

提升智慧

◎何以柯=编

此刻

评今生

提

升

智

何

以

柯

评

今

生

提升智慧 测评今生

何以柯 编

昆仑出版社

图书在版编目(CIP)数据

提升智慧 测评今生/何以柯编. - 北京:昆仑出版社,
2000.5

ISBN 7-80040-492-7

I . 提… II . 何… III . 个性鉴定-问答
IV . B848-44

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2000)第 09172 号

昆仑出版社出版发行

(北京白石桥路 42 号 100081)

电话:62183683

<http://5033.peoplespace.net>

E-mail:jfjwychs@public.bta.net.cn

北京朝阳区飞达印刷厂印刷 新华书店发行所经销

2000 年 5 月第 1 版 2000 年 5 月北京第 1 次印刷

开本:850×1168 1/32 印张:9

字数:209 千字 印数:1-5 000

定价:15.00 元(膜)

编者的话

认识自己,是中外哲学家的共同追求,更是人类永恒的终极关怀。在今天,这种追求更具有现实的意义。我们正处在一个大变革的时代,社会的发展正在体现优胜劣汰的法则。要想使自己符合社会的要求,不被淘汰,就必须在各个方面提高自己的生存能力。怎么办?方法很简单,利用本书提供的人才测评体系,全面地了解自己,作出评价,然后有计划有目的地调整提高自己。

近年来,人才测评越来越多地引起人们的关注,并被引用到实际的工作中去。这不是简单的心理测试,而是全方位地分析一个人目前所具有的以及潜在的各种主客观条件,它运用各种已证明有效的手段,对个体特征、特点进行测量和评定,每种测试都以科学的思想和严密的逻辑推理为依托,其结果具有客观公正性和有效性。

在国外,专家为研究出一套成熟完整的人才测评体系已费了60年的时间,他们已经形成了一套权威性的测评手段和模式。得到权威测评机构肯定的人才,会是各个企业用人的首选。我国人才测评刚刚兴起,直到1980年,上海才出现了第一家社会化的人才评价机构。这家机构先后接受了众多企业的委托,运用人才评

测手段来选拔所需的各类人才,收到良好的效果。

本书众多资料有的是从国外引进,有的是国内最新的研究成果,是对一个人各个方面的综合测评,具有一定的准确性。作为这本书的编者,在这里我还要强调一点,那就是在现实生活中,由于人们的出身、经历、性格等不同,因而在能力、兴趣、志向等方面也千差万别,所以读者又必要在测试之后,还要勇敢地投入社会实践,接受锻炼和考验,通过不断地总结提高,使自己成长起来,找到正确的人生方向。

编 者

目 录

第一篇 你能做什么

一、你适合做哪项工作	3
二、你有管理才能吗	5
三、你能当老板吗	10
四、你是经商的料吗	13
五、你有操作股票的能力吗	17
六、你有时间观念吗	21
七、你是否值得信赖	25
八、你能否处理生活中的难题	28
九、你能否自己创业	32

第二篇 个人魅力

一、人们喜欢你吗	37
二、测测自己的修养	42
三、你有涵养吗	44

四、你是否宽容	51
五、你的审美观	54
六、你有几分克制能力	58
七、你是否勇于迎接挑战	62
八、你是否敢冒风险	65
九、损害个人魅力的 26 条错误	67

第三篇 你的心理素质

一、你能承受多少压力	71
附：对付生活压力的锦囊妙计	74
二、你需要心理治疗吗	78
三、你能驾驭愤怒的情绪吗	81
四、你是否患“紧张症”	89
五、你的心理衰老了吗	92
六、你有自卑感吗	95

第四篇 性格和气质

一、内向和外向	99
二、你属于哪种气质	102
三、考观察，测性格	107
四、以颜色测试性格	109
五、怎样判断你的性格类型	112
六、羞怯的测试	115
附：“怕羞”问答	117
七、女性嫉妒心理测试	120
八、走出你的心路来	124

九、你果断吗·····	126
-------------	-----

第五篇 社会交往能力

一、人情世故程度·····	133
二、你的处世能力·····	137
三、你善于交际吗·····	139
四、你能有真正的朋友吗·····	142
五、你善于与人交谈吗·····	145
六、说服别人的能力·····	147
七、你有让人讨厌的地方吗·····	151
八、你是受欢迎的女人吗·····	157

第六篇 思维能力

一、你的思维敏捷吗·····	167
二、考考你的“急智力”·····	174
三、发散思维能力·····	178
四、非逻辑思维能力·····	183
五、创造力测验二则·····	187

