

## 职业生涯规划模拟试卷（一）

## 一、 单项选择题

- 1、 职业是从业人员在特定的社会生活环境中所从事的一种与其他社会成员相互关联、相互服务的活动，这说明职业具有（D） P3  
A 经济性 B 稳定性 C 技术性 D 社会性
- 2、 职业在一定的历史时期内形成，并具有常较长的生命周期。这说明职业具有（B） P3  
A 经济性 B 稳定性 C 技术性 D 社会性
- 3、 我国学者在对中国社会阶层进行划分的基础是（C） 4  
A 受教育程度 B 户籍 C 职业分类 D 经济收入
- 4、 把当代中国人划分为十大社会阶层的我国社会学家是（B） P4  
A 霍兰德 B 陆学艺 C 廖泉文 D G.康茨
- 5、 对职业声望的研究，始于（B） P6  
A 19 世纪初 B 19 世纪末 C 20 世纪初 D 20 世纪末
- 6、 1925 年第一次使用他自己编制的职业声望量表，对美国的职业声望进行调查的学者是（D） 6  
A 霍兰德 B 陆学艺 C 廖泉文 D G.康茨
- 7、 即任职者所能获得的工作条件的便利与社会经济权利的总和称为（C） p6  
A 职业功能 B 任职者素质 C 职业环境 D 职业期望
- 8、 在职业声望调查与评价方法中，让被试者评价自己所从事的职业在职业社会地位层级序列中的位置的方法是（A）  
A 自评法 B 指标法 C 民意法 D 统计法
- 9、 在职业声望调查与评价方法中，让一群被试者评价一系列职业的职业声望调查与评价方法是（C） 7  
A 自评法 B 指标法 C 民意法 D 统计法
- 10、 在“职业环境”，“职业功能”和“任职者素质”三项决定职业声望高低的主要因素中，分别选取一些有代表性的指标，并给这些指标一定的分值，然后根据这些指标的总分值来评价某些职业的声望的方法是（B） 7  
A 自评法 B 指标法 C 民意法 D 统计法
- 11、 劳动者希望自己从事某项职业的态度倾向称为（A） 7  
A 职业期望 B 职业伦理 C 职业道德 D 职业价值观
- 12、 具有明确目的性，自觉性和鉴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的作用的是（D） 7  
A 职业期望 B 职业伦理 C 职业道德 D 职业价值观
- 13、 人们在选择职业时，应考虑社会的现实需求，考虑特定的历史条件和时代要求，不要完全脱离社会需要的实际，一味从自我价值观念出发，做出不切实际的选择，从而导致挫折和失败。这属于职业选择原则中的（B） 10  
A 发展性原则 B 可行性原则 C 胜任原则 D 兴趣原则
- 14、 人们在选择职业时，应对自己的能力有一个客观实在的评价，包括学识水平、职业技能、身体素质以及个性特点等，是否符合职业要求，不能盲目攀比。这属于职业选择原则中的（C） 10  
A 发展性原则 B 可行性原则 C 胜任原则 D 兴趣原则
- 15、 择自己所爱原则属于职业选择原则中的（D） P10  
A 发展性原则 B 可行性原则 C 胜任原则 D 兴趣原则
- 16、 完成一定活动的本领称为（B） 12  
A 个性 B 能力 C 素质 D 气质
- 17、 个人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称为（B） 18  
A 无边界职业生涯 B 内职业生涯 C 外职业生涯 D 易变性职业生涯
- 18、 人们在从事职业时的工作单位、工作时间、工作地点、工作内容、工作职称与职务、工作环境、工资待遇等因素的组合及其变化过程称为（C） P19

