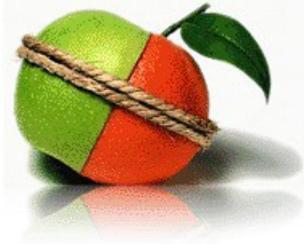


温馨提示：页面往上拉将呈现更多报告内容。



才储团队[®]人才评估与选拔研讨小组

霍兰德（SDS版）测试报告

霍兰德SDS报告

原著：[美]John Holland / 编译：APESK

报告接收人: 哈哈

完成问卷时间: 2017/5/19

目录

· A.你适合的现代职业	1
· B.你适合的传统职业	3
· C.霍兰德职业兴趣理论及其起源、演变	3
· D.霍兰德六种类型及其内在关系	3
· E.霍兰德职业兴趣理论的价值	4
· F.后记	5

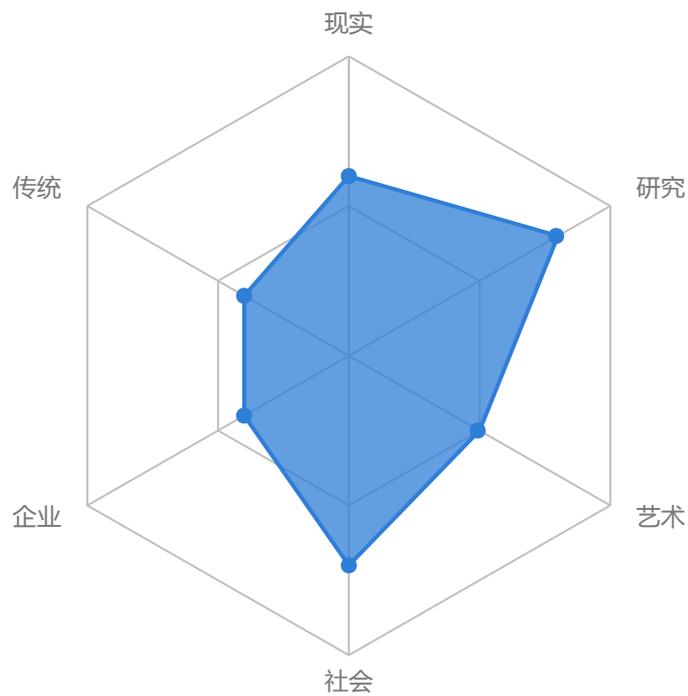
你适合的现代职业

您也许应该成为一名: (现代职业)

