

职业生涯规划模拟试卷（二）

一、单项选择题

- 1、 职业生涯规划诞生的时间是（C） 63
A 20 世纪 40 年代 B 20 世纪 50 年代 C 20 世纪 60 年代 D 20 世纪 90 年代
- 2、 职业生涯规划从欧美国家传入中国的时间是（D） 63
A 20 世纪 40 年代中期 B 20 世纪 60 年代中期 C 20 世纪 80 年代中期 D 20 世纪 90 年代中期
- 3、 职业生涯规划的实施主体主要是（D） 65
A 组织 B 政府 C 员工父母 D 员工
- 4、 个人职业生涯规划的要害中， 第一要素是（C） P67
A 探索外在的环境 B 自我认知 C 确认个人的志向和人生目标 D 规划自己的人生职业目标
- 5、 职业生涯规划的各项活动， 都要由组织与员工双方共同制定、 共同实施、 共同参与完成。 这属于职业生涯规划原则中的（A） 69
A 协作进行原则 B 可行性原则 C 时间梯度原则 D 可持续性原则
- 6、 由于人生具有发展阶段和职业生涯周期发展的任务， 职业生涯规划与管理的内容就必须分解为若干个阶段， 并划分到不同的时间段内完成。 这属于职业生涯规划原则中的（C） 69
A 协作进行原则 B 可行性原则 C 时间梯度原则 D 可持续性原则
- 7、 职业发展目标或措施应该充分考虑到个人、 社会和企业环境的特点与需要， 要从实际出发， 各阶段的路线划分与措施安排应切实可行， 这属于职业生涯规划原则中的（B） 69
A 协作进行原则 B 可行性原则 C 时间梯度原则 D 可持续性原则
- 8、 20 世纪 50 年代美国心理学家萨柏提出的理论是（D） P77
A 社会学习论 B 决策历程理论 C 认知信息加工理论 D 人—组织匹配理论
- 9、 指当出现组织缩小规模、 淘汰、 组织重构或者组织裁员时， 人们被迫去寻找新的工作称为（B）。 78
A 自愿无边界 B 非自愿无边界 C 自愿有边界 D 非自愿有边界
- 10、 工业经济时代之前职业生涯规划的主要形式是（B） 80
A 权力本位模式 B 义务本位模式 C 社会模式 D 权力-社会模式
- 11、 进入知识经济时代后， 个体、 组织和社会共同拥有对个体职业生涯规划进行操作的意识和权利， 职业生涯规划的主要形式是（D） 81
A 权力本位模式 B 义务本位模式 C 社会模式 D 权力-社会模式
- 12、 在乔哈里咨询窗分析框架中， 自己知道、 别人也知道的部分称为（A） 86