- A 无边界职业生涯      B 内职业生涯      C 外职业生涯      D 易变性职业生涯
- 19、 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称为 (B) 26
- A 职业期望      B 职业机会      C 职业生涯      D 职业分层
- 20、 基于过去组织内员工的实际发展道路而制定出的一种发展模式是 (A) 30
- A 传统职业路径      B 横向职业路径      C 双重职业路径      D 行为职业路径
- 21、 建立在对各个岗位上的行为需求分析基础上的一种职业路径设计方式是 (D) 30
- A 传统职业路径      B 横向职业路径      C 双重职业路径      D 行为职业路径
- 22、 主要用来解决某一领域中具有专业技能， 既不期望在自己的业务领域内长期从事专业工作， 又不希望随着职业的发展而离开自己的专业领域的一种职业路径设计方式是 (C) 30
- A 传统职业路径      B 横向职业路径      C 双重职业路径      D 行为职业路径
- 23、 人格特性—职业因素匹配理论， 由美国波士顿大学教授弗兰克·帕森斯最早提出的职业选择理论是 (A) 。 P34
- A 人格特性—职业因素匹配理论      B 择业动机理论      C 职业性向理论      D 职业锚理论
- 24、 佛隆将期望理论用来解释个人的职业选择行为， 具体化为 (B) 35
- A 人格特性—职业因素匹配理论      B 择业动机理论      C 职业性向理论      D 职业锚理论
- 25、 美国约翰·霍普金斯大学心理学教授约翰·霍兰德将个性按照职业归纳为六种基本类型， 其中喜欢使用工具、 机器， 需要基本操作技能的工作的个性类型是 (A) P37
- A 现实型      B 艺术型      C 社会型      D 研究型
- 26、 美国约翰·霍普金斯大学心理学教授约翰·霍兰德将个性按照职业归纳为六种基本类型， 其中喜欢的工作要求具备艺术修养、 创造力、 表达能力和直觉， 并将其用于语言、 行为、 声音、 颜色和形式的审美、 思索和感受， 具备相应的能力的个性类型是 (B) P37
- A 现实型      B 艺术型      C 社会型      D 研究型
- 27、 美国约翰·霍普金斯大学心理学教授约翰·霍兰德将个性按照职业归纳为六种基本类型， 其中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， 并具备相应能力的个性类型是 (C) P37
- A 现实型      B 艺术型      C 社会型      D 研究型
- 28、 施恩提出的职业选择理论是 (D) 39
- A 人格特性—职业因素匹配理论      B 择业动机理论      C 职业性向理论      D 职业锚理论
- 29、 职业锚理论又称为 (D) 39
- A 人-职匹配理论      B 择业动机理论      C 职业性向理论      D 职业定位理论
- 30、 在职业锚的类型中， 希望随心所欲安排自己的工作方式， 工作习惯和生活方式的人的职业锚类型属于 (A) P40
- A 自主/独立型      B 创业型      C 服务型      D 挑战型
- 31、 在职业锚的类型中， 希望用自己的能力去创建属于自己的公司或创建完全属于自己的产品， 而且愿意去冒风险， 并克服面临的障碍的人的职业锚类型属于 (B) P41
- A 自主/独立型      B 创业型      C 服务型      D 挑战型
- 32、 在职业锚的类型中， 一直追求他们认可的核心价值的人的职业锚类型属于 (C) P41
- A 自主/独立型      B 创业型      C 服务型      D 挑战型
- 33、 在职业锚的类型中， 喜欢解决看上去无法解决的问题， 战胜强硬的对手， 克服无法克服的困难障碍的人的职业锚类型属于 (D) P41
- A 自主/独立型      B 创业型      C 服务型      D 挑战型
- 34、 社会学习理论的提出者是 (D) 46
- A 霍兰德      B 陆学艺      C 廖泉文      D 班杜拉
- 35、 将班杜拉的社会学习理论应用到职业生涯辅导上， 用以了解在个人决策历程当中， 社会、 遗传与个人因素对于决策的影响的学者是 (A) 46
- A 克朗伯兹      B 泰德曼      C 丁克里奇      D 萨柏
- 36、 主要是解释个体如何从实际生活的职业选项中做出决策的理论是 (C) 47
- A 标准化职业生涯      B 非标准化职业生涯决策理论      C 描述性职业生涯决策理论      D 规范性职业生涯决策理论

