

## 职业生涯规划

题目类型: 单选 25 分 多选 5 分 填空 5 分 名词解释 5\*3 分 简答题 5\*6 分 论述题 2\*10 分

一、单选 25'

- 1、职业是指从业人员在特定社会生活环境中所从事的一种与其他社会成员相互关联、相互服务的社会活动。
- 2、职业是指参与社会分工，利用专门的知识技能，创造物质财富、精神财富，获得合理报酬，满足物质生活、精神生活的工作。
- 3、职业分层是指通过人们对某种职业所对应的经济收入、权力地位和社会声望进行评价，从而对多种职业进行排序的分层方法。(填空、名词解释)
- 4、我国学者在对中国社会阶层进行划分时往往以职业分类为基础。
- 5、我国社会学家陆学艺在其主编《当代中国社会阶层研究报告》一书中把当代中国人划分为十大社会阶层。
- 6、职位是一定的职权和相应的责任的集合体。
- 7、1925 年，康茨第一次使用自己编制的职业声望量表，对美国的职业声望进行调查。
- 8、所谓职业选择，是指人们从自己的职业期望、职业理想出发，依据自己的兴趣、能力、特地等自身素质，从社会现有的职业中选择一种适合自己的职业过程。
- 9、现实社会中，人们实际上却普遍地存在着职业高低贵贱之分的认识，这种认识即是职业的社会评价。
- 10、在职业生涯规划中，职业兴趣是最大的 最持久的驱动力。
- 11、职业机会是指个体在求职或职业发展中分析各种因素后判断可实现职业目标的程度。
- 12、人格特性-职业因素匹配理论，指的是人们依据人格特性及能力特点等条件，寻找具有与之对应因素的职业的理论，也称特性-因素匹配理论。
- 13、约翰·霍兰德于 1959 年提出了具有广泛社会影响的职业性向理论
- 14、社会性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。
- 15、施恩的职业锚理论，又称职业定位理论
- 16、自主/独立型的人希望随心所欲安排自己的工作方式、工作习惯和生活方式。
- 17、挑战型的人喜欢解决看上去无法解决的问题，战胜强劲的对手，克服无法克服的困难障碍等。
- 18、冲动型：抓到遇到的第一个选择，不再考虑其他的选择或收集信息。其想法是“先决定，以后再考虑”
- 19、烦恼型：过渡搜集信息，使用信息时又顾虑重重，反复比较，当断不断，心境表现常常是“我就是拿不定主意”。
- 20、理论把职业决策的过程视为学习信息加工能力的过程。
- 21、廖泉文教授在总结国外学者职业生涯发展阶段观点的基础上提出了职业发展的“三三三”理论。“三三三”理论是将人的职业生涯阶段分为三个阶段：输入阶段、输出阶段、淡出阶段；输出阶段又分为三个子阶段：适应阶段、创新阶段、再适应阶段，而其中再适应阶段又分为：顺利晋升、原地踏步、将到波谷。
- 22、人一职匹配理论是现代人才测评的理论基础。
- 23、20 世纪 50 年代美国心理学家萨柏提出了人—组织匹配理论。
- 24、无边界职业生涯的概念最早出现在 20 世纪 90 年代，是由亚瑟在 1994 年组织行为杂志的特刊上首先提出来的。
- 25、“义务本位模式”反应了工业经济时代之前个人进行职业生涯规划的一种状态，其特征是个体被动接受社会等级制度的身份安排和职业承袭，被动履行职业赋予的劳动义务，对自身职业发展权利的主张处于不自觉的状态。“权利本位模式”是工业经济时期职业规划的主要形式。进入知识经济时代后，表现为“权利—社会模式”。
- 26、职业生涯目标的确立，是职业生涯规划的核心。
- 27、典型的职业生涯路线图是一个“V”字形的图形。
- 28、根据个体的差异，可以选择的有效策略多种多样，大致分为三类：1 一步到位型 2 多步趋近型

