

第四章

个性心理特征



教学目标：

- 1、掌握气质的概念和类型；气质在管理实践中的意义。
- 2、理解性格的概念、类型和结构特征；性格在管理实践中的意义。
- 3、了解能力的概念、类型及其形成因素；能力在管理实践中的意义。

难点： 霍兰德的职业兴趣论、“大五”人格模型与职业的匹配。

重点： 气质、性格、能力的概念、类型



本章内容与结构

- 第一节 气质
- 第二节 性格
- 第三节 能力
- 第四节 个性与职业的匹配





第一节 气质

一、气质（Temperament）的概念：

指个人行为的全部动力特点的总和。

心理活动的**动力特点**指心理过程的强度、速度、稳定性以及心理活动的指向性等方面的特点。



心理过程的**强度**：情绪活动的强度、意志努力的强度等；

心理过程的**速度、稳定性**：知觉的速度、思维的灵活性程度、注意集中的时间长短等；

心理活动的**指向性**：有的人倾向于外部事物，有的人倾向于内部体验。



气质的特点

(1) 天生性(气质的天赋性): 气质与人的体形有密切关系, 分裂气质者多为瘦长型, 躁郁气质者多矮胖型, 粘着气质者多强壮型。

(2) 稳定性:

气质有较强的稳定性,
但也有可塑性; 人的气质
与身心健康有关系。





二、气质类型

公元前五世纪，古希腊医生**希波克拉特**在《论人的本性》中认为人体内有四种体液：血液、粘液、黄疸汁、黑胆汁，根据它们在人体所占比例不同，可划分四种类型。



- **胆汁质（不可遏止型）**：战斗型。这种气质的人精力旺盛，脾气急躁，情绪兴奋性高，容易冲动，反应迅速，心境变换剧烈，显著外向型。
- **多血质（活泼型）**：敏捷好动型。活泼、好动、敏感、反应迅速，喜欢与人交往，但兴趣不稳定，注意力易转移，外向性。



- **粘液质（安静型）**：缄默或沉静型。安静、稳重，反映缓慢，沉默寡言，显得庄重、坚韧，情绪不易外露，注意力不易转移，具有内向性。
- **抑郁质（易抑制型）**：呆板而羞涩型。情绪体验深刻，行动迟缓且不强烈，在行动上忸怩、腼腆、怯懦、孤僻，感情细腻，做事小心谨慎，善于觉察他人不易觉察的细节，明显内向性。

典型气质类型与心理指标



气质类型	感受性	耐受性	敏捷性	可塑性	情绪兴奋性	倾向性	速度	不随意反应
胆汁质	低	较高	不灵活	小	高	外向	快	强
多血质	低	较高	灵活	大	高	外向	快	强
粘液质	低	高	不灵活	稳定	低	内向	慢	弱
抑郁质	强	低	不灵活	稳定	体验深刻	内向	慢	弱

气质类型	人的表现特征	主要特征
多血质	活泼好动、富有生气，情绪产生快且多变，表情丰富，思维言语动作敏捷乐观，亲切、浮躁、轻率。	容易适应变化的生活环境。善交际，处于新的环境时不感到拘束。在集体中精神愉快，朝气蓬勃。向往理想的事业。但如果事业平凡，他的热情就可能会退。
粘液质	沉着冷静，情绪产生慢且弱，思维言语动作迟缓，内心较少外露，坚韧、淡漠	坚定顽强，遵守生活秩序和工作制度，不易分心。能坚持不懈地埋头于繁重工作，决不半途而废。不因空谈而耗费精力，估计好自己力量后，可把事情一干到底，态度持重，能控制自己的冲动或情绪，但不够灵活，个性强，注意力转移需很长时间，因循守旧。
胆汁质	精力充沛，情绪产生快且强，言语动作迅速而难于自制，内心易于外露，直率、热情，易怒，急躁，果敢	以极大的热情投身于事业，精力充沛。积极克服困难。直率、热情、积极外向。但可能任性，急躁甚至粗暴。
抑郁质	柔弱易疲倦，情绪产生慢且强，敏感而富于自我体验，言语行动软弱无力，胆小，忸怩，孤僻	多愁善感，受不了挫折，行动缓慢，敏感。情绪表现持久深刻，能注意到别人容易疏忽的细节。往往因微不足道的缘由动感情。在习惯的环境容易与人相处，能胜任所委托的任务，表现出坚定性，但是在新的环境里，表现孤僻。在困难的情况下，优柔寡断，面临险情时，极度惊慌。



