

模拟演练

【例1·多选】影响企业薪酬水平的宏观因素有（ ）。

- A. 劳动生产率水平
B. 积累消费水平
C. 政府政策法规
D. 企业经营效益
E. 劳动力市场供给状况

ABCE

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练

【例2·单选】制定薪酬水平的客观依据是（ ）。

- A. 公司效益
B. 薪酬制度
C. 劳动生产率
D. 生产力水平

D

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第九章 第二节 薪酬水平和结构

一、薪酬水平

刷题掌握

考情分析：

单选题：3次 [1604/1610/1704]
多选题：1次 [1510]
简答题：1次 [2110]

考点3：薪酬水平的衡量指标

- (1) **薪酬平均率** = 实际平均薪酬 / 薪酬区间中间值
(2) **增薪幅度** = 本年度平均薪酬水平 - 上年度平均薪酬水平
(3) **平均增薪率** = 本年增薪幅度 / 上年平均薪酬水平

2个增薪，1个平均

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战

【1604·单选】本年度增薪幅度与上年度平均薪酬水平的比值称为（ ）。

- A. 增薪幅度
B. 平均增薪率
C. 薪酬平均率
D. 薪酬变动比率

B

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战

【1610·多选】衡量薪酬水平的指标有（ ）。

- A. 增薪幅度
B. 薪酬平均率
C. 薪酬区间
D. 平均增薪率
E. 薪酬变动比率

ABD

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第九章 第二节 薪酬水平和结构

二、薪酬结构

刷题掌握

考情分析：

单选题：2次 [1310/1410]
多选题：2次 [1504/2008]
简答题：1次 [1310]

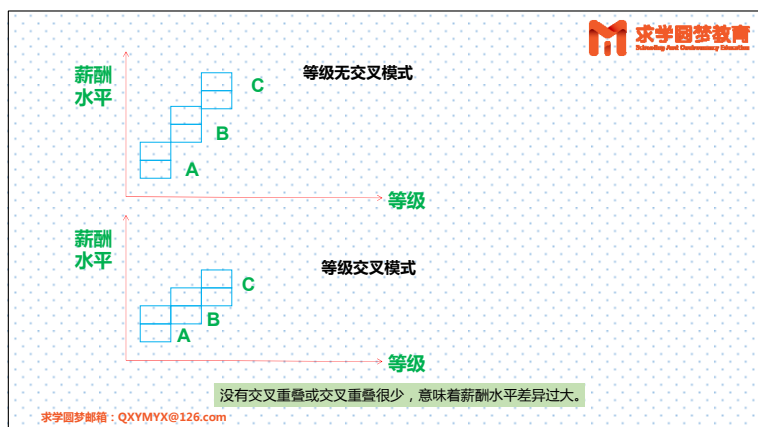
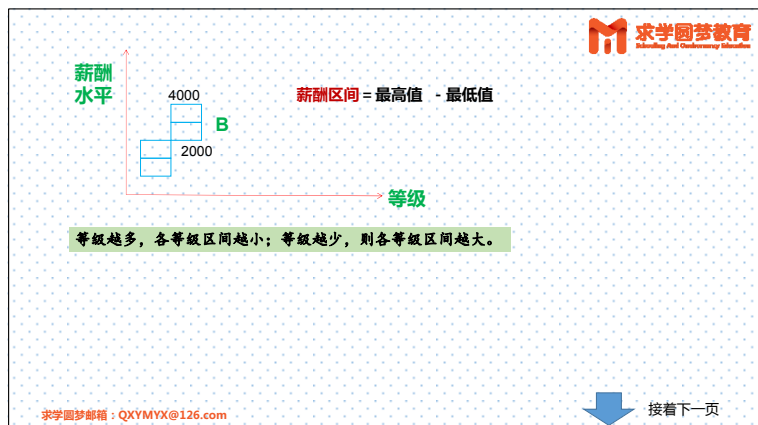
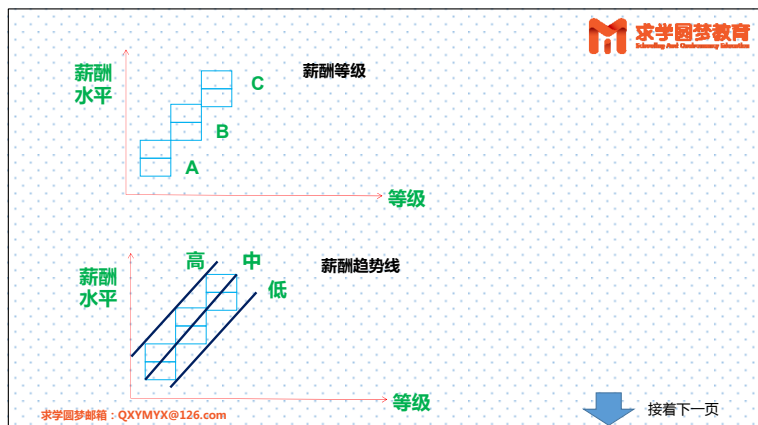
考点1：薪酬结构的构成要素