3 从业期待型

- 29、社会性向。具有这种性向的人，通常表现为社会、友好、合作理解等个性特质。常规性向。具有这种性向的人，通常表现为顺从、高效、实际、缺乏想象力、缺乏灵活性等个性特质。企业性向。具有这种性向的人，通常表现为自信、进取、尽力充沛、盛气凌人等个性特性。
- 30、利益整合原则是指进行个人职业生涯开发时要注意处理好个人发展与组织发展的关系，寻找结合点，从而实现个人利益与组织利益的整合，实现双赢。
- 31、职业道德就是和人们的职业活动紧密联系的符合职业特点所要求的道德准则、道德情操与道德品质的总和。
- 32、法国社会学家皮埃尔·布迪厄在《社会科学研究》杂志上发表了题为“社会资本随笔”的短文，正式提出了社会资本的概念。
- 33、工作策略是指个人为实现个人的工作绩效目标而拟定采取的各种针对绩效维持和改进的行动的集合。
- 34、人际交往策略是个人在职业生涯开发过程中，针对个人关系的维持能和开发而采取的各种策略。
- 35、传统职业通道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一条路径。
- 36、网状职业生涯通道是指一种建立在对各个工作岗位上的行为需求分析基础上的职业发展设计通道，他认为在某岗位上所获得的技能在其他的岗位上也会起作用，它要求组织首先进行工作分析来确定各岗位对员工的素质和技能的要求，然后将同等要求的工作岗位归为一类，然后进行职业生涯设计，包括职业序列，横向发展机会及核心方向，从而交错呈网状。
- 37、网状职业生涯通道没有固定的发展通道，横向职业生涯通道没有加载升迁。
- 38、职业准备阶段，其年龄段一般为 0~18 岁。进入组织阶段，其年龄段一般为 18~25 岁。职业生涯初期，其年龄段一般为 25~40。职业生涯中期，其年龄段一般为 40~55 岁。
- 39、职业生涯准备期所面临的最主要问题是树立职业目标，做出职业选择。
- 40、职业生涯早期是指个人从进入组织开始到适应组织并初步确立自己在组织内的职业生涯的战略的阶段。
- 41、职业管理专家认为早期的职业生涯是职场社会化的最重要阶段。
- 42、职业形象是人们从事职业活动、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表征，包括仪容、仪表、以及仪态等。
- 43、对于刚刚进入职业生涯的新人，一个首先的自我管理策略是“认清自己”，就是回答一个‘我是谁’的问题——‘WHO’
- 44、对于处于职业生涯早期的员工，第二重要的自我管理策略是学会进行自我生涯规划。
- 45、职业生涯早期第三个重要的自我管理策略的时间管理。职业生涯早期第四个重要的自我管理策略是情绪管理。
- 46、职业生涯中期是人生最重要、最漫长的时期。这一阶段是个人职业生涯发展的关键期同时也是家庭关系最为复杂、家庭任务及负担最重的时期，也是生理和心理的中年阶段。不同生命周期的重合造成了职业生涯周期的种种复杂性。
- 47、职业生涯中期环境的变化也并非全是负面。职业生涯中期员工优势的积累主要体现在能力和资源两个方面。
- 48、职业中期处于“职业高原”状态的员工一般有三类 1 明星员工 2 静止员工 3 枯萎员工
- 49、职业选择决策是指个人运用习得的知识和经验，对所获取的信息加以分析和处理，完成职业选择的过程。
- 50、处于职业生涯晚期的员工面临着特定的角色转变和心理调适的问题和任务。
- 51、退休管理的核心部分是退休计划。
- 52、差异性原则就是指在制定和实施职业生涯规划的过程中要充分考虑不同职业、岗位和专业之间的实际情况，有区别的制定目标。
- 53、发展性原则是指在选择实施职业生涯规划的具体措施的时候，要以促进员工发展为目的，把岗位实践与有效地教育、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——员工真正在职业生涯规划中得到发展，就是组织的发展。

