# 5大主流性格测评工具,你都测过了？

# （内附测评地址）

性格是一种个体内部的行为倾向，具有**独特性**、**整体性**、**结构性**、**稳定性**等特点，对每个人外在的行为方式提供了统一的内在解释。从两千年前希波克拉底的“四液学说”开始，人类从未停止过对关于“性格心理学”的研究，至今各学派林林种种，各有其美。

\*\* “性格决定命运”**这话被反复的进行论证、批判与探讨，但**“性格影响行为”\*\*这一观点在当前得到了普遍的认同。

通过多年的工作经历与培训经验使我深深地体会到性格对一个人的影响至深，无论是在工作抑或生活中。万事皆有因，*性格将影响一个人的职业发展、工作方式、领导行为、工作绩效和职业发展道路*；而管理者的性格将直接影响到员工的满意度，进而影响其工作产出，说的更严重一点，管理者的性格甚至很大层面上将影响员工的离职率。

这也就是为什么近年来，许多企业引入性格测评至员工的招聘与组织人才发展测评当中。“性格测评”已悄然成为员工甄选、录用的评价依据之一，更有企业借此优化配置团队，以最大限度激发团队优势，降低内部冲突与干扰。企业竞相选择与组织“性格”相融的个体进入组织，或尽可能筛选符合岗位要求的性格特征的人员就职，比如销售类更倾向于外向型的应聘者，财务类更倾向于细致、严谨类的应聘者。不得不说，在组织的选、用层面上，“性格测评”工具为人力小伙伴一定程度上提供了很大的帮助。

性格学研究表明： 每个个体虽有其特有的追求、思想与干扰，但可归入某些特定的基本性格类型，且相同性格类型的个体有着相对一致的价值观与思维模式。

作为管理者也好，员工也罢，了解与掌握一定的性格心理学知识，必然会有助于我们的职涯发展的更好，能让生活变得更加愉悦轻松。

***现就当前业界广泛运用的性格学工具作如下分享。***（备注：性格心理学工具较多，本文仅对企业主要运用的几类进行分享）  
**每个介绍后会附上免费测评网址，刚兴趣小伙伴可自行测评。**

\*\*一、MBTI \*\*

这算是最早被企业接触和运用的性格测评工具，主要是在20世纪90年代由外资企业带入。曾经进入外企是许多职场人的梦想，因为外企薪资福利较好，环境单纯，相对公平，并且拥有很多的培训学习机会，在中国一线城市的外企将MBTI测评运用至人才发展之中，进而传播至了很多本土企业。

MBTI是近20年来世界上广为使用的一个测验，被誉为“性格测评之母”，用于考察被测评者在组织中的贡献、领导风格、偏好的工作环境、潜在的缺陷等个体特征与潜力。MBTI是在瑞士心理学家卡尔•荣格（Carl Jung）的“性格类型理论”（Psychological Types）基础上，经心理学家凯瑟琳•碧斯母女发展而成。它有四个维度、16种类型：

\*\*\* 1、外倾（extraversion）和内倾（introversion）（EI）维度\*\*\*  
外倾的意思是指我们的注意力和能量主要指向外部的人和事，内倾则是将自己注意力和能量集中于内部的世界。外倾者习惯于外界活动，愿与人打交道；内倾者则多安静、缄默，喜欢独处或习惯一对一的人际交往，如果一个外倾者和一个内倾者共处，他们可能会很难相互理解。

\*\*\* 2、感觉(sensing)和直觉（intuition）（SN）维度\*\*\*  
感觉和直觉是我们感知世界、获取信息的两种方式。感觉型的人倾向于通过自己的五官来获取有关环境的事实和现实，他们是实际的，需要获取精确的信息，着眼于现在；直觉型的人则习惯于通过想象、无意识等超越感官知识的方式来获取信息，他们更注重事情的含义，象征意义和潜在意义。直觉型的人对于洞察力、抽象的事物和未来等方面有明显的偏好。

\*\*\* 3、思维（thinking）和情感（feeling）（TF）维度\*\*\*  
思维和情感是关于我们如何对获取的信息做决定并得到结果的两种方式。思维型的人习惯于通过分析数据、权衡事实来做出符合逻辑的、客观的结论和选择；而情感型的人则习惯于通过自己的价值判断来做决定，他们通常会对信息做出个人的、主观的评价。此处的“情感”并不等于“情绪”，它是做判断的过程中的一种逻辑方式。因而思维型的人通常是直接的、分析性的，他们用大脑做决定；而情感型的人更坚信自己的价值观，并习惯于用心灵来做决定。

