

工商管理经典译丛

CAREER DEVELOPMENT AND PLANNING

职业生涯发展与规划

(第4版)

罗伯特·里尔登 (Robert C. Reardon) 珍妮特·伦兹 (Janet G. Lenz) 著
加里·彼得森 (Gary W. Peterson) 小詹姆斯·桑普森 (James P. Sampson, Jr.)
侯志瑾 等 译



中国人民大学出版社

BUSINESS ADMINISTRATION CLASSICS 工商管理经典译丛



工商管理
经典译丛

CAREER DEVELOPMENT AND PLANNING

职业生涯发展与规划

(第4版)

罗伯特·里尔登 (Robert C. Reardon)

珍妮特·伦兹 (Janet G. Lenz)

加里·彼得森 (Gary W. Peterson)

小詹姆斯·桑普森 (James P. Sampson, Jr.)

侯志瑾 等

著
译

中国人民大学出版社

· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

职业生涯发展与规划: 第4版/里尔登等著; 侯志瑾等译. —北京: 中国人民大学出版社, 2016.4
(工商管理经典译丛)

ISBN 978-7-300-22755-9

I. ①职… II. ①里…②侯… III. ①职业选择 IV. ①C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 073024 号

工商管理经典译丛

职业生涯发展与规划 (第4版)

罗伯特·里尔登

珍妮特·伦兹

加里·彼得森

著

小詹姆斯·桑普森

侯志瑾 等 译

Zhiye Shengya Fazhan yu Guihua

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街31号

电 话 010-62511242 (总编室)

010-82501766 (邮购部)

010-62515195 (发行公司)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.ttrnet.com> (人大教研网)

经 销 新华书店

印 刷 北京七色印务有限公司

规 格 185 mm×260 mm 16 开本

印 张 22 插页 2

字 数 451 000

邮政编码 100080

010-62511770 (质管部)

010-62514148 (门市部)

010-62515275 (盗版举报)

版 次 2016年4月第1版

印 次 2016年4月第1次印刷

定 价 49.00元

版权所有 侵权必究

印装差错 负责调换

《工商管理经典译丛》 出版说明

随着中国改革开放的深入发展，中国经济高速增长，为中国企业带来了勃勃生机，也为中国管理人才提供了成长和一显身手的广阔天地。时代呼唤能够在国际市场上搏击的中国企业家，时代呼唤谙熟国际市场规则的职业经理人。中国的工商管理教育事业也迎来了快速发展的良机。中国人民大学出版社正是为了适应这样一种时代的需要，从1997年开始就组织策划《工商管理经典译丛》，这是国内第一套与国际管理教育全面接轨的引进版工商管理类丛书，该套丛书凝聚着100多位管理学专家学者的心血，一经推出，立即受到了国内管理学界和企业界读者们的一致好评和普遍欢迎，并持续畅销数年。全国人大常委会副委员长、国家自然科学基金会管理科学部主任成思危先生，以及全国MBA教育指导委员会的专家们，都对这套丛书给予了很高的评价，认为这套译丛为中国工商管理教育事业做了开创性的工作，为国内管理专业教学首次系统地引进了优秀的范本，并为广大管理专业教师提高教材甄选和编写水平发挥了很大的作用。据统计，本丛书现已成为目前国内管理院校和企业培训中采用率最高、影响最大的引进版教材。其中，《人力资源管理》（第六版）获第十二届“中国图书奖”；《管理学》（第四版）获全国优秀畅销书奖。

进入21世纪后，随着经济全球化和信息化的发展，国际MBA教育在课程体系上进行了重大的改革，从20世纪80年代以行为科学为基础，注重营销管理、运营管理、财务管理到战略管理等方面的研究，到开始重视沟通、创业、公共关系和商业伦理等人文类内容；并且增加了基于网络的电子商务、技术管理、业务流程重组和统计学等技术类内容。另外，管理教育的国际化趋势也越来越明显，主要表现在师资的国际化、生源的国际化 and 教材的国际化方面。近年来，随着我国MBA和工商管理教育事业的快速发展，国内管理类引进版教材的品种越来越多，出版和更新的周期也在明显加快。为此，我们这套《工商管理经典译丛》也适时更新版本，增加新的内容，同时还将陆续推出新的系列和配套的案例教材、教学参考书，以顺应国际管理教育发展的大趋势。