*三、气质在管理实践中的意义

(一) 正确理解气质的类型

- 1、气质**无好坏优劣**之分。
- 2、气质类型不能决定一个人的社会价值和事业成就的高低。
- 3、气质是可以调节的。



（二）根据不同气质安置适宜的工作

胆汁质：适合应急性强、冒险性较大的工作。抢险、救护等。

多血质：适合社交性、多变性的工作，销售、采购、后勤、公关、谈判等。

粘液质：适合原则性强的工作：人事、调查、保管等

抑郁质：适合平静的、刻板的、按部就班的工作：会计、统计等。



（三）组织工作班子要考虑气质结构

（四）对不同气质类型的人用不同的方法教育

（五）对不同气质类型的人用不同的方法管理



第二节 性格

*一、性格（character）的概念

指人对现实稳定的态度和他的行为方式所表现出来的个性心理特征。

性格在个性发展中发挥核心作用。

性格是个体的本质属性，有好坏之分，始终有道德评价的意义。





二、性格的结构特征

1、性格的态度特征：

指一个人在处理各种社会关系方面所表现出来的个体差异。如对社会、集体、自己、他人、学习、工作、劳动及劳动成果的态度等。



2、性格的意志特征：

指人对自我行为的控制水平、目标明确程度以及在长期工作和紧急情况下表现出来的个体差异。

具体表现在：

① 自觉性

② 坚定性

③ 果断性

④ 自制力



3、 性格的情绪特征

人们在情绪的强度、持续性、稳定性及主导心境等方面所表现出来的个体差异。具体表现在：

- ① 强度 ② 稳定性
- ③ 持久性 ④ 主导心境



4、性格的理智特征：

与人的认识活动相联系的性格特征，在感知、记忆、想象和思维过程中表现出来的认知特点和个体差异。

- ①感知：分析型与综合型
- ②记忆：形象记忆和抽象记忆
- ③想象：幻想家与冷静的现实主义者；
- ④思维：肤浅型与深刻型



三、性格的类型



- -----一类人身上共有的性格特征的独特结合。
主要的类型划分：

1、**机能类型说**：英国的培因和法国李波特按照理智、情绪、意志在人的性格结构中占优势的情况可分为：（1）理智型 （2）情绪型
（3）意志型

洪兰：脑科学揭露女人思考的秘密

2、**独立顺从说**：美国威特金（H. A. Witkin）根据个体的独立性程度将人的性格分为：
（1）独立型 （2）顺从型



3、文化—社会类型说：德国的史布兰格

（**Spranger, 1928**）提出以人的社会意识倾向，把人的性格分为（1）理论型（2）实际型（3）审美型（4）社会性（5）政治型（6）宗教型。

4、向性说：瑞士的荣格（**C.G.Jung, 1913**）提出从心理活动倾向性上将人的性格分为：（1）内向型（2）外向型



内向型		外向型	
孤独型	沉默寡言、谨慎、消极孤独	社交型	爽朗积极、能言善辩、顺应
思考型	善于思考、深入钻研、提纲挈领	行动型	现实、说干就干、易变化、好动
丧失自信型	自卑感、自责、自罪感	过于自信型	瞧不起别人、过高估计自己
不安型	规矩、清高、小心	乐天型	胆量大、大方、不拘小节
冷静型	小心谨慎、沉着、稳重	感情型	敏感、喜怒哀乐变化无常

- 内向型：适合稳定的、少变化的、重复性工作
- 外向型：适合变化大、活动性和社交性中工作

四、领导者的性格特征

1、积极刚勇型。

行为特点：活泼、有坚强的信念。

2、消极怯懦型。

行为特点：缩手缩脚，对社会生活不感兴趣，生活单调；话题少，依赖性强。

3、调和折衷型。

行为特点：做事没有条理，有慌张情绪；做事、办事不利索。



*五、性格与气质的区别与联系



性格与气质的主要区别

气 质	性 格
先天的遗传素质， 比较稳定的	后天形成的， 可以改变的
个性的自然属性， 无好坏之分	人的社会属性， 有好坏之分
无阶段性， 有气质相同的人	有阶段性， 没有性格相同的人

性格与气质的主要联系

- 1、气质可以按照自己的动力特征影响性格的表现方式，使性格带有独特的色彩。
- 2、气质可以影响性格特征形成和发展的速度。
- 3、性格对气质具有重要的调控作用。





六、性格在管理实践中的意义

- 1、性格与管理方式
- 2、性格与组织氛围
- 3、性格与生产效率
- 4、性格与创造力





第三節 能力





引导案例：微软的员工招聘

- 软件开发产品一直在不断变革，因此能够开发出新的产品是成功的关键。微软公司的企业战略就是凭借对快速变化的企业环境的认识和适应而超出所有的竞争对手。为了实现这一点，微软公司需要有一种激励个体间竞争的组织文化。那些没有这种技能和能力的员工就不可能在这种环境中感到舒服或取得成功。



- 普通智力是微软每年在评价12000名应聘人员时需要考虑的主要特征。招聘的目的是为了找到最聪明的人并安排给他们最合适的工作，以便发挥他们的智慧和能力。普通智力甚至有时要比经验考虑得更多。微软公司一直以拒绝招聘那些有丰富的软件开发经验的应聘者而出名。相反，微软公司努力招聘那些来自大学数学系或物理系的学生——这些人在普通智力方面拥有“很强的马力”，却在软件开发方面没有任何经验。