\*\*\* 4、判断（judging）和知觉（perceiving）（JP）维度\*\*\*  
判断和知觉是关于我们如何对待所做出的决策，以及面对外部环境时如何行动的两种态度。判断型的人或者说判断型的态度意味着会通过思维和情感去组织、计划和调控自己的生活。知觉型的人或者说知觉型的态度则倾向于用感觉和直觉的方式去对待事物做决定，他们的态度通常是灵活机动的、开放的。判断型的人喜欢将事情管理得井井有条，习惯过一种井然有序的生活；当他们做决定时，他们会对如何实施决定做出明确的计划，并考虑不同的观点。知觉型的人喜欢自发、随意地处理问题，他们愿意保持开放性的选择。

MBTI的得分将说明你对某一态度或功能的偏好可能比该维度上另一态度的偏好要明显。高分---远高于同维度另一选择的分数----通常意味着你的偏好很明显，而低分或者说接近于同维度另一选项的分数，则说明你的偏好可能由于某种原因不明显。但是你的得分并不意味着你能很好地运用或发展某种偏好(Myers,1987)。自然，你的4个字母代码中的主导偏好并不意味着你就不具备那些不占主导地位的偏好，例如，一个外倾型的人有时也愿意独处，而一个内倾型的人有时也喜欢社交。主导偏好只不过表明它是一个人最习惯的方式。

综述：这里必须要说，MBTI的优势在于其理论的深度，不仅探讨了性格特征，还深入分析性格发展动力学理论，揭示性格发展以及功能运用的理论，MBTI在这个理论架构上显得非常完善。但是MBTI的测评及计算较为复杂，小编曾经在培训时运用过MBTI给受训者测评，统计较为耗时，并且对于普通职场人士学习起来较为困难，难以记忆16种类型的性格特征，基本上能记住个人的就不错，所以灵活运用性上来说，稍等差了些，所以近年来，MBTI的运用逐步淡出了民众视野。

**测评地址：**<http://www.weiceyan.com/s/1.html>

**二、DISC**

DISC人格测验由24组描述个性特质的形容词构成，每组包含4个形容词。这些形容词是根据**D(支配性)、I(影响性)、S(稳定性)和C(谨慎性)**4个测量维度以及干扰维度来选择的，要求应试者根据自己的第一直觉，从每组四个形容词中选出最适合自己和最不适合自己的形容词；然后通过汇总，得出某个人的基本性格类型，从而了解应试者的管理、领导素质以及情绪稳定性等。

DISC其理论基础来自于美国心理学家威廉•莫尔顿•马斯顿博士在上世纪二十年代的研究成果。马斯顿博士是研究人类行为的著名学者，他的研究有别于弗洛伊德和荣格所专注的人类“异常”行为，DISC研究的是可识别的“正常”的人类行为。

**4个分类基本概述**  
***谨慎型（C）***  
准确的、有分析力的、谨慎的、谦恭的、善于发现事实、高标准、成熟的、有耐心的、严谨的。  
***稳健型（S）***  
友善的、亲切的、好的倾听者、有耐心的、放松的、热诚的、稳定的、团队合作者、善解人意的、稳健的  
***支配型（D）***  
爱冒险的、有竞争力的、大胆的、直接的、果断的、创新的坚持不懈的、问题解决者、自我激励者。  
***影响型（I）***  
有魅力的、自信的、有说服力的、热情的、鼓舞人心的、乐观的、令人信服的、受欢迎的、好交际的、可信赖的。  
DISC被广泛运用于组织人才测评，DISC的发行并没有指定的版权机构，因此，很多机构都基于DISC理论进行了测评系统的开发，题量少，理论简单却也行之有效，在人才招聘方面被广泛运用。

