

本书帮您了解流行的职业能力测试,并详细介绍其结构、测试方法、目的设置以及专家对此作出的评估标准。

职业能力测试

[德] 霍斯特·H. 西维尔特 著
方厚升 译



职业能力测试

[德] 霍斯特·H. 西维尔特 著
方厚升 译



文匯出版社

图书在版编目(CIP)数据

职业能力测试/[德]西维尔特著;方厚升译.——上海:

文汇出版社,2002.8

(实用心理丛书)

ISBN 7-80676-232-9

I. 职... II. ①西...②方... III. 职业选择-能力

倾向测验 IV. C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002)第 045954 号

图字:09-2002-206 号

©1998, Siewert, Horst H.: Berufseignungstests souverän meistern 2th edition
2000, by mvg-verlag, a sister company of verlag moderne industrie AG & Co
KG, 86895 Landsberg am Lech

Obtained by HERCULES Business & Culture Development GmbH, Germany

职业能力测试

著 者/[德]霍斯特·H.西维尔特

译 者/方厚升

责任编辑/陈今夫

封面装帧/杨旻琦

出版发行/文汇出版社

上海市虎丘路50号

(邮政编码 200002)

经 销/全国新华书店

印刷装订/上海浦东北联印刷厂

版 次/2002年8月第1版

印 次/2002年8月第1次印刷

开 本/850×1168 1/32

字 数/100千

印 张/6.375

印 数/1-5100

ISBN 7-80676-232-9/G·111

定 价/13.00

前 言

几乎每一个找工作的人,或者决定更换工作的人,都会觉得自己对以下方面所知道的确实太少:新的工作需要人们具备哪些能力和技巧,人自身需要具备哪些才能。在这方面,良好的信息将使人获益匪浅,而这正是本书的目的所在。

→本书帮您了解流行的职业能力测试,介绍它们的结构、目的设置以及它们在职业咨询方面作出的结论。

→本书对最重要的测试方法都作了详细介绍,还对个人的能力特征予以总结。

→阅读本书会给您带来乐趣!

虽然本书可以按任意顺序阅读,但我仍然建议您先阅读前两章。这里面包含了重要的背景信息。其他重要的地方是每一章的绪论部分。只有当您完全确信自己已经找到了合适的职业之后,您才可以放下这本书。

测试得出的能力特征将在总结一章中介绍。此外,各单项测试后面也都随即附有说明和分析。

在此,我想感谢所有参加职业测试题目编制工作以及使本书得以出版的同事。

目 录

前言	(1)
1. 导论	(1)
这本书对您能有什么帮助	(4)
职业能力测试中会问哪些问题	(7)
为什么职业能力测试现在就对您有帮助	(11)
2. 聪明的培训选择	(13)
培训和手工业	(16)
从理想职业到现实	(18)
3. 各种各样的职业领域	(20)
获取信息	(20)
职业梦想——最初的问卷	(21)
我想达到什么目的	(24)
我能做什么	(29)
4. 兴趣,倾向,爱好	(38)
自我定位测试	(38)
分析评价	(49)

图解分析	(67)
5. 语言天赋	(70)
语言测试:我有语言天赋吗	(71)
解答	(80)
分析评价	(83)
6. 计算能力和逻辑思维	(84)
计算能力测试:我有数学天赋吗	(85)
解答	(93)
分析评价	(96)
7. 创造性	(97)
创造性测试 I:规划创造性	(99)
创造性测试 II:视觉创造性.....	(103)
创造性测试 III:语言创造性.....	(109)
分析评价	(113)
8. 记忆力	(118)
记忆力测试:短时记忆	(120)
分析评价	(127)
9. 技术天赋	(129)
技术测试:我有技术天赋吗	(129)
解答	(147)
分析评价	(150)
10. 美的感受力	(151)

美感测试	(151)
分析评价	(166)
11. 情商	(167)
情商测试	(168)
分析评价	(172)
12. 总结	(175)
按年龄段进行的综合分析	(175)
综合分析	(183)
能力特征比较	(184)
13. 附录	(194)
作者的联系地址	(194)



导论

您的职业决定决不可以是偶然的！职业选择一旦作出,就会影响到您今后的生活。它不仅影响到您如何安排未来的生活,还会影响到您的收入、工作满意程度和升迁机会。即使只是一次错误的选择,也会带来长期的消极后果。

在选择职业的时候,只有极少数的年轻人真正能够作出可靠的决定。大多数人不知道自己的选择将带来什么样的长期影响,他们太缺乏自信,过低地估计自己和自己的能力,害怕作出错误的决定。这样,更简单的做法常常就是,尽可能长时间地推迟作决定。有时候,作决定的时间在大学里会超过几个学期。有的一个学期接一个学期、一个专业接一个专业地学习,但从来不毕业,因为大学学习在此之前就已经失败了。在这方面有极端的例子,下面这种情况就是一例:

耶尔格·K. 通过行政法院达到了目的,他下个学期可以在弗莱堡大学继续学习。这样,他在这所大学里已经学习了 60 个学期,共修完了 16 门专业课程。教授们并不怎么认识耶尔格·K.,倒是管理部门对他很熟悉。

管理部门这学期不想再让他继续学习了,但行政法院却再次给了耶尔格·K. 一个机会。

该大学的管理部门说,这位 55 岁的大学生更多的是对高等院校的优惠和折让措施感兴趣,而不是对大学学习本身。这样,他可以免费使用图书馆,可以按社会福利价格消费便宜的食堂和学生宿舍,与艰难的就业生活相比肯定更容易克服困难。尽管如此,这种节约的生活并非每个人都可以享受的。

不过,即使是耶尔格·K., 也有他逃避的地方。在冬季紧张的法庭审理过后,他先在阳光明媚的法国南部休整了一下,给自己过了一个短假。

这位老大学生耶尔格·K. 如果做过一次职业能力测试,也许就不会终生都在各种可能的专业中不断地重新开始了。

这到底该取决于什么呢? 职业能力测试应该说明什么呢? 它能阻止上面这种错误的发展道路吗?

勒内·鲍曼,艺名 D. J. 波波,是欧洲最成功的流行歌手之一。在《家庭新闻》杂志的一次采访中,他就职业选择问题发表了他的看法:

问:您对那些希望像您一样取得事业成功的年轻人有什么建议?

答:不要去寻求成功! 必须让乐趣成为自己奋斗的

内在动力。也就是说,要让自己的爱好成为职业。没有乐趣根本就不会成功。

毫无疑问,D. J. 波波的观点正是对职业能力测试的主要要求之一。职业能力测试应该告诉我们,哪种工作可以给我们带来乐趣,什么职业可能适合我们。

您可能会问自己:“我们能够做而且想做的工作最适合我们,难道不是吗?”答案是“既对又不对”。在从事能力测试的心理学家业务实践中,我们可以找到许多重复使用的测试题目。它们是最常用的测试题目,能够可靠地预测未来的职业表现。除了自己的内在动力之外——即对自己所从事的工作感兴趣,个人真正的能力和可能的工作表现可以通过心理测试相当精确地预测出来。

虽然这类测试及其应用在各德语国家如德意志联邦共和国、奥地利和瑞士都不一样,但在测试题目的应用和分析方面,它们都非常相似。从这个意义上讲,这本书在3个国家中都适用。

这本书对您能有什么帮助

我该做什么呢

许多人都非常重视心理测试。尤其因为在这类测试的基础上,可以就职业选择和其他未来的发展作出决定。我该接受什么样的学校教育?我可以从事什么样的职业?我在联邦国防军中适合从事哪种工作?我在联邦陆军中该从事哪个岗位?心理测试能对此作出说明吗?为什么人们认为我适合做一个汽车司机?而我则连驾驶证都还没有。

对于大部分人来说,不得不做测试绝对是一件令人不快的事。他们对测试大都一窍不通。

离开测试再也行不通了

和以前相反,今天如果彻底拒绝测试可说是错误的,将不利于事业的成功。此外,测试已经变得非常值得信赖,以至于极少有企业会放弃测试。

这期间,测试及测试书籍市场有了极大的发展,尤其因为有越来越多的德国公司以英国为榜样,将测试结果作为签订工作合同的基础。鉴于能力测试久经考验,已经成了评判雇员的基础——只有三分之二的雇员能满足工作要求——因此,无论刚刚开始职业生活的新手还是

想更换工作的人,都要保持良好的状态。

您本人有没有做过测试——无论是个性测试、智力测试还是职业能力测试?是什么样的测试?

