

2024 年全国经济专业技术资格考试

人力资源管理专业知识和实务·模拟试卷(一)

参考答案及解析

答案速查

一、单项选择题									
1. B	2. D	3. A	4. A	5. A	6. D	7. B	8. C	9. B	10. C
11. D	12. A	13. A	14. C	15. C	16. D	17. C	18. C	19. B	20. B
21. A	22. C	23. B	24. C	25. A	26. A	27. C	28. A	29. B	30. D
31. A	32. B	33. D	34. A	35. B	36. D	37. C	38. D	39. B	40. B
41. A	42. A	43. D	44. C	45. B	46. C	47. C	48. C	49. C	50. D
51. C	52. C	53. D	54. D	55. D	56. B	57. B	58. A	59. C	60. A
二、多项选择题									
61. ABDE	62. BCDE	63. AB	64. ABD	65. ABCE	66. AB	67. ABCE	68. BD	69. ABD	70. BCDE
71. ACDE	72. ABC	73. ABCD	74. BCDE	75. AB	76. ABCD	77. CDE	78. BCE	79. ACE	80. ABDE
三、案例分析题									
81. D	82. D	83. AB	84. BD	85. C	86. BC	87. C	88. ABD	89. B	90. D
91. BC	92. ABC	93. A	94. B	95. D	96. C	97. ABC	98. ACD	99. ABD	100. ACD

详细解析

一、单项选择题

1. B 【解析】本题考查动机。出于外源性动机的员工更看重工作带来的报偿，诸如工资、奖金、表扬、社会地位等。
2. D 【解析】本题考查 ERG 理论。奥尔德弗提出了“挫折-退化”的观点，认为如果较高层次的需要不能得到满足的话，对满足低层次需要的欲望就会加强。
3. A 【解析】本题考查公平理论的主要内容。产出是员工觉察到从雇主那里获得的报酬，包括直接的工资和奖金*、额外福利、工作安全保障等。

* 波浪线标注的内容为解析中重点内容。

4. A 【解析】 本题考查目标管理。选项 B 错误，实施目标管理时可以自上而下，也可以自下而上。选项 C 错误，目标管理包括四个要素。选项 D 错误，目标管理实施的效果有时候并不符合管理者的期望。
5. A 【解析】 本题考查特质理论。特质理论忽视了情境因素：特质理论没有考虑到工作的结构性、领导权力的大小等情境因素的影响，因此不能解释为什么具有不同特质的领导在各自的组织中都可以工作得非常出色。
6. D 【解析】 本题考查路径-目标理论。成就取向式领导是指设定挑战性目标、鼓励下属实现自己的最佳水平。
7. B 【解析】 本题考查交易型和变革型领导理论。交易型领导的特征：奖励、差错管理（积极型）、差错管理（消极型）、放任。
8. C 【解析】 本题考查人际技能。人际技能是有效地与他人共事和建立团队合作的能力，组织中任何层次的领导都不能逃避有效人际技能的要求。
9. B 【解析】 本题考查组织结构特征因素。规范化是指员工以同种方式完成相似工作的程度。
10. C 【解析】 本题考查联系方式的设计。联系方式的设计是保障整个组织结构协调一致、有效运作的关键。
11. D 【解析】 本题考查虚拟组织形式。虚拟组织也被称为“哑铃型组织”，即两头（营销、研发与技术设计）大，中间（生产制造）小。
12. A 【解析】 本题考查以人员为中心的变革。所谓人员变革就是提高人的知识和技能，特别是改变人的态度、行为及群体行为，以便达到提高组织效率的目的。
13. A 【解析】 本题考查组织战略层次。组织战略主要回答“到哪里去竞争”的问题，即作出组织应该选择经营何种业务以及进入何种行业或领域的决策。
14. C 【解析】 本题考查战略地图。战略地图指明了组织战略实现的路径和总体脉络。
15. C 【解析】 本题考查知识型员工与高绩效工作系统。学习型组织的特点有：致力于持续学习、知识共享、普遍采用批判性和系统性的思维方式、具有一种学习文化、重视员工。
16. D 【解析】 本题考查人力资源规划的概念及其主要内容和基本流程。组织的人力资源规划是从明确组织的战略规划开始的。
17. C 【解析】 本题考查回归分析法。回归分析法的主要做法是，首先建立人力资源需求数量与其影响因素之间的函数关系，然后将这些影响因素的未来估计值代入函数，从而计算出组织未来的人力资源需求量。
18. C 【解析】 本题考查人力资源供求平衡的方法。不要对那些有专利权或者需要严格的安全保障措施才能完成的工作实行离岸经营。需要被外包出去的工作应该是相对独立的，因而不需要发包公司透露任何本来需要保守的竞争秘密。
19. B 【解析】 本题考查重测信度。重测信度又称再测信度，是指用同一种测试工具在不