综述：DISC的学习相对比较容易，采用四个维度的解析，让听众能快速入门，并且测评与统计也较简单，目前很多公司也在运用DISC。市面上有很多的培训课程都会简单的涉及一点“性格心理学”知识，基本上培训师都会用到DISC这个工具。  
说到DISC，那就不得不提当前最红的代表人物李海峰老师，海峰老师算是很早就专注于DISC的研究与培训运用，而从最近两年开始，海峰老师的DISC社群运营更是席卷大江南北，每一期DISC双证班都是人气爆棚，最厉害之处是每次都会链接上很多大咖，IP共同学习。DISC社群可以算作是2016年培训界一个热词，个人认为是2016年培训十大关键词之一，最最最赞的是，对于想要学习成长的个人来讲，DISC双证班的学习费用简直算得上低廉，6K左右的价格，简直可以用超高性价比来形容。有兴趣的小伙伴可以搜索关注与学习。

**免费测评地址：**[http://www.weiceyan.com/s/64.html](https://link.jianshu.com?t=http:/www.weiceyan.com/s/64.html" \t "_blank)

**三、PDP**

PDP（Professional Dynametric Programs）是一种思维模式和行为模式的分析系统，由美国南加州大学与科罗拉多大学基于统计科学与行为科学而发明，至今已有37年以上的研究发展历史，已经有8种语言版本在全球34个国家同时使用，广泛运用在全球500强企业的人力资源管理中。

它是一个用来衡量个人的**行为特质、活力、动能、压力、精力及能量变动**情况的系统。PDP根据人的天生特质，将人群分为五种类型，包括：**支配型、外向型、耐心型、精确型、整合型**；为了将这五种类型的个性特质形象化，根据其各自的特点，这五类人群又分别被称为**“老虎”、“孔雀”、“考拉”、“猫头鹰”、“变色龙”**。PDP是一个进行人才管理的专业系统，能够帮助人们认识与管理自己，帮助组织做到“人尽其才”。

**五种类型基本解析**  
***老虎（支配型）***  
权威导向、重实质报酬、目标导向，勇敢、行动、效率、实际、对事不对人、喜抓大方向  
***孔雀（沟通型）***  
同理心强、擅言语表达、自我宣传、乐观、积极、好玩；喜欢团队、喜做与人有关的事、重视团队、擅长激励。  
***考拉（耐心型）***  
爱好和平、持之以恒、忍耐度佳、持之以恒、路遥知马力、规律有耐心，喜欢做长远的考虑，不喜欢频频发生突发状况，厌恶突发的干扰，不喜冲突、避免对立， 喜欢团队合作感， 是和善、亲切、友好的倾听者，不与别人为敌。  
***猫头鹰（精确型）***  
喜欢精确、重视专业性、循规蹈距、重计划、条理、细节精准、喜制度、 结构、规范、游戏规则要明确、原则性强、完美主义，巨细靡遗、事必亲躬、保守谨慎。  
***变色龙（整合型）***  
协调性佳、配合度高、团体的润滑剂、擅于整合内外资源，兼容并蓄、人际关系较圆融，不走极端路线

综述：PDP的信度和效度均较高，测评准确率基本达到96%。其最大的优势在于测试总共60道题目，一般只需要5-10分钟就能完成，为用户提供快速准确的数据，帮助其迅速做出决策。测评结束可以获得20页左右的报告，包含“自然本我”“角色的我”和“他人眼中的我”三图模型在内的全面分析报告，当然要想获得此报告是需要付费的。  
另外，PDP与DISC有比较相近的地方，均是对人的行为风格进行测评与解析。从学习的角度来看，PDP的学习较为容易上手，并且采用动物代号方式，较为生动有趣，比较利于学员的记忆与运用。目前有很多咨询培训公司代理PDP的测评与培训。

**免费测评地址：**[http://www.xinli001.com/ceshi/592/start](https://link.jianshu.com?t=http:/www.xinli001.com/ceshi/592/start" \t "_blank)  
备注：这是网络免费版，与完整付费版的试题有一定区别，仅供参考。

**四、九型人格**

九型人格迄今有2500年的历史，是一种关于性格类型的革命性理论，一种**深层次洞悉他人和自己的经典心理系统**。九型人格学说起源最早的时间已不可考证，但是研究者都一致认为它的起源非常久远，可能要追溯自西元前二千五百年或者更早。

真正将这套学说发扬光大的是艾瑞卡学院的创办人奥斯卡.伊察索。他宣称九型人格学说是他在1950年代旅行于阿富汗，由苏菲教派里所学得。伊察索将人类的九种欲望放进九型人格学说中，并将这套学说拿来作为人类心理训练的教材，这就是九型人格最原始的雏形。

