

### 职业生涯规划模拟试卷（三）

#### 一、单项选择题

- 1、 考虑不同职业、 岗位和专业之间的实际情况， 有区别地制定目标， 这属于组织职业生涯规划管理原则中的所制定和实施职业生涯规划的过程中要充分考（B） P178  
A 统筹性原则 B 差异性原则 C 全面评价原则 D 发展性原则
- 2、 在选择实施职业生涯规划具体措施的时候， 要以促进员工发展为目的， 把岗位实践与有效教育、 培训结合起来， 使组织在教育、 培训与发展上的投资能够收到应有的回报， 这属于组织职业生涯规划管理原则中的（D） P178  
A 统筹性原则 B 差异性原则 C 全面评价原则 D 发展性原则
- 3、 职业生涯发展的阶段性特征， 要求在职业生涯管理中要注意对各个阶段目标实现程度和绩效进行效果评价， 使员工在职业生涯发展过程中不断增强自我实现感。 这属于组织职业生涯规划管理原则中的（C） P178  
A 统筹性原则 B 差异性原则 C 全面评价原则 D 发展性原则
- 4、 一般来说， 职业生涯通道设计的重点是（A） P186  
A 短期的通道 B 中期通道 C 长期通道 D 人生通道
- 5、 在组织对员工进行职业生涯规划咨询时， 各部门员工的法定咨询者是（C） 187  
A 最高管理层 B 义务咨询者 C 各部门负责人 D 人力资源部负责人
- 6、 在工作家庭冲突中， 受冲突影响最大的是（A） 190  
A 员工本人 B 家庭 C 组织 D 社会
- 7、 职业生涯规划理论研究起源于 20 世纪（B） 196  
A 50 年代 B 60 年代 C 70 年代 D 80 年代
- 8、 职业生涯规划随着环境和自身条件的变化， 随时调整职业生涯规划方案。 这属于组织职业生涯规划特征中的（C）  
A 可行性 B 一致性 C 动态性 D 持续性
- 9、 组织职业生涯规划不是没有依据或不着边际的幻想， 必须依照个人及组织环境的显示来制定， 从而使其成为能够实现和落实的计划方案。 这属于组织职业生涯规划特征中的（A） 199  
A 可行性 B 一致性 C 动态性 D 持续性
- 10、 21 世纪组织发展的核心资源是（B） 200  
A 矿产资源 B 人力资源 C 能源 D 土地资源
- 11、 组织职业生涯规划的最终目标是（C） 。 200  
A 实现人的全面发展 B 协调组织与员工之间的关系 C 促进组织的长久发展 D 吸引和留住人才
- 12、 适用于那些缺乏干劲没有压力或幼稚的人的职业生涯面谈类型是（D） P207  
A 启发型 B 理智型 C 情感型 D 鞭策型
- 13、 职业生涯面谈的基本的类型是（A）  
A 启发型 B 理智型 C 情感型 D 鞭策型
- 14、 适合于那些自尊心很强或资格老的人的职业生涯面谈类型是（C） P207  
A 启发型 B 理智型 C 情感型 D 鞭策型
- 15、 组织职业生涯规划的执行部门是（B） 212  
A 员工个体 B 人力资源部门 C 员工直线领导 D 公司董事会
- 16、 目前， 组织中实行最多的职业生涯阶梯模式是（B） 214  
A 单阶梯模式 B 双阶梯模式 C 多阶梯模式 D 横向阶梯模式
- 17、 向员工职务没有晋升， 但却担负更多的责任， 有更多的机会参加组织决策活动的职业生涯阶梯发展方向是（D）  
A 向周边方向发展 B 纵向发展 C 横向发展 D 向核心方向发展 P216
- 18、 在导师计划的功能中， 指导者支持被指导者的职业生涯发展， 并与之建立相关的联系的功能是（A） 222  
A 教练功能 B 提携功能 C 保护功能 D 心理功能

