事实”，并且更喜欢客观性而不是情感诉求。为了保持同事和下属的尊重，他们会不遗余力地避免在自己的交流中表现出情绪化。除了“遵守规则”之外，后勤经理还寻求以最大的诚信行事。他们的承诺就是他们的保证，没有什么能阻止他们履行承诺。

对他人的不现实期望

然而，如果它们不平衡，这些高期望往往会变得难以置信的不切实际。例如，后勤人员可能会对下属未能履行工作义务感到非常不容忍，尤其是如果他们认为自己的推理过于私人化。他们发现很难理解为什么其他人不愿意或不能像他们那样勤奋工作。后勤经理完全期望下属超越自己的职责——除了这是“正确的做法”之外，没有其他理由。

尽管他们的期望很高，但后勤人员不太可能给那些付出额外努力的下属任何形式的表扬——因为这是意料之中的事。员工可能会觉得他们的努力工作没有得到重视，他们对工作/生活平衡的需求被忽视。与不平衡的后勤经理讨论个人需求不太可能是一次积极的经历，尤其是对于敏感的下属而言。后勤人员认为，真相比同情心更重要，这会导致他们对下属的反应迟钝。

改善互动和期望

管理职位需要独特的技能和全面发展。为了成为最好的管理者，后勤人员需要专注于平衡他们的弱点，特别是他们的期望和社交技能。他们可能在工作的后勤方面非常精通，但如果他们无法与下属或客户有效沟通，他们至少会感到痛苦。

后勤经理必须确保他们对下属的期望是现实的，而不仅仅是基于他们对工作的个人信念

道德和效率。与能够为后勤人员的期望提供客观反馈的同事合作是理想的。人力资源经理或专业发展同事可能会提供一些急需的观点和建议。与员工分享期望，无论是个人还是团队，都很重要，这将有助于确保每个人都站在同一个立场上，并让员工提出想法和关注点。通过每周带甜甜圈或亲自表扬个人成就等深思熟虑的事情，为正在完成的工作提供充分的认可，将大大有助于促进与下属之间的良好关系。

最后，作为管理者（或有兴趣成为管理者）的后勤人员应该寻找机会来提高他们的社交技能。对于任何性格类型的现任或未来管理者来说，不应低估精通这些技能的重要性。

下一节将提供更多信息和机会，以在工作场所锻炼这些特定技能。

角色之间的工作场所合作

理解后勤人员在不同层级角色中的行为是一回事——将他们的计划有效地传达给下属、同事和经理，并将这些流程作为一个团队来完成是另一回事。现在，我们更深入地研究，以确定后勤人员如何才能最好地与同事合作。¬

后勤分析师合作

平衡合作

高效和有效

后勤人员和分析师最强大的共同品质是工作场所的效率需求。后勤人员致力于为组织带来秩序，这些秩序可能更加平凡，但却是必要的。另一方面，分析师与系统合作，试图每秒钟优化一次。当他们在组织中拥有适合自己的工作时，他们各自扮演着不同的角色。

后勤人员和分析员的关系是互利的，后勤人员提供现实检查，然后组织和实施分析员制定的愿景、想法和计划，如果他们通过了务实改进的分析。后勤人员擅长完成工作，但往往看不到让他们的思维在头脑风暴新流程所需的无数路径中游荡的价值。分析师可能是操纵想法的大师，但他们需要其他人来将他们的想法转变为可以实现的东西。在许多方面，他们是

完美匹配，分析员加速改进，后勤人员确保加速得到控制和使用。

从这些例子中，人们很容易认为后勤人员总是从属于有远见的分析师。然而，当考虑一位分析师在后勤主管的研究职位时，存在相反的权力关系。然而，它们是相辅相成的。无论他们在工作场所扮演什么角色，只要清楚地理解和接受对方的角色，并从自己的优势位置进行沟通，每种类型的人都可以成为对方的宝贵财富。分析员和后勤人员可以在工作场所建立互惠互利、富有成效的伙伴关系。

改善态度

后勤人员是一种谦虚的类型，许多分析员可以从他们的书中抽出一两页来谈谈如何谦虚。分析师将尊重（并希望尝试效仿）后勤人员同事的能力和谦逊。虽然后勤人员欣赏荣誉，但他们并不积极寻求荣誉。当分析师可能有意寻求机会炫耀自己的知识时，他们谦逊的后勤同事更喜欢为质量而非关注而工作。这是许多分析员可以从改进中受益的一个特点，后勤人员非常乐意为他们提供帮助。

另一方面，后勤人员有时会陷入相对狭隘的思维方式。事情不是对就是错，不是黑就是白，不一定会有新的解释。分析师是一个很好的例子，他们可以跳出思维定式，将挑战视为机遇。在工作场所，他们可以鼓励

并激励他们的后勤同事考虑不同的选项或他们以前没有考虑过的独特方法。

不平衡的合作

维护与创新

有句老话："除了一个湿漉漉的婴儿，没有人喜欢变革。"整个行业都围绕着"变革管理"而成长。但没有人欣赏改变，这是不正确的。像分析家这样直觉型的人喜欢改变。他们总是寻找能够改进事情的想法。在某种程度上，这些类型的人渴望它，因为它代表着他们的成长和可能性。

另一方面，后勤人员更注重根据既定和经验证的标准做正确的事情。对于后勤人员来说，由于在不熟悉的情况或环境中发现的不稳定性，他们天生害怕发生变化。巨大的变化带来巨大的风险，这种不确定性对渴望稳定的后勤人员来说不是好兆头，这不一定是一种不正当的恐惧。他们不太可能强烈反对一位推动其创新想法的分析师。然而，这种恐惧可能使他们很难支持任何没有足够证据支持其潜在成功的想法。这可能会让分析人士感到沮丧，他们可能认为缺乏支持是无法看到"大局"，甚至是"头脑简单"的固执，至少是一种不公平的评估。

与社会智力斗争

社会智商，包括同理心、积极倾听、会话技能以及对社会角色和规范的理解等技能，是后勤人员和分析师都很难掌握的。两者都有缺乏温暖的社交风格

以及对他人情感需求的考虑。后勤人员更关心有效和真实地交流信息，而不是以敏感的方式，而分析师往往更关心表达自己的观点，而不是用同情的方式交流。

这些类型的人所共有的思维特点使他们成为有效的同事，但不是富有同情心的同事。他们可能会有效地相互沟通，但他们与其他同事的互动，尤其是那些具有情感特征的同事，可能会更具争议性。当后勤人员和分析员都是工作团队的一员时，他们可能会倾向于强迫他们更敏感、不那么对抗的同事。虽然他们对事实和效率的关注使他们成为非常高效的员工，但他们的麻木不仁使他们难以共事。

重新平衡合作

获取结果

归根结底，后勤人员和分析师都把结果看得比其他任何事情都重要，他们只是在实现这一目标方面有着非常不同的方法和技能。后勤人员可能会通过他们的辛勤工作赢得分析师的尊重，而分析师会欣赏后勤人员对形势的坦率分析，只要这看起来是一种改进想法的努力，而不是一种未经考虑的解雇。

这两种类型的人都应该练习将对方视为拥有平衡自身能力所需的技能，而不是关注自己的恐惧或挫折。后勤人员是执行方面的大师，分析师有很多想法需要有人来帮助他们执行。此外

后勤人员在不断围绕其分析师同事旋转的变化海洋中提供的信息是非常宝贵的。分析师提出的想法旨在改进流程并更有效地实现结果，后勤人员最看重的是平稳运行的运营。这两种类型的员工不仅会从对方为工作场所带来的优势和技能中受益，整个组织也会从中受益。

练习同理心互动

幸运的是，这两种类型的人都可以通过努力工作和实践来提高社交技能。后勤人员更喜欢维持工作场所的和平与稳定，学习以敏感和理解的方式进行沟通将大大有助于实现这一点。他们能够参与的积极互动越多，他们的环境就会变得越和平和富有成效。

为了改善工作场所的沟通，最重要的社交技能是同理心。同理心是一种能力，能够看到别人的来历，并理解他们为什么会有这样的感受。提高同理心的最好方法就是简单地提问。如果同事看起来特别沮丧，那么询问他们为什么感到沮丧会导致大量信息。也许他们一直在努力兼顾工作和家庭义务。

后勤人员可以练习观察这些情况如何影响他们的同事，而不是判断他们的情况。他们可能无法平衡家庭和工作义务，但他们不能假设自己的情况与同事相同。他们的同事可能为了额外的收入而额外工作，他们也在照顾生病的父母，或者他们可能是一个支持网络有限的单亲家长。判断一个人的处境很容易

是未知的，但移情教导我们要超越先入为主的观念，试图理解他人的来源。

后勤外交合作

平衡合作

照顾他人

后勤人员和外交官都喜欢照顾他人，尽管方式不同，而且在改善工作场所方面可能有相似的目标。虽然外交官们更多地关注同情心和专业成长的意识形态问题，但后勤人员的兴趣更多地在于在更实际的层面上帮助他人。例如，后勤人员将确保完成工资单，以便每个人都能收到工资。与此同时，外交官们可能会集中精力确保每个人都得到公平待遇，并真正从职业发展中受益。两人都在为他人做好事中找到了活力和自尊，在这方面有很多共同点。

宏观和微观视野

后勤人员和外交官通过为该组织提供不同种类的支持而相互补充。对于外交官来说，他们关注的是更大的图景和重要的大想法，特别是对自己和他人来说个人和专业的发展。后勤人员也对做对个人最好的事情感兴趣，然而，他们相信通过实现组织目标，这是最有效的。这两种类型将共同推动工作场所的选择，在职业发展和满足实际需求（如医疗福利和休假政策）方面提供支持。

与外交官合作可以帮助后勤人员保持对组织更大的视野，尤其是在人力资本问题上。后勤人员可以确保考虑所有必要的细节，并确保切实有效地执行计划。他们可以帮助外交官提出的计划（如灵活的工作时间、福利、现场儿童保育等）以非常需要的务实精神为基础。这两种类型的人都能找到平衡点，并从彼此有时截然不同的观点中获益——他们最终的共同目标是让工作场所成为每个人都能茁壮成长的地方。

不平衡的合作

现实主义与理想主义

对于后勤人员来说，外交官们似乎只是一时兴起而采取行动或想法，而不考虑后果或后勤。他们没有意识到信息或情感的潜意识联系，而这些信息或情感是引导他们做出决定的。

另一方面，后勤人员可能会给他们的外交官同事留下过于注重细节、不愿考虑“大局”的印象。

当有人认为一个过于务实（后勤人员）或另一个过于理想化（外交官）时，后勤人员和外交官之间就会发生冲突。如果一个人上班提前10分钟，另一个人迟到10分钟，你几乎可以猜出谁是后勤人员，谁是外交官。这并不是因为外交官们对规则或时钟嗤之以鼻。只是这10分钟对他们来说在他们的心理优先事项清单上没有那么重要。然而，这可能很难向一个在执行规则中感到舒适的后勤主管解释。弥合这种态度和行为上的差距可能变得很困难。

个人成长还是实际需求?

