

五、简答论述题

1、霍兰德的职业匹配理论的理论假设。

(1)大多数人都可以被归类为六种 RIASEC 类型中的一种: 实用型, 研究型, 艺术型, 社会型, 企业型, 事务型。(2)同样有六种 RIASEC 环境存在。(3)人们都在寻找一种环境, 能够运用他们的技能和能力, 表达他们的态度和价值观、处理适当的总是和承担一定的角色。(4)一个人的行为取决于其人格特点与环境特点的交互作用。

2、简述帕森斯的职业生涯三阶段理论。

第一, 对自身的兴趣、技能、价值观、目标、背景和资源进行认真的自我评估。第二, 针对学校、业余培训、就业和各种职业, 考察所有可供选择的机会。第三, 鉴于前两个阶段所发掘的信息, 仔细推断何为最佳选择。

3、简述桑普森等人提出的改变消极观念的四步方法。

找出消极想法和陈述; 挑战这些想法或陈述的合理性、有用性或真实性; 转变消极思考或将其重构为积极的想法或陈述; 按照新的方式行动, 这种新方式与新的、已变化的想法或陈述相一致和对应。

4、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。

5、如何改善元认知技能

(1)辨别消极想法; (2)积极自我对话的训练; (3)减少“要么/或者”式的思维方式; (4)发展自我控制; (5)提高一般问题解决能力。

6、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

7、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。

8、当今的生涯规划为什么发生变化。

首先社会的飞速发展影响着我们的生活, 并已触及生涯发展过程的核心; 第二工的基本性质正在发展变化; 第三工作场所的多样性对工作和生涯造成了极大的冲击; 第四, 性别与工作之间的平衡正在发生变化; 第五人们用来做出生涯和工作选择的资料和资源已极在丰富。

9、如何评估工作录用通知并进行最优选择?

(1)这个工作与你最重要的兴趣、技能和相关的个人特质匹配吗? (2)考虑到价值观, 这个工

刘老师咨询电话: **13675157027**

作能够提供你在工作中所寻找的生活方式、声望、独立性、创造性、安全性、利他性和经济回报吗? (3)你的人格和行为与公司的文化吻合吗?

10、一项就业运动包括哪些内容?

(1)书面沟通, 发写简历、写求职信、完成申请。(2)口头沟通, 如社会工作风格, 面试。(3)获得和协商工作录用, 并且决定接受哪个工作机会。(4)开始新工作。

11、如何提高与生涯决策及其问题解决有关的自我知识的质量?

(1)我们需要小心过度概括过去的经验;(2)我们需要小心过于依赖他人对我们的价值观、兴趣和技能的看法;(3)我们需要避免在我们处于某种情绪危机时制定生涯决策;(4)充分利用那些包含在现有的生涯干预服务中的各种工具很重要;(5)对自己的价值观、兴趣和技能有更清晰、更敏锐、更坚定的自我认识。

12、就业选择知识与职业选择知识的区别。

首先就业信息包括组织结构和文化的特定信息。第二, 不同行业的工作会有很大差别。第三, 就业信息一般包括地理位置的信息上。最后, 各种家庭问题, 包括照顾孩子和休假政策都可能是影响你作出就业决定的重要因素。

13、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。

14、经美国大学与雇主全国联合会调查, 雇主在工作候选人中所寻找的最重要的人格特质是哪些?

