



倍智人才研究院◎著

The Big Five

大五人格心理学

心理学家公认的权威性格分析法
大五人格理论国内唯一著作

大五人格应用体系创始人诺曼·李·巴克利鼎力推荐
轻松找到适合你的朋友、恋人、同事、领导

 企业管理出版社
ENTERPRISE MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

大五人格 心理学

倍智人才研究院◎著

The Big Five



企业管理出版社

ENTERPRISE MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

图书在版编目(CIP)数据

大五人格心理学/倍智人才研究院著. - 北京:

企业管理出版社, 2015. 4

ISBN 978 - 7 - 5164 - 1037 - 0

I. ①大… II. ①倍… III. ①人格心理学 IV.

①B848

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 060281 号

书 名: 大五人格心理学

作 者: 倍智人才研究院

责任编辑: 程静涵 田天

书 号: ISBN 978 - 7 - 5164 - 1037 - 0

出版发行: 企业管理出版社

地 址: 北京市海淀区紫竹院南路 17 号 邮编: 100048

网 址: <http://www.emph.cn>

电 话: 总编室 (010) 68701719 发行部 (010) 68414644 编辑部 (010) 68414643

电子信箱: 80147@sina.com

印 刷: 北京金特印刷有限责任公司

经 销: 新华书店

规 格: 150 毫米×230 毫米 16 开本 18 印张 220 千字

版 次: 2015 年 4 月第 1 版 2015 年 4 月第 1 次印刷

定 价: 39.80 元

版权所有 翻印必究·印装有误 负责调换

序

Preface

文 / 诺曼·李·巴克利

“知人者智，自知者明。”——老子

无论是老子、苏格拉底还是苏格兰的著名诗人罗伯特·彭斯，都提出认识自己是最重要的事。现代组织投入大量精力来提高员工的知识技能，它们的业务也随之有了日益兴盛的发展。那如何来研究、识别形形色色的人呢？

目前有许多工作坊和课程来帮助人们认识自己，其形式包括管理者和心理专家提供的咨询、同事共同进行的团队或小组工作，有的是室外活动，有的是商业模拟。它们都做着同一件事情——把人放到复杂的情境中观察他们的工作方式，看看他们是如何共同和独自开展工作的。

我们可以遵循一些方法和理论，哪一种最有效呢？事实上，有很多方法用起来会遇到挫折或者引起争议。有个药剂师同事现在供职于 HR 部门，他曾说过，发展人才中遇到的最棘手的问题，是尽管尝试了数百万的方法，参考了成千的研究，这样的专业性仍旧不足以发展出一套统和性的语言或者知识体系，没有一种根本性的原则是得到普遍认可的。

即便如此，一些理论和方法对处理当下的事还是有帮助的。人力资源不会像伯努利、欧姆或者海森堡的原理那样具有一成不变的规则，但人力资源方面的新近发展能提供给我的药剂师朋友所需要的框架结构。人格理论学家研究了个体的差异，而 HR 的工作很大程度上也正是基于个体的行为方式的研究，因而这是一个很好的起步点。

关于人格有许多不同的理论，比较有代表性的做法是定义识别出 2~16 个核心的人格特质，有时候会更多。此类模型被大量地开发出来，心理学家开始对不同的类型和特质组合感兴趣，他们开始找寻最重要的人格组成因素。

有时很难看出许多模型是如何产生效果的，而最终出现了一个描述五个主要因素的通用模型，在众说纷纭的模型中异军突起。尽管不同的理论家对这五个因素有自己的命名方式，甚至修改各因素的含义，来适应他们的使用，但是这五项因素一致地出现于不同的研究数据中，这就是大五人格。

大五人格模型被广泛采纳以作为人格的基础。你可以把这五个因素进一步细分，但要是开始时从少于五项入手，便会丢失一些信息。每个人都有这五个因素，这才组成了我们的人格。而每个人含有各因素的程度是不同的，这造就了我们每个人的独特性。不同的大五剖面的人有着不同的行为方式，其中没有对错之分。人格模型就是来显示出我们之间的差异性的。

现在市面上有很多大五模型，其中有一些是较为完善的。Facet5 就是其中之一，它具有综合性强、易于理解、得到跨文化的证实等优点。Facet5 模型能帮助我们有效地理解他人以及自身。

2014 年 10 月 14 日

诺曼·李·巴克利 (Norman Lee Buckley) :