54、组织职业生涯的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。

55、一般来说，职业生涯通道设计的重点是短期的通道，要设计得具有可操作性，长期通道和人生通道则可以设计得相对灵活和富有弹性。

56、各部门负责人是该部门员工的法定咨询员。

57、美国学者克拉克在 2000 年提出的工作家庭边界理论是实行工作家庭平衡计划的重要理论基础，为组织和个人提供了维持更好的工作家庭平衡的工具。

58、工作家庭冲突对个人、家庭、组织和社会而言，有其不同的影响方式和表现形式，其中，受影响最大的是员工本人。

59、职业生涯规划理论研究起始于 20 世纪 60 年代。

60、在 20 世纪 90 年代，职业生涯规划理论关注的重心在与个人和组织两者之间达到平衡。

61、职业生涯规划的主要对象和责任人是员工本人。

62、人力资源已成为 21 世纪组织发展的核心资源。

63、实现人的全面发展为组织职业生涯规划的最终目标。

64、职业生涯面谈类型 1 启发型 2 情感型 3 鞭策型

65、启发型通过启发诱导暗示提示和点拨，让部下自我认识、自我觉悟，进而自我反省，通过启发的方式推进面谈，这是一种基本的类型但不能适合任何性格、资历和态度的人。

66、情感型在尊重对方人格的前提下，或褒扬，或呵斥，以真情实意打动对方，推进面谈。适合于那些自尊心很强或资格老的人。

67、鞭策型以前所未有的眼里态度，予以训斥和无情鞭策；给对方已强烈的震撼，给对方以强大的压力，以求对方的奋起和觉悟。适合于那些缺乏干劲，没有压力或幼稚的人。

68、人力资源部门是组织职业生涯规划的“执行”部门。

69、职业生涯发展阶梯式组织为内部员工设计的自我认知、成长和晋升的管理方案。

70、职业生涯阶梯中的等级在 4 级及以下者称为短阶梯，在 10 级以上的称为长阶梯，在 5~10 级之间的称为中等长度阶梯。

71、组织中实行最多的职业生涯阶梯模式是双阶梯模式。

72、职业生涯阶梯发展基本上有三个方向即纵向发展、横向发展和向核心发展。

73、纵向发展，即员职务等级由低到高的提升。

74、向核心方向发展，指虽然职务没有晋升，但却担负更多的责任，有更多的机会参加组织决策活动。

75、教练功能，对工作和生活方面的问题提供支持，替一些被指导者所发生错误承担责任，在必要的时可以作为一个缓冲带。

76、心理功能，导师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。

77、角色示范的功能 展示其看重的行为、态度和技能，帮助被指导者获得能力、赢得信任和认同。

78、心理辅导的功能 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。

79、根据指导关系的形成方式，导师制有正式和非正式之分。

80、根据年龄、地位的差异性，指导关系有异辈与同辈之分。

81、这种划分方式是根据指导关系双方的人数而定。

82、职业生涯早期阶段是指一个人由学校进入组织并在组织内逐步“组织化”，为组织所接纳的过程。

83、相互接纳，是新成员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心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。

84、溢出理论认为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，会把在一个系统的情感带到另外一个系统。

85、补偿系统认为假定在工作和家庭之间存在相反的关系，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。

86、心理边界是指由员工创造的规则以指导他们的思考模式、行为模式以及适用于某一特定领域的情感。

87、时间上的冲突是工作与家庭冲突最为常见的一种。

88、情绪紧张冲突 员工要同时扮演工作角色和家庭角色，两种角色中任何一种角色产生的紧张状态都会影响到另外一种角色，这就是情绪紧张造成的冲突。

89、行为冲突 当员工工作角色的行为与非工作角色的行为不一致时，就容易发生行为冲突。

90、在职培训法它是世纪工作职务和工作场所进行的职业训练的方法，员工可以通过观察领班或同事的动作和行为进行学习。

91、工作轮换法 它是让员工通过工作轮换从事各种工作职务从而获得不同的岗位的工作经验的方法，特别适宜于在组织职业生涯开发培训中对新员工的培训。

92、计划性指导法 以书面教材和电脑屏幕提供阶段性培训信息的方法。

93、试听技术法 是使用电脑、电视幻灯片、录像、电影等视听材料对员工进行培训的方法。

94、案例研究法 是对已经发生的典型管理事件，参与分析者尽可能从客观公正的观察者的立场加以描述和叙述。

95、工作模拟法 采用一种模拟情境和模拟工作任务来对管理人员进行培训。

96、角色扮演法 设定一个最接近某种工作状态的培训环境，制定受训者扮演某种角色，借助角色的演练来理解角色的内容，从而提高主动地面对现实、解决问题的能力，尤其是处理人际关系的能力。

97、学习型组织最初的构想源于美国哈佛大学福瑞斯特教授。

98、学习型组织的概念，是当代管理大师，福瑞斯特的学生彼得圣吉在 1990 年完成的代表作{第五项修炼——学习型组织的艺术与务实}中系统提出的。在这本被誉为“21 世纪管理圣经”的书中指出学习型组织必须经过五项修炼：个人熟练、心智模型、共同愿景、团队学习以及系统思考。

