

THOMSON

工商管理经典译丛·人力资源管理系列

Career Management

职业生涯管理

(第3版)

杰弗里·H.格林豪斯 (Jeffrey H. Greenhaus)

[美] 杰勒德·A.卡拉南 (Gerard A. Callanan) / 著

维罗妮卡·M.戈德谢克 (Veronica M. Godshalk)

王 伟 / 译



清华大学出版社

工商管理经典译丛·人力资源管理系列

职业生涯管理

(第3版)

杰弗里·H.格林豪斯 (Jeffrey H. Greenhaus)

[美] 杰勒德·A.卡拉南 (Gerard A. Callanan) / 著

维罗妮卡·M.戈德谢克 (Veronica M. Godshalk)

王 伟 / 译

清华大学出版社
北京

Jeffrey H. Greenhaus, Gerard A. Callanan, Veronica M. Godshalk

Career Management, 3rd Edition

EISBN: 0-03-022418-7

Copyright © 2000 by Harcourt, a division of Thomson Learning.

Original language published by Thomson Learning (a division of Thomson Learning Asia Pte Ltd). All Rights reserved.

本书原版由汤姆森学习出版集团出版。版权所有,盗印必究。

Tsinghua University Press is authorized by Thomson Learning to publish and distribute exclusively this Simplified Chinese edition. This edition is authorized for sale in the People's Republic of China only (excluding Hong Kong, Macao SAR and Taiwan). Unauthorized export of this edition is a violation of the Copyright Act. No part of this publication may be reproduced or distributed by any means, or stored in a database or retrieval system, without the prior written permission of the publisher.

本中文简体字翻译版由汤姆森学习出版集团授权清华大学出版社独家出版发行。此版本仅限在中华人民共和国境内(不包括中国香港、澳门特别行政区及中国台湾地区)销售。未经授权的本书出口将被视为违反版权法的行为。未经出版者预先书面许可,不得以任何方式复制或发行本书的任何部分。

981-243-350-3

北京市版权局著作权合同登记号 图字: 01-2002-5778

版权所有,翻印必究。举报电话: 010-62782989 13501256678 13801310933

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

本书防伪标签采用特殊防伪技术,用户可通过在图案表面涂抹清水,图案消失,水干后图案复现;或将表面膜揭下,放在白纸上用彩笔涂抹,图案在白纸上再现的方法识别真伪。

图书在版编目(CIP)数据

职业生涯管理(第3版)/(美)格林豪斯(Greenhaus, J. H.), (美)卡拉南(Callanan, G. A.), (美)戈德谢克(Godshalk, V. M.)著;王伟译. —北京:清华大学出版社, 2006. 1

(工商管理经典译丛·人力资源管理系列)

书名原文: Career Management, 3rd Edition

ISBN 7-302-12007-2

I. 职… II. ①格… ②卡… ③戈… ④王… III. 职业选择 IV. C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 122752 号

出 版 者: 清华大学出版社 地 址: 北京清华大学学研大厦

<http://www.tup.com.cn> 邮 编: 100084

社 总 机: 010-62770175 客户服务: 010-62776969

责任编辑: 江 娅

印 刷 者: 清华大学印刷厂

装 订 者: 三河市金元印装有限公司

发 行 者: 新华书店总店北京发行所

开 本: 185 × 260 印张: 25.5 插页: 2 字数: 571 千字

版 次: 2006 年 1 月第 1 版 2006 年 1 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 7-302-12007-2/F · 1376

印 数: 1 ~ 4000

定 价: 46.00 元

内容简介

《职业生涯管理》被读者们称为“职业生涯管理领域的无价之宝”(亚马逊网上书店评语)。本书重点介绍了职业和职业生涯管理领域的四个重要观点:(1)职业生涯管理是个人赖以支配、指导并影响自己职业的一个过程;(2)从发展的眼光来看,职业贯穿于每个人的一生,并且处于不断发展变化状态;(3)进行职业生涯管理,必须考虑一系列额外的要求,包括如何对待工作的压力,工作和个人生活的相互影响,如何应对员工之间不同文化的挑战;(4)开创企业家生涯的可能性。以及如何通过一系列由组织支持的项目,对个人职业生涯管理给予帮助等。

本书主要有以下特点:理论与实践、个体行为与组织行为紧密结合;书中每一章节后都附有职业生涯管理技能习题,这些习题给读者提供了一个机会,使之把所学的内容用于职业探索,确定职业目标和职业开发战略,掌握职业生涯管理过程中的各种关键因素。

