# 论述题

## **职业生涯高原的基本原因。**

答:产生职业高原现象的原因包括个人、组织、家庭和社会四个方面。

## 请结合自身实际经历，简要说明在进行职业生涯规划设计中确定职业生涯发展策略时应注意的关键点。

答:职业生涯发展策略包括确定职业发展途径、实现职业角色转换和发展职业能

力。确定职业发展策略是应注意职业的选择要择己所爱、择己所能、择世所需、

择已所剩。

## 论述职业生涯发展的不同阶段的工作—家庭平衡计划的设计。

答：第一阶段，职场青年，家庭也刚组建，两边都需要你，这个时候建议你根据自己长远目标来选，如果只想平稳前进，就多把时间留给家人，如果决心踏步前进，多考虑下工作。这个阶段因人而异。如何平衡工作与家庭，事业与生活？第二阶段，小有成就，当个小领导，这个时候你的孩子应该也大了，牵扯精力也不比小的时候，你可以多花点心思精力在工作上，把自己一亩三分地耕种好。第三阶段，走上了领导岗位，这个时候需要全家支持你，你的几乎所有时间都在工作。不过这个时候，很多情况下，工作生活都融为一体了。

## 试论述职业生涯发展稳文件（PPDF）管理法的主要用途。

答：1、可以增强员工对工作环境的把握能力和对工作困难的控制能力。2、有利于个过好职业生活，处理好职业生活和生活其它部分的关系。3、有效的职业生涯管理可以使员工实现自我价值的不断提升和超越。

# 名词解释题

1. 职业生涯早期年龄问题：

答:指25-40岁之间的生理年龄和心理年龄

2.职业生涯规划

答：**职业规划就是对职业生涯乃至人生进行持续的系统的计划的过程。**

3.职业选择

**答：职业选择是指个人对于自己就业的种类、方向的挑选和确定。**

4.工作压力

**答：工作压力是指当个人意识到有需要解决的重要问题，而又不确定自己的能力和资源是否能够解决问题时，会体验到紧张不安 参考答案：焦虑等不愉快的情绪，这种情绪体验称为工作压力。**

1. 职业锚

答：所谓职业锚,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。

1. 立业期

答：是指个人从进入组织开始到适应组织并确立自己在组织内的职业生涯战略的这一段时期。

1. 马斯洛需求层次理论

答：马斯洛的需求层次结构是心理学中的激励理论，包括人类需求的五级模型，通常被描绘成金字塔内的等级

8.生活特性问卷

答：是从权力动机、成就动机、亲和动机、风险动机四个方面评定个体动机水平的测验问卷。

1. 特殊能力

答：“特殊能力”是指在完成某种专业活动所必须具备的能力。

1. 个人职业生涯规划

答：个人职业生涯规划是一项重要的个人生涯发展计划,它可以帮助个人确定自己的职业目标和方向,制定具体实施计划,实现自己的职业梦想。

# 三、问答题：

**1.人格特性——职业因素匹配的两种类型是什么？**

答：1、因素匹配（活找人）

例如需要有专门技术和专业知识的职业与掌握该种技能和专业知识的择业者相匹配；或脏、累、苦劳动条件很差的职业，需要有吃苦耐劳、体格健壮的劳动者与之匹配。

2、特性匹配（人找活）

例如，具有敏感、易动感情、不守常规、个性强、[理想主义](https://zhidao.baidu.com/search?word=%E7%90%86%E6%83%B3%E4%B8%BB%E4%B9%89&fr=iknow_pc_qb_highlight)等人格特性的人，宜于从事审美性、自我情感表达的艺术创作类型的职业。

1. **帕森斯的就业“三步范式”是指什么？**

答：第一步，进行人员分析，评价个体的生理和心理特征。第二步，分析职业对人的要求，并向求职者提供有关的职业信息。第三步，人职匹配，个人在了解自己的特点和职业要求的基础上，借助职业指导者的帮助，选择一项既合适自己特点又有可能获得的职业。

## 持续教育的功能。

**持续教育的功能是对专业技术人员进行知识更新、补充、拓展和能力提高的一种高层次的追加教育。**

## 4.简述Roe的三种亲子关系。

答：第一型“关心子女型”中的“过度保护型”父母，会毫无保留地满足子女的生理需求，却不见得能满足子女对爱与自尊的需求，即使这些需求都能得到满足，子女的行为未必表现出社会认可的行为。所以，在这类氛围下长大的子女，日后显示出较多的人际倾向，而且不是出自防御的心理机制。而“过度要求型”的父母，对于子女需求的满足往往附加某些条件，也就是当子女表现出顺从的行为，或表现出父母认可的成就行为时，其生理需求或爱的需求才能得到满足，这种在父母的高标准严要求下长大的孩子会变成完美主义者。他们会为表现得不够完美而焦虑，因而在做职业选择时较为困难。

　　在第二型“逃避型”父母的教养态度下，无论是受到拒绝或忽视，儿童需求满足的经验都是痛苦的，即不论生理需要还是安全需要的满足都会有所欠缺，更谈不上高级需要的满足。所以，这类儿童日后会害怕和他人相处，宁可在自己的工作岗位上，靠自己的努力满足自己的需求。

　　第三型“接纳型”家庭的氛围大体上是温暖的。在温暖、民主气氛下长大的孩子，各类层次的精神需求不会缺乏，长大之后也能做独立的选择。

## 5.职业生涯规划与管理对个人发展有何作用？

答：①确立人生方向和奋斗的策略,帮助确定职业发展目标;

