

未来 如何工作

Future Jobs

—— 解决就业与技能危机

Solving the Employment and Skills Crisis

[美]爱德华·E. 戈登 (Edward E. Gordon) 著

荣四才 译

未来 如何工作

Future Jobs

—— 解决就业与技能危机

Solving the Employment and Skills Crisis

[美] 爱德华·E. 戈登 (Edward E. Gordon) 著

荣四才 译

图书在版编目(CIP)数据

未来如何工作/(美)爱德华·E.戈登(Edward E. Gordon)著;荣四才译. —北京:中国劳动社会保障出版社, 2016

书名原文: Future Jobs

ISBN 978-7-5167-2350-0

I. ①未… II. ①爱…②荣… III. ①职业选择 IV. ①C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 225625 号

Translated from the English Language edition of *Future Jobs: Solving the Employment and Skills Crisis*, by Edward E. Gordon, originally published by Praeger, an imprint of ABC-CLIO, LLC, Santa Barbara, CA, USA. Copyright 2013 by Edward E. Gordon. Translated into and published in the simplified Chinese language by arrangement with ABC-CLIO, LLC. All rights reserved.

No part of this book may be reproduced or transmitted in any form or by any means electronic or mechanical including photocopying, reprinting, or on any information storage or retrieval system, without permission in writing from ABC-CLIO, LLC.

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

*

北京北苑印刷有限责任公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 11.5 印张 169 千字

2016 年 10 月第 1 版 2016 年 10 月第 1 次印刷

定价: 32.00 元

读者服务部电话: (010) 64929211/64921644/84626437

营销部电话: (010) 64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错, 请与本社联系调换: (010) 50948191

我社将与版权执法机关配合, 大力打击盗印、销售和使用盗版图书活动, 敬请广大读者协助举报, 经查实将给予举报者奖励。

举报电话: (010) 64954652

“《未来如何工作》为今后几年在美国获得最好就业和职业绘制了路线图。另外，爱德华·戈登指出，我国教育体系目前培养出来的人才偏离了雇主日益需要的工人应掌握的技能。本书不仅有益于学生、家长和教育人士，而且更重要的是，也有益于那些正在输掉全球人才竞争的企业老板。最后，戈登列出了地区劳动力开发伙伴关系的一些实证，表明我们当下就有解决之道，能够提供对我国未来繁荣至关重要的技术培训。”

——威廉·鲍伊

大英百科全书集团执行副总裁

“《未来如何工作》这本书是我读过的对就业危机的判断最清晰、最切中要害的。该书的独特之处在于它不只是提出问题，还提出了现实的解决办法——对个人、对社区都是无价之宝。”

——亨利·J.（汉克）·林德伯格，博士

玛丽安大学

电气和电子工程师协会职业劳动力政策委员会前主席

“《未来如何工作》用一种特别易读易懂的方式，呈现了严重缺乏经过严格训练的商科、专业和建筑人才的情况。在当前技术更新越来越快的年代，戈登的书属于指出专业技能人才缺口越来越大问题的先趋，它呼吁大家行动起来，解决问题。美国企业界的领袖可以做到，他们拥有解决这一问题的资源。”

——莫利斯·贝什洛斯

商业新闻出版集团全球经济学家和分析师

“你为教育和就业事业提供志愿者服务。你还捐款捐物。读读《未来如何工作》，了解为什么你持续不断的贡献与扩大自己社区将来的人才储备、保持美国经济超级大国的实力息息相关。”

——佩姬·露丝

芝加哥地区商会副会长

“大家都在说技能工人缺口越来越大，但是没有人采取行动……现在不同了。在《未来如何工作》一书中，爱德华·戈登描述了21世纪职场需要的技

能与我们 20 世纪的学校培养出来的毕业生掌握的技能之间越来越大的差距。他还报告了在缩减技能差距，加快经济增长方面大量的地方成功经验。这是在公开邀请大家在地方层面积极行动起来。配上领导人员，大家行动起来！”

——大卫·皮尔斯·施耐德

《未来主义者》杂志共同联合编辑

“戈登博士的书是唤醒世界的警钟。最近出现的人口和经济变化，不仅在美国而且在整个世界都永久地改变了格局。我们的学校教育与企业需要的技能两者之间，从来没有像现在这样存在如此巨大的差距。我们的教育体系失灵，培养出来的毕业生掌握的技能在社会上没有用武之地。同时，企业中许多岗位招不到人，因为找不到技能和才能相匹配的员工。他关于地区人才创新网络的研究和见地可能是让我们社会重新协调起来的唯一办法，重新赢回我们为世人所知的竞争优势。”

