

# 九型人格在医院人力资源管理中的应用

高 坤

(大连医科大学附属大连市妇产医院/大连市妇幼保健院党务部, 辽宁 大连 116000)

**摘要:**九型人格包括活跃程度、规律性、主动性、适应性、感兴趣的范围、反应的强度、心境的素质、分心程度及专注力范围持久性,近年来备受关注。本文阐述了九型人格理论的概念、特征及其影响因素,分析了该理论在医院人力资源管理中的作用,结合我院特点,通过完善九型人格理论的量化评价总结出适合我院招聘团队配置、员工培训、员工激励、员工职业规划的管理模式。

**关键词:**人力资源管理;九型人格理论;医院

中图分类号:F272.92

文献标识码:B

DOI:10.3969/j.issn.1006-1959.2020.14.006

文章编号:1006-1959(2020)14-0015-02

## Application of Nine-type Personality in Hospital Human Resource Management

GAO Kun

(Ministry of Party Affairs/Dalian Maternal and Child Health Hospital,Dalian Obstetrics and Gynecology Hospital Affiliated to Dalian Medical University,Dalian 116000,Liaoning,China)

**Abstract:**The nine-type personality includes the degree of activity, regularity, initiative, adaptability, scope of interest, intensity of response, quality of mental scene, distraction degree, and persistence of concentration range, which have received much attention in recent years. This article describes the concept, characteristics and influencing factors of the nine-type personality theory, analyzes the role of the theory in human resources management of the hospital, combines the characteristics of our hospital, and concludes the suitable recruitment team for our hospital by improving the quantitative evaluation of the nine-type personality theory management mode of configuration, employee training, employee incentives, and employee career planning.

**Key words:**Human resource management;Nine-type personality theory;Hospital

医院的发展重要的一条是“人才”,目前,我国医院的人力资源管理普遍还停滞在人事管控的初步阶段,缺乏创新的思路,若需要人力资源管理战略与医院业务发展的经营战略相匹配,则人才的选拔需求精准分析。九型人格作为一种精妙的性格分析工具,在人力资源招聘中已经逐渐推广和应用<sup>[1]</sup>,其通过人员甄选过程中通过深刻揭示人们的核心价值观和注意力焦点,尽量做到核心价值观与所应聘的岗位类型相一致。本文将九型人格理论应用于医院人力资源管理中,旨在探索适合我院招聘团队配置、员工培训、员工激励、员工职业规划的管理模式。

### 1 九型人格理论

**1.1 概念** 九型人格又名性格形态学、九种性格。它包括活跃程度、规律性、主动性、适应性、感兴趣的范围、反应的强度、心理的素质、分心程度及专注力范围/持久性<sup>[2]</sup>。

**1.2 发展现状** 人格特质理论(theory of personality trait)起源于 40 年代的美国,主要代表人物是美国心理学家高尔顿·威拉德·奥尔波特和雷蒙德·卡特尔(Raymond Bernard Cattell)。不同国家的心理学概念是不同的,从心理学上来看,九型人格符合我国心理学的定义,九型人格又被称为九柱图,或九宫图,是我国古代的叫法。近代九型人格学的完成是在 20 世纪 60 年代,南美洲智利的心理学家 Oscar Ichazo 将九种基本性格型态套入图形内<sup>[3]</sup>,概括了九种不同的性格气质,主要是按照人的基本欲望来划分,该

理论认为人都是由基本欲望驱使的,但反过来就是基本恐惧,人一生都是为了离开恐惧,以追求的事物实现自我价值。20 世纪 70 年代后美国斯坦福大学心理学教授戴维·丹尼尔斯等将一些近代心理学元素加入该理论,历时十年,最终发展为现代九型人格学体系。

### 1.3 九型人格分型

**1.3.1 九型人格类型** 1 号完美型(完美主义者)、2 号助人型(给予者)、3 号成就型(实干者)、4 号自我型(悲情浪漫者)、5 号理智型(观察者)、6 号疑惑型(忠诚者)、7 号活跃型(享乐主义者)、8 号领袖型(保护者)、9 号和平型(调停者)<sup>[4]</sup>。

**1.3.2 九型人格主要特征** 1 号:认真负责、原则性强、批判性、关注规则;2 号:热情、热心、助人、情感导向、人际关系取向;3 号:目标感和执行力强、喜竞争、适应性强、追求第一;4 号真实、敏感、情绪化、个性、注重感觉和品位、想象丰富;5 号理性思考、旁观、个人空间、探索现象背后的本质;6 号小心谨慎、喜推理、忠诚、务实、稳重;7 号开朗、好玩、合理化、喜欢新鲜刺激和趣味,创造力强;8 号真实直接、爱挑战、讲义气、肯吃苦,坚强、有毅力;9 号性情温顺、折中主义、不决断、贪图安逸、逃避冲突。

**1.3.3 九型人格的三个元组** 在九型人格图中,将其中 3、6、9 号所代表的性格称为核心性格,而位于这三个核心角两侧的邻角,被称为核心角的两翼,代表的是核心性格内化和外化的变异类型,一般认为两翼角的性格是由核心角性格发展而来的,其中潜藏着核心角性格的特质,并具有潜在的共同特点。心理

作者简介:高坤(1982.3-),女,山东即墨县人,硕士,经济师,主要从事卫生管理工作

学家根据核心性格及其两翼的特征,又进一步将九型人格分成了 3 个元组:情感三元组——遇到事情的直接反应是源于情绪、感觉和感情,核心性格——3 号实干型、内化——4 号浪漫型、外化——2 号给予型;思维三元组——遇到事情的直接反应是源于分析,了解和归纳,核心性格——6 号怀疑型、内化——5 号观察型、外化——7 号享乐型;本能三元组——遇到事情的直接反应是用即时行动去解决,核心性格——9 号调停型、内化——1 号完美性、外化——8 号领导型。