同的时间对同一群人进行多次测试所得到的结果的一致性程度。它可以用来考察一种测试工具在时间上的稳定性,具体信度系数用多次测试所得结果之间的相关系数来表示。

20. B 【解析】本题考查内容效度。内容效度是指一项测试的内容与测试所要达到的目标之间的相关程度,即一项测试的内容能够代表它所测量的主题或特质的程度。
21. A 【解析】本题考查职业兴趣类型。现实型:偏好与具体的物体(如工具、机械、电子设备等)打交道,喜欢有规则的具体劳动以及需要基本操作技能的工作,不喜欢跟人打交道,不适应社会性质的职业,厌恶从事教育、服务和说服性的工作。
22. C 【解析】本题考查角色扮演。公文筐测试不能衡量人际交往能力、压力承受能力,角色扮演不能衡量行政管理能力。
23. B 【解析】本题考查履历分析。履历分析是通过对一个人的基本背景以及学习、工作、生活经历甚至个人习惯等与工作相关的履历性信息进行收集和分析,从而判断一个人对未来工作岗位的适应性以及预测其未来工作绩效、任职年限和流动性等特征的一种人才测评方法。
24. C 【解析】本题考查绩效管理的特征。绩效管理应当具备以下五个特征:敏感性、可靠性、准确性、可接受性、实用性。
25. A 【解析】本题考查盲点效应。盲点效应指评价者难以发现员工身上存在的与评价者自身相似的缺点和不足。
26. A 【解析】本题考查绩效管理工具。选项 B 错误,如果企业战略在一定时期内相对稳定,可以考虑使用目标管理的方法进行考核。选项 C 错误,选择标杆应该遵循以下两个标准:一是标杆企业要有卓越的业绩;二是标杆企业所涉领域与本企业有相似的特点。选项 D 错误,关键绩效指标有四种类型:数量类、质量类、成本类、时限类。
27. C 【解析】本题考查团队绩效考核。知识型团队的绩效考核要以结果为导向,而不是以行为为导向。
28. A 【解析】本题考查战略性薪酬管理。稳定战略:在薪酬结构上基本薪酬和福利所占的比重较大。收缩战略:在薪酬结构上基本薪酬所占的比例相对较低。创新战略:其基本薪酬以劳动力市场的通行水平为准且略高于市场水平。
29. B 【解析】本题考查薪酬体系设计的基本步骤。职位评价主要是为了解决薪酬的内部公平性问题。职位评价的作用:一是确定企业内部各职位的相对价值,得出职位等级序列;二是为薪酬调查建立一套统一的职位评估标准,为确保薪酬的公平性奠定基础。
30. D 【解析】本题考查股票期权。股票期权只有在行权价低于行权时本企业股票的市场价格才有价值,选项 D 错误。
31. A 【解析】本题考查薪酬成本的控制。薪酬成本控制包括:控制雇佣量、基本薪酬、奖金、福利支出和利用适当的薪酬技术手段。
32. B 【解析】本题考查培训与开发决策分析的概念。只有 $B-S>C$ 时,培训与开发才会提