- 19、在导师计划的功能中，指导者对被指导者的工作和生活方面的问题提供支持，替一些被指导者所发生的错误承担责任，在必要时可以作为一个缓冲带的功能是 (C) P222  
A 教练功能 B 提携功能 C 保护功能 D 心理功能
- 20、在导师计划的功能中，指导者的存在为被指导者带来了心理层面的安全感、依靠感和信任感的功能是 (D) P222  
A 教练功能 B 提携功能 C 保护功能 D 心理功能
- 21、在导师计划的功能中，指导者展示其看中的行为、态度和技能，帮助被指导者获得能力、赢得信任和认同的功能是 (A) P222  
A 角色示范的功能 B 提携功能 C 展示功能 D 心理辅导的功能
- 22、在导师计划的功能中，指导者为被指导者解决个人生活及专业探索方面所遇到的问题，并提供有帮助的建议的功能是 (D) P222  
A 角色示范的功能 B 提携功能 C 展示功能 D 心理辅导的功
- 23、将导师制分为正式与非正式的依据是 (A) P224  
A 根据指导关系的形成方式 B 根据导师的数量 C 根据年龄、地位的差异性 D 根据指导关系双方的人数
- 24、将导师制划分为异辈与同辈的依据是 (C) P224  
A 根据指导关系的形成方式 B 根据导师的数量 C 根据年龄、地位的差异性 D 根据指导关系双方的人数
- 25、将导师制划分为一对一、一对多和多对多的依据是 (D) P224  
A 根据指导关系的形成方式 B 根据导师的数量 C 根据年龄、地位的差异性 D 根据指导关系双方的人数
- 26、工作与家庭冲突中最为常见的一种冲突形式是 (A) 249  
A 时间冲突 B 利益冲突 C 情绪紧张冲突 D 行为冲突
- 27、员工要同时扮演工作角色和家庭角色，两种角色中任意一种角色产生的紧张状态都会影响都另外一种角色而造成冲突是 (C) 250  
A 时间冲突 B 利益冲突 C 情绪紧张冲突 D 行为冲突
- 28、当员工工作角色的行为与非工作角色的行为不一致时，就容易发生 (D) 250  
A 时间冲突 B 利益冲突 C 情绪紧张冲突 D 行为冲突
- 29、20 世纪 90 年代早期由菲利斯所倡导针对有小孩的女性管理者和专业技术人员所设计的弹性工作方式是 (B) 253  
A 全日制工作 B 半日制工作 C 弹性时间工作 D 弹性地点工作
- 30、让员工通过工作轮换从事各种工作职务从而获得不同岗位的工作经验的方法，特别适合于组织职业生涯开发培训中对新员工的培训的方法是 (A) P264  
A 工作轮换法 B 视听技术法 C 案例研究法 D 工作模拟法
- 31、在组织职业生涯开发活动中，使用电脑、电视幻灯片、录像、电影等视听教材对学员进行培训方法是 (A) 265  
A 视听技术法 B 案例研究法 C 工作模拟法 D 角色扮演法
- 32、哈佛商学院创造的一种开发员工决策和解决问题能力的组织职业生涯开发的方法是 (B) P265  
A 视听技术法 B 案例研究法 C 工作模拟法 D 角色扮演法
- 33、一组模拟情境和模拟工作任务来对管理人员进行培训，以提高其解决问题的能力、决策能力和处理人际关系的能力，对高层管理人员特别适用的方法是 (C) P266  
A 视听技术法 B 案例研究法 C 工作模拟法 D 角色扮演法
- 34、学习型组织最初的构想源于 (A) P266  
A 佛瑞斯特 B 巴纳德 C 彼得·圣吉 D 帕森斯
- 35、学习型组织的概念的提出者是 (C) P266  
A 佛瑞斯特 B 巴纳德 C 彼得·圣吉 D 帕森斯