- (1) 薪酬的等级数量 → 等级越多，越明确，但也容易僵化
等级越少，越灵活，但也容易失控
(2) 薪酬趋势线
(最高、中位、最低趋势线)
(3) 同一薪酬等级内部的薪酬变动范围 → 薪酬区间
薪酬变动比率
薪酬区间比较比率
薪酬区间渗透度
(4) 相邻两个薪酬等级之间的交叉与重叠关系

没有交叉重叠或交叉重叠很少，
意味着薪酬水平差异过大

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

接着下一页



模拟演练

【例1·单选】以下关于薪酬等级数量的说法, 错误的是 ()。

A. 等级越多, 薪酬管理制度和规范要求越明确

B. 等级过多, 容易导致薪酬管理僵化

C. 等级越少, 薪酬管理制度和规范要求的灵活性越高

D. 等级过少, 容易导致薪酬管理僵化

求学圆梦邮箱: QXYMYX@126.com

模拟演练

【例2·单选】如果相邻两个薪酬等级之间没有交叉重叠或交叉重叠很少, 意味着相邻两个薪酬等级的区间薪酬水平 ()。

A. 差异过大

B. 差异过小

C. 无差异

D. 相等

求学圆梦邮箱: QXYMYX@126.com

第九章 第二节 薪酬水平和结构

二、薪酬结构

关键字记忆

考点2: 薪酬结构的类型

(1) 以员工岗位为基础的薪酬结构 (关键环节: 工作评价)

① 岗位内容: 该岗位所要求的技能以及该岗位的职责

② 岗位价值: 该岗位对组织目标的相对贡献

(2) 基于任职者的薪酬结构

① 技能: 与工作有关的技能、能力、知识

② 能力: 适应不同情况的能力

考情分析:

单选题: 1次 [1610]

简答题: 1次 [1710]

案例分析题: 1次 [2010]

求学圆梦邮箱: QXYMYX@126.com

真题实战

【1610·单选】实施以岗位为基础的薪酬结构的关键环节是（ ）。

- A. 工作分析
- B. 工作评价
- C. 薪酬调查
- D. 工资结构设计

B

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

求学圆梦教育

第三节 薪酬设计

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

版权所有 侵权必究

第九章 第三节 薪酬设计

一、薪酬设计的原则

考点1：薪酬设计的原则

- (1) 公平性 (基础原则)
- (2) 竞争性
- (3) 激励性
- (4) 经济性
- (5) 合法性
- (6) 战略性

- ①内在公平表现出的是激励性
- ②外在公平表现出的是竞争性

记忆口诀：和(合)平，经历(励)战争

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

求学圆梦教育

考情分析：
单选题：5次【1404/1410/1504/1804/2010】
简答题：1次【1704】

真题实战

【1804·单选】薪酬设计的基础原则是（ ）。

- A. 战略性
- B. 激励性
- C. 竞争性
- D. 公平性

D

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

求学圆梦教育

模拟演练

【例1·单选】相对于公司内部其他工作，如果王刚的工作获得了公平的薪酬，他对自己的薪酬所感受到的是（ ）。

- A. 员工公平
- B. 外在公平
- C. 内在公平
- D. 社会公平

C

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

求学圆梦教育

真题实战

【1404·单选】薪酬设计原则中，与外在公平原则对应的原则是（ ）。

- A. 合法性
- B. 经济性
- C. 激励性
- D. 竞争性

D

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

求学圆梦教育

第九章 第三节 薪酬设计



二、薪酬设计的基本流程

刷题掌握

考点1：薪酬设计的基本流程

考情分析：

单选题：5次 [1310/1404/1504/2008/2010]

