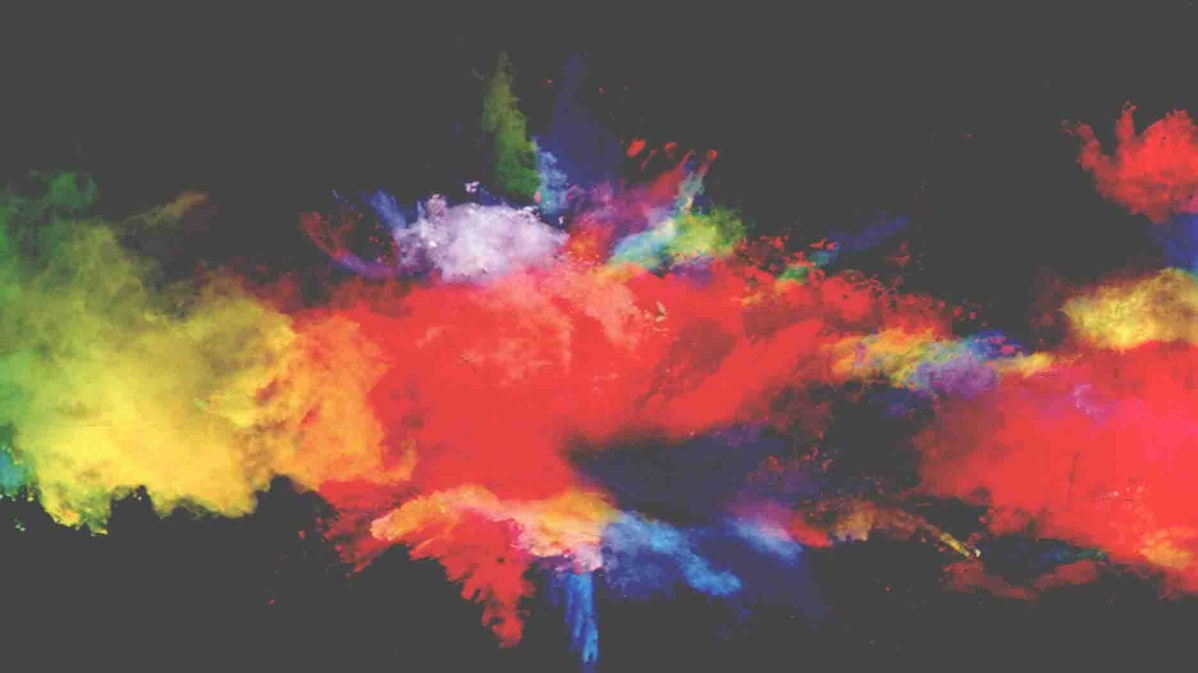




为个性描好色

——把握你的职业性格

(美) 索亚·泽奇 安·毕度 著

(Shoya Zichy with Ann Bidou)

靳楚楚 译



中国劳动社会保障出版社

为个性描好色 Personality Power

——把握你的职业性格

(美) 索亚·泽奇 安·毕度 著

(Shoya Zichy with Ann Bidou)

靳楚楚 译

 中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

为个性描好色：把握你的职业性格/(美) 索亚·泽奇 (Shoya Zichy), (美) 安·毕度 (Ann Bidou) 著；靳楚楚译. —北京：中国劳动社会保障出版社，2016

书名原文：Personality Power

ISBN 978-7-5167-2236-7

I. ①为… II. ①索…②安…③靳… III. ①性格-关系-职业选择
IV. ①B848.6②C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 230823 号

Personality Power: Discover Your Unique Profile—and Unlock Your Potential for Breakthrough Success. Copyright © 2013 Shoya Zichy. Published by AMACOM, a division of American Management Association, International, New York. All rights reserved.
北京市版权局著作权合同登记号 图字：01-2014-5357

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街1号 邮政编码：100029)