37、丁克里奇将职业生涯决策风格分为八种类型，其中，抓住遇到的第一个选择，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”的决策风格是 (A) 48

A 冲动型 B 烦恼型 C 直觉型 D 顺从型

38、丁克里奇将职业生涯决策风格分为八种类型，其中，因为“感觉到是对的”而做决策，但不能说明原因的决策风格是 (C) 48

A 冲动型 B 烦恼型 C 直觉型 D 顺从型

39、在美国职业管理学家萨柏的职业生涯发展的五阶段理论中，认同并建立起自我概念，对职业的好奇心占主导地位，并逐步有意识的培养职业能力的阶段是 (A) 52

A 成长阶段 B 探索阶段 C 确立阶段 D 维持阶段

40、在美国职业管理学家萨柏的职业生涯发展的五阶段理论中，主要通过学习进行自我考察、角色鉴定和职业探索，完成择业和初步就业的阶段是 (B) 52

A 成长阶段 B 探索阶段 C 确立阶段 D 维持阶段

41、在美国职业管理学家萨柏的职业生涯发展的五阶段理论中，获取一个合适的工作领域，并谋求发展。这一阶段大多数人职业生涯周期中的核心部分的阶段是 (C) 52

A 成长阶段 B 探索阶段 C 确立阶段 D 维持阶段

42、在美国职业管理学家萨柏的职业生涯发展的五阶段理论中，开发新的技能，维护已经获得的成就和社会地位，维持家庭和工作两者之间的和谐关系，寻找接替人选的阶段是 (D) 52

A 成长阶段 B 探索阶段 C 确立阶段 D 维持阶段

43、施恩提出的职业发展理论是 (B) 55

A 五阶段理论 B 九阶段理论 C 三阶段理论 D “三三三”理论

44、提出职业生涯发展“三三三”理论的是 (C) 56

A 霍兰德 B 陆学艺 C 廖泉文 D 班都拉

## 二、多项选择题

1、职业具有的特征有 (A) (B) (C) (D) (E) P3

A 经济性 B 社会性 C 技术性 D 稳定性 E 规范性

2、职业分类具有的基本特征：(A) (B) (C) (D) (E) 5

A 产业性 B 行业性 C 职位性 D 组群性 E 时空性

3、职业声望的调查与评价方法主要有 (A) (C) (E) 7

A 自评法 B 他评法 C 民意法 D 统计法 E 指标法

4、确定职业价值观应处理好的关系有：(A) (B) (C) (D) (E) P8

A 处理好职业价值观与金钱的关系 B 处理好职业价值观与个人兴趣和特长的关系  
C 处理好职业价值观的排序取舍的问题 D 处理好职业价值观中个人与社会的关系  
E 处理好淡泊名利与追逐名利的关系。