本书的读者群非常广泛,包括企业高中层管理者、人力资源管理人员和职业生涯规划者;政府人力资源管理和研究部门人员、全国各高等院校企业管理和人力资源管理专业教师、高年级本科生、研究生和MBA;凡是对职业生涯管理感兴趣的社会自学者和所有关心自己职业生涯发展的人士,都能从本书中受到启发。

工商管理经典译丛
人力资源管理系列

书 目

《战略人力资源》

《人力资源甄选》（第5版）

《职业生涯管理》（第3版）

《薪酬手册》（第4版）

工商管理经典译丛

人力资源管理系列

策划人语



21 世纪的人类社会正处于一个前所未有、复杂多变的环境之中,企业的生存方式和发展模式也随之改变。中国企业面临着以下严峻的挑战:

全球化的冲击。中国经过 10 多年的努力,终于加入了 WTO,全面融入了全球化的经济体系。但是随之而来的问题是,中国企业不得不面对强大的外国企业的挑战,包括市场挤压和人才争夺等等,这就促使中国的企业必须具有全球化的意识,从更高的视角制定和实施企业发展战略。

高科技的发展。高科技的发展,一方面提高了企业生产与服务的质量和效率,降低了企业成本;但另一方面,由于技术可模仿性的增强,也加剧了企业之间的竞争。

知识资本的地位显著提高。伴随着全球化趋势的加剧,以及科技日新月异的发展,知识资本逐渐取代了财物资本而上升到企业战略性资源的地位,成为企业价值增值的主要源泉。所以,能否吸引、获得、培训和激励员工,尤其是知识型员工、创新型员工,对于企业能否赢得竞争优势至关重要。

在这种大环境下,现代人力资源开发与管理也逐渐显现出新的特点:

1. 人力资源管理是企业战略的重要组成部分,是建立和保持企业核心竞争力的关键。从高层领导到中低层管理者,都必须对企业的人力资源管理负责,而不仅仅是由企业人力资源部门人员唱“独角戏”。

2. 现代人力资源管理强调员工对企业的重要性,人力资源既然是资源,就需要经营。企业应该以一种全新的视角看待员工,要按照营销的思维开发组织中的人力资源,即站在员工需求的角度,通过提供令员工满意的职业生涯规划 and 人力资源产品与服务,来吸引、保留、激励和开发企业所需要的各层次人才。

3. 21 世纪人力资源管理的核心是如何通过价值链的管理,来实现人力资本价值的增值。而价值链的设计和实施,就是对人才进行激励和开发的创新过程。

为了应对知识经济带来的以上挑战,我国的企业必须借鉴国外先进的企业管理理论和实践经验,尤其是人力资源管理领域的丰富经验。为此,我们与国际著名的汤姆森学习集团、麦格劳·希尔教育出版公司合作,引进出版了这套国外人力资源管理领域的经典丛书,以期能够为中国人力资源管理教育和企业的人力资源管理实践,提供最前沿的管理理念、最实用的技能和方法,以及最具操作性的案例,从而全面提升我国人力资源管理研究和实践的水平以及企业的竞争力。

在本丛书版本的甄选过程中,我们本着重视结构、宁缺毋滥、参考世界著名商学院人力资源管理专业设置和教材选用情况,以及对中国企业具有实用性的原则,重点确定了一批内容新、国外采用量大、操作性强的优秀教材。本套丛书覆盖了人力资源开发与管理各重要领域的最新研究成果,并汇集了世界各国企业在人力资源开发与管理方面的大量优秀案例,包括《战略人力资源》、《人力资源甄选》、《职业生涯规划》、《薪酬手册》。

本丛书的读者包括:全国各工商管理院校教师与高年级本科生、研究生、MBA 各企业和事业单位高中级管理者、人力资源管理研究者、咨询机构人员和管理培训人员,以及对人力资源管理感兴趣的广大社会自学者。