*

中青印刷厂印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 19 印张 216 千字

2016 年 9 月第 1 版 2016 年 9 月第 1 次印刷

定价：38.00 元

读者服务部电话：(010) 64929211/64921644/84626437

营销部电话：(010) 64961894

出版社网址：<http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错，请与本社联系调换：(010) 50948191

我社将与版权执法机关配合，大力打击盗印、销售和使用盗版图书活动，敬请广大读者协助举报，经查实将给予举报者奖励。

举报电话：(010) 64954652

各界名人力推《为个性描好色》(Personality Power)

“我们评测过几十余种性格分析法，对比之下，我很喜欢本书介绍的色商法 (Color Q method)，它解答了一个非常重要且其他性格分析法难以解答的问题，这个问题非常重要——‘性格分析法到底有什么用?’ 色商法可以让读者了解自己的性格对职业生涯有何影响，并且引导读者充分利用性格优化职业生涯。我们公司就是用色商法进行职业指导的，这也是因为这个性格分析法不会触碰至关重要的最低标准：不论怎样，你都需要找一份适合自己的工作并且坚持下去。”

——约翰·考特尼 (John Courtney)

纳斯特捷波公司 (NextJob)

首席执行官

“我们都知道人际交往能力是职业生涯发展的要素之一。索亚·泽奇 (Shoya Zichy) 在《为个性描好色》一书中为这些职业能力及其潜在作用做出了最好的定义。她用平实的语言、简单的逻辑为读者揭晓了人际交往的迷津，让读者可以快速了解复杂的性格种类。即便是那些没有读过这本书的人也会从中受益——因为读过这本书的人会把所学应用到生活中，间接地影响到身边的人。”

——艾伦·洛兹 (Ellen Reynolds)

西格尔集团有限公司 (The Segal Group Inc.)

高级副总裁兼首席人力官

“《为个性描好色》一书可以显著提高收益率、生产率，改善人际沟通。那些采纳书中原则的人会更幸福，工作能力也会随之增强，积极投身到自己的职业选择当中。采纳书中建议的各机构、企业能减少

内、外部人员间交流的紧张程度，从而更加完满地完成工作，同时也可以确保适合的人才在岗位发挥最大价值，人尽其才。”

——珍妮特·哈博森 (Jeannette Hobson)

威士达国际 (Vistage International)

东部大区高级副总裁

“我推荐《为个性描好色》，这是如今众多商业文学作品中不可多得的好书。书中的想法切实可行，提出的建议也便于读者记忆。人们可以在职场有所作为的同时，激励同事呈现出最好的一面。深入了解周围工作环境中的不同性格类型很关键，其中，自身性格特征及其优劣尤其最重要。”

——塞尔吉奥·I. 阿罗约 (Sergio I. de Araujo)

大雁拉丁美洲机遇基金 (AnSer Latin American Opportunities Fund)

主席

“好的领导力能把员工和组织最好的一面激发出来。这本书把商业经验与心理学视角相结合，为读者提供了独特的职场性格指导框架。”

——凯瑟琳·沃尔顿 (Kathleen Waldron)

威廉姆帕特森大学 (William Paterson University)

校长

“泽奇是化繁为简的大师，她用通俗易懂的语言解答与职业生涯、性格相关的各种复杂问题。《为个性描好色》就像是我们身边博学的职业顾问。”

——南希·安考维特滋 (Nancy Ancowitz)

商务沟通指导师，

著有《内向性格者如何自我推销》(*Self-Promotion for Introverts*)

致 谢

非常荣幸与这么多热爱研究性格差异的朋友一起完成这本书：

彼得（Peter）和凯瑟琳·迈尔斯（Katharine Myers），感谢你们一直以来对性格分类新应用的支持。

大卫·凯尔西（David Keirsey），你的著作《请了解我》（Please Understand Me）让我们进一步了解了性情；琳达·贝伦斯（Linda Berens），你的研究加深了我们对性格分类模型的理解。