99、职业生涯学习是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。

二、多选

1、职业具有以下特征：一是经济性；二是社会性。

2、决定职业声望高低的主要因素有：第一，职业环境 第二，职业功能

3、职业声望的调查与评价的主要几种方法：自评法 民意法 指标法

4、职业价值观、个人兴趣和特长是人们在择业时需要考虑的最重要的三个因素。

5、构成职业选择的基本因素有三个：职业能力 职业意向 职业岗位。

6、按目标性性质分解：外职业生涯目标和内职业生涯目标。

7、职业规划目标组合有三种方法：时间组合、功能组合和全方位组合。

8、职业生涯规划书的常见格式 1 表格式 适合作为日常警示使用 2 条例式 这种格式的规划书具有职业生涯规划的主要内容，多只是作简单的表述，没有详细的材料分析和评估。3 复合式 4 论文格式是最完整的职业生涯规划书

9、职业资本是指一个人从事某项职业所应具备的各项能力的总和，主要包括职业行为、职业素质、职业技能以及职业道德。

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、学习与培养策略、人际交往策略和工作家庭平衡策略。

11、职业生涯早期个人面临的主要任务用一句话概括就是完成个人的组织化，即个人进行组织后将职业岗位角色作为在工作时间、工作场所的主要角色，适应组织要求，遵守组织规则制度，完成组织交给的任务，告别以往缺少束缚的自由人状态。

