

课件下载及重播方法

课件下载找到相应课程信息，点击我的资料找到课件就可以下载了。

观看重播在找到相应课程直接点击进入重播。

教材结构图



本章知识点及考评总结

选择题

1. 职业生涯：一个人终生连续性的职业经历，特别是职位变动及工作理想实现的过程。
2. 对职业生涯规划的理解：可以从个人角度和企业角度两个方面理解。
3. 对员工职业生涯规划负主要责任的是员工本身
4. 萨珀从终生发展角度把职业生涯分为：探索阶段（工作后至 25 岁左右）、立业与发展阶段（25-44 岁）、维持阶段（45-60 岁）、衰退阶段（60 岁以后）。
5. 职业探索性阶段个人在试探性地选择自己的职业

6. 立业与发展阶段主要关心的是在工作中的成长、发展或晋升，成就感和晋升感强烈、激励力也最大

7. 维持阶段①希望维持或保留自己已得地位；

②希望更新或学习知识和技能

8. 衰退阶段①准备着退休；②准备重返职业社会

9. 职业锚：是美国职业指导专家施恩教授提出，人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心。

10. 职业生涯目标的设定，是职业生涯规划的核心。一个人事业的成败，很大程度上取决于有无正确适当的目标。

11. 双重职业发展通道指给雇佣工程师或专业技术人员，继续留在技术岗位上发展或进入管理层的机会。

12. 管理继承人计划是指确定和持续追踪高潜能员工的计划，以满足高潜能员工【企业认为能胜任更高层管理职位的人】发展的需要。

13. 职业圆锥模型（美国管理学家艾德加 · 沙因）的三种发展途径：

（1）垂直的——提升；

（2）水平的——轮换；

（3）向内的——向核心集团靠拢

14. 按照造成停滞状态的原因来划分，有三种职业停滞类型：

（1）结构型停滞

【组织阶层或结构所致，表现为晋升停滞】

（2）满足型停滞

【满足已有的技术，表现在专家、技术人员身上】

(3) 生活型停滞

【生活与工作的潜在冲突对职业的影响很大】

15. 可以消除员工对长时间固定一个岗位或工种所产生的厌烦情绪的做法是工作轮换

主观题

1. 简述职业生涯设计对个人发展所具有的作用。

- (1) 帮助个人确定职业发展目标；
- (2) 鞭策个人努力工作；
- (3) 引导员工发挥潜能；
- (4) 评估工作成绩。

2. 职业生涯对企业的作用

- (1) 使企业留住优秀人才
- (2) 保证企业未来人才的需要
- (3) 使企业人力资源得到有效开发

3. 简述员工自我职业生涯管理的基本内容。

增强职业敏感性、 提高学习能力，防止技能老化、维持个人的工作与家庭的平衡 。

4. 简述职业生涯管理的基本流程。

- (1) 员工自我评估。
- (2) 组织对员工的评估。
- (3) 职业信息的传递。

(4) 职业咨询与指导。

(5) 员工职业发展设计。

5. 遇到“玻璃天花板”原因有：

(1) 缺少培训；

(2) 岗位职责不清；

(3) 由于缺少发展机会而造成的职业成长过慢；

(4) 不公平的工资制度或工资提升不满意；

(5) 低成就需求。

练习题

1. 给予员工继续留在技术岗位上发展或进入管理层的发展路径是指

()

A:双重职业发展道路

B:管理继承化制

C:工作扩展和工作轮换

D:员工培训

2. 沙因的职业锥体模型中的水平发展途径是指 ()

A:向核心集团靠拢

B:提升

C:部门轮换

D:降职

3. 一个人在职业生涯中主要关心工作中的成长，发展或晋升阶段，

这属于萨珀职业发展理论的 ()

A:立业与发展阶段

B:职业探索阶段

C:职业维持阶段

D:职业衰退阶段

4. 职业生涯规划的核心是（）

A:职业生涯规划路线的选择

B:职业生涯规划目标的设定

C:职业生涯规划机会的评估

D:职业生涯规划评估与回馈

5. 沙因的组织内部职业发展通道有（）。

A:垂直运动

B:管理人继承

C:部门轮换

D:向核心层靠拢

E:员工的培训

1. 答案：A

解析：双重职业发展道路员工继续留在技术岗位上发展或进入管理层的发展路径

2. 答案：C

解析：沙因的职业锥体表现了在机构内部的三种发展途径：垂直的、向内的和水平的发展途径（即部门轮换）。

3. 答案：A

解析：员工在立业与发展阶段的特点是：个人在职业生涯中主要关心的是在工作中的成长、发展或晋升，成就感和晋升感强烈，而成就、发展或晋升对他们的激励力也最大。

4. 答案：B

解析：职业生涯目标的设定，是职业生涯规划的核心。一个人事业的成败，很大程度上取决于有无正确适当的目标。

5. 答案：ACD

解析：沙因的职业锥体表现了在机构内部的三种发展途径：垂直的、向内的（即向核心层靠拢）和水平的发展途径（即部门轮换）。