毕业于澳大利亚新南威尔士大学心理系，英国和澳大利亚双籍学者，心理学家， Facet5 Global 公司创始人。专注测评技术 40 余载：研究心理测量和评价方法，通过调研和数据统计不断修正和创新测评技术，通过深层次的心理分析来为组织效益提升提供有效的指导，培训各国管理者实施测评并将测评技术运用于人才发展中。曾任全球著名人力资源咨询公司资深咨询顾问，具有十多年的管理咨询经验。

诺曼研究开发的大五人格测评工具 Facet5 在全球被广泛应用于各行各业，如 Microsoft、IBM、Samsung、Adidas、BBC 等知名企业。诺曼曾两次到访倍智，在中国，倍智是 facet5 公司最深入、全面的合作伙伴，倍智也成功地将 Facet5 在腾讯、中国电信等国内标杆企业进行有效的推广应用。

前言

Foreword

大五人格——人格测评的集大成者

文 / 许锋

第一次接触大五人格测评产品，是 2006 年在翰威特的时候，使用 Facet5 这个工具对一家全球公司 Puratos（焙乐道）在中国的 30 位高管进行全面的发展式测评，以此给这些高管提供发展建议，提高自我认知。

后来的几年中，我陆续把这个工具介绍给了许多企业，比如中航集团、深能源、招商地产、天普生物、中信银行、中国银行、中国移动、腾讯等。应该说，所有使用过这些测评产品的企业和个人都深深认同这个产品所带来的震撼，并从中获益。

市面上的人格测评种类很多，但大五人格是集大成者。如果大家去检索心理学专业相关的文献，可以看到 90% 以上的人格测评的理论都是基于大五人格理论演绎和发展起来的。换句话说，大五人格测评才是真正有科学依据的测评工具。

今天，倍智人才研究院基于过去 12 年对测评产品在中国的研究和实践，基于中国的常模数据，系统地介绍了大五人格在中国的应用。这是第一本在中国系统介绍大五人格的书。

我们非常荣幸也邀请到了 Facet5 的创始人诺曼·李·巴克利对这本书写下了他的期望。我们只有正确的认知自我，才能改善自我，

从而可能超越自我。大五人格提供了一个非常好的镜子来认知自我。我们的数据显示，65%左右的人的自我认知和实际的情况出入非常大。这个也可以解释为什么大多数的人无法完成自己设定的目标、无法过自己认为理想的生活。

我们深知，人格是很难改变的，可以调整的是行为和动作。大五人格测评在让测试者“照镜子”的同时，也提供了非常多可实操的改善建议。本书尝试从中国的具体实际出发，给读者或测试者一些具体的建议，从而能够起到改善或者改变的作用！

认知自我，从大五人格开始！

2014 年 10 月 22 日

引言

Introduction

文 / 沙添

倍智人才研究院执行院长、主编

在我给客户做过的人力资源应用性培训课中，大五人格的课程是我最喜欢的一门课程，也是学员们最喜欢和投入的一门课程，你会发现大家在谈到性格的时候总是眼睛闪闪发光的，充满了浓厚的兴趣，在课堂上大家很快就把自己和身边的人用大五人格的模型套上帽子，“我就是低控制的人，我不喜欢那么多规矩，为什么不可以随心所欲呢”，“我的好朋友××一定是个高外向性的人，他在陌生的人群中总是很快就变成了焦点”，“我们公司的××总，是典型的高意志力，他决策的事情几乎没人能够改变”……这样的例子很多，我发现，之所以大家会这么感兴趣，其实是因为大五人格提供了一套完整的语言体系，让我们去认识、了解和评价一个人，并且这套体系很全面，也很好掌握。

在倍智，每一个来应聘的面试者也都会被邀请测试大五人格，我们会有自己的人才招聘标准，包括在性格方面的偏好，例如，我们会更喜欢高意志力高外向性的顾问，因为咨询顾问的工作是非常多变的，面对不同的客户也意味着面临不同的挑战，同时经常面临短时间内的巨大压力。因此，顾问需要发自内心的追求自我成就才

能坚持长年如一日地解决挑战性问题，也需要发自内心的喜欢多样性的东西才能真正长久保持对各种不同企业问题的好奇心。这些，我们都会通过大五人格的测试来获得信息，然后在面试中进一步验证。事实上，现在很多企业也和倍智一样在招聘的时候使用大五人格测评来挑选匹配的候选人，所以很有可能作为读者的你在面试下一份工作的时候就会遇到大五人格测试呢。