本译丛入选的书目，都是世界著名的出版机构，如培生教育出版集团、麦格劳-希尔教育出版公司、圣智学习出版公司、约翰威立出版公司等畅销全球的工商管理教材，被世界各国（地区）的著名大学商学院和管理学院所普遍选用，是国际工商管理教育界最具影响力的教科书。本丛书的作者，皆为美国管理学界享有盛誉的著名教授，他们的这些教材，经过了美国 and 世界各地数千所大学和管理学院教学实践的检验，被证明是论述精辟、视野开阔、资料丰富、通俗易懂，又具有生动性、启发性和可操作性的经典之作。本译丛的译者，大多是国内各著名大学的优秀中青年学术骨干，他们大都曾留学欧美，在长期的教学研究和社会实

践中积累了丰富的经验,具有较高的翻译水平。

本丛书的引进和运作过程,从市场调研与选题策划、每本书的推荐与论证、对译者翻译水平的考察与甄选、翻译规程与交稿要求的制定、对译者质量的严格把关和控制,到版式、封面和插图的设计等各方面,都坚持高水平和高标准的原则,力图奉献给读者一套译文准确、文字流畅、从内容到形式都保持原著风格的工商管理精品图书。

本丛书参考了国际上通行的MBA和工商管理专业核心课程的设置,并充分兼顾了我国管理各专业现行通开课与专业课程设置,以及企业管理培训的要求,故适应面较广,既可用于管理各专业不同层次的教学,又可供各类管理人员培训和个人自学使用。

愿这套丛书为我国MBA和工商管理教育事业的发展,为中国企业管理水平的不断提升继续做出应有的贡献。

中国人民大学出版社

前言

出版《职业生涯发展与规划》的目的是从认知心理学的角度，为指导者及学生提供能够用以解决生涯问题，完成生涯决策的相关知识。本书及相关的教学材料介绍了一个综合、完整的生涯教学系统，旨在改善教学水平，加强学习效果。

为了满足大学阶段的通识教育需求，教材的理论基础是至关重要的。本书涵盖了三个领域的相关知识：认知和社会基础；职业世界与工作行为；个体和组织的生涯选择与发展。

学习者的成果

学完本书后，学生可以具备如下能力：

1. 理解职业生涯和工作行为相关信息的多学科性，及不同个体如何运用这些信息；
2. 理解语义层面的知识及个人经验性的知识的获取；
3. 理解记忆和认知信息的加工是如何与问题解决、具体的生涯决策相联系的；
4. 理解认知的方法，包括信息加工领域的金字塔和 CASVE 循环，如何应用于个人生涯决策和问题解决；
5. 找出影响职业发展的独特的个人信息，包括自我知识、职业知识、决策技能和元认知；
6. 理解跨学科的社会和行为科学如何影响人的求职和工作；
7. 形成个人目标和行为计划，主动提高个人生涯规划水平；
8. 培养就业相关的个人技能，积累信息资源。

内容设计

本书包含了认知心理学和应用行为科学相关知识的理论研究。

第Ⅰ篇（第1~5章）关注认知信息加工的理论基础和在一定生涯情境中的实际应用，包括自我知识、职业知识和决策。

第Ⅱ篇（第6~10章）提供生涯决策影响因素的多学科概括图，如经济趋势、组织文化、新工作方式和双生涯。

第Ⅲ篇（第11~15章）从认知和多学科的视角，关注执行战略性生涯规划和求职的具

体步骤,包括常见话题的考察,如面试、简历制作、沟通和工作适应。

本书基于认知信息加工理论(CIP; Peterson, Sampson, & Reardon, 1991; Sampson, Reardon, Peterson, & Lenz, 2004)和应用行为科学,帮助教师获得批准给在校大学生教授值得自主学习和通识教育的生涯课程。本书整合了在生涯教育实践中最有影响力的一些生涯理论。此外,该方法自1974年开始通过一个3学分的大学生涯课程进行实践测试。最后,本书运用了一个学习理论模型,该模型认为每个学生都应该获得生涯发展相关的累积性知识,以及针对特定的个人生涯发展问题的学习技巧。

效 度

基于本课程的研究,已经发表了经同行评审的9篇论文。此外,CIP理论和相关材料已接受同行评审,而书中采用的来访者版本的理论相关材料在全球范围内十几个学术期刊中被提及。