——乔治·弗科迪奇，博士

芝加哥康卡迪亚大学商学院院长

“如果你在意下一代人的经济未来，读读这本书。戈登发出了叫醒的呼声，我们该醒来了。《未来如何工作》包含了你需要了解的一切，从而参与到——真正参与到处理我们民族面临的最重大挑战的行动之中：通过投资于人民和技能来改变我们的经济。我们每个人迈出一小步，我们国家就会跨出一大步。这是成事之道，一直如此。”

——爱德·莫里逊

普渡大学地区经济发展顾问

“这是一本奇书，每个人都应该读一读！戈登博士引述了许多有关就业技能供求之间不匹配的信息，并且提出了解决教育到就业难题的办法。他注意到许多地区人才创新网络在培养人才迎接就业和技能危机方面所取得的成功。”

——帕特·耐罗·威克韦尔，博士

美国职业教育协会会长

“每个家长在自己第一个孩子上高中时，就应该读读这本书。该书将有助于大家做出明智抉择，了解孩子们面临的就业机会和挑战以及如何帮助他们做出正确选择。”

——马丁·冯·瓦尔特斯科洗
美国瑞士贸易投资促进会地区主任

“爱德华·戈登在《未来如何工作》一书中不绕弯子。他迅速说明地方、国家和国际上劳动力挑战问题，并提出了多种现实的解决办法，将永久地改变个人的人生、企业和社区。”

——鲍勃·泽特勒
俄亥俄州里奇兰县劳动力顾问委员会委员

“爱德华·戈登是就业和劳动力方面的专家，他专注于就业危机，这种危机应该使我们所有人——雇主、教育人士，尤其是未来的工人，在深夜都保持清醒头脑。戈登说这是“新的就业时代”，职场要求的技术技能和教育大多数美国人没有掌握，学校也没有教。我们的经济和生活水平取决于我们是否能解决这个问题。戈登在《未来如何工作》中指明了方向。”

——里查德·朗格伍斯
芝加哥全球事务理事会资深研究员

“爱德华·戈登的《未来如何工作》为自己社区面临技能和就业失衡的教育人士、政府官员和企业领袖提出了真正的改革和增长路径。他专注于地区公私伙伴关系，展示了缜密的研究和相关的案例分析，为重振停滞的经济提出了实用指南意见。”

——戴尔·沃德
高中集团执行主任

“《未来如何工作》是爱德华·戈登典型的风格：直陈问题、呼唤行动，不会让人失望。该书着重描写了教育、企业和美国社会导致人才危机，以及解决危机我们应该承担的集体责任。戈登的研究全面、论点尖锐，列举了成功实例，激发大家开展急需的跨部门的集体对话。除非我们勇于面对我们自

已创造出来的神话，认准我们重振社区和经济所需的知识和最佳做法，让公共教育有多元化的自由，保障支持创造力和创新至关重要的资源，否则，我们将再一次走向失败。”

——朱迪斯·蓬迪色尔，博士

南佛罗里达大学教育领导力和政策研究教授

“美国面临输掉全球企业战争的深重危机。《未来如何工作》不仅帮助你理解我们是如何陷入这种局面的，而且提出了一些关键的措施，你可以支持应对这种可怕的局面。我们国家能否生存下去，依赖于各个层面的人是否警醒，应对由于优先重点管理失误造成的危机局面。这本书价值连城，是我们国家需要的警钟。”

——乔伊斯·吉奥亚

海曼集团首席执行官

“可持续创造和吸引人才是经济发展的‘起点’。‘准备人才’已经替代‘准备挖人才’。几十年公私之间失去联系和短视导致我们大家都陷入到当前的人才危机，没有快速修补的办法。《未来如何工作》见地深刻，绘制了开展有效和立即合作的蓝图，为了个人和社区的生存必须采取行动。”

——维姬·霍根

红色优势公司总裁和首席执行官

“非常棒的一本书。爱德华·戈登运用地区人才创新网络解决当前的就业和技能危机。”