②突破并塑造清新充实的自我;

③准确评价个人特点与强顶;

④评估个人目标与现实差距,准确定位;

⑤认识自身的价值,发现新的机遇,增强竞争力。

**一、论述题**

**1.论述职业生涯发展的不同阶段的工作——家庭平衡计划的设计**

答：

第一阶段，职场青年，家庭也刚组建，两边都需要你，这个时候建议你根据自己长远目标来选，如果只想平稳前进，就多把时间留给家人，如果决心踏步前进，多考虑下工作。这个阶段因人而异。

第二阶段，小有成就，当个小领导，这个时候你的孩子应该也大了，牵扯精力也不比小的时候，你可以多花点心思精力在工作上，把自己一亩三分地耕种好。第

三阶段，走上了领导岗位，这个时候需要全家支持你，你的几乎所有时间都在工作。不过这个时候，很多情况下，工作生活都融为一体了。

**2.简述员工职业生涯中期危机控制的方法**

答：

（1）帮助雇员自我实现。①提拔晋升,畅通职业生涯通道。②安排富有挑战性、探素性的职业工作。③实施工作轮换。 ④赋予员工以良师角色,捉供适宜的职业生涯发展机会。⑤改善工作环境,预防职业生涯中期危机。

（2）建立内部晋升机会。

（3）落实内部晋升计划,促进员工发展的组织策略。

**3.论述工作家庭冲突的影响**

答：

情感满足功能是家庭的核心功能，家庭成员彼此间的情感支持是家庭的价值所在。特别是在工业文明带来的人际陌生感，对立感和不安全感与日俱增的环境里，家庭更成为人们治疗外部世界创伤的人类精神的最终避难所。

但忙于工作，使得家庭成员相聚时间越来越少，沟通交流越来越稀疏，工作中带来的压力导致家庭成员之间的冷漠和疏远，甚至造成对立和伤害。

工作对家庭养老功能的影响。居家养老是符合中国国情以及多数老人意愿的养老模式，赡养是城乡家庭的重要功能。随着独生子女政策的推行和人口寿命的延长，老年抚养比不断上升，家庭中需要照顾的老人多了，但子女因工作繁忙而不能照顾甚至看望年迈或生病的父母成为城乡家庭的普遍状况，这在很大程度上造成家庭养老功能的衰减。

**4.论述个人职业生涯规划的意义**

答：

第一， 职业生涯规划可以发掘自我潜能，增强个人实力。

一份行之有效的职业生涯规划将会:① 引导你正确认识自身的个性特质、现有与潜在的资源优势，帮助你重新对自己的价值进行定位并使其持续增值;② 引导你对自己的综合优势与劣势进行对比分析:③ 使你树立明确的职业发展目标与职业理想;④ 引导你评估个人目标与现实之间的差距;⑤引导你前瞻与实际相结合的职业定位，搜索或发现新的或有潜力的职机会；⑥使你学会如何运用科学的方法采取可行的步骤与措施，不断增强你的职业竞争力，实现自己的职业目标与理想。

第二， 职业生涯规划可以增强发展的目的性与计划性，提升成功的机会。

生涯发展要有计划，有目的，不可盲目地“撞大运”，很多时候我们的职业生涯受挫就是由于生涯规划没有做好。好的计划是成功的开始，古语讲，凡事“预则立，不预则废”就是这个道理。

第三，职业生涯规划可以提升应对竞争的能力。

当今社会处在变革的时代，到处充满着激烈的竞争。物竞天择，适者生存。职业活动的竞争非常突出，尤其是我国加入WTO后。要想在这场激烈的竞争中脱颖而出并保持立于不败之地，必须设计好自己的职业生涯规划。这样才能做到心中有数，不打无准备之仗。而不少应届大学毕业生不是首先坐下来做好自己的职，生涯规划，而是拿着简历与求职书到处乱跑，总想会撞到好运气找到好工作，结果是浪费了大量的时间、精力与资金，到头来感叹招聘单位是有眼无珠，不能“慧眼识英雄”，叹息自己英雄无用武之地。这部分大学毕业生没有充分认识到职业生涯规划的意义与重要性，认为找到理想的工作靠的是学识、业绩、耐心、关系、口才等条件，认为职业生涯规划纯属纸上谈兵，简直是耽误时间，有那时间还不如多跑两家招聘单位。这是一种错误的理念，实际上未雨绸缪，先做好职业生涯规划，磨刀不误砍柴工，有了清晰的认识与明确的目标之后再把求职活动付诸实践，这样的效果要好得多，也更经济、更科学。

1. **名词解释**
**1.个人职业生涯规划**

答：是一项重要的个人生涯发展计划,它可以帮助个人确定自己的职业目标和方向,制定具体实施计划,实现自己的职业梦想。

**2.组织与社会环境分析**

答：是社会中的组织，它与社会不断地进行着物质、能量、信息的交换。所谓组织的社会环境，就是组织的输出场所和输入来源。一般包括文化环境、政治环境、经济环境、技术环境、教育环境、法律环境、自然资源、人口生态环境、[社会制度](https://zhidao.baidu.com/search?word=%E7%A4%BE%E4%BC%9A%E5%88%B6%E5%BA%A6&fr=iknow_pc_qb_highlight)等九大要素。

