

FIND YOUR IDEAL CAREER

职业测试手册



帮你找到理想工作

[英] 吉姆·贝瑞特 JIM BARRETT 著
刘悦欣 译



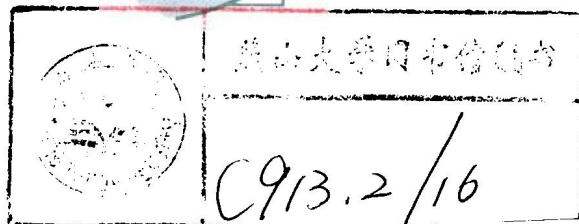
中央编译出版社
CENTRAL COMPILATION & TRANSLATION PRESS

FIND YOUR IDEAL CAREER

职业测试手册

帮你找到理想工作

[英] 吉姆·贝瑞特 JIM BARRETT 著
刘悦欣 译



05
10
01



中央编译出版社
CENTRAL COMPILATION & TRANSLATION PRESS



0781553

-87

京权图字:01-2003-1025

本书业经 KOGAN PAGE LTD. 授权,由中央编译出版社独家出版中文版本。非经书面许可,禁止任何形式的转载、复制或摘录

图书在版编目(CIP)数据

职业测试手册:帮你找到理想工作/(英)贝瑞特著;刘悦欣等译.

—北京:中央编译出版社,2003.4

(Easy Career 书系)

ISBN 7-80109-673-8

I. 职…

II. ①贝… ②刘…

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(2003)第 028480 号

职业测试手册

[英]吉姆·贝瑞特 著

出版发行:中央编译出版社

地 址:北京西单西斜街 36 号(100032)

电 话:66521152,66521270(编辑部) 66171396(发行部)

h t t p://www.cctpbook.com

E m a i l:edit@cctpbook.com

经 销:全国新华书店

印 刷:北京金瀑印刷有限责任公司

开 本:787×1092 毫米 1/16

字 数:161 千字

印 张:14

版 次:2003 年 9 月第 1 版第 1 次印刷

定 价:25.00 元



目 录

阅读指导	(1)
本书的目的	(1)
工作职位适应性	(5)
团队协作	(5)
有关测试的一些问题	(6)
倾向与能力	(10)
比较分析	(12)
姊妹书卷	(14)
小结	(14)
第一章 职业兴趣	(15)
简介	(15)
职业兴趣测试	(19)
测试说明	(27)
工作兴趣的 7 个领域	(30)



第二章 职业能力	(50)
简介	(50)
敏感度测试	(53)
空间认知能力测试	(67)
物理分析能力测试	(84)
文字理解能力测试	(109)
计算能力测试	(115)
观察能力测试	(119)
判断能力测试	(159)
解释你的能力特征	(166)
智商	(175)
 第三章 个性与职业	 (178)
简介	(178)
个性测试问卷	(180)
个性图表	(185)
个性维度与职业	(187)
详细个性分析	(190)
 第四章 找到适合你的职业	 (204)

阅读指导

本书的目的

1. 提供就业指导

我认为,一个人对自己了解得越透彻,他就越容易选择一个更好的职业。在竞争日益激烈的世界中,知道自己能够做什么是非常明智的。

就本书而言,“了解自己”就是了解那些与工作相关的个人素质。因此,这是一本容易实践的书,它通过一些结构性方法,将你的各种个体特征和职业机遇联系起来。

首先我必须提醒读者,尽管本书的写作有其科学依据,但是把个人的素质与职业成功联系起来,仍然像一门艺术。虽然,其中也有绝对的趋向:具



有同样爱好或能力的人会比其他人更擅长于某些活动,因此,相对其他职业而言,他们就更加适合于某种职业。然而,有些人逆势而行也会成功,或许你就是其中的一个。所以,你应该把这本书当成思考从事何种职业的一个指导。也就是说,本书的目的并不在于提供一种绝对的答案或告诉你什么可以做,什么不可以做。

在这本书中,我提供了一些测试题和调查问卷,并尽我所能地把这些测试和问卷与各种不同的职业联系起来。如果你发现测试和问卷的答案和你认为自己适合的职业不一致,我相信你也不会因此而放弃你自己的志向。例如,你或许会适合于某种职业,但这种职业可能与我认为正确的那种职业并不相同。