虽然后勤人员和外交官都希望为他们的组织带来最好的结果，但他们对这意味着什么可能有非常不同的想法。后勤人员认为，“最好的”是让组织平稳、持续、高效地运行。任何中断工作流可靠性的事情都是不必要的，必须不惜一切代价加以避免。另一方面，外交官们认为，关注组织内个人的发展比有效的组织结构更有价值。当两种人都认为他们对工作场所应该提供的是“正确的”或更高尚的观点时，这些不同的观点可能会导致冲突。

想象一下，一个公司的成员正在讨论他们明年的预算需求的会议。后勤人员将根据维持公司运营所需的成本，如管理费用、工资和资本支出，提出预算需求。外交官同事可能会询问将预算调整为

还包括员工的职业发展机会。除非这些机会明显有利于整个公司，而不仅仅是参与其中的员工，否则后勤人员不太可能看到这些机会的价值，也不可能考虑修改预算以纳入这些机会。

重新平衡合作

查找共同目标

后勤人员和外交官的好处是，他们都喜欢减少工作场所的冲突，并以积极有效的方式进行互动。从这个意义上说，后勤人员可以期望他们的外交官同事自愿参与任何再平衡努力。具体而言，后勤人员可以致力于与外交官建立联系，关注他们的积极意图。找到共同的价值观，例如促进公司的福祉或为需要帮助的客户而战，将比试图让他们遵守“规则”更有效。

培养耐心，专注于他们共同的目标，这总是一个很好的建议，肯定会改善沟通与合作。后勤人员通常会发现，他们的外交官同事愿意讨论如何以更积极有效的方式共同工作。如果他们以敏感和理解的方式解释他们对某个具体想法的想法，外交官可能会尽一切努力向他们提供尽可能多的事实和细节。后勤人员可以询问有关具体细节的问题，例如谁将做这项工作，这项工作需要多长时间，以及从现有工作中撤出的人的其他截止日期和优先事项会发生什么。这些问题可以引起对完成任务所需的计划水平的关注，而不会导致不必要的对抗。

后勤人员也可以从他们的外交官同事获益中受益

从稳定性和注意力到细节。外交官不注重细节，甚至可能没有意识到完成某些任务所需的工作量。外交官们知道他们是多么可靠和有用，他们很可能会寻找后勤同事来帮助他们确定实施想法的最佳方式。这些性格类型会发现，他们可以通过了解他们的世界观（和技能集）都有一些有价值的东西来解决任何潜在的问题。

相互鼓励

尽管后勤人员和外交官对具体工作场所的优先事项有不同的看法，但他们对任何希望改善每个人条件的人都表示赞赏。在一个极度关注利润、生产力和电力的世界里，人们似乎不太关心这些系统所影响的人。通过合作，这些类型的人可以为自己和他人改善工作场所。

外交官和后勤人员都可以从相互鼓励和支持他们所做的工作中受益。后勤人员在关注实际需求时，可能会发现，向外交官询问有关其想法的更深入问题可以帮助他们确保涵盖实际方面。具有现实的时间表、充足的资金和可管理的工作量可能都是后勤人员显而易见但外交官可能忽视的考虑因素。同样，后勤人员也可以从倾听外交同事创意、深思熟虑的想法中获益。有些人认为理想主义的东西可能至少对一个组织有一些价值，后勤人员可以帮助他们的外交同事确定什么是现实的以及如何实施。

后勤哨兵合作

平衡合作

实事求是

后勤人员是实用主义者，当与Sentinel同事合作时，他们可以避免与不太实际的同事面对的一些问题。他们与Sentinel同事的互动可能比那些不断尝试重组已经有效流程的分析师的互动更轻松。与那些更关心解决工作场所问题而不是遵守最后期限的外交同事打交道，他们也不会感到沮丧。

虽然这似乎是一种不敏感的功能方式，但它们的语用本质实际上来自于一个关心他人的地方。哨兵是一种养育者，因为他们想照顾他人，而后勤人员通过尽其所能执行任务来展示这一点。他们试图通过为所有相关人员建立令人满意的结果、关注细节和完成行动，使他人的生活更轻松。后勤人员和他们的Sentinel同事都希望确保他们考虑到实现这一目标的所有可能性。

不平衡的合作

不同的风格

尽管他们有相似之处，但后勤人员可能会发现自己与Sentinel的同事意见不同，因为他们的方法不同。例如，虽然高管和后勤人员都是数据驱动型的，而且非常专注，但后勤人员可能会因高管的公开攻击性做法而感到厌烦。领事参与度很高，对非常私人的后勤人员来说可能是一种侵犯，他们更喜欢独处，而不是与他人互动。

后勤人员专注于高效工作，他们的沟通方式反映了这一重点。如果卫士和领事的同事可能专注于确保照顾每个人，后勤人员认为敏感度不如确保信息传达有效的评估或流程重要。这可能会导致其他哨兵出现问题，他们可能认为后勤人员的方法是冷酷无情或麻木不仁的。

陷入困境

后勤人员在与其他哨兵合作时可能面临的挑战很可能与他们是否相互理解无关。然而，如果他们陷入了自己的思维方式，而没有从不同思维方式的人那里获得洞察力，他们可能会遇到麻烦。在商业和生活中，拥有不同的个性类型是很好的，以提供平衡和促进包容性。

关于创新和变革的讨论，如果足够广泛，也可能会让后勤人员及其Sentinel同事感到不安。它们与传统的做事方式相联系。哨兵的名字是有原因的。他们保护自己

在这个重要角色中，他们会照顾他人，并且他们有固定的做事方式。它们是稳定社会所需的锚。然而，世界是一个快速变化的地方，组织往往需要创新来竞争。“跳出框框思考”是一个被过度使用的陈词滥调，通过它的过度使用表明了以新的方式思考变得多么重要。

对于哨兵来说，挑战众所周知的禁区可能会让人觉得几乎是一种侮辱。他们可能花了很多时间来保护工作正常的系统，当他们感觉到这些系统受到威胁时，可能会感到不舒服。哨兵们应该意识到这些特点，并在主题必须转向开发新产品或系统时邀请其他个性类型的人加入讨论。

重新平衡合作

关注共同点

尽管方法不同，但后勤人员发现，当他们专注于共同目标时，与其他哨兵的合作更容易。虽然后勤人员不是一个特别有同情心的类型，但他们更喜欢工作场所的和谐。当每个人都相处融洽并一起工作时，高效地完成工作要容易得多。接受他们的Defender和Consul同事所塑造的一些特质，尤其是他们对他人的敏感性，可以帮助改善他们的工作关系。

所有哨兵，无论是情感型还是思维型，其根本动机都是支持社会。他们渴望合作，努力工作以发展自己的性格。然而，后勤人员尤其倾向于让协议和程序掩盖工作场所的人为因素。他们可以通过调整他们所关注的目标的方向来纠正这一点，例如调整时间表

提供可提高整体生产力和员工士气的灵活性。这样，他们除了考虑后勤需求外，还可以考虑同事、客户和公司的需求。如果他们是从关心和合作的地方处理问题，他们会发现他们提供的事实数据更容易被Sentinel同事接受。

共享负载

在工作场所有盟友，尤其是那些可能有相同观点和行为的人，可以说很多。对于后勤人员来说，找到一些他们可以信任的志同道合的同事，并像托尔金的《指环王》中的哨兵Samwise Gamgee所说的那样，“分担重担”，这一点尤为重要。哨兵同伴都是可靠的，并且可能分享他们的愿望，以妥善完成事情。这些特点使他们成为帮助处理繁重工作的完美同事。

后勤人员和许多哨兵一样，通常认为他们最有能力完成属于他们管辖范围内的工作。事实上，可能还有其他人也能同样出色地完成工作，并且同样对高效地完成高质量的工作感兴趣。后勤人员必须明白，他们的最终目标可能与其他人，尤其是其他哨兵相同。放弃控制的需要可能很困难，但当工作量过大，或者有其他人可能更适合某项任务时，后勤人员会发现，释放这些任务是更好地利用他们的时间。

后勤探索者合作

平衡合作

实用和有形

很容易让人觉得后勤人员和探险家是完全对立的。虽然他们处理事情的方式往往不同，但这两类人都是从他们周围的世界收集信息，而不是像分析家或外交官那样形成一个更内部、更直观的来源。然而，这是他们大多数相似之处的终结。虽然探险家更直接、更迅速地接触事物，但后勤人员通常通过有组织的思维过程来过滤他们的经验，同时考虑后果和遵守规则。探险家们喜欢新鲜刺激的事物，而后勤人员则喜欢安全稳定的事物。尽管存在这些差异，但他们都是以实际和有形的方式说话的，而不是直觉型的更模糊或抽象的对话。

当出现问题时，后勤人员和探险家通常会相互补充。有时，即使是尝试过的、真正的做事方式也会失败。这可能会让后勤人员感到不安，但对于探险家来说却是一个迫切需要解决的问题。在这里

不断变化的世界，常常会出现旧方法不再奏效的情况。除了开发一种新的做事方式外，可能没有其他选择，探索者的实践解决方案导向方法可以帮助后勤人员理解许多新的或具有挑战性的情况。

一个可靠的探索型家庭基地

另一方面，有时探险家寻找解决方案的冲动会偏离轨道。有时候，当情况变得糟糕时，最好的答案是退到一个已知的起点。“已知地点”是后勤人员喜欢花费时间的地方。有时，随着探险者年龄的增长，他们会寻找哨兵婚姻伴侣来帮助他们安顿下来。虽然这是有道理的，但它也可以适用于专业场合。

有时，大胆地“展翅飞翔”可以带来有效的解决方案。然而，有时这种方法产生的问题多于解决的问题。有时后勤人员可以帮助探险家“回家”，比喻地说。后勤人员通常知道如何修复情况，或者他们知道有人会这样做。这对那些在错误方向上走得太远的探险家来说是很有帮助的。

不平衡的合作

学科差异

虽然后勤人员通常会毕生致力于确保这些角落保持原样，但探险家们在觉得有必要的时候也会抄近路。探险家往往有一种更自由的态度，喜欢新鲜有趣的东西。例如，后勤人员可能有一家最喜欢的餐厅

他们大部分时间都会去，而探险家们则希望品尝城里所有最新开业的餐厅。

企业家（ESTP），由于其松散的道德规范和厚颜无耻的注重行动而非实质，特别容易挫败和冒犯有道德意识的后勤人员。行动是信仰的象征，后勤人员相信对所有人都公平。对于探索者，尤其是企业家来说，行动很大程度上是基于他们的个人愿望，通常是自发的。他们不一定对他人漠不关心，但公平可能被这些人视为软弱或缺乏保护或促进自身利益和福祉的能力。并非所有的探险家都是这样，尤其是那些具有情感特质的人，他们不太可能专注于这种自我推销。

稳定性符合自发性

虽然稳定性对后勤人员来说至关重要，但探险家们可以做任何他们需要做的事情来解决问题，而不管“总是怎么做的”。后勤人员将久经考验的真实手段视为达到既定目标的途径。只有终点与探险家有关，他们可能会使用任何必要的手段到达终点。对于他们来说，它不必遵循传统的协议。

很容易看出后勤人员是如何将探险家视为与他们有交叉目的的。后勤人员可能会花费过多的时间试图让探险者按照规则走直线。与此同时，探险家可能会忽视后勤人员，因为他们会做任何他们认为必须做的事情，走直线或蛇行，以掌握形势。冲突的可能性是无穷的。

重新平衡合作

接受并欣赏差异

改善后勤人员和探索者之间的合作是最终的平衡行动。就后勤人员而言，他们必须学会接受这样的观点，即每种性格类型都会为工作场所带来自己独特的技能和能力。探索者在工作场所是一种强大的资产，虽然每个人都需要遵守规则，但如果探索者以积极的方式做出贡献，那么不断扮演“规则警察”的角色可能会带来更多麻烦，而不是值得的。同样，对探险家的一点认可也会对他们有很大帮助，后勤人员应该确保他们对探险者所做的好事表示感谢。他们可能会通过承认后勤人员的出色工作来回报这一点。

作为与探索者合作的同事或经理，后勤人员将发现最有效的方法是概述具体的期望、目标和时间表，并允许探索者从中工作。对于这种独立的类型，微观管理将不会有效，后勤人员会发现更容易退后一步，让他们的探索者同事以最适合他们的方式追求所列出的目标。

提供稳定性……但也要活一点

后勤人员提供稳定性的能力对探险者来说尤为重要，因为他们最有可能偏离轨道，屈服于自己的冲动。虽然他们最初可能会觉得这种行为很无聊或没有必要，但当他们冒险偏离路线太远时，探索者可能会开始欣赏（并依赖）他们的后勤同事的可靠性。后勤人员提供的可靠性和支持

对于任何工作场所来说都至关重要，尤其是当公司里还有探险家的时候。

与此同时，在自己的舒适区之外进行冒险可以说是一件很有意义的事情。大多数成长，无论是专业还是个人，都来自困难或独特的经历。想要成长的后勤人员最好找一个探索者来帮助他们测试自己的边界。自愿参加他们通常不会参与的项目，与探索者合作完成他们通常会自己完成的任务，甚至只是从探索者同事那里寻求建议或新观点，都可以获得宝贵的见解，促进积极合作。