希望我们这套丛书能为中国企业形成“以人为本”的管理文化,全面提升企业竞争力做出应有的贡献。

清华大学出版社

经管事业部

2005 年 9 月

21 世纪的中国,无论个人还是组织,都面临职业领域日益纷繁、迅疾、持续的变化和挑战。从传统人事管理体制中走出来的人们,已经彻底告别了统招统分、统一调配的就业管理方式,摆脱了听从组织、从一而终的职业生涯模式,取得了择业、跳槽的自由和机会;而几乎与此同时,人们进入劳动力市场,进入就业竞争的漩涡,也面临着择业中的种种挑战和困惑。曾有智者云,“选择职业即是人生的中心问题”,不仅因为这是伴随人一生的主题,更是由于从中既能孕育出成功与发展的机会和通道,也会潜涌着失败与停滞甚至倒退的风险和歧路。那么,该如何应对变化与挑战,把握机会,规避风险,去谋求个人职业生涯的不断发展与成功呢?这正是职业生涯管理理论与实践的使命和价值。

由杰弗里·H.格林豪斯教授和杰勒德·A.卡拉南、维罗妮卡·M.戈德谢克所著的《职业生涯管理》(第3版)一书,就给我们提供了一套系统的职业生涯管理理论框架与实践指南。

一、以问题和管理为导向,主线突出、内容丰富、结构清晰。本书提出职业生涯管理就是一个解决问题、制定决策的过程的核心观点,并构筑了以职业生涯战略决策为核心的职业生涯管理循环模型。第一、二篇分别以职业生涯管理循环模型和职业生涯发展周期模型为主线,讨论职业生涯管理面对的问题、任务和解决问题的技能。第三篇进而讨论其他影响职业生涯的因素,如职业压力、文化多元化问题等,第四篇则以前三篇为基础和依据,讨论组织对个体职业生涯管理的支持。

二、反映时代特点。从导论对职业生涯管理背景和必要性的分析,到后面各章尤其是第三篇和第四篇的讨论,都充分考虑和反映了世纪之交技术、经济、社会、文化等各方面的关键性变化及对职业生涯管理的影响,反映了职业生涯管理领域的最新研究成果和实践。



三、理论结合实践、学以致用。本书各部分的内容以理论和研究为基础,综合分析那些决定职业生涯规划的基本原则和技术。同时又注重实际应用的技能培养,包括:针对问题的分析提出一套解决问题的指南,正文相关的实例,练习题及篇后的综合案例。这些都可以帮助读者理解和掌握职业生涯规划的问题和解决的方法、技巧。

因此,本书有极为广泛的市场适应性,它对以下读者群都会提供显而易见的帮助:

- (1) 希望对自己的职业生涯进行有效管理的人们;
- (2) 学习职业生涯规划、人力资源管理、组织行为学、心理学的本科生或研究生;
- (3) 从事人力资源管理和职业生涯规划研究和教学工作的专业研究者和教师;
- (4) 企业及其他机构承担人力资源管理职能的管理者(包括人力资源管理专业职能人员和各级管理者)。

本书脱稿之际,我终于可以松一口气,它的翻译出版凝聚了很多人的心血。在此,首先要感谢我的几位研究生:李湘华、邵家慧、许继斌、王世宇、杨志军、佟博、曾琼、姜丽丽,他(她)们参与了本书大部分章节的初译。还要感谢清华大学出版社江娅编辑、梁云慈编辑、王荣静编辑辛勤有效的工作。我在初译的基础上,又逐字逐句进行了二次翻译,并进行了全文的审校。虽然字斟句酌、呵护有加,但终究水平有限,错误在所难免,愿闻达人纠偏赐教,也请允我先致谢忱。

译者

工商管理经典译丛

人力资源管理系列



著者序

绝大多数人都把工作看作生活的一个组成部分。我们的快乐和满足感当然要取决于我们自己对工作生活的过程控制得好坏，取决于我们如何把握工作对家庭、个人生活的影响。但很多人在求职时，既缺乏见识，又没有目的，不是一味地换工作，就是对自己择业不明智而怨天尤人。还有一类人，担心自己不能作出正确的择业决定，因此把职业生涯管理视为畏途，整天忧心忡忡。我们认为，任何年龄的人，要达到个人的成功，使自己满意，都需要认真仔细地对待职业生涯管理问题，并且必须掌握能使自己作出正确决策的一套框架。

在 21 世纪，这种信念与我们尤其息息相关。近来引起工作问题的各种变化——仅举几例，如企业兼并、收购、缩小规模、控制成本、人员外包——都给职业生涯带来了巨大的影响。我们不能再指望在一家公司、甚至某一行业干上 20 或 30 年，也不能再指望老板会为我们的职业生涯管理一事负起责任来。当今世界，员工和老板之间只有短期关系，哪一方好像都不会真正对另一方的福祉负责。因此，对于我们的职业生涯和生活状况，我们只有自己更加负责才行。在《职业生涯管理》的第 3 版中，我们为大家提供一套指导你终身职业生涯成功的工具。我们希望，本书能全面地帮你成功地进行职业生涯管理，并使你享受由此得来的一切好处。