——保罗·米勒

SNR 丹顿律师事务所退休合伙人

“爱德华·戈登直击要害！将劳动力技能开发与 21 世纪新就业协调起来是经济成功的关键。”

——托马斯·弗拉万

加州棕榈泉科切拉山谷经济伙伴关系首席执行官

谨以此书献给我挚爱的姐姐玛里琳（Marilyn），
我非常想念她。

前言

PREFACE

爱德华·E. 戈登 (Edward E. Gordon) 对美国劳动力市场当下和未来给出了全景式描述，有时令人触目惊心。在阅读过程中，我想起了温水煮蛙的格言。如果你把一只青蛙放进一锅滚水中，它会跳出来。但是，如果你把一只青蛙放进一锅冷水中，然后开始煮，后果对青蛙会很可怕。对戈登的分析解释得重一点，说明我们（工人、雇主、决策者和政治家）和青蛙一样，面对诸多信号，如技能差距拉大、危机后复苏缓慢、大多数工人工资长期保持不变或出现下滑的趋势、不平等加大以及教育体系失灵，都没有足够警醒。我们需要跳起来采取行动，因此我们现在要面对“人才悬崖”的可怕后果。

爱德华指出，已经发生了结构性变革。我们已经从计算机时代过渡到网络智能时代。作为跟踪沉闷科学（人们常常如此称呼经济学）职业的忠实成员，我接受过培训，要用渐进的方式看待世界。变革发生在边缘，不应该一下子出现结构性转折。所以，我对世界不会有很剧烈的看法。技术变革使技能的相对价格发生变化，市场会进行调节。我们现在看到的动荡仅仅是市场调节的结果而已。当然，我们这些边际派也不得不面对这样的事实，即结构变革已经发生——经济已经从农业转向工业，从工业转向以信息技术为主。在某些时段，我们必须承认，水已经煮开了，我们必须从锅里跳出来。

好的是，本书并不是恐怖小说。爱德华也为我们指出了获得快乐结局的出路，尽管他一开始就让我们不要对引进人才解决问题抱

幻想。虽然引进人才可以是（非主流的）创可贴，他指出全球竞争与本国吸引力会限制这种做法的效力。相反，爱德华的政策药方在于劳动力市场中介组织，他称其为 RETAINs（地区人才创新网络）。他给出了多个这种实体的例证。当然，行业性或地区性的劳动力市场中介组织已经存在好几年了 [比如，参见吉洛特（Gilothe）2004年《21世纪劳动力中介组织》（*Workforce Intermediaries for the Twenty-First Century*），天普大学出版社]。尽管一般很难对这些中介组织进行评估，人们还是常常认为它们很成功。在我头脑中的关键问题是，它们在多大程度上能应对爱德华所造词汇中的第三个词——创新所带来的挑战。以我对这些中介的观察和分析，我发现这些现存（我是否可以斗胆称之为维持现状的）组织的联营体不会轻易接受一些新观念、新挑战。不过，在爱德华所描述的合作体中，我相信他触及了可以推动创新的关键要素，这个要素就是有远见卓识的领导。

我有一两次机会研究区域性劳动力开发/经济开发合作体。在每次研究中，我都发现合作体的成功几乎都与领导者的才能密切相关。运用衡量成功的客观和主观标准，当存在精力充沛的领导，领导得到各位参与者尊重、有组织能力和出色的交际能力时，合作体就会兴旺。

爱德华一直是公司培训的学员和教员，他用撰写这本书的机会，再一次倡导实施理性、容易实现的政策调整，从而开始改进美国技能开发投资不足的状况。他提出，应该允许公司像折旧（固定）资产投资那样折旧在人力资本方面的投资。公司每季度都要有好的财务数据；面对不间断的压力，公司会将开支减至最少。允许在一段合理的时间内折旧培训投资，将培训的直接费用甚至培训参与人员的工资分散在多个季度中，可以改进当期季度的利润。这种简单的会计调整就可以鼓励公司立志培养自己的人才，而不是从竞争对手

中抢人才。

我最后要提醒爱德华和读者们注意的一点是对人口和文化同一性的担忧。本书赞扬的几个例子很少需要考虑社会经济或文化的多样性问题，例如北达科他州和新加坡经济体、芬兰的教育体制。我断定在基础人才、他们的背景和能力存在很大区别时，会比处在相同状况下更难获得成功。我想在爱德华造的词汇中加入一点色彩，让它变成 REDTAINs（地区多样性人才创新网络）。