结论

扩展的结构

后勤人员可能只是结构的主人，这通常有利于他们的职业生涯。对他们来说，将自己的奉献精神、效率和责任感发展到无可指责的程度通常不是一个问题，这是大多数雇主所重视的。然而，当这种尽职尽责的类型创建了为他们服务的结构时，他们也可以注意不要自欺欺人，以繁荣换取安全和可预测性。如果说有一种类型的人在一条沟里感到满意，那就是后勤人员。如果这条沟是一条稳定的前进之路，那就更好了，但如果是车辙，这类人可能需要聚集一些力量，让自己再次前进。

对结构的热爱可以支持一个美好的职业生涯，如果这种结构被构建——偶尔也会被修改——以包含不同的元素和能力。当后勤人员的倾向和偏好被用作生产方法而不是

边界，他们服务得很好。上文所讨论的这类潜在改进领域，例如社会智力，仅仅是一种不熟悉的系统，用于发现、实践和融入对他们职业生涯有益的个人结构。这类人的关键是不时地从手头的任务中抬起眼睛，并敢于问什么能更好。愿意拓展视野的后勤人员很少会发现生活中有任何限制。

其他工具和测试

想更深入地了解你的职业发展吗？如果您可以访问网站的工具箱区域，我们将提供各种其他工具和测试来帮助您探索。

工作偏好测试

生活中你决定的最重要的事情之一就是如何谋生。找出最适合你的工作领域。

工作倦怠测试

我们都听说过“倦怠”这个词。但它对你意味着什么？本测试将指导您了解倦怠对您的影响。

职业价值测试

你认为你的工作应该是什么样的？什么方面对你最重要？此工具将帮助您回答这些问题。

领导风格测试

你的领导风格是什么？这个问题没有正确或错误的答案。此测试将有助于阐明您首选的方法。

领导风格II测试

我们的领导风格测试的第二部分将探讨你想成为领导者的愿望和授权意愿。

动机测试

平均而言，我们一生工作约90000小时。记住这一点，弄清楚到底是什么激励了你。

野心测试

你有多渴望成功，付出了什么代价？雄心壮志可能是一把双刃剑——探索它在你的情况下是如何工作的。

专业真实性测试

在工作中，你的行为方式是否与真实自我一致？通过此测试探索有关真实性的难题。

目标定向测试

面对挑战时，你的潜在动机是什么？查看哪些目标定向对您影响最大。

类型猜测者（工作场所）

你想知道你的同事属于哪种性格类型吗？你可能会发现这个简单的工具很有用。

最后的话

开放生活的选择

当后勤人员致力于创造幸福和成功的生活时，他们可能并不总是认识到共同的资源；其他人。这类人依靠自己的头脑和双手来完成事情是很自然的，他们可能会犹豫要不要与他人联系。他们可能觉得展示自己的社会和情感需求是不合适的，或者他们只是不想打扰别人，他们自己的责任感让这显得多余——后勤人员非常重视独立。然而，依赖和参与之间有很大的区别。

生活中许多最美好的经历和机会最初都是通过社会接触激发出来的，后勤人员从这些门中受益匪浅。他们可以保持他们严格的偏好和标准，同时对人们必须提供的东西保持开放态度，因为只有少数几个好的灵魂才能使生活更令人满意。对于后勤人员来说，他们很容易感到疏远，有人可以让他们放松、大笑，并与他们一起学习，这是一件美妙的事情。而且，这样的连接可以

给他们一种挑战逻辑并加强他们的支持，一种无条件地欣赏他们的精彩和能力的支持。

通往幸福的计算路径

后勤人员是深思熟虑的大师，他们的观点很明确，在生活方向上几乎不冒任何风险。当这与诚实的内外观相平衡，发现是什么让他们快乐时，这种深思熟虑的方法可以带来稳定的增长。沉默寡言、沉默寡语和务实无愧，后勤人员可以通过关注方向而最大限度地发挥他们的努力，而不管速度如何。有时，高效投资的能源和明智的关注会带来巨大的收益。

然而，对于这类人来说，了解稳定和久坐的区别是非常重要的；变革是进步的必要组成部分。这种类型的人可能会满足于令人愉快的熟悉，但练习一点灵活的活力可以取得更多的效果。敢于偶尔伸手去拿他们想要的东西，即使一开始很不舒服，也是一件好事。通常，通往幸福的道路有一个艰难的开始，但抵抗，甚至失败，并不意味着努力或目标有缺陷——它只是生活的一部分。学会宽容的后勤人员，尤其是学会宽容自己的后勤人员发现，他们可以保持精力，以自己想要的方式创造自己想要的生活。

前面的路

我们在这篇简介中涵盖了许多不同的主题，我们希望这些章节能够提供关于后勤人员人格类型的见解和答案。我们希望读者现在能够更容易地理解其他人及其观点。此个人资料不能只阅读一次。当试图理解时

另一个人更好，或者努力理解自己，另一个通读可以提供新的见解。

此外，花一些时间在我们的网站上，例如浏览我们的文章或其他评估。如果您领导一个团队，我们的团队评估可以帮助您了解其独特的动态。网站上有大量鼓舞人心的建议和信息，我们强烈建议您看看。如果你有空闲时间，可以考虑帮我们一把，做一些额外的调查，或者简单地给我们发个消息，分享你对这个简介或网站的看法。我们很想收到你的来信。

我们祝所有后勤人员好运。后勤人员生活中最重要的是，他们的人生道路反映了他们内心深处的自我。反思价值观、梦想和理想往往会通过清除表面的分心而揭示正确的人生道路。我们的生活常常充满了麻烦、冲突和忧虑。通过努力更好地相互了解，我们可以使我们的关系、社区和世界变得更加清楚、更加真诚和更加和平。

直到下次。

附录：人格之谜

通常，人们在完成人格测试后会问的第一个问题是“这些字母是什么意思？”当然，我们指的是那些神秘的缩写词，如INTJ-A、ENFP-T或ESTJ-A。正如你可能已经从网站上的类型描述或文章中了解到的那样，这些首字母缩写词的五个字母分别表示一个特定的特征，某些特征组合形成了不同的类型和类型组。但在我们深入讨论这些特征之前，让我们先探讨一下它们的历史基础。

历史迂回

从时间的黎明开始，人类就绘制了图表来描述和分类我们的性格。从古代文明的四种气质到心理学的最新进展，我们一直在努力将人类人格的变量和复杂性拟合到定义明确的模型中。尽管我们还需要一段时间才能做到这一点，但目前的模型可以解释我们最重要的人格特征，并且可以高度准确地预测我们的行为。

然而，个性只是指导我们行为的众多因素之一。我们的行动还受到环境、经验和个人目标的影响。在我们的网站上，我们描述了属于特定性格类型的人可能的行为。然而，我们概述的是指标和趋势，而不是明确的指导方针或答案。即使是那些

分享一种个性类型。本网站上的信息旨在激励个人成长，增进对自己和人际关系的理解，而不是被视为福音。

我们的方法源于两种不同的哲学。其中一个可以追溯到20世纪初，是分析心理学之父卡尔·古斯塔夫·荣格（Carl Gustav Jung）的创意。荣格的心理类型理论可能是人格类型学中最具影响力的理论，它启发了许多不同的理论。荣格的主要贡献之一是发展了内向和外向的概念——他认为我们每个人都属于这两个类别之一，要么专注于内部世界（内向），要么关注于外部世界（外向）。除了内向和外向外，荣格还提出了所谓认知功能的概念，分为判断和感知两类。根据荣格的说法，每个人都喜欢这些认知功能中的一种，并且可能在日常生活中最自然地依赖它。

20世纪20年代，荣格的理论受到凯瑟琳·库克·布里格斯（Katharine Cook Briggs）的关注，她后来与人合著了一种至今仍在使用的人格指标，即迈尔斯·布里格斯类型指标®（MBTI®）。布里格斯是一位对人格类型感兴趣的老师，在学习荣格的作品之前，她已经发展了自己的类型理论。他们和她的女儿伊莎贝尔·布里格斯·迈尔斯一起，开发了一种方便的方式来描述每个人的荣格偏好顺序——这就是四个字母缩写词的诞生方式。

当然，这只是对迈尔斯·布里格斯理论的一个非常简单的描述。有兴趣了解更多信息的读者应该阅读伊莎贝尔·布里格斯·迈尔斯的《礼物不同：了解个性类型》。当我们定义个性特征和类型时

不同于我们的模型，本文中我们不会深入讨论荣格的概念或相关理论。

由于四字母命名模型的简单性和易用性，在过去几十年中，它被许多不同的理论和方法所采纳，包括社会学、Keirsey Temperament Sorter、Linda Berens的交互风格等框架。虽然这些理论使用的缩略语可能相同或非常相似，但它们的含义并不总是重叠的。如此冗长的介绍背后的一个原因是，我们想明确指出，这些类型的首字母缩略词没有单一的定义——每个理论都以自己的方式定义它们，如果你遇到五个人都说“我是INFJ”，他们对INFJ含义的定义可能会有所不同。

类型与特征

无论其结构如何，任何基于类型的理论都很难描述或描述分数接近分界线的人。看待个性的另一种方式是通过基于特征的视角，而不是基于类型的模型。这是什么意思？基于特征的模型不是创建任意数量的类别并试图将人们纳入其中，而是简单地研究人们表现出某些特征的程度。

你可能听说过Ambivert这个词，这是一个很好的例子。矛盾性意味着一个人处于内倾-外倾量表的中间，既不太外向也不太孤僻。基于特质的理论会简单地说，Ambivert是中度外向型或中度内向型的，就这样，而不指定个性类型。

基于特征的方法更容易可靠地测量人格特征和其他特征之间的相关性，例如政治态度。这就是为什么基于特征的方法主导了心理测量研究，但这或多或少是这些方法占主导地位的唯一领域。因为他们不提供类型或分类，基于特征的理论不能像基于类型的理论那样转化为具体的建议和结论。诸如外向型或内向型之类的指定类别可能会有局限性，但它们允许我们对人的个性进行概念化，并创建关于我们为什么要做什么的理论——这是一个更科学可靠但毫无色彩的说法，比如你是37%外向型，根本做不到的。

我们的方法

通过我们的NERIS®模型，我们将两个世界的优点结合起来。我们使用了迈尔斯·布里格斯（Myers-Briggs）介绍的缩略语格式，因为它简单方便，加上一个额外的字母来适应五个而不是四个等级。然而，与迈尔斯·布里格斯或其他基于荣格模型的理论不同，我们没有纳入荣格概念，如认知功能或其优先级。荣格的概念很难科学地衡量和验证，因此我们选择了重做和重新平衡人格维度，即大五人格特质，这是一个主导现代心理学和社会研究的模型。

我们的性格类型基于五个独立的光谱，类型代码中的所有字母（例如INFJ-A）都是指相应光谱的两面之一。通过完成我们的免费个性评估NERIS Type Explorer®，您可以了解自己在各个等级上的得分情况。这种方法使我们能够

在保持定义和描述不同性格类型的能力的同时，达到较高的测试准确性。

人格的五个方面

本节将描述五个性格方面，当结合起来时，这五个方面定义了性格类型：能量、心智、自然、战术和身份。这些方面中的每一个都应该被视为一个双面连续体，“中性”选项放在在中间。你在完成测试后所看到的百分比是为了显示你属于哪一类，以及你的偏好有多强。

现在让我们逐一介绍一下个性方面：

内向与外向

超越人力资源

当考虑到内向型（I）和外向型（E）的人时，很自然会直接谈到这些性格特征的社交方面。然而，他们不仅仅是这样。这些特征还取决于他们对环境的更广泛反应，包括其他人，但不限于他们。