内容

《职业生涯管理》第 3 版重点关注职业生涯和职业生涯管理的 4 个重要观点。第一个观点，职业生涯管理是个人赖以支配、指导并影响自己职业生涯的一个过程。本版介绍的职业生涯管理模型——以一种积极的、能解决问题的方式来对待自己的工作和生活——强调的是人们应该如何收集信息，深入了解自己和周围的环境，提出正确的

Career Management

目标和战略,对于自己的所作所为,还能得到有用的反馈。本书第一篇(第1至4章)提出并检验这一职业生涯规划模型。第1章介绍职业生涯规划的概念,即它是一个不断解决问题的过程。第2章提出职业生涯规划模型,这是本书其他部分的基础。第3章、第4章把职业生涯规划模型用于个人的职业生涯规划,包括各种职业生涯规划技能,诸如职业生涯规划考查、职业生涯规划目标的确定以及职业生涯规划制定等内容。

第二个观点,从发展的眼光看,最好是把职业生涯看作贯穿人的一生并且发展变化的。从参加工作前的年轻人选择最初的职业,经过关心失业的中年时期,再到需要维持工作能力、并为退休做好准备的老年时期,每个年龄段都会提出独特的任务和问题。尽管这些阶段各不相同,但在职业生涯发展的每个阶段,职业生涯规划的作用却基本相同:根据深入的了解做出正确的决定,并有效地实现这些决定。第二篇(第5至第9章)讨论职业生涯发展的不同阶段,重点是讨论每个阶段有效进行职业生涯规划所起的作用。第5章介绍职业生涯的各个阶段,另外两章分别跟踪人们选择工作的过程(第6章)和进入组织的情况(第7章)。第8章介绍员工在其初期职业生涯中所面临的任务。第9章重点分析与中年及以后时期个人职业生涯有关的问题。

第三个观点,进行职业生涯规划,必须考虑一系列额外的要求,包括如何对待工作的压力,工作和个人生活的相互影响,如何应对员工之间不同文化的挑战,以及从事企业家职业的可能性。第三篇(第10至13章)研究的就是这些问题。在第10章,我们考查工作压力对个人生活质量的影响。第11章讨论工作和家庭之间的关系,重点是讨论在生活方式中占统治地位的双职工关系问题。第12章以现代组织中女性和男性的职业生涯,少数民族员工的职业生涯,以及在不同文化环境中员工及其雇主所面临的挑战等为素材,讨论在多文化背景下的职业生涯规划问题。第13章在讨论企业家职业的选择时,描绘企业家的特征,对社会支持、教育支持和感情支持的不同形式作出评价,提出女性企业家和少数民族企业家所面临的问题,并讨论对企业家这种职业生涯进行管理的独特要求。我们希望这一章能帮助人们作出决定,看选择企业家这种职业生涯和生活类型,是否适合自己。

第四个观点,通过一系列由组织支持的项目,可以对个人职业生涯规划给予帮助。在第四篇(第14章至16章)里,我们讨论组织可以采用的各种职业生涯规划的做法,并提供一些已经在真实公司中实际运用的具体例子。第14章对人力资源活动给出了更为宽泛的评价,其中特别强调人力资源系统如何对员工的职业生涯规划给予支持。我们将说明如何把人力资源管理和职业生涯规划系统整合在一起,以便最大限度地使个人和组织得到发展,并鼓励开发以职业生涯为导向的人力资源支持系统。第15章说明各种组织中的职业生涯规划做法。对于组织中的人力资源专家、学生以及雇员,这部分内容在评价现有雇主或可能的雇主对职业生涯规划的支持问题时很有用处。此外,理解了组织在职业生涯规划中所起的作用,有助于人们在其整个职业生涯过程中成为更有效的人力资源管理者。第16章给出我们对职业生涯管理的结论性思想,并再次强调我们的观点,即个人能够——而且必须——在管理自己的职业生涯中发挥主观能动性。

