

**THE**

倍智人才研究院◎著

# **BIG FIVE**

# **大五人格 心理学**

**平安集团、腾讯、三星、星巴克、华润集团**  
等知名企业都在用的人格测评工具

90%以上的人格测评工具是基于大五人格演绎和发展起来的  
**人才招聘 岗位匹配 职场沟通 自我提升**



北京联合出版公司  
Beijing United Publishing Co., Ltd.



# 大五人格心理学

倍智人才研究院◎著

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:  
北京联合出版公司, 2018. 1 (2018. 2 重印)  
ISBN 978 - 7 - 5596 - 1117 - 8

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 (2017) 第 254936 号

## 大五人格心理学

项目策划 斯坦威图书



斯坦威  
Stanway

作者 倍智人才研究院

责任编辑 管文

策划编辑 朱红坤 魏晓兰

封面设计 异一设计

北京联合出版公司出版

(北京市西城区德外大街 83 号楼 9 层 100088)

河北鹏润印刷有限公司印刷 新华书店经销

220 千字 880 毫米×1230 毫米 1/32 9.75 印张

2018 年 1 月第 1 版 2018 年 2 月第 2 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5596 - 1117 - 8

定价: 59.00 元

未经许可, 不得以任何方式复制或抄袭本书部分或全部内容  
版权所有, 侵权必究

本书若有质量问题, 请与本公司图书销售中心联系调换  
纠错热线: 010 - 82561773

# 序言一

## 大五人格——人格测评的集大成者

第一次接触大五人格测评产品，是 2006 年在翰威特的时候，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，给这些高管提供发展建议，提高自我认知。

在后来的几年中，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、佳兆业地产、腾讯等企业。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。如果大家去心理学专业相关的文献中检索，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产品。换句话说，大五人格测评才是真正有科学依据的测评产品。

今天，倍智研究院基于过去 15 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。

我们只有正确地认知自我，才能改善自我，从而超越自我。

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情况的出入非常大。这也可以解释为什么大多数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，也提供了很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动作建议，从而起到改善或者改变的作用！

这是第一本在中国系统介绍大五人格的书。倍智人才研究院在2015年4月出版了《大五人格心理学》的第一版，经过两年多时间的实践和沉淀，我们在第一版的基础上做了较大幅度的调整，使其更易懂，也更易于应用！希望再版能够得到大家的喜欢和积极的反馈！

认知自我，从大五人格开始！

倍智人才研究院院长、倍智总裁 许锋

2017年8月18日

## 序言二

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眼睛总是闪闪发光的，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，“我就是低尽责性的人，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能变成焦点”，“我们公司的××总是典型的高进取性，他决策的事情几乎没人能够改变”……这样的例子很多，我发现，大家之所以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都会被邀请做大五人格测评，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，我们会更喜欢高进取性、高外向性的顾问，咨询顾问的工作是非常多变的，面对不同的客户就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，顾问需要发自内心地追求自我成就才能坚持长年如一日地解决挑战性问题，也需要发自内心地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，所以作为读者的你很有可能在面试下一份工作的时候就会遇到性格测试。

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，或者更直观一点理解为“天生的你”，而 360 反馈实际上是来自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？如果不一致又说明什么？我们说性格是相对稳定不易改变的，但在实际行为中，每个人都可能根据环境影响做出改变和调整，大五人格测评结果与 360 反馈结果是否一致反映的其实就是你受到社会环境影响时对自己的改变情况。我会看到一个在性格上进取性并不是那么高分的人，获得别人的评价却是非常的有成就导向，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；我还会看到一个尽责性得分非常低的人，在流程的遵守上却非常严谨……这些改变的动因首先都是来自对自我的清晰了解，然后才能在自我了解的基础上实现自我控制和自我完善。

在生活中、工作中使用大五人格测试的例子有很多，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，其实我们获得的是更好的与人相处的方式，获得更好的发展他人的方式，获得更好的寻找合适匹配人才的方式。

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，并指导自己在工作中行为的改善。关于这本书的成书，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、张敏女士、李超虹女士、潘嘉瑜女士、麦羨明女士、欧亚铭先生。同时也要感谢倍智人才研究院院长许锋博士对本书的大力支持。