美国地方法院法官保罗·克罗蒂（Paul Crotty），感谢你的慷慨引荐。

我们的代理，琳达·康诺尔（Linda Konner），感谢你当初看到本书初稿的潜力，始终如一地关注我们，支持我们。你是一位真正的智者。

充满活力的美国管理协会（AMACOM）团队成员：安德鲁·埃姆贝拉滋德斯（Andrew Ambraziejus）和艾伦·卡迪恩（Ellen Kadin），感谢你们为出版本书而投入的精力，你们的敬业精神和奉献精神让我永生难忘；路易·格林斯坦（Louis Greenstein）、巴里·理查森（Barry Richardson）和威廉·赫尔姆斯（William Helms），你们是实至名归的编辑达人；吉姆·柏森特（Jim Bessent），感谢你为本书审稿，负责本书的出版、协调工作；美国管理协会宣传组的成员，感谢你们的创造力与热情。

心理类型国际协会（APTi）、记者协会（FWA）、培训社区的成员们，感谢你们与我们分享趣闻、秘诀与见解，在这里尤其要感谢南希·安考维特兹（Nancy Ancowitz）、苏珊·布鲁（Suzanne Brue）、艾米莉·克里斯塔基斯（Emily Christakis）、罗伯特·库迪（Robert

Cuddy)、胡安妮塔·戴维斯 (Juanita Davies)、玛丽·戴维斯 (Mary Davis)、菲利斯·魏斯·哈瑟洛特 (Phyllis Weiss Haserot)、埃利斯·雅各布 (Iris Jacobs)、克雷格·詹宁斯 (Craig Jennings)、劳瑞·劳森 (Laurie Lawson)、雷·林德 (Ray Linder)、玛丽·利皮特 (Mary Lippitt)、简·马洛尼 (Jane Maloney)、苏珊·米勒 (Susanne Mueller)、安德烈·尼尔伦布格 (Andrea Nierenberg)、吉姆·奥赫尔 (Jim Oher)、珍妮特·帕拉迪诺 (Jeannette Paladino)、帕梅拉·福克斯·罗林 (Pamela Fox Rollin)、海勒·拉特利奇 (Hile Rutledge)、杰里·桑德拉 (Jeri Sedlar)、辛西娅·塞夫顿 (Cynthia Sefton)、杰里·所罗门 (Jerry Solomons)、坦尼亚·斯特克克 (Tanya Straker)、罗布·图米尔 (Rob Toomey)、马拉奇·万斯 (Malachy Vance) 和凯瑟琳·汪克尔 (Kathryn Wankel)。

来自索亚的两大智囊团的各位：嘉利特·本·约瑟夫 (Galit Ben-Joseph)、黛安·迪罗塞塔 (Diane DiResta)、利比·杜白珂 (Libby Dubick)、邦妮·哈尔彭 (Bonnie Halpern)、劳拉·希尔 (Laura Hill)、凯瑟琳·迈耶 (Kathryn Mayer)、莫琳·麦卡锡 (Maureen McCarthy)、琳恩·莫顿 (Lynne Morton) 和芭芭拉·斯坦 (Barbara Stein)，感谢你们一直以来为我们评估新想法。

我们的实习生奥尔加·葛莱蒂娜 (Olga Geletina)、布赖色达·格卡 (Brisejda Gjoka)、米娜·赫希 (Mina Hirsch) 和艾琳娜·施奈德尔 (Elena Shneider)，感谢你们在学业之余抽出时间，为研究过程、联络社会媒体提供帮助。

自行车与建造公司 (Bike & Build Inc.) 项目总监布伦丹·纽曼 (Brendan Newman)，感谢您允许我们在本书中分享贵公司越野自行车·建房之旅中应用色商体系的故事。欲了解更多该公司的捐赠活动

