

第六章：变化世界中的生涯进程

1.结合具体的课程论述通识教育/文科课程对学生处理生涯发展问题有何帮助

2.“在做梦或梦幻中看到的東西，想像的或显示的东西，就像一个先知”这是《韦氏大辞典》对愿景的定义。

3.古德曼发表的题为“新经济中的新问题：何谓好生活？”文章，之中发表的观点包含以下内容：(1)新的世界经济(2)变化中的公司文化(3)新的工作方式(4)变化中的职业和家庭角色。

4. **战略性生涯思考**：根据愿景或使命来规划你的生涯，生涯方向的设立领帶于内部力量，也与社会的外部力量有关。

5.对个人职业生涯进行战略性思考的重要性。(1)形成一个有关“成功”的愿景，(2)准备好去做“对”的事情，(3)执行一个计划把事情做“对”。

战略性的生涯思考意味着通过考虑重要的社会问题设定你的方针及规划你的路线。以战略性的角度思考和规划你的职业生涯意味着。你可以根据内部的力量，如你的兴趣、价值观和技能，以及它们与存在于社会中的外部力量的关系来设定你的职业方向。

6.简述建构成功职业生涯的四个社会条件。

科技及变化中的全球经济、变化中的组织文化、新的工作方式、变化中的男女角色。

第七章：在新的全球化经济中工作

1.1992年，罗伯特·赖克在《国家的作用》一书区分的三大类工作是常规生产服务、符号分析服务和直接服务。

2. 赖克的企业网络存在的独立的利润中心、派生型合伙关系、纳入型合伙关系、特许经营式、纯粹经纪式五种形态。

3. **企业网络**：是指高价值的商业企业，这种工作组织具有复杂性和灵活性，也可能是临时的；对其最好的理解方法就是将其比作是蜘蛛网，网上的每个结点是一个工作者们信息交换的地点。

4.里夫金在其理论中预见到第三部门的发展将致力于社会经济。

5.作为独立的或志愿的部门，与公共部门（政府）和市场部门（商业）相对而言的部门是**第三部门**。

6、简述述里夫金的工作终结观点

第一，全球化经济正在经历着根本的改变，这些改变将导致每周 40 小时的传统工作方式逐渐衰落。因为计算机、机器人、电讯和其他技术将在每个工作领域中取代人。**第二**，里夫金预见到一个更强大的第三部门的发展，这个第三部门将致力于他所说的社会经济。**第三部门**

刘老师咨询电话：**13675157027**

也被认为是独立部门或者志愿部门，它将在公共部门（政府）和市场部门（商业）之间起平衡作用，第三部门中将有较多适合大学生的工作。

7.罗伯特·赖克在《国家的作用》一书中区分可三大类刚出现的工作，包括：A.常规生产服务，B.直接服务，C.符号分析服务。

8.常规生产服务工作类型有：组装线检查员、数据录入员、工资员、图书馆职员、办公室经理等。

9.直接服务工作类型有：看门人、服务员、饭店职员、收银员、主妇、护理助理、发型设计师、警卫等。

10. 符号分析服务工作类型有：公关人员、律师、音乐家、化学工程师、会计师、顾问、广告执行人员、研究助理、信息咨询主管、系统分析员、教授等。

11. 除了经济预测本身就能影响预测的结果；影响经济预测的因素还包含：A.自然灾害，B.世界政治事件，C.政府支出的改变，D.新的福利或学生帮助计划，E.技术发明与突破，F.新的法律。

12. 全球化经济和高技术企业网络导致了工作者之间的收入差距。

13. 如果将新的生涯元认知带入工作？

(1)在一个选定的行业或职业中不断监控市场发展趋势。(2)阅读报纸中的“商业”部分，观看电视里的“商业周刊”节目，阅读商业杂志以保持对劳动力市场的了解。(3)养成习惯，关注和询问有关当地经济的信息-新近的商业成功、新发展的领域和新的行业。(4)在基于生活质量和在个体感兴趣的工作机会的基础上，选择一个生活的地方。(5)通过服务和机构会员的方式与一个社区认同，作为加强个体认同感的方式。最后，在发展新的经济条件的框架方面，年轻的工作者应该通过思考查理·朱迪和卡罗尔·德埃米科在《2020年的劳动力》的论述而受到鼓励。

