

C147 · 10052 (通卡)

绝密★启用前

2017 年 4 月江苏省高等教育自学考试

职业生涯规划与管理 参考答案

(课程代码 10052)

本试卷分为两部分, 满分 100 分, 考试时间 150 分钟。

第一部分为选择题, 1 页至 3 页, 共 3 页。应试者必须按试题顺序在“答题卡”上按要求填涂, 答在试卷上无效。

第二部分为非选择题, 4 页至 4 页, 共 1 页。应试者必须按试题顺序在“答题卡”上作答, 答在试卷上无效。

第一部分 选择题 (共 30 分)

一、单项选择题 (本大题共 25 小题, 每小题 1 分, 共 25 分)

在每小题列出的四个备选项中只有一个是符合题目要求的, 请将其选出并将“答题卡”的相应代码涂黑, 错涂、多涂或未涂均无分。

1. 劳动者希望自己从事某项职业的态度倾向称为 **A P7**
A. 职业期望 B. 职业伦理 C. 职业道德 D. 职业价值观
2. 完成一项活动的本领称为 **D P12**
A. 性格 B. 气质 C. 素质 D. 能力
3. 在现实社会中, 人们普遍存在着对职业高低贵贱之分的认识, 这种认识即是职业的 **C P13**
A. 职业期望 B. 职业认知 C. 社会评价 D. 职业评价
4. 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 **B P37**
A. 现实型 B. 社会型 C. 研究型 D. 常规型
5. 将班都拉的社会学习理论引用到职业生涯辅导上, 用以了解个人决策历程中社会、遗传与个人因素对于决策的影响的学者是 **C P46**
A. 泰德曼 B. 丁克里奇 C. 克朗伯兹 D. 萨柏
6. 萨柏提出的职业生涯发展理论是 **B P52**
A. 三阶段理论 B. 五阶段理论 C. 九阶段理论 D. 三三三理论
7. 在乔哈里咨询窗分析框架中, 自己知道, 别人也知道的部分被称为 **A P86**
A. 公开我 B. 隐私我 C. 潜在我 D. 背脊我
8. 约翰·霍兰德将人的职业性向分为六种类型, 其中表现为顺从、高效、实际、缺乏想象力、缺乏灵活性等个性特征的人的职业性向属于 **D P114**
A. 企业性向 B. 现实性向 C. 社会性向 D. 常规性向

9. 人们对职业劳动的认识、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. 职业态度 C. 职业素质 D. 职业道德
10. 根据职业管理专家格林豪斯对职业生涯周期的阶段划分, 职业生涯中期的年龄段是 **C P139**
- A. 18~25 岁 B. 25~40 岁 C. 40~55 岁 D. 55 岁直至退休
11. 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战略的阶段是
- A. 职业生涯准备期 B. 职业生涯早期 **B P142**
- C. 职业生涯中期 D. 职业生涯晚期
12. 职业生涯早期第三个重要的自我管理策略是 **D P149**
- A. 认清自己 B. 学会进行自我生涯规划
- C. 情绪管理 D. 时间管理
13. 在处于“职业高原”状态的员工中, 工资绩效水平较高, 但进一步获得晋升的机会很小的员工被称为 **A P153**
- A. 静止员工 B. 明星员工 C. 成长员工 D. 枯萎员工
14. 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, 有区别地制定目标。这属于组织职业生涯管理原则中的 **B P178**
- A. 统筹性原则 B. 差异性原则 C. 发展性原则 D. 阶段性原则
15. 员工的职业生涯规划和管理的基本前提是 **D P179**
- A. 职业生涯规划的评价 B. 组织职业生涯开发与培训体系的建立
- C. 开展职业生涯规划 D. 自身的准确定位
16. 组织职业生涯规划不是没有依据或不着边际的幻想, 必须依据个人及组织环境的现实来制定, 从而使其成为能够实现和落实的计划方案。这说明组织职业生涯规划具有 **C P199**
- A. 一致性 B. 持续性 C. 可行性 D. 动态性
17. 适合于那些缺乏干劲, 没有压力或幼稚的人的职业生涯面谈类型是 **A P207**
- A. 鞭策型 B. 情感型 C. 理智型 D. 启发型
18. 目前, 组织中实行最多的职业生涯阶梯模式是 **B P214**
- A. 单阶梯模式 B. 双阶梯模式 C. 多阶梯模式 D. 横向阶梯模式
19. 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称为 **D P218**
- A. 导师计划 B. 退休计划 C. 阶梯计划 D. 继任计划
20. 在导师计划的功能中, 指导者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的功能是 **B P222**
- A. 教练功能 B. 心理辅导功能 C. 保护功能 D. 提携功能