信息及活动信息，请登录公司官网 www.bikeandbuild.org。

格雷格·毕度 (Greg Bidou)，感谢你一直以来支持、信任我们，对我们充满耐心。

最后，我们要感谢肖雅的家人——母亲、查尔斯 (Charles)、谢拉 (Sheila) 和菲奥纳 (Fiona) 一直以来的支持。

目 录

性格评估对象	(1)
第一章 概述	(4)
第二章 自我评估测试	(8)
第三章 如何使用本书快速获得答案	(17)
第四章 色商性格系统：发展基础与历史	(18)
第五章 绿色性格人群概况	(21)
第六章 绿色/金色外向性格	(27)
第七章 绿色/金色内向性格	(40)
第八章 绿色/红色外向性格	(53)
第九章 绿色/红色内向性格	(67)
第十章 红色性格人群概况	(81)
第十一章 红色/蓝色外向性格	(88)
第十二章 红色/蓝色内向性格	(102)
第十三章 红色/绿色外向性格	(115)
第十四章 红色/绿色内向性格	(128)
第十五章 蓝色性格人群概况	(142)
第十六章 蓝色/金色外向性格	(148)
第十七章 蓝色/金色内向性格	(161)
第十八章 蓝色/红色外向性格	(174)

第十九章	蓝色/红色内向性格	(187)
第二十章	金色性格人群概况	(200)
第二十一章	金色/蓝色外向性格	(205)
第二十二章	金色/蓝色内向性格	(218)
第二十三章	金色/绿色外向性格	(231)
第二十四章	金色/绿色内向性格	(244)
第二十五章	适应其他工作环境类型	(257)
第二十六章	创新途径：基本类型	(267)
第二十七章	协商补偿	(274)
第二十八章	代际冲突还是性格冲突？	(281)
第二十九章	自我指导成功之路	(290)

性格评估对象

按出场顺序

本书列举的绝大多数性格评估对象由索亚·泽奇亲自评估，其余由迈尔斯—布里格斯团队进行。

绿色性格：戴安·索耶（Diane Sawyer），美国广播公司（ABC World News）记者兼主播；米特·奥兹（Mehmet Oz）博士，心脏外科医生、电视人物、作家；塞卡·海撒·萨利姆·萨尔曼·萨巴赫（Sheika Hessa Salem Al Salman Al Sabah）公主殿下，科威特“国家发展计划”（ATAMANA）主席；埃里克·戴迪格尔（Erik Detiger），慈善公司（Philanthropia Inc.）总经理；菲奥娜·汤普森（Fiona Thompson），城市土地研究所（Urban Land Institute）人力资源总监；莫巴拉克·阿卜杜哈迪·阿尔多萨利博士（Dr. Mobarak Abdulhadi Aldosari），沙特阿拉伯洛瓦德阿玛洛法教育咨询公司（Rowad Almaarefa Educational Consulting）创始人；卡罗琳·马洛尼（Carolyn Maloney），美国国会议员；凯瑟琳·迈尔斯，迈尔斯—布里格斯性格类型量表版权合伙人；凯瑟琳·阿特伍德（Catherine Atwood），自行车与建造公司越野自行车之旅负责人之一。

红色性格：伯爵夫人伊迪萨·内梅斯（Editha Nemes），前设计师和房地产经纪人；唐纳德·特朗普（Donald Trump），特朗普组织（The Trump Organization）董事长兼总裁；爱德华·科赫（Edward

Koch), 纽约市前市长; 兰多夫·A. 霍根 (Randolph A. Hogan), 自由撰稿人及编辑,《纽约时报书评》(New York Times Book Review) 前编辑; 希拉·L. 伯恩鲍姆 (Sheila L. Birnbaum), 世达侵权诉讼保险集团 (Skadden Arps Mass Torts and Insurance Litigation Group) 联席主管; 迈克尔·纳苏 (Michael Naso), FBN 证券公司 (FBN Securities Inc.) 合伙人; 玛格丽特·戴维斯 (Margaret Davis), 海军陆战队奖学金基金会 (Marine Corps Scholarship Foundation) 主席兼首席执行官; 休·海斯勒 (Hugh Heisler), 海斯勒费尔德曼麦考密克加罗公司 (Heisler, Feldman, McCormick & Garrow) 合伙人; 克里斯托弗·L. 达顿 (Christopher L. Dutton), 佛蒙特州电力公司 (Vermont Electric Power Company) 总裁兼首席执行官; 约翰·索耶 (John Sawyer), 纯恩资源 (Chon Resources) 网络开发者与计算机技术支持和所有者; 蒂莫西·R. (Timothy R.), 复古摩托车修理师。