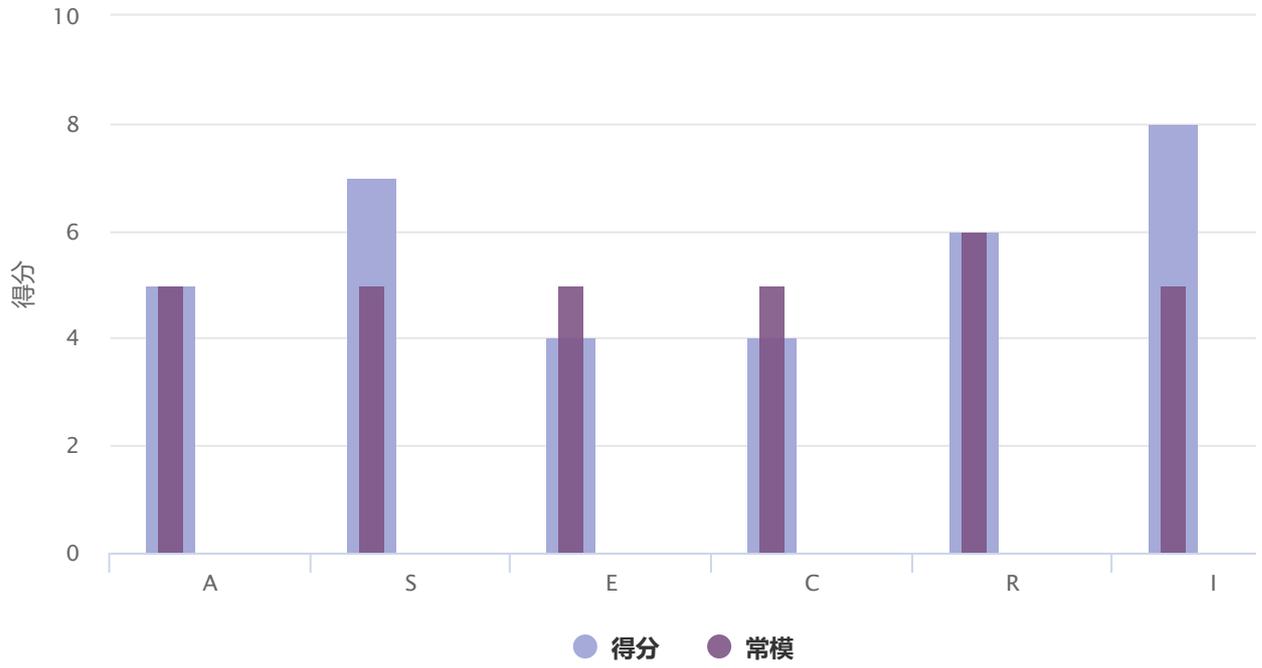
昆虫学家

或者...