本书的四位作者成功合作的期刊论文、图书或国内外会议的专业报告100多篇(部),整合生涯理论的专业经验和在大学阶段的实践经验总和超过100年。本书的第一作者已经教授本课程超过75次。

第4版

本书封面是一条林间小径。^①我们如此选择的原因是,“生涯”(career)在牛津英语词典中的定义是一个人的工作生活和专业成就的一般进程。Carrière在古代法语中意为载人或运货的马车通过的路。本书考虑了各种方案后,想要在空间和时间上构建一个独特的,如封面所意指的生活之道。职业生涯规划与规划包括探索这片森林和林间的树木。

在修订第4版的时候,我们有几个目标。

第一,更新资源,提供关于职业和就业的新信息。修订描述了职业信息传递新系统的介绍(第3章),就业研究(第7章),工作方式(第9章),工作与生活平衡(第10章)和网络发展(第12章)。章节内的参考文献和链接也根据需要进行更新。

第二,因为书中某些地方过于晦涩,我们删除了一些内容——在3学分的学期课程中学生有太多学习内容或教师的教授内容太多。因此,我们删减了上一版第2,3,5,6,8,10,11,14和15章的冗余内容。

第三,我们在《教师手册》里增加了基于“主动学习”原则的策略。供学生使用的工作表单、作业和其他学习工具都罗列在附录中。该手册包括了28次课的教学活动设计、每单元的测试题目和超过370页幻灯片资料。

^① 这里指英文原著的封面。——译者注

致 谢

许多过去和现在的同事提出的许多观点，帮我们完成了这个最新的版本（在我们学校有超过 300 人教授过这门课程）。我们特别感谢 Karin Snider 邀请我们出版该书，并在整个撰写过程中提供帮助，同样感谢 Michelle Bahr 作为项目协调人在这 7 个月的修改工作中的帮助。我们希望能够未来推出新的版本，也欢迎各位教师和学生提供反馈。

罗伯特·里尔登博士
珍妮特·伦兹博士
小詹姆斯·桑普森博士
加里·彼得森博士

目 录

第 I 篇 生涯的概念与应用	(1)
第 1 章 生涯规划导言	(3)
1.1 一种历史的视角	(3)
1.2 职业指导入门	(4)
1.3 当今的职业生涯	(5)
1.4 生涯问题	(6)
1.5 生涯发展术语	(7)
1.6 生涯决策中所涉及的因素	(10)
1.7 生涯选择与生涯发展理论	(11)
1.8 认知信息加工理论	(14)
1.9 生涯选择所涉及的内容	(14)
1.10 信息加工金字塔	(15)
小 结	(16)
第 2 章 了解自我	(18)
2.1 价值观	(19)
2.2 兴 趣	(21)
2.3 技 能	(29)
2.4 价值观、兴趣和技能小结	(32)
2.5 改善我们的自我知识	(32)
小 结	(34)
第 3 章 了解我的各种选择	(36)
3.1 连接职业、教育和闲暇	(36)
3.2 职 业	(37)
3.3 行业分类	(41)
3.4 定位职业信息	(43)
3.5 关于教育和培训的知识	(44)
3.6 闲 暇	(50)
3.7 改善我们选择的知识	(52)

小结	(54)
第4章 生涯决策制定	(56)
4.1 与决策制定有关的主题	(57)
4.2 CASVE 循环	(60)
4.3 改进我们的生涯决策制定	(64)
小结	(67)
第5章 思考我的生涯决策	(68)
5.1 执行加工领域	(69)
5.2 发展元认知技能	(71)
5.3 改变消极的生涯观念	(74)
小结	(81)
第Ⅱ篇 影响生涯发展的社会因素	(83)
<hr/>	
第6章 变化世界中的生涯进程	(85)
6.1 通识教育课程的角色	(86)
6.2 必备: 新的生涯元认知	(87)
6.3 愿景: 拥有一个成功的生涯	(88)
6.4 重构生涯元认知	(88)
6.5 四种宏观因素	(91)
6.6 战略性的生涯思考	(92)
小结	(94)
第7章 在新的全球化经济下工作	(95)
7.1 工作和生产的国际变化	(95)
7.2 美国劳动力的变化	(102)
7.3 服务行业	(111)
7.4 州的劳动力市场信息	(112)
7.5 一种认知信息加工的观点	(113)
小结	(114)
第8章 组织文化与有效工作	(117)
8.1 已改变的社会契约	(118)
8.2 组织的特点	(118)
8.3 组织文化	(119)
8.4 组织的类型	(124)
8.5 过去的和现在的组织结构	(126)
8.6 组织发展中的领导	(129)
8.7 生涯发展和劳动力发展	(130)