## 二、多项选择题

- 1、组织职业生涯管理的特征有：(A) (B) (C) (D) P174

A 系统性 B 持续性 C 专业性 D 互动性 E 可行性

2、 实施岗位轮换制过程中坚持的原则有： ( A ) ( B ) ( C ) ( D ) P189

A 用人所长原则 B 自主自愿原则 C 合理流向原则 D 合理时间原则 E 强制性原则

3、 组织职业生涯规划的特征有： ( A ) ( B ) ( C ) ( D ) P198

A 一致性 B 动态性 C 持续性 D 可行性 E 时代性

4、 组织职业生涯规划对员工的作用有： ( A ) ( B ) ( C ) ( D ) P199

A 帮助员工认清自己掌握职业生涯规划的方法 B 帮助员工完成组织社会化过程 C 使员工得到适宜性发展 D 实现员工工作与生活的平衡 E 吸引和留住人才

5、 组织职业生涯规划对组织的作用有： ( A ) ( B ) ( C ) ( D ) p200

A 使员工个人发展目标与组织发展目标相统一 B 协调组织与员工的关系 C 促进组织的长久发展 D 有利于组织吸引和留住人才 E 实现员工工作与生活的平衡

6、 组织职业生涯规划角色主要有： ( A ) ( B ) ( D ) P211

A 员工个体 B 人力资源部门 C 咨询专家 D 员工直线领导 E 组织工会

7、 继任计划与管理实施中存在的问题主要有 ( A ) ( B ) ( C ) ( D ) ( E ) 220

A 缺少高层管理者的支持 B 公司政治 C 拔苗助长 D 透明度低 E 组织结构变动过快

8、 个人职业生涯中期阶段组织管理措施有： ( B ) ( C ) ( D ) 234

A 招聘 B 绩效考核 C 提供工作流动机会 D 教育和培训 E 工作分配

9、 个人职业生涯后期阶段组织管理措施有： ( A ) ( B ) ( C ) ( D ) 234

A 绩效反馈 B 继续教育 C 弹性工作 D 退休计划和安排 E 提供工作流动机会

10、 组织接纳新员工时发出的信号有： ( A ) ( C ) ( D ) 235

A 正面的绩效评定和表扬 B 为员工开放特别信息 C 推动新员工流向组织内核

D 提升新员工或增加新资 E 正式的仪式活动如邀请员工参加宴会或茶话会等

11、 工作-----家庭冲突的主要形式有： ( A ) ( C ) ( D ) P249

A 时间冲突 B 地点冲突 C 情绪紧张冲突 D 行为冲突 E 利益冲突

12、 弹性工作安排主要形式有： ( A ) ( B ) ( E ) 253

A 弹性工作时间 B 全日制工作 C 半日制工作 D 带薪休假 E 弹性工作地点

13、 彼得.圣吉指出学习型组织必须经过的修炼有： ( B ) ( C ) ( D ) ( E ) P266

A 个人熟练 B 心智模型 C 共同愿景 D 团队学习 E 系统思考

### 三、 填空题

1、 职业生涯规划大致可以分为\_职业生涯规划\_和\_计划生涯目标\_两部分内容。 P180



2、 职业生涯规划表中包含的内容， 一般可以分为： 职业 、 职业生涯阶梯方向 、 职业生涯阶梯设置 。 P186

3、 组织内部普遍使用的职业生涯规划工具包括职业生涯规划指导手册与职业生涯规划表、职业生涯规划方案、职业生涯发展文件等 209

4、 职业生涯发展阶梯包括的内容有： 职业生涯阶梯的宽度、 职业生涯阶梯的速度 以及 职业生涯阶梯的长度 P213

5、 职业生涯阶梯发展基本上有三个方向， 即 纵向发展 、 横向发展 和 向核心方向发展。 216

6、 边界一般分为三种主要形式： 物理边界 、 时间边界、 心理边界 。 P248

7、 学习型组织的本质特征在于 “ 善于组织员工活动 ” 267

#### 四、 名词解释

1、 组织职业生涯开发： 是指组织为提高员工的职业知识、 技能、 态度和水平， 进而提高员工的工作绩效， 促进员工职业生涯发展而开展的各类有计划、 有系统的教育训练活动

2、 岗位轮换： 是指企业或组织有计划的按照大体确定的期限， 让员工轮换担任不同工作的做法， 即将员工系统地从一职能或领域水平地调到其他职能或领域， 丰富其工作经验， 从而达到考察员工的适应性和开发员工多种能力、 进行在职训练、 培养主管的双重目的。