- 员工招聘和工作安排对于微软是如此重要以至于总裁比尔·盖茨经常要面试那些有希望的应聘者。盖茨相信智力和创造力是很难教会或学会的，因此在员工录用到公司后，微软公司不能在这方面投入太多的精力。他还认为，聪明的员工是微软成功的关键因素。按照盖茨的观点：“如果让20名最聪明的员工离开公司，那么我会告诉你，微软会成为一家无足轻重的公司。”



- 一些行业专家同意微软的观点。他们的分析认为，微软的竞争优势来源于金融资本、出色的产品和一支聪明而又积极进取的队伍。况且，微软已经把自己定位在为新的基于互联网的行业发展软件，公司员工的智力将继续成为取得成功的关键。



一、能力（ability）及其分类

——是人成功的完成某种活动所必须的个性心理特征。

含义：（1）实际能力，即个人已经具备并表现出来的能力，国外心理学家称为成就（achievement），是个人先天遗传基础加上学习的结果；

（2）潜在能力，即个人将来可能发展并表现的能力，又称为“性向”（aptitude）。



能力的种类

- 1、**一般能力**：也称智力（intelligence），指人在进行各种活动中必须具备的基本能力。如感知能力（观察力）、记忆力、想象力、思维能力、注意力等，其中抽象思维能力是核心，因为抽象思维能力支配着智力的诸多因素，并制约着能力发展的水平。
- 2、**特殊能力**：又称专门能力，它是顺利完成某种专门活动所必备的能力，如绘画能力、音乐能力、写作能力、体育能力等。



智力的结构理论（阅读）

1、斯皮尔曼的二因素结构理论

一种早期的智力结构理论。由英国心理学家斯皮尔曼1904年提出。智力的组成：（1）普通智力：是人的基本的心理潜能，是决定一个人智力高低的主要因素。（2）特殊智力：保证人们完成某些特定的作业或活动所必要的。

斯皮尔曼试图用智力的这两个因素来解释各种智力测验中发现的相关与不同。

2、瑟斯顿的群因素结构理论(基本心能论)



美国心理学家瑟斯顿（Thurstone 1938）运用多因素分析法提出他的“基本能力”（Primary abilities）学说。七种基本能力是语词理解、语词流畅、数字运算、空间关系、联想记忆、知觉速度和一般推理。在现代智力因素理论中，群因素论起着承前启后的重要作用。





3、维隆的等级层次理论

伯特（Burt 1940）最早认为智力是按等级层次组织起来的。在此基础上，维隆（Vernon 1971）提出了智力层次的因素理论，它认为智力是按等级层次组织起来的。最高层次是一般因素；其次是言语——教育能力和实际机械能力两个大因素群；第三层是小因素群；最后是特殊因素。



4、吉尔福特的智力三维结构模型理论

美国心理学家吉尔福特（Guilford 1959）运用因素分析法发现了至少40种智力因素，他把智力活动分为三个维度：**内容、结果和操作过程**。智力活动就是人在头脑里加工（即操作过程）客观对象（即内容），产生知识（即结果）的过程。

吉尔福特的智力三维结构模型理论为心理理论的研究开辟了广阔的思路。



5、PASS模型

戴斯及其助手们(1990)提出了PASS模型(Plan Attention Simultaneous Successive Processing Model)即“计划—注意—同时性加工—继时性加工”。它是指个体智力活动由三个相互联系的认知功能系统组成，即注意——唤醒系统、编码系统和计划系统，分别与大脑的三个功能区相对应。PASS理论是迄今为止影响较大的新智力理论之一。

另外还有卡特尔（Cattell 1965）和霍恩（Horn 1976）的流体智力和晶体智力理论，斯腾伯格（Sternberg 1985）的三元智力理论。



二、能力差异的规律

- 1、发展水平的差异：同种能力在量^量的方面存在差异。智力水平呈常态分布。
- 2、类型差异：是指构成能力的各种因素存在质^质的差异。在知觉方面有综合型、分析型和分析综合型；在思维方面有形象思维型、抽象逻辑思维型。
- 3、早晚差异：指人才早熟和大器晚成。
- 4、一般能力与特殊能力的差异
- 5、性别差异

不同智商水平上的人数百分比

(n=2904)



智 商	百分比
139以上	1
120—139	11
110—119	18
90—109	46
80—89	15
70—79	6
70以下	3



三、影响能力形成与发展的因素

- 1、先天素质的影响：包括来自父母的遗传和后天的各种人为的生物影响。遗传关系愈近，智商也愈近。二者的相关为0.50。
- 2、环境、教育的影响
- 3、实践活动的影响
- 4、其他个性因素的影响





*四、能力与组织管理

- 1、合理招聘人才，量才录用；
- 2、人的能力要与岗位相匹配；
- 3、人的能力要互补；
- 4、有效加强员工能力开发；
- 5、建立有效的人才竞争选拔制度。