内向（一）性格

后备力量

内向者很适合许多情况。保守的倾向有助于这些性格类型调整自己的节奏。他们可能会更仔细地听别人说话。非常内省，内向者喜欢更专注的“独处时间”——导致更多和

更深入的见解。而且，虽然有时对环境过于敏感，但这通常有助于他们更快地提取线索，使他们在阅读许多情况时表现出色。

然而，同样的保留意味着内向者倾向于发现诸如噪音、运动或侵入性照明等外部刺激令人沮丧。这其中有些可能是一种令人振奋的节奏变化——太多会让他们不安，耗尽他们的精力。这些性格类型通常喜欢呆在自己的空间里，在那里他们可以调整自己的环境。在这种敏感度上加上人为因素——例如，在人们期望他们同样坚持的情况下，坚持的谈话——会让他们筋疲力尽。他们需要独处的时间来集中精力，恢复平静。

内向者的内向、孤独的天性带来了挑战，因为许多社会都喜欢外向者和他们更大胆的方式。但这有助于内向型性格的人慢慢地、谨慎地、不那么张扬地对待事情。幸运的是，如果他们愿意——并创造时间自己充电——大多数内向者可以处理社会的繁重需求。

事实上，许多成功的领导者和艺人都来自他们的队伍，他们常常保持谦逊，避免在名望上成为不必要的聚光灯。内向型人格特质永远不需要剥夺那些拥有它的人追求目标的资格。

外向（E）性格

参与的力量

外向者对融入他们的环境感兴趣，他们从周围的人和事的反应中获得反馈。他们喜欢挑战极限，看看世界能做什么。这一切都取决于许多其他因素和生活

天生的局限性，但外向型性格倾向于采取主动，依靠周围的世界进行验证。

虽然这一切都是高尚的，在社会上常常受到赞赏，但也可能变得肆无忌惮。外向的人可能会过分重视与周围人的交往。与他人在一起对这些人来说是如此重要，以至于当他们陷入孤独时，往往会觉得很困难。无聊来得太容易了。这会导致他们仅仅为了兴奋而做事情，而不是通过更微妙但重要的考虑来思考。不惜任何代价成为关注的中心可能太吸引人了。

然而，当他们适当地应对这些挑战时，外向者是不可忽视的力量。具有这种性格特征的人往往会迅速推进对他们来说重要的项目，无论是个人的还是专业的。当有机会时，他们通常会选择领导，并且在这个角色上可以充满活力。他们外向的精力对社交聚会至关重要，他们的活力也会有感染力。人们总是觉得人对他们很重要。

直觉vs.观察力

各种规模的思想

我们的第二个性量表包括直觉（N）和观察（S）风格。这些特征描述了人们更可能利用从周围世界收集的信息做什么。直觉型人格依赖于想象他们所看到的过去和未来的潜力。那些具有观察风格的人对可观察到的事实和更直接的结果更感兴趣。他们喜欢避免对所看到的内容进行过多的解释。

直觉并不意味着一个人不能实践，观察并不意味着缺乏想象力。他们都能很好地利用自己的大脑和身体感官。不同之处在于他们对自己经历的理解——这是他们在与环境接触后思考的地方。如果直觉型人格类型欣赏观察型人格的实用性，而观察型人格类型则欣赏直觉型人格的想象力，那么它们可以通过建立无与伦比的伙伴关系的方式相互补充。

直觉（N）个性

地平线上的眼睛

具有直觉特质的人在寻求新想法和可能性时，更喜欢锻炼他们的想象力。他们过着和其他任何性格类型一样的日常生活。但是，当这种情况发生时，他们的思维倾向于向内，同时轻轻地聚焦于地平线之外的某个地方。他们的生活充满了质疑、疑惑和连接“更大画面”中的各个点，他们热爱理论。他们经常问，“如果呢？”思考未来的可能性。

但直觉型的人并不总是最实际的，他们更喜欢赋予事物更深的含义。由于这些性格类型允许他们的想象力自由发挥，可能要等很长时间。他们也可能跳得太快而涉及到更复杂的问题。一个完整的理论可以在瞬间整合起来，让其他人感到困惑。无论哪种情况，他们都可能在生活中与观察者失去联系。对于一些直觉的人来说，这种观察可能有些道理。

也就是说，当需要创新或有不同的视角时，直觉型人格类型的人通常可以站出来提供新的方向。

实用性有时可能被高估，特别是当一个情况需要严重的改变和“线外着色”时。这是直觉的人的闪光点。它们给生活带来了超越日常想法的有趣维度，并带走了那些决定追随它们的人。

观察型人格

做有效的事

实时”这个短语是为观察者个人而创造的。他们最了解眼前发生的事情。这并不意味着观察型人格不考虑过去和未来。但他们从各自如何影响当前行动的角度来看待这两个问题。这使他们成为专注和务实的人。他们的思想大多植根于可操作的、有形的和有用的。但毫无疑问，这些个性可以在这个领域中发挥创造性。

观察型人格特质的人可能面临的一个挑战是视角过于狭窄。他们可能会拒绝意义深远的解决方案，转而支持更明显的解决方案。通过继续做一些看似可行但不适合大局的事情，他们可能会把努力工作减少为繁忙工作。

具有观察力的人往往是一种稳定的力量，他们往往会把事情做好。他们的精力非常“动手”，即实时处理真实的事情。虽然他们通常都是聪明人，但花大量时间坐在那里思考各种可能性并不会影响观察型人格。他们需要思想和谈话来引导行动。¬

思考与感受

如何思考和感受思维和情感特征

我们的第三个，自然量表揭示了我们在考虑选择时更重视情感或理性的程度。一个人倾向于使用依赖于头部的思考（T）性格特征还是依赖于心脏的情感（F）性格特征?

但我们不要过于简单。相反，你可以根据自己的偏好来思考：左撇子更倾向于左手，但他们仍然使用右手，尽管更少。我们可以将同样的方法应用于具有主导思维特质或主导情感特质的人——他们并非没有非主导特质的某些特质。

思考（T）个性

这有什么帮助?

当提出决策时，具有思考特征的人通常依赖于客观信息。知识是他们不可缺少的工具。一旦这些性格类型收集到了事实，他们就会对照逻辑和理性来测试他们的选择，看看根据这些标准，哪个决策最有效或最现实。他们通常通过将公平和有效性作为与他人打交道的主要方法来管理他们的关系。他们的激情源自尊重。

无论思考型人格特质的人对人际关系的重视程度如何，他们仍然可以忽略自己或他人的情绪反应。这通常是因为他们对情绪感到不适，而情绪并不总是遵循他们所重视的理性路径。有时，情绪只是让他们困惑。但那不是

意味着他们有着铁石心肠。他们常常有深刻的感受——他们只是不愿意从那个地方决定事情。而且，也许不幸的是，他们可能会把那些做决策的人视为较弱的决策者。

具有思维特征的人格类型可能会无情地评估事物。这并不像听起来那么糟糕。如果他们认为某些事情没有经过深思熟虑，他们就不会满足——他们陶醉于一个优雅计划的光辉。这使得他们在以批判性思维和任何形式的公正性为重点的时候都能很好地参与进来，这使得他们对整理想法和方法非常有帮助。他们的初级过滤器是："这有什么帮助？

情感（F）个性

这对谁有帮助？

具有情感（F）特质的人会追随自己的内心和情感，有时甚至没有意识到这一点。他们可能会以不同的方式和程度表现出来，但不管他们怎么做，情感型人格倾向于关心他人、富有同情心和热情。这些关心的人可以高度保护他们关心的人——无论是他们的直系亲属还是需要帮助的偏远人口。

然而，具有情感型人格特质的人往往会发现他们对他人的关心过度。当他们过于投入时，他们可能很容易精疲力竭，或导致他人精疲力尽。如果这些情绪敏感的人觉得自己在生活中没有想象中的那么无私，或者如果他们帮助过的人似乎无论如何都失败了，他们就会变得沮丧。

感受人格类型对他人的关心通常会影响他们的所有努力。这可以是实际和亲密的，就像与家人、朋友和同事一样。或者它可以更广泛，就像世界和平、结束饥饿和给弱势群体一个激励一样。

但这种对感觉的依赖并不意味着没有逻辑——它们只是一种不同的逻辑。他们看到，情感不能简单地被挥霍掉，因此，情感和他人的幸福塑造了他们的生活，而不仅仅是赤裸裸的事实和冷酷的客观。当大问题是“这对谁有帮助?

判断与寻找客户

穿越终点线（无论如何）

战术量表包括判断和预测人格特征，反映了人们如何计划和处理自己的选择。但这一定义不仅关系到个人在日程表上写了什么。它的范围要广得多。这些特质回答了这样的问题：“你喜欢自发性还是确定性？”“你觉得只有在所有鸭子整齐地排成一排的情况下表演才更舒服吗？或者，一定程度的灵活性或混乱会让你兴奋并被证明是有动力的吗？”“你需要更多还是更少的选择?

判断（J）个性

让事情成为应有的样子

具有判断（J）性格特征的人在前面的课程很好的时候感觉最舒服。他们宁愿拿出五个后备计划，也不愿在事件发生时处理。宁愿提前考虑他们的选择，

具有这一特点的人格类型更喜欢清晰和封闭，坚持计划而不是随波逐流。这就好像判断型总是有一个心理检查表。当他们从清单上划掉一些东西，甚至开始在清单上列出一个项目时，他们会认为它是完整的，不会被重新考虑。

缺点是，如果他们把这一点做得太过火，那些具有判断能力的人有时会给人留下僵化的印象。然而，大多数人并非无理地固执。重要的是要记住，他们对结构的需求始终是一种偏好，而现实往往要求他们以不可预见的方式做出反应。太多的惊喜会让这些性格类型感到沮丧和压力。当这种情况发生时，他们仍然可以依赖于制定计划（和应急计划），但无论他们如何处理突发事件，他们很少喜欢。

判断力强的人往往有很强的职业道德，把自己的职责和责任放在一切之上。对他们来说，规则、法律和标准是成功的关键。他们可能过于依赖这些措施，无论是适用于自己还是他人。但目的几乎总是公平和结果。

潜在客户（P）个性

随时随地解决问题

潜在客户（P）在应对意外挑战时更加灵活。这种灵活性也有助于他们抓住意想不到的机会。这些性格类型倾向于对环境做出反应，而不是试图控制环境，帮助他们在世界所提供的一切中创造自己的运气。具有这种特质的人认为生活充满了可能性。

然而，所有这些机会主义都可能导致冲动决策。与此同时，他们可能会被雷达上的众多选项淹没。具有潜在客户性格特征的人可能会因为不确定性或其他一切的潜力而迟迟不去做某事。如果他们不缓和这一特点，优柔寡断或缺乏信念可能是一个问题。他们可能看起来注意力不集中。对他们来说一周重要的事情可能会在下一周被遗忘。

尽管有这些顾虑，这种性格特征可以提供很大的创造力和生产力。他们的意识几乎是一股意识流。在许多方面，这些类型的人似乎在不断地头脑风暴，因为他们的头脑创造了一个选择的网络。这是一个寻找解决方案的强大工具。如果他们对生活中的某些事情不满意，他们会更容易放弃，选择其他事情。这可能会产生一系列的激情，让潜在客户在探索面前的自助餐时不断受到刺激。

自信vs.湍流

信心、成就和你

身份量表由自信和动荡的人格特征组成，它影响所有其他量表，并表明我们对自己的能力和决策有多自信。身份触发了我们对生活不断向我们抛出的东西的反应方式。我们如何应对成功和失败？别人的批评或反馈？突然改变许多事情或一切的意外事件？甚至未知的未来？

自信（-A）性格

风暴中的平静

自信的人自信、平和、能抵抗压力。他们不太担心，但这与冷漠不同。他们有目标，想要成功的结果，但他们通常不会让紧张情绪影响他们取得成就的道路。他们不太可能花很多时间思考他们过去的行动或选择。根据自信的性格类型，所做的就是所做的。

然而，如果他们的自信转变为过度自信，可能会出现问题。自信的人可能会掩盖可能影响他们目标和期望结果的问题或细节。他们可能倾向于假设一切都是积极的。自信的人有时也会认为自己可以做得比别人允许或容忍的多得多。如果过度自信，这些性格类型可能会认为自己的自信盖过了别人的需求。

但他们的信心依然存在。它可以帮助他们在其他人可能会犹豫的地方前进。具有这种性格特征的人对自己的生活更满意。他们对自己处理困难和意外的能力更有信心。通过这种视角，他们常常创造出对他们至关重要的成功。

湍流（-T）人格

压力的力量，激活！

动荡的人是成功驱动的，完美主义的，渴望改进。他们总是试图通过取得更多成就来平衡自己的疑虑。正如他们推动自己变得更好一样，他们也可能推动自己的项目或努力

在同一方向。性格不稳定的人往往会注意到一些小问题，往往会在问题变得更大之前采取一些措施。

所有这些关注和成就都有潜在的负面影响。总是觉得需要做更多，拥有更多，做更多，动荡的人也会陷入无休止的批评、轻视或遗憾的想法中。这要么会让他们陷入困境，要么会激励他们做得更好。他们对潜在问题的敏感度是有用的，除非他们只考虑这些问题，而这些问题会干扰他们的注意力。不稳定的人格类型可能会强迫性地扫描出可能出现的问题，而不是将目光放在更积极的目标上——看哪些是正确的。

细心和细心的人对社会总是很重要的，并保证社会的安全。与此同时，对停滞的恐惧会带来巨大的变化。湍流个体完美地覆盖了两者。当这些人用积极的行动来平衡他们的担忧和担忧时，他们很可能证明自己很有价值。

类型组

现在您知道了每种类型的组成。但它们是如何结合在一起的呢?