3、 工作/家庭平衡计划： 是指组织职业生涯管理中针对员工各个职业生展阶段面临的工作家庭平衡问题， 专门设计的以帮助员工能动地寻找工作家庭平衡模式, 提高其自我调控能力为目标的组织支持计划。

4、 组织职业生涯规划： 组织根据自身的需要和员工情况及两者所处的环境， 确立职业生涯目标， 选择职业生涯通道并采取相应的行动和措施实现职业生涯目标的过程。

5、 职业生涯方案： 是指员工为实现企业发展目标采取的各种行动和措施。

6、 职业生涯发展文件： 就是个人职业发展档案。 它是记录员工职业发展历程、 职业发展现状和职业未来计划的一种极为有效的职业生涯规划工具

7、 单阶梯模式： 它是员工在组织中从一个特定的职位到下一个职位纵向向上发展的路径

8、 继任计划： 组织为保障其内部重要岗位有一批优秀的人才能够继任而采取的相应的人力资源开发培训、 晋升与管理等方面的制度与措施

9、 导师计划： 是指在一定的企业环境中， 为每一位新加入这个团队的员工以及具有一定发展潜力的员工指定一名或几名具有丰富的工作经验和突出工作业绩的导师， 以对其适应新的环境、 迅速融入到企业文化、 提升自我业务水平等方面提供帮助和指导。

10、 相互接纳： 新员工在职业生涯早期顺利经过进入组织和社会化阶段之后， 组织和新员工双方达到心理认同， 个人接受组织并决定为组织作出贡献， 组织也正式接受员工并积极为其提供工作支持的发展过程

11、 组织社会化： 是指个人逐步了解、 认同组织的价值观， 具备组织所需的能力、 期望的行为及社会知识， 从而在组织中担当某种角色， 真正成为组织一员的过程。

12、 溢出理论：， 假定在工作和家庭之间存在溢出关系， 员工在工作系统和家庭系统之间不断跨越式， 会把在一个系统的感情带到另一个系统。

13、 补偿理论： 假定在工作和家庭之间存在着相反的关系， 员工在一个系统中有所丧失就会在另一个系统中投入更多企图加以弥补。

14、 工作压力： 是指当个体在工作中面临机会、 限制及要求这三种动态情境时， 由人和环境的相互作用而引起个体心理不适产生的不堪忍受、 无力应付的感觉。

15、 职业生涯学习： 指个人自主决定并主动发起的与个人职业生涯发展有关的正式和非正式的学习活动模式。

## 五、 简答题

### 1、 组织职业生涯管理的步骤？

- (1) 对员工进行分析和定位 (2) 帮助员工制定职业生涯规划
- (3) 建立完整的组织职业生涯开发与培训体系 (4) 职业生涯规划的检查、 评估与修正

### 2、 组织职业生涯开发可以分的主要内容？

- (1) 提升员工职业技能 (2) 促进员工职位晋升 (3) 特殊人群的职业开发

### 3、 组织职业生涯管理的方法？

- (1) 举办职业生涯讨论会 (2) 填写职业生涯规划表 (3) 编制职业生涯手册
- (4) 开展职业生涯咨询 (5) 岗位轮换 (6) 工作/家庭平衡计划

### 4、 实施岗位轮换制的过程应坚持的原则？

- (1) 用人所长原则 (2) 自主自愿原则 (3) 合理流向原则 (4) 合理时间原则

### 5、 工作/家庭平衡计划的内涵包括？

(1) 工作/家庭平衡计划作用的途径是设计并实施组织支持策略， 其关键在于通过交流增加组织对员工的工作/家庭范围的理解， 从而调节工作或家庭范围和边界以实现工作/家庭平衡

(2) 工作/家庭平衡计划的目标在于帮助员工树立对待工作/家庭关系的正确态度, 提高调节工作/家庭冲突的技巧

(3) 工作/家庭平衡计划是组织职业生涯管理的技术之一， 重点在于提高员工对于两个范围的影响和控制能力， 使其真正成为工作与家庭两个领域的中心参与者， 减少工作/家庭冲突可能发的概率。