五、性格与能力的关系

- 1、性格的形成需要一定的能力为基础。
- 2、能力的发展水平受性格特征的影响。
- 3、优良的性格特点往往能补偿某方面的能力弱点。



第四节 个性与职业的匹配



一、霍兰德的职业兴趣论

- **Holland**认为人的人格类型、兴趣与职业密切相关，兴趣是人们活动的巨大动力，凡是具有职业兴趣的职业，都可以提高人们的积极性，促使人们积极地、愉快地从事该职业，且职业兴趣与人格之间存在很高的相关性。
- **Holland**认为人格可分为现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型六种类型。

依照霍兰德的理论，劳动者职业性向类型与职业类型相关系数越大，两者适应程度越高；两者相关系数越小，相互适应程度越低。

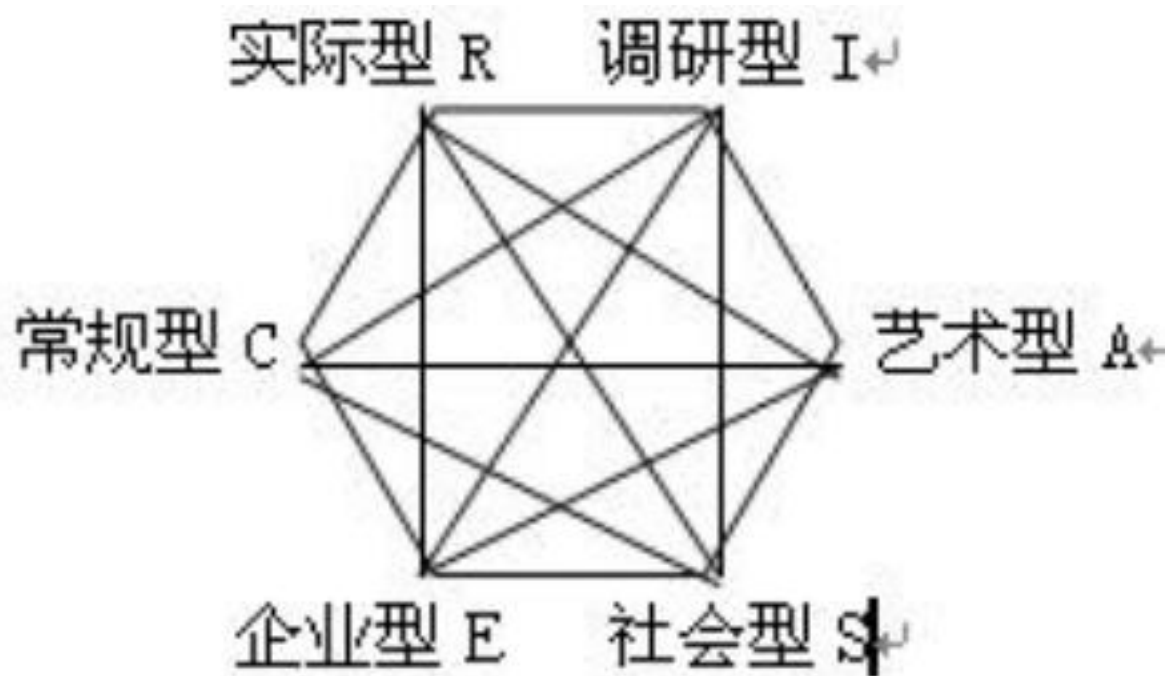


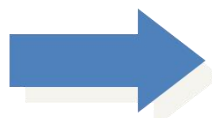
图4-1 六种职业定向类型

类型	人格特点	偏好	职业
现实型	害羞、真诚、持久、稳定、顺从、实际	需要技能、力量、协调性的体力活动	机械师、工人
研究型	分析、创造、好奇、独立	需要思考、组织和理论的活动	数学家 生物家
社会型	社会、友好、合作、理解	能帮助和提高别人的活动	记者、老师
传统型	顺从、高效、实际、缺乏想象力、缺乏灵活性	规范、有序、清楚明确的活动	会计、出纳
企业型	自信、进取、精力充沛、盛气凌人	能够影响他人和获得权利的语言活动	法官、企业主
艺术型	富于想象力、无序、杂乱、理想、情绪化、不实际	需创造性表达的模糊且无规则可循的活动	作家、音乐家



作用

- 1、为企业招募人才提供有价值的参考
- 2、为个人的职业和职业成功提供帮助。



二、职业锚理论

- **职业锚**，又称职业系留点。是人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心，即当一个人不得不做出选择的时候，他无论如何都不会放弃的职业中的那种至关重要的东西或价值观。
- 职业锚强调**个人能力、动机和价值观**三方面的相互作用与整合。
- 职业锚以员工习得的工作经验为基础，产生于早期职业生涯。员工的工作经验进一步丰富发展了职业锚