心理学家|教育学家|医生|咨询顾问|调查专家|审计师|税务师|财务总监|测谎师|技术部经理

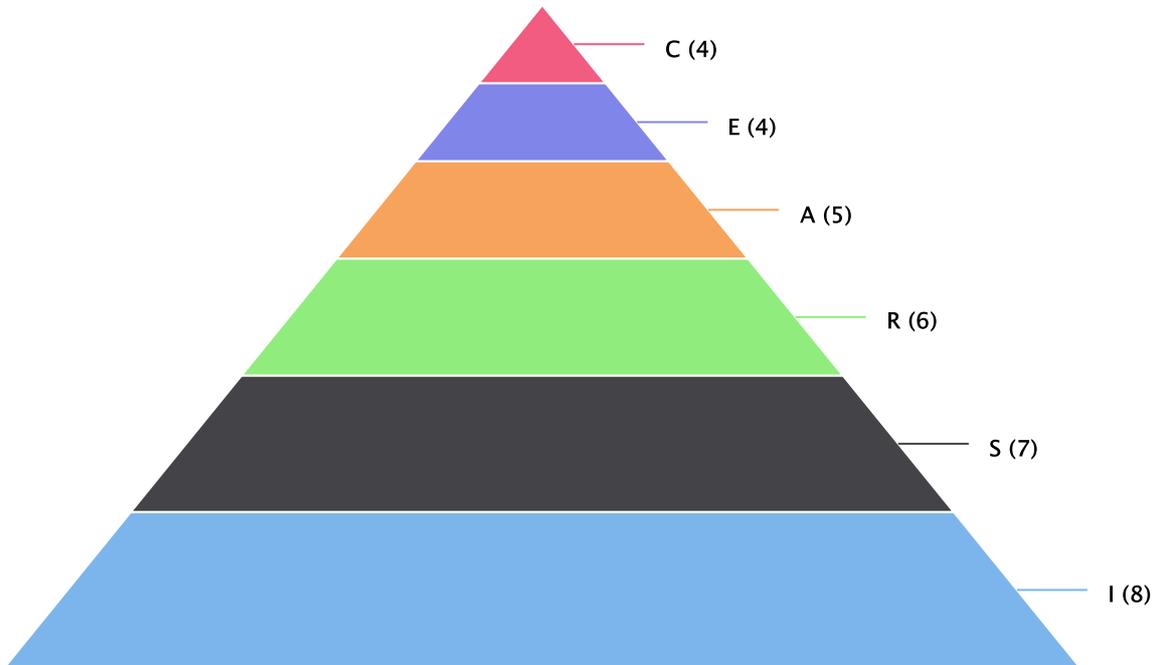


Score and the norm



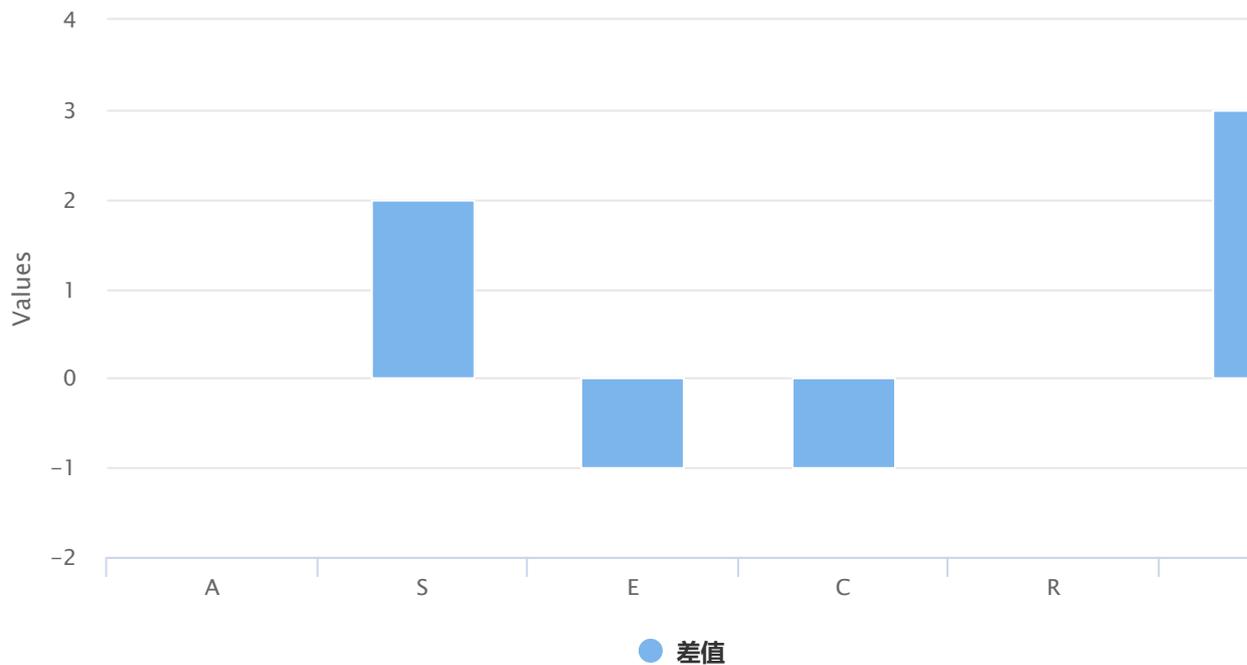
4/12

Score distribution

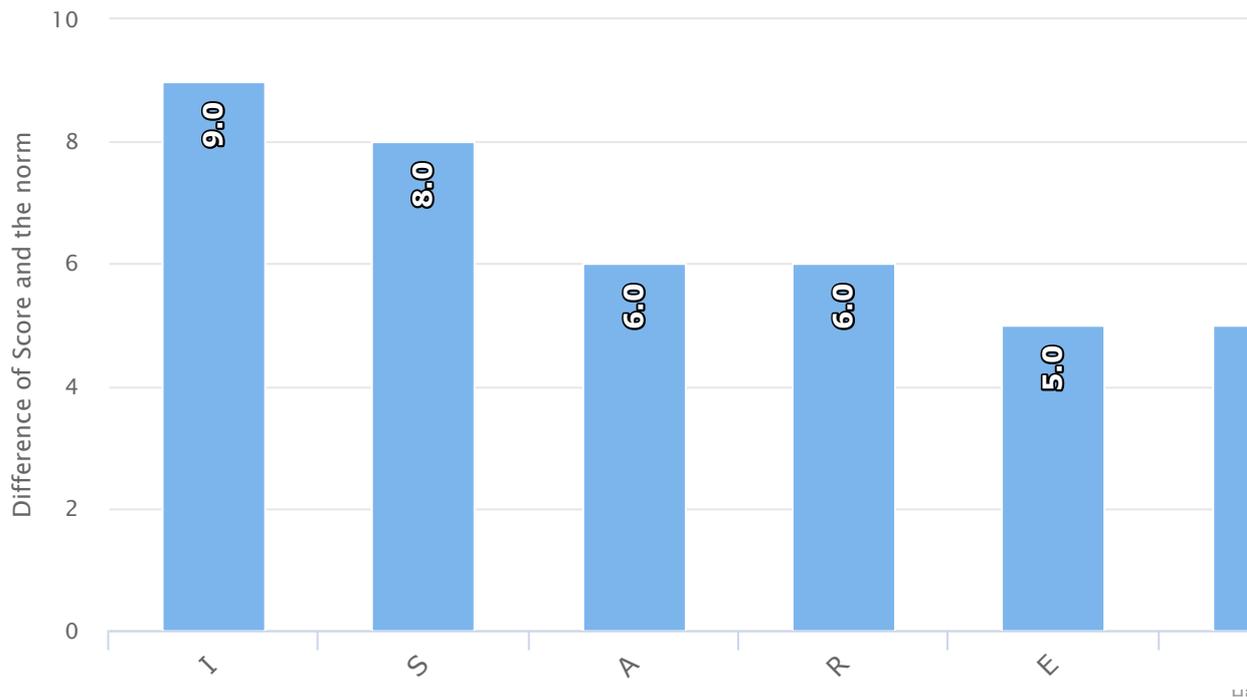


4/12

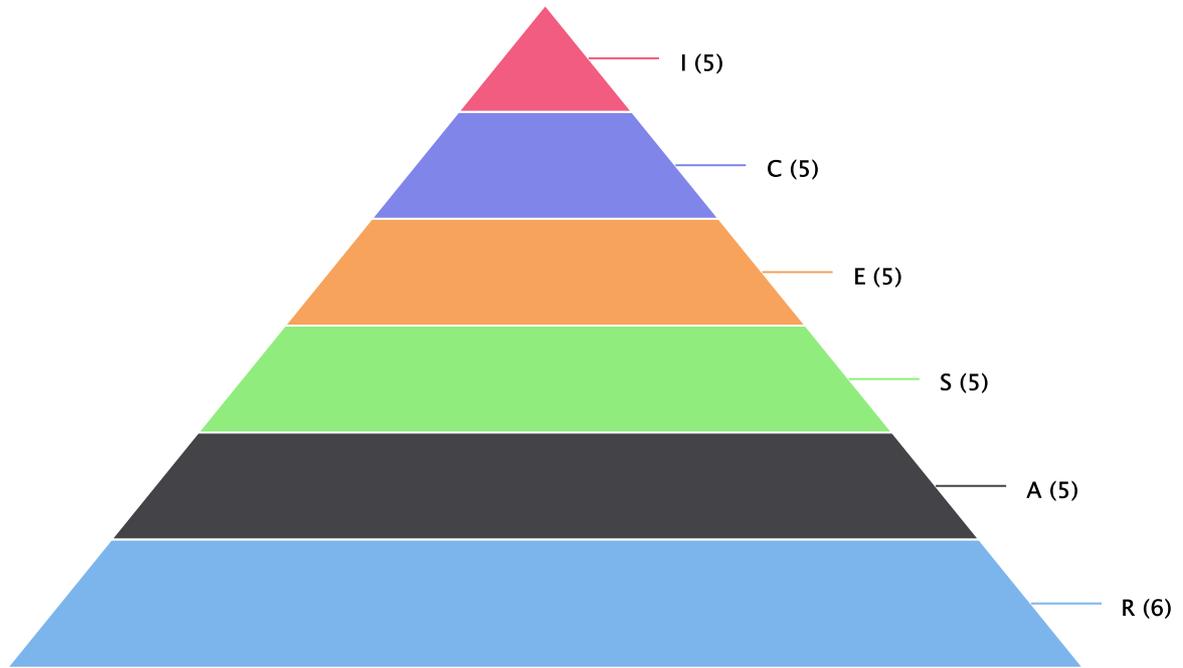
Difference of Score and the norm



差值绝对NegativeZeroC=+5



Norm distribution



如上数据分析，您的霍兰德代码最有可能是ISR（调研18.2%+社会15.9%+实际13.6%）

说明：

- 1、您适合的兴趣范畴在蓝色六边形相对集中的区域。
- 2、若蓝色区域呈正六边形或接近正六边形，在霍兰德常模内属罕见情况，本报告及多边形图可能无效。

你适合的传统职业

下面是你的职业兴趣代号与其相应的其他传统职业参考表：

你的主要霍兰德代号及相关典型职业是：**I(调查型)**：该类型经常从事的典型传统职业有

气象学者,生物学者,天文学家,药剂师,动物学者,化学家,科学报刊编辑,地质学者,植物学者,物理学者,数学家,实验员,科研人员,科技作者.

