



二人命盘详细报告

二人命盘详细报告

这份报告会把两个人的生肖位置、五行比例和互动分数放在一起，集中分析工作协作、权责分工、回馈方式、压力升级和沟通节奏。阅读时先看主线，再看五行、四个互动位置、二人协作，最后用可执行的工作规则落地。

职场 / 权责关系完整报告

中性偏和 · 55/100

Alex和Marcus在外界看来很像，表达节奏几乎一样，容易互相认同。但深层需求一个偏向灵活应变（Alex），一个偏向稳定掌控（Marcus），而且土和水差距大，导致实际合作时经常一个嫌太慢一个嫌太急。总体得分55分，不算差但也不能靠默契，需要提前把责任、截止时间和回馈规则讲清楚。第一步是先承认两人内在节奏不同，而不是只看表面合拍。

报告对象	关系场景	人数	生成日期
Alex × Marcus	职场 / 权责关系	2	2026年6月20日
报告编号	8add0c2b-9ddb-4c52-95a9-856dd2d85a0d		

关系分数

55/100

中性偏和

共同最强

土

稳定感、承担、落地安排和生活安全感

共同最弱

木

土、水差距较大，容易出现一方觉得太急、另一方觉得太慢的情况。



一、先定这段关系的主线

先看整体分数、核心互补位、主要磨合点，再看两个人的基本起点。

主线

核心关系主线

平均分55分反映出这段关系可以顺，但必须靠后天刻意安排。外在印象和做事方式得分都很高（68分），说明两人第一次合作会感觉非常投契，讲什么都能接上。但内在需要只有34分，长远方向50分，这种低分会把高分拖下来——当彼此摸透后，会发现对方真正的需求和自己想的完全不一样。一句话：表面合拍，底层有落差，需要靠规则来补位。

支持位

Alex和Marcus的做事方式都是土牛型，都习惯先列步骤、按计划走，开会时不会出现一个乱跳一个拉不回的情况，这是最顺的协作基础。

外在印象都是木猪，意味着两人在社交和第一印象上都偏向温和、好说话，不会一开始就硬碰硬，容易建立信任感。

压力位

Alex的内在需要是水鼠，喜欢灵活、试探性推进；而Marcus是土羊，需要看到确定性和长期承诺。在改需求或临时加任务时，Marcus会觉得不尊重原有安排，Alex则会觉得对方太死板。

长远方向上，Alex是火马，追求快速突破和可见成果；Marcus是金马，更看重规则和长期效益。当Alex想冲刺时，Marcus会要求先写清楚得失和风险，这个拉锯容易让两人都觉得对方不配合。

两个人的基本起点

这里只保留最需要先知道资料，详细解读放到后面相应 section。

Alex



1996-01-16 12:00 · 英国

核心节奏 陽水
最强五行 土 43%
最弱五行 金 4%

Marcus



1996-01-23 12:00 · 英国

核心节奏 陰土
最强五行 土 62%
最弱五行 火 6%



二、五行只在这一段集中讲清楚

共同最强、共同最弱、每个人的比例和关系影响都集中在这里，不再散到其他段落。

共同五行怎样影响这段关系

两人最强的共同元素是土，所以在责任感和做事稳妥上有共鸣，都希望事情有始有终。但土太重也造成决策偏保守，容易卡在细节里不敢动。最弱的共同元素是木，代表开创新方向和灵活调整的能力都比较弱，所以面对临时变数时容易互相推诿或干脆拖着不改。平常会觉得“意见一致”是因为对外都很稳，但真正遇到计划要调整时，两人都很难主动提出新方案，导致进度卡住。

共同最强

土

共同最弱

木



金

Alex



4%

..



...