高组织的收益。

33. D 【解析】本题考查劳动关系的特征。从属性是市场经济中劳动关系最主要的特点。
34. A 【解析】本题考查劳动关系系统的运行。劳动关系系统的运行有两种功能，即动力功能和约束功能。动力功能具有启动劳动关系并使之运行的作用；约束功能具有对这一运行加以控制的作用。
35. B 【解析】本题考查员工申诉管理。非正式的申诉处理主要是依靠第三方调解实现的，选项 A 错误。员工申诉范围一般限于与工作有关的问题，与工作无关的问题，通常排除在外(如员工的家庭问题、私人问题)，虽然这些问题可能间接影响到工作绩效，但这并不是申诉制度应该或能够处理的问题，选项 C 错误。在正式的申诉处理程序中，向申诉受理人提交员工申诉表，应写明申诉缘由，并尽量列举可靠的依据，选项 D 错误。
36. D 【解析】本题考查劳动力市场的特征。多样性：由于不同劳动力包含的知识、技能和经验存在差异，所以不同劳动力之间不能相互替代或不能完全相互替代，这便形成了不同类型的劳动力市场。在不同的劳动力市场上，劳动力的价格也不同。
37. C 【解析】本题考查劳动力参与率。劳动力参与率主要是指 16 周岁以上人口中，就业人口与失业人口之和所占的百分比。所以此题是 $[(200+20)/(350-80)] \times 100\% = (220/270) \times 100\% \approx 81.5\%$ 。
38. D 【解析】本题考查个人劳动力供给曲线。个人劳动力供给曲线揭示的是劳动者个人劳动力供给意愿随工资率变动而变动的规律，该曲线的形状是向后弯曲的。
39. B 【解析】本题考查劳动力需求的交叉工资弹性。如果两种劳动力的交叉工资弹性为正值，则意味着一种劳动力的工资率提高会促使另一种劳动力的就业量增加，这说明两者之间是一种总替代关系。
40. B 【解析】本题考查货币工资与实际工资。由于实际工资是经过商品价格指数调整后的货币工资，而在现实生活中物价总是具有上涨的趋势，因此在现实中，货币工资水平总是高于实际工资水平。
41. A 【解析】本题考查统计性歧视。统计性歧视与雇主的招募和甄选过程有关。企业经常会利用一些历史经验来帮助自己做出判断，雇主曾经雇用过的各种不同类型的劳动者的总体绩效表现等很可能会成为这种历史经验，企业经常会用这些信息来帮助自己预测属于这些群体的求职者的未来生产率状况。
42. A 【解析】本题考查摩擦性失业。针对摩擦性失业，注意加强劳动力市场的情报工作，加快劳动力市场的信息传递速度和加大其扩散范围，疏通信息渠道，就可以在某种程度上减少劳动者寻找工作的时间，使其尽快就业。
43. D 【解析】本题考查人力资本投资的概念及其含义。不仅各级正规教育和在职培训活动所花费的支出属于人力资本投资，而且增进健康、加强学龄前儿童营养、寻找工作、工作流动等活动也同样属于人力资本投资活动。

44. C 【解析】本题考查关于上大学的合理年限决策。对于任何人来说,能够达到效用最大化的高等教育投资数量都是在边际收益等于边际成本的那个点上取得的。
45. B 【解析】本题考查选择性偏差。上大学的人之所以选择上大学,是因为他们“不得不”去上大学,因为如果他们不上大学,而是在高中毕业之后就去工作的话,他们所得到的工资性报酬可能还不如那些实际上没有上大学的高中毕业生。反过来说,那些实际上没有上大学的人做出不上大学的选择也是很明智的,因为他们即使是上了大学,所获得终身工资性报酬也不大可能像实际上大学的那些人那样多。
46. C 【解析】本题考查劳动力的跨地区流动。在劳动力跨地区流动中,存在着一种“回归迁移”现象,即许多人从一地区迁移到另一地区,但经过一段时间工作后,又迁回到原地区。
47. C 【解析】本题考查劳动合同履行的原则。劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的,有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项,执行劳动合同履行地的有关规定。
48. C 【解析】本题考查用人单位因劳动者过失可以解除劳动合同。选项 A、B、D 是《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定的用人单位可以解除劳动合同的情形。
49. C 【解析】本题考查经济补偿的计算标准。每满 1 年支付 1 个月工资;6 个月以上不满 1 年的,按 1 年计算;不满 6 个月的,向劳动者支付半个月工资。
50. D 【解析】本题考查经营劳务派遣业务的条件。经营劳务派遣业务的注册资本不得少于人民币 200 万元,选项 A 错误。劳务派遣经营许可证有效期为 3 年,选项 B 错误。劳务派遣单位需要延续行政许可有效期的,应当在有效期届满 60 日前向许可机关提出延续行政许可的书面申请,并提交 3 年以来的基本经营情况,选项 C 错误。
51. C 【解析】本题考查受益人。受益人是指基于被保险人的一定关系而享有一定保险利益的主体。
52. C 【解析】本题考查城乡居民基本养老保险制度。城乡居民养老保险基金由个人缴纳、集体补助、政府补贴构成。
53. D 【解析】本题考查工伤保险中用人单位的责任。职工(包括非全日制从业人员)在两个或者两个以上用人单位同时就业的,各用人单位应当分别为职工缴纳工伤保险费。职工发生工伤,由职工受到伤害时工作的单位依法承担工伤保险责任,选项 D 说法错误。
54. D 【解析】本题考查职工大额医疗费用补助。职工大额医疗费用补助一般由当地政府随同基本医疗保险的建立在参保职工中强制执行,由当地社会保险经办机构负责经办,是一种社会性的补充保险。
55. D 【解析】本题考查劳动争议及其处理制度。用人单位之间、劳动者之间、用人单位与没有与之建立劳动关系的劳动者、国家机关与公务员之间产生的争议,都不属于劳动争议,选项 A 错误。劳动争议的内容必须与劳动权利义务有关,引起劳动争议的内