8.8 一种认知信息加工的观点	(131)
小 结	(133)
第 9 章 新型工作方式	(135)
9.1 工作的产生	(136)
9.2 可供选择的工作方式	(136)
9.3 临时劳动力	(143)
9.4 关于退休	(149)
9.5 问题领域	(150)
9.6 一种认知信息加工的观点	(150)
小 结	(152)
第 10 章 生涯与家庭角色	(154)
10.1 在家和在工作中的家庭问题	(155)
10.2 影响女性职业生涯的因素	(160)
10.3 影响男性职业生涯的因素	(161)
10.4 管理工作和家庭生活的策略	(163)
10.5 Amerco: 一个提供家庭支持的公司的案例研究	(165)
10.6 一种认知信息加工的观点	(167)
小 结	(169)
第 III 篇 实施战略性生涯规划	(171)
第 11 章 发起就业运动	(173)
11.1 什么是就业运动	(173)
11.2 求职方法简史	(174)
11.3 大学毕业生就业	(176)
11.4 从雇主的角度看就业运动	(181)
11.5 四种求职迷思	(182)
11.6 求职: 认知信息加工的视角	(183)
小 结	(189)
第 12 章 求职中的书面沟通	(191)
12.1 求职过程中的信件	(192)
12.2 简历撰写	(197)
12.3 证明人和推荐信	(208)
12.4 就业运动中的记录保存	(210)
12.5 网络求职	(211)
12.6 一种认知信息加工的观点	(219)
小 结	(220)

第 13 章 求职中的人际沟通	(222)
13.1 信息访谈	(222)
13.2 社会关系网络	(226)
13.3 工作面试	(227)
13.4 一种认知信息加工的观点	(242)
小 结	(244)
第 14 章 协商与评估工作录用通知	(246)
14.1 协商的内容	(247)
14.2 协商工作录用通知的社会力量	(249)
14.3 让你的协商权力最大化	(250)
14.4 接受工作录用	(252)
14.5 需要协商的问题	(254)
14.6 关于薪酬的额外话题	(258)
14.7 协商的过程	(259)
14.8 评估工作录用通知: 作出最好的选择	(260)
14.9 匹配过程	(263)
14.10 开始之前的最后步骤	(263)
14.11 使用认知信息加工方法来协商和决定一个录用机会	(264)
小 结	(267)
第 15 章 第一份工作和早期的生涯变动	(269)
15.1 在新工作中寻求好的开始	(270)
15.2 大学与工作的比较	(271)
15.3 适应专业工作	(271)
15.4 适应成为一个专业人员	(273)
15.5 为工作第一年发展生涯策略	(281)
15.6 升职或离职	(282)
15.7 从生涯发展到生涯管理	(284)
15.8 利用认知信息加工理论指导你的新工作	(285)
小 结	(287)
附录 A 术语表	(289)
附录 B 章节学习指南	(295)
附录 C 自传撰写指南	(297)
附录 D RIASEC 六边形	(299)
附录 E 生涯领域分析	(300)
附录 F 良好决策制定指南	(312)
附录 G 个人行动计划指南	(314)

附录 H 改善生涯观念的练习	(317)
附录 I 信息访谈作业	(320)
附录 J 战略性学业/生涯规划项目	(322)
附录 K 简历评估工作单.....	(326)
附录 L 就业决策案例研究.....	(328)
附录 M 计算机/网络系统反馈表	(331)
译后记.....	(333)

第 I 篇

生涯的概念与应用

Career Concepts and Applications

- ▷▷▷ 第 1 章 生涯规划导言
- ▷▷▷ 第 2 章 了解自我
- ▷▷▷ 第 3 章 了解我的各种选择
- ▷▷▷ 第 4 章 生涯决策制定
- ▷▷▷ 第 5 章 思考我的生涯决策