1978年，施恩教授提出的职业锚理论包括五种类型：自主型职业锚、创业型职业锚、管理能力型职业锚、技术职能型职业锚、安全型职业锚。

在90年代，施恩先生将职业锚增加到八种类型（安全稳定型，生活型，服务型职业锚）。并推出了职业锚测试量表。



德加·H·施恩

- **1、技术/职能型：（TechnicalFunctional competence）：**技术/职能型的人，追求在技术/职能领域的成长和技能的不断提高，以及应用这种技术/职能的机会。他们对自己的认可来自他们的专业水平，他们喜欢面对来自专业领域的挑战。他们一般不喜欢从事一般的管理工作，因为这将意味着他们放弃在技术/职能领域的成就。
- **2、管理型：（General Managerial Competence）：**管理型的人追求并致力于工作晋升，倾心于全面管理，独自负责一个部分，可以跨部门整合其它人的努力成果，他们想去承担整个部分的责任，并将公司的成功与否看成自己的工作。具体的技术/功能工作仅仅被看作是通向更高、更全面管理层的必经之路。

- **3、自主/独立型：（AutonomyIndependence）：** 自主/独立型的人希望随心所欲安排自己的工作方式、工作习惯和生活方式。追求能施展个人能力的工作环境，最大限度地摆脱组织的限制和制约。他们意愿放弃提升或工作扩展机会，也不愿意放弃自由与独立。
- **4、安全/稳定型：（SecurityStability）：** 安全/稳定型的人追求工作中的安全与稳定感。他们可以预测将来的成功从而感到放松。他们关心财务安全，例如：退休金和退休计划。稳定感包括诚信、忠诚、以及完成老板交待的工作。尽管有时他们可以达到一个高的职位，但他们并不关心具体的职位和具体的工作内容。

- **5、创业型： Entrepreneurial Creativity）**：创业型的人希望使用自己能力去创建属于自己的公司或创建完全属于自己的产品(或服务)，而且愿意去冒风险，并克服面临的障碍。他们想向世界证明公司是他们靠自己的努力创建的。
- **6、服务型：（ServiceDedication to a Cause）**：追求他们认可的核心价值，例如：帮助他人，改善人们的安全，通过新的产品消除疾病。他们一直追寻这种机会，即使这意味着即使变换公司，他们也不会接受不允许他们实现这种价值的工作变换或工作提升。

- **7、挑战型：（Pure Challenge）：**喜欢解决看上去无法解决的问题，战胜强硬的对手，克服无法克服的困难障碍等。对他们而言，参加工作或职业的原因是工作允许他们去战胜各种不可能。新奇、变化和困难是他们的终极目标。如果事情非常容易，它马上变得非常令人厌烦。
- **8、生活型：（Lifestyle）：**喜欢允许他们平衡并结合个人的需要、家庭的需要和职业的需要的工作环境。他们需要一个能够提供足够的弹性让他们实现这一目标的职业环境。甚至可以牺牲他们职业的一些方面，如：提升带来的职业转换，他们将成功定义得比职业成功更广泛。他们认为自己在如何去生活，在哪里居住，以及如何处理家庭事情，及在组织中的发展道路是与众不同的。

职业锚问卷

- 职业锚问卷是国外职业测评运用最广泛、最有效的工具之一。职业锚问卷是一种职业生涯规划咨询、自我了解的工具，能够协助组织或个人进行更理想的职业生涯规划。
- 职业锚倾向没有好坏，请根据第一感觉，不假思索迅速答题



职业锚(职业价值观)测试

这些描述有多少符合你的想法:	不符	较不符	一般	较符合	符合
1. 在工作中不必担心会因为所做的事情领导不满意，而受到训斥或经济惩罚。					
2. 我梦想着创建自己的事业。					
3. 由于我的工作，经常有许多人来感谢我，让我感到满足。					
4. 我追求需要计划和组织别人的工作。					
5. 如果工作中能经常用到我特别的技巧和才能，我会感到特别满意。					
6. 我一直在寻找一份能最小化与个人和家庭之间冲突的工作机会。					
7. 去解决那些几乎无法解决的难题比获得一个高的管理职位更重要。					
8. 在工作中，我能试行一些自己的新想法。					
9. 只要干上这份工作，我不再被调到其他意想不到的工作上。					
10. 如果我能成功地实现完全属于自己的产品（点子），我会感到非常成功。					
11. 我希望从事对人类和社会真正有贡献的工作。					
12. 在工作中，我宁可做一个负责人，尽管只领导很少几个人，我信奉“宁做兵头，不做将尾”的俗语。					
13. 我希望在工作中常常要我提出许多新的想法。					
14. 能够很好的平衡个人生活与工作，比达到一个高的管理职位更重要。					
15. 我希望工作中有很多的机会能不断地挑战我解决问题的能力（或竞争力）。					

这些描述有多少符合你的想法：	不符	较不符	一般	较符合	符合
16. 在我的工作中，不会有人常来打扰我。					
17. 我愿意在能给我安全感和稳定感的公司中工作。					
18. 当通过自己的努力或想法完成工作，我工作的成就感最强。					
19. 在工作中，我为他人服务，使他人感到很满意，我自己也很高兴。					
20. 我希望我的工作赋予我高于别人的权力。					
21. 对我而言，做一个专业领域的部门经理比做总经理更具有吸引力。					
22. 我认为只有很好地平衡个人、家庭、职业三者关系的生活才是成功的。					
23. 当我解决了看上去不可能解决的问题，或者在必输的竞争中胜出，我会感到非常有成就感。					
24. 我能在我的工作范围内自由发挥。					
25. 在工作中我不会因为身体或能力等因素，被人瞧不起。					
26. 对我而言，创办自己的公司比在其它的公司中争取一个高管位置更重要。					
27. 我的工作使我能常常帮助别人。					
28. 我希望能够管理一个大的公司（组织），我的决策将会影响许多人					
29. 将我的技术和专业水平发展到一个更具有竞争力的层次是成功的必要条件。					
30. 我希望我的职业允许兼顾到个人、家庭和工作的需要。					