**3.退休计划**

答：是指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。

**4.马斯洛需要层次理论**

答：马斯洛认为,人的需要由生理的需要、安全的需要、归属与爱的需要、尊重的需要、自我实现的需要五个等级构成。1.生理需求：自我生存的最基本要求，包括衣、食、住、行等。2.安全需求：保护自身安全、摆脱职业和财产损失威胁等的需要。3.社交需求：包括情感需求和群体归属感的需求；4.尊重需要：包括自尊和被他人尊重；5.自我实现的需要：实现自己的理想和抱负，发挥自己的能力。

**5.内职业生涯**

答：指从事一种职业时的知识、观念、能力、经验、成果、心理素质，以及内心感觉等因素的组合及其变化过程

**6.继任计划**

答：是指发现并追踪具有高潜质的雇员的过程。

**7.弹性工作制度**

答：是指在完成规定的工作任务或固定的工作时间长度的前提下，员工可以灵活地、自主地选择工作的具体时间安排，以代替统一、固定的上下班时间的制度。

**8.职业生涯规划**

答：是对职业生涯乃至人生进行持续的系统的计划的过程。一个完整的职业规划由职业定位、目标设定和通道设计三个要素构成。

**9.特殊能力**

答：是指在完成某种专业活动所必须具备的能力。

**10.生活特性问卷**

答：是为评定被测试人的动机水平二编制的,测验从风险动机、权利动机、亲和动机、成就动机四个方面描述被测试者的动机模式和强弱程度。

1. **简答题**

**1.“大五人格测试”的五个维度特征**

答：

1. 神经质(N)-情绪稳定性：焦虑、敌对、压抑、自我意识、冲动、脆弱。
2、外倾性(E)一外向性：热情、社交、果断、活跃、冒险、乐观。
3、经验开放性(o)-开放性：想象、审美、情感丰富、求异、智能。
4、宜人性(A)一随和性：信任、直率、利他、依从、谦虚、移情。
5、认真性(C)一-谨慎性：胜任、条理、尽职、成就、自律、谨慎

2**.职业生涯晚期个人的职业特征**

答：[职业生涯](https://zhidao.baidu.com/search?word=%E8%81%8C%E4%B8%9A%E7%94%9F%E6%B6%AF&fr=iknow_pc_qb_highlight)晚期个人的职业特征是职业竞争力。进取心和职业能力明显下降，体能和能力明显衰退，[学习能力](https://zhidao.baidu.com/search?word=%E5%AD%A6%E4%B9%A0%E8%83%BD%E5%8A%9B&fr=iknow_pc_qb_highlight)和整体职业能力呈下降趋势，责任和权力中心地位也发生改变，职业角色发生变化，员工在组织中的权力、责任和中心地位都不同幅度的有所下降

3.**面对失业应有的基本行为**

答：

1. 接受现实：失业是一种常见的生活经历，面对失业时，首先要接受现实，不要自责和烦恼，要以积极的态度面对挑战。
2. 寻求支持：失业时，可以寻求家人、朋友或专业机构的支持，寻求心理和情感上的支持和帮助。
3. 规划自己的未来：失业时，可以规划自己的未来，设定职业目标和计划，制定可行的求职策略。
4. 提升自己的技能和能力：失业时，可以利用空余时间提升自己的技能和能力，参加培训、课程或自学，增加自己的竞争力。
5. 积极寻找工作机会：失业时，要积极寻找适合自己的工作机会，可以通过招聘网站、社交媒体、人才市场等多种途径寻找工作。
6. 保持积极的心态：失业是一种暂时的状态，要保持积极的心态，相信自己会找到更好的工作机会，不要灰心丧气。

4**.简要描述一下生活特性问卷的四个方面**

答：生活特性问卷是为评定被测试人的动机水平二编制的，测验从风险动机、权利动机、亲和动机、成就动机四个方面描述被测试者的动机模式和强弱程度。可以判断出一个人的性格是否过于保守或鲁莽，是否过于追求权力、能否通过人际关系促进团队建设等。

风险动机:指决策时敢于冒险，敢于使用新思路，新方法，不惧怕失败的动机。

权利动机:指人们力图获得，巩固和运用权利的一种内在需要，是一种试图控制，指挥，利用他人行为，想成为组织领导的动机。

亲和动机:又称为结群动机，是指个人要与他人在一起，或者要加入某一集团的需要。

成就动机:是个体追求自认为重要的有价值的工作，并使之达到完美状态的动机，即一种以高标准要求自己力求取得活动成功为目标的动机。

**5.列举格林豪斯职业生涯发展阶段**

答：

1. 探索阶段：该阶段是个体职业发展的开始，主要任务是寻找自我定位和职业目标，了解自己的兴趣和能力。

2. 建立阶段：该阶段是个体职业发展的第二个阶段，主要任务是建立个人职业发展计划，明确职业目标和方向。

3. 稳定阶段：该阶段是个体职业发展的第三个阶段，主要任务是巩固职业的稳定性和发展，利用已有的资源和经验，提高自己的职业能力和[技能](https://www.hrloo.com/news/4334.html%22%20%5Ct%20%22https%3A//www.hrloo.com/news/_blank)。