A 公开我 B 隐私我 C 潜在我 D 背脊我

13、在乔哈里咨询窗分析框架中，自己知道、别人不知道的部分称为 (B) 86

A 公开我 B 隐私我 C 潜在我 D 背脊我

14、在乔哈里咨询窗分析框架中，自己不知道、别人也不知道的部分称为 (C) 86

A 公开我 B 隐私我 C 潜在我 D 背脊我

15、在乔哈里咨询窗分析框架中，自己不知道，别人知道的部分称为 (D) 86

A 公开我 B 隐私我 C 潜在我 D 背脊我

16、职业生涯规划的核心是 (A) 93

A 职业生涯目标的确定 B 职业生涯分析 C 职业生涯机会评估 D 制定职业生涯规划行动方案

17、制定职业生涯规划的关键是 (A) 93

A 职业生涯目标的确定 B 职业生涯分析 C 职业生涯机会评估 D 制定职业生涯规划行动方案

18、在职业生涯规划书中，适合作为日常警示使用的格式是 (B) P99

A 复合式 B 表格式 C 条列式 D 论文格式

19、在职业生涯规划书中，最完整的职业生涯规划书的格式是 (D) 100

A 复合式 B 表格式 C 条列式 D 论文格式

20、典型的职业生涯路线呈 (D) P102

A W 型 B S 型 C Y 型 D V 型

21、针对在现有条件下可以达成的职业目标，动用现有资源很快就能实现的的职业生职业目标实现策略是 (A) 104

A 一步到位型 B 多步趋近型 C 从业期待型 D 等待实现

22、对于那些目前无法实现的目标，先选择一个与目标相对接近的职业，然后逐步趋近，以达成自己的理想目标的职业生职业目标实现策略是 (B) 104

A 一步到位型 B 多步趋近型 C 从业期待型 D 等待实现

23、在自己无法实现理想目标，也没有相近的职业可以选择的情况下，先选择一个职业投入工作，等待机会，以实现自己的理想目标的职业生职业目标实现策略是 (C) 104

A 一步到位型 B 多步趋近型 C 从业期待型 D 等待实现型

24、约翰·霍兰德将人的职业性向分为六种类型，其中表现为害羞、真诚、持久、稳定顺从、实际等个性特征，会被吸引去从事那些包含着体力活动，并且需要一定的技术、力量和协调性才能承担的职业人的职业性向属于 (A) 113

A 现实性向 B 研究性向 C 企业性向 D 艺术性向。 113

25、 约翰·霍兰德将人的职业性向分为六种类型， 其中表现为分析、 创造、 好奇、 独立等个性特质， 会被吸引去从事那些需要思考、 组织和理解的活动人的职业性向属于 (B) 113