能够决定在某些工作中取得成功的动机、能力和个性特征的组合是非常多的,在本书中,我只列出了以我的经验来看比较可信的那些组合。在第四章——找到适合你的职业中,你将会看到我所介绍的这些方案。你应该借助它们形成对自身个性的思考,而不是将其作为检查你是否“成功”或“失败”的依据。

总之,你把自己的想法阐述得越清楚就越好。尽管你可能希望从本书中寻求职业指导,但它也只是一种“指导”而已。无论如何,你必须自己决定什么对你有意义,而且也只有你才能对自己所做出的选择承担起责任。

2. 作为求职的准备资料

各种组织经常会对求职者做一些适职测试和调查问卷,这些测试和问卷与本书中的有关内容是相似的。有时候,为了了解就职者在当前岗位中的发展潜力,或者评估现有雇员对组织内其他职位的适应性,他们也会对在



职者进行同样的测试或调查。

上述“组织”一词的范围包括工业、商业、公共服务部门和权力机构,以及商业学校,等等。简而言之,不接触测试和调查问卷就度过你的工作生活几乎是不可能的。基于测试和调查问卷的评估程序的使用范围正在不断扩大。现在,大多数的组织都开始使用适职测试和调查问卷。如果你喜欢它们,那再好不过了;但即使你不喜欢,可能你也无法回避。

在这种情况下,我们不但完全有理由熟悉各种测试工具和程序,而且也应该尽可能地使它们为你所用。显然,最佳的开始方法就是打消自己对“评估”的所有恐惧。你对这些工具越熟悉,你就越不可能“表现不出真正的实力”,或给自己留下不是“真正的你”的印象。以使评估者清楚地认识你的方式完全地表现自己,对面试中的任何评估程序都是非常重要的。

为什么各种组织都会使用这些工具呢?很简单,就是为了降低雇佣或者提拔不合适人选的风险。错误的聘用决策所导致的财务成本是相当巨大的。这种成本通常还包括感情因素。对组织而言,任何能增加其成功可能性的东西都会被认真地对待。

3. 帮助你提高工作绩效

一般来说,这本书可以通过两种途径为你的工作提供帮助:

(a)提高你自身的工作成效

无论你目前从事什么职业,或者想进入哪种职业,你可能都希望利用组织中的机遇来获得工作所能给予的最大满意度。例如,你的工作可能并不如你所愿。通过兴趣调查,或许就可以建议你在工作中应该更多地从事某一种类型的活动,而不是其他的活动。也许以你的个性而言,你更适合于以



这种方法,而不是其他的方法来进行工作。当然,也许你拥有某种才华,但现在的工作却不能为你提供足够的施展空间。

通常来说,不必更换职业就可以在职业中有所变化。在很多情况下,我们要寻求方法以适应目前的工作,通过改变工作责任的平衡来创造最佳的工作质量,而不是从根本上改变整个职业。

本书基于这样的假设,即一个人从事他喜欢和有能力去做的工作时,他的效率最高。像任何人一样,你也不是一成不变的。随着你对自己的了解的深入,你就越可能去寻找方法以使自己在工作中获得更大的满足。这时,你的内心就会不断问自己:是否有什么事情是你想做的?是否有什么事情是你能够做但还没有做到的?同样,本书也可以帮助你问自己,为了达到内心的期望,你必须做什么。

(b)提高你和他人一起工作的成效

当今没有什么职业是完全技术性的。尽管适当的技能还是必要的,但组织却越来越注重雇员的人际交往能力。他们知道工作中良好的同事关系可以影响任务完成的速度,以及任务完成的质量。这对于组织的收益率来说有很大的影响,并且对组织本身也是很重要的,特别是对那些力求保持领先于竞争对手的组织。