4. 下降阶段：该阶段是个体职业发展的第四个阶段，主要任务是退役和退休，准备转换职业和生活方式。

5. 终止阶段：该阶段是个体职业发展的最后一个阶段，主要任务是对个人职业生涯进行总结和回顾，为未来的生活做好准备。

**一、论述题**

**1.试论述个人职业生涯规划的意义**

**答：①职业生涯规划可以发掘自我潜能，增强个人实力。②职业生涯规划可以增强发展的目的性与计划性，提升成功的机会。③职业生涯规划可以提升应对竞争的能力。**

**2.论述工作家庭冲突表现的不同层面**

**答：**1. 角色的紧迫感：是一个人经历工作（家庭）问题影响到了其家庭（工作）生活所产生的心理紧迫感。2. 角色的超负荷：工作和家庭角色难以协调是因为一个人拥有的时间和精力是有限的。3. 角色的阶段性冲突。

**3.阐述霍兰德六角模型的含义**

**答：霍兰德六角模型的意义在于，它可以帮助人们更好地了解自己的职业兴趣和特点，从而更好地选择适合自己的职业。同时，它也可以帮助企业和招聘者更好地了解应聘者的职业兴趣和特点，从而更好地进行招聘和人才培养。**

**霍兰德六角模型是一种有益的职业分类模型，它可以帮助人们更好地了解自己的职业兴趣和特点，从而更好地选择适合自己的职业。**

**4.论述职业生涯发展的不同阶段的工作—家庭平衡计划**

**答案:1职业生涯早期阶段(20岁-30岁)得工作?家庭平衡计划**

**(1)帮助员工客观的认知自己的价值观和工作，家庭优先次序，通过有效的**

**培训与咨询服务，引导其形成组织提倡的价值观，避免极端主义的出现，**

**(2)加大工资组合中激励工资的比例，保证给予员工必要的福利以及满足家**

**庭和繁育子女的需要**

**(3)在职业生涯设计之初，充分考虑员工个人及家庭的意见，在工作轮换和**

**职位变动给员工造成家庭困扰时，提供可能的物质支持和精神鼓励，**

**2职业生涯中阶段(30岁~55岁)得工作?家庭平衡计划**

**(1)针对不同个体，给予其充分的尊重和信任**

**(2)在组织既定的工作?家庭平衡策略的基础上，就员工的职业生涯规划与现**

**有的侧率组合加以评估，对两者之间的匹配情况进行调控;**

**(3)在以职业生涯发展为目的的绩效考评中，管理者应与员工一起充分地分**

**析影响绩效表现的因素，单独进行建设工作?家庭平衡关系的讨论，帮助员工成**

**为工作与家庭领域的中心参与者，给予其实现自我调节的必要支持;**

**(4)化福利消费为激励因素**

**(5)对于面临职业生涯发展危机的员工给予重点关注，为宜安排更具挑战性**

**的工作，实施工作丰富化或工作轮换计划等，**

**3.职业生涯中阶段(55岁至退休)得工作?家庭平衡计划**

**(1)了解员工的职业后期发展计划，帮助其在组织要求、个人计划和家庭期**

**望中达到平衡**

1. **做好职业接班衔接工作，提醒员工职业生涯循环可能带来的个人与家庭。**

**(3)充分落实退休政策，做好福利的管理**

**(4)协助员工就其职业生涯发展和工作?家庭关系调节闻题作出总结，安排这**

**些员工进行工作、家庭平衡间题的交流。**

**二、名词解释题**

**1.工作压力**

**答：**工作压力是个体与环境交互产生作用的环境下,对工作造成逼迫和威胁的因素作用于个体,使个体感受到的一系列生理、心理及行为的反应过程。

**2.个人生命空间的四个周期**

**答：**个人生命空间的四个周期是生命周期,职业生涯周期,家庭生命周期,社会生命周期。

**3.半衰期**

**答：**半衰期是指物质中一半的数量在一段时间内被分解或者转化的时间。

**4.内职业生涯**

**答：内职业生涯是从事一项职业时所具备的知识、观念、心理素质、能力、内心感受等因素的组合及其变化过程。**

**5.职业锚**

答：所谓职业锚,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。

**6.弹性工作制度**

**答：**弹性工作制度是指在完成规定的工作任务或固定的工作时间长度的前提下，员工可以灵活地、自主地选择工作的具体时间安排，以代替统一、固定的上下班时间的制度。

**7.继任计划**

**答：继任计划是指发现并追踪具有高潜质的雇员的过程。**

**8.职业生涯发展途径**

**答：职业生涯发展途径概括地说就是员工都有从自己现在和未来的工作中得到成长、发展和获得满足的强烈愿望和要求。**为了实现这种愿望和要求,他们希望在自己的职业生涯中顺利成长和发展,从而制定自己成长发展的职业计划的实施过程。

**9.师徒关系**

**答：**师徒关系是一种特殊的人际关系,它是以传授知识、技能和道德为目的的一种关系。

**10.员工帮助计划**

**答：**员工帮助计划(EmployeeAssistanceProgram,简称EAP)即员工援助计划,是企业为员工设置的一套长期的福利和身心健康支持项目,通过调整企业员工的个人状态来提升组织绩效。 作为组织为员工设置的一套系统的、长期的援助与福利项目,通过专业人员对组织的诊断、建议和对员工及其直属亲人提供的专业指导、培训、咨询,帮助解决员工及其家庭成员的各种心理和行为问题,提高员工个人绩效和组织整体效能

**三、问答题**

**1.完整生活计划中的六个生活任务是什么？**

**答：**1) 发现需要做的工作。2) 将我们的生活编制成一个有意义的整体——作为我们职业角色的人的发展，包括了人的社会性、智力、身体、精神和情绪部分的发展。3) 连接家庭和工作——强调在平等的伴侣关系中，4) 多元的价值观和开放的世界观——帮助人们理解和适应越来越多的美国和其他国家。5) 管理个人的转换和组织的变化，决策是这一任务的主要组成部分。6) 探索精神性的和生活的目标。