5、构成职业选择的基本因素主要有：(B) (C) (D) 9

A 职业道德 B 职业意向 C 职业能力 D 职业岗位 E 职业习惯

6、影响职业选择的主体因素有：(A) (D) (E) 11

A 个性 B 待遇 C 家庭 D 能力 E 价值取向

7、影响职业选择的客体性因素主要包括：(A) (C) (D) 13

A 社会评价 B 个性 C 经济利益 D 家庭 E 能力

8、职业概率是指择业者获得某项职业可能性的大小，主要决定的条件有：(A) (B) (C) (D) 36

A 某项职业的需求量 B 择业者的竞争能力 C 竞争系数 D 其他随机因素 E 用人单位

## 三、填空题



- 1、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。 P4
- 2、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 6
- 3、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。 P8
- 4、构成职业选择的基本因素有：职业能力、职业意向、职业岗位。 P9
- 5、员工自我职业生涯管理一般包括自我剖析、目标设定、目标实现策略、反馈与修正四个方面的内容 P28
- 6、职业路径设计的方式主要有四种，即传统职业路径，行为职业路径，横向职业路径及双重职业路径 P30
- 7、人一职匹配，主要分为两种类型 条件匹配和特长匹配 35
- 8、择业动机理论的提出者是佛隆。 35
- 9、个体行为动机的强度取决于效价的大小和期望值的高低 35
- 10、目前，职业生涯决策的理论常见的有标准化模型，描述性模型和规范性模型三种。 P44

#### 四、名词解释

- 1、职业：是指参与社会分工，利用专门知识和技能，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
- 2、职业分层：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。
- 3、职业分类：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。
- 4、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，特点等自身素质，从社会现有的职业中选择一种适合自己的职业的过程。
- 5、职业生涯：就是个人在人生中所经历的一系列职位和角色
- 6、内职业生涯：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
- 7、外职业生涯：从事职业时的工作单位、工作时间、工作地点、工作内容、工作职称与职务、工作环境、工资待遇等因素的组合及其变化过程
- 8、职业生涯规划：个人与组织相结合，在对一个人职业生涯的主客观条件进行测定、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 with 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：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、职业路径：是指组织为内部员工设计的自我认知、成长和晋升的管理方案
- 11、人格特性—职业因素匹配理论：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
- 12、职业锚：是人们选择和发展自己的职业所围绕的中心，是指当一个人不得不作出选择的时候，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，是自我意向的一个习得部分

#### 五、简答题

- 1、职业的主要特征？  
(1) 经济性 (2) 社会性 (3) 技术性 (4) 稳定性 (5) 规范性 (6) 群体性
- 2、决定职业声望高低的主要因素？  
(1) 职业环境 (2) 职业功能 (3) 任职者素质
- 3、确定职业价值观应处理好的关系？

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

#### 4、 职业选择的作用？

- (1) 通过职业选择， 有利于人和劳动岗位的较好结合， 使个人顺利进入社会劳动岗位。
- (2) 通过职业选择， 有利于社会化的顺利进行与实现。
- (3) 通过职业选择， 有利于取得较大的经济利益
- (4) 通过职业选择， 可以达到多方面的社会效益
- (5) 通过职业选择， 可以促进人的全面发展

#### 5、 职业选择的原则？

- (1) 可行性原则 (2) 胜任原则 (3) 兴趣原则 (4) 独立原则 (5) 特长原则 (6) 发展原则

#### 6、 如何理解职业生涯的含义？

(1) 职业生涯是以心理开发、 身体开发、 智力开发、 技能开发、 伦理开发等人的潜能开发为基础， 以工作内容的确定和变化， 工作业绩的评价， 工资待遇、 职称、 职务的变动为标准， 以满足需求为目标的工作经历和内心体验的经历。

(2) 职业生涯是人一生中最重要的人生历程， 是追求自我实现的重要人生阶段， 对人生价值起着决定性作用。

(3) 职业生涯是一个动态的过程是， 是指一个人一生在职业岗位上所度过的、 与工作活动相关的连续经历， 并不包含在职业上成功与失败， 或进步快与慢的含义。 也就是说， 不论职位高低， 不论成功与否， 每个工作者的人都有自己的职业生涯。

(4) 职业生涯， 是一个人一生的工作经历， 特别是职业、 职位的变动及工作理想实现的整个过程。

#### 7、 外职业生涯和内职业生涯的联系与区别？

联系体现在： 内职业生涯发展是外职业生涯发展的前提， 内职业生涯的发展能够带动外职业生涯的发展， 外职业生涯发展顺利， 还可以促进内职业生涯的发展。

区别体现在： 外职业生涯的构成因素通常由别人决定、 给予。 也容易被别人否定、 剥夺； 内职业生涯各项因素的取得主要依靠自己努力追求得以实现， 并且不随外职业生涯因素的改变而丧失。