A 现实性向 B 研究性向 C 企业性向 D 艺术性向

26、 约翰·霍兰德将人的职业性向分为六种类型， 其中表现为自信、 进取、 精力充沛、 盛气凌人等个性特征的人的职业性向属于 (C) 114

A 现实性向 B 研究性向 C 企业性向 D 艺术性向

27、 约翰·霍兰德将人的职业性向分为六种类型， 其中表现为富有想象力、 无序、 杂乱、 理想、 情绪化不实际等个性特征的人的职业性向属于 (D) 114

A 现实性向 B 研究性向 C 企业性向 D 艺术性向

28、 人们对职业劳动的认知、 评价、 情感和态度等心理过程的行为反映称为 (A) P119

A 职业行为 B 职业素质 C 职业技能 D 社会资本

29、 劳动者对社会职业了解与适应能力的一种综合体现称为 (B) P119

A 职业行为 B 职业素质 C 职业技能 D 社会资本

30、 一个人就业所需的技术和能力称为 (C) P120

A 职业行为 B 职业素质 C 职业技能 D 社会资本

31、 指个人拥有的， 表现为社会结构资源的资本财产， 它由构成社会结构的要素组成称为 (D) P121

A 职业行为 B 职业素质 C 职业技能 D 社会资本

32、 根据职业管理专家格林豪斯对职业生涯周期的阶段划分， 职业准备期的年龄段是 (A) 138

A 0~18 岁 B 18~25 岁 C 25~40 岁 D 40~55 岁

33、 根据职业管理专家格林豪斯对职业生涯周期的阶段划分， 进入组织阶段的年龄段是 (B) 138

A 0~18 岁 B 18~25 岁 C 25~40 岁 D 40~55 岁

34、 根据职业管理专家格林豪斯对职业生涯周期的阶段划分， 职业生涯初期的年龄段是 (C) 138

A 0~18 岁 B 18~25 岁 C 25~40 岁 D 40~55 岁

35、 个人职业生涯准备期所面临的主要问题是 (B) 141

A 完成个人的组织化 B 树立职业目标， 做出职业选择
C 角色转变和心理调适的问题 D 职业高原现象

36、 个人职业生涯早期所面临的主要问题是 (C) 144

A 完成个人的组织化 B 树立职业目标， 做出职业选择
C 角色转变和心理调适的问题 D 职业高原现象

37、 职场社会化的最重要阶段是 (B) 。 P142

- A 准备期的职业生涯 B 早期的职业生涯 C 中期的职业生涯 D 晚期的职业生涯
- 38、 职业生涯早期第一个重要的自我管理策略是 (A) 148
- A 认清自己 B 学会进行自我生涯规划 C 时间管理 D 情绪管理
- 39、 职业生涯早期第二个重要的自我管理策略是 (B) 149
- A 认清自己 B 学会进行自我生涯规划 C 时间管理 D 情绪管理
- 40、 职业生涯早期第三个重要的自我管理策略是 (C) 149
- A 认清自己 B 学会进行自我生涯规划 C 时间管理 D 情绪管理
- 41、 职业生涯早期第四个重要的自我管理策略是 (D) 150
- A 认清自己 B 学会进行自我生涯规划 C 时间管理 D 情绪管理
- 42、 个人职业生涯发展的关键期是 (C) 151
- A 职业生涯准备期 B 职业生涯早期 C 职业生涯中期 D 职业生涯晚期
- 43、 在处于“职业高原” 状态的员工中， 工作绩效水平极高， 也拥有很大的晋升潜力的员工属于 (A) 153
- A 明星员工 B 静止员工 C 成长员工 D 枯萎员工
- 44、 在处于“职业高原” 状态的员工中， 工绩效水平较高， 但进一步晋升的机会很小的员工属于 (B)
- A 明星员工 B 静止员工 C 成长员工 D 枯萎员工
- 45、 在处于“职业高原” 状态的员工中， 工绩效水平没有达到组织可接受的水平， 获得进一步晋升的机会微乎其微的员工属于 (D)
- A 明星员工 B 静止员工 C 成长员工 D 枯萎员工
- 46、 退休管理的核心部分是 (A) 162
- A 退休计划 B 员工帮助计划 C 工作重新设计 D 工作-家庭平衡计划

二、 多项选择题

- 1、 个人职业生涯规划的要素有： (A) (B) (C) (D) (E) p67
- A 立志 B 知己—自我 C 知彼—环境 D 抉择 E 职业目标
- 2、 职业生涯规划书撰写的基本要求有： (A) (B) (C) (D) (E) P100
- A 资料翔实， 步骤齐全； B 论证有据， 分析到位； C 言简意赅、 结构紧凑， 重点突出、 逻辑严密； D 目标明确， 合理适中 E 格式清晰， 图文并茂。
- 3、 个人职业生涯开发的基本原则有： (A) (B) (C) (D) (E) P115
- A 利益整合原则 B 实事求是原则 C 时间性原则 D 发展创新原则 E 全面评价与反馈原则
- 4、 社会资本的主要表现形式有 (A) (B) (C) (D) 121