当然，除了面试，大五人格很多时候还会用在个人的发展上。我常常和客户说，把大五人格和 360 反馈结合起来用是最完美的组合之一。为什么呢？大五人格反映的是每个人相对稳定的性格展现，不同性格会有不同的行为倾向，这个倾向是相对内在的你，或者更直观一点的理解是“天生的你”，而 360 反馈实际上是你周边的人对你实际日常生活中行为表现的评价。大五人格测试的结果可能和 360 反馈他人直接给你评价的结果一致，也可能不一致。有趣的就在这里，如果一致说明什么？如果不一致说明什么？性格是相对稳定不易改变的，但在实际行为上每个人都可能根据环境影响作出改变和调整，大五人格测评结果与 360 反馈结果的一致与否反映的其实就是你受到社会环境影响下对自己的改变情况。我会看到一个在性格上意志力并不是那么高分的人，获得别人的评价却是目的性强，非常地强，非常坚持自己的意见；也会看到在性格上低宜人性的人，常常展现出来对别人利益的关心；我也会看到一个控制力得分非常低的人，在流程的遵守上却非常严谨……但这些改变的动因首先都是来自于对自我的清晰了解，然后才能在自我了解的基础上实现自我控制和自我完善。

使用大五人格在生活中、工作中的例子有很多，但我们需要明确的是性格测试不是判断一个人好与坏的工具，通过对性格的了解，

我们获得的其实是更好的与人相处的方式，获得更好的发展他人的方式，获得更好的寻找匹配人才的方式。

很高兴有机会通过这本书把大五人格测试介绍给大家，这不是一本理论书籍，而是一本可以面向大众的读物，我衷心希望读者能通过这本书了解大五人格，通过大五人格更加了解自己完善自己，收获更美满幸福的人生。本书的成书在借鉴诺曼博士的大五人格模型理论的基础上，结合了国外其他大五人格研究者的一些观点和倍智在人才测评项目中的具体实践案例。关于本书的成书，我要感谢协助我一起完成编撰的同学，他们是倍智人才研究院的成员，也是研究和实践大五人格最多的人，他们是傅成先生、郑瑶琳女士、洪柳女士、李秋蓉女士、吴利女士和许荣漫女士。同时也要感谢苏莫惠女士协助我进行书稿的整理和出版工作，感谢诺曼博士和倍智人才研究院院长许锋博士对本书的大力支持。

由于时间有限及研究深度所限，本书若有疏漏之处请大家理解。倍智人才研究院还会陆续推出关于大五人格测试如何在生活和工作实践中应用的书籍和文章，希望结合倍智公司的研究及实践案例把大五人格测试更加深入浅出地介绍给大家。

目录

Contents

第一章 人格五因素面面观

- 2 第一节 大五人格的源起
- 10 第二节 透析大五人格模型
- 19 第三节 意志力：你能否 HOLD 住全场
- 25 第四节 外向性：你更趋向还是远离社交
- 31 第五节 宜人性：你能狠得下心肠吗
- 37 第六节 控制力：旅行，你会说走就走吗

第二章 人格因素的交互与融合

- 44 第一节 两因素的交互：你所不知道的另一面
- 49 第二节 四因素的融合：你属于哪个家族脸谱

第三章 神奇的情绪性

- 62 第一节 情绪性：给你的脸谱化个妆
- 68 第二节 情绪性的魔力：与其他因素的化学作用

第四章 从通才到专家：通才、变色龙、专家

- 75 第一节 全能的通才
- 84 第二节 适应力强的变色龙
- 92 第三节 低调的专家

第五章 矛盾的代表：理想者和演示者

- 105 第一节 浪漫的理想者
- 112 第二节 漂浮的演示者

第六章 目标为重：推广者、实效者

123 第一节 善于推销的推广者

130 第二节 务实的实效者

第七章 情感为重：辅导教练、引导者

143 第一节 自我奉献的辅导教练

151 第二节 热心的引导者

第八章 三高一低：倡导者、创业家、传统者、开发者

164 第一节 冲动的倡导者

171 第二节 传奇的创业家

179 第三节 谨小慎微的传统者

185 第四节 良师益友的开发者

第九章 三低一高：建筑师、探索者、支持者、控制者

- 196 第一节 专注的建筑师
- 203 第二节 好奇的探索者
- 210 第三节 充满爱心的支持者
- 217 第四节 沉稳的控制者

第十章 应用大五人格，打造职场明星

- 228 第一节 加深自我认知，自主调节行为
- 233 第二节 深入了解他人，走出合作困境
- 238 第三节 了解下属个性，提供发展支持
- 242 第四节 与 360 度评估结合，提升发展效能

第十一章

一流的个人、三流的团队，怎么办

- 251 第一节 了解团队全貌，促进相互理解
- 256 第二节 没有完美的个人，只有完美的团队
- 261 第三节 灵活转换合作风格，消灭团队“着火点”

One

第一章 人格五因素面面观