12、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 发挥经验优势的原则

13、组织职业生涯管理的特征 1 系统性 2 持续性 3 专业性 4 互动性 5 可行性 6 灵活性

14、在实施岗位轮换制的过程，坚持以下原则 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

15、组织职业生涯规划具有以下特征 1 一致性 2 动态性 3 持续性 4 可行性

16、主要有四种职业生涯阶梯模式 1 单阶梯模式 2 双阶梯模式 3 多阶梯模式 4 横向阶梯模式

17、继任计划于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 组织结构的变动过快

18、职业生涯中期阶段的组织管理原则 1 以人为本原则 2 双赢原则 3 沟通原则 4 有重点地进行动态管理的原则

19、环境压力来源 1 组织特征 2 工作要求 3 员工角色特征 4 人际关系 5 工作条件 6 职业转换 7 非工作压力

20、一般开发方法分为现场培训法、脱产培训法。

21、特殊开发方法分为案例研究法、工作模拟法、角色扮演法。

三、填空

1、职业分类是指按照一定的规则 and 标准把一般特征和本质特征相同或相似的社会职业，分成并归纳到一定类别系统中去的过程。

2、所谓职业生涯，是指人的一生中所经历的职业历程。

3、个人职业生涯规划的特征主要表现在个体性、组织性、时间性和动态性四个方面。

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

5、无边界职业生涯可以分为自愿无边界和非自愿无边界。

6、组织内部环境主要包括：1 组织文化 2 组织制度 3 领导人的素质和价值观 4 组织实力

7、一般而言，个人职业生涯的开发主要内容包括自我要素的开发与社会资本的开发。

8、自我要素的开发包括能力的开发、态度的开发和职业资本的开发三个方面。

9、合理的知识结构一般有宝塔形知识结构和蜘蛛网的知识结构两种。

10、职业生涯中期组织管理的基本原则 1 人本管理原则 2 提倡成功标准多样化的原则 3 重点管理原则。

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

12、员工的职业生涯规划和管理是以自身的准确定位为基本的前提的，在定位的过程中需要考虑三个层面的因素一个人层面、组织层面和环境层面。

13、职业生涯规划表中包含的内容、一般可划分为三个方面 1 职业 2 职业生涯规划目标 3 职业发展道路

14、职业生涯发展阶梯包括的具体内容有：职业生涯阶梯模式、职业生涯规划方向及职业生涯规划阶梯设置等。

15、主要有四种职业生涯阶梯模式 1 单阶梯模式 2 双阶梯模式 3 多阶梯模式 4 横向阶梯模式

16、职业生涯阶梯发展基本上有三个方向即纵向发展、横向发展和向核心发展。

17、沟通是指两个或者更多个体之间、个体与群体之间传递或者交换信息、意念及观念的过程。

18、边界一般分为三种主要形式：物理边界、时间边界、心理边界。

19、时间上的冲突是工作与家庭冲突最为常见的一种。

20、保障系统涉及如下三个方面的重要内容 1 思想建设 2 组织建设 3 制度建设

名词解释

1、职业声望是人们对职业的社会评价，是职业社会学研究的范畴之一。

2、职业期望，又称职业意向，是劳动者对某项职业的向往，也就是希望自己从事某项职业的态度倾向。

3、职业价值观是一种具有明确的目的性、自觉性和坚定性的职业选择的态度和行为，对一个人职业目标和择业动机起着决定性作用。

4、能力是指完成一定活动的本领，包括完成一定活动的具体方式以及所必需的心理特征。

5、影响职业选择的客观性因素主要包括社会评价、经济利益和家庭等。

6、内职业生涯是指从事一种职业时的知识、观念、经验、能力、心理素质、内心感受等因素的组合及其变化过程，它是别人无法替代和窃取的人生财富。

7、外职业生涯是指从事职业时的工作单位、工作时间、工作地点、工作内容、工作职务与职称、工作环境、工作待遇等因素的组合及其变化过程。

8、职业生涯规划又叫职业生涯设计，是指个人与组织相结合，在对一个人职业生涯的主客观的条件进行测定、分析、总结的基础上，对自己的兴趣、爱好、能力、特点进行综合分析与权衡，结合时代特点，根据自己的职业倾向，确定其最佳的职业奋斗目标，并为实现这一目标做出行之有效的安排。

9、职业生涯管理是指组织人力资源管理部门与员工共同协商，对员工职业生涯进行分析、选择、设计、调整和评估，实现员工职业选择与组织的人员需求相适应，个人目标与组织目标相统一的过程。

10、人-职匹配，主要分为两种类型：1 条件匹配 2 特长匹配

11、美国心理学家佛隆通过对行为的研究认为，个体行为动机的强度取决于效价的大小和期望值的高低，动机强度与效价及期望值成正比。

12、职业锚实际就是人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心，是指当一个人不得不做出选择的时候，他无论如何都不会放弃的职业中的那种至关重要的东西或价值观，是自我意向中的一个习得部分。

13、职业生涯决策的理论常见的有标准化模型、描述性模型、规范性模型三种。

14、标准化职业生涯决策理论认为，决策者能够加工所有相关信息，能够做出完全理性的选择，在选择时遵循着效用最大化原则。

15、个人职业生涯规划：个人根据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、培养和教育计划，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。

16、职业生涯开发是指通过传授知识、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能力的过程。

17、个人职业生涯开发是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，以有利于提高工作绩效，实现其职业生涯目标的各种有计划、有系统的努力。职业生涯开发以人自身为开发对象，工作重点是提高从事职业所要求的伦理观念、知识技能水平等。

18、职业生涯诊断是指个人将理想与实际相结合，真正地了解自己，运用 SWOT 分析框架详细分析并评估内外环境的优势、劣势和自身的长处与短处，在“衡外情，量己力”的情形下，设计出合理的且可行的生涯发展方向。只有使自身因素和社会条件达成最大程度的契合，才能在现实中趋利避害，使个人职业生涯开发更具有实际意义。

19、个人职业生涯开发得分意义 1 职业生涯规划可以提高个人的思想素质和决策能力。2 职业生涯规划开发可以提高个人的创造力。3 职业生涯规划开发可以提高个人的科学文化和专业技术知识水平。4 职业生涯规划开发可以提高个人的生产技能和工作绩效。

20、个人职业生涯开发的影响因素 1 个人因素有经济条件、家庭状况、个人工作经验的丰富程度和个人的受教育的程度等。2 外部因素主要有职业竞争状况、培训开发市场的规范性的程度、工作氛围与职业发展环境等。

21、社会资本是指个人拥有的，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，主要存在于人际关系的结构之中，并为结构内部的个人行为提供便利，其主要表现形式为有义务和期望、信息网络、规范和社会组织等。

22、个人职业生涯开发策略是指在个人职业生涯规划的基础之上，针对职业生涯开发内容所计划采取的活动和相关措施。

23、个人职业生涯周期是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。在这一过程中，随着决定职业生涯的主客观条件的变化，作为组织成员的从业者其职业规划和也会发生相应变化。

24、员工帮助计划简称 EAP 又称员工心理援助项目、全员心理管理技术。他是由组织（如企业、政府部门、军队等）为员工设置的一套系统的、长期的福利与支持项目。通过专业人员对组织的诊断、建议和对员工及直系亲属提供专业指导、培训和咨询，旨在帮助解决员工及其家庭成员的各种心理和行为的问题，以维护组织成员的心理健康，提高其工作绩效，达到改善组织管理的目标。

25、岗位轮换是指企业或组织有计划地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种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的多种能力、进行在职训练、培养主管的双重目的。

26、组织职业生涯规划是组织根据自身的需求和员工的情况及两者所处的环境。确立职业生涯规划目标，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规划目标的过程。