容主要是劳动就业、劳动合同、劳动报酬、工作时间和休息休假、劳动安全与卫生、社会保险与福利、培训、奖惩等方面，选项B错误。工伤认定的单位是社会保险行政部门，事业单位与其工作人员工伤认定产生的争议，不属于劳动争议，选项C错误。

56. B 【解析】本题考查未依法订立无固定期限劳动合同的法律责任。用人单位违反《中华人民共和国劳动合同法》规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付2倍的工资。
57. B 【解析】本题考查不能申请行政复议的范围。下列事项不能申请行政复议：①人力资源社会保障部门作出的行政处分或者其他人事处理决定。②劳动者与用人单位之间发生的人力资源争议。③劳动能力鉴定委员会的行为。④劳动人事争议仲裁委员会的仲裁、调解等行为。⑤已就同一事项向其他有权受理的行政机关申请行政复议的。⑥向人民法院提起行政诉讼，人民法院已经依法受理的。
58. A 【解析】本题考查职称和职称制度。职称制度是专业技术人才评价和管理的基本制度，对于党和政府团结凝聚专业技术人才，激励专业技术人才职业发展，加强专业技术人才队伍建设具有重要意义。
59. C 【解析】本题考查科技人员兼职和离岗创业。国家设立的研究开发机构、高等院校科技人员在履行岗位职责、完成本职工作的前提下，经征得单位同意，可以兼职从事科技成果转化活动，或者离岗创业，原则上离岗3年内保留人事关系。
60. A 【解析】本题考查公务员培训的培训对象。公务员的培训对象是全体公务员。

二、多项选择题

61. ABDE 【解析】本题考查公平理论。员工进行公平比较时可能是纵向的也可能是横向的，选项C错误。
62. BCDE 【解析】本题考查特质理论。领导特质理论的缺陷主要有四点：没有指明各种特质之间的相对重要性，忽视了下属的需要，忽视了情境因素，没有区分原因和结果，即选项B、C、D、E。
63. AB 【解析】本题考查理性模型。根据理性模型，决策者在任何方面都是完全理性的，决策者具备以下特征：①从目标意义上分析，决策完全理性；②存在完整和一致的偏好系统，使决策者在不同的备选方案中进行选择；③决策者可以知道所有备选方案；④对计算复杂性无限制，可以通过计算选择出最佳备选方案；⑤对于概率的计算不存在任何困难。选项C、D、E属于有限理性模型的观点。
64. ABD 【解析】本题考查组织设计的基本内容。组织设计在形式上分为静态设计和动态设计，只对组织结构进行的设计称为静态组织设计，同时对组织结构和运行制度进行的设计称为动态组织设计，选项C错误。现代的组织设计理论是动态的，同时关注组织结构和运行制度设计两个方面的研究，选项E错误。