试图从这方面对雇员进行评估的组织一般都极其复杂,它需要每个人都善于处理人际关系。但有时候,他们也希望雇员别太谄于世故,因为他们发现这样工作会做得更好。例如,营销人员就不必太世故,但是一定要有处世的信心。在那些拥有成千上万名雇员的公司中,许多高效率的领导人都相当独立,而不是非常善于应酬。组织所希望的是,你应该通过与人相处而使自己成为组织的一种资产。



如果你希望了解更多如何提高人际关系技能的知识,并用其影响他人,可参考我的另外一本书《完全领导能力》。

工作职位适应性

提高个人成效的方法是,使自己进入一种与你的兴趣、能力和个性相一致的状态。虽然有时人们只要简单地拥有一份工作就相当满意,但却很难达到一种从事自己所希望做并可以做得最好的事情时的真正最佳状态。在短期内,你或许会涉猎很多活动,但从长期来看,如果你所期望的职业满意的宽广高速路变成一条死胡同,你就会遭遇挫折。

随着职业上的成功,你不可避免地要求进一步拓展自己。不要等到你对工作感到厌烦或者遭遇挫折,也不要谴责他人没有给你机遇。如果本书能够使你确定自己希望达到的目标,那么接下来的,就是你自己寻找方法去做你想做的事了。如果你已经供职于某个组织,那么,这种调整对于该组织和你自身都是有好处的。

团队协作

由于团队协作在组织中非常重要,所以本书介绍了测定自身个性以及



如何将个人风格与他人协调的方法。毫无疑问,你拥有自己的风格,因此你的行为也就会对他人施加影响。本书可以让你判断自己的行为是否总能达到你预期的效果。

了解自己成效的一种方法是看自己的风格与别人有何区别。当你学会重视不同风格的人,你就会变得更加有成效,并可以发现一些取长补短的方法。

也许你还希望改变自己的风格,这是完全可能的。你也许会问:“这是否和个性是固定和不可改变的观点相矛盾呢?”其实一点也不矛盾。虽然个性确实不会随着时间的流逝而经常改变,毕竟人们要依赖于我们持续的个性成效来“了解我们”,因此,有必要使个性发生变化只是一种意识。但是,如果你认为自己风格中存在某些缺点,那么假如你愿意,你当然可以改变这些缺点。关键是要认识到你现在所处的位置以及你希望朝什么方向发展。

在本书的第三章——个性与职业中,将为你展示进一步了解自身和形成人际影响力的方法。此外,如果你渴望把你的团队成效提高到一个更高的程度,你还可以参考我的另一本书《完全领导能力》,它可以为你提供达到预期目标所需的深入见解。

有关测试的一些问题

在此我想强调有关测试中出现的一些争议问题,而不是像我在第二章——职业能力中所说的那样,只是希望你重视测试。当然,在进行测试之前



你完全没有必要读这些评论,如果你更愿意继续了解下面的内容,就忽略掉这一部分。

有时人们会问到这本书的价值,特别是有关能力倾向测试的有效性的问题。和所有的科学一样,在这个问题上也有截然相反的理论 and 站在相反立场上去否认科学假设的争论者。争议偶尔会见诸于新闻报道中,有些理论家声称根本没有能力这种东西,并且他们认为,将其表述为后天学习的反应更为合适。其他人则提出相反的主张,认为我们所取得的成绩只能取决于我们与生俱来的能力。

关于后天学习与遗传个性特征的文献有成千上万,难以计数。最近,从基因的观点方面有了支持的证据,即智力,甚至一些具体的智力形式不会随时间而变化。我不想再访问所有的研究机构,无论如何,就我的观点来看,这并没有什么关系。

我假设人们在某个研究或者工作领域具有与其他领域相比做得更好的能力,没有其他的解释会切合我自己发现的有关人们潜力的经验。作为一个心理学家,我的工作只是提供一些人们可以如何利用其能力的建议。

许多人对他们的长处和弱点有清醒的认识,但有时候人们对他们可以做什么也并不确定。或许他们的教育已使他们不能把自己同等地置于所有的经验之中,但这些经验却可以促进他们充分地认识到自己能够做什么。或许是由于他们所受教育的局限性、家长的期望和地理或环境的不利条件,使他们对探究什么才是适合自身特征的追求明确地“失去了兴趣”。