27、职业生涯方案是指员工为实现职业发展目标采取的各种行动和措施。

28、职业生涯规划指导手册是指组织在开展员工职业生涯规划之前编制的参考性文本，向员工提供职业生涯规划相关理论、岗位信息、规划方法和工具的介绍。

29、继任计划是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，也被称为接班人的计划。

30、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。

31、退休计划是组织向处于职业生涯晚期的员工提供的，用于帮助他们准备结束职业工作适应退休生活的计划和活动。

32、工作—家庭边界理论人们每天在工作和家庭的边界中徘徊，工作和家庭组成各自不同目的和文化的领域，相互影响，虽然家庭和工作中很多方面难以调整，但个体还是能创造出想要的平衡。

33、工作—家庭平衡计划 是组织帮助员工人事和正确看待家庭和工作间的关系，调和职业和家庭之间的矛盾，缓解由于工作家庭关系失衡而给员工造成压力的计划和活动。

34、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景时。由人和环境的相互作用而引起个体心理不适并产生的不堪忍受、物理应付的感觉。

35、组织发展是指组织为适应内外环境的变化，在整个组织范围内以及从最高管理层起都参与努力，通过利用行为科学知识对组织过程进行有计划的干预，目的是改进和更新组织整体结构和人员状况，提高组织效率，加强组织解决问题的能力。

36、学习型组织是指通过个人和组织共同学习的方式来改革组织本身，通过培养弥漫于整个组织的学习气氛而建立起来的一种人性的、有机的、扁平化的组织，这种组织具有持续学习的精神，是可持续发展的组织。

#### 四、简答

1、职业分类的基本特征：

产业性、行业性、职位性、组群性、时空性

2、职业选择的原则：

可行性原则 胜任原则 兴趣原则 独立原则 特长原则 发展原则。

3、职业生涯规划的重要意义：

第一，以既有的成就为基础，确立人生的方向，提供奋斗的策略，发掘自我潜能。第二，可以使人们树立明确的职业发展目标与职业理想，客观评估个人目标与现实之间的差，并可更敏锐地探索或发现新的或有潜力的职业机会。第三，可以重新安排自己的职业生涯，塑造清新充实的自我。第四，可以准确评价个人特点和强项，增强发展的目的性与计划性，提升成功的机会。第五，通过职业生涯规划能够评估个人目标和现状的差距。第六，职业生涯规划可以提升应对竞争的能力。

4、职业锚在人力资源中的应用：

1 建立岗位说明书 2 建立多重职业生涯发展阶梯 3 了解员工的职业锚类型，做好员工的职业生涯管理 4 根据员工的职业锚，采取恰当的激励措施 5 建立合理的绩效评价体系 6 建立合理有效的人才内部流动制度，进行适时动态调整

5、个人职业生涯规划的第一要素是首先要确定个人的志向和人生目标。

6、个人职业生涯规划计划对组织的意义体现。

(1) 个人职业生涯规划能保证组织未来人才的需要 (2) 个人职业生涯规划能使组织留住优秀人才。(3) 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。(4) 个人职业生涯规划能使组织人力资源得到有效开发。

7、个人职业生涯规划的步骤

(1) 职业生涯分析：自我分析和定位。(2) 职业生涯的机会评估。(3) 职业生涯目标的评估与反馈。(4) 制定职业生涯规划行动方案。(5) 职业生涯规划目标实现策略。(6) 职业生涯规划反馈与修正。

8、书撰写的基本要求

(1) 资料翔实 (2) 论证有据，分析到位 (3) 言简意赅，结构紧凑，重点突出、逻辑严密。(4) 目标明确，合理适中。(5) 分解合理，组合科学。措施具体。(6) 格式清晰，图文并茂。

9、社会资本具有如下特征 1 社会资本存在于人与人之间，不能离开人而存在，但又不完全依赖于人，具有不可让渡性；2 社会资本是无形的，是一种感受到却看不见，摸不着的东西；3 社会资本的所有者可能是个人，也可能是组织，甚至可能是社会整体。

10、个人职业生涯开发的主要方法 1 树立正确的职业理想和明确的职业目标 2 正确的进行自我分析和职业分析 3 构建合理的知识结构 4 培养职业需要的实践能力 5 参加有益的职业训练 6 积极参与社会活动，建立社会资本

11、职业生涯早期组织所面临的任务 1 组织应该为新员工提供具有挑战性的工作和相应的学习培训机会。2 对处于职业生涯早期的员工提供绩效考核及反馈引导。3 为处于职业生涯早期的员工制定职业规划。4 鼓励新员工提出建议、意见并积极回应。