A 义务和期望 B 信息网络 C 规范 D 社会组织 E 能力

5、 个人职业生涯开发的主要方法有： (A) (B) (C) (D) (E) P125

A 树立正确的职业理想和明确的职业目标 B 正确进行自我分析和职业分析 C 构建合理的知识结构 D 培养职业需要的实践能力 E 参加有益的职业训练

6、 职业生涯早期面临的主要问题有： (A) (C) (E) 144

A 职业生涯发展方向的明确问题 B 职业生涯即将终结 C 个人融入组织的问题 D 做出职业选择 E 经受职业挫折

7、 职业生涯早期自我管理策略有： (A) (B) (C) (D) 148

A 认清自己 B 学会进行自我生涯规划 C 时间管理 D 情绪管理 E 重点管理原则

8、 工作重新设计的主要方法有： (A) (B) (C) (E) P154

A 工作轮换 B 工作扩展 C 弹性工时 D 加班 E 工作项目化

三、 填空题

1、 从职业匹配对象看， 个人职业生涯规划主要包括：人-职匹配职业生涯规划模式、人-组织匹配职业生涯规划模式和无边界职业生涯规划模式。 76

2、 从个人与组织在职业生涯规划中的主体地位看， 个人职业生涯规划主要分为：义务本位模式、权利本位模式和权利-社会模式。 P76

3、 现代人才测评的理论基础是 人-职匹配理论。 P76、

4、 人与组织匹配理论强调在职业生涯规划中要达到两种匹配， 第一， 条件匹配； 第二， 特质匹配 77

5、 在进行个人职业生涯开发时会受到个人因素和外部因素两个方面的影响。 117

6、 一般而言， 个人职业生涯开发的内容主要包括 社会资本 的开发与 自我要素 的开发。 P118

7、 自我要素的开发包括职业资本的开发、能力的开发和态度的开发三个方面。 P118

8、 能力的开发可具体划分为基础能力开发、业务能力开发和素质能力开发三部分。 P118

9、 职业资本主要包括职业行为、职业素质、职业技术、职业道德。 P119

10、 从个人职业生涯开发策略的形式来看， 可以细分为以下四种基本类型：即工作策略、学习与培训策略、人际交往策略和工作家庭平衡策略 P122

11、 合理的知识结构一般有 宝塔型 知识结构和 蜘蛛网型 知识结构两种。 P12

12、 个体在一个组织中所经历的一系列结构化的职位称为 职业生涯发展通道 。 P127

13、 职业生涯中期员工优势的积累主要体现在能力经验和资源两个方面。 P152

14、 工作重新设计的主要方法有四种：工作轮换 工作扩展 弹性工时 工作项目化 P154

15、 退休管理的核心部分是 退休计划 。 P162

四、 名词解释

- 1、 个人职业生涯规划： 对自身的主观因素和客观环境的分析， 确立自己的职业生涯发展目标， 选择实现这一目标的职业， 以及制定相应的工作培训和教育计划， 并按照一定的时间安排， 采取必要的行动实施职业生涯目标的过程
- 2、 无边界职业生涯： 员工在不同的雇佣单位就业的职业生涯。
- 3、 职业生涯开发： 指传授知识、 转变观念或提高技能等手段来改善当前或未来工作绩效， 发展与职业生涯目标相适应的潜在的职业能力过程
- 4、 个人职业生涯开发： 指为了获得或改进个人与工作有关的知识、 技能、 动机、 态度、 行为等因素， 以利于提高其工作绩效， 实现其职业生涯目标的各种有计划、 有系统地努力。
- 5、 职业生涯诊断： 个人将理想与实际相结合， 真正的了解自己， 运用 swot 分析框架详细分析并评估内外环境的优势、 劣势和自身的长处于短处， 设计出合理且可行的生涯发展方向
- 6、 个人职业生涯开发的目标： 是指个人在通过职业生涯开发后要最终实现的职业结果或状态。
- 7、 职业资本： 指一个人从事某项职业所应具备的各项职业能力的总和。
- 8、 职业道德： 同人们的职业活动紧密联系的符合职业特点所要求的道德标准、 道德情操、 与道德品质的总和
- 9、 职业生涯周期： 主要是指作为职业人的生命个体进入组织到退出组织的生命过程周期
- 10、 个人职业生涯周期： 指一个人为了个人及家庭生存， 进行工作， 从事一种职业直至退出工作/职业领域的一个生命活动过程。
- 11、 职业挫折： 即人们从事职业活动和个人职业生涯发展方面的需求不能满足、 行动受到阻碍、 目标未能达成的失落心理状态。
- 12、 职业形象： 人们在从事职业活动、 担任职业角色的过程中所展示和表现出来的一种综合性的外部特征， 包括仪容、 仪表、 气质以及仪态等。
- 13、 工作扩展： 是指员工工作的扩大化和丰富化， 它又分为纵向扩展和横向扩展。