诚实/正直、有动机/主动、沟通能力、自信、灵活性、人际交往能力、良好的职业道德、团队工作能力、领导能力、热情。

15、试论述生涯问题的共同特征。

(1)它们可以通过现存之事和我们欲为之事之间的差距来定义。它是现在正在发生之事和我们理想中希望发生之事两者之间的差异。(2)生涯问题通常是复杂的, 并且包含感情因素; 它们呈现出矛盾的线索或信号。其复杂性来源于各种冲突的欲望与动机、他人的压力、以及担忧和困窘的感受。(3)生涯问题的解决常常包含多种选择, 而不只是单一的正确选择。每一种选择似乎都会影响其它选择, 各种选择是相互依存的, 所以最佳的解决方式通常是各种选择的一种结合。(4)选择的结果几乎总会包含某些不确定性。没有一种解决方法可以保证生涯问题的解决肯定是成功的和满意的(5)针对一个主要生涯问题的决策, 几乎总是会导致另一些事先未能充分预料的问题产生

16、目前有关生涯选择和发展理论可分为哪几类? 论述他们之间的区别。

分为两类: 结构取向理论和过程取向理论。

结构取向理论把生涯问题和决策看作是在一个时间点上发生的事件, 即在个人生活当中某一时刻所发生的事。这类理论强调选择什么以及将个人与环境相匹配。

过程取向理论把生涯问题和决策看作是各种事件和选择在一生中的发展过程, 这一发展过程

随个人年龄增长变得日渐复杂。这类理论强调最先的选择,然后是指向某一目标的一系列事件或任务。

17、论述如何才能成功适应从校园向第一份专业职位转变。

布拉德利.理查森和布鲁斯.图利昔汲取了许多年轻工作者的经验后提出了 10 点建议以帮助大学生适应这种转变。

(在你试图改变之前)学习行业知识,增加对文化的理解、学习单独工作、做自己的公关助手、关系网络、超越关系网络、重塑你的角色、不要抱怨杂务、做你喜欢做的事是很重要的、项目管理以及多项任务同时进行。

18、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。

19、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。

20、可就业能力安全感:该观点认为,你的生涯有效性是与你使用多种技能和通过多种方式生产价值的能力紧密联系的。只要你坚持增加你的能力和知识,同时有效地运用它们,你就能使自己有资格被聘用并实现生涯成长。

21、从大学校园文化向全职就业文化转变过程中,有哪些领域需要我们进行新的调整?

从理论到实践、工作惯例、组织结构、不现实的期待、合作的态度、接受责任、管理哲学、认识不足、对新工作地点的适应、沟通。

22、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、兼职或多重职业、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

23、我们做生涯选择时所需要的就业选择的知识有哪些?

特定的工作知识、雇主分类的知识、位置、证书和执照、教育和培训、休闲、家庭

24、在组织中实施生涯发展项目可采取的形式。

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。

25、如何提高自我知识的质量?

(1)我们需要小心过度概括过去的经验。(2)我们需要小心过于依赖他人对我们的价值观、兴趣和技能的看法。(3)我们需要避免在我们处于某种情绪危机时制定生涯决策。(4)充分利用

刘老师咨询电话：**13675157027**

那些包含在现有的生涯干预服务中的各种工具非常重要。(5)如果我们对自己的价值观、兴趣和技能有更清晰、更敏锐、更坚定的自我认识我们就可能解决我们的生涯问题和制定生涯决策。

26、请论述诺曼·阿姆森的重构失业经验理论？

诺曼·阿姆森认为有必要通过 12 种重构策略将求职者的失业观点从消极变为积极。1 什么是正常的 2 成就 3、可迁移的技能和态度 4 积极的支持 5 外化问题 6 限制消极的想法 7 获得信息 8 决策制定 9 想像成功 10 练习 11 新的活动模式 12 聚集于目标的陈述。

27、制作简历时可以做的和不可以做的有哪些？

可以做的：1 简洁、清晰、简明。2、协调一致。3、保持积极。4、要诚实。5、要认真。6、要整洁。

不可以做的：1、不要提出薪水要求。2、不要解释为什么更换雇主。3、除非有必要，不要限制工作地点上的考虑。4、不要过多说明世界观和价值观。5、不要提供任何负面的信息。

28. 当今的生涯规划为什么发生变化。

首先社会的飞速发展影响着我们的生活，并已触及生涯发展过程的核心；第二工作的基本性质正在发展变化；第三工作场所的多样性对工作和生涯造成了极大的冲击；第四，性别与工作之间的平衡正在发生变化；第五人们用来做出生涯和工作选择的资料和资源已极在丰富