- | | | |
|----------------|---|------------|
| (1) 确定薪酬原则和策略 | → | 首要步骤、纲领性文件 |
| (2) 工作分析 | → | 确定薪酬的基础 |
| (3) 工作评价 ★ | → | 内在公平的关键一步 |
| (4) 薪酬调查 ★ | | |
| (5) 工资结构设计 | | |
| (6) 工资分级及定薪 | | |
| (7) 薪酬体系的实施和修正 | | |

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第九章 第三节 薪酬设计



二、薪酬设计的基本流程

刷题掌握

考情分析：

单选题：6次
[1310/1510/1604/1610/1704/2110]

考点2：工作评价的方法

实现内在公平的关键一步

- | | | |
|-----------|---|---------------------------------------|
| (1) 排序法 | → | 所有岗位两两进行比较，根据其对企业相对价值大小或重要性的高低排出顺序或等级 |
| (2) 套级法 | → | 首先制定一套等级标准，然后将待评价的岗位与评价标准相比较 |
| (3) 因素比较法 | → | 各个薪酬因素分别与基准岗位相比较 |
| (4) 评分法 | → | 将待评价岗位与薪酬标准相比较得出的分值—最普遍的一种方法 |

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第九章 第三节 薪酬设计



二、薪酬设计的基本流程

刷题掌握

考点3：薪酬调查的步骤

考情分析：

单选题：3次 [1410/1710/1910]

薪酬调查，是指通过正当途径、获取企业外部组织或个人相关薪酬信息的过程。

- | |
|------------------|
| (1) 确定薪酬战略 |
| (2) 确定薪酬调查的范围和对象 |
| (3) 进行薪酬调查 |
| (4) 形成薪酬调查报告 |
| (5) 应用薪酬调查结果 |

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战

【1510·单选】薪酬设计流程的第一步是（ ）。

- A. 工作分析
B. 工作评价
C. 工资结构设计
D. 确定薪酬原则和策略

D

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战



【1704·单选】薪酬设计中，首先制定一套职务级别标准，然后将待评价岗位与评价标准相比较，从而确定这一岗位相对价值的工作评价方法是（ ）。

- A. 排序法
B. 评分法
C. 套级法
D. 因素比较法

C

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战



【1604·单选】薪酬设计中应用最为普遍的一种工作评价方法是（ ）。

- A. 排序法
B. 评分法
C. 套级法
D. 因素比较法

B

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战

【1910·单选】通过正当途径获取外部组织的薪酬信息过程属于（ ）。

B

- A. 薪酬分析
- B. 薪酬调查
- C. 薪酬设计
- D. 薪酬比较

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

求学圆梦教育
Study and Realize Your Dream

第九章考点小结

- 1、薪酬的概念、分类
- 2、薪酬的构成：
经济性（直接、间接），非经济性（成果、过程）
- 3、薪酬的功能：员工、企业、社会
- 4、薪酬水平的影响因素：微观、宏观
- 5、薪酬水平的衡量：两个增薪、一个平均
- 6、薪酬结构类型：岗位、任职者
- 7、薪酬设计原则
- 8、薪酬设计的基本流程
- 9、工作评价方法

温馨提示：
选择题去题库刷题掌握

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

求学圆梦教育
Study and Realize Your Dream

第十章 职业生涯管理

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

求学圆梦教育
Study and Realize Your Dream

第十章 职业生涯管理



- 第一节 职业生涯管理概述
- 第二节 职业生涯管理理论
- 第三节 员工职业生涯规划
- 第四节 组织的职业生涯设计

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

求学圆梦教育
Study and Realize Your Dream

第一节 职业生涯管理概述

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

求学圆梦教育
Study and Realize Your Dream

第十章 第一节 职业生涯管理概述

一、职业生涯

考点1：职业的属性

- (1) 社会属性
- (2) 经济属性

了解即可

考情分析：
可能会考单选题



求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

求学圆梦教育
Study and Realize Your Dream

第十章 第一节 职业生涯规划概述

 求学圆梦教育
Learning and Realizing Your Dream

一、职业生涯

刷题掌握

考点2：生涯的特征

 考情分析：
 单选题：1次 [1704]

- (1) 终身性
- (2) 独特性
- (3) 发展性
- (4) 综合性 (职业角色和生活角色)