我们的系统有两层：第一层（内部）定义了我们的角色，第二层（外部）定义了战略。

角色

人格理论研究具有共同特征的人之间的相似性，以及这些特征如何通过行为和态度来表达。特质是我们框架中最基本的部分，包括内向或

思考下一个层次包含人格类型，其中四个特征被组合并排序以创建16个人格类型。简单地说，角色是下一个层次。在角色级别，这16种类型分为四组。

每个角色的性格类型取决于他们有两个共同的特点。虽然所有的特质都会影响行为和态度，但决定角色的两个特质只有四种性格类型共同拥有，并向他们灌输一些独特的、匹配的特质。

具有直觉特征的人（分析家和外交官）与思维/情感特征配对，因为直觉特征侧重于思维和情感等内部过程。虽然他们最终可能在外部世界发挥作用，但他们主要是内向型的。

同样，那些具有观察特征的人（哨兵和探险者）也会和判断/预测特征配对。判断和预测虽然有其内在方面，但更可能在行动和行动的外部具体世界中发挥作用。具有判断力特征的哨兵可能会给他们的世界带来秩序，而具有探矿能力特征的探险家可能会在他们执行的所有动作中注入自发性。

这四个角色主要用于当它们比所有16种人格类型更容易以更清晰、更简单的方式解释概念时。如果主题包含一个或多个特征，这些特征是各种角色核心特征的突出部分，例如直觉或观察者具有更大的影响，那么以这种方式使用角色尤其有必要。但使用并不局限于此。当角色共性足以谈论一个主题时，它们就像速记。

总之，角色只是同一理论的另一个层面，四个角色中的每一个都包含四种人格类型。角色中的人有两个突出的特征，因此也有一些相似的特征。

角色层决定我们的目标、兴趣和首选活动。有四种角色：

分析师——直觉（N）和思考（T）

思考者，而非机器人

分析师角色中的人格类型——建筑师（INTJ）、逻辑学家（INTP）、指挥官（ENTJ）和辩手（ENTP）——以其对理性的热爱而闻名。因为他们有共同的思维特征，所以这些类型的人往往以头脑而不是内心来做决定。但分析师远非机器人。他们直觉的个性特征激发了他们的想象力，帮助他们想出创造性的策略，激励他们深入探索事物——无论是智力追求、新兴趣，还是疯狂的计划或思维实验。

这些个性被驱使去理解和创造。他们可以在思辨性思考和战术性解决问题之间切换。当然，这些广泛的能力需要磨练，并且在适当的时候，他们需要采取行动。否则，分析师的积极思维会给他们一种虚假的成就感。

这些类型的人通常更喜欢想法和推测，而不是坚持到底的现实。因此，他们可能会被那些仅仅坐下来做工作的人赶超。这可以为这些类型的人赢得“扶手分析师”的声誉——有时，分析师可能会忘记他们实际上需要在现实世界中测试自己的想法。

由好奇心驱动

分析家天生好奇。这有助于他们确保他们的想法是可行的，而不仅仅是聪明的。这些性格类型有强烈的学习动力，他们想自己发现事情，而不是接受公认的智慧。这些类型的人可能会囤积书籍，询问老师，引发辩论，或在互联网上的论坛上推动对话。

分析家也是无情的自我改善者。一旦他们发现了一个缺陷，他们就会运用所有的理性、想象力和对结果的渴望来弥补它。特别是当它与自我理解相平衡时，这一驱动力可以使分析家个性超越可能的界限——无论其他人怎么想。

社会选择性

分析家可能以独行侠著称。这些性格类型的人不一定关心与他们遇到的每个人交朋友，他们绝对不会仅仅为了结交一些朋友而与随机的人打交道。

如果要在与不相容的人相处或独处之间做出选择，许多分析师会选择后者。而且他们可能并不那么微妙。71%的分析师性格类型的人表示，他们擅长关闭不必要的对话，远远超过任何其他角色。这种粗鲁会使分析员显得粗鲁、难以接近或反社会，特别是对于那些重视社会和谐的人来说。

这就是说，值得注意的是，只有17%的分析师真正将他们理想的社会生活描述为“主要是靠自己”。更大的数字分别是30%和41%

-说他们更喜欢有几个好朋友或搭档和几个好朋友。因此，将这些人格类型视为反社会是不准确的。

相反，将分析师视为具有社会选择性是有道理的。和其他类型的人一样，他们渴望社交。但这些人不会因为和任何人在一起而感到满足。他们希望周围都是真正了解他们的人，即使需要努力才能找到这些人。这可能就是为什么46%的分析师表示，他们积极寻求新的友谊——这比除外交官以外的任何其他职位都要多。

独立思维

分析师们几乎没有耐心追随别人的脚步。58%的这些性格类型称自己“非常独立”，远远超过其他任何角色。独立不仅仅是这些类型的人的特征，它也是他们自我形象的重要组成部分。

这种心态生动地体现在分析师如何处理学术和专业环境中。这些性格类型的人都是发问者，不愿意相信任何事情。“任何事情”都包括他们的老师或老板所说的话。

从表面上看，这可能是缺乏尊重。在我们的教师调查中，与其他角色相比，分析员不太可能说他们钦佩他们过去的老师。这种心态也一直存在于专业领域。43%的员工分析师表示，他们在老板的工作上会比老板做得更好，这一比例也远远高于任何其他职位。与其他角色相比，分析人士也不太可能表达对上司的钦佩。

但这是否意味着缺乏尊重？也许吧，但这种挑剔可能有其他根源。分析家往往要求自己达到高标准，他们也经常要求周围的人（包括老板和老师）达到这些高标准。此外，分析师性格类型往往非常关心学习和职业成功。85%的分析师表示，他们强烈渴望成为一个重要而成功的人。

因此，这些性格类型要求他们的老师和老板遵守严格的标准是有道理的。毕竟，一个有着糟糕老师或老板的分析师可能不太可能成功。当然，分析师和其他人一样，几乎肯定会发现自己面临的是一位不太出色的老师或老板。因此，弄清楚如何应对这些情况是他们发展的重要组成部分。

问题？什么问题？

你知道谁经常谈论他们的问题吗？不是分析师。事实上，83%的分析师表示，大多数人对自己的问题抱怨过多。

但这并不意味着这些性格类型的人不会思考他们的问题，他们当然不会回避挑战。61%的分析师表示，他们对负责解决问题的想法感到兴奋，85%的分析师表示他们喜欢应对困难的挑战。

分析师的核心力量是他们对解决问题能力的信心。分析人士往往在任何角色中表现出最高的智力自信，这使他们愿意尝试可能困难的事情。如果走得太远，这可能会变成自大——无论是在人际关系中还是在其他领域，自大都很少是一种资产。但只要分析家平衡他们的智力自信

凭借天生的好奇心，这些性格类型的人可以在面对大小挑战时找到成功甚至乐趣。

外交官——直觉（N）和情感（F）

渴望连接

外交官人格类型——倡导者（INFJ）、调解者（INFP）、代表人物（ENFJ）和竞选者（ENFP）——关心帮助他人和与他人建立联系。他们把善良和慷慨放在首位，总的来说，他们宁愿合作也不愿竞争。这些人似乎天生就有同理心。他们的内心和思想似乎与其他人的情绪产生了共鸣。

这些类型旨在了解自己和他人。他们往往对人性有深刻的见解，他们可以利用这些见解影响周围的人。幸运的是，外交官性格类型倾向于谨慎行事。他们对别人的感受很敏感，他们想把周围的人推向积极的方向。

努力改变

外交官们对人道主义的理想有着深刻的信仰——利他主义、同情和理解。这些人格类型相信创造一个更友善的世界是可能的，他们每天都在努力做到这一点。

直觉的特质激发了这种乐观。但矛盾的是，这也使得这些类型的人对不当行为过于敏感。这种敏感性为外交官们提供了解决不公正问题所需的动力，这一点很重要。然而，如果不加以控制，这种性格特征会引发自以为是或一心一意。

一般来说，外交官的动机是原则而不是实际。这有助于他们实现自己的远大梦想和想法。也就是说，这些类型的人可能难以制定务实而非激情驱动的计划。外交官可能会忽视日常工作，转而追求自己的远大梦想和想法。然而，随着这些性格的成熟，他们常常学会在这些必要的任务和他们喜欢的大局观之间取得平衡。

更高的目标

在朋友和家人中，外交官的性格可以是安静的关心，也可以是活泼的社交。不幸的是，当别人不体谅他们时，他们敞开的胸怀会使他们变得脆弱。也就是说，这些类型不会有任何其他方式。首先必须有人信任，外交官几乎总是自愿的。

这些性格类型看到了神奇的美丽，而其他人看到了日常生活的单调。这一特点吸引了许多外交官进行创造性表达。这些类型的人可以从音乐、写作、烹饪、戏剧或其他许多创造性追求中获得激情。

外交官希望为他们周围的世界带来进步和美丽。这些类型的人都有一种更高的目标感，他们关心为更大的利益服务。因此，激进主义、灵性、疗愈和志愿服务是这些人格类型的共同兴趣。

归属的需要

对于外交官来说，真实性和联系不仅仅是流行语。这些概念——对其他类型的人来说可能显得模糊或模糊——构成了

外交官的生活。这就解释了为什么人际关系对这些人格类型如此重要——不仅仅是任何类型的关系，而是真正有意义的纽带。

当被问及理想的社交生活时，只有8%的外交官愿意花大部分时间独处。相反，大多数外交官表达了对合作伙伴和几个好朋友的渴望。这些人可能比其他类型的人更担心孤独，近三分之二的外交官表示，他们担心年老时会感到孤独。

对于许多外交官来说，他们生活中的一个核心挑战是平衡他们对真实性的需要和归属感的需要。外交官们说，与其他任何人格角色相比，归属感的需要往往会激励他们去做他们本来不会做的事情。这种行为可能不会困扰其他类型的人，但它给外交官带来了真正的两难境地。对于这些类型的人来说，虚伪会让他们感到痛苦，他们渴望被爱和接受是因为他们是谁，而不是因为他们融入社会的能力。

对于外交官来说，自我发展的一个重要部分是学会真实——即使他们担心这样做不会使他们受欢迎。具有讽刺意味的是，许多外交人士只有在学会将关系视为自己的整体和真实自我时，才会感受到深深的归属感和联系感。

无论如何，什么是成功?