本书力求达到的目的在于,建议人们深入思考他们的能力,并把其能力同工作机遇联系起来,实际上,每个人或多或少都在这样做。在这里,我只是试图提供一种方案——如果你愿意的话可称之为一个“工具”,来帮助人



们更好地思考。这种方案也有局限。例如,其中并没有对音乐潜力的测试。我所设计的这些测试仅是其他测试的一个综合性代表。

本书不想以任何方式进行说教。我认为,如果你在某种具体测试上取得了某个特定的成绩,一般来说,这就表明你对该测试所关联的这种或那种职业具有一定的倾向。但是也不能断言这就是最终的结果,特别是在个人案例中,因为总会有些人在某个与测试结果相反的职业中取得成功。这就是统计学的本质,我们论及的只是几率,而不是确定无疑的结果。因此,尽管我们声称,同语言表达相比数学家会更精于数字,但是同处理数字相比总有些数学家会更擅长于语言表达。

为此,对于某些情况必须极为慎重,比如,仅仅因为某人没有在某一测试上达到一定水平,或者有和第四章——找到适合你的职业中所给出结论相反的情况,这并不意味着他们就不能在那些职业中取得成功。尽管可能与这一章所建议的有所不同,但是如果他们确定并相信自己,他们就真的具有潜力,他们也将获得成功。或许因他们具备了不同的能力而会更加成功。因此,第四章只是一个指导方针,它可以作为思考问题的基础。如果经验显示其他个性特征或成绩更适合的话,随着时间的推移该指导方针或许也会改变。

如果一个人在某个测试中没有超过平均成绩,那会怎样呢?它表示该测试程序没有发现这个人超过本身中其他能力或者超过其他人能力的某种能力。它并不表示这个人不具备不同职业的能力,或许其它测试可以给以验证。或许这个人可以在一种激励他们的领域中努力工作,从而促使他们在“实际生活”中达到一种高于短时间计时测试的水平。

总而言之,测试并不代表“现实世界”中的结果,现实世界中的“成功”依



赖于很多不可能通过测试去预测的因素,例如“运气”或“非同寻常的天才”。虽然测试仅仅是测试,但这也不意味着测试就没有目的性。就像我们在某一地点测试太平洋的深度的方法一样,不能由于人人皆知太平洋很深,就简单地认为测量太平洋的深度毫无用处,我们仍然可以从中获得一些对自己比较有用的信息。

因此,断言测试是任何事情的预言者未免太过于狂妄自大。它们只是测试,而不是关于人们可以或不可以做什么的最终判断。它们的目的是激发关于可能性的非同寻常的、明智的和自然的思考——“我的优势和劣势是什么?它们和某种职业如何联系?”,以及“我在我没有考虑过的职业方面有能力强吗?”,等等。

研究测试的一些专家持有一种观点,他们认为让人们接受测试是不明智的,因为人们或许可能得出在某些方面相当危险的、愚昧无知的结论。我认为这是限制人们了解有关自身信息的一种神气十足的傲慢观点,以使他们可以完全如其所愿地了解 and 有权使用那些信息。我怀疑很多“专家”下定决心要保护他们自己的利益,而不是大众的利益。

也要记住,能力倾向测试还会引起人们注意那些现行教育体系中的失败者的智力和实际潜力。例如,英国军方以能力倾向测试为基础例行公事地挑选和培训那些教育“失败者”,他们之所以沿用这种方法是因为它看起来能够达到目的。我们的许多行业也采用这种方法。

对我而言,一本包括能力倾向测试的书可以实现许多人获取有关自身信息的需求,有些信息在他们接受教育期间经常被感觉否定了。

进行能力倾向测试的纯粹经验可能是有益的,这是因为大多数人在某个时间或其他时候将会接受测试。他们越早熟悉这些测试并了解有关测试



的内容就越好。这会有助于驱散他们内心的恐惧,以及帮助他们在任何选择下发挥出最佳状态。在大西洋的东岸国家,补充或者取代考试结果的能力倾向测试正日益受到人们的推崇。

无可否认的是,该程序还远不是很完美。这是为什么必须声明第四章——找到适合你的职业,以及其他章中的指导方针都仅仅是指导而已。谈到个性和职业,我相信读者自己能使用和我的建议一样可信的方法去得出他们自身的相关能力如何同某种职业相关联的结论。