**2.职业生涯规划与管理的主要内容是什么？**

**答：**职业生涯规划与管理的主要内容是：自我分析，包括职业兴趣、职业能力、个人特质、职业价值观等；职业分析，包括家庭环境分析、学校环境分析、社会环境分析、职业环境分析等；职业定位，可以通过SWOT分析确定职业目标、职业发展路径；计划实施方案，包括近期目标、中期目标、长期目标；评估调整，即备选方案。

**3.开发高潜能的员工一般包括几个阶段？**

**答：**分别是第一阶段，企业会选择一批高潜能的员工。第二阶段，高潜能的员工开始接受开发活动。第三阶段，通常要由最高管理者来确认高潜能员工是否适应企业的文化，并了解其个性特征是否能代表企业，具备条件的员工才有可能进入企业的最高管理层。

**4.职业考察的两种方式。**

**答：**1. 实地考察：招聘人员到企业现场考察，了解企业的生产环境、设备、人员、管理等情况，以及企业所承担的国家社会政策； 2. 网络考察：通过网络搜索企业的经营状况，了解企业的财务报表、经营成果、管理制度、社会责任及企业的发展情况等。

1. **列举格林豪斯职业生涯发展阶段。**

**答：**1. 探索阶段：该阶段是个体职业发展的开始，主要任务是寻找自我定位和职业目标，了解自己的兴趣和能力。

2. 建立阶段：该阶段是个体职业发展的第二个阶段，主要任务是建立个人职业发展计划，明确职业目标和方向。

3. 稳定阶段：该阶段是个体职业发展的第三个阶段，主要任务是巩固职业的稳定性和发展，利用已有的资源和经验，提高自己的职业能力和[技能](https://www.hrloo.com/news/4334.html%22%20%5Ct%20%22https%3A//www.hrloo.com/news/_blank)。

4. 下降阶段：该阶段是个体职业发展的第四个阶段，主要任务是退役和退休，准备转换职业和生活方式。

5. 终止阶段：该阶段是个体职业发展的最后一个阶段，主要任务是对个人职业生涯进行总结和回顾，为未来的生活做好准备。

**一、论述题**

**1.人们改变职业的诱因。**

答：首先,个人方面的一些因素会影响职业变动。个人对于现有职业生涯或者方式的不满,是引起职业变动的强力诱因。造成这种不慢的原因之一是现有机会不适合个人的重要需求、愿望或目标。

其次,一些环境因素也能导致职业变动。失业或者面临失业的威胁,除此之外还有一些其他因素,包括技术上的变化,经济的压力,公司重组或缩减规模,薪酬制度改变和工作要求提高等。

1. **落伍可能的原则。**

**答：1.**缺乏学习意愿和动力：个人职业生涯落伍的一个主要原因是缺乏学习意愿和动力。在快速发展的时代，如果个人没有持续学习和更新知识的意愿和动力，就很容易被淘汰。2. 技能不足：技能是职业生涯中的重要因素。如果个人技能不足，无法适应行业的变化和发展，就会逐渐落伍。例如，某个领域的技术更新换代，如果个人没有及时掌握新技术，就会逐渐失去市场竞争力。3. 缺乏适应能力：职业生涯中，不断适应变化是非常重要的。如果个人缺乏适应能力，无法适应新的工作环境和职业要求，就会逐渐落伍。4. 没有正确的职业规划：如果个人没有制定正确的职业规划，就很难抓住机遇和发展方向。在职业生涯中，如果没有明确的目标和规划，就会逐渐迷失自己的方向。5. 缺乏人际关系和人脉：在职场中，人际关系和人脉也是非常重要的。如果个人缺乏良好的人际关系和人脉，就难以得到更多的机会和资源。

**3.阐述人格系统构成**

**答：**(一)、人格特质

人格特质是指个体在行为、情感和思维等方面表现出来的相对稳定的个性特征。人格特质是人格系统构成的基础，它是人格的核心。

人格特质可以分为五大类，即神经质、外向性、开放性、宜人性和尽责性。这五大特质是由美国心理学家雷蒙德·卡特尔在20世纪50年代提出的，被称为“五大人格特质理论”。

神经质是指个体情绪不稳定、易焦虑、易紧张、易疲劳等特征。外向性是指个体喜欢社交、活跃、乐观、自信等特征。开放性是指个体对新事物、新思想、新文化等持开放态度的特征。宜人性是指个体善良、合作、信任、宽容等特征。尽责性是指个体有责任感、自律、勒奋、可靠等特征。这五大特质相互独立，但又相互影响，共同构成了个体的人格特质。

(二)、人格类型

人格类型是指根据人格特质的不同组合而形成的不同类型的人格。人格类型是人格系统构成的重要组成部分，它可以帮助人们更好地了解自己和他人。目前，常见的人格类型有以下几种:

1.内向型和外向型:内向型的人更喜欢独处、思考，不太善于社交;外向型的人则喜欢社交、活跃，善于表达。

2.稳定型和不稳定型:稳定型的人情绪稳定，不易受外界影响;不稳定型的人情绪波动大，容易受外界影响。

3.实际型和理论型:实际型的人注币实际、务实，喜欢具体的事物;理论型的人注重理论、思考，喜欢抽象的概念。

4.逻辑型和感性型:逻辑型的人思维清晰、理性，注重分析和推理;感性型的人情感丰富、直觉敏锐，注重感受和体验。

5.分析型和综合型:分析型的人注重细节、善于分析，但容易陷入细节;综合型的人注重整体、善于综合，但容易忽略细节。

不同的人格类型适合不同的职业和生活方式，了解自己的人格类型可以帮助个体更好地发挥自己的优势，避免自己的劣势。

(三)、人格结构

人格结构是指人格特质之间的相互关系和组合方式。人格结构是人格系统构成的重要组成部分，它可以帮助人们更好地理解人格特质之间的关系。目前，常见的人格结构有以下几种:

1.单因素结构:即认为人格特质只有一个因素，例如心理学家加里·戈德堡提出的“幸福-不幸福”因素。

2.双因素结构:即认为人格特质有两个因素，例如心理学家汉斯·艾森克提出的“神经质-外向性”和“稳定性-不稳定性”因素。

3.三因素结构:即认为人格特质有三个因素，例如心理学家雷蒙德·卡特尔提出的“神经质-外向性-尽责性”因素。

4五因素结构:即认为人格特质有五个因素，即“神经质-外向性-开放性-宜人性-尽责性”因素，也就是“五大人格特质理论”。

**4.论述萨柏职业生涯规划五阶段的主要任务。**

**答：**1、成长阶段(0-14 岁)认同并建立起自我概念，对职业的好奇占主导地位，并逐步有意识地培养职业能力.

2、探索阶段(15~24 岁)主要通过学校学习进行自我考察、角色鉴定和职业探索，完成择业及初步就业。

3、确立阶段(25~44 岁)获取一个合适的工作领域，并谋求发展。这一阶段是大多数人职业生涯周期的核心部分。

4、维持阶段(45~64 岁)开发新的技能，维护已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。

5、衰退阶段(65 岁以上)逐步退出职业和结束职业，开发更广泛的社会角色，减少权力和责任，适应退休后的生活。

 **二、名词解释题**

**1.工作压力。**

**答：**工作压力是个体与环境交互产生作用的环境下,对工作造成逼迫和威胁的因素作用于个体,使个体感受到的一系列生理、心理及行为的反应过程。

**2.人格特性—职业因素匹配理论。**

**答：**所谓人格特征——职业因素匹配理论,指的是依据人格特征及能力特点等条件,寻找具有与之对应因素的种类的职业选择与指导的理论,也称"特征——因素匹配理论"。

**3.立业期。**

**答：** 是指个人从进入组织开始到适应组织并确立自己在组织内的职业生涯战略的这一段时期。

**4.职业生涯发展途径。**

**答：**职业生涯发展途径概括地说就是员工都有从自己现在和未来的工作中得到成长、发展和获得满足的强烈愿望和要求。为了实现这种愿望和要求,他们希望在自己的职业生涯中顺利成长和发展,从而制定自己成长发展的职业计划的实施过程。

**5.个人职业生涯规划。**

**答：个人**[职业生涯规划](https://zhidao.baidu.com/search?word=%E8%81%8C%E4%B8%9A%E7%94%9F%E6%B6%AF%E8%A7%84%E5%88%92&fr=iknow_pc_qb_highlight)**，是指按人生发展各阶段的不同而自行设计的，适合自己各阶段发展、带有个性化色彩的个人职业生涯的一种中长期发展计划。**

**6.退休计划。**

**答：**退休计划是指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。

**7.继任计划。**

**答：继任计划是指发现并追踪具有高潜质的雇员的过程。**

**8.马洛斯需求层次理论。**

**答：**马斯洛需求层次理论是由美国心理学家马斯洛提出从人类动机的角度提出的需求层次理论，他强调人的动机由人的需求决定，而人在不同时期有不同的需求占据主导地位，而其他需求则居于从属地位。人的需求从低到高分为五个层次分别为：生理需求、安全需求、归属与爱，尊重需求和自我实现。

**9.半衰期。**

 **答：**半衰期是指物质中一半的数量在一段时间内被分解或者转化的时间

**10.内职业生涯。**

**答：内职业生涯是从事一项职业时所具备的知识、观念、心理素质、能力、内心感受等因素的组合及其变化过程。**

**三、问答题**

**1.持续教育的功能。**

**答：**持续教育的功能是:持续教育是实现教育事业可持续发展战略的中心支柱:是培养可持续发展价值观的重要途径;是为社会、环境与经济等方面发展培养人才的摇篮。因此，广大的教育工作者一定要牢固树立持续教育的观念，并自觉地运用到教育实践工作中。学生创业与就业指导的技工学校教育体系中不可或缺的一个重要组成部分，它直接影响到技工教育能否可持续性发展，影响到技工学校学生的综合素质能否提高。

**2.简述压力来源中的组织因素主要有哪些方面？**

**答：**1)、环境因素环境的不确定性不仅会影响[组织结构](https://zhidao.baidu.com/search?word=%E7%BB%84%E7%BB%87%E7%BB%93%E6%9E%84&fr=iknow_pc_qb_highlight)的设计，也会影响组织中员工的压力水平。它包括经济的不确定性、政治的不确定性和技术的不确定性。

2)、组织因素组织内有许多因素能引起压力感。角色模糊、角色冲突、任务超载、任务欠载、[人际关系](https://zhidao.baidu.com/search?word=%E4%BA%BA%E9%99%85%E5%85%B3%E7%B3%BB&fr=iknow_pc_qb_highlight)、企业文化、工作条件等都会给员工带来压力。

3)、个人因素主要包括家庭问题、经济问题、生活条件、和员工个性特点等方面。

**3.帕森斯的就业指导“三步范式”是指什么？**

**答：**第一步，进行人员分析，评价个体的生理和心理特征.

第二步，分析职业对人的要求，并向求职者提供有关的职业信息.