《职业生涯管理》一书适用于几类不同的读者。首先,它对所有想多学一点职业生动力学(career dynamics)以及如何把握其职业生涯等知识的人来说很合适,不管他们是学生还是在职的成年人,抑或单纯出于好奇的人。我们撰写《职业生涯管理》一书,目的是使人们理解职业生涯的发展,提供一个可以对职业生涯进行管理的框架。本书第3版所包含的各种最新的自我评估形式的信息——确实可以使人通过这些途径,更多地了解自己,了解自己的兴趣、天赋、才能和生活中的偏好。《职业生涯管理》还可作为本科生或研究生学习职业生涯管理、人力资源管理、组织行为学、心理学、教育学等方面的基本教材或辅助教材。此外,各类企业也可利用本书,指导其雇员进行职业生涯管理。

我们的第二类读者即人力资源专家,读了本书第3版的材料,肯定也有益处。因为如果他们不对人们在其职业生涯中所作的各类抉择和面对的困难作出全面的评价,就不可能制定出有效的职业生涯管理方案。本书第14、15两章以职业生涯管理过程、职业生涯开发阶段、工作压力、工作与家庭的平衡以及管理多样化等内容为基础,正面论述了人力资源和职业生涯管理创新等问题。

最后,本书第3版也是为我们在职业生涯开发及职业生涯管理中的同行和研究人员写作的。我们希望本书能汇集最新的研究成果和理论,并能在这一领域激发进一步的研究。

学以致用特点

为适应以上读者的需要,本书的特色在于学以致用:

理论和实践搭配得当 《职业生涯管理》中的内容以理论和研究为基础,这是因为无论学生还是在职人员,都必须重视那些决定职业生涯管理之基本原则和技术的概念。此外,几乎每章中都提供了注重实际应用的概念,以期读者在他们的工作实践中形成框架性的概念和一套指导方针,作为职业生涯管理的“导游图”。

个体行为和组织行为相结合 虽然职业生涯管理被视为只用来解决个人问题和个人决策过程的方法,但工作组织也可以发挥整合的作用,以激励和促进更有效的职业生涯管理。据此,在本书大部分章节中,都举出各种组织用以促进员工进行职业生涯管理的行动案例或方案。第15章提供了一批企业职业生涯管理方案的案例。

提供帮助读者练习职业生涯管理技能的习题 习题给读者提供了一个机会,使之把所学的内容用于职业生涯考查,确定职业生涯目标和职业生涯开发战略,掌握职业生涯管理过程中的各种关键因素。不做习题,固然也可从概念上弄懂这些问题,但做题得出的经验能给你一种极为宝贵的洞察力,使你更深刻地了解自己的职业生涯。读者做练习时要考虑3点。第一点是做题的顺序。在做第3章的1至4题之前,应该先通读第3章;做第4章的5、6题及第6章的7、8题之前,都应该如此。再强调一遍,做习题前应该先通读有关章节。

第二点是读者从何处找到习题的答案。《职业生涯管理》第3版一书中所有习题的

答案,都可从网址 <http://www.dryden.com/management/humresources.html> 获得或下载。我们建议你从网上下载这些习题,用个人电脑完成。这种方法非常灵活,因为它可以使你以最新观点在先前习题的基础上增加信息。假如用纸笔的方式,最好另备一本笔记本来完成习题,同样的,这本单独的笔记本也应当可以灵活地按照最新观点增加更多的信息。

第三点是由指导教师决定,是否组成学习小组来共同做题。虽说习题应该由个人单独完成,但有些导师发现,要是让学生集体做题并分享答案,就有了一种互助的环境,有助于教学相长。

利用案例检验个人和企业的职业生涯规划情况 第3版对案例这种教学手段作了充分扩展。《职业生涯规划》全书4篇,每篇都包括一个以上的案例,每个案例都附有问题,以加强案例分析。这些案例同习题一样,也可以从 <http://www.dryden.com/management/humresources.html> 下载,同时也可以以小组的方式进行讨论。

小结 每章后面都对该章内容和关键性问题进行了小结。这些小结重申了主题,并对重要概念作出必要的解释。

作业和讨论题 每章的最后有与章节内容和实际生活相关的作业要求读者完成。此外,每章还补充了一系列相关问题来帮助读者讨论章节中涉及的重要内容。它们也可以从 <http://www.dryden.com/management/humresources.html> 下载。

致谢(有删节)

许多人给予了我们鼓励、建议和支持,并为本版的发行直接或间接地做出贡献。首先,我们感谢很多学者,他们的研究影响了我们对“职业生涯”的思考,他们的论文也在本书中有所引用。希望我们的阐述能够完全表明他们的贡献。