木

Alex



6%

Marcus



7%



水

Alex



39%

Marcus



15%



火

Alex



8%

Marcus



6%



土

Alex



43%

Marcus



62%

Alex

Alex 最强五行是土 43%，代表关系中第一反应多数会偏向稳定感、承担、落地安排和生活安全感。最弱五行是金 4%，这不是缺点，而是提醒对方不要期待这部分会自动做好；要用清楚分工、明确回应或具体安排去补。

Marcus

Marcus 最强五行是土 62%，代表关系中第一反应多数会偏向稳定感、承担、落地安排和生活安全感。最弱五行是火 6%，这不是缺点，而是提醒对方不要期待这部分会自动做好；要用清楚分工、明确回应或具体安排去补。



三、四个相处位置如何影响两人

这段只讲生肖位置和相处层面：外在印象、做事方式、内在需要、长远方向。

生肖位置合并解读

合并视图

每个位置只出一次；顺序按外在印象、做事方式、内在需要、长远方向排列，不是按分数高低排列。左边看两个人的生肖与五行，下面直接写这个位置在关系中的意思。

外在印象

做事方式



Alex



Marcus

这格看两个人在团队、客户、同事或外部视线前怎样呈现。

第一印象几乎零摩擦，但小心过度投射

对象

Alex × Marcus

合并位置

木猪 × 木猪

此格分数

68/100

点解是呢个分数

从50分开始，因为两人外在印象相同（都是木猪），表达方式直接加12分，生活节奏也相似，再加6分，所以得到68分。木猪的特点是说话温和、顾及面子，所以两人初见面都不会让对方难堪，很容易建立友好氛围。

两个位置并起来会点

木猪的位置意味着两人在社交场合都倾向先配合、后表达真实意见。这段关系中，Alex的木猪让他在外表显得很随和，Marcus的木猪同样如此。所以两人如果一起见客户，客户会觉得他们配合默契。但回到家或单独相处时，木猪的负面效应是都不愿意先说不满，容易积累小情绪。在职场场景里，这会导致一些分歧被压抑，直到爆发。

具体例子

开会时两人都点头同意方案，但会后Alex觉得方案太保守，Marcus觉得方案太冒险，可当面都没好意思说。

应该点做

Alex可以主动在会后发一条消息：“刚才会议我有些保留想法，明天我们单独对一下？”先开口打破沉默。

避免点做

不要因为表面和谐就觉得不用再过一遍细节。两人都需要在重要决定后私下确认一次，否则真正的分歧会漏掉。



Alex



Marcus

这格看权责、截止时间、工作压力和日常交付是否容易接上。

做事步骤感一致，但各自标准可能不同

对象

Alex × Marcus

合并位置

土牛 × 土牛

此格分数

68/100

点解是呢个分数

同样从50分起，因为做事方式相同，表达方式加12，生活节奏相似加6，得到68分。土牛的习惯是分步骤、讲条理、按计划推进，所以两人在分工时很容易理解对方的进度安排。

两个位置并起来会点

土牛在两人身上都代表对工作流程的重视。Alex的土牛让他先思考风险再行动，Marcus的土牛让他先确定时间线再动手。所以两人如果各自负责不同环节，衔接会很顺。但问题在于，土牛也意味着固执——两人都觉得自己定的步骤才是对的。如果计划有冲突，比如Alex想先做A再B，Marcus想先做B再A，就会卡住，因为双方都觉得自己的顺序合理。

具体例子

准备一个周报模板，Alex想先定格式再填充内容，Marcus想先收集数据再定格式，两人都觉得对方顺序不对，多花了半小时争论。

应该点做

轮值定顺序：这次听Alex的，下次听Marcus的，或者抽签决定。先做起来再迭代，不追求一开始就完美。

避免点做

不要陷入“谁的方法更优”的辩论，因为土牛型的人很难被说服。直接约定试用期，比如用Alex的方法做一周，如果效率低再换。

内在需要



Alex



Marcus

水鼠

土羊

这格看压力下最需要被怎样理解，包括信任、界线、回馈方式和支支持方式。

深层需求相反，是关系中最脆弱的环节

对象

合并位置

此格分数

长远方向



Alex



Marcus

火马

金马

这格看长期合作方向、职涯推动力和未必即时讲出口的工作期待。

目标可以一致，但路径偏好不同

对象

合并位置

此格分数

点解是呢个分数

从50分开始，因为表达方式容易形成压力扣6分（一方压倒另一方），生活节奏暗中不顺扣10分，所以得34分。水鼠需要灵活空间和试探机会，土羊需要稳定归属和长期约定，两人在根本需求上冲突。

