



 北森研究院出品
www.beisen.com

Holland 职业兴趣理论 的发展及应用

 北森测评

北森测评技术有限公司
咨询电话：010-51660330
电子邮箱：qiye@beisen.com

Holland 的职业兴趣理论是人才测评理论中一个非常重要的理论。所谓的人才测评是建立在心理测量学、管理学、行为科学以及计算机科学基础上的一门识才与选才的应用学科，它关注人的能力、个性特征、职业倾向、管理潜能和发展潜力等素质进行综合测评，从而为加深人们对自身的了解和企事业单位人才的招聘、甄选、培养以及雇员的录用、开发和晋升等提供参考，并在此基础上为个人和组织的职业生涯管理提供咨询和合理化建议。而 **Holland** 职业兴趣理论经过几十年的验证和检验，体系完善，符合逻辑和实证的科学标准，而且有广泛的应用实例，因此在职业兴趣研究领域影响巨大，认真了解和分析 **Holland** 职业兴趣理论的产生、形成和发展，对于我国职业兴趣的研究具有重要的指导意义。

定义

兴趣是指一个人力求认识、掌握某种事物，并经常参与该种活动的心理倾向。人对某种职业感兴趣，就会对该种职业活动表现出肯定的态度。一个人对职业或专业的兴趣，在选择职业或专业中是首要的问题，因为一个人如果从事着自己感兴趣的工作，就有可能充分发挥自己的积极性，并努力将工作做好，而且他还可以从工作中得到满足，感到很愉快。相反，如果一个人从事了一种很不喜欢的工作，他就不可能积极主动地去做，甚至有时还不自觉地表现出被动的、消极的、拖拉的工作态度，因而常常得不到领导和同事们的赞扬，甚至与他们在工作上产生矛盾，进而加剧对工作的厌烦和产生抑郁不快的心情，使整个生活失去绚丽的色彩。

美国学者 **Holland**(霍兰德)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** 认为人格可分为现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型六种类型。

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。

Holland1953 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)，**Holland**， **Whitney**， **Cole** 和 **Richards** 于 1969 年提出六种职业兴趣的环形结构模型 (**Circumplex Model**)，早期作为假设提出时也曾叫做推演假设 (**Calculus Assumption**)。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。

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。考虑到对个体行为的解释和预测需结合个体所在环境的特点，Holland 将环境划分为六种模式，模式的特点是由环境中占优势比例的人的职业兴趣来体现的。

Holland 用于对六种环境模式进行评价的技术来自 Linton 的思想。即通过统计环境中各种人格类型的分布情况来判断环境的类型。环境提供了相应人格类型的人发挥其兴趣与才能的机会，并强化相应的人格特质。例如，现实型环境模式要求对物体、工具、机械等进行明确、有序或系统化的操作，环境和其中的人共同创造出一种气氛，使现实型的人格特质受到强化和鼓励。同样，其它五种环境模式（研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型）也是一样。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。

应用

首先，Holland 以其提出的职业人格理论为依据，先后编制了职业偏好量表（Vocational Preference Inventory, VPI）和自我导向搜寻表（Self-Directed Search）两种职业兴趣量表，作为职业兴趣的测量工具。两种测量工具均修订过多次，其中 VPI 以职业条目作为量表的项目，SDS 则在 VPI 的基础上又补充了活动，潜能和自我评估等分量表项目。这两种量表可以对职业兴趣的个体差异做出有效评估

其次，Holland 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（Dictionary of Occupational Titles, DOT），借助其中职业分析的有关内容，将其中 12,099 种职业赋予 Holland 人格类型代码，编纂了‘Holland 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。准确地讲，在 Holland 职业人格理论提出之前，对职业兴趣个体差异的研究（如 Strong 等人的研究）和对职业信息的搜集整理（如美国劳工部的职业条目词典，DOT），都是相对独立地进行的。Holland 理论的提出使人们对职业兴趣与各种职业之间关系的理解变得容易了。

经过多年的发展，职业兴趣测验已在教育、培训、企业管理等领域有了越来越多的应用。企业招聘时，通过对应聘者职业兴趣的测试判定其属于哪种类型，由此决定录用职位。在企业的日常管理中，如果出现员工和职位不匹配的情况，可测试出员工的职业兴趣，再安排与其职业兴趣相匹配的岗位。Holland 的职业兴趣理论对于个人升学就业具有重要的指导作用，已成为众多职业咨询机构的重要工具。另外，Holland 于 1982 年编撰完成的 Holland 职业兴趣代码字典对美国职业大典中的每一个职业都给出了职业兴趣代码。这对职业兴趣量表可直接应用于职业辅导和咨询。

如今，Holland 的职业兴趣理论及其拓展已被广泛应用于职业指导、社会科学及商业领域，其影响和作用也日益扩大。

关于北森测评

成立于 2002 年的北森测评 (www.beisen.com) 是中国最大的人才测评解决方案提供商, 市场份额超过 60%。作为国内最早从事人才测评应用研究的公司, 北森测评一直专注于人才评估工具的研究和人事决策咨询的服务。随着业务的高速发展, 经营规模的不断扩大, 北森测评已拥有近百名专业测评顾问, 设立北京、上海和广州三地分支机构, 业务辐射全国。

作为全球人力资源服务机构百强品牌, 中国人力资源行业十佳竞争力之星, 北森测评始终秉承以“帮助企业实现最佳人岗匹配”为宗旨, 专注于为企业提供优秀的测评解决方案, 从招聘选拔、职业规划、360 度评估、领导力发展和团队优化等多角度地整合人力资源。目前已经为中海油、松下等 800 多家大型集团公司提供了海量招聘解决方案; 为 1000 多家各类企业提供了中高层管理人员素质评估解决方案。有超过 3000 多名企业人力资源的管理者从使用北森测评系统工具中获益, 他们的新方法对超过 30 万名员工的工作产生了巨大影响。

作为国家科技部重点支持产业, 教育部“十五”课题研究试验基地, 北森测评始终秉承以“帮助教育机构实现完善的职业规划指导”为宗旨, 专注于为教育机构提供优秀的职业规划解决方案, 涵盖了从高中生升学指导、大学生就业指导、MBA 职业规划的生涯教育应用体系。迄今为止, 已经为包括清华大学, 北京大学在内的 400 多所院校提供了一流的职业规划服务, 有超过 5000 名在高校负责就业指导的教师参加了相关职业规划培训学习, 每天有超过 1 万名的各类学生, 利用北森研发的职业规划系统进行职业生涯规划探索。

联系我们

北京北森测评技术有限公司

<http://www.BeiSen.com>

北京总部:

地址: 海淀区上地三街 9 号嘉华大厦 B801 室

电话: 010-51660330

传真: 010-58945656-1803

上海分公司:

地址: 徐汇区肇嘉浜路 777 号青松城 701 室

电话: 021-51875233

传真: 021-64226011