如果你的人生目标是赚大钱，找到一份令人印象深刻的工作，买一辆豪华轿车，并且比其他人做得更好，那么，你可能不是外交官。

但这并不是说外交官们没有自己的抱负。85%的外交官表示，对他们来说，对家人和最亲密的朋友之外的其他人产生持久影响是很重要的。换句话说，这些人格类型

想要在世界上做出持久的改变&这是一个不小的壮举。这或许可以解释为什么外交官在说他们有时为自己设定了不可能达到的高标准方面仅次于分析家。

也许是因为外交官对成功抱有如此崇高的看法，他们才是最不可能认为自己成功的角色。值得注意的是，绝大多数具有这些性格类型的人仍然表示，如果他们从未成功过，他们会感到沮丧。因此，许多这类人可能会觉得自己一直在努力实现他们永远无法实现的理想和期望。

为了解决这种不足感，许多外交官发现他们必须放弃与其他人的比较。79%的外交官表示，他们有意识地经常或非常经常地将自己与他人进行比较。通过发布这些比较，外交官们可以在自己的时间内自由地用自己的方式做事，而不用担心自己是否成功。

跳跃的时间

你知道“Leap and net will be appear”这句话吗？外交官的性格类型可能会陷入一个陷阱，即他们认为自己已经跳了出来，而实际上他们还停留在悬崖上。因为这些人有着如此活跃的精神生活和想象力，他们可能会忘记，考虑创业与实际创业并不相同，或者看舞者的视频与旋转一样。

对于许多外交官来说，应对最大挑战的秘诀就是采取行动。当然，说起来容易做起来难。大多数外交官表示，他们对简单的任务考虑过多，所以你只能想象他们可能会对重大人生决策或最宝贵的梦想考虑过多。

幸运的是，外交官往往对什么对他们来说是正确的有着深刻的直觉。这些性格类型中的许多人发现，通过融入并尊重这种智慧，他们可以在日常生活中找到满足感和意义，无论一路上会遇到什么样的挑战。

哨兵——观察（S）和判断（J）

性格和能力

哨兵——后勤人员（ISTJ）、卫士（ISFJ）、行政人员（ESTJ）和领事（ESFJ）——合作、务实、扎实。他们对自己感到很自在，并为自己的良好性格和能力感到自豪。这些人格类型寻求秩序、安全和稳定，他们倾向于努力工作来维持自己的生活方式。这导致了作为任何团体或组织的基石，无论是家庭、教堂、办公室还是工厂，都享有应得的声誉。

细心且始终如一的哨兵性格倾向于自我激励。这意味着他们很少需要外部激励来提高生产力和专注力。他们努力工作，目标是永不让任何人失望，他们希望其他人也能接受同样的道德规范。如果有选择，这些性格类型更喜欢在一套明确的规则内合作。对他们来说，遵循行之有效的方法比四处游荡寻求创新更有意义。他们的座右铭是：“如果它有效，就不要破坏它。

稳步进展

也就是说，哨兵并非缺乏想象力。他们只是从过去而不是未来获得灵感。这些性格类型仍然忠于既定的最佳实践和传统，无论这是制作披萨皮的最佳方式还是

编写算法的最有效方法。这使他们能够取得稳定、持续的进步——这正是他们所享受的。哨兵们宁愿指导一个项目完成，也不愿开始（并放弃）一连串有趣的想法。

哨兵性格在有明确等级和规则的环境中茁壮成长。无论他们是否担任正式的领导角色，他们都关心树立一个好榜样，并从指导一个运作良好的团队中获得极大的满足感。这可以使他们成为优秀的教师、管理者和社区官员，以及关心他人的父母和主人。

指导与智慧

在个人生活中，哨兵希望为他人提供稳定和智慧。他们把为家人提供安全、幸福的生活作为自己的责任，让他们为现实世界做好准备。对牢固关系的欣赏使这些性格类型能够慷慨地与他们尊敬和爱的人分享。哨兵们觉得生活中有可靠的人会让他们更加坚强，他们会确保自己坚持到底。在他们热情的指导下，生日、晚宴和露营都是令人愉快的活动。

这些性格类型的人在没有戏剧的情况下是最快乐的——尽管他们偶尔会很固执。特别是，反复无常的人可以测试哨兵的耐心。哨兵性格很难接受缺乏责任心的人。幸运的是，他们经常充当那些希望朝着这个方向发展的人的敬业和关爱的导师。

爱与关怀

哨兵是最不可能说他们很容易坠入爱河的个性角色，但不要让它愚弄你。哨兵们可能不会滔滔不绝地写情诗，但他们确实表达了爱意和钦佩——他们只是做得与其他性格类型稍有不同。哨兵们通常以实际的方式表达他们的爱，比如检查伴侣汽车的轮胎或为他们做一顿营养丰富的晚餐。对于其他类型的人来说，这些行为可能看起来并不浪漫，但哨兵们会用爱和关怀来做这些事情。

在所有的关系中，哨兵都想做出贡献。这种态度不仅告诉他们如何对待最亲近的人，也告诉他们如何看待熟人、邻居和同事。这些人并不是那些忽视自己责任或把办公室厨房弄得一团糟的人，事实上，他们往往是那些安静地清理别人乱七八糟的人。

当然，哨兵并不介意因其帮助他人的方式而被认可，但这些个性很少需要关注。相反，他们在幕后工作，使每个人的生活尽可能顺利，即使这意味着要承担一些无关紧要的任务，比如记住买卫生纸或处理家庭所得税。他们的感觉可能并不明显，但哨兵确实非常关心，你只需要知道如何发现它。

尽职调查

哨兵们有一套核心的原则，他们将这些原则用于他们的学术和职业追求。这些原则包括勤奋、诚实和尊重。其结果是，哨兵型性格倾向于努力工作，努力赶在最后期限前完成任务，并且通常都能完成任务。这一点即使在相对年轻的时候也可以看到——

哨兵比其他角色更有可能说他们在学校养成了富有成效的工作习惯。

这些人格类型对“正确”做事的含义有着清晰的认识，他们为达到这些标准而感到自豪。哨兵很少愿意偷工减料，做粗制滥造的工作——即使这样做有助于他们取得成功。与任何其他角色相比，他们不太可能说他们会为了职业发展而妥协一些原则。

最重要的是，哨兵以其坚持工作直到完成的能力而脱颖而出——即使工作是单调乏味或死记硬背的。与其他人相比，这些性格类型的人不太可能说他们经常放弃工作，而去做一些更有趣的事情，而且他们也不太可能会说他们对自己正在做的事情分心。对于哨兵来说，生产力有点超能力，他们通过锻炼自己完成事情的能力而获得极大的满足感。

提前计划

哨兵们知道精心策划的计划的价值。与其他角色相比，哨兵角色更倾向于说他们宁愿为问题做好准备，而不是在问题出现时解决问题。哨兵们并不害怕考虑可能出现的每一种意外情况——只要他们能做些什么来避免灾难，也就是说。

当然，我们不能为每件事都做好准备——尽管如果有人可以的话，那就是哨兵。像其他人一样，这些类型的人偶尔也会遇到无法预见的问题。可以说，学会随机应变是他们个人发展的重要组成部分。随着时间的推移，哨兵们可以学会区分什么时候应该坚持自己的计划，什么时候可以很好地改变路线。和

当他们这样做的时候，这些性格类型甚至可以在最具挑战性的情况下坚持下去，将决心和适应性结合在一起。

探索者——观察者（S）和潜在客户（P）

在飞行中

探险家——Virtuosos（ISTP）、Adventurers（ISFP）、Enterprises（ESTP）和Entertainers（ESFP）——倾向于自力更生，思维敏捷。这些性格类型的人不介意在飞行中处理不确定的情况——事实上，他们为这些类型的情况而生活。探险者的灵活性有助于他们适应当下，即使他们没有特别做好准备。

这些类型的人往往不会被精确的细节所困扰——除非他们真的在这个领域，在这种情况下，他们可以聚集一定程度的精确性和专注力，这会让经验丰富的工程师眼红。通常，他们更喜欢可操作性和实用性，而不是完美。探险家喜欢学习不同的工具和技术，从旋转锯到乐谱，再到应急策略。

为改变而生活

探险家们可以改变主意，而不必感到遗憾或事后诸葛亮。这个角色的人不喜欢单调，他们可能会为了尝试新事物而背弃自己的义务。如果这些性格类型有时让业务未完成，让混乱堆积起来，或者把重要的东西放错地方——那是因为他们已经转向了新鲜事物。

这些类型的人喜欢没有义务，他们可以在自己的时间放纵自己或自己的利益。他们喜欢钻研有趣的东西，但一旦某些东西成为“强制性”，他们的兴趣就会减弱

探险家个性可能会设计和建造自己的梦幻房子，但几年后会在简单的维修上拖延。

社交才智

这种自由的态度也可以使探索者的个性具有社会活力。他们的自发性吸引他们去吸引陌生人和有趣的经历。当事情阻碍了美好时光的时候，他们会运用自己的聪明才智来绕过它。探险家想看看接下来会发生什么！

探险家们喜欢站在事物的前沿——无论这意味着拥有最新的技术，尝试时尚潮流，还是去城里最新的餐厅。许多探险家喜欢与他人分享这些发现，他们以向朋友和亲人介绍最新最伟大的事情为荣。结果是，与探索者共度的时间几乎从不无聊或重复——探索者也不会有其他方式。

爱情探险家

探索者的性格类型以经常奔波而闻名，有些人可能想知道这种不安是否也适用于他们的浪漫关系。然而，根据我们的研究，相对较少的探险家（32%）说他们很容易对稳定和可预测的浪漫关系感到厌倦。事实上，分析家和外交官更可能同意这一说法。

那么，探险家在浪漫关系中是什么样的呢？首先，与其他角色相比，探索者不太可能说恋爱会让他们害怕。这些性格类型在不可预测的情况下茁壮成长，如果不是不可预测，恋爱又是什么？这个

一段关系的早期阶段对这些类型的人来说是充满活力的&充满了新的经历和新的发现。

的确，探索者角色比其他角色更容易避免承诺。然而，大多数探险家（63%）表示，他们通常在人际关系中寻求承诺。总的来说，探险家们比一般人更倾向于说亲密关系比其他任何事情都更能提高他们的成熟度。因此，尽管探险家们可能以厌恶承诺而闻名，但很明显，这些性格类型看到了长期关系的深层价值——而且，通常这正是他们所追求的。

开展工作

探险家们是高度自发的，以一种近乎孩子气的方式与他们的环境建立联系。但是，当他们需要处理一些令人沮丧或不愉快的事情时，这可能是一个挑战。

这可能表现在探索者的性格类型如何对待他们的学术和职业生活上。与其他角色相比，探索者不太可能说他们在学校养成了富有成效的工作习惯。他们也不太可能说他们在学校很容易就能学好。许多学校环境相对规范，充满必修课程和标准化课程。因此，探索者的个性往往会发现自己被迫坐在课堂上，而这些课堂并不会让他们感到兴奋——对于这些类型的人来说，这可能会让他们失去动力。不幸的是，这在他们的职业生涯中也会持续下去——毕竟，大多数工作至少需要一定程度的常规、乏味的工作。

这并不是说探险家们是懒散的——远不是这样。当他们在从事他们热爱的事情时，这些性格类型可以感动天地。而且，随着时间的推移，他们经常会找到方法来应对必要的邪恶——换句话说，那些枯燥乏味的任务——使工作和生活更加顺利。

也许最准确的说法是，探险家寻找平衡工作与休闲的方法。他们是最不可能说自己在放松之前完成了所有任务的角色。虽然一些性格类型可能会将这种行为标记为懒惰，但事实并非如此。探险家平衡工作与乐趣的能力可以帮助他们避免倦怠。最终，这可以帮助他们在生活中享受更多的满足感——是的，还有令人惊讶的生产力。

风险的力量

51%的探险家表示，他们冒险只是为了好玩，远远超过任何其他个性角色。这听起来可能很鲁莽，事实上也可能如此。但是，负责任地去做，冒险可能是学习新事物、解决棘手问题和成长为人的最佳方式之一。探险家们都知道，如果我们呆在自己的舒适区，我们只能在生活中取得如此大的进步。