第八章：组织文化与有效工作

1.新社会契约的特性：

- (1).工作者被看作是生产过程的一部分，就像机器、建筑物和资金。
- (2).新的社会契约要建立在雇员有培训和发展机会的基础上，员工的忠诚更多是指向专业而非特定组织。
- (3).工作者唯一对组织的合理期待可能只有不断的培训以使他们更有生产效率，并在市场中更有竞争力。
- (4).工作或就业的安全感转移到可就业能力的安全感上，工作者只需要努力发展技能和能力，而有人愿意在市场上为此买单。
- (5).工作者们更忠实于他们的工作技能和他们的合作者（团队同伴）。

2.个体与组织的关系是什么？

刘老师咨询电话：**13675157027**

一方面，任何个人的贡献都会被吞没，因为组织的存在是为了对外提供产品和服务。另一方面，每一个人的贡献都是重要和有价值的。

3. 组织文化：一个稳定的社会群体的特征，该群体经历了发展历程，群体成员可以在其中分享解决团体问题的重要经验。这些共同的经验引导团体成员形成共享的世界观。

4.试分析肖恩的组织文化概念的内涵。

肖恩把文化看作一个稳定的社会团体的特征，这个团体有历史，其中的成员之间拥有共同的解决团体问题的重要经验；这些共同的经验疏导团体成员分享共同的世界观以及他们的定位；这些共同的观点已经在足够长的时间里成功地发挥作用，以至于被团体理所当然地接受，并且现在已经不在成员的意识层面。作为组织的成员，他们理所当然分享这些观点；“文化”可以被视为一种组织经验的习得产物，在那些有重要历史的团体或组织中都会发现文化的存在。

5. 组织文化可通过哪些方法被实际观察到？

常规行为、规范、主导价值观、哲学观、规则、情感或氛围

6.组织中正在增加的多样性：更多的年长工作者，更多移民，更多人种和种族团体，更多残疾人，更多妇女。

7. 朱迪和德埃米科把美国的老龄化因素看作是直到 2020 年影响劳动力市场的四大因素之一。

8. 吉尔特·霍夫斯特德发现的四个区分文化的主要范畴：(1)权力距离，(2)回避不确定性，(3)个人主义，(4)男性化。

9.涉及文化的典型组织问题：新科技，团队内部冲突，沟通障碍，培训问题。

10.常见的组织类型有：营利性组织，非营利性组织，政府组织，准政府组织，协会。

11. 属于非营利性组织的有环保基金会、教师联合会、红十字会、人道主义社团、马鲛鱼俱乐部等。

12.提出“无边界组织”管理观念的管理学家有戴夫·尤里奇、托德·吉克、罗恩·阿什肯纳斯和史蒂夫·克尔。

13.在《无边界组织》一书中，阿什肯纳斯等人确定了四种对组织效率有伤害的界限或阻碍：A.纵向边界 B.横向边界 C.外部边界 D.地理边界

14. 无边界组织是另一种在工作中日益普遍的平面化、基于团队的组织结构。

15. 肖恩分析了组织文化与领导力之间的紧密关系，他的把组织的领导力描述为文化管理。

16. 生涯发展是如何发生的呢？（以下是在组织中发现的一些最常见的活动）

第九章：新型的工作方式

1.经济学家萨·莱维坦和贝利福德·约翰逊《反思工作》：工作产生于公众对商品和服务的渴望。

2. 当前可供选择的工作方式有哪些？

永久性的全职工作、非全职工作、弹性工作时间、加班工作、轮班工作、兼职或双重职业、工作共享、远程办公、独立签约人、自我受雇者、自由职业者或顾问、合作工作者。

3.非全日制工作主要分布于零售、餐饮、电话推销、客户服务和办公室辅助工作等职业。

4.兼职形式：①承担两份兼职工作；②从事一份全职工作的基础上再承担一份兼职工作；③从事一份以上的全职工作

5.工作共享的优点：①方便照顾子女和赡养老人；②便于参加教育培训；③寻求休闲娱乐和发挥创业才能；④能享受常规性全职工作所提供的保障和其他福利；⑤减少工作和家庭冲突所带来的紧张和时间压力。