求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

本页面图片来自网络

第十章 第一节 职业生涯规划概述

 求学圆梦教育
Learning and Realizing Your Dream

一、职业生涯

刷题掌握

考点3：职业生涯的含义

 考情分析：
 单选题：1次 [1704]

职业生涯：员工个人职业的发展变化历程。

- (1) 是**个体**概念，是指个体的行为经历，而非群体或组织的行为经历。
- (2) 是**职业**的概念，实质是指**一个人一生中的**职业经历或历程。
- (3) 是**时间**概念，意指职业生涯期。
- (4) 是**发展和动态**概念，指个人的具体职业内容和职业的发展变化历程。



求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

本页面图片来自网络

第十章 第一节 职业生涯规划概述

 求学圆梦教育
Learning and Realizing Your Dream

一、职业生涯

关键字记忆

考点4：职业生涯管理的含义

 考情分析：
 简答题：1次 [1704]
 案例题：1次 [1510]

- (1) **职业生涯管理**指组织和员工本人对职业生涯进行**设计、规划、执行、评估、反馈**的一个综合管理过程。
- (2) 包含了两层含义：
 - ①**组织**职业生涯管理。
 - ②**个人**职业生涯管理。



求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

本页面图片来自网络

真题实战

 求学圆梦教育
Learning and Realizing Your Dream

【1704·单选】生涯是人一生中的一个连续不断的发展过程，并概括了一生中所拥有的各种职位和角色。这一特征反映了生涯具有（ ）。

- A. 独立性
- B. 创造性
- C. 专业性
- D. 终身性

D

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战

 求学圆梦教育
Learning and Realizing Your Dream

【1710·单选】下列选项对职业生涯含义理解正确的是（ ）。

- A. 职业生涯是指一个人一生的职业经历
- B. 职业生涯是指一个人第一次的职业经历
- C. 职业生涯是指组织和员工共同的职业经历
- D. 职业生涯是指一个人最后一次的职业经历

A

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第十章 第一节 职业生涯规划概述

 求学圆梦教育
Learning and Realizing Your Dream

二、职业生涯管理的作用

熟练背诵

考点1：职业生涯管理的作用

 考情分析：
 多选题：1次 [1910]
 简答题：1次 [1704]
 案例题：1次 [1510]

- (1) 使员工**掌握**职业发展的方法、获得公平持续的发展
- (2) 人尽其才，使员工获得**适宜**的发展
- (3) 实现员工发展与组织发展的**统一**
- (4) 是组织**吸引和留住**人才的重要措施

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第十章 第一节 职业生涯规划概述



三、职业生涯规划中的责任

刷题掌握

考点1：责任主体

考情分析：
多选题：1次 [1704]

- (1) 员工
- (2) 经理（直线经理）
- (3) 人力资源经理/部门
- (4) 组织

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第十章 第一节 职业生涯规划概述



三、职业生涯规划中的责任

刷题掌握

考点2：员工的责任

考情分析：
单选题：1次 [1910]

- (1) 主动与直线经理面谈，获取有关自身的优势不足信息
- (2) 明确自身开发需求
- (3) 了解存在的学习机会
- (4) 与内外员工接触

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第十章 第一节 职业生涯规划概述



三、职业生涯规划中的责任

刷题掌握

考点3：直线经理扮演的角色

考情分析：
单选题：3次 [1410/1804/2010]

- (1) **教练**：发现问题、倾听需求、界定需求
- (2) **评估者**：给出反馈、明确标准、确定工作职责和需求
- (3) **顾问**：提供选择、协助设置目标、提出建议
- (4) **推荐人**：与职业生涯规划资源联系、追踪规划执行情况

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第十章 第一节 职业生涯规划概述



三、职业生涯规划中的责任

刷题掌握

考点4：组织和人力资源部门的责任

考情分析：
单选题：2次 [2104/2110]
案例分析题：1次 [2008]

提供信息建议、服务和咨询，提供资源。

- ① 举办职业生涯规划研讨会
- ② 提供关于职业和工作机会的信息
- ③ 制定职业生涯规划工作手册
- ④ 提供职业生涯规划咨询
- ⑤ 提供职业生涯规划发展路径
- ⑥ 职业生涯规划系统监督