## 2 九型人格理论在医院人力资源管理中的应用

九型人格理论是一个“透视镜”,人力资源管理借助该理论透过现象看本质,发现人的核心价值观、注意力焦点、基本恐惧及主要特征,从而发现人最真实的需求和最根本的渴望<sup>[9]</sup>,九型人格在医院人力资源管理中有着广泛的应用空间,不仅可用于招聘及团队配置,还可用于培训发展、员工激励、职业规划等领域。

**2.1 九型人格理论应用于招聘** 人力资源部门通过专业甄别出具备任职能力的候选者之后,可对候选者通过笔试、面试进行九型人格分析,通过获取个性数据,参考“人格-岗位”优先匹配表(表 1),降低用人风险。为了保证九型人格评估有效需要成立评议小组,由接受过九型人格培训并且经验丰富的人员组成,通过九型人格测试(主要采用美国学者 Riso 和 Hudson)来进行专业的分析<sup>[9]</sup>。

表 1 九型人格与适合岗位

人格类型	适合岗位
1 号完美型(完美主义者)	财务、监察、审计、品质管理等
2 号助人型(给予者)	秘书、社工、客户服务工作等
3 号成就型(实干者)	销售、公关等
4 号自我型(悲情浪漫者)	设计、创作等需要创意的工作
5 号理智型(观察者)	策划、整合、管理、研究工作
6 号疑惑型(忠诚者)	建立系统、设立防范机制、顾问
7 号活跃型(享乐主义者)	创作、娱乐工作
8 号领袖型(保护者)	管理者、领导者
9 号和平型(调停者)	人事、调研、仲裁

**2.2 九型人格理论应用于员工培训** 可以用九型人格理论来指导培训工作,尤其是工作态度类培训和通用能力类培训。现阶段医院的培训大部分为临床技能的业务培训,随着现代医学模式生物-心理-社会逐渐被医者认知,医学与人文并肩齐行的呼吁也受到了医学界的重视,医者人文情怀的培养显得十分重要,医学人文情怀的培养需要医生有与患者的共情及对患者的关爱同时也要培养医生的沟通技能<sup>[9]</sup>。2 号助人型人格天生就喜欢帮助别人会共情,一般不会与患者发生冲突,这样的医务人员可以多加专业能力的培养;而 5 号人格不太善于沟通,更专注

于本人业务能力,该类人员应加强与患者沟通技能的培训,从性格角度针对不同的员工采取不同的培训方式,设计不同的培训课程,使培训有的放矢。

**2.3 九型人格理论应用于员工激励** 九型人格理论可以帮助人力资源管理者针对人才不同人格找出正确的激励方式,发挥员工的工作潜能<sup>[9]</sup>。如 1 号做事有自己的标准,不要破坏他们的秩序,把工作交给他们,不要过于担心;2 号喜欢付出,对其要学会尊重,不要轻易否定他们的想法,并及时表达感激之情;对于爱出风头的 3 号,要肯定维护他们的形象,鼓励她们与团队共同进步;对于 4 号,要表达出对她们内心深处想法的理解和赞同,尊重她们的内心感受,主义发挥她们的创造力;对于 5 号,要尊重他们的隐私,发挥他们在专业领域中的优势,鼓励她们与周围的人建立更多的联系;与 6 号相处要言行一致,重视自己所承诺的事;与 7 号交流要创造轻松愉悦的气氛,交给他们工作要时时督促检查;与 8 号沟通要直接,可让他们担任某一部分工作的组织者,发挥他们的领导才干;对于 9 号,要注意激发他们的工作热情。

**2.4 九型人格理论应用于员工职业规划** 九型人格理论可以帮助员工很清楚地了解自己的性格类型、性格特征、适合的工作环境,医院为职工的职业发展提供了管理岗位和专业技术职称,管理岗位中又有不同的类别如人力资源管理、审计、财务、办公室、总务和业务科室如医务科、护理部、科教科等在组织内可以考虑的职位配置中,通过了解员工的人格特征而给予适当的岗位倾向,如用 3 号和 8 号进行管理类的岗位,5 号匹配专业技能强的岗位,1 号匹配原则性较强的岗位等。

## 3 总结

正确使用九型人格理论在医院人力资源管理中会具有一定的使用价值,但也有其局限性,如人性的复杂及应用人掌握的程度等,因此九型人格理论在医院人力资源管理中的应用还有待进一步开发和研究,不断完善具有医院特色的人格-岗位配置表,深入研究九型人格理论的奥妙并更好地应用于医院人力资源管理中。

## 参考文献:

- [1]帕尔默,徐杨.九型人格[M].北京:华夏出版社,2019.
- [2]裴宇晶.九型人格理论在企业人力资源管理中的应用[J].现代管理科学,2011(12):97-99.
- [3]姚国庆.浅谈九型人格在人力资源管理中的应用[J].人才资源开发,2016(16):167-168.
- [4]罗丽玲,徐庆鹏.九型人格在人力资源招聘中的应用[J].企业改革与管理,2015(13):68.
- [5]柴晓军.九型人格理论在企业人力资源管理与开发中的应用[J].知识经济,2016(21):109-110.

收稿日期:2020-04-22;修回日期:2020-05-14

编辑/钱洪飞