65. ABCE 【解析】本题考查组织发展的含义。组织发展是有计划变革及干预措施的总和，它寻求的是增进组织的有效性和员工的幸福感。组织发展的概念注重的是人性与民主因素，至于控制、冲突、压力等观念，则被相对排斥在外。组织发展重视的是人员和组织的成长、合作与参与过程以及质询精神。
66. AB 【解析】本题考查人力资源需求预测的主要方法。在对人力资源需求进行预测时，既可以采用定性的主观判断法，又可以使用定量的统计学方法。其中，主观判断法又包括经验判断法和德尔菲法两种。定量的人力资源需求预测方法主要包括比率分析法、趋势预测法以及回归分析法。
67. ABCE 【解析】本题考查信度。最常用的信度测试方式包括重测信度、复本信度、内部一致性信度和评价者信度。
68. BD 【解析】本题考查绩效评价技术。行为观察量表要求考评者根据详尽的行为清单对员工进行观察，很难包含所有的行为指标的代表性样本；行为观察量表的效度有待提高；主管人员单独考核工作量太大，不具有可操作性，选项 A 错误。配对比较法在人数较少的情况下，能快速比较出员工的绩效水平，选项 C 错误。关键事件法非常费时，选项 E 错误。
69. ABD 【解析】本题考查股票增值权。选项 C 是股票期权的优点，选项 E 是限制性股票的优点。
70. BCDE 【解析】本题考查培训与开发决策的制定。误区表现在以下三个方面：首先，由于对人力资源投资的回报比其他类型的投资回报更难量化，从而更容易遭到管理层的反对。其次，由于培训与开发效果评估的滞后性等因素，管理层更愿意投资那些容易衡量或反馈时间短的培训与开发课程，而不愿意做那些难以衡量或反馈周期长的培训与开发投资。最后，将培训与开发视为一项开支或员工福利，而非一项投资。培训与开发的预算经常落后于经营战略规划。
71. ACDE 【解析】本题考查劳动关系的主体。政府在处理劳动关系时主要扮演以下五类角色：劳动关系的规制者；劳动关系运行的监督者；劳动争议的重要调解仲裁者；劳动关系重大冲突的控制者；协调劳动关系制度和机制建设的推动者。
72. ABC 【解析】本题考查晋升竞赛的设计要点。高级职位上的人继续获得晋升的难度增大，晋升风险很高，所以相关联的工资差距往往会很大，选项 D 错误。设计晋升竞赛时，要在参与晋升竞赛者当前的职位和拟晋升职位之间创造出一种合理的工资差距，工资差距太小会削弱竞赛参与者的努力动机，选项 E 错误。
73. ABCD 【解析】本题考查资本价格变化对劳动力需求数量的影响。如果资本价格上升的规模效应大于替代效应，则最终的劳动力需求数量将下降；反之则上升。如果资本价格下降的规模效应大于替代效应，则最终的劳动力需求数量将上升；反之则下降。
74. BCDE 【解析】本题考查工资水平与生产率的关系。在最初阶段，提高工资可能会有助于生产率的提高从而增加企业的利润，但是在过某个点以后，继续提高工资给企业

所带来的成本就会超过它所带来的收益，选项 A 错误。

75. AB 【解析】本题考查结构性失业。技术性失业的形成原因是，先进的科学技术(包括先进的机器设备、生产方法)以及经营管理方式等通过提高劳动生产率取代了一部分劳动力。选项 C 为季节性失业，选项 D 为摩擦性失业，选项 E 为周期性失业。
76. ABCD 【解析】本题考查在职培训的成本与收益。选项 E 属于在职培训中受训者参加培训的机会成本。
77. CDE 【解析】本题考查用人单位的义务。用人单位的义务包括：①用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬；②用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班；用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费；③用人单位应当保护劳动者的生命安全和身体健康。
78. BCE 【解析】本题考查商业医疗保险。目前我国商业医疗保险的险种主要有：基本医疗保险、大病保险、伤残保险和与基本医疗保险衔接的大病保险。
79. ACE 【解析】本题考查职业技能等级。职业技能等级共分为五级，由低到高分别为：五级/初级工、四级/中级工、三级/高级工、二级/技师、一级/高级技师。目前，我国正在为技能人才探索建立“新八级”职业技能等级制度，即(由低到高)学徒工、初级工、中级工、高级工、技师、高级技师、特级技师、首席技师。
80. ABDE 【解析】本题考查公务员培训的总体原则。公务员培训坚持下列原则：①党管干部；②政治统领，服务大局；③以德为先，从严管理；④突出重点，注重实效；⑤分类分级，精准科学；⑥联系实际，改革创新。