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战



【1704·多选】企业职业生涯规划中的责任主体包括（ ）。

- A. 员工
- B. 组织
- C. 政府
- D. 直线经理
- E. 人力资源部门

ABDE

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战



【1910·单选】职业生涯管理中员工个体的责任（ ）。

- A. 晋升
- B. 确定工作职责
- C. 明确自身发展阶段
- D. 提供资源

C

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战

【1410·单选】为了帮助员工处理好职业发展问题，直线经理需要扮演四种角色：教练、评估者、顾问和推荐人。下列选项中最能体现直线经理扮演教练角色的是（ ）。

B

- A. 提供选择、协助设置目标、提出建议
- B. 发现问题、倾听确定需求、详细界定这些需求
- C. 给出反馈、明确公司标准、确定工作职责、确定公司需求
- D. 与职业生涯管理资源联系、追踪职业生涯管理规划执行情况

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第二节 职业生涯管理理论

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

本页面内容仅供参考

第十章 第二节 职业生涯管理理论

职业生涯理论



1. 职业生涯**发展阶段理论**
 - (1) 金斯伯格
 - (2) 舒伯
2. 职业**选择理论**
 - (1) 帕森斯的职业--人员匹配理论
 - ①条件匹配
 - ②特长匹配
 - (2) 霍兰德的人格类型--职业类型匹配理论
 - ①现实型②调研型③艺术型
 - ④社会型⑤企业型⑥传统型
3. 职业**锚理论** → 施恩
 - ①技术职能型②管理型③安全稳定型
 - ④独立自主型⑤创造型

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第十章 第二节 职业生涯管理理论

一、职业生涯发展阶段理论

刷题掌握

考点1：金斯伯格

考情分析：
单选题：1次 [1910]

研究的重点是**从童年到青少年阶段**的职业心理过程，他将职业生涯规划划分为三个阶段：



记忆方法：小金想尝试一下现实的味道

- (1) **幻想期**（11岁之前）：单纯凭自己的兴趣爱好。
- (2) **尝试期**（11~17岁）：客观审视自条件和能力、开始注意职业角色的社会地位、社会意义。
- (3) **现实期**（17岁之后）：客观性、现实性、讲求实际。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第十章 第二节 职业生涯管理理论

一、职业生涯发展阶段理论

刷题掌握

考点2：舒伯

考情分析：
单选题：1次 [2008]

扩展到**整个人生**，根据个体不同生命周期的**特点**和不同职业阶段的**任务**，将职业生涯规划划分为5个阶段：



- (1) **成长期**（0-14岁）：通过学校学习来认识自我，理解工作的意义。
- (2) **探索期**（15-24岁）：深化职业和工作的认识，将学习成果沉淀，具体化自己的职业。
- (3) **建立期**（25-44岁）：稳定工作，学会在家庭和事业之间合理地安排均衡。
- (4) **维持期**（45-65岁）：巩固已有的地位并力争提升。
- (5) **衰退期**（65岁以后）：安排退休和开始退休生活，精神上寻求新的满足点。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战

【1910·单选】提出把职业发展阶段分为幻想期、尝试期、现实期的是（ ）。

D

- A. 舒伯
- B. 帕森斯
- C. 霍兰德
- D. 金斯伯格

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战

【2008·单选】将职业生涯的发展过程划分为成长期、探索期、建立期、维持期、衰退期五个阶段的学者是（ ）。

- A. 舒伯
- B. 施恩
- C. 韦克斯勒
- D. 金斯伯格

A

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练

【例1·单选】（ ）的任务是稳定工作，学会在家庭和事业之间合理地安排均衡。

- A. 成长期
- B. 探索期
- C. 建立期
- D. 维持期

C

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第十章 第二节 职业生涯管理理论

二、职业选择理论

1、帕森斯的职业--人员匹配理论

2、霍兰德的人格类型--职业类型匹配理论

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第十章 第二节 职业生涯管理理论

二、职业选择理论

考点1：帕森斯的职业--人员匹配理论

- (1) 条件匹配 (专业技术)
- (2) 特长匹配 (人格特征)

记忆口诀：升职人员 (森)

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

求学圆梦教育

刷题掌握

考情分析：
可能会考单选题



本页面内容来源于网络

第十章 第二节 职业生涯管理理论

二、职业选择理论

考点2：霍兰德的人格类型--职业匹配理论

- (1) 现实型：木工、车工、电工等
- (2) 调研型：计算机程序设计、实验员、科研人员等
- (3) 艺术型：作曲家、画家、演员、服装设计师等
- (4) 社会型：导游、咨询人员、社会工作者、心理治疗医生等
- (5) 企业型：厂长、经理、推销员、律师、政治家等
- (6) 传统型：财会人员、速记员打字员、办公室职员、计算机操作者等