重要导读：下面是 I 开头的其他相关职业列表，你可以从中寻找自己喜欢和感兴趣的兴趣职业线索（若找不到和自己一模一样的三项代码组合属正常情况，并非所有人都有强烈或典型的偏好，而且非典型代码常常会有更广阔的职业选择领域）。

IAS:普通经济学家,农场经济学家,财政经济学家,国际贸易经济学家,实验心理学家,工程心理学家,心理学家,哲学家,内科医生,数学家.

IAR:人类学家,天文学家,化学家,物理学家,医学病理学家,动物标本剥制者,化石修复者,艺术品管理员.

ISE:营养学家,饮食顾问,火灾检查员,邮政服务检查员.

ISC:侦察员,电视播音室修理员,电视修理服务员,检验室人员,编目录者,医学实验室技师,调查研究员.

ISR:水生生物学者,昆虫学者,微生物学家,配镜师,矫正视力者,细菌学家,牙科医生,骨科医生.

ISA:实验心理学家,普通心理学家,发展心理学家,教育心理学家,社会心理学家,临床心理学家,目录学家,皮肤病学家,神经病学家,妇产科医生,眼科医生,五官科医生,医学实验室技术专家,民航医务人员,护士.

IES:细菌学家,生理学家,化学专家,地质专家,地理物理学专家,编织技术专家,医院药剂师,工业药剂师,药房营业员.

IEC:档案保管员,保险统计员.

ICR:质量检验技术员,地质学技师,工程师,法官,图书馆技术辅导员,计算机操作员,医院听诊员,家禽检查员.

IRA:地理学家,地质学家,水文学家,矿物学家,古生物学家,石油学家,地震学家,声学物理学家,原子和分子物理学家,电学和磁学物理学家,气象学家,设计审核员,人口统计学家,数学统计学家,外科医生,城市规划家,气象员.

IRS:流体物理学家,物理海洋学家,等离子体物理学家,农业科学家,动物学家,食品科学家,园艺学家,植物学家,细菌学家,解剖学家,动物病理学家,植物病理学家,药物学家,生物化学家,生物物理学家,细胞生物学家,临床化学家,遗传学家,分子生物学家,质量控制工程师,地理学家,兽医,放射治疗技师.

IRE:化验员,化学工程师,纺织工程师,食品技师,渔业技术专家,材料和测试工程师,电气工程师,土木工程师,航空工程师,行政官员,冶金专家,原子核工程师,陶瓷工程师,地质工程师,电力工程师,口腔科医生,牙科医生.

IRC:飞机领航员,飞行员,物理实验室技师,文献检查员,农业技术专家,生物技师,油管检查员,工商业规划者,矿藏安全检查员,纺织品检验员,照相机修理者,工程技术员,编计算机程序者,工具设计者,仪器维修工.

霍兰德职业兴趣理论及其起源、演变

约翰·霍兰德是美国约翰·霍普金斯大学心理学教授，美国著名的职业指导专家。他于1959年提出了具有广泛社会影响的**人业互择理论**。这一理论首先根据劳动者的心理素质和择业倾向，将劳动者划分为6种基本类型，相应的职业也划分为6种类型：霍兰的职业选择理论，实质在于劳动者与职业的相互适应。霍兰德认为，同一类型的劳动和与职业互相结合，便是达到适应状态，结果，劳动者找到适宜的职业岗位，其才能与积极性会得以很好发挥。

霍兰德测验量表将帮助人们发现和确定自己的职业兴趣和特长，从而更好地做出求职择业的决策。如果您已经考虑好或选择好了自己的职业，霍兰德测量表将使您这种考虑或选择具有理论基础，或向您展示其他合适的职业；如果您至今尚未确定职业方向，根据自己的情况选择一个恰当的职业目标。