### 6、 组织职业生涯规划流程？

- (1) 组织职业生涯规划的准备 (2) 对员工进行分析与定位 (3) 确定员工职业生涯规划目标
- (4) 职业生涯面谈 (5) 制定员工职业生涯规划方案 (6) 职业生涯规划的评价与修正

### 7、 继任计划与管理实施中存在的问题？

(1) 缺少高层管理者的支持 (2) 公司政治 (3) 拔苗助长 (4) 透明度低 (5) 组织结构变动过快

8、相互接纳的过程中组织必须注意的关键问题？

(1) 避免将新员工设置在组织边缘，在最初阶段最好提供给她一份具有挑战性并有意义的工作，使其感受到被信任和重视，满足其心理期望。

(2) 对新员工的工作进行及时测评和适当反馈，防止因“不反馈”造成的工作失误。

(3) 上司要在情感上关怀新员工，关注其情绪，帮助、鼓励、指导其做好工作。

9、了解工作压力的内涵必须注意点？

(1) 工作压力是由人和环境的相互作用引起的。(2) 个人面对机会、约束或要求这三种情境时产生压力。

(3) 只有当一个人所遇到的情境的结果不确定，并且对个人来说很重要时，压力才会产生。

(4) 压力并非来源于外界，而是源于内心对所处的环境如何看待。

10、压力诊断的主要内容？

(1) 对组织环境的评估 (2) 对员工压力减缓因素的评估 (3) 对员工紧张程度的评估

11、改变造成压力的环境？

(1) 重新设计更符合员工能力和兴趣的工作 (2) 通过目标设定明确员工期望，防止员工目标过高或过低

(3) 定期提供建设性的绩效反馈 (4) 改善员工的工作环境 (5) 弹性工作安排

(6) 采取措施消除工作和家庭生活等方面的冲突

12、组织发展涵义的表现？

(1) 组织发展是一个由低级到高级持续变化的动态过程 (2) 组织发展首先表现为组织文化和价值观的变革

(3) 组织发展是以客观事实为基础，制定计划并予以实施的实现活动 (4) 组织发展的内容不断丰富

13、理解职业生涯学习的概念的注意点？

(1) 职业生涯学习是个人的一种生命历程，它既包括正式的工作经历，也包括非正式的日常生活经历。

(2) 职业生涯学习没有成功和失败之分，对它的理解因个人价值观和态度而异

(3) 职业生涯学习是个人面临组织内部和外部环境的变化而采取的应对策略，它具有多元形态，并无固定模式。

14、学习型组织的组织职业生涯开发活动要注意的问题？

(1) 组织职业生涯开发活动的设计要把组织发展和员工个人目标紧密结合(2) 学习型组织建立的初期阶段, 职业生涯规划要循序渐进的进行。(3) 在学习型组织的发展阶段, 职业生涯规划要起到激励作用(4) 在学习型组织发展的规范阶段, 职业生涯规划要进一步完善。

## 六、 论述题

### 1、 组织开展的工作家庭平衡计划的主要措施有?

(1) 组织对工作和非工作活动的调节政策。(2) 向员工提供家庭问题和压力排解的咨询服务, 以帮助员工缓解精神压力, 寻找解决问题的对策和方案。(3) 根据员工情况设计适应家庭需要的弹性工作制以供选择。(4) 实施职务分担, 及即两名员工共同承担某项全职工作, 完成每周 40 小时的工作, 分担责任, 并分享利益。(5) 支持性服务。(6) 创造家庭成员参观公司或相互联谊等的机会, 促进家庭成员和工作范围成员的相互理解和认识, 明确员工或家庭成员在另一范围内承担的责任。(7) 将组织的部分福利扩展到员工家庭范围, 以减轻或分担员工家庭压力; 并把员工的家庭因素列入考虑晋升或工作轮换的制约条件之中, 进行合理的职业安排。