两个位置并起来会点

水鼠的Alex在职场中喜欢先试试再决定，土羊的Marcus需要先看到明确方案再做。Alex觉得Marcus太保守，Marcus觉得Alex太随意。这一格是两人压力最大的来源。比如Alex想先低价推一个产品看反馈再调价，Marcus会要求先做成本核算和风险评估。如果处理不好，Alex会认为Marcus拖后腿，Marcus会觉得Alex冲动。

具体例子

公司决定要不要参加一个展会，Alex说“先报名再看效果”，Marcus说“必须先确定预算和预期客户数才报名”，两人僵持。

应该点做

设定“试水期”规则：比如对于金额低于GBP 500的决定，可以先试两周再评估；超过GBP 500的决定，必须两人都签字。这样给Alex灵活，也给Marcus安全感。

避免点做

不要让Marcus在完全没准备的情况下去支持Alex的临时提议。Marcus需要至少一个工作日的思考时间。

Alex

生肖位置点样影响工作互动

Alex给别人的第一印象是木猪，说话温和、不容易拒绝，容易让人觉得他好商量。但做事时是土牛，非常较真，会默默记下每个人该做的事，如果对方没做到他会心里不舒服。内在需要是水鼠，他在工作中需要一点灵活空间，不喜欢被框死，但长远方向又是火马，渴望看到快速推进和成绩。这种组合让他看起来好说话，其实对责任和进度有自己的标准。

工作互动中最需要什么

在职场合作中，Alex最需要对方能理解他有时变不是不守承诺，而是看到新可能。他需要对方预留一点调整空间，不要一改就当成负面。

其他人可以点支持

Marcus可以主动帮Alex把变通的部分落地成具体步骤，比如当Alex提出新想法时，Marcus先问“那我们第一步做什

点解是呢个分数

从50分开始，因为表达方式容易形成压力扣6分，生活节奏相似加6分，所以得50分。火马追求速度和突破，金马追求规则和可持续。两人都希望项目成功，但一个想快跑，一个想铺好路再跑。

两个位置并起来会点

Alex的火马让他更关注短期成果和口碑，Marcus的金马让他更关注长期稳定和制度。在职场场景中，两人可以互补：Alex负责冲在前线，Marcus负责后方保障。但问题在于，如果项目周期短，Alex会嫌Marcus准备太久；如果项目周期长，Marcus会嫌Alex不够深入。

具体例子

公司推一个新服务，Alex想先发公告再优化细节，Marcus想先写好服务手册再发布，两人对“上线”的定义不同。

应该点做

把大项目拆成多个小里程碑，Alex负责前几个冲刺，Marcus负责后面的完善。明确每个节点的负责人和交付物，避免方向冲突。

避免点做

不要让Alex负责规则制定，或让Marcus负责市场推广。按照各自偏好分工，而不是强求一致。

Marcus

生肖位置点样影响工作互动

Marcus的外在印象也是木猪，同样给人随和好沟通的感觉，但做事时和Alex一样是土牛，所以两人一开始很容易觉得对方和自己一样稳妥可靠。他的内在需要是土羊，非常需要把事情定下来，有明确的阶段和归属感，长远方向是金马，讲求效率但必须建立在规则之上。所以他看起来和Alex很搭，但压力来临时他比Alex更抗拒临时改动。