本书在第一版的基础上，对大五人格测试在工作实践中的应用部分做了完善，可以用于指导如何基于大五人格测试来进行企业领导干部的盘点、高潜人才的选拔以及人才的发展提升。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。未

来，倍智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，结合倍智的研究及实践案例，把大五人格测试更加深入浅出地介绍给大家。

倍智人才研究院执行院长、主编 沙添

2017年8月18日

# 目录

## 第一章 人格五维度面面观

- 第一节 大五人格的源起 / 002
- 第二节 透析大五人格模型 / 010
- 第三节 宜人性——你能狠得下心肠吗 / 018
- 第四节 尽责性——旅行，你会说走就走吗 / 025
- 第五节 外向性——你更趋向还是远离社交 / 031
- 第六节 进取性——你能否掌控住全场 / 037

## 第二章 神奇的情绪性

- 第一节 情绪性——给你的画像化个妆 / 044
- 第二节 情绪性的魔力——与其他维度的化学作用 / 051

## 第三章 人格维度的交互与融合

- 第一节 两维度的交互——你所不知道的另一面 / 058
- 第二节 四维度的融合——你属于哪个性格画像 / 064

## 第四章 性格画像大揭秘

- 第一节 全能的通才 / 074
- 第二节 适应力强的变色龙 / 082
- 第三节 低调内敛的专家 / 089
- 第四节 浪漫主义的理想者 / 097
- 第五节 漂浮的演示者 / 104
- 第六节 善于推销的推广者 / 111
- 第七节 务实的实效者 / 118
- 第八节 自我奉献的辅导教练 / 125
- 第九节 乐于助人的引导者 / 132
- 第十节 开放创新的倡导者 / 139
- 第十一节 传奇的创业家 / 145
- 第十二节 谨小慎微的传统者 / 152
- 第十三节 良师益友的开发者 / 158
- 第十四节 专注的建筑师 / 164
- 第十五节 好奇的探索者 / 171
- 第十六节 充满爱心的支持者 / 178
- 第十七节 沉稳的控制者 / 185

## 第五章 盘点领导干部 助力战略转型

- 第一节 转型战略 / 210

第二节 中层管理者在转型中面临的挑战 / 212

第三节 开展中层管理者盘点 / 215

## 第六章 识别高潜人才 拓展新兴市场

第一节 认识高潜：高绩效不等于高潜 / 231

第二节 识别高潜：系统化甄选流程 提高准确性和  
公平性 / 234

第三节 结果应用：评估决策，择优选择 / 241

## 第七章 应用大五人格 靶向发展人才

第一节 测训一体化，找准人才发展关键 / 251

第二节 开展自我觉察工作坊，加深自我认识 / 254

第三节 对标杆企业，找准发力点 / 263

第四节 一对一反馈，个性化辅导 / 266

# 第一章

## 人格五维度面面观

THE  
**BIG  
FIVE**

## 第一节 大五人格的源起

中国古典名著《西游记》中的师徒四人个性鲜明、行为各具特色：

唐僧胸怀天下，惠及黎民百姓，为了求取真经而不惜远行西天取经；他为人善良仁慈，经常同情心泛滥，对妖精讲慈悲，误会能识破妖魔诡计的孙悟空。可见，唐僧理想坚定，富有同情心，愿意为别人牺牲自己的利益，经常把人往好的方面想，具有强烈的道德责任感；但他比较理想主义，过分信任别人，过于坚持原则。

孙悟空为求得长生不老之法，“云游海角”“远涉天涯”“朝餐夜宿”，历经曲折艰险；大闹天宫，不愿意遵循天庭已有的条条框框；不服从领导，所以被观音和唐僧用紧箍咒管理；后来一心保护师父唐僧西天取经，以求正果。可见孙悟空想法坚定，即使遭到反对也坚持走自己的道路；精力充沛，做事风风火火且以结果为导向，不怕挫折，越战越勇；同时他又容易产生孤傲情绪，缺乏同情心和纪律性。

猪八戒从来不掩饰自己贪吃、贪睡、贪色以及贪生怕死的本性；在取经路上，遇到一点挫折，尤其是每当唐僧被妖怪捉住

时，他就吵着分行李、散伙；经常被妖怪的美色所迷惑，难分敌我；但在取经事业中，他对孙悟空的话还算得上言听计从。可见猪八戒喜欢表现，活泼开朗，率真，愿意听取别人的意见；但他做事比较散漫，不够坚持，遇到困难容易动摇，对事情缺乏深度的理解。