霍兰德职业兴趣理论

【霍兰德职业兴趣理论的定义】 约翰·霍兰德（John Holland）是美国约翰·霍普金斯大学心理学教授，美国著名的职业指导专家。他于1959年提出了具有广泛社会影响的职业兴趣理论。认为人的人格类型、兴趣与职业密切相关，兴趣是人们活动的巨大动力，凡是具有职业兴趣的职业，都可以提高人们的积极性，促使人们积极地、愉快地从事该职业，且职业兴趣与人格之间存在很高的相关性。Holland认为人格可分为实际型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型六种类型。

【霍兰德职业兴趣理论的来源】

兴趣测验的研究可以追溯到20世纪初，桑代克于1912年对兴趣和能力的关系进行了探讨。1915年詹穆士发展了一个关于兴趣的问卷，标志着兴趣测验的系统研究的开始。1927年，斯特朗编制了斯特朗职业兴趣调查表，是最早的职业兴趣测验。库德又在1939年发表了库德爱好调查表。

1953年编制了职业偏好量表，并在此基础上发展了自我指导探索（1969），据此提出了“人格特质与工作环境相匹配”的理论（1970）。不难看出，在Holland职业兴趣理论提出之前，关于职业兴趣测试和个体分析是孤立的，Holland将二者有机结合起来。

【霍兰德职业兴趣理论的演变】

此后，Holland理论经过不断丰富和发展。1991年，Gati针对Holland的正六边形模型中有关相邻职业群距离相等这一假设的局限性，提出了三层次模型。两年后，Prediger在Holland六边形模型的基础上加上人和物维度、数据和观念维度，使职业的类型和性质有机地结合起来。美国大学考试中心在Prediger兴趣的两维基础上，将职业群体的具体位置标定在坐标图上，由此得到工作世界图。

霍兰德六种类型及其内在关系

六种类型内容

1、社会型：(S)

共同特征：喜欢与人交往、不断结交新的朋友、善言谈、愿意教导别人。关心社会问题、渴望发挥自己的社会作用。寻求广泛的人际关系，比较看重社会义务和社会道德

典型职业：喜欢要求与人打交道的工作，能够不断结交新的朋友，从事提供信息、启迪、帮助、培训、开发或治疗等事务，并具备相应能力。如：教育工作者（教师、教育行政人员），社会工作者（咨询人员、公关人员）。

2、企业型：(E)

共同特征：追求权力、权威和物质财富，具有领导才能。喜欢竞争、敢冒风险、有野心、抱负。为人务实，习惯以利益得失，权利、地位、金钱等来衡量做事的价值，做事有较强的目的性。

典型职业：喜欢要求具备经营、管理、劝服、监督和领导才能，以实现机构、政治、社会及经济目标的工作，并具备相应的能力。如项目经理、销售人员，营销管理人员、政府官员、企业领导、法官、律师。

3、常规型：(C)

共同特点：尊重权威和规章制度，喜欢按计划办事，细心、有条理，习惯接受他人的指挥和领导，自己不谋求领导职务。喜欢关注实际和细节情况，通常较为谨慎和保守，缺乏创造性，不喜欢冒险和竞争，富有自我牺牲精神。

典型职业：喜欢要求注意细节、精确度、有系统有条理，具有记录、归档、据特定要求或程序组织数据和文字信息的职业，并具备相应能力。如：秘书、办公室人员、记事员、会计、行政助理、图书馆管理员、出纳员、打字员、投资分析员。

4、实际型：(R)

共同特点：愿意使用工具从事操作性工作，动手能力强，做事手脚灵活，动作协调。偏好于具体任务，不善言辞，做事保守，较为谦虚。缺乏社交能力，通常喜欢独立做事。

典型职业：喜欢使用工具、机器，需要基本操作技能的工作。对要求具备机械方面才能、体力或从事与物件、机器、工具、运动器材、植物、动物相关的职业有兴趣，并具备相应能力。如：技术性职业（计算机硬件人员、摄影师、制图员、机械装配工程师），技能性职业（木匠、厨师、技工、修理工程师、农民、一般劳动）。

你的类型： **5、调研型：(I)**

共同特点：思想家而非实干家,抽象思维能力强,求知欲强,肯动脑,善思考,不愿动手。喜欢独立的和富有创造性的工作。知识渊博,有学识才能,不善于领导他人。考虑问题理性,做事喜欢精确,喜欢逻辑分析和推理,不断探索未知的领域。