只要他们通过一定程度的自我控制来磨练这一特质，对风险的舒适感就可能是探险者最大的优势之一。它可以激励他们打开他们的关系，并赋予他们寻找新的学术和职业机会的权力。

这些人格类型不会屈服于亨利·大卫·梭罗（Henry David Thoreau）在《瓦尔登》（Walden）中著名的“平静绝望的生活”。相反，探险家们可以用他们自己的勇气来摆脱传统，创造适合他们的生活。

策略

战略”一词意味着一种行动方针。在我们的用法中，Strategy描述了性格类型如何应对周围的世界，以及他们如何选择完成事情。

策略主要通过两种方式表达：社交风格和抗压能力。社交风格决定了其他人如何影响个人的策略，以及影响程度如何。一个例子可能涉及一个人是喜欢在团队中工作还是喜欢独自工作。

对压力的抵抗力包括压力情况可能对个人及其努力产生的影响程度，以及在挑战性事件后试图恢复自我时的韧性。这方面的一个例子可能涉及一个人是在经历了一次令人不安的挫折后退出，还是继续前进。

能量方面（内向/外向）为每个组合带来一个社交块。当个人追求自己的目标或满足自己的需求和愿望时，他们会在多大程度上涉及到其他人？他们想独立完成任务吗？还是他们是合作者和团队成员？外向型性格通常希望有更多的人在身边，内向型性格倾向于更独立地做事。

但能量方面也说明了风险和信心的飞跃。外向的人往往更喜欢冒险，他们对生活中的活动充满热情，尤其是当他们涉及到其他人时。内向的人喜欢孤独的活动，通常更平静、更安静，喜欢安静、独处，或者在可能的情况下，喜欢较小、更亲密的群体。内向性格的人对冒险的兴趣不如外向性格的人。

认同方面（自信/湍流）描述了自信和抗压能力的水平。它有助于我们了解什么可以激励某人。他们是被自信所拖累，还是因为他们是专注于防止错误和失败的完美主义者而被迫超越?

自信的人不太可能担心事情，甚至结果。他们的动机可能包括大胆地实现他们认为自己拥有的潜力。他们不太关心别人的意见，可能会勇敢地面对批评他们的人——不是为了给他们留下印象，而是为了“纠正”他们。动荡的性格是自我意识、谨慎和完美主义的。他们可能走两条路中的一条。他们可能会把自己推向成功的高度，以避免自己失望，或者他们可能会因为潜在的压力和失败的机会而选择不做某事。

总之，战略结合了能量方面和身份方面。它们共同描述了个人对生活的反应，反映了他们喜欢的做事方式。当融合时，能量和身份人格特征会影响生活的许多方面，包括社会偏好、信心、压力和冒险等等。

战略层显示了我们做事和实现目标的首选方式。有四种策略:

自信的个人主义——内向（I）和自信（-A）

物质过浅

自信的个人主义者倾向于相信自己。他们喜欢自己的公司，不介意花时间独自追求自己的利益。随着时间的推移，这可以给这些人一系列令人印象深刻的技能和有趣的想法。

但这些人为自己的技能感到骄傲，而不是为了给别人留下印象。他们往往看不到社交展示和吹牛的意义。虽然他们为自己感到骄傲，但这些性格类型的人并不总是觉得有必要向其他人证明自己。他们喜欢物质而不是肤浅，喜欢诚实而不是随波逐流。

自信的个人主义者的动机是他们的内心世界，而不是外界的期望。他们固执己见，但并不过分担心别人的想法。这些性格类型毫无歉意地表达了他们的想法。他们很少被迫与他人达成一致，即使达成一致会更方便。

自我保证和自力更生

如果任其发展，这种放松的自信可能会导致自满。这些人格类型的生活和放任态度是双向的：他们不强迫别人改变，反过来，他们也不特别希望任何人强迫他们改变。有时，自信的个人主义者可能会错过挑战他们观点的信息和机会，因为他们根本不重视别人的认可。

在个人关系中，这些类型的人往往是坚强和诚实的。他们的忠诚和感情是真诚的，而不是强迫的。这些人只有在真正感受到自己的时候才会表达尊重和关心。幸运的是，如果他们真的感觉到了，他们就没有理由掩饰自己的感受。

无论他们的关系多么牢固，这些类型的人也重视自力更生。他们能够很好地处理困难的情况，因为他们往往情绪稳定，能够抵抗压力。尽管这些人很少寻求聚光灯，但他们坚定和诚实的榜样却令人鼓舞。

恋爱中自信的个人主义者

自信的个人主义者往往对他们最亲密的知己有点挑剔。尤其是在寻找浪漫伴侣时。也许是因为自信的个人主义者知道如何找到满足感和满足感，即使他们是单身，他们也不会急于满足于一个不太匹配的伴侣。

这些性格类型也不太可能和让他们失望的伴侣在一起。自信的个人主义者比任何其他人格策略都不太可能说他们经常给那些未能履行承诺的人第二次机会。同样，也许是因为他们内在的强烈价值感，这些类型的人不一定会觉得被迫留在一段没有结果的关系中。

自信的个人主义者是最不可能说他们相信灵魂伴侣的策略。他们也最不可能说他们认识很多他们羡慕或渴望拥有婚姻的夫妇。因此，他们最有可能说他们不想结婚，这可能并不奇怪。

然而，如果认为自信的个人主义者是孤独的狼，对承诺的亲密关系没有兴趣，那将是不准确的。这些人格类型中的大多数（79%）确实表达了对结婚的兴趣。同样比例的人表示，他们不害怕在余生中只对一个伴侣负责。诚然，自信的个人主义者是独立的，他们可能不会仅仅为了一段关系而陷入一段关系。也就是说，这些类型的人通常对浪漫关系感兴趣——他们只是想在恋爱之前找到合适的人。

不太可能的领导者

自信的个人主义者将他们对独立的热爱融入到他们的学术和职业追求中。与其他策略相比，他们更倾向于说作为团队的一部分学习会分散注意力，而不是有帮助。正如你所想象的那样，无论是在学校还是在工作场所，团队项目都会让这些性格类型的人感到沮丧。

这并不是说自信的个人主义者不能很好地与他人合作——远不是这样。但如果有选择的话，这些类型的人更愿意独立运作，自己解决问题。在学校，这些人可能会被独立学习的机会所吸引。在工作中，他们可能会尝试开发一个特定的专业领域，使他们能够自己做出决定，并独自完成大部分任务。

从这个描述来看，自信的个人主义者听起来可能不像天生的领导者，但事实并非如此。超过一半的人格类型表示，他们倾向于寻找领导和管理角色。这远远低于他们的外向型同龄人，但仍占大多数。此外，近70%的人说

他们有出色的领导能力。快速浏览著名的自信个人主义者，包括现实生活中的领导者（比尔·盖茨）和虚构的领导者（甘道夫）。

自信的个人主义者倾向于自己磨练自己的想法和技能，他们通常喜欢独自工作。也就是说，如果这是将这些想法和技能转化为现实进步所必需的，那么这些人可能愿意接手领导权。

正确的心态

自信的个人主义者比任何其他人格策略都更可能说，控制自己的心态是决定自己幸福的最重要因素。平均而言，他们将心态视为比财务状况、朋友和家人、工作或健康更重要的幸福因素。

这一统计数据揭示了许多自信的个人主义者。这些人格类型相信他们的个人效能和个人价值，他们知道保持这种心态有多么重要。只要自信的个人主义者在这种自信与向他人学习的意愿之间取得平衡，他们的积极心态就会成为一种自我实现的预言，帮助这些人不仅实现伟大的成就，而且找到持久的幸福。

人员掌握-外向（E）和自信（-A）

大胆自信

掌握人际关系策略的人格类型以其应对压力的能力而闻名。这有助于他们大胆行动，保持信心，即使面对挑战或批评。

正是由于这种信心，拥有这一战略的人在社交场合中感到精力充沛和自在。他们寻求社交以及刺激和挑战的经历。这些人喜欢旅行去看东西、人和地方，尝试一些新的东西——即使他们最终不喜欢的东西也会让他们兴奋不已。

没有什么可以证明的?

然而，如果他们不控制自己，人民大师可能会变得过于自信。这些人格类型往往与自我怀疑和证明自己的需要相隔离。因此，他们并不总是测试，甚至考虑自己的限制或野心。

到了极致，这可以创造一种寻求舒适的模式。他们甚至会对追求更吓人目标的人翻白眼。另一方面，这些性格类型可能会忽视明智的谨慎，使自己陷入非常危险的境地。

有时，人民大师可能不会体谅那些无法保持如此舒适大胆的人。但无论如何，情况并非如此。通过将他人考虑在内，这些性格实际上可以帮助吸引其他人走出他们的外壳，从而激发他们的活力并赋予他们权力。

寻找平衡

幸运的是，大多数人处于在中间。理想的情况是，他们在寻找社会满足感和联系的同时，也抱有健康的志向。社会互动对人民大师的幸福感起着很大的作用。虽然这些性格类型都很自信，但他们仍然喜欢表扬和认可。他们不需要

人们的认可，但他们仍然渴望朋友和亲人与他们分享生活。

这些人可能固执己见，但他们并不总是担心别人会同意他们。这可以帮助这些人即使在分歧中也保持温和，因为他们的自我和信心并不像在湍流策略中那样受到威胁。人民大师不喜欢怨恨，从本质上讲，他们想把人们团结起来，让事情发生。

这些类型的人往往以他们的魅力和自信而脱颖而出。只要他们不利用自己的才能来压制或贬低他人，这些个性特征就会很有吸引力。这些类型的人很少害怕被拒绝，他们喜欢包括其他人。这可以让这些人成为很好的朋友、亲人和同事，他们总是致力于激励周围的人。

恋爱中的人大师

根据我们的研究，人际大师似乎比其他策略更容易坠入爱河。他们也不太可能说恋爱会让他们害怕。很容易想象为什么会这样——大师级人物的外向性格会让他们遇到可能结识新朋友的情况，而他们自信的性格特征有助于他们对新关系的前景充满信心。

有些人可能想知道，这是否会让名人赛在成为好伴侣方面不如其他类型的人可靠。这些类型的人一旦真正建立了关系，他们的自信会让他们自满或不负责任吗？不一定：大约一半的名人说，有必要特意去取悦他们所爱的人，而这个回应

使他们与其他类型的人不相上下。此外，以人为本是最不可能说长期承诺让他们焦虑的策略。

换言之，尽管名人赛的自信和社交便利可能会让他们听起来像运动员，但这些类型的人可能会像其他人一样忠诚和渴望取悦自己的伴侣。与一位人民大师的关系可能是一件美妙的事情，即使对于完全不同的人来说也是如此。毕竟，主人公的社会能量和他们的能力能够以最好的方式感染生活。

大声说出来

大师级人物并不倾向于过滤他们的观点。这些性格类型的人说他们想什么，他们想什么就说什么。就像几乎所有的特质一样，这可能是一种优势，也可能是一个弱点。

人民大师通常被视为直言不讳的人，可以相信他们会诚实地说话。在学术和专业环境中，许多老师、同学、同事和管理人员都很欣赏这种品质。毕竟，如果使用得当，坦诚是与他人联系的有力方式。无论是在课堂上还是在工作场所，“所见即所得”的人文大师性格都能让人耳目一新。

但坦诚与粗鲁是有区别的——有时，名人赛可能会遵守这条规则。在学术环境中，这会使他们与老师和同学发生冲突。在专业环境中，这些性格类型可能会因不体贴、傲慢甚至冷酷无情而赢得声誉。

学会诚实地说话，而不说别人的坏话，是许多人大师通往个人发展道路上的一步。幸运的是，一旦他们掌握了这种平衡，人民大师可以释放出他们给学校和工作带来的许多天赋。尤其是，人际关系大师能够擅长处理尴尬或紧张的人际关系状况——无论是让团队项目重回正轨，还是以直截了当但体贴的方式向客户传达坏消息。