沙僧一直在取经路上默默地做一些力所能及的事情，不像猪八戒故意在悟空已打死的妖怪身上再加上一耙，刻意争功；他总是在两个师兄都去降妖时，默默担负起保护师父的重任。可见沙僧做事比较稳当，脚踏实地，不急不躁，很少抱怨；愿意支持别人，成为团队的一份子；但他容易被人忽视，缺乏主动性，没有自己的想法。

立体的性格描述使得师徒四人的形象跃然纸上，成为烙刻在人们心中的典型人物。正如世界上没有两片完全相同的树叶一样，世界上也没有完全相同的两个人，每个人都是独一无二的。这些行为上的不同展现其实来源于人的不同个性，也就是人格的差异。

那么，人格是什么？心理学对人格的定义是：个体在先天生物遗传素质的基础上，通过与后天社会环境的相互作用而形成的相对稳定和独特的心理行为模式。这一定义有如下的具体解释：

- 人格是每个人能够区别于他人的、特有的心理上或行为上的特性。也就是说，能够区别人与人之间的不同，是每个人独有的行为思考方式，可以说是每个人典型的思想、感觉、行为方式。

- 人格是一个人的心理行为模式，也就是说人格是由内在的心理特征和外部行为方式共同构成，并不是单一的心理特征或行为方式，而是心理特征与行为方式的多侧面、多层次与多维度的统一体。

## 人格的类型论和特质论

我们向别人描述自己的人格特征的时候，可能会根据自己属于哪种人格类型来描述，如支配型、影响型、成就型或思考型等；或者可能会从描述自己的具体人格特点开始，如独立、好交际、诚恳或有责任心等。第一种描述人格的方式在心理学上称为类型论，而第二种方式则叫作特质论。这就是当代关于人格观点的两个主要的心理学派——类型论和特质论。

人格类型论将人格看成是全或无的现象，而不是程度的问题：根据某种标准把人格划分为多个类型，如果把一个人归为某一类型，那该个体就不能被归到该理论的其他类型中去。例如，行为特质动态衡量系统（PDP）将人群分为五种类型，形象化地称为“老虎”“孔雀”“考拉”“猫头鹰”“变色龙”。如果张三属于老虎型，那他就不可能成为其他类型。

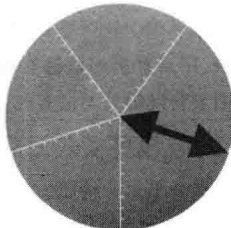
类型论能比较直观地将人进行归类，体现人与人之间质的差异（即“有还是没有”），比较容易让人理解和接受。目前比较流行的人格测评工具，如九型人格、DISC 个性测验、PDP 等的理

论基础就属于类型论。但类型论也有其局限性：

- 类型论将多样化的人格概括为少数几个类型，忽视了中间类型，如果将一个人划入某种类型，就会只注意这种类型中的有关特征，这样可能导致简单化和片面化。
- 类型论容易将人格固定化、静止化，忽视人格变化发展的侧面。

与类型论不同，特质论并不是把人格分为绝对的类型，而是用多个基本的特质来描述人格，每个特质都是对立两端联系起来所构成的一个维度，任何人都在这个维度上有一个确定的位置。例如，进取性高低这两个极端构成一个特质，每个人在进取性高低之间都有一个确定的位置。

表 1.1.1 进取性特质示例

<p><b>低进取性：</b> 非常乐于向别人咨询和请教，听取他人的意见，愿意成为团队的一分子，遵从团队的决议或指示，但可能容易动摇，过快地改变个人意见</p>		<p><b>高进取性：</b> 具有很强的目标导向，愿意为了自己的立场和观点与他人争论，对自己的能力非常有信心，更倾向于采用自己的方式，可能会被认为咄咄逼人、争强好胜</p>
--	--	---

因为特质论具有以下特点，同时能够通过人格测量预测行为，这使得特质论拥有广阔的应用领域，目前已经在心理学、社会学以及人力资源管理等领域得到广泛应用：

- 特质论通过不同人格特质的程度差异（即量的差异）区分人