记忆口诀：蓝色人格 (兰)

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练

【例1·单选】帕森斯认为职业—人员匹配，主要分为条件匹配和（ ）。

- A. 个性匹配
- B. 能力匹配
- C. 特长匹配
- D. 契合度匹配

C

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战

【1510·单选】传统型人格类型最适合的工作是（ ）。

- A. 画家
- B. 作家
- C. 律师
- D. 会计

D

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练

【例2·单选】根据霍兰德人格类型—职业匹配理论，具有喜欢冒险、精力充沛、果敢、乐观、自信特征的人格类型为（ ）。

- A. 调研型
- B. 艺术型
- C. 企业型
- D. 社会型

C

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第十章 第二节 职业生涯管理理论

三、职业锚理论

考点1：施恩的职业锚理论

刷题掌握

考情分析：

单选题：4次【1510/1604/1704/1804】

- (1) **技术职能型**职业锚：重视个人专业技能的发展，喜欢面对富有挑战性的工作
- (2) **管理型**职业锚：较强的权利和升迁欲望
- (3) **安全稳定型**职业锚：选择有保障、稳定的工作
- (4) **独立自主型**职业锚：追求自由环境，最大限度的摆脱限制和约束
- (5) **创造性**职业锚：意志坚定、勇于冒险，强烈的创造欲望

记忆口诀：时冕（施锚）

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第十章 第二节 职业生涯管理理论

三、职业锚理论

考点2：职业锚的功能

刷题掌握

考情分析：

单选题：1次【1404】
分析说明题：1次【2110】

- (1) **识别功能**
(清晰反映个人的职业追求与理想)
- (2) **促进员工与组织相互接纳的功能**
(组织可以获得员工个人明确的职业发展信息)
- (3) **提升员工价值的功能**
(职业锚确定后会在一定时间内稳定工作并发展)

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练

【例1·单选】具备意志坚定、锲而不舍、勇于冒险等优良特质的人所属的职业锚类型是（ ）。

- A. 管理型职业锚
- B. 创造型职业锚
- C. 安全稳定型职业锚
- D. 独立自主型职业锚

B

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战

【1604·单选】具有较强的权力和升迁欲望，以晋升作为衡量职业成功主要标准的职业锚类型是（ ）。

- A. 技术型
- B. 管理型
- C. 安全稳定型
- D. 独立自主型

B

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战

【1704·单选】在职业锚理论中，希望能够自己掌控时间，追求能够施展个人职业能力的职业锚类型是（ ）。

- A. 管理型
- B. 创造型
- C. 独立自主型
- D. 安全稳定型

C

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战

【1404·单选】职业锚的功能有（ ）。

- A. 识别功能
- B. 创造功能
- C. 激励功能
- D. 学习功能

A

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第十章 第二节 职业生涯管理理论

职业生涯理论



1. 职业生涯**发展阶段**理论 { (1) 金斯伯格
(2) 舒伯
2. 职业**选择**理论 { (1) 帕森斯的职业-人员匹配理论 { ①条件匹配
(2) 霍兰德的人格类型-职业类型匹配理论 { ②特长匹配
①现实型②调研型③艺术型
④社会型⑤企业型⑥传统型
3. 职业**锚**理论 → 施恩 { ①技术职能型②管理型③安全稳定型
④独立自主型⑤创造型

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第十章考点小结

1. 职业生涯管理的作用
2. 职业生涯管理中的责任：
①员工 ②直线经理 ③组织和人力资源部门
3. 职业生涯发展阶段理论：小金、老伯
4. 职业选择理论：升职人员（森）、蓝色人格（兰）
5. 职业锚理论：施恩、功能
6. 员工职业生涯规划步骤与内容
7. 员工职业生涯规划的影响因素
8. 不同类型员工：职业特征、个性特征
财务类、营销类、生产类、研发类
9. 职业生涯发展途径：纵向、横向、网状、多阶梯
10. 职业生涯周期管理：早期、中期、后期
11. 职业生涯延伸管理

温馨提示：
选择题去题库刷题掌握

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

自考人的信仰：逢考必过

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com