这些描述有多少符合你的想法：	不符	较不符	一般	较符合	符合
31. 我认为职业的成功来自于克服自己面临的非常困难的挑战。					
32. 如果职业允许自由地决定自己的工作内容，计划，过程中，我会非常满意。					
33. 不论我怎么干，我总能和大多数人一样晋级和长工资。					
34. 我一直在寻找可以让我创立自己事业（公司）的创意（点子）。					
35. 我的工作能为社会福利带来看得见的效果。					
36. 在工作中，当我整合并管理其他人的努力时，我非常有成就感。					
37. 我希望能做我擅长的工作，这样我的内行建议可以不断被采纳。					
38. 我宁愿离开公司，也不愿从事需要个人和家庭做出一定牺牲的工作。					
39. 在工作中，我希望去解决那些有挑战性的问题，并且胜出。					
40. 在工作中我是不受别人差遣的。					

作用

- ☆使组织获得正确的反馈
- ☆为员工设置可行有效的职业渠道
- ☆增长员工工作经验
- ☆为员工做好奠定中后期工作的基础



三、“大五”人格与职业的匹配

- 1、外倾性：描述一个人是否喜爱社交、言谈、武断自信方面
- 2、随和性：合作、信任
- 3、责任心：成就倾向、可靠性、持久性
- 4、情绪稳定性：平和、热情、安全(积极)，紧张、焦虑、失望、不安全(消极)
- 5、经验的开放性：幻想、聪慧及艺术敏感性



结论

❖ 人格维度与工作绩效之间有着重要关系。

❖ 责任感可以预测工作绩效,

❖ 情绪稳定性与工作绩效没有关系。



“大五”人格与职业的匹配

维度	高分	低分
情绪稳定性	航空飞行员和外科医生	
社会外向性	营销人员、政治家和娱乐业工作者	产品经理、自然科学家
宜人性	教师和社会工作者	企业家和军事领导者
责任感	经理主管人员以及那些高成就者	艺术家和音乐家
思维开放性	企业家，变革者，艺术家和理论科学家	会计师，产品经理

测试：人格与工作匹配



霍兰德职业偏爱测验量表

- 本测量表将帮助您发现和确定自己的职业兴趣和能力特长，从而更好地做出求职择业的决策。如果你已经考虑好或选择好了自己的职业，本测验将使您的这种考虑或选择具有理论基础，或向您展示其他合适的职业，如果您至今尚未确定职业方向，本测量将帮助您根据自己的情况选择一个恰当的职业目标。



你心目中的理想职业

- 对于未来的理想职业生涯，你也许早有考虑，它可能很抽象、很朦胧，也可能很具体、很清晰。不论是哪种情况，现在请你把自己最想干的三种工作按顺序写下来。
- 1.
- 2.
- 3.



测试	R型	I型	A型	S型	E型	C型
一、感兴趣的活动						
二、所擅长的活动						
三、所喜欢的职业						
四、能力类型自评						
总分						



一、你所感兴趣的活动

- 下面列举了活动，请就这些活动判断你的好恶。喜欢的活动请在“是”栏里打“√”，不喜欢则在“否”栏里打“√”。如果某些活动你没有经历过，请凭你对该活动的认识和感觉判断。务必按顺序回答全部问题。

活动性：你喜欢从事下列活动吗？



R：现实型活动

是 否

- 1. 装配修配修理电器或玩具
- 2. 修理自行车
- 3. 用木头做东西
- 4. 开汽车或摩托车
- 5. 用机器做东西
- 6. 参加木工技术学习班
- 7. 参加制图描图学习班
- 8. 参加机械和电气班学习
- 9. 装配修理机器

统计“是”一栏次数。



I: 调查型活动

是 否

- 1. 读科技图书和杂志
- 2. 在试验室工作
- 3. 改良水果品种，培育新的水果
- 4. 调查了解土壤和金属等物质的成分
- 5. 研究自己选择的特殊问题
- 6. 解算式或数学游戏
- 7. 物理课
- 8. 化学课
- 9. 几何课
- 10. 生物课



A: 艺术型活动 是 否

- 1. 素描/制图或绘画
- 2. 参加话剧戏曲
- 3. 设计家具布置室内
- 4. 练习乐器/参加乐队
- 5. 欣赏音乐或戏剧
- 6. 看小说/读剧本
- 7. 从事摄影创作
- 8. 写诗或吟诗
- 9. 进艺术（美术/音乐）培训班
- 10. 练习书法