勇往直前

79%的人文大师表示，他们将问题视为机遇。这些性格类型相信自己能够解决难题，并从过程中获得洞察力和经验。理想情况下，这种信念会成为一种自我实现的预言，随着人民大师们接受越来越艰巨的挑战，并在这一过程中学习重要的课程。

然而，让“人民大师”与众不同的不仅仅是他们的自信。这也是他们愿意与他人合作的原因。这些人知道，当我们合作并寻求帮助时，我们往往会更有效。大师级人物尤其擅长为周围的人创造机会，让他们发挥自己的优势。这可能只是人民大师成功的秘诀之一。

持续改善-内向型（I）和紊流型（-T）

敏感的灵魂

持续改进者倾向于敏感和内省。他们往往是喜欢拥有自己的空间和自由的深层次的个人。一般来说，这些性格类型的人自己感觉比混入现实世界的判断中更自在。

这可能是因为他们有两种性格特征，最能代表他们对环境的敏感性——内向和动荡。因此，他们可能会发现处理紧张的环境或新情况时有压力。在这些时刻，持续改进者可能会感到非常不舒服，尽管他们可能不想透露自己的真实感受。作为回应，这些人可能会向内退缩，做出防御反应，或试图完全摆脱这种局面。或者，他们可能会放弃自己的愿望或需求，努力维持和平。

由怀疑驱动

持续改进者往往会产生自我怀疑。他们有强大的动力，但同时也伴随着对失败的强烈恐惧。这些性格类型在他们的成功中投入了大量的认同。因此，即使是一个小小的失误或尴尬，也可能是致命的。

从好的方面来说，这种警惕性为这些性格类型提供了感知麻烦的诀窍。这在需要平衡风险和回报的情况下非常有用，无论是金融投资还是浪漫机遇。当面临潜在风险时，这些类型的人会寻找预防问题的方法。虽然这在短期内会减缓它们的速度，但这种方法可以防止出现长期问题。

持续改进者将他们的大部分注意力放在个人利益上。他们努力掌握业余爱好、职业或新的自我表达方式。这种程度的奉献可以创造令人印象深刻、美好的结果。

具有持续改进人格类型的人可能是完美主义者，会为追求目标投入大量时间和精力。不幸的是，如果他们给自己施加太多压力，这种做法可能会适得其反。例如，常量

改进者可能会感到被迫放弃努力，因为一个细节没有排好。

现实与浪漫

有时，持续改进者可能会感到生活中缺少了什么东西。值得注意的是，这通常只是一种感觉，而不是现实的反映。这些性格类型的人天性中总有追求更多的东西——即使他们的生活真的很好。

但是，当“持续改善者”评估他们的生活时，他们会想知道可能缺少什么，他们可能会发现自己专注于他们的浪漫关系——或者缺乏浪漫关系。这些类型的人比那些自信的人（也称为自信的个人主义者）更不可能说他们喜欢单身。这些个性比自信的个人主义者更有可能说，当他们单身的时候，他们经常会在头脑中构建一个理想的伴侣。

尽管“持续改善者”可能会发现自己渴望浪漫，但他们不一定会发现建立关系很容易。与其他性格策略相比，他们不太可能说他们通常主动约别人出去。这是有道理的，因为“持续改进者”可能会对自己的表现犹豫不决，而邀请某人出来是一个非常脆弱的位置。

这听起来可能是坏消息，但不一定是。随着他们的成长和成熟，“持续改进者”经常学习如何将他们对缺少的东西的感觉转化为积极的能量——通过这样做，他们不仅对生活中的美好事物感到感激，而且积极主动地提供帮助

变化。这种心态的转变可以让这些人格类型在他们的关系中以及生活的其他方面找到满足感。

正确的"职业?

持续改进者对"更多东西"的渴望延伸到了他们的职业生涯。只有超过四分之一的这类人表示，他们的职业生涯非常适合他们，这一比例低于其他战略。

这并不一定意味着"持续改进者"的职业生涯对他们来说是错误的——尽管他们可能会怀疑自己是否是。这些性格类型中有一半以上的人表示，他们经常会考虑转行，而且比起其他策略，他们更有可能说，他们觉得自己被当前的工作束缚住了。

这种不安不一定是坏事。事实上，焦躁不安可以成为一种令人难以置信的动力，去做伟大的事情。当持续改进者感到受困时，问题就来了：他们想做出改变，但怀疑自己无法或无助于这样做。这种感觉可能有很多根源，例如自我怀疑或普遍担心别人不会"理解"它们。

与生活的其他领域一样，追求个人成长的"持续改善者"经常会发现，他们的无助感正是这种感觉——一种感觉。这可能是一个强大的发现。因此，这些性格类型能够更好地利用个人和职业优势，并处理自己的"僵硬"感。这可能采取寻找新职业的形式，也可能涉及到在当前工作场所为自己鼓吹，以满足更多需求。无论哪种方式，持续改进者经常发现他们在职业生涯中拥有比他们意识到的更多的代理权。

灵敏度的强度

一般来说，持续改进者非常关心别人对他们的看法。当然，这会引发不安全感，但如果保持平衡，它会创造出一些真正美妙的特质。这些人常常对他人的感受感到好奇和敏感。这可以使他们成为优秀的倾听者、朋友、知己和伙伴。

有些人可能认为敏感与软弱是同义词，但持续改进者知道事实并非如此。这些性格类型往往表明敏感和脆弱是隐藏的优势。他们对自己的挣扎和不安全感的调适可以帮助他们与他人建立深刻的联系。它还可以激励他们以仁慈和同情的态度行事。

尽管他们可能并不总是意识到这一点，但“持续改进者”为世界提供了丰富的礼物。一旦他们学会了像信任别人的意见一样信任自己，这些个性就会发光。

社交参与——外向型（E）和动荡型（-T）

大胆敏感

那些具有社会参与战略的人是一个有趣的群体。在某些方面，外向型和动荡型人格特征相互冲突。外向导致风险容忍和大胆，动荡导致自我怀疑和敏感。

这可能意味着社会工作者倾向于先做自然发生的事，然后再考虑。这样，他们几乎夸大了他们潜在的人格特征。这听起来可能是件坏事，但也不一定非得如此。

社会工作者以热情投入到世界各地。他们喜欢成为关注的中心，享受社会地位。有时，这可能意味着他们隐藏真实的自我以给别人留下深刻印象，假装是别人以获得别人的喜欢。幸运的是，社交活动者对他人的真正兴趣经常会闪耀出来，帮助这些性格类型的人与周围的人建立真正的联系。

恋爱中的社交人士

浪漫的关系并不总是最容易的，因此莎士比亚观察到，“真爱的过程从来都不是一帆风顺的。”你可能会认为，当遇到爱情的波涛汹涌时，社会工作者的自我怀疑会使他们谨慎行事，但事实并非如此。这些性格类型的人往往会一意孤行地陷入关系中——他们比任何其他策略都更容易说他们很容易坠入爱河。而且他们也不太可能说自己喜欢单身。

社交人士对他们的浪漫生活远不是消极的。这些人非常关心取悦他们的伴侣——事实上，他们是最有可能相信自己需要竭尽全力取悦所爱的人的策略。社交活动者非常投入，愿意把他们所有的爱和关心倾注到他们的伴侣身上。

但并不是每个人都愿意或能够以此作为回报。如果他们的伴侣看起来不那么深情或忠诚，社交活动者可能会强烈地感受到这一点。这可能是特别具有挑战性的，因为这些性格类型非常关心如何获得赞扬和钦佩。因此，他们可能会因为一个在表达感情时含蓄的伴侣而感到伤害。

在他们的生活中，许多社交活动人士发现，并不是每个人都像他们一样富有表现力，这没关系。这些类型的人可能需要利用他们的社交网络

敏锐地与伴侣分享爱的方式联系。例如，他们可能会意识到，他们的伴侣通过身体接触、共度时光，甚至在家里帮忙来表达情感。一旦他们适应了其他人表达爱情的方式，社交人士就可以在他们的浪漫关系中找到难以置信的满足感和快乐。

工作

社会工作者可能会发现自己被涉及大量人际互动的工作所吸引。服务业可以自然地适合这些性格类型，几乎任何涉及帮助客户解决问题的工作都可以。社交活动者会因有机会与他人交谈而精力充沛，当他们能够说出自己确实让某人的一天变得更好时，他们会特别精力充沛。

这并不是说社会工作者没有雄心壮志。以他们自己的方式，这些人确实关心成功。当然，每个人对“成功”都有一个独特的定义，但许多社会工作者在获得奖励、晋升或工作积极反馈等认可时，会感到特别成功。这些人的动机往往是想给别人留下深刻印象并取悦他人——不仅因为他们喜欢赞美，还因为他们真正重视上司、同事和客户的良好意见。当然，加薪也总是不错的。

社会工作者的雄心壮志和取悦欲望可以使他们成为优秀的员工和同事。然而，有时这些性格类型的人会发现，他们需要停下来，并确保自己也是真实的。他们的个人发展道路可能会引导他们考虑自己的价值观和需求，并确保他们的职业生活符合这些价值观和需要。

也就是说，这些人知道他们的职业只是他们生活的一个方面。74%的社交人士表示，他们总是在寻找新的爱好，而不是其他的个性策略。无论这些爱好包括排球、葡萄栽培还是志愿服务，这些类型的人都关心全面发展。矛盾的是，这种全面性可以帮助他们在职业和生活的其他方面找到更多的乐趣。

高与低

社交活动者可以体验高潮和低谷，有时只需几分钟。他们的外向性格会使他们对成功的不稳定需求加速发展。与此同时，他们动荡的性格特征几乎会立即引发自我怀疑。尽管这些类型的人能够以一种似乎决定性的方式迅速采取行动，但他们可能会发现自己后来受到不确定性的困扰。

随着他们的成长，许多社会工作者学会了如何利用这些不同寻常的特征组合来为自己创造优势。他们的外向性格可以帮助他们克服湍流性格带来的自我怀疑，使他们即使在不容易的时候也能扩大自己的舒适区。同时，他们的湍流特性可以帮助他们在大胆方面更加体贴。结果是，这些性格类型可以和谐地保持许多相互矛盾的特点，既有趣又负责，积极又反思。

这种推拉可能会带来压力，但这是该战略魅力的一部分。这些性格类型无情地追求自己的目标，但他们也放纵自己的欲望，寻找乐趣。由于这种平衡，他们可以过上幸福而富有成效的生活——尽可能与他人分享冒险和成就。无论这些个性朝着什么方向发展，他们都会吸引人群。

所有内容版权所有©2011-2021 NERIS Analytics Limited。保留所有权利。本文件仅供个人使用，未经出版商事先书面许可，不得以任何形式、通过任何方式（电子、影印、录音或其他方式）翻译、共享、复制或传播本文件的任何部分。

出版商已尽最大努力准备此文档，并且此处提供的信息是“按原样”提供的。对于与本文件中的信息直接或间接相关的任何损失或损害，NERIS Analytics Limited不对任何个人或实体承担任何责任或义务（包括因此处包含的信息而采取或未采取的任何行动或不作为）。一旦您阅读了本文件，您所做的任何决定都是您自己做出的，我们不会对任何此类决定的后果负责。

不作任何明示或暗示的保证，出版商明确否认对任何特定用途适用性的任何暗示保证。出版商将不对本文件引起的间接、后果性、惩罚性、偶然或其他损害提供任何补救，包括疏忽、严格责任或违反担保或合同，即使在通知了此类损害的可能性之后。

出版商不提供法律、医疗、金融或其他专业服务。本文件中的信息具有教育性质，仅作为一般信息提供，并非心理建议。传递这些信息并不是为了创造，接收也不构成心理学家与客户之间的关系。此外，这些信息不用于诊断、治疗、治愈或预防任何疾病或心理障碍。

本文件仅可在以下网址购买：https://www.16personalities.com.如果您从任何其他网站下载了此文档，或者如果它包含在NERIS Analytics Limited未提供的任何服务中，请注意这很可能是未经授权的副本。在此类和类似情况下，如果您能通过我们的网站联系我们，我们将不胜感激https://www.16personalities.com/contact-us以便我们能够进行调查。非常感谢。