倾向与能力

倾向不应该和能力混为一谈,我承认,人们经常很难把二者区分开来。我们平常所说的能力不是指倾向,倾向是一种潜力,它并不一定在现在就可以认识到。

断言能力倾向测试在预测任何事情时毫无用处,在我看来这是很局限的、甚至是危险的观点。如果我们采纳了这种观点,我们将永远不会发现其潜力超出现有技能的人。从我个人的观点来说,我认为基因观点是一种比较积极的观点,在我们的基因中有很多超出我们认识的东西。对我而言,最有价值的基因是想象的基因,因为我们可以想象出自己正在做的事情,而我们毫无疑问地将会去做。

许多人问自己,是否他们具有自己没有意识到的对某件事情的潜力。基于同样的原因,我希望人们也思考技能的问题。技能是从经验中产生的,



请记住,有些人的经验同其他人是截然不同的,因此我希望读者会用类似的方法来思考每个人的潜力。

能力倾向测试是试图把所有人都放入一个同等游戏场中的方法。即使永远不会有这样的事情,因为生活永远都不会如此,但是,看看当我们这样做的时候会发生什么总是有益的。这是尝试“观察”某件通常受到许多变量影响、损害和扭曲的事情的一种方法,尤其是当那些变量包括教育方面的不利条件或偏见时。这一种方法可以力求保证存在一些途经,以为人们提供一个机会来展示他们所拥有的资源。

有种说法是正确的,即人们越来越依赖现有的知识和技能,但是调查人们是否拥有他们所没有意识到的潜力同样也是正确的。通常,潜力的发现将导致新的兴趣的发展。我们没有必要因把某种东西确认为规则,就将其他事情淘汰出局:它们应该是互补的。

有时,因为被测试者没有获得他们所希望的高分,我们会由此担心他们会因之而变得气馁。但是,如果我们对工具太过于敏感,或许就会把这种敏感“扩散”到被测试者身上。就测试而言,我们越能降低敏感度,效果就越好。

这个问题经常表现在,是否某个测试的平均结果比预期的要低。首先,被测试者最终会接受他或她的潜力的现实状况。因此,在某个力所能及的职业中获得成功要比继续不断地不能进入某个实际上超出其潜力的职业更好。过分的野心可能会导致巨大的压力。但是,假如这是他们的选择,也没有什么可以阻止他们去尝试,去坚持并遭受挫折。

其次,较低的得分实际上或许意味着他或她的潜力没有通过测试显示出来。由于测试不能揭示被测试者的非凡潜力或者由于在那种情况下被测



试者不能表现出自己,所以测试就不能发现其潜力。但他们可以在其他时间接受测试,或者通过其他测试进行验证,抑或是从别的途径来寻找答案。

如果一个人认为能力倾向测试没有揭示出他们的真正潜力,那么剩下的就是传统的测试——考试、面试和职业评估系统。幸运的是,不管我们用什么方法去帮助他们,人们都会去做他们想做的事情。虽然有些人会从能力倾向测试中得到有用的指示,而其他人则没有。

比较分析

某个人的相对能力只有同其他人相比较才有意义。也就是说,除非你把某个人同其他人加以比较,否则你不能说他更擅长于语言而不是数字。换句话讲,没有比较,我们就不能从一个单独的人那里获得任何有意义的信息。人们及其倾向与能力不可避免地要同其他人作比较,这就是世界的游戏规则。

本书的目的在于,促使人们以测试为基础同其他人进行客观的比较。对个人而言,本书所采用的也许并不是最好的测试,但我们也并没有理由不去采用它们,并以谨慎的方式对其进行诠释。而且,我相信,我不但对其优势,而且对其局限都给出了清晰的建议。不管能力倾向测试有多好,如果不符合以下的条件它们什么也不能揭示:

- a) 测试应在最适宜的条件下进行
- b) 测试的结果应进行专业的解释