第三步，人职匹配，个人在了解自己的特点和职业要求的基础上，借助职业指导者的帮助，选择一项既合适自己特点又有可能获得的职业。

**4.立业期的两个过程**

**答：**准备阶段：在准备阶段，个人不断地接触和收集信息、包括各种不同职业和自身优势及兴趣信息，并不断通过学习来使自己具备进入职业所需要的各种素质。

选择组织过程：在对组织和职业的衡量中选择对自己近期的一个阶段最为关注的几个标准，并以此来衡量职业早期机会。

1. **“职业锚”的五个特点**

**答：**1、技术能力型

具有相当明确的职业工作追求、需要和价值观，表现出如下特征：强调实际技术或某项职能业务工作。技术职能能力锚的员工比较热爱自己的专业技术或岗位工作，注重个人专业技能发展，一般多从事工程技术、营销、[财务分析](https://zhidao.baidu.com/search?word=%E8%B4%A2%E5%8A%A1%E5%88%86%E6%9E%90&fr=iknow_pc_qb_highlight)、系统分析、企业计划等工作。

2、管理能力型

呈现如下特点：愿意担负管理责任，且责任越大越好，这是管理能力型职业锚员工的追逐目标。他们与不喜欢、甚至惧怕全面管理的技术职能锚的人不同，倾心于全面管理，掌握更大权力，肩负起更大责任。具体的技术工作或职能工作仅仅被看作是通向更高、更全面管理层的必经之路；他们从事一个或几个技术职能区工作，只是为了更好地展现自己的能力，瞄准更高职位的管理权力。

1. 创造型:
2. 是定位很独特的一种职业锚，在某种程度上，创造型锚同其他类型职业锚有重叠。追求创造型的人要求有自主权、管理能力，能施展自己的才干。但是，这些不是他们的主动机、或价值观，创造性才是他们的主要动机和价值观。

4、安全型

又称作稳定型职业锚，其特征如下：职业的稳定和安全，是这一类职业锚员工的追求、驱动力和价值观。他们的安全取向主要为两类：一种是追求职业安全，稳定源和安全源主要是一个给定组织中的稳定的成员资格，例如大公司组织安全性高，做其成员稳定系数高； 另一种注重情感的安全稳定，包括一种定居，使家庭稳定和使自己融入团队的感情。

5、自主型

又称作独立型职业锚，这种职业锚的特点是：最大限度地摆脱组织约束，追求能施展个人职业能力的工作环境。以自主、独立为锚位的人认为，组织活动是限制人的，具有是非理性的成份。他们追求的是自由自在、不受约束或少受约束的工作生活环境。

一、论述题

1.萨柏职业生涯12项基本主张中，你对那三条的体会最深，请阐述它的具体内容并谈谈你的看法。

答：

1. 人是有差异的。人的才能、兴趣和人格各不相同，基于这种特性上的差异，人们各自适应于若干种职业。尽管各种职业均具有对于人的才能、兴趣和人格要求的一套特定模式，但是职业与人都有一定的改变余地。所以职业生涯模式的不同性质，是由不同的家庭地位与经济状况、个人智力水平与人格特征，以及个人的机遇综合决定的。
2. 职业选择与适应是一个连续过程。人们对于职业的偏爱和所具资格、人们的生活与工作情境，以及人们的自我概念，都会随时间和经验而改变，这使得职业的选择与适应成为一种连续的过程。这个过程可以概括为探索阶段和固定阶段两大阶段。探索阶段中，又分为空想、尝试和现实三个时期;固定阶段中，又分为尝试、固定两个时期。从更大的范围看，人的职业生活的成长、探索、固定、维持、衰退各阶段的总和，即构成一连串的人生阶段。
3. 职业发展边程具有可塑性。首先，职业性发展的过程，从根本上说是一种完成自我概念的过程，这种自我瓶念的建立过程，也是一种折中调和的过程。"自我”是个人自身条件与外界各种条件、各种反响相互怍作用的产物。其次，个人与社会、自我乱念与现实之间的析中渐和，是人们把白身放人社会的职业角色的过程，再次，一个人工作的满意(进而是生活的满意)程度，视个人的才能、兴趣、人格和价值观能否找到对应的归宿，或者说视上述各方面宣泄的适应程度而定。最后，职业性发展的各个阶段可以通过指导而加以改善.助人在职业选择上的试行选择和帮助人的自我概念的发展。

2、人们改变职业的诱因

答：

首先,个人方面的一些因素会影响职业变动。个人对于现有职业生涯或者方式的不满,是引起职业变动的强力诱因。造成这种不慢的原因之一是现有机会不适合个人的重要需求、愿望或目标。

其次,一些环境因素也能导致职业变动。失业或者面临失业的威胁,除此之外还有一些其他因素,包括技术上的变化,经济的压力,公司重组或缩减规模,薪酬制度改变和工作要求提高等。