29、利用网络求职有哪些缺陷。

(1)缺少控制和组织。(2)进入网络或者特定的计算机网站会的延迟。(3)高期望和低回报。(4)在没有通知的情况下一些有用的网站会消失或者更换位置。有些网站上会有过时的或者不准确的信息。

30、彼得森认知信息加工的方法基于哪些假设。

(1)生涯选择以我们如何思考和感受为基础；(2)进行生涯选择是一种问题解决活动；(3)作为生涯问题解决者，我们的能力以我们了解什么和如何思考为基础；(4)生涯觉得要求良好的记忆(5)生涯觉得要求有动机(6)持续进行的生涯发展是我们毕生学习和成长的一部分(7)我们的生涯很大程度上取决于我们思维的内容和我们思维的方式；我们生涯的质量取决于我们对生涯决策和生涯问题解决了解的程度。

31、积极的自我对话有何意义？

(1)即使没有被录用也保持激发状态。(2)在求职时克服害羞和缺乏自信的心理。(3)即使遭到拒绝也积极寻求机会。(4)清晰地现实地思考工作目标和机会的优点与缺点。(5)更好地利用生活中重要他人的意见。(6)当需要的时候在你的就业运动中找到外部帮助。

32、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。

(1)、通识教育/文科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。(2)、世界历史课程能增加学生对许多问题的理解，例如：民族意识的淡化和不断增长的全球经济力量和地理、文化、技术和人口的关系；这些历史性阐述对学生发展有关关键性生涯规划图式有所帮助。

刘老师咨询电话: **13675157027**

(3)、社会学或经济学课程能够增加我们对组织发展和组织功能的理解,特别是与工作有关的组织;这样的知识对发展学生有关工作态度和企业文化方面的生涯图式有所帮助,因为大多数的工作都是在组织背景中完成的

(4)、科学或人文科学课程能够使学生更多地理解技术对工作机构和工作方式的影响,因为技术会引发新的工作方式;这样的知识对于发展学生在工作、休闲、失业、职业转换、兼职和找工作等方面的生涯图式会有所帮助

(5)、沟通、社会学或心理学课程能够提高学生对与工作和家庭生活有关的性别问题和人际关系的理解;这样的知识对于学生在现代社会中成功发展和协调日趋复杂的工作和家庭关系会有所帮助

33、进行成功的工作运动的指导原则。

(1)清楚并忠实于你想要的工作,因为员工派遣机构将会按照你的爱好来寻找一个与你匹配的潜在客户。(2)有人建议最好在不同的而不是只在一个员工派遣机构申请。(3)要意识到你可能会在一个雇主那里从低水平的工作干起,但是要员工派遣机构保持协商并合作工作,以便能够进入更高水平的职位。(4)尽量在员工派遣机构获得最多的领导力、团队工作、计算机和培训经验。(5)在简历中报告你的工作经验时,要刻员工派遣机构是你的雇主,你的工作描述将说明你的职责以及客户的名字和地点。(6)通过搜索就业组织,尽量寻找哪个组织与哪些员工派遣机构有雇佣关系。

34、试论述大学文化与工作文化之间的区别

大学文化: 1、弹性的时间安排 2、你能够逃课 3、更有规律、更个别的反馈 4、长假和自由的节假休息 5、对问题有正确答案 6、教学大纲提供清晰的任务 7、分数上的个人竞争 8、工作循环周期较短 9、奖励以客观性标准和优点为基础

工作文化: 1、更固定的时间安排 2、你不能缺工 3、无规律和不经常的反馈 4、没有暑假,节假休息很少 5、很少有问题的正确答案 6、任务模糊、不清晰 7、按团队业绩进行评估 8、持续数月或数年的更长时间的工作循环 9、奖励更多的是以主观性标准和个人判断为基础