工作互动中最需要什么

Marcus在合作中最需要对方尊重他已经定好的计划和时间表，不要临时加码或改方向。他需要对方提前48小时以上告诉他变动。

其他人可以点支持

Alex可以在提新想法前先给Marcus一个“预告消息”，比如“明天开会我会提一个调整，你今晚可以先想一下可行

么？什么时候做完？”这样Alex就不会只停留在方向层面。

什么会令佢卡住

当Marcus反复强调规则不能改、流程必须照旧时，Alex会觉得自己的想法不被重视，表面上会妥协，但内心会慢慢收起建议，以后有想法也不愿意说了。

性”，而不是当场讨论。Marcus会对有预热的沟通更配合。

什么会令佢卡住

当Alex在快截止时提出新方向或修改时，Marcus会直接拧住，情绪上会觉得对方不靠谱，然后坚持按原计划走，甚至不说话直接做完。这种沉默其实是他表达不满的方式。



四、两个人点协作、点支持、点卡住

分数只是一个入口，这段集中讲工作互动中的支持、摩擦、真实场景和修补方法。

两两对碰

55/100 · 關係分數

Alex × Marcus

中性偏和

分数顺序按四个相处位置排列，不是由高到低：外在印象 68、做事方式 68、内在需要 34、长远方向 50。整体分数是 $(68 + 68 + 34 + 50) \div 4 = 55/100$ 。

看起来像双胞胎，但核心需要是反的



点解会有呢种感觉

两人在外在印象和做事方式上得分都是68分，说明第一次见面和日常对接时几乎不会卡壳，聊天也合拍。但内在需要只有34分，这个差距很容易被隐藏——因为表面太顺，所以当深层需求冲突时，双方都会觉得“你怎么变了”。实际上不是变了，而是本来就不一样。



点相处会出事

摩擦最容易发生在临时改需求时。比如项目进行到一半，客户要加一项功能。Alex会觉得可以马上调整，Marcus会觉得破坏流程。Marcus会坚持先用现有版本，Alex会觉得对方不配合。结果



大家点帮对方

支持的方向是让Marcus帮Alex的变通落地，让Alex帮Marcus的稳定增加弹性。比如Alex提出一个新思路，Marcus不要立刻说“这不行”，而是改说“我们可以把这条加进下个阶段的方案”。Alex也可以主动跟Marcus说“这块我先按原计划走，同时我在下周试一下新方法，结果出来再跟你讨论”。这样一个人负责方向，一个人负责安全。



真实工作场景

假设他们一起做一个宣传方案，原定周五交稿。周三Alex发现市场风向变了，想换个主题，Marcus觉得已经做了两天工作不能白费，坚持

要么Alex硬来激怒Marcus，要么Marcus沉默执行让Alex觉得没团队感。

按时交原方案。两人在会议室里一个讲效率一个讲稳定，最后不欢而散。



点相处会顺

合作前先定一条规则：所有重大调整（影响超过一天工作量）必须至少提前24小时提出，且提出者必须附上调整后的排期。这样既满足Marcus对确定性的需要，也给了Alex表达调整的空间。另外，每周例会预留20分钟专门聊“有什么想试但还没定的事”，让Alex的变通有出口。



出事后点修补

如果已经吵起来，第一步：Marcus先停嘴，去倒杯水或离开座位5分钟，因为Alex在冲突中容易记仇，需要冷却。第二步：Alex在Marcus回来后先说“我明白你不想打乱计划”，而不是直接解释为什么改。第三步：两人重新翻出之前定好的“调整规则”，看这次是否符合。如果不符合，先欠着，下次讨论。

