

二、多项选择题

- 1、用于测量与工作和职业有关的最常用的心理测验是区别能力倾向和一般能力倾向测验。
- 2、彼得森等人鉴别出的生涯决策者类型有：做出决策的、尚未决策的、无法决策。市场型组织文化不太强调声望、个人发展、提升或类似的用于激励员工的价值观。
- 3、生涯问题的重要性表现在：个人会因失业而遭遇困境、充分就业是当今世界每个国家的目标、处理职业转向的需要、家庭与工作之间经常存在冲突、合适的人应该进入合适的岗位。
- 4、初始面试分为：电话面试、计算机面试、行为面试、压力面试、操作或文件处理面试。
- 5、生涯选择结构取向理论的代表人物有帕森斯、罗伊、霍兰德。
- 6、直接服务的工作类型有看门人、出租车司机、收银员、秘书。
- 7、生涯决策中改善我们的自我知识需要做到：知道怎样提高自我认识的质量、确保对自己的积极态度、排除消极干扰。
- 8、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。
- 9、职业生涯中非大学的培训选择有哪些方式：职业教育、继续教育、军事培训、学徒、先前工作学分。
- 10、吉尔特·霍夫斯特德区分文化的主要范畴有：权力距离；回避不确定性；个人主义；男性化。
- 11、建构成功职业生涯的社会条件有：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。
- 12、休闲与其他职业和教育活动相比，可以是：馈赠的、补充的、补偿的。
- 13、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、纯粹经纪式四种形态。
- 14、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、家庭妇女、传统的男性职业。
- 15、简历的风格将受长度和样式的影响。
- 16、常规生产服务的职业例子有：装配员、测试员、法庭职员、图书馆职员。

17、影响经济预测的因素有：自然灾害、世界政治事件、新的福利计划、政府支出的改变、技术发明和突破。

18、霍夫斯特德区分文化的主要范畴有：权力距离、回避不确定性、个人主义、男性化。

19、大学生进行生涯决策时最需要考虑的部分是价值观、兴趣、技能这些因素。

20、简历的范畴包括：身份、职业目标、教育、积极品质、个人信息、其他的范畴。

21、唐纳德·舒伯和他的同事们发展了价值观量表工作价值观问卷来研究工作价值观。

22、生涯决策的风格类型有自发型外部型内部型系统型。

23、符号分析服务的工作类型有公关人员、律师、音乐家、化学工程师。

24、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

25、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。

26、在职业生涯选择过程中，阻碍有效决策的因素有：个人因素、家庭因素、社会因素、自然因素。

27、由两个人来分担，除了全职性的常规工作以外，另一种相对普遍的可供选择的工作方式是工作共享。

28、职业生涯发展过程取向理论的代表性理论家有舒伯、克郎伯兹、泰德曼。

29、常见的几种组织类型有：营利性组织、非营利性组织、政府组织、准政府组织、协会。

30、罗克奇价值观理论将价值观分为终极价值观、工具价值观。

31、罗恩·阿什肯纳斯等人确定了对组织效率形成障碍的界限有纵向边界横向边界、外部边界、地理边界。

32、雇主和职位信息的来源包括雇主的招聘信息、官方职位描述、信息面试。

33、求职信的形式有猎枪型、步枪型。

34、简历的范畴包括身份、职业目标、教育、积极品质、个人信息。

35、加德纳指出，出勤率低、不遵从指导、缺乏原创性是大学毕业生被公司解雇的最常见的原因。

36、马修.亨尼克认为，最基本的组织文化有市场型组织文化、官僚型组织文化、专业型组织文化。

37、在组织中实施生涯发展项目可采取的形式有：个体生涯咨询、团体生涯咨询、评估、生涯信息、培训和发展、组织生涯规划、特殊项目。

38、求职简历中的信息可通过哪些方式来进行组织：按时间顺序排列型、普通型、功能型。

39、面试之前需要准备的重要内容有了解你自己、了解你的雇主。

40 在收到录用通知书后进行薪水协商时，你可以提出的数字是：一个现实的中等水平、你的最低或底线薪水、假设的薪水。

41、格林伯格认为，大学生从大学向工作转变有工作文化、毕业后的个人生活、工作第一年的财务管理领域需要调整。



桃李天下