统计“是”一栏次数。



S: 社会型活动 是 否

- 1. 学校或单位组织的正式活动
- 2. 参加某个社会团体或俱乐部的活动
- 3. 帮助别人解决困难
- 4. 照顾儿童
- 5. 出席晚会、联欢会、茶话会
- 6. 和大家一起出去效游
- 7. 想获得关于心理学方面的知识
- 8. 参加讲座会或辩论会
- 9. 观看或参加体育比赛和运动会
- 10. 结交新朋友

统计 ‘是’ 一栏次数



E: 企业型活动

是 否

- 1. 说服鼓动他人
- 2. 卖东西
- 3. 谈论政治
- 4. 制定计划，参加会议
- 5. 将自己的想法告诉别人
- 6. 在社会团体中担任职务
- 7. 检查与评价别人的工作
- 8. 结识名流
- 9. 指导有某种目标的团体
- 10. 参与政治活动

C：常规型活动

是 否

- 1. 整理好桌面和房间
- 2. 抄写文件和信件
- 3. 为领导写报告或公务信函
- 4. 核查个人收支情况
- 5. 参加打字培训班
- 6. 参加珠算、文秘等实务培训
- 7. 参加商业会计培训班
- 8. 参加情报处理培训班
- 9. 整理信件、报告、记录等
- 10. 写商业贸易信

统计“是”一栏次数。

二、你所擅长的活动

- 下面列举了各种活动，其中你能做或大概能做的事，请在“是”栏里打“√”，反之，在“否”里打“√”，请回答全部问题。统计‘是’一栏次数为得分。

R：现实型活动

是 否

- 1. 能使用电锯、电钻和锉刀等木工工具
- 2. 知道万用表使用方法
- 3. 能够修理处行车或其他机械
- 4. 能够使用电钻床、磨床、或缝纫机
- 5. 能给家具和木制品刷漆
- 6. 能看建筑等设计图
- 7. 能够修理简单的电气用品
- 8. 能修理家具
- 9. 能修收录机
- 10. 能简单地修理水管

统计‘是’一栏次数。



I: 调研型活动

是 否

- 1. 懂得真空管或晶体管的作用
 - 2. 能够列举三种含蛋白质多的食品
 - 3. 理解铀的裂变
 - 4. 能用计算尺、计算器、对数表
 - 5. 会使用显微镜
 - 6. 能找到三个星座
 - 7. 能独立进行调查研究
 - 8. 能解释简单的化学式
 - 9. 理解人造卫星为什么不落地
 - 10. 经常参加学术会议
- 统计 ‘是’ 一栏次数



A: 艺术型活动

是 否

- 1. 能演奏乐器
- 2. 能参加二部或四部合唱
- 3. 独唱或独奏
- 4. 扮演剧中角色
- 5. 能创作简单的乐曲
- 6. 会跳舞
- 7. 能绘画、素描或书法
- 8. 能雕刻、剪纸或泥塑
- 9. 能设计海报、服装或家具
- 10. 写一手好文章

统计‘是’一栏次数



S：社会型活动

是 否

- 1. 有向各种人说明解释的能力
 - 2. 常参加社会福利活动
 - 3. 能和大家一起友好相处地工作
 - 4. 善于与年长者相处
 - 5. 会邀请人招待人
 - 6. 能简单易懂地教育儿童
 - 7. 能安排会议等活动程序
 - 8. 善于体察人心和帮助他人
 - 9. 帮助护理病人或伤员
 - 10. 安排社团组织的各种事务
- 统计‘是’一栏次数



E: 企业型活动 是 否

- 1. 担任过学生干部并且干的不错
- 2. 工作上能指导和监督他人
- 3. 做事充满活力和热情
- 4. 有效地用自身的做法调动他人
- 5. 销售能力强
- 6. 曾当过俱乐部或社团的负责人
- 7. 向领导提出建议或反映意见
- 8. 有开创事业的能力
- 9. 知道怎样做能成为一个优秀的领导者
- 10. 健谈善辩

统计 ‘是’ 一栏次数



C: 常规型活动

是 否

- 1. 会熟练地打印中文
 - 2. 会外文打字机或复印机
 - 3. 能快速记笔记和抄写文章
 - 4. 善于整理保管文件和资料
 - 5. 善于从事事务性的工作
 - 6. 会用算盘
 - 7. 能在短时间内分类和处理大量文件
 - 8. 能使用计算机
 - 9. 能搜集数据
 - 10. 善于为自己或集体作财务预算
- 统计“是”一栏次数。



三、你所喜欢的职业

- 下面列举了多种职业，请一个一个认真看，如果是你有兴趣的工作，请在“是”栏里打“√”。如果你不太喜欢、不关心的工作，请在“否”里打“√”，请全部回答。“统计‘是’一栏次数”为得分。



R: 现实型职业

是 否

- 1. 飞机机械师
- 2. 野生动物专家
- 3. 汽车维修工
- 4. 木匠
- 5. 测量工程师
- 6. 无线电报务员
- 7. 园艺师
- 8. 长途公共汽车司机
- 9. 火车司机
- 10. 电工