蓝色性格: 希拉里·罗德姆·克林顿 (Hillary Rodham Clinton), 美国国务卿及前第一夫人; 菲利斯·哈伯曼 (Phyllis Haberman), 白鹭资本合伙人有限责任公司 (Egret Capital Partners LLC) 高级总经理; 马克·W. 史密斯 (Mark W. Smith), 史密斯瓦利莱尔专业有限责任公司 (Smith Valliere PLLC) 创始人; 马克·泰勒 (Mark Taylor), 威士达国际公司主席; 凡妮莎·A. 麦克德莫特 (Vanessa A. McDermott), 美华集团 (MWH Inc.) 管理咨询师; 马修·B. 阿尔斯泰德 (Matthew B. Alsted), 卡尔弗特投资公司 (Calvert Investments) 渠道营销和品牌战略副总裁; 詹姆斯·G. 斯奎尔斯 (James G. Squyres), 买房研究公司 (Buyside Research) 所有人。

金色性格: 索尼娅·索托马约尔 (Sonia Sotomayor), 美国最高法院大法官; 沃伦·巴菲特 (Warren Buffett), 伯克希尔哈撒韦公司

(Berkshire Hathaway) 创始人；玛莎·克拉克·高斯 (Martha Clark Goss)，董事会成员；史蒂芬·布里尔 (Steven Brill)，灯光设计集团 (The Lighting Design Group) 总裁及创始人；玛莎·斯隆 (Martha Sloane)，注册护士助理；西尔维斯特·兰戈 (Silvester Lango) 博士，整形外科医生；乔治·亚罗柯基 (George Yarocki)，作家及印度摩托车修理师。

创新途径：莉莉·克莱巴诺夫·布雷克 (Lily Klebanoff Blake)，董事会成员及新兴市场专家。

其余性格评估者均是本书作者索亚·泽奇的客户及研讨会参与者。

第一章 概述

我独自坐着，滞留在一个闷热的亚洲机场，刚刚结束了一场漫长而又繁忙的私人银行客户寻求之旅。我注意到夜班清洁工身后的垃圾里有一本折角的书，我把它捡了起来，未曾料想，从那刻起我的世界观将会发生翻天覆地的变化。

“如果一个人跟不上同伴的舞步，或许是因为他听到的是另一种鼓点。”这是这本书的第一句话，也是作者亨利·大卫·梭罗（Henry David Thoreau）常被引用的名言之一。这本书介绍了瑞士心理学家卡尔·荣格（Carl Jung）的理论，他对人们接受信息和决策的方式提出了新的见解。出于好奇，我自儿时起就常观察身边的人，这本书的内容证实了我一直以来的某些直觉和感受。受这些信息的激发，我想到了一个可以用于应对客户和员工的新框架。

第二天早晨，在香港的办公室安顿下来后，我决定根据客户的荣格行为方式把他们一一分类。因为时常不在这边办公，我用四种颜色建立了一个简单的分类系统，方便手下的员工使用。在这个系统里，客户被分为四种颜色类别，每一类都有相应的服务策略及人际关系处理方式的简要介绍。例如，“金色性格者来访时，需要确保所有的报告都是最新版本的，所有材料均应以时间顺序呈现。如果有蓝色性格者的预约，就让纽约办公室的投资人员给出三个新方案”。

在接下来的几个月内，我们的新业务业绩直线提升 60%，而且业务的拓展基本是靠口碑相传。这个简单的分类系统让我所在的公司获

益颇丰，我也一样。我开始享受与客户相处的过程，压力较之前有所缓解，工作以外的人际关系也得到改善。

十年来，我积累了大量的客户关系，涉及各行各业。我依然用同样的方法处理客户关系，不论是什么客户、案子，我通通用颜色编码他们的文档，南美的高净值个人客户、阿布扎比的白袍酋长、雅典的运输大亨、西班牙的贵族地主等，无一例外。结果这一系统真的奏效了，不同性别、年龄、种族的客户，最终呈现的结果是一致的。