#### 8、 职业生涯规划的重要意义？

- (1) 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。
- (2) 可以使人们树立明确的职业发展和职业理想， 客观评价个人目标与现实之间的差距， 并可更敏锐的搜索或发现新的或有潜力的职业机会。
- (3) 可以重新安排自己的职业生涯， 塑造清新充实的自我。
- (4) 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。
- (5) 通过职业生涯规划能够评估个人目标和现状的差距。
- (6) 职业生涯规划可以提升应对竞争的能力

#### 9、 组织职业生涯管理的意义？

- (1) 增强组织与员工的互相认同感， 实现二者同步发展
- (2) 激励员工提升工作能力和绩效， 保持员工队伍的相对稳定
- (3) 有利于更有效地实施人力资源管理职能

#### 10、 影响职业生涯的因素？

- (1) 教育背景 (2) 个人的需求与心理动机 (3) 职业机会 (4) 社会环境

#### 11、 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

#### 12、 了解职业锚的概念， 需要注意的方面？

(1) 职业锚以员工习得的工作经验为基础 (2) 职业锚不是员工根据各种测试出来的能力、 才干或者作业动机、 价值观， 在工作实践中， 依据自省和已被证明的才干、 动机、 需要和价值观， 现实地选择和准确地进行职业定位。

(3) 职业锚是员工自我发展过程中的动机、 需要和价值观能力相互作用和逐步整合的结果。

(4) 员工个人及其职业不是固定不变的

#### 13、 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) 增强员工工作经验 (4) 为员工做好奠定中后期工作的基础 P41

#### 14、 职业锚在人力资源管理中的应用？

(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。

#### 15、 格林豪斯的职业生涯发展的五阶段理论？ 54

#### 16、 廖泉文的职业生涯发展“三三三” 理论？ 56

### 六、 论述题

#### 1、 衡量职业生涯规划制定的是否合理主要遵循的原则？

- (1) 清晰性原则 (2) 挑战性原则 (3) 变动性原则 (4) 一致性原则 (5) 激励性原则
- (6) 合作性原则 (7) 全程原则 (8) 具体原则 (9) 实际原则

#### 2、 职业生涯规划与职业生涯管理的关系？

- 一、 概念范畴不同。 职业生涯管理的范围比职业生涯规划更广。
- 二、 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。
- 三、 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。
- 四、 影响两者因素不同。 个人职业生涯规划是以自我实现为基础， 这种自我实现并不局限于特定的组织内部， 而组织职业生涯管理要取得成功不仅要看员工个体是否有清晰和合理的个人职业规划， 发展特定目标的系列活动， 同时， 组织人力资源管理职能是否完善、 管理者态度和价值观、 组织资源获取的可行性等都影响职业生涯管理成败

#### 3、 职业生涯规划与职业生涯开发的关系？

- (1) 从概念定义来看， 职业生涯开发与职业生涯规划的具体内容存在着很大的差异
- (2) 职业生涯开发是组织(个人)为提高员工(自身)的职业知识、 技能、 态度和水平， 改善工作绩效而开展的各类有计划、 系统的教育训练活动
- (3) 职业生涯规划是进行职业环境分析、 自我认知分析、 职业目标策划、 职业路径选择和职业开发措施选择的过程。
- (4) 从概念内涵分析， 职业生涯开发主要表现为实施职业规划的具体活动;而职业生涯规划则是一种书面的计划， 是未落实于行动的理想设计。
- (5) 职业生涯规划为职业生涯开发提供战略和理论的指导， 而职业生涯开发是职业生涯规划的延续， 是保障职业生涯规划得以实现的手段和方法。

#### 4、 职业生涯规划的主要原则？

- (2) 利益原则 (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 (8) 可持续性原则 (9) 可评价原则