读者们会发现爱德华从职业选择到技能缺口到人才悬崖到教育改革到称之为 RETAINs 的劳动力市场中介，这些描述都写得很好、论据充分、信息量大。以我对爱德华的了解，我怀疑他会愿意加上这个扎眼的形容词。我更怀疑他会乐见你渐进的刺激或者深度刺激。他只是不想你等到水煮开了。

凯文·荷伦贝克（Kevin Hollenbeck）

W. E. 安普约翰就业研究院

导 言

就业革命

未来的愿景应该决定当下的议程。¹

——西蒙·佩雷斯（Shimon Peres），1994 年诺贝尔和平奖致辞

过去 20 年，我著书写过企业界、政府和教育机构，也与他们都有合作，他们都面临技能与就业脱节越来越严重的问题。就业革命并未消散，它正对所有美国人和全球经济虎视眈眈。

以下是对一些工人和企业的速写。

简刚刚大学毕业，学的是通信。现在，她找不到能匹配自己学业的工作。

本高中时辍学，当了一名建筑工人，但在房产衰退的时候被解雇了。对于像本这样没有技能，也没怎么上学的人，几乎没有什么报酬高的好工作。

科迪在高中毕业后奋斗了十年，成了一名办公室经理。2010 年，公司倒闭。尽管科迪修了几门大学商务课程，但她发现公司没兴趣招用她。

过去 20 年，何塞一直是一名信息技术程序员。现在，他失业了，因其缺乏最新的软件知识胜任当前的计算机职位。

罗伯特是一名航天企业的生产经理。他公司的飞机订单排到了这十年的最后一年。他找不到其他航天技术员来满足客户日益增多的订单，甚至找不到人取代正在退休的婴儿潮工人。更糟糕的是，罗伯特的零件分包商也无法找到高技能的技术工人。这些公司常常无法供应他生产需要的重要部件。

贝蒂是一家主要基金管理公司的客服副总裁，需要招聘大量的私人金融顾问，帮助婴儿潮一代评价他们退休账户分配计划。不过，她在最近毕业的金融专业的学生中招人越来越难。大多数求职者似乎缺乏口头和书面交流技巧，缺乏与客户开展咨询的动力。

这些速写情况表明，自从 20 世纪 80 年代以来，工人的资格与雇主要求的技能之间的差距一直在拉大。技术和世界各地企业的经营方式一直不断提升大多数岗位的知识水平要求。然而，从教育到就业的体系却没有变化。社区要求创造更多技能人才储备，我们对这一挑战没有理会。

社会总是会回避。如果大型的经济事件对个人没有影响，那么大多数人就不会改变自己的态度。只有大多数人都直接卷入到了这场涉及面越来越大的就业革命中，公众的观点才会发生转变。

但是，现在已经到了就业的拐点。如果仍旧维持当下这种没有起色的制度，美国就业市场的大量需求都不会找到劳动力供给。现在人才短缺的状况注定要恶化。

美国和整个世界都陷入一种结构性的劳动力市场竞争，一方是高科技，另一方是人口和教育。在这场竞赛中，准备起步参赛的美国人太少了。这十年结束时，许多企业将招不到维系自身发展所需要的人才。

在世界各地，职工和企业都卷进了劳动力市场转轨时代。现在决定地方就业的主要因素是是否能马上找到高技能人才，而不是地理位置。在这个新的时代，各个企业、地区和国家经济的成败很大程度上取决于是否有能力寻得更多员工，他们在合适的时间拥有合适的技能满足劳动力市场的需要。

商界、政府和教育界的许多领导不去做急需的制度调整，仍然相信他们可以修复旧制度。“我们都以为我们知道一些事情毫无疑问是对的，但是它们常常是错的，只要我们还不放弃，它们就会妨碍我们新的理解。”《理性的乐观主义者》一书的作者马特·里德雷（Matt Ridley, *The Rational Optimist*, 2011）如是说。²

很多人还不理解技术进步来得太快，劳动力市场和当下创造人才的体系还没有真正适应。人才问题是结构性的，也是系统性的。美国的企业会有大收获，因为找到了运用新技术的更好办法，但是还要满足一个条件：这些企业再次认识到在教育和培训方面投资的重要性，工人和学生都需要教育和培训来适应这个新的就业时代。³