五、 简答题

1、 职业生涯规划书的常见格式？

一、 表格式 二、 条列式 三、 复合式 四、 论文格式

2、 制定可行的职业规划行动方案注意事项？

(1) 可操作性 (2) 有助于实现职业目标 (3) 可以学习与未来职业目标相匹配的工作技能 (4) 有助于了解职业、 岗位、 职场与社会

3、 职业生涯目标实现的策略？

(1) 一步到位型 (2) 多步趋近型 (3) 从业期待型

4、 个人职业生涯诊断一般包含的内容？

(1) 就个人部分而言包含健康情况、个人知识技能水平、目前财富状况与社会阶层定位、家庭关系与生活品质

(2) 环境部分体现为所处公司与行业状况，人际关系等。

(3) 目前职业生涯中是否存在问题，问题主要发生在哪些领域产生的原因是什么等。

5、个人在进行职业生涯发展通道选择主要考虑的因素？

一是个人希望向哪一条道路发展,主要考虑自己的价值观、理想、成就动机，确定自己的职业目标取向。

二是自己适合向哪一条道路发展，主要考虑自己的性格、特长、经历、学历等主观条件，确定自己的能力取向。

三是个人能够向哪一条道路发展，主要考虑自己所处社会环境、组织环境、家庭环境等，确定自己的机会取向

6、个人职业生涯发展通道一般包括的模式？

(1) 纵向(传统) 职业生涯通道 (2) 网状职业生涯通道 (3) 横向职业生涯通道 (4) 多重职业生涯通道。

7、职业生涯早期个人所面临的任务？

(1) 认清组织 (2) 融入组织 (3) 树立职业形象 (4) 确定职业发展方向

8、职业生涯中期自我管理策略？

(1) 慎重对待职业选择决策 (2) 调整职业生涯目标 (3) 克服职业倦怠现象

(4) 正确处理好工作、家庭与自我的发展之间的关系 (5) 注意学习和身心保健

9、职业生涯晚期个体所面临的问题和任务？

首先，职业生涯晚期个体面临的最首要问题是职业生涯的即将终结。

其次，职业晚期的员工毕竟仍然在职场中承担着必要的工作职责，如何保持竞争力和生产率对于处于职业生涯晚期阶段的员工来说非常重要。

最后，职业生涯晚期的员工需要为退休做准备

10、职业生涯晚期组织生涯管理的原则？

(1) 理解和尊重的原则 (2) 制度化与差别化管理相结合的原则 (3) 真诚关心的原则

(4) 提前准备的原则 (5) 发挥企业优势的原则。

六、论述题

1、个人职业生涯规划对个人和组织的作用？

对于个人的作用：一、职业生涯规划可以帮助个人确定职业发展的目标和方向。二、职业生涯规划有利于鞭策个人努力工作、走向成功。三、个人职业生涯规划有利于个人抓住工作重点，增加成功的可能性。四、个人职业生涯规划能引导个人集中精力在自己的优势上，更好

的发挥潜能。 五、 个人职业生涯规划能够有效监督工作进展情况，评估目标和工作绩效。 六、 职业生涯规划具有丰富人生的作用。

对组织的作用： 一、 个人职业生涯规划能保证组织未来人才的需要。 二、 个人职业生涯规划能使组织留住优秀人才。 三、 个人职业生涯规划有利于组织实现人员的高效配置， 为人力资源规划提供支持。 四、 个人职业生涯规划能使组织人力资源得到有效开发。

2、 自我分析方法？

(1) 通过与别人的比较来认识自己 (2) 通过自我比较来认识自己 (3) 通过分析他人对自己的评价来认识自我 (4) 通过内省来认识自我 (5) 通过自己的活动表现和成果来认识自我 (6) 利用橱窗分析法来认识自己 (7) 通过心理测试法认知自我

3、 个人职业生涯开发的意义？

第一、 职业生涯开发可以提高个人的思想素质和决策能力

第二、 职业生涯开发可以提高个人的创造性

第三、 职业生涯开发可以提高个人的科学文化和专业技术知识水平

第四、 职业生涯开发可以提高个人的生产技能和工作绩效

4、 组织职业生涯管理的作用？

对组织的作用： 一， 有利于实现员工与组织的共同发展是， 企业长盛不衰的组织保证。 二， 有利于优化组织人力资源配置结构， 提高组织人力资源的配置效率。 三， 有利于提高员工满意度， 充分调动员工积极性， 从而更好地实现企业组织目标。

对员工的作用： 一， 能够帮助员工更加准确的认识和定位自己， 为他们发挥自己的潜力奠定基础。 二， 有利于提升员工的专业技能和综合能力， 增强其竞争力。 三， 能够满足员工个人的归属、 尊重以及自我实现的需要， 提高员工的职业承诺水平。 四， 有利于员工处理好职业与生活、 工作与家庭的关系

5、 岗位轮换对员工的职业生涯发展具有重要意义？

对于个人来说， 通过岗位轮换， 一方面可以在新的岗位和环境中提高工作积极性；另一方面， 通过新的尝试可以更全面地了解自己的职业性向和职业锚， 更准确地评价自己的优势和劣势， 为正确地制定职业生涯目标和计划奠定基础；另外， 通过不同工作岗位上的轮换工作， 能够增进才能增长见识， 增强员工的综合能力和竞争力。

对于组织来说， 利用岗位轮换调动员工积极性， 能够提高组织效率；另一方面员工内部流动可以为跨部门之间的沟通和合作打下良好的基础， 员工能够换位思考， 增进理解进而有利于共同解决问题；同时内部流动提高了员工的综合能力， 能为企业培养更多的“多面手”， 即综合管理储备人才。