五行互动对照

这个比较点样读

不是看谁好谁差，而是看每种五行占此人整体五行大约几多。五行平均参考是 20%；高过 20% 代表较常自然用这种反应，低过 20% 代表未必会自动用到。



木

相差约 1 个百分点 · Marcus 较明显。木接近，两个人用法相似

这代表你哋在「成长方向、计划弹性和是否愿意一起试新方法」上未必是一个有、一个无，而是容易同时用相似方法处理。顺时会快有共识，卡住时亦会一齐卡。

做法：相近的位置要刻意分工：一个负责提出方向，另一个负责检查时间、细节或情绪反应。



火

相差约 2 个百分点 · Alex 较明显。火接近，两个人用法相似

这代表你哋在「表达热度、主动性、即时反应和被看见的需要」上未必是一个有、一个无，而是容易同时用相似方法处理。顺时会快有共识，卡住时亦会一齐卡。

做法：相近的位置要刻意分工：一个负责提出方向，另一个负责检查时间、细节或情绪反应。



土

相差约 19 个百分点 · Marcus 较明显。Marcus 在土较明显

Marcus 较容易先看安全感、稳定、承担和实际安排；Alex 可能觉得要求很多，但其实核心是想知道事情有没有落地。

做法：把安全感变成安排：日期、预算、分工、谁跟进。讲实际安排会比反复保证更实用。



金



相差约 5 个百分点 · Marcus 较明显。Marcus 在金较明显

Marcus 较容易先看规则、界线、责任和标准；Alex 未必反对规则，但可能会觉得被挑剔、被催促或未被理解。

做法：讲规则前先讲目的：『我想件事稳阵，所以想先定标准』，再一齐定谁负责什么。

完整分析

深入关系解读



关系主脉：表面相似，底层不同

Alex和Marcus在职场上的合作开头会很顺，因为表达方式和做事节奏几乎一样。但深入后会发现，Alex需要在规则中找灵活，Marcus需要在变动中守规则。这种不同不是谁对谁错，而是两种职业风格的自然差异。问题在于两人都以为自己很了解对方，导致后期容易互相失望。

重点

外在印象和做事方式的高分掩盖了内在需要的低分。

最需要警惕的是“理所当然”的合作预期。

02

互补助推：分工比融合更有效

让Alex负责需要快速反应和创新的部分，让Marcus负责需要稳定和执行的部分，这种分工比硬让两人保持一致更省力。两人的五行土都很重，所以对事情的负责程度都很高，不会出现甩锅。关键是提前分清楚你管哪里、我管哪里，减少交叉管理。

重点

Alex的灵活性加Marcus的稳定性是天然互补。

边界清晰后，信任会自然增长。

03

冲突修复：把规则当救生圈

两人都容易在冲突中僵持，因为土重的人很难服软。所以需要一条“谁都可以先喊暂停”的暗号，比如“我们核对一下流程规则”。当Marcus沉默时，Alex可以主动用问题打破僵局；当Alex激动时，Marcus可以用书面回应来降温。修复的关键不是认错，而是回到双方认可的规则上。