以前，美国企业运用人才的两只安全阀来解决技能欠缺的问题：引进高知工人、输出高收入高技能的工作到能够招到技能人才的地方。这些人才安

全阔现在开始失灵了，一部分原因是这也是国际就业—人才问题。世界经济论坛（2011 年）预测这种缺乏关联的状况还会持续几十年，当前还不是全球人才短缺最糟糕的时候。⁴

对人才的需求和拥有合适技能工人的供给在全球各地都出现了失衡。日本、韩国和许多欧洲国家的人口在下降。印度和中国正在向更复杂的高科技制造业和信息服务业转轨。这两个国家都面临严重缺乏受过必要教育的工程师、科学家和技术员的局面，因为国家公共教育体系存在缺陷、高等教育机构水平不够。

在美国劳动力市场，一场重大的结构调整正在上演。尽管 GDP 上升了，失业率却没有下降，与新出现的就业机会不相匹配。为什么会这样？

美国劳动生产率在提高。在制造业和其他许多行业，不只是机器先进。许多高新技术正在使整个经济数字化，这一点越来越明显。

过往历史表明，美国生产率今天提高会为明天创造就业、提高生活水平。新的就业机会源自于高效生产和创新技术能把新产品和服务传遍全国。

这些突破的另一面是今天和明天的就业要求具备高等技术技能水平。工作场所要的人手可能少了，但每个人都应该受过更好的教育，能够运用高级计算机系统。这已经成为就业的新常态，不管是在办公室、工厂、医院、律师事务所，还是服务行业。

这些电子化就业机会带来一个新问题。雇主之间形成的共识是大家需要重获技能，适应新工作。美国各地面临的一个政治和经济核心问题是迫切需要推出拥有更高技能的劳动者。

美国新的就业时代已经来临。是否拥有受过更好教育和最新职业技能的人才很大程度上会决定企业落户在美国还是世界其他地方。能够克服企业、教育和社区群体之间结构障碍的地方，大家相互合作，更新人才培训和经济建设体系，就能吸引新的企业，留住现有企业。那些做不到的地方，就会萎缩和消亡。

大萧条加快了劳动力市场变化，这种变化一直未停，只是被房产和金融业泡沫时期出现许多低技能和半技能就业现象所迷惑。在当今劳动力市场上，低技能和半技能劳动者就业机会急剧下降。即便是中等技能的专业人士，也因为自动化而出现就业持续下降。总的来说，就业机会对于高技能人员更乐

观，他们不断更新知识和实用证书，能够迁徙到有就业机会的地方。

美国的教育到就业体系基本上没有培养出更多能够新的就业时代比拼、拥有市场需要的技能的人才。工人下岗后，通常没有技能进入经济中的增长型行业。企业和政府的就业培训项目大部分缺乏连贯性，是短期的，或者过于一般化。

这十年的一个直接后果是美国出现贫困人口扩大的现实危机，因为整个经济都缺乏人才。改变系统不会轻松容易。但是，如果坚持当前就业技能不变，就会迎来经济灾难。

当前，美国正在单边出让给其他国家在技术和创新方面的全球领导地位。美国 20 世纪教育一枝独秀所创造的经济优势业已消逝。太多的年轻工人缺乏普通教育和专业型职业技能，更不用说高尚的职业操守，无法维系中产阶级的生活水平。他们加入到美国日益庞大的底层阶级队伍中。

2013 年，8 900 多万就业适龄美国人没有进入劳动力市场。求职人员数量（劳动参与率）接近历史低点，只有 63.6%，而失业的平均时间维持在几乎是历史高点。为什么如此多的美国人被排斥在就业大门外，而整个美国却有 600 多万空缺岗位？

我们如何能够将这些人带回到就业市场？在地方和地区层面可以采取哪些行动来改革培养和创造人才的体系？我们如何能够重建联结地方企业与为了竞争和生存而必需的技能人才的就业通道？

《未来如何工作》一书对这种就业与技能脱节问题和其他紧迫的就业问题给出了答案。该书最主要的目的是为个人和企业重新点燃希望，相信未来职场会更好，重新树立信心，让我们相信眼前的挑战可以克服。