12、职业生涯中期组织管理的主要方法 1 工作重心设计 2 提供员工帮助计划 3 完善培训体系 4 制定公平的晋升机制。

13、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、家庭与自我发展之间的关系 5 注意学习和身心保健

14、组织职业生涯管理对组织的作用 1 有利于实现员工与组织的同步发展，是企业长盛不衰的组织保证 2 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 3 有利于提高员工的满意度，充分调动员工的积极性，从而更好地实现企业组织目标

15、组织职业生涯管理对员工的作用 1 能够帮助员工更加准确地认识和定位自己，为他们发挥自己的潜力奠定基础 2 有利于提升员工的专业技能和综合能力，增强其竞争力 3 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 4 有利于员工处理好职业与生活、工作于家庭的关系。

16、组织职业生涯管理的原则 1 统筹性原则 2 差异性原则 3 阶段性原则 4 发展性原则 5 全面评价原则

17、组织职业生涯规划对员工的作用 1 帮助员工认清自己，掌握职业生涯规划的方法 2 帮助员工完成组织社会化过程 3 使员工得到适宜性的发展 4 实现员工工作与生活的平衡

18、组织职业生涯的规划流程 1 组织职业生涯规划的准备 2 对员工进行分析和定位 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

19、职业生涯规划方案 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 职业生涯规划目标及其实现时间 7 成功的标准 8 自身的条件、潜力状况 9 目前能力与职业目标之间的差距 10 解决差距的办法

20、继任计划的功能 1 可以确保在组织内部有一批训练有素、经验丰富、善于自我激励的优秀人才接任未来的重要岗位。2 可以有效地调整公司的未来之需及现有的资源。3 可以为组织的关键员工订立更高的目标，把他们留住以确保重要的岗位都有称职的继承者。4 可以帮助员工设定职业生涯发展的道路。有助于公司的吸引、留住更好的人才。5 可以改进公司内部管理的程序，优化公司的产品和服务。

21、组织在实施继任计划时需要注意的问题 1 要积极主动地实施继任计划 2 要对不同的职位采取不同的继任方式和路线 3 要充分认识到继任计划的复杂性和长期性 4 要使继任计划获得有效的结果，就不能机械地实施继任计划，而要针对每个继任者的具体情况具体对待。

22、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 该进员工当前工作，使工作更具有多样化、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在培训 6 实施灵活的处理方案

23、与传统组织相比，学习型组织具有以下特点 1 组织内成员有共同的目标 2 组织目标由若干创造型团队间接达到 3 以组织成员的共同学习为根本特征 4 组织结构扁平化 5 组织的边界超越“法定”的边界，更有渗透性和灵活性。

#### 五、论述

1、职业分类的意义：

首先，同一性质的工作，往往具有共同的特点和规律。其次职业分类给各个职业分别确定了工作责任以及履行职责及完成工作所需要的职业数字，这就为岗位责任提供了依据，再次职业分类有助于建立合理的职业结构和职工配制体系。最后职业分类是对职工进行考核和智力开发的重要依据。

## 2、确定职业价值观的几个的关系

第一：处理好职业价值观与金钱的关系。第二：处理好职业价值观与个人兴趣和特长的关系。第三：处理好职业价值观的排序与取舍的问题。第四：处理好职业价值观中个人与社会的关系。第五：处理好淡泊名利与追逐名利的关系。

## 3、职业生涯规划的意义

第一：以既有的成就为基础，确立人生的方向，提供奋斗的策略，发掘自我潜能。第二：可以使人们树立明确的职业生涯发展目标与职业理想，客观个人目标与现实的差距，并可以更明锐的搜索或发现新的或有潜力的职业机会。第三：可以从新安排自己的职业生涯，塑造清新充实的自我。第四：可以准确评价个人特点和强项，增强发展的目的性和计划性，提升成功的机会。第五：通过职业生涯规划能够评估个人的目标和现状的差距。第六：职业生涯规划可以提升应对竞争能力。

## 4、职业锚在人力资源中的应用

(1) 建立岗位说明书，(2) 建立多重职业生涯发展阶梯，(3) 了解员工的职业锚类型，做好员工的职业生涯管理，(4)，根据员工的职业锚，采取恰当的激励措施，(5) 建立合理的绩效评价体系，(6) 建立合理有效的人才内部流动制度，进行适时动态调整，