典型职业：喜欢智力的、抽象的、分析的、独立的定向任务,要求具备智力或分析才能,并将其用于观察、估测、衡量、形成理论、最终解决问题的工作,并具备相应的能力。如科学研究人员、教师、工程师、电脑编程人员、医生、系统分析员。

6、艺术型：(A)

共同特点：有创造力,乐于创造新颖、与众不同的成果,渴望表现自己的个性,实现自身的价值。做事理想化,追求完美,不重实际。具有一定的艺术才能和个性。善于表达、怀旧、心态较为复杂。

典型职业：喜欢的工作要求具备艺术修养、创造力、表达能力和直觉,并将其用于语言、行为、声音、颜色和形式的审美、思索和感受,具备相应的能力。不善于事务性工作。如艺术方面(演员、导演、艺术设计师、雕刻家、建筑师、摄影家、广告制作人),音乐方面(歌唱家、作曲家、乐队指挥),文学方面(小说家、诗人、剧作家)。

然而,大多数人都并非只有一种性向(比如,一个人的性向中很可能是同时包含着社会性向、实际性向和调研性向这三种)。霍兰德认为,这些性向越相似,相容性越强,则一个人在选择职业时所面临的内在冲突和犹豫就会越少。为了帮助描述这种情况,霍兰德建议将这六种性向分别放在一个正六三角形的每一角。

员工的工作满意度与流动倾向性,取决于个体的人格特点与职业环境的匹配程度.当人格和职业相匹配时,会产生最高的满意度和最低的流动率.例如,社会型的个体应该从事社会型的工作,社会型的工作对实际型的人则可能不合适.这一模型的关键在于:1 个体之间在人格方面存在着本质差异;2 个体具有不同的类型;3 当工作环境与人格类型协调一致时,会产生更高的工作满意度和更低的离职可能性.

【六种类型的内在关系】

霍兰德所划分的六大类型,并非是并列的、有着明晰的边界的。他以六边形标示出六大类型的关系。

1) 相邻关系,如 RI、IR、IA、AI、AS、SA、SE、ES、EC、CE、RC 及 CR。属于这种关系的两种类型的个体之间共同点较多,实际型 R、研究型 I 的人就都不太偏好人际交往,这两种职业环境中也都较少机会与人接触。

2) 相隔关系,如 RA、RE、IC、IS、AR、AE、SI、SC、EA、ER、CI 及 CS,属于这种关系的两种类型个体之间共同点较相邻关系少。

3) 相对关系，在六边形上处于对角位置的类型之间即为相对关系，如 RS、IE、AC、SR、EI、及 CA 即是，相对关系的人格类型共同点少，因此，一个人同时对处于相对关系的两种职业环境都兴趣很浓的情况较为少见。

人们通常倾向选择与自我兴趣类型匹配的职业环境，如具有实际型兴趣的人希望在实际型的职业环境中工作，可以最好地发挥个人的潜能。但职业选择中，个体并非一定要选择与自己兴趣完全对应的职业环境。一则因为个体本身常是多种兴趣类型的综合体，单一类型显著突出的情况不多，因此评价个体的兴趣类型时也时常以其在六大类型中得分居前三位的类型组合而成，组合时根据分数的高低依次排列字母，构成其兴趣组型，如 RCA、AIS 等；二则因为影响职业选择的因素是多方面的，不完全依据兴趣类型，还要参照社会的职业需求及获得职业的实际可能性。因此，职业选择时会不断妥协，寻求与相邻职业环境、甚至相隔职业环境，在这种环境中，个体需要逐渐适应工作环境。但如果个体寻找的是相对的职业环境，意味着所进入的是与自我兴趣完全不同的职业环境，则我们工作起来可能难以适应，或者难以做到工作时觉得很快乐，相反，甚至可能会每天工作得很痛苦。

霍兰德职业兴趣理论的价值

霍兰德的职业兴趣理论主要从兴趣的角度出发来探索职业指导的问题。他明确提出了职业兴趣的人格观，使人们对职业兴趣的认识有了质的变化。霍兰德的职业兴趣理论反映了他长期专注于职业指导的实践经历，他把对职业环境的研究与对职业兴趣个体差异的研究有机地结合起来，而在霍兰德的职业兴趣类型理论提出之前，二者的研究是相对独立进行的。霍兰德以职业兴趣理论为基础，先后编制了职业偏好量表(Vocational Preference Inventory)和自我导向搜寻表(Self-directed Search)两种职业兴趣量表，作为职业兴趣的测查工具。霍兰德力求为每种职业兴趣找出两种相匹配的职业能力。兴趣测试和能力测试的结合在职业指导和职业咨询的实际操作中起到了促进作用。