重点

暂停比硬挺更重要，双方都需要时间消化。

书面沟通比口头沟通更能防止误会升级。



五、读完之后点做

最后只放可执行的工作做法：协作场景、对话句式、冲突升级与修补步骤、日常回复和权责规则。

日常方向

不同工作互动场景应该点处理

截止时间与临时改需求



点解呢个方向重要

当截止时间临近时，Marcus的士62%会让他更加坚持原计划，而Alex的水鼠需要调适空间，两人反应直接冲突。



最容易出现的问题

Alex提出改需求时，Marcus会直接拒绝或沉默执行原计划，导致Alex觉得自己不被支持，合作气氛变差。



应该点做

Alex在提出修改前，先确认这不是Marcus负责的核心环节。如果是，Marcus应主动说“这部分我今晚考虑一下，明早给你答复”。



唔好点做

不要在Marcus刚完成一项任务时立刻推翻它。Marcus需要一段“任务完成确认期”。



出事后点修补

如果已经吵了，Marcus先承认“我太在意原来的计划”，然后Alex说“那我们重新排一下时间表，看怎么补”。

会议前准备与信息回复规则



点解呢个方向重要

两人外在印象相同，容易在会议前互等对方先发资料。Marcus需要充分准备，Alex则可能临时才看。



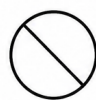
最容易出现的问题

会议前Marcus准备了详细数据，Alex只看了摘要，Marcus觉得不被尊重。



应该点做

约定会议材料必须在会前8小时发出，且双方都要读完。Alex可以提前问Marcus哪些部分必须细读。



唔好点做

不要临时取消会议或改时间，Marcus会因计划被打乱而烦躁。



出事后点修补

如果Alex没读完材料，主动在会议开头说“我还没来得及看详细数据，能否先讲重点？”不要等Marcus质问。

对话句式

可以直接照讲的相处句式

当Alex想临时调整方案，而Marcus反对时



可以咁讲

当Marcus坚持按原计划，Alex觉得太死板时



可以咁讲



「我明白你希望按原计划走，现在改确实有风险。这样我把调整的成本和收益列出来，明天我们花15分钟讨论，你觉得可以吗？」



避免咁讲

「先改了再说，时间来不及了。」



点解有效

这句话尊重了Marcus的土牛需要确定性（先列明再讨论），也给Alex的变通留了出口（明天讨论）。避免了当场冲突，给Marcus一个消化时间。



「这块我按你的时间线走，但能不能在这之后给我两周时间试试另一个方向？失败了也不影响主进度。」



避免咁讲

「你就是这样什么都不肯改。」



点解有效

先让步满足Marcus的安全感（按原计划），再提出独立试水机会，符合Alex的水鼠需要（试错空间）。Marcus看到不影响主项目时更容易点头。

30 日计划

读完报告后的练习次序

1

第1周

建立沟通规则，重点放在“调整需求”的流程上。因为这一格最容易先爆发摩擦，且两人内在需要得分最低。

Alex和Marcus一起列出过去一周可能临时改需求的场景，讨论哪些必须提前沟通。

约定所有重大调整（影响超半天工作量）必须通过书面消息提出，且对方有4小时回复窗口。

回看问题

这周有没有因为临时改需求而吵架？如果有，是否遵守了提前书面的约定？

2

第2周

练习“先肯定再提议”的沟通方式，重点针对Marcus的土牛固执和Alex的水鼠需要被理解。

每周三下午开30分钟“想法交流会”，只畅想不执行，满足Alex的表达欲，也让Marcus提前消化。

Marcus在听到新想法时，必须先说一句“这个角度我没想到”，再表达顾虑。

回看问题

Marcus有没有至少一次先肯定再否定？Alex有没有觉得自己的提议被认真对待？

3

第3周

检验分工是否与各自的长远方向匹配，避免路径冲突。

重新分配项目板块：Alex负责对外快速试水（如A/B测试），Marcus负责内部流程搭建。

每周五花10分钟复盘：本周的分工有没有导致两人互相等待或重复？如果有，下周调整。

回看问题

当前分工下，Alex是否感到有冲刺空间？Marcus是否感到有控制感？

点帮、点相处、点样唔好



点样帮对方



点样讲先有效



唔好点相处

Marcus帮Alex把变通的想法转化为具体步骤和完成时间，避免Alex只停留在方向层面。

Alex帮Marcus意识到“不完美推进”比“完美等待”更高效，用小单点事件说服他。



冷静后先承认自己的反应模式：Alex可以说“我太急于尝试”，Marcus可以说“我太坚持原有方案”。

然后重新翻出之前定好的“调整规则”，看哪里可以优化，而不是纠结对错。

对Marcus说话前先加一句“我理解你按计划走很重要”，然后再讲变化。

对Alex说话时可以问他“你还有什么想试的？”给他表达空间。



日常相处规则

每日站会控制在10分钟，只报进度和障碍，不讨论方向。方向移到每周三的“想法交流会”。

所有项目文档必须双人确认后才算定稿，避免一人盲改。

不要突然在Marcus面前推翻已经做好的工作，他会认为信誉受损。

不要在Alex刚有思路时就拿规则压他，他会直接封闭想法。

四个工作协作规则



工作沟通

两人外在印象相似，容易误以为对方什么都懂，导致信息遗漏。建议重要消息必须口头加文字双确认，避免默认。



权责分配

Marcus适合负责流程和最终校验（土牛加金马），Alex适合负责前期探索和客户沟通（水鼠加火马）。



压力支持

Marcus需要提前告知和稳定，Alex需要被听到和调整空间。定期“想法交流会”可以同时满足这两个需求。



决策节奏

金额低于GBP 500的决定，Alex可先斩后奏；超过GBP 500的决定，必须两人签字。紧急情况下，谁在场谁先定，事后24小时内补沟通。

下一步

读完报告后应该先做什么

本周内列出所有合作项目，按Alex负责灵活、Marcus负责稳定重新分配角色。

下周起执行“调整需求提前24小时书面通知”规则，并记录执行情况。

三周后复盘分工效果，评估是否需要调整边界。

所有分析內容僅供參考及娛樂用途，不應視為法律、醫療、投資或重大人生決策的唯一依據。