我们也要感谢我们的学生,感谢他们在讨论职业生涯规划观点时的热忱和与大家分享很多个人职业生涯经验的希望。我们还要感谢德雷克塞尔大学管理学院的萨洛(Saroj)教授,在选择原版和修订版章节时,他给予了我们重要的、建议性的评论。

杰弗里·H. 格林豪斯(Jeffrey H. Greenhaus)

杰勒德·A. 卡拉南(Gerard A. Callanan)

维罗妮卡·M. 戈德谢克(Veronica M. Godshalk)

于宾夕法尼亚州费城



目 录

第 I 篇 职业生涯管理过程的理论与应用¹

第 1 章 职业生涯研究导论²

不断变化的工作环境	4
工作职位减少	5
国际化	5
技术	5
变革中的组织结构	6
工作性质的变化	6
多样化文化背景下的劳动力	7
工作和家庭生活	7
职业生涯概念的定义	8
什么是职业生涯	8
职业生涯管理	11
职业生涯开发	11
理解职业生涯管理的必要性	12
从个人方面考查	12
从组织角度考查	14
对当代工作场所的概述	15
小结	16
作业	16
讨论题	16
注释	17

第 2 章 职业生涯管理模型²⁰

职业生涯管理模型概述	21
------------------	----

职业生涯规划过程的理论研究	23
职业考查	23
职业考查的类型	24
职业生涯规划中的职业考查	25
认知	25
职业生涯规划目标	26
职业生涯规划战略	27
职业生涯规划评价	28
职业生涯规划是一个持续的过程	29
有效职业生涯管理的指标	30
小结	31
作业	32
讨论题	32
注释	32

第3章 职业生涯规划模型的应用：职业考查指南

35

读者同步练习提示	35
职业考查的类型	36
自我测评	36
有效的自我测评技术	40
收集数据	40
完整的职业生涯规划系统	43
组织的员工自我测评计划	43
非正式的自我测评	44
确认主题	45
环境考查	46
有效进行工作考查的技术	49
了解一个人对工作环境的偏好	50
克服职业考查障碍指南	50
自我测评和环境考查的互相促进	52
小结	53
作业	53
讨论题	54
注释	54

第 4 章 职业生涯规划模型的应用：目标、战略和评价 57

职业生涯规划目标设定	57
职业生涯规划目标的构成因素	58
制定长期与短期的概念目标	59
制定长期与短期的行动目标	60
有必要制定长期职业生涯规划目标吗	60
克服目标设定障碍的指南	61
因犹豫不定而无法确立职业生涯规划目标	64
设定目标对组织及其员工的意义	68
促进员工对自己的了解	68
促进员工对环境的了解	68
鼓励实验	68
帮助久拖不决者	69
阻止员工草率决策	69
对组织的有利之处	70
职业生涯规划战略	71
职业生涯规划战略的类型	71
职业生涯规划战略开发指南	74
职业生涯规划评价	76
职业生涯规划评价所产生信息的种类和来源	77
有效进行职业生涯规划评估所要遵循的原则	78
职业生涯规划管理：正式与非正式活动兼顾	79
小结	80
作业	81
讨论题	81
注释	82

案例 1 米切尔·泰瑞和乔·法兰克斯的职业生涯规划 85

第 II 篇 职业生涯规划发展阶段 89

第 5 章 职业生涯规划概述 90

成年人的生命发展	91
埃里克森对生命发展的研究	91

莱文森对成年人生命发展的研究	92
职业生涯发展阶段	97
第1个阶段：选择职业，为工作做准备	98
第2个阶段：参加工作	99
第3个阶段：职业生涯早期	100
第4个阶段：职业生涯中期	100
第5个阶段：职业生涯晚期	101
对职业阶段进行分析的困难	101
小结	103
作业	103
讨论题	103
注释	104

第6章 职业选择：为工作做准备 106

职业选择理论	107
职业选择是一个匹配过程	107
职业选择是一个发展的过程	109
职业选择是一个决策任务	111
社会和文化对职业选择的影响	112
女性的职业选择	115
美国少数民族的职业选择	118
有效选择职业的思路	119
发展自我意识	119
收集准确的职业信息	120
确定有效的目标	120
制定职业生涯战略	121
小结	122
作业	123
讨论题	123
注释	123

第7章 进入组织 128

组织选择的理论	129
期望在进入组织中的作用	130
产生不现实期望的原因	131
老年时进入组织	134