第七篇 恋爱、婚姻、家庭

一、你和他年龄相差多少合适·····	193
二、女性童话测验—推断你未来的家庭生活、人生准则·····	197
三、婚姻观的测验·····	202
四、你善于处理夫妻关系吗·····	204
五、你了解自己的爱人吗·····	209

第八篇 健康状况

一、你的健康得多少分	213
二、你的健康状况良好吗	216
三、你的生活方式是否符合健康要求	223
四、你的饮食是否科学	227
五、你的行为能力是否老化了	229
附：测测你的老龄化程度	231
六、衡量一下你的身体素质	232
七、常见疾病的自我诊断	235
八、常饮酒的人自我诊断	239
九、你需要哪些维生素	241
十、测出你的生命质量	244

第九篇 获取知识的能力

一、你是否聪明	251
二、你的大脑现在几岁	256
三、怎样测定你的大脑工作能力	261
四、你能集中自己的注意力吗	264
五、你的记忆力好吗	266
六、自学目标的选定	271
结 语	277

第一篇 你能做什么

我们最可靠的保护是自己的才能。

——[法国]沃夫拿格

人人都有自己的才能。

——[美国]爱默生

没有才智比没有金钱更可怕。

——[英国]约翰·雷

随着个人时代的到来,关于社会对公民的责任的观念也在发生变化。社会的新责任是酬劳有主观能动性的人。

——[美国]耐斯比特

一、你适合做哪项工作

本测验之目的,是看你在哪一方面的工作具有最大的倾向或潜力,以便帮助你胜任它。请对下面的题目回答“是”或“否”。

1. 当你在看一本有关谋杀案的小说时,你常能在作者未告诉你之前便知道谁是犯人吗?

2. 你很少写错字、别字?

3. 你宁愿参加音乐会而不呆在家闲聊?

4. 墙上的画挂歪了,你会想着去扶正吗?

5. 你宁愿读一些散文或小品文而不去看小说?

6. 你常记得自己看过或听过的事实?

7. 愿少做几件事,但一定要做好,而不愿意多做几件马马虎虎的事?

8. 喜欢打牌或下棋?

9. 对自己的预算均有控制?

10. 喜欢学习能使钟、开关、马达发生效用的原因?

11. 喜欢改变一下日常生活中的一些惯例,使自己有一些充裕的时间?

12. 闲暇时,较喜欢参加一些运动,而不愿意看书。

13. 对你来说数学难不难?
14. 你是否喜欢与比你年轻的人在一起?
15. 你能列出 5 个你自认为够朋友的人吗?
16. 对一般你可办到的事是乐于帮助别人还是怕麻烦?
17. 不喜欢太细碎的工作?
18. 看书看得快吗?
19. 你相信“小心谨慎,稳扎稳打”是句至理名言吗?
20. 你喜欢新朋友、新地方与新的东西?

解 答

这个测验的答案没有对与错之分,只是在看你的倾向。

一、圈出全部答“是”的答案。

二、算算前 10 题中有几个“是”的答案。(第一组)

三、算算后 10 题中有几个“是”的答案。(第二组)

四、比较这两组答案。如果第一组中的“是”比第二组中多,那么表明你是个精深的人,能从事具有耐心、谨慎与研究的琐细工作。诸如:医生、律师、科学家、机械师、修理人员、编辑、哲学家、工程师、技术工人等。

如果第二组中的“是”比第一组多,那么表明你是个广博的人,最大的长处在于成功地与人交往。你喜欢有人来实现你的想法,工作包括:人事、顾问、运动教练、计程车司机、服务员、演员、推销员、广告宣传的执行者等。

如果你在两组中的“是”大致相等,那就表明你不但能处理琐碎细事,也能维持良好的人缘关系。你的工作包括:护士、教师、农民、建筑工人、秘书、商人、美容师、艺术家、讲师、图书馆管理员、政治家等。

二、你有管理才能吗

我们的社会需要越来越多的管理人才,许多人都希望自己具备管理才能,从而获得让人羡慕的职业和收入。下面的测试将有助于你了解自己这方面的才能。

测验一:变化

假如你已经知道自己的生活会发生如下变化,是否仍能愉快地从事管理工作?