然而，原本稳定的事业由于内部重置一夜之间分崩离析，处于水深火热的转型期。因此，我请了几天假，到缅因州重新思考人生方向。我住在一家海滨客栈，客栈门廊外坐着的人正在看伊莎贝尔·迈尔的书。伊莎贝尔·迈尔斯建立了迈尔斯—布里格斯性格类型量表（Myers-Briggs Type Indicator, MBTI）。他深受卡尔·荣格的影响，在荣格的研究基础上进一步钻研，最终成功地建立了更加完善的性格类型量表。这也是我正在寻找的人生方向。

我满世界找与迈尔斯—布里格斯性格类型量表相关的信息与资料，包括书籍、研讨会、录音带、专家。我有一种强烈的直觉，新的人生方向就要出现了。突然之间，开始遇到对的人，发生对的事，荣格把这种现象称为“同步性”。

基于之前的公司经营经验，我开创了一种新的方式，把这些想法用到职场环境中，如团队建设、领导力开发及销售。之后，有 35 000 人参加了我的研讨会。从这时起，我开始把所有的精力倾注在颜色编码系统上，这一编码系统最终发展成为色商模型（详见 www.ColorQPersonalities.com）。

老实说，在我非比寻常的孩童时期，我就是靠分析生存下来的。我生来是匈牙利的女伯爵，一家人在埃及法鲁克国王的宫廷落脚。我

从小和公主们在坐拥 550 个房间的大宫殿里玩耍。后来，我们成功地逃离了杰马勒·阿卜杜勒·纳萨尔（Gamal Abdel Nasser）上校发起的革命。

我把自己的知识与经验转化为一个有形的系统，希望可以帮助所有人找到自己独特的长处，追求最优职业，减少生活中重要时期的冲突与矛盾。

色商并不是

色商不是一种否定人的个性的分类系统。它不会衡量教育、智力、心理健康、特殊天赋、经济地位、动机、动力、环境影响等对于核心性格类型的影响。地球上的数十亿人口，每个人都是独特的，而我们只有四种颜色分类。如果你想知道色商中的颜色分类意味着什么，那我告诉你：这是你最真实、最重要的部分，这部分的你永远知道自己真正想要的是什么，如果这些你内心深处在乎的点得不到尊重，你将无法获得真正的快乐。

这一系统不分性别，男性和女性同样适用。虽然在一些类别里，男女所占的比重互不相同，但是每一种性格分类都存在两种性别的人。

色商其实是

色商是一个分类系统，把所有人分为不同的性格类别。色商是对“人格型”专家 70 年来研究的延伸，本书也是基于专家们的知识撰写的。我可以通过很多种系统来了解他人，但我发现色商是最能深入探索人类行为本质的系统。它证实每一种性格类型都是自然的、公平的，

我们可观察并预测它，每一种性格类型都可以收获职场上的成功。一旦掌握了这一系统，它可以为我们提供很多切实可行的方法，帮助我们自身的优势、天赋放大。

真正非凡的人总会高于基本标准来要求自己。在不消耗自己精力的情况下超额完成目标的途径只有一种——自信、激情。也就是说，你得在正确的地点做正确的事情，而且享受这种状态。听起来有些不可思议？当然不会！那些忠于自己内心的人就是这种状态，他们不在乎否定自己的人，不禁锢于父母的期盼，不屈服于社会的压力。这本书可以为你指明道路，成就你的非凡人生。

情商同样也可以帮助你了解周边人时而让人费解的行为，包括同事、老板和顾客，甚至是朋友、男女朋友、伴侣和孩子。成功在很大程度上取决于情商，读完这本书你会发现自己的“读心”能力有所提升。

享受这段美妙的“读心”之旅吧！