6. 远程办公是指在远离办公室或雇主工作场所的地方工作。

7.远程办公的优点：减少了对昂贵办公地点的需要，使员工享受更令人满意的生活方式和高效率。

8.远程办公的缺点：不利于组织的信息交流和团队建设，员工在家中遭受伤害的责任保险无从界定，安装家庭办公系统价格昂贵且需员工承担。

9.那些独立获得顾客并提供服务产品的自雇工作者是独立签约人。

10.外包的趋势对员工来说意味着什么呢？

好的一面是工作或职位不会消失并将始终保存，只是雇主发生了变化。

不好的一面是工作或职位可能变动更快，员工并须灵活应对，并改变他们对就业安排性质的期望-现在他们的职位更不具有永久性，因为组织可能选择“走出去”。

11. 外包或短期的工作最普遍的形式之一是使用临时雇员。

12. 后备员工被定义为只在需要时才被聘用一天或几周的员工储备。

13.有关临时性雇员安置行业的信息对大学生而言意味着什么？

(1)、员工派遣公司和员工服务公司可能是你用于开始职业生涯的很好的组织。这些组织将指导你、培训你从事各种各样的工作。他们将帮助你在感兴趣的领域建立网络，获得所需要

刘老师咨询电话：**13675157027**

的最初的工作经验。

(2)、因为一些组织把使用临时员工作为筛选常规性永久性职位员工的途径，因此，与员工派遣机构签约可能是实现全职工作的途径。

(3)、求职者应与多个员工派遣公司签约，因为这些雇主与不同的客户之间都有员工安置合同。

(4)、大学生应当意识到他们很可能发现在自己的职业生涯中无法就业，而员工派遣机构的雇主能帮助你提供重归劳动力市场的途径。

14..科涵尼指出，后备员工和正式工作者有相似的特点，通常是在建筑和服务行业中从事专业性、服务性和体力性的工作。大量的后备人员都是短期的。

15..美国大学与雇主联合会规定在何种情况下可以不支付学习者或受训者工资？

(1)、培训与在一所职业技术学校中所提供的培训相似；(2)、培训能为学生本身带来利益；(3)、学生并不取代一个正式雇员，而是在正式雇员的密切督导下工作；(4)、雇主提供培训，但从未从学生的活动中及时获益；(5)、培训结束后学生并不必然被给予一份工作；(6)、雇主和学生都了解学生并不会因为培训消耗了时间而被支付工资。

16.美国劳动部将“志愿者”定义为出于公德、慈善和人道主义理由而为一个公共机构提供服务，且没有承诺或期望从所提供的服务中获得补偿的个人。

第十章：职业与家庭角色

1. 斯蒂芬尼.阿莫和基思.亚历山大近期的一个报告把经济舱综合症描述为一系列与频繁出差有关的呼吸和神经肌肉问题。

2. 以家庭为主的人该如何选择职业？

专家给到的建议有：**(1)了解公司的文化已经它是否在红利、薪水以及未来提升等方面对非全职工作者存在偏见。(2)调查社区并看看有什么样的项目和服务能使人们兼顾工作和家庭的选择。(3)设计清晰的职业和家庭目标，使它们符合个人价值观和可能的选择。(4)利用寻找职业-家庭选择的这段时间，把其当做是一个试验其他职业兴趣和技能的机会。(5)离开工作不要超过 2 年。**

3.影响妇女职业生活的因素包括：职业刻板印象，低薪，压力，传统的性别角色期待，玻璃天花板效应，骚扰，企业家。

4.基于态度和组织偏见而造成的人为障碍阻碍了合格的女性进入中级或高级管理阶层的现象称为玻璃天花板效应。

5. 影响男性职业生涯的因素：养家糊口的人、双性特质、A 型人格、家庭妇男、传统的男性职业、父亲假期。

6. 男性职业生涯中的 A 型人格特征最早是由迈耶弗里德曼和雷罗斯曼提出来的。

7. 双职家庭：通常用于指那些双亲都拥有专业化、管理型或技术型工作并试图同时管理生

www.jsve.cn

刘老师咨询电话：**13675157027**

涯与家庭关系的家庭。

8.管理工作和家庭生活的策略。

(1)、个人策略：澄清和限定角色与关系、发展社会支持系统、联合策略、联合办公司配偶。

(2)、组织及政府策略：公司董事会中增加女性和家庭互助人员、制定休假和儿童照管的国家政策。