三、案例分析题

(一)

81. D 【解析】本题考查双因素理论的主要内容。题干中表明，老张实行绩效薪金制，还将销售业绩与晋升挂钩，公司不仅销售额翻了两番，员工的积极性也高涨起来，可以看出是激励因素。
82. D 【解析】本题考查公平理论的主要内容。亚当斯的公平理论指出：人们不仅关心自己的绝对报酬，而且关心自己和他人在工作和报酬上的相对关系。员工倾向于将自己的产出与投入的比率与他人的产出与投入的比率相比较，来进行公平判断。
83. AB 【解析】本题考查绩效薪金制的概念。绩效薪金制的主要优点在于它可以减少管理者的工作量，因为员工为了获得更高的薪金会自发地努力工作，而不需要管理者的监督。实践证明，绩效薪金制可以提高激励水平和生产力水平。
84. BD 【解析】本题考查绩效薪金制的概念。绩效薪金制是指将绩效与报酬相结合的激励措施，通常采用的方式有计件工资、工作奖金、利润分成、按利分红等。绩效可以

是个人绩效、部门绩效和组织绩效。

(二)

85. C 【解析】本题考查稳定战略及相应的人力资源战略。根据案例材料，该公司目前不进行扩张兼并，而是利用自身现有的优势追求稳步增长，所以属于稳定战略。
86. BC 【解析】本题考查差异化战略及相应的人力资源战略。根据材料可知，该公司采取的是创新战略。实行创新战略的组织，从人员招募和甄选的角度来说，更愿意得到富有创新精神和敢于承担风险的人，这类组织在薪酬上必须强调组织与员工的风险共担以及成功分享。选项 A 属于客户中心战略，选项 D 属于成本领先战略。
87. C 【解析】本题考查一体化联系。一体化联系是建立在战略规划和人力资源管理之间的持续互动基础之上的，而不是有一定先后顺序的单方向推进过程。在这种情况下，战略规划和人力资源管理之间的联系是动态的和全方位的，组织的人力资源高层管理者是组织战略规划团队中不可或缺的成员，全面参与组织的战略规划过程。
88. ABD 【解析】本题考查知识型员工与高绩效工作系统。学习型组织通常具有以下五个方面的关键特征：致力于持续学习、知识共享、普遍采用批判性和系统性的思维方式、具有一种学习文化、重视员工。

(三)

89. B 【解析】本题考查评价者信度。评价者信度就是指不同评价者在使用同一种测试工具时所给出的分数之间的一致性程度。
90. D 【解析】本题考查效标效度。预测效度所要考查的是员工被雇用之前的测试分数与其被雇用之后的实际工作绩效之间是否存在实证性联系。
91. BC 【解析】本题考查采用情境化结构面试。情境化结构面试的题目可以划分为两类：一类是过去导向型的，即以过去的经验为依据，它要求被面试者回答他们在过去的工作中遇到的某种情形，以及他们当时是如何处理的；另一类则是未来导向型的，它要求被面试者回答，将来一旦遇到某种假设的情形，他们将会采取怎样的处理措施。
92. ABC 【解析】本题考查系统培训面试官。面试官在面试过程中可能会犯的一些错误包括：①说话过多，影响了本来能够从被面试者那里收集到的与工作相关的信息数量；②对不同的被面试者提问的问题不一致，导致从不同被面试者那里收集到的信息类型不一样；③提问与履行工作职责无关或者相关性不大的问题；④对自己评价求职者的能力过于自信，导致对求职者匆忙下结论；⑤受到求职者的一些非语言行为的影响或干扰；⑥因前面一位求职者的表现而影响到对后一位求职者的评价等。

(四)

93. A 【解析】本题考查职业生涯发展阶段及主要任务。张某今年 27 岁，处于职业生涯发展的探索期。
94. B 【解析】本题考查职业生涯发展阶段及主要任务。王某在软件研发岗位已经工作了 6 年，处于职业生涯发展的建立期。