1. 你将越来越多地涉及管理,而和技术的联系越来越少。
2. 一旦决定搞管理,就不能半途而废。即使你想再去搞技术,也是办不到的,因为技术的进步太快了。
3. 你将从一个可靠的领域,即一个对自己所做的事情有把握的领域,转向一个无论是可利用的人力,还是工作条件都无把握的领域。
4. 你必须大大扩大知识面和兴趣范围,丝毫不能将兴趣集中于一点或致力于一个专业。
5. 你必须放弃你在专业上所取得的成就,而为自己能渐渐支配更多的人,组织越来越多的活动及能够帮助其他专业人员取得

成功而感到满足。

测验二：兴 趣

1. 如果让你选择不同于现在工作的一个职业,你喜欢做一个 a. 医生; b. 勘探员

2. 你喜欢读关于哪一方面的书? a. 地理学; b. 心理学。

3. 你喜欢怎样度过一个夜晚? a. 做新家具; b. 和朋友作游戏。

4. 如果某人耽误你的时间,怎么办? a. 总是很耐心; b. 往往会发火。

5. 你喜欢做哪件事? a. 会见陌生人; b. 看展览会。

6. 你喜欢别人称你: a. 善于合作; b. 机智多谋。

7. 每样东西都有放处且各就各位,这对你: a. 很重要; b. 不怎么重要。

8. 如果你强烈反对某个人,将怎么办? a. 力求最大的统一,使争论最少; b. 将在价值、原则及政策上的分歧争论个水落石出。

9. 你是否能容易地放下正在阅读的一个很有趣的故事? a. 能; b. 不能。

10. 在一出戏中,你喜欢演哪种角色? a. 富兰克林, D·约瑟夫(政治家); b. 查理斯·凯特林(工程师, 电机的发明人)。

测验三：适 应

1. 你做出的从事管理工作的决定,是否与你的能力、兴趣、品质、个性和目标相一致? 是否能比你从事技术工作更加施展你的才能?

2. 你是否具有从事管理工作的较强的能力和必要的条件? 是否期待将来亲身投入管理工作中去?

3. 肯定管理工作能使自己得到个人心理上的更大满足吗？

4. 你是否对本企业的情况有一个全面的了解？你熟悉你所在企业的不同部门的不同要求和不同管理方法吗？是否很容易从这一部门转到另一部门？

5. 你已确立了今后 5 到 10 年的奋斗目标了吗？你肯定现在的工作更能达到你的目的吗？你意识到管理阶层中，存在更强有力的竞争吗？你肯定自己能充分地正视这些竞争吗？

6. 你是否更注重人而不是工作？你更喜欢和别人在一起工作吗？你能很容易地找到合作者吗？你自愿帮助别人吗？你真正知道人们为什么在社会中如此表现吗？

7. 你的同事和朋友认为你友好和随和吗？假如你已意识到帮助别人时要牺牲个人利益，是否仍执意这样做？朋友请教你吗？你愿意得到别人的帮助吗？

8. 你能在变化莫测的情况下灵活处事，在一时混乱的情况下泰然处之吗？当所有的情况都不能如愿以偿时，仍能快活吗？当对自己决定的后果尚无把握时，你觉得烦躁不安吗？

9. 你是否觉得信任他人，他人也能信任你？你能很容易地消除隔阂吗？

10. 你在工作中注重人的主观因素吗？你注重利用他人吗？你同样注重自己的下级吗？

11. 你是否注意自己的行为且试图解释过？你是否有时听见自己的言论像是来自别人的观点？你曾努力从别人的立场出发来寻求看待事物的方式吗？

12. 你觉得自己很善于广泛接触各种各样的人，并在使用人时尽可能发挥他们的作用。

测验四：管 理

你赞成还是反对下列说法：

1. 每个专业人员有类似的个性和要求，应该同等对待，用一种方式去领导他们。

2. 对专业人员来讲，最重要的报酬是得到更多的钱。

3. 一个有能力的管理人员，初次见到一位专业人员便能对他做出评价。

4. 精神不振、消极散漫、牢骚满腹可以认为是由于没有竞争对手和兴趣引起，而不是天生懒惰。

5. 管理人员应丝毫不去管专业人员的情感。

6. 不要对专业人员的一项成果加以赞扬。因为那样的话，他们将很难领导且要马上提薪。

7. 使专业人员提高工作效率的最有效方法是告诫他们随时有失去工作的危险。

8. 一组专业人员总比一个人能更完善地解决问题。

9. 若一个管理人员称职，那么他必须像每个专业人员一样熟悉其专业。

10. 了解本企业中每个人的个性，对防止士气低落大有益处。

11. 如果一个管理人员对某专业人员提出的问题答不上来，他应该说：“我不知道，我找一下答案告诉你。”然后继续做自己的事。

12. 在作与专业人员有关的决定时，管理人员总是应该让他们参与制定。

13. 专业人员对要求他们提建议的管理人员并不太尊重。

14. 知己和知彼同等重要。

15. 一个称职的管理人员，应该较注重参谋而非监督。