与时间赛跑

通常,您面对的是一个测试小册子。里面有各种各样的测试题目,它们从不同的角度检查同一个问题,因此有时候会出现小的交叉。这种包含多份测试的测试小册子就称为测试组。在一个真实的测试环境中,您必须一份接一份地做测试。心理学家给您规定了可以使用的时间。规定的时间过后,即使您还没有完全做好,您也必须将试卷翻过来。

最后,您将整本测试小册子交上去。第二天会进行第二阶段的测试,测试的范围因人而异。第二阶段的测试通常是进行实践操作,您要折铁丝,或者做拼图练习等。如果是应聘军队或航空部门,还需要进行体检。接下来还会有其他的测试项目,将检查应聘者身体和心理方面的承受能力。

主持测试的心理学家和医务部门一起,将被试人员的整体情况加以汇总,然后作出鉴定并将它交给委托人。而委托人就可以根据他面前的数据作决定了。

当然,每份职业能力测试都各不相同,因为单位不同,其用人的着眼点也是不一样的。他们可能对一个人的某些方面并不感兴趣,但对另一些方面却很重视。因

此,职业能力测试的题目都是根据委托人的具体需要而定,其设计是个性化的。

测试有助于在选择职业方面作决定

不同的测试组构成了一整套测试,它可以促使当事人作出决定。测试能够在很大程度上实现让“合适的员工到合适的工作岗位上去”。还有,测试在您确定自己的职业时也会起到促进和启发的作用,这也正是本书最重要的目的之一。如果您还没有作出决定,也不清楚您想干什么,那么测试就会真的对您有所帮助。因此,您要利用书中提供的可能性。您将会发现,您在自己的决定中又向前迈了重要的一步。

当然,您不可以盲目服从测试的结果。正相反,您应当只接受最适合您、能给您带来乐趣的方面。本书中的测试题目也可以用来测试您在解答各单项测试题目时的兴趣。这也是一个重要的提示,它会展示出您所具有的某些重要的天赋。

职业能力测试还可以对您有什么帮助呢?您可以从测试结果中获得重要的启发。您可以让所有的测试题目在脑海中再过一遍,紧接着再想一想这些题目能提供哪些可能的职业选择。这样,您选择职业的范围就扩大了。您就不会像测试之前那样,将自己局限在很少的几种职业或培训上。

将所有的测试题目联系起来进行描述是很重要的。

这样的测试方法太多了。这期间,已知的测试方法有4000多个。而且,为适应更专业化的要求,每天又都有新的测试方法设计出来。

这一点并不是我们的兴趣所在。重要的是,“职业能力”这一测试题目有少数几个特征,一定要用表格的形式描述出来。

我的目的就是,用简洁易懂的形式将最常见的方法及其变形的实质揭示出来。

职业能力测试中会问哪些问题

为了使您对能力测试最重要的特征有一个初步的印象,可以从大量的测试方法中筛选出14个属概念来,它们构成了每个职业能力测试的基础。

职业能力测试——最重要的测试特征

1. 逻辑思维
2. 技术天赋
3. 独创性
4. 注意力
5. 记忆力
6. 社会行为举止(情商)
7. 谈判技巧

8. 技术理解力
9. 空间想像力
10. 实践能力
11. 正字法
12. 数学知识
13. 语言天赋
14. 书面表达

大部分职业能力测试都具有这 14 个主要特征。虽然各自的重点都不尽相同,但从根本上讲并没有什么大的区别。

在随后将要详细介绍的单项测试中,大多同时检查这些特征中的两个或 3 个。您可以自己决定做哪些测试,自己作出选择。

如果您利用本书中的测试,就能更精确地了解自己的能力,从而会省却许多烦恼,也可以避免一些失望。您可以立刻开始从事一项合适的工作,或者接受合适的教育培训,而不必走弯路。

我们做一个假设:您借助这本书发现了全新的兴趣和能力,而这些兴趣和能力以前根本没有引起过您的注意,那会出现什么样的情况呢?对,只要您顺从这些倾向,您在职业生活中或者在即将开始的培训或学习中就会更加投入,同时您所做的一切还会给您带来乐趣,而且您将比其他人更容易、更出色地完成考试。

这样,您将获得别人所没有的升迁机会。您的业余时间也会利用得更好,您会感到非常惬意。

之所以这样说,理由是职业选择虽然因人而异,但总会受到某些潮流的影响。很少有某种职业培训或学习不被众多申请者争抢的。媒体也经常介绍一些流行的职业,于是选择这样一种职业便成了时髦。不过,您作选择时应该从您的个人能力出发。您要做自己能胜任的工作,同时这项工作又能给您带来乐趣。

发现您的能力

在这些测试题目中,我们想和您一起找出哪些能力和技能最适合您,什么工作最适合您去做。也许您会找到一种您至今根本没有想过的职业。也许这个职业会让您非常满意,使您在生活中有很长时间都感到满足和幸福。

每项测试结束时都有分析运用。所有各项测试的结果用一条直观的曲线重新表示出来。当您填完了这条曲线后,对自己就有了可靠的了解,您选择职业时就不会听命于偶然了。您可以把自己的天赋和一些职业中的典型例子作一下比较。

那么,您有什么样的能力呢?是哪些方面?您怎样和别人打交道?您有长期做分析性思考的能力吗?