九型人格不仅仅是一种精妙的性格分析工具，更主要的是为**个人修养、自我提升和历练**提供更深入的洞察力。与其它性格分类法不同，九型人格揭示了**人们内在最深层的价值观和注意力焦点，它不受表面的外在行为的变化所影响。**

**9个号码基本概述**  
***1 完美型***  
重原则,黑白分明,不易妥协,对自己和别人均要求高,追求完美  
***2 给予者***  
渴望与别人建立亲近关系,以人为本,情感丰富,非常有爱心  
***3 实干者***  
好胜心强,喜竞争,讲效率,以成就衡量自己价值的高低  
***4 浪漫主义者***  
情绪化,最怕没有自我独特的感受，喜欢孤芳自赏  
***5 观察者***  
喜欢思考分析，求知欲强，但缺乏行动，对物质生活要求不高  
***6 怀疑论者***  
做事小心谨慎,不易相信别人,喜欢群体生活,忠诚,团队凝聚力  
***7 享乐者***  
乐观,喜新鲜感,爱赶潮流,不喜承受压力，是天生的乐天派  
***8 保护者***  
追求权力,讲求实力,不靠他人,保护弱小  
***9 调停者***  
怕纷争,难于拒绝他人,追求和谐,须花长时间做决策

综述：小编的上一家工作单位就采用九型人格对入职人员进行测评，相信还有不少单位也是，但真正能够用好的相信为数极少。同时我在MBA学习阶段，有门课叫“商务谈判”，万万没想到，老师也是在讲九型。可见九型人格的市场接纳度还是很高的。  
九型人格以內心世界为研究对象，以内心取向为出发点，即以“人的內在价值取向"为核心。由于每个人的内心取向与出发点，在任何环境下都不易改变，也不易受文化、教育、家庭背景的影响，比较容易准确掌握及应用。  
相对于MBTI的16种分类来说，九型就要容易掌握一些；而相比较DISC和PDP的四分法，九型也要显得更加严谨些。不过要想深入地掌握此工具与灵活运用，还是需要小伙伴们有较好的逻辑与学习力。

**测评地址：**<http://www.weiceyan.com/s/56.htm>

**五、性格色彩**

性格色彩学是实用心理学的一门分科，中国性格色彩研究中心由乐嘉创立，主要将人的性格分为**红、蓝、黄、绿**四种。“FPA® (Four-colors Personality Analysis) 性格色彩”的四色分类以希波克拉底的四液学说作为源头。追溯到古希腊，希波克拉底就已提出“没有两个完全一样的人，但许多人有着相似特征”的理论。处于同种群体的人总保有某种统一的行为模式。另一方面，其他群体却体现出完全不同的行为特征，尽管他们的行为看似一致。

“FPA®性格色彩”的研究用**“动机论”代替了“行为论”和“类型论”**，这标志着与其他所有四种类型的分类体系正式区别开来。通过对**“动机和行为”“性格和个性”**的准确诠释，解决了人们对于“四种性格共存一体和混淆”的困惑，并提出了一整套可行的个性修炼的途径。性格色彩发展并奠定出**“洞见”“洞察”“修炼”和“影响”**这四大专业板块。

**性格色彩基本解析**  
***红色***  
“元气族”，快乐外向的团队带动者。做事情的动机很大程度上是为了快乐，快乐是这些人的最大驱动力。他们积极、乐观，天赋超凡魅力，随性而又善于交际。  
***蓝色***  
“心机蛇”，最佳执行官。偶尔认真过度到能把时间按秒钟计算，持久深入的关系是他们这类人所着意建立和维系的。他们具有可贵的品质，对待朋友忠诚而诚挚，并在思想上深层次地关心和交流。  
***黄色***  
“山林之王”，强有力的激进指挥！这类人深层次的驱动力来自对目标的实现和完成。他们一般都具有前瞻性和领导能力，即便遇到的麻烦重重也会第一个有办法出手解决，通常都有很强的责任感、决策力和自信心。  
***绿色***  
“和事佬”，和平的促进者。他们的核心是对和谐与稳定的追求，缺乏锋芒与棱角。他们宽容透明，通常都非常友善，适应性强，是很好的倾听者。

