

三、填空

只适用于测量具有高中教育或同等学历的人与工作和职业有关的技能，对大学生帮助不大。

3. 证书是一个专业协会或独立机构在你完成一个特定的培训项目后颁发给你的证明。
4. 系统性风格的人是有条理性的，他们见识广，深思熟虑，逻辑性强，并对决策结果有很强个人责任感。
5. 在元认知中，有三种特别重要的技能，它们是自我对话、自我觉察、控制和监督。
6. 现代组织越来越依赖于个体成员在工作团队、任务小组、委员会和其他团队提供的领导力。
7. 新的工作模式包括弹性时间制、兼职、工作共享、临时工、家庭工作制或远程工作模式。
8. 组织文化可以看作是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。
9. 工作共享是除了全职性的常规工作以外一种相对普遍的可供选择的方式，主要指一项工作由两个人来分担。
10. 当母亲以激增的速度进入工作领域时，男人不得不开始分担家务及照看儿童的工作充当家庭妇男的新角色。
11. 现代组织越来越扁平化，员工的控制权越来越大，员工不仅承担完成本职工作的职责，而且还可参与工作规则的制定与执行，这在工作设计中被称为工作丰富化。
12. 在求职简历中设计职业目标是为了尽可能精确地陈述你所寻找职位或机会的类型。
13. 面试可以有好几种不同的方式，主要有两大类结构化面试和非结构面试。
14. 求职者在协商薪水时要避免提及具体的范围，要显示出灵活性和考虑的余地。
15. 专业型组织文化强调各种机遇，就是致力于有意义和有挑战性的工作，奖励独立和自主性，拥有创造性，促进个人发展和成长，提供多样性的任务和项目。
16. 舒伯从个人的自我概念、年龄和生活角色的角度来强调生涯发展，提出了生涯/生活彩虹理论，帮助人们更清楚地理解生涯发展和决策制定所涉及的内容。
17. 霍兰德人格类型理论认为艺术型类型的人拥有艺术能力和想象力；喜欢从事原创性的工作。

18. 在古希腊柏拉图和亚力士多德时代休闲被看作是公民学习、创造和运动竞赛时间。
19. 无法决策的个体是指那些常常不能做出生涯决策的人，他们在生活中持续不断体验到较大的压力。
20. 职业生涯规划能帮助人们更多了解自己对生涯选择的想法。
21. 通识教育课程能够使学生发展出更复杂、更准确的方法来思考他们的生涯发展。
22. 第三部门出现在世界的每个领域。它们的急速增长有一部分原因是需要填补私人 and 公共部门从当地社区的事务中撤离后的政治真空。
23. 一个新的菱形模式的组织正在从旧的三角模式中演变出来。在这种组织中高层执行者和管理者只包括组织 **5%到 10%**的工作者，**15%到 40%**的工作者是合同工或临时雇员。
24. 远程办公是指远离办公室或雇主工作场所的地方办公，是一种正在快速发展的工作方式。
25. 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涯与家庭关系。
26. 职业生涯规划是指组织和员工个人为实现个人和组织的共同成长和发展，在对个人生涯的影响因素分析基础上，共同制定员工个人事业发展战略及具体计划安排的活动或过程。
27. 步枪型求职信可用于具体的、有目标的求职活动，求职者要在他们的职业目标、专业背景与雇主的需要之间建立一种匹配。
28. 压力面试的特性是以不同寻常的问题来设置障碍，不同的人快速地向面试者提问。
29. 内部推荐是一种特殊的推荐，聚焦于求职者如何以及为什么要成为公司团队中的一员，意味着求职者对雇佣公司的文化有良好的适应。
30. 在面对面讨论、员工会议、大型的集体演示中展现自己观点的能力将依赖于个体有效的沟通技能。
31. 美国著名职业生涯规划咨询师弗兰克·帕森斯在其著作《选择一份职业》中详细地论述了生涯选择的三阶段理论。
32. 霍兰德人格类型理论认为社会型类型的人拥有社交技能；热衷于社会关系和帮助他人解决问题。
33. 布利斯认为教育、工作和退休是人生的三个不同阶段或组成部分。

34. 在数据收集方面，自发型风格的人倾向于对人和事件做出整体反映。
35. 德鲁克在其《后资本主义社会》一书中指出到 2010 年或 2020 年世界将变成后资本主义的世界，主要资源将会是知识。
36. 实习生制和合作教育计划为大学生提供了特别种类的临时工作，学生向一个组织提供与其学业培训有关的服务。
37. 玻璃天花板效应是指基于态度和组织偏见而造成的人为障碍阻碍了合格女性进入中级或高级管理阶层。
38. 职业历史是指个体的职位、职业或职业抱负的工作历史可以用于产生其霍兰德编码。
39. 简历记录了一个人申请某个职位的资格，是自我推销的工具，应该在内容和形式上都非常独特，以此突出与工作或职位有关的个人事件。
40. 行为面试是一个结构性的过程，通过申请者对具体的工作技能的演示来帮助顾主选拔员工。
41. 工作地点直接影响着生活的花费，应此求职者要花时间了解职位所在的地理位置。
42. 市场型组织文化强调为了吸引和留住员工应使用金钱奖励，经常增加对员工生活物质的投入，以及各种福利和津贴。
43. 心理学家安妮·罗伊的理论认为有 12 个因素影响职业选择过程，只有性别因素前面没有校正系数，同时也是唯一影响其他全部 11 个因素的一般因素。
44. MBTL (梅尔斯-布瑞格斯类型指标)量表是基于人格的四个维度，即内向—外向，感觉—直觉，思维—情感，判断—知觉。
45. 职业教育发生在中学、大学和成人教育阶段，主要是因为顾主需要受过培训的员工来从事特定的工作。
46. 做出决策的个体能独立将自我知识和各种选择的知识整合，制定出能让自己和社会同时感到满意并让双方都受益的生涯规划。
47. 赖克在《国家的作用》一书中将企业网络描述为高价值企业，它们是非常复杂且富有弹性的工作组织，也是非常短寿的组织。
48. 生涯是指个人通过从事工作所创造出的一个有目的、延续一定时间的生活模式。
49. A 型人格的人精力充沛，过度投入工作，有很高的成就取向，没有耐心，很少休息，易紧张，无法放松。

50. 自我对话就是一个人与好像是外部观察者的自己进行对话的言语表达。
51. 猎枪型求职信中，求职者在他们的领域内向很多顾主寻找可能性而不是给每个顾主单独发信。
52. 操作或文件处理面试要求面试者在限定的时间内完成与工作相关的任务。
53. 官僚型组织文化强调员工的影响力和权威、地位、迅速的攀升，不断增加对人力物力的管理责任和晋升的明确界限。



桃李天下