21. 根据指导关系的形成方式, 可将导师制类型分为 **B P224**
- A. 异辈指导关系和同辈指导关系 B. 正式导师制和非正式导师制
C. 一对一、一对多和多对多的指导关系 D. 固定指导关系和临时指导关系
22. 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。这一理论被称为 **C P247**
- A. 渗透理论 B. 互补理论 C. 补偿理论 D. 溢出理论
23. 在工作—家庭边界理论中, 边界一般分为三种主要形式。其中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的边界被称为 **D P248**
- A. 物理边界 B. 时间边界 C. 行为边界 D. 心理边界
24. 学习型组织最初的构想源于 **A P266**
- A. 福瑞斯特 B. 巴纳德 C. 彼得·圣吉 D. 帕森斯
25. 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称为 **D P268**
- A. 职业生涯发展 B. 职业生涯管理 C. 职业角色定位 D. 职业生涯学习

二、多项选择题(本大题共 5 小题, 每小题 1 分, 共 5 分)

在每小题列出的五个备选项中至少有两个是符合题目要求的, 请将其选出并将“答题卡”的相应代码涂黑, 错涂、多涂或未涂均无分。

26. 职业具有的特征有 **ABCDE P3-4**
- A. 经济性 B. 社会性 C. 技术性
D. 稳定性 E. 规范性
27. 影响职业选择的客体性因素主要包括 **ABE P13**
- A. 社会评价 B. 经济利益 C. 价值取向
D. 能力 E. 家庭
28. 职业生涯早期个人所面临的主要任务有 **ABDE P144-146**
- A. 认识组织 B. 融入组织 C. 行为管理
D. 树立职业形象 E. 确定职业发展方向
29. 工作—家庭冲突的主要形式有 **ACD P249-250**
- A. 时间冲突 B. 地点冲突 C. 情绪紧张冲突
D. 行为冲突 E. 利益冲突
30. 在整个职业生涯立体开发系统中, 保障系统是层次系统和过程系统顺利运转的保证, 保障系统涉及的重要内容包括 **ABC P262**
- A. 思想建设 B. 组织建设 C. 制度建设
D. 道德建设 E. 文化建设

第二部分 非选择题（共 70 分）

三、填空题(本大题共 5 小题, 每小题 1 分, 共 5 分)

31. 构成职业选择的基本因素（或条件）有三个：职业能力、职业意向和 职业岗位 P9。
32. 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被称为职业机会 P26。
33. 人一职匹配主要分为两种类型：条件匹配和特长匹配 P35。
34. 个人将理想与实际相结合, 真正地了解自己, 运用 SWTO 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, 设计出合理且可行的生涯发展方向的过程被称为职业生涯诊断 P113。
35. 职业生涯发展阶梯包括的具体内容有：职业生涯阶梯模式、职业生涯阶梯方向 P213以及职业生涯阶梯设置等。

四、名词解释(本大题共 5 小题, 每小题 3 分, 共 15 分)

36. 职业路径:组织为内部员工设计的自我认知、成长和晋升的管理方案。P30
37. 社会资本: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动提供便利, 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。P121
38. 个人职业生涯周期: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。P138
39. 组织职业生涯规划组织根据自身的需要和员工情况及两者所处的环境, 确立职业生涯目标, 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目标的过程。P197
40. 组织社会化:是指个人逐步了解、认同组织的价值观, 具备组织所需的能力、期望的行为及社会知识, 从而在组织中担当某种角色, 真正成为组织一员的过程。P237

五、简答题(本大题共 5 小题, 每小题 6 分, 共 30 分)

41. 简述确定职业价值观应处理好的几个关系。P8-9

答：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。

42. 简述个人职业生涯规划的要害。 P67-68

答：1. 立志

2. 知己-自我

3. 知彼-环境

4. 抉择

5. 职业目标

6. 行动

43. 简述职业生涯准备期的任务。 P140-141

答：1. 积极参加社会实践，积累职业素养

2. 关注职业发展动态，进行职业规划

3. 全面发展，提高综合职业能力和素质

44. 简述组织职业生涯规划的流程。 P202-208

答：（一）组织职业生涯规划的准备

（二）对员工进行分析与定位

（三）确定员工职业生涯规划目标

（四）职业生涯面谈

（五）制定员工职业生涯规划方案

（六）职业生涯规划的评价与修正

45. 简述学习型组织的特征。 P267-268

答：1. 组织成员有共同的目标

2. 组织目标由若干创作型团队间接达到

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”边界，更具有渗透性和灵活性

六、论述题(本大题共 2 小题, 每小题 10 分, 共 20 分)

46. 试述职业生涯规划书的基本内容。P100

答: (1) 标题

(2) 目标确定

(3) 个人分析结果

(4) 社会环境分析结果

(5) 组织分析结果

(6) 目标分解与目标组合

(7) 实施方案

(8) 评估标准

47. 试述在设置职业生涯阶梯时应注意的主要问题。P217

答: 1) 组织职业生涯规划 and 职业阶梯的设置必须由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, 这些内容都是实现人力资源开发与组织发展相结合的重要战略因素

2) 职业生涯阶梯的设置应该与组织考评和晋升制定紧密结合

3) 职业生涯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

5) 职业生涯阶梯设置应该指明职业途径发展过程中的每一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。