### 2、 职业生涯规划方案的主要内容?

(1) 题目(2) 个人职业方向(3) 社会环境分析结果(4) 所在组织环境分析结果(5) 相关人物及其建议(6) 职业生涯目标及其实现的时间(7) 成功的标准(8) 自身的条件、 潜力状况(9) 目前能力与职业生涯目标之间的差距(10) 解决差距的办法

### 3、 在设置职业生涯梯度时应注意的问题?

(1) 组织职业生涯规划 and 职业阶梯的设施必须由组织的高层管理人员负责, 其必须考虑到组织的业务性质、 竞争者的政策、 组织结构等, 这些内容都是实现人力资源开发与组织发展相结合的重要战略因素。

(2) 职业生涯阶梯的设置应该与组织考评和晋升制度紧密结合。

(3) 职业生涯阶梯设置应该能够对工作内容、 重点岗位、 组织模式和管理需要的变化作出反应和新的尝试。

(4) 职业生涯阶梯设计应该具有灵活性, 应该考虑到对那些能创造新的工作方法和优秀业绩的员工, 给予职业生涯发展的更多机会, 。

(5) 职业生涯阶梯设置应指明企业途径发展过程中的每一个职位能进行有效工作所需要的技能、 知识和其他要要求条件, 并指明怎样才能获得这些技能和知识。

### 4、 导师计划的特点?

(1) 指导者和被指导者都是自愿参与该计划的, 这种关系可以在任何时候终止, 且不受任何处罚。(2) 指导过程并不限制非正式关系的培养。(3) 选择导师时应当考虑其过去培养的人员记录、 导师的意愿性、 有关信息沟通与指导和倾听能力的证明。(4) 有清晰的计划目标, 明确导师和被指导者各自的活动。(5) 明确计划执行的时间。(6) 鼓励被指导者之间相互交往, 共同研讨问题并分享成果。(7) 要对导师计划进行评估。(8) 人员开发是有偿劳动。(9) 导师计划常常与继任规划配合使用。

### 5、 导师计划的积极作用?

被指导者、 导师和组织都能在很大程度上获益于导师制, 主要表现在:



(1) 被指导者层面。与没有导师指导的同事相比, 被指导者能够拥有更多的提升机会、更高的收入、较高的工作满意度和职业成熟度以及更大的组织内权力和影响力。

(2) 导师层面。导师在指导过程中能够增强自身的管理能力, 提高个人在组织中的声誉, 增加了提升或提拔的可能性; 导师的自我价值感得到提升, 心理满足感增强; 被指导者能够为导师搜集多方信息, 甚至不同部门的被指导者还能替导师说话, 有利于拓宽沟通渠道

(3) 组织层面: 1、有利于强化新员工的组织认同感和归属感降低流失率: 2、有利于提升导师的能力、责任感和使命感, 降低核心员工的流失率: 3、有利于构建组织学习的机制, 形成开放, 学习、创新的团体氛围: 4、有利于缩短新员工的技能成熟期, 快速提高其岗位胜任能力、使组织的整体绩效得到提高只有利于组织培养一批技术管理综合型人才 5、有利于降低组织的人力资源培训成本。6、实施导师价换的步骤及应该注意的事项?

步骤: (1) 确定导师和被指导者的范围 (2) 确定管理制度、培训方式和方法 (3) 建立监督保障机制

注意事项: (1) 任推进指导项目之前, 组织应当确定员工是否愿意并有能力参与到其自身的职业发展之中。(2) 为了保证项目的有效性, 管理层必须设定可测量的目标。如果希望一个指导项目对组织产生持续的正面影响, 就必须从长远角度对其进行不间断的评估、调整和管理 (3) 指导项目必须挑选那些能够胜任的员工进行推广 (4) 领导者必须确定候选人, 并注意选择和监控正式指导项目中的人员配对安排。

## 7、职业生涯中期阶段组织管理的基本方法?

(1) 采取措施帮助员工理解职业生涯中期困境 (2) 改进员工当前工作, 使工作更具多样化、挑战性 (3) 为员工提供广泛的流动机会 (4) 鼓励中年员工成为良师益友 (5) 对落伍的员工进行培训和再培训 (6) 实施灵活的处理方案