性格色彩最大的功能有四个：“洞见”、“洞察”、“修炼”和“影响”，所谓“洞见”是指如何发现真正的自我，就是彻底明白“我是谁”这个困扰了无数人的问题；“洞察”是指当他人身上四种不同的性格特点都很明显且强烈混淆时，如何区分他们真正的性格和表面的假象； “修炼”是指如何改掉自己的缺点，拓展自己本身缺少的力量，让自己能做到四色的平衡；而“影响”就是怎样用适合他人的方式与他人和谐地相处，达成共同目标。

综述：“性格色彩”随着这几年乐嘉名声大噪而越发被人所熟知，尤其是乐嘉在非诚勿扰上作为嘉宾用性格心理学来点评时，犀利独特的语言风格给大家留下极深的印象。“性格色彩”的分类与解析跟DISC有很多相近的地方，但最大的区别在于“性格色彩”强调的是动机论，对“动机和行为”“性格和个性”进行了精准的诠释。  
学习方面来讲，“性格色彩”运用色彩符号，简单、形象、易操作，对于普通大众来讲很好入门。很容易吸引听众的注意力，小编曾靠“性格色彩”披荆斩棘，获得集团好讲师大赛第一名，也将“性格色彩”运用至公司的新员工入职培训中，广受好评。  
乐嘉的“性格色彩”近年来开发了很多演讲培训、咨询认证课等，也是相当火爆，学习者众多，也包括明星大腕。唯独有一点不好的就是培训课程只在上海开班，并且对于普通上班族来说，费用相对较高，一个阶段5W左右，且每年都在上涨。

**免费测评地址：**<http://www.weiceyan.com/s/47.htm>  
备注：此为网络流行的简版测评。  
详细版测评：[https://www.sojump.hk/jq/11917057.aspx](https://link.jianshu.com?t=https:/www.sojump.hk/jq/11917057.aspx" \t "_blank)

**总的来说，“性格心理学”得到社会大众的普遍认可，尤其是职场运用。不可否认，当一个人对自己有更清楚的认知，就能更好地管理自己；当你能通过一些技巧去“读懂”他人，自然能更好地去应对人际交往，成为人见人爱、花见花开、车见车爆胎的高手。**

实际上“性格心理学”工具还有很多，比如CPI、16PF、EPQ等，这里不一一作介绍，各家企业也是根据自己的需求不同有不同选择，每个人也是根据个体的差异与喜好择其了解。

性格心理学的应用较为广泛，不管是上文介绍到的，还是没有介绍到，只要你善于去学习，就可运用至生活或工作的方方面面，目前主流的几大测评工具几乎都可以应用于以下方面：

**对于个人来说：**  
A、提高自我认识，增强自信和自我接受度；  
B、避免过度使用优势，给他人带来负面的压力；  
C、改善人际关系，了解如何更有效地与不同性格的上司、同事、下属、客户和朋友相处；  
D、了解他人，增强相互了解和尊重，提高包容度；  
E、促进与自身完全不同的人们之间的沟通；  
F、自我管理与发展；  
G、提升沟通技巧和能力；  
H、选择能发挥所长的职业；  
I、改善家庭关系  
……  
**对于企业/职业经理人来说：**  
A、员工招聘面试，遴选合适人才；  
B、团队协调与评估，及时发现和解决问题；  
C、人才发展，助力员工职业晋升；  
D、团队管理，懂得如何用人所长以及制定人才挽留策略；  
E、工作配对，适才适岗，把合适的人放在合适的岗位上；  
F、压力分析与离职管理  
G、改善人际和工作关系；  
H、管理冲突，包括员工之间以及员工与企业之间的冲突；  
I、改善销售技巧，构建专注于客户需要的销售队伍；  
J、协调促进团队合作，提升生产力和凝聚力；  
K、激发组织潜能和绩效提升  
……

**“性格心理学”工具的学习与运用最重要的首先是要认知自己，其后理解他人， 因为不同的个体兼具不同的优势与劣势，对某种性格类型的个体来说是“激励因素”，在其它性格类型的人看来可能就是干扰，正如古人所云：“人之美酒，我之蜜糖”。当你面对与你性格截然相反的人，能从“忍受”变成“享受”时，那你已然就是生活的胜者。**