霍兰德将其职业人格类型理论运用于美国劳工部制定的职业条目词典，借助其中职业分析的有关内容，将其中12099种职业赋予霍兰德人格类型代码。编纂了“霍兰德职业代码词典”(The Dictionary of Holland Occupational Codes)，为各类人员按照自己的职业兴趣类型搜寻合适的职业提供了广泛的应用前景。

霍兰德的职业兴趣理论还提出，兴趣是描述人格的另一种方法，是职业选择中一个更为普遍的概念。在霍兰德的理论中，人格被看作是兴趣、价值、需求、技巧、信仰、态度和学习个性的综合体。就职业选择而言，兴趣是个体和职业匹配的过程中最重要的因素，直至目前，霍兰德职业兴趣理论是最具影响力的职业发展理论和职业分类体系。

霍兰德职业兴趣理论对于企业招募人才的价值分析

职业兴趣作为一种特殊的心理特点，由职业的多样性和复杂性反映出来。职业兴趣上的个体差异是相当大的，也是十分明显的。因为，一方面，现代社会职业划分越来越细，社会活动的要求和规范越来越复杂，各种职业间的差异也越来越明显，所以对个体的吸引力和要求也就迥然不同；另一方面，个体自身的生理、心理、教育、社会经济地位环境背景不同，所乐于选择的职业类型、所倾向于从事的活动类型和方式也就十分不同。

不同职业的社会责任、满意度、工作特点、工作风格、考评机制各不相同。同时，这种差异决定着不同职业对于员工的职业兴趣有着特殊的要求。现代人力资源管理的基本原则是将合适的人放在合适的岗位上。人与职位的匹配应该包括两个方面的内容：一是人的知识、能力、技能与岗位要求相匹配；更重要的是人的性格、兴趣与岗位相适应。因此，企业在招募新员工时，就非常有必要对申请在本企业工作的人员进行职业兴趣的测评，了解申请者的职业兴趣人格类型。通过测试，企业可以得知它所能提供的职业环境是否与申请者的职业兴趣类型相匹配，换句话说，企业可以考查到申请者是否适合在本企业的职业环境中工作。所

以，企业在招募人才的过程中，如果能够坚持以霍兰德的职业兴趣理论为指导，不仅可以招募到适合本企业的人才，还可以在招聘工作中减少盲目性，通过职业兴趣的测试，企业还可以给予新员工最适合的工作环境，以期最大限度地在工作中发挥他们的聪明才干。

霍兰德职业兴趣理论对于职业选择和职业成功价值分析

职业兴趣是职业选择中最重要的因素，是一种强大的精神力量职业兴趣测验可以帮助个体明确自己的主观性向，从而能得到最适宜的活动情境并给予最大的能力投入。根据霍兰德的理论，个体的职业兴趣可以影响其对职业的满意程度 当个体所从事的职业和他的职业兴趣类型匹配时，个体的潜在能力可以得到最彻底的发挥，工作业绩也更加显著。在职业兴趣测试的帮助下，个体可以清晰地了解自己的职业兴趣类型和在职业选择中的主观倾向，从而在纷繁的职业机会中找寻到最适合自己的职业，避免职业选择中的盲目行为。尤其是对于大学生和缺乏职业经验的人，霍兰德的职业兴趣理论可以帮助做好职业选择和职业设计，成功地进行职业调整，从整体上认识和发展自己的职业能力，职业兴趣也是职业成功的重要因素。

后 记

(1)本报告书内容是依当事人的问卷回答产生的结果。其内容的真实性无法保证。而是需要与当事人进一步的沟通。

(2)本内容运用的领域是针对个人的行为、能力、价值及管理发展上，组织管理者不能视此报告 作为唯一的评价依据，且本报告不负任何形式的法律问题。

©2017 APESK.COM