第1章

生涯规划导言

大多数在美国长大的人认为，拥有自己的职业生涯是理所当然的事情。这几乎就像是与生俱来的权利。正如歌谣里所唱的：“它如同七月四日、棒球、苹果派和雪佛兰牌汽车一样美国味儿十足。”父母、老师和朋友们都期盼着我们拥有自己的事业。我们的人生成功与否以及身份认定都要由我们的职业生涯来衡量。我们上学、选择学习的专业都是在为工作做准备。人们告诉我们，“正确”的生涯会带来快乐、成功和充实的生活。

以上是人们对生涯所持有的普遍看法，社会中那些对塑造我们的态度和价值观有重要影响的人也持有这样的看法。这些观念通过教师、父母、电视广播、神父和政客灌输给我们。这种期许不仅在选择合适的职业时为我们施加重重压力，也让社会为了确保能提供给我们好工作而倍感压力。

然而，对于现在的大学生来说，好工作和重要的职业生涯是否仍是合理的期待？本书探讨了这些观点，并检验看待最新生涯服务、调查和理论发展的新视角。我们会关注那些能有效地帮助学生解决实际生涯问题和制定生涯决策的事情。

1.1 一种历史的视角

在开始探讨这一职业生涯规划的新方法前，我们先简要回顾过去。究竟这种生涯的观点从何而来？它是否向来如此？是哪些力量促成了我们当前对职业生涯问题的思考？

至少从历史的角度看,“生涯”这一概念还很年轻。其实,在20世纪以前,职业选择对于大多数人来说还不是寻常之事。换句话说,“拥有一份职业”的理念自出现至今也不过百余年。在那以前,许多人只是自动地继承父母所从事的职业。假如你是男孩,你的父亲是农民,或者是店主,那么你通常将子承父业。假如你是女孩,那么你通常会和母亲做一样的事情。生涯选择几乎是不存在的。你的生涯是生来就注定的,无须自己规划或作最终决策,你只需沿着家庭环境为你铺设的道路一直走下去。

当然也有例外。比如,假如你的家庭十分富有,或属于特权阶层,你就可以为将来从事某种专业化的工作做准备。你可以追求像牧师、医生、教师、艺术家或政府职员这样的职业。如果你是男性,这就更有可能成为事实了。当然,所有这些职业都要求你受过良好的大学教育,而在当时,大学一般只对白人男性开放。

为什么情况发生了变化?众多变化都是由一种外部的力量所引起,即工业革命,工业革命进而又引起其他变革。在美国,新兴大工业的发展,如石油业、铁路运输业、纺织业、肉类加工业、船舶业、汽车业、公用事业、建筑业、木材业、银行业和钢铁业等,使整个经济发生了巨大变化。这些产业所创造出的各种工作机会吸引了来自农场和乡村地区的劳动力,他们渴望积累财富,过上更好的生活。这些岗位是新的,是上一代人从未经历过的。突然间,社会提供了很多可供选择的岗位。

也有些变化要归功于美国的自由及其经济体系的性质。20世纪初,成千上万的欧洲人举家迁徙,离开故土,移民到美国这个机遇之乡。美国不仅是一个地方,而且是一种理想,一种机遇,人们可以白手起家,做任何想做的事情。新来者可以进入新行业,开始新生意,发展新技能,并在这一过程中获得财富与成功。当然,这里也存在风险。他也许会失败,但能够有机会摆脱旧的思维方式和生活方式,就已具有强大的吸引力。所有这些新发现的自由都在生涯选择以及进行良好的生涯规划的责任中被具体化。

当然,社会变革也带来了一些问题。在20世纪早期,许多新工作具有危险性。一些工厂雇主压榨童工和新移民。年轻人会离开学校到工厂工作,帮助贴补家用。在一些东部城市,学生辍学率高达90%。最终,联邦政府颁布了各种保障儿童的教育与安全的法律,帮助工人组织工会,要求雇主建立安全的工作环境。许多新来的移民不讲英语,也不知道如何成为这个美国民主制度下的公民,他们有时会被不道德的政客或商人所利用甚或虐待。在很多方面,以上所有这些在当今21世纪的美国仍然没有改变。

1.2 职业指导入门

1908年,为了帮助青年和成人梳理这个日渐复杂的职业选择过程,一个叫