《未来如何工作》考察“地区人才创新网络”的理念，以及作为劳动力市场变化的主要引擎是否可行。地区人才创新网络是社区中介，是跨部门伙伴关系的中枢，参与到重新规划适应地区经济发展的技能和就业体系。地区人才创新网络激发更广泛的民间参与，在企业、教育人士、社区领袖和普通公民之间建立桥梁。

《未来如何工作》从四个部分提出问题及解决办法：

第一部分：下一个十年的热门工作是什么？个人如何找到最适合自己的职业领域？准备这些职业的最佳方式是什么？

第二部分：重建就业通道的障碍是什么？我们的文化怎样使企业和个人无视有必要更新教育到就业体系？

第三部分：为什么地区人才创新网络是解决就业问题灵活而强大的办法？地区人才创新网络的突破从哪里开始重建创造人才体系？

第四部分：未来企业和政府政策调整如何有助于地区人才创新网络在美国和全球传播？美国就业市场和经济未来可能出现怎样的情况？

美国联邦和州预算现在都面临无限期的政府财政紧缩。私营部门的雇主将是创造就业和创新的主要来源。他们会招用员工支持创新，扩展业务，但只有他们重新认识到投资美国劳动力的巨大潜力之后才会这样做。⁵ 我们落在许多竞争对手之后，他们正在更加有效地在自己的劳动者身上进行投资，这种现象的原因是美国企业文化还受制于华尔街追逐短期利润的模式。

所有这些问题汇聚在一起，我们发现自己处于经常变革的重要分水岭时代。“我们处在历史的一个特殊时期，每个人都有机会发挥重要作用，不仅是向新世界转轨，而且是设计这样的新世界。”阿灵顿研究院院长约翰·彼得森说。⁶ 这要求我们每个人加大民间参与力度，加入到促就业、促增长的议程中，解决就业和技能危机，减少短期逐利。

作者的最终意图是帮助每个人重新考虑在通过就业十字路口时应作的选择。现在就必须行动，不要等到外国高技能竞争对手抢走我们的未来。

致 谢

许多人对这项研究给予了重要的支持，我想真诚地感谢他们，尤其是以下人员：尼姬·阿诗科夫、卡洛琳和詹姆斯·奥斯曼、莫利斯·贝什洛斯、罗纳德·比得、麦克尔·布鲁姆、乔治·达特、安·爱德蒙德、伊萨克·爱丽亚奇、托马斯·弗拉万、汤姆·弗里斯比、乔伊斯·吉奥亚、迪安·格拉斯、乔安娜·格林、拉里·古泽塔、维姬·霍根、贾娜·坎普、乔安·克劳、迪波拉·伦查德、理查德·朗格沃斯、亨利·林德伯格、佩姬·露丝、吉姆·麦克善恩、保罗·米勒、罗纳德·摩根、爱德·莫里逊、哈里·摩西、塔伴·门罗、罗伯特·耐曼、理查德·奥丽粉特、查尔斯·奥马利、文·奥尼尔、波伊德·欧文斯、詹姆斯·帕克、弗朗西斯·瑞安、詹尼弗·斯拉姆、帕迪·肖特、爱德·斯科内兹尼、大卫·皮尔斯·施耐德、威廉·斯特劳斯、丹·斯文尼、安德里亚·泰勒、帕特·塔克、马丁·冯·瓦尔特斯科洗、戴尔·沃德、帕特·耐罗·威克韦尔、罗伯特·维奇杰、伊拉·沃尔夫、贝丝·珍德、麦克·泽南科，以及罗伯特·泽特勒。

我还要感谢布莱恩·罗姆，他在普雷格出版社的时候同意接受这本书，还有希拉里·克拉杰特，她是企业、经济和金融高级编辑，感谢她在我写作出版这本书的全过程中所给予的支持。

约翰·威利格是我的文学经纪人，他教给我许多关于出版界很艰难这样的知识。如果没有他不断引导和鼓励，这本书永远也不会写出来。

W. E. 安普约翰就业研究院的凯文·荷伦贝克多年来一直给我指导，并且在多个培训和就业问题方面与我合作。我对他无价的专业援助和见地深刻的前言无限感激。

维拉丽·科利叶又一次接受了挑战。她一直是编辑队伍中不可或缺的一员，她兢兢业业、工作出色，在帮助我准备手稿方面功不可没。