统计‘是’一栏次数



I: 调研型职业

是 否

- 1. 气象学或天文学者
- 2. 生物学者
- 3. 医学实验室的技术人员
- 4. 人类学者
- 5. 动物学者
- 6. 化学学者
- 7. 数学学者
- 8. 科学杂志的编辑或作家
- 9. 地质学者
- 10. 物理学者

统计 ‘是’ 一栏次数



A: 艺术型职业 是 否

- 1. 乐队指挥
 - 2. 演奏家
 - 3. 作家
 - 4. 摄影家
 - 5. 记者
 - 6. 画家、书法家
 - 7. 歌唱家
 - 8. 作曲家
 - 9. 电影电视演员
 - 10. 节目主持人
- 统计 ‘是’ 一栏次数



S：社会型职业

是 否

- 1. 街道、工会或妇联干部
- 2. 小学、中学教师
- 3. 精神病医生
- 4. 婚姻介绍所工作人员
- 5. 体育教练
- 6. 福利机构负责人
- 7. 心理咨询员
- 8. 青年干部
- 9. 导游
- 10. 政府工作人员

统计‘是’一栏次数



E: 企业型职业

是 否

- 1. 厂长
 - 2. 电视片编制人
 - 3. 公司经理
 - 4. 销售员
 - 5. 不动产推销员
 - 6. 广告部长
 - 7. 体育活动主办者
 - 8. 销售部长
 - 9. 个体工商业者
 - 10. 企业管理咨询人员
- 统计‘是’一栏次数



C: 常规性职业

是 否

- 1. 会计师
 - 2. 银行出纳员
 - 3. 税收管理员
 - 4. 计算机操作员
 - 5. 簿记人员
 - 6. 成本核算员
 - 7. 文书档案管理员
 - 8. 打字员
 - 9. 法庭书记员
 - 10. 人口普查登记员
- 统计 ‘是’ 一栏次数。



四、你的能力类型自评

- 下面两张表是你在六个职业能力方面的自我评分表。你可以针对自己在每一个方面的能力，先与同龄人比较，经斟酌以后在下表中对自己的能力逐一评价。评分请在表中适当的数字上画圆。4分代表中等水平，数字越大表示您的该项能力越强，数字越小表示您该项能力越弱。
- 注意，请勿全部画同样的数字，因为你的每项能力不可能完全一样。

表A



R型

I型

A型

S型

E型

C型

高
↑
中
↓
低

机械操作能力	科学研究能力	艺术创作能力	解释表达能力	商业洽谈能力	事务执行能力
7	7	7	7	7	7
6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1



你的职业兴趣类型

- 请将前面第一至第四部分的全部测验分数按前面已统计好的六种职业倾向（**R**型、**I**型、**A**型、**S**型、**E**型、**C**型）得分填入下表，并做纵向累加。



测试	R型	I型	A型	S型	E型	C型
一、感兴趣的活动						
二、所擅长的活动						
三、所喜欢的职业						
四、能力类型自评						
总分						

请将上表中的六种职业倾向总分按大小从左到右排列：

.....型 型 型 型 型 型

最高分..... ←您的职业倾向性得分→..... 最低分

附：工作价值标准：



以下列出了你在选择工作时常会考虑的因素，请选出最重要和最不重要的两项因素。

1. 工资高福利好
2. 工作环境（物质方面）舒适
3. 人际关系良好
4. 工作稳定有保障
5. 能提供较好的受教育机会
6. 有较高的社会地位
7. 工作不太紧张、外部压力少
8. 能充分发挥自己的能力特长
9. 社会需要与社会贡献较大

最重要____ 最不重要____ 次重要____ 决不重要____

将你居第一位的职业兴趣类型对照职业索引，判断自己适合的职业种类。然后可与你前面的所填的三个最感兴趣的职业相对照异同。

职业兴趣类型及对应的职业索引



R（现实型）：木匠、农民、操作X光的技师、工程师、飞机机械师、鱼类和野生动物专家、自动化技师、机械工（车工、钳工等）、电工、无线电报务员、火车司机、长途公汽司机、机械制图员、修理机器、电器修理工。

- **I（调查型）：**气象学者、生物学者、天文学者、药剂师、动物学者、化学家、科学编辑、地质学者、植物学者、物理学者、数学家、实验员、科研人员、科技工作者。
- **A（艺术型）：**室内装饰专家、图书管理专家、摄影师、音乐教师、作家、演员、记者、诗人、作曲家、编辑、雕刻家、漫画家。



S（社会型）：社会学者、导游、福利机构工作者、咨询人员、社会工作者、社会科学教师、学校领导、精神病工作者、公共保健护士。

E（企业型）：推销员、进货员、商品批发员、旅馆经理、饭店经理、广告宣传员、调度员、律师、政治家、零售商

C（常规型）：记帐员、会计、银行出纳、法庭速记员、成本估算员、税务员、核算员、打字员、办公室职员、统计员、计算机操作员、秘书。