## 5、职业生涯规划与职业生涯管理的关系

(1) 概念范畴不同，职业生涯管理的范围比职业生涯规划更广，职业生涯管理涵盖了包括职业生涯规划，职业选择和职业发展的一系列活动过程，而职业生涯规划仅仅是职业生涯管理的一部分，其主要活动分别是职业能力获得，职业准备，职业目标选择和职业策略制定与调整等过程，(2) 实施主体的不同，职业生涯管理主要是一组织为中心，职业生涯规划的实施主体主要是员工，是个人根据自身条件和环境状况所选择的与工作有关的体验和经历。(3) 实施手段不同，职业生涯管理主要依托组织人力资源管理的相关职能来实现。个人职业生涯规划主要集中在自我测评、自我学习和社会实践等微观层面的个人行为。(4) 影响两者的因素不同，从职业生涯规划与职业生涯管理的实施手段和主题分析，影响员工进行生涯规划和组织实施生涯管理的因素存在较大的差异。就员工个体而言，个人对职业的准备和选择注意受到个体 层面变量的影响。一般而言，影响组织生涯管理因素主要是组织层面的变量。

## 6、职业生涯管理的基本内容

员工自我职业生涯管理的内容：(1) 自我剖析(2) 目标设定(3) 目标实现策略(4) 反馈与修正。组织职业生涯管理的内容：(1) 向员工宣传组织的发展目标(2) 建立组织内部的职业信息系统(3) 职业路径设计(4) 建立员工职业生涯发展评估中心(5) 做好员工的培训与教育(6) 实现个人需要与组织需要的相互适应。

## 7、职业锚的功能

(1) 使组织获得正确的反馈(2) 为员工设置可行有效的职业渠道(3) 增长员工工作经验(4) 为员工做好奠定中后期工作的基础。

## 8、职业生涯规划与职业生涯管理的关系

(1) 概念范畴不同 职业生涯管理的范围比职业生涯规划更广。职业生涯管理涵盖了包括职业生涯规划，职业选择和职业发展的一系列活动过程。而职业生涯规划仅仅是职业生涯管理的一个部分，其主要活动分别是职业能力获得、职业准备、职业目标选择和职业策划制定与调整等过程。(2) 实施主体不同 职业生涯管理主要是以组织为中心，职业生涯规划的实施主体主要是员工，是个人根据自身条件和环境状况所选择的与工作有关的体验和精力。(3) 实施手段不同 职业生涯管理主要依托组织人力资源管理的相关职能来实现，个人职业生涯主要集中在自我测评、自我学习和社会实践等微观层面的个人行为。(4) 影响两者的因素不同 从职业生涯规划与职业生涯管理的实施手段和主体分析，影响员工进行生涯规划和组织实施生涯管理的因素存在较大的差异。就员工个体而言，个人对职业的准备选择主要受到个体层面变量的影响。一般而言，影响组织职业生涯管理的因素主要是组织层面的变量。

## 9、职业生涯规划的主要原则

(1) 利益整合原则(2) 公平公开原则(3) 协作进行原则(4) 动态目标原则(5) 时间梯度原则(6) 发展创新原则(7) 可行性原则

## 10、职业生涯早期面临的主要问题及进行管理的基本策略

(1)职业生涯发展方向的明确问题(2)个人融入组织的问题(3)经济受职业挫折

## 11、组织职业生涯管理的步骤与方法

组织职业生涯管理的步骤与过程大致可以分为组织职业生涯规划和组织职业生涯开发两大部分，即员工首先在自身准确的评估和定位的基础上确定职业生涯的发展计划，包括要达到哪些目标，以及为了实现这一目标需要做什么；在确定职业生涯目标后进入能力开发阶段，组织通过各种形式的培训、晋升等活动开发员工的潜能提升员工的竞争能力，帮助实现职业目标。在组织生涯规划和开发的过程中，要随时注意对员工职业目标的评估和调整。具体来说按照以下几个步骤 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的开发与培训体系 4 职业生涯规划的检查、评估与修正。

## 12、在设置职业生涯阶梯时应注意以下几个问题：

(1)组织职业生涯规划 and 职业阶梯的设置必须有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，(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)职业生涯的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)职业生涯阶梯设置应该具有灵活性，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。职业生涯阶梯设置应指明职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、知识和其他要求条件，并指明怎样才能获得这些技能和知识。如果仅仅局限于学历、年龄和经验这些传统条件，一些有能力的员工可能失去职业发展机会。

## 13、组织职业生涯的开发方法

组织职业生涯的开发方法有两类一是一般开发方法；针对管理人员的特俗开发方法。一般开发方法 1 现场培训法 2 脱产培训法特俗开发方法 1 案例研究法 2 工作模拟法 3 角色扮演法 P264