



三大思考类角色定位与特质

角色	核心贡献	可允许缺点	适配环境	规避环境	代表人物
智多星	创新突破/解决难题 (非标方案)	想法天马行空， 落地性弱	开放包容、容错 率高	高压管控、流程 僵化	诸葛亮、马云
审议员	风险预判/决策严谨 (批判性思维)	显得冷漠、爱泼 冷水	需数据支撑的分 析工作	煽动性/情感主 导场景	魏征、鲁迅
专业师	深度钻研/技术攻坚 (垂直领域专家)	领域狭窄、不合 群	独立研究空间 + 专项课题	泛泛讨论/跨领 域协作	技术极客型人 才





三大行动类角色定位与特质

角色	核心贡献	可允许缺点	适配环境	规避环境	代表人物
执行者	目标拆解/步骤落地 (高效执行者)	保守、适应性弱	目标清晰 + 规则明确	目标模糊/频繁变化	关羽
完成者	细节把控/质量纠错 (完美主义者)	过度追求完美、授权困难	标准精细 + 流程严谨	杂乱无章/缺乏规范	诸葛亮（辅佐刘禅时期）
鞭策者	目标驱动/抗压攻坚 (挑战突破者)	简单直接、易冲突	高目标 + 充分授权	目标缺失/过度干预	曹操





三大沟通类角色定位与特质

角色	核心贡献	可允许缺点	适配环境	规避环境	代表人物
外交家	资源整合/机会挖掘（人脉拓展者）	虎头蛇尾、专注力分散	开放社交环境（自由结交外部资源）	填报表/流程化办公（扼杀创造力）	和珅
凝聚者	团队和谐/冲突化解（倾听协调者）	优柔寡断、回避冲突	需情感支持的协作场景	高压决策/强竞争环境	刘禅（现代视角）
协调者	愿景构建/识人善任（团队引领者）	被误认为“只说不做”	需带团队突破的战略性任务	微观管理/技术执行细节	刘备、马云





思考类角色化学反应预警

角色组合	潜在冲突	优化方案
智多星+审议员	创新点子遭批判性否决 → 诸葛亮鹅毛扇 “御寒”	李世民式领导居中调和（定方向+纳谏言）
专业师+团队协作	领地意识阻碍合作 → “我自己搞定”	明确课题边界，避免交叉领域干预





行动类角色协同与风险预警

场景	优势	潜在问题	优化方案
执行者+完成者	高效执行+质量保障	过度保守→拒绝创新	搭配智多星注入创新力
鞭策者主导团队	突破极限、使命必达	内耗风险高（不服输+攻击性强）	配审议员预判风险+凝聚者调节氛围
纯行动类团队	务实高效（如拆砖任务4步完成）	方向偏差 （缺思考类角色把关）	强制加入审议员或智多星





沟通类角色协同与风险预警

场景	优势	潜在问题	优化方案
外交家+执行者	创新机会+高效落地	点子飘忽→执行脱节	外交家提方向，执行者拆解步骤
凝聚者主导团队	氛围和谐、低冲突	决策迟缓→错失机会	搭配鞭策者推动果断行动
纯沟通类团队	开放文化、高协作度	执行空洞 （缺行动类角色支撑）	强制加入执行者/完成者





四组核心对立角色及冲突本质

对立组合	冲突根源	典型案例
鞭策者 vs 凝聚者	行动方式冲突： - 鞭策者：直接果断→视为“担当” - 凝聚者：回避冲突→视为“懦弱”	鞭策者误判凝聚者“我理解了”=承诺执行→交付延期引发矛盾
智多星 vs 执行者	思维模式冲突： - 智多星：跳跃创新→视为“突破” - 执行者：流程导向→视为“空谈”	智多星天马行空提案→执行者找不到落地路径而否决
协调者 vs 专业师	目标焦点冲突： - 协调者：全局愿景→重时机 - 专业师：技术严谨→重原理	家电公司空气清洁机研发：专业师坚持技术验证→协调者强推上市导致品牌危机
外交家 vs 完成者	工作风格冲突： - 外交家：广结资源→“人脉枢纽” - 完成者：细节完美→“效率瓶颈”	外交家介绍资源即止→完成者需深度跟进，斥其“虎头蛇尾”





对立角色管理三法则

法则	适用场景	操作方案
角色关系重构	平级对立（如鞭策者与凝聚者同级）	老板介入分工： - 鞭策者主攻目标 - 凝聚者负责内部调和
角色牺牲	上下级对立（如凝聚者老板配鞭策者下属）	下属暂收敛锋芒 → 服从老板冲突回避风格
黄金搭档培育	冲突后产生正向结果（如鞭策者与审议者）	保留差异 → 通过互补规避风险（例：B轮融资避坑案例）





上下级互补实践指南

组合类型	风险	破解方案
老板（智多星+外交家） 下属（执行者+完成者）	思维断层： 老板跳跃指令 → 下属无法拆解执行	- 老板需细化任务节点 - 用甘特图明确阶段目标
老板（温和务实型） 下属（鞭策者）	权力倒置： 下属强势反客为主	- 设定期望值：下属主外（客户/竞标） - 老板主内（支持保障）