3、新员工再立业应有的行为

答：

1. 保持认真用心的态度。对于新员工而言，想要立足职场，先要有积极乐观的态度，有认真用心对待每一件事情的态度，让自己始终保持细心和认真，这样会让自己积累很多的经验。
2、要发挥自己的专业特长。作为新员工，要想在职场立足，还需要发挥自己的特长，将专业知识和技巧发挥出来，创造更多的价值和成绩。
3、搞好人际关系。新员工还需要重视人际关系，尊重每一个人，也对每一个人都保持最基本的职场礼貌，友爱互帮，共同成长，也有利于自己立足职场。
4、明确什么该做，什么不该做，有自己的原则和底线。不管是新员工还是老员工，要长久在职场立足，还需要有自己的原则和底线，坚持最基本的职场道德，知道什么该做，什么不该做，对自己严格要求。
5、上令下达，下情上传。其实作为新员工，还要懂得沟通的重要性，不管是和同级别的同事，还是和比自己级别高的领导和上司，都需要掌握一些沟通的技巧和方法，不让信息中断，也不让自己被忽视。
6、保持信心。对自己有信心，对自己所从事的工作有信心，对自己选择的公司也有信心。信心可以让自己更自然应对每一件事情，也会促使自己想办法处理工作中遇到的各种麻烦和困难，让自己长期保持理性。

4、假如你即将步入职场，你需要进行哪些角色转换

答：

1、积极调敕缩倒滑较食温受处冲工作心态。确立健康，坚定的职业心态--没有最好的工作，只有最合适的工作;没有一劳永逸的工作，只有不断接受挑战的工作，这样才能找到自己的就业之路，实现人生价回值。

2、正确面对工作中的挫折，面对职场的压力，对于毫无经验的新入职场的大学生们总会遇到许多困难和挫折，当遇到挫折时，不能就此放弃，要用冷静的态度，客观地分析失败的原因。

3、做好职业生涯来自规划。初入职场，要有明确的职业生涯规划，即使你不能制定出长期的目标，要应当有一个短期的规划，才能帮助自己更好的进行职业发展。

4、最后，职场新人最重要的是准确理解组织和同事对自己的期待，同时恰当地表达对别人的期待，抛开想要一鸣惊人的浮躁心态，多观察，多思考，踏踏实实做好基础工作，才能被组组完求价随走备草用织信仟和接纳。

二、名词解释

1、职业选择

答：**是指个人对于自己就业的种类、方向的挑选和确定。**它是人们真正进入社会生活领域的重要行为，是人生的关键环节 。

2、员工帮助计划

答：是企业为员工设置的一套长期的福利和身心健康支持项目,通过调整企业员工的个人状态来提升组织绩效。

3、弹性工作制度

答：是指在完成规定的工作任务或固定的工作时间长度的前提下，员工可以灵活地、自主地选择工作的具体时间安排，以代替统一、固定的上下班时间的制度。

4、空巢现象

答：**指孩子长大离家后,父母独自在家的空虚、寂寞的状态。**

5、师徒关系

答：**老师和徒弟之间的关系。**

6、生活特性问卷

答：是为评定个体的动机水平而编制，测验从权力动机、成就动机、亲合动机、风险动机4个方面描述应试者的动机模式和强弱程度。

7、半衰期

答：是指自从职员完成其职业教育以后，按照他们对技术更新的跟进速度，过多长时间，其专业知识就剩下一半有用了。

8、立业期

答：是指个人从进入组织开始到适应组织并确立自己在组织内的职业生涯战略的这一段时期。

9、个人职业生涯规划

答：是一项重要的个人生涯发展计划,它可以帮助个人确定自己的职业目标和方向,制定具体实施计划,实现自己的职业梦想。

1. 职业生涯发展阶梯

答：职业生涯发展阶梯是指一个人在某个职业领域中从初级职位开始，根据职业素养、工作经验和专业技能等方面的不断积累，逐渐向更高层次和更广泛领域发展的过程。

1. 问答题
2. 组织职业生涯对企业的作用有哪些？

答：组织职业生涯管理对企业的作用表现在以下几个方面 (1)使员工与组织同步发展,以适应组织发展和变革的需要 (2)优化组织人力资源配置结构,提高组织人力资源配置的效率; (3)提高员工满意度,降低员工流动率。

2、施恩组织社会化边界广度模型中社会化的三个阶段

答：施恩组织社会化边界广度模型中社会化的三个阶段:第一阶段为与其社会化,只进入组织前的预期。第二阶段为新来者阶段,为新来者适应环境的过程。第三阶段为成为局内人进入新角色阶段。

3、面对失业应有的基本行为

答：面对失业人们应该动用一切力量寻找工作。人应首先对自己的兴趣、才能以及所倾向的生活方式作出彻底评估。其次,应该收集有关的其他可选择工作、公司和行业信息,据此对工作环境作出评价。与此同时,人们还应该对有关事务的类型设定一个暂时目标,作为寻找工作是的努力方向。

4、简要描述下生活特性问卷的四个方面

答：生活特性问卷的四个方面是风险动机、权利动机、亲和动机、成就动机四个方面描述被测试者的动机模式和强弱程度。测查被测试者对生理需要、安全需要、归属和爱的需要、自尊的需要和自我实现的需要等各大类生活需要的程度。

5、人格特性——职业因素匹配的两种类型是什么？

答;帕森斯的人格特性-职业因素匹配理论主要包括以下两种类型：因素匹配、特性匹配

帕森斯的特质因素理论又称帕森斯的人职匹配理论，特质因素论是最早的职业辅导理论，1909年美国波士顿大学教授弗兰克·帕森斯（FrankParsons）在其《选择一个职业》的著作中提出了人与职业相匹配是职业选择的焦点的观点，他认为，个人都有自己独特的人格模式，每种人格模式的个人都有其相适应的职业类型。

所谓“特质”：就是指个人的人格特征，包括能力倾向、兴趣、价值观和人格等，这些都可以通过心理测量工具来加以评量。

所谓“因素”：则是指在工作上要取得成功所必需具备的条件或资格，这可以通过对工作的分析而了解。