

职业生涯

发展与规划

Career Development and Planning

A Comprehensive Approach

[美] Reardon • Lenz • Sampson • Peterson 著

教育部高校学生司 组织编译

侯志瑾 伍新春 等译



高等教育出版社
Higher Education Press

职业生涯发展与规划

Career Development and Planning *A Comprehensive Approach*

[美] Reardon · Lenz · Sampson · Peterson 著

教育部高校学生司 组织编译

侯志瑾 伍新春 等译

高等教育出版社

图字: 01 - 2005 - 1526 号

Robert C. Reardon, Janet G. Lenz, James P. Sampson, Gary W. Peterson
Career Development and Planning a Comprehensive Approach, First Edition

ISBN: 0 - 534 - 36472 - 1

Copyright © 2000 by Wadsworth, 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。

Higher Education 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.

本书中文简体字翻译版由汤姆森学习出版集团授权高等教育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)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 - 265 - 296 - 5

图书在版编目(CIP)数据

职业生涯发展与规划/(美)里尔登(Reardon)等著;教育部高校学生司组织编译,侯志瑾等译. —北京:高等教育出版社, 2005. 5

书名原文: Career Development and Planning: A Comprehensive Approach

ISBN 7 - 04 - 016083 - 8

I. 职... II. ①里...②教...③侯... III. 职业选择 - 高等学校 - 教学参考资料 IV. C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 026440 号

出版发行 高等教育出版社
社 址 北京市西城区德外大街 4 号
邮政编码 100011
总 机 010-58581000

经 销 北京蓝色畅想图书发行有限公司
印 刷 北京市鑫霸印务有限公司

开 本 787×1092 1/16
印 张 27.5
字 数 590 000

购书热线 010-58581118
免费咨询 800-810-0598
网 址 <http://www.hep.edu.cn>
<http://www.hep.com.cn>
网上订购 <http://www.landraco.com>
<http://www.landraco.com.cn>

版 次 2005 年 5 月第 1 版
印 次 2005 年 5 月第 1 次印刷
定 价 38.00 元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题, 请到所购图书销售部门联系调换。

版权所有 侵权必究

物料号 16083 - 00

序

21 世纪初,随着我国高等教育大众化、用人机制市场化、经济体制转轨和产业结构调整以及社会整体就业压力的加大,普通高等学校毕业生就业问题日益成为高等教育和社会的热点,成为我国政治和社会生活中的一件大事。高校毕业生就业关系到毕业生的切身利益,关系到高等教育的持续健康发展,关系到科教兴国、人才强国战略的实施,关系到社会政治稳定,关系到全面建设小康社会的全局。近几年,在党中央、国务院高度重视和正确领导下,有关部门密切配合,地方和高校扎实工作,高校毕业生就业工作取得了重要进展,呈现出全新的工作局面:初步形成了与新形势相适应的毕业生就业政策体系;确立了有利于毕业生就业工作的管理体制和运行机制;以就业为导向的高等教育改革向前推进,高职高专毕业生就业工作呈现新局面;唱响了毕业生到西部、到基层就业的主旋律;毕业生就业市场呈现良好发展势头,就业指导和服务进一步加强;自主创业和灵活就业的政策环境和就业观念逐步形成。但是高校毕业生就业问题还没有从根本上得到解决,高校毕业生每年都有数十万人的增长,消化增量的难度进一步增大,就业形势依然严峻,压力仍然很大。

经国务院批转的《2003—2007 年教育振兴行动计划》把实施“促进毕业生就业工程”作为新一轮《行动计划》的六大工程之一,提出要健全毕业生就业工作的领导体制、运行机制、政策体系和服务体系;要面向就业需求,深化教育系统的各项改革;要加强对学生的职业指导和就业创业教育。就业指导教育是我国高等教育体系中突出的薄弱环节,虽然近年来,一些高等学校开始增设就业指导课程,就业指导教材也相继出版,就业指导服务水平有了不同程度的提高,但总体上看,就业指导教育还处于探索起步阶段,许多在就业指导实际工作中积累的经验需要进一步的整理、归纳、提炼上升到理论层面,需要加强探索和研究,建立起更加科学、系统和有针对性的课程体系。世界发达国家高等学校的就业指导已有百年历史,积累了丰富的经验并形成了比较完备的理论体系。“他山之石、可以攻玉”。为了进一步提高就业指导服务水平,在借鉴国外相关经验的基础上,推动我国高校的就业指导向专业化方向发展,在教育部高校学生司的提议和支持下,高等教育出版社引进了美国 Thomson Learning 公司出版的《Career Development and Planning: A Comprehensive Approach》一书。

该书以认知加工理论为基础,系统地阐述了帮助学生了解自己、了解职业、了解职业

生涯发展和规划的决策方式。此外，该书还详细地分析了影响职业生涯发展的各种社会因素，包括经济发展趋势、组织机构文化、工作与家庭等，帮助学生了解职业生涯发展的过程是在更大的宏观背景下发生的，是在现有的经济、社会、文化条件下，在一定的范围内有条件地进行职业选择和规划。该书体现了国际上成熟、先进的就业指导理念，是一本系统、全面的指导教材。

愿这本教材对高校毕业生有所帮助，愿国内高校就业指导教师能从中有所借鉴，愿我国高校毕业生就业指导的专业化水平再上新台阶！

教育部高校学生司司长

林蕙青

2005年1月

序

开设生涯决策课程是一件十分困难的事。我发现，用传统的方法讲述各种生涯理论、做一些测验和探索已经无法吸引当代大学生的兴趣。他们想要的不是理论而是参与，他们因为太多的不同说法而无所适从。工作场所急剧而富有挑战性的变化更增大了这项工作的复杂程度。职业发展路径越来越从线性、阶段性向无界的、以技能为取向的方向发展。找到一个能够涵盖探索、评估和技能强化的综合性课程的课本非常困难。我经常花费许多时间搜寻文字材料和网上资料，以便找到能够吸引学生的东西。

幸运的是，里尔登、兰茨、桑普森和彼得森（Reardon, Lenz, Sampson & Peterson）已经为这类课程编出了课本。这本书以自我导向、认知研究为基础，将自我探索与工作环境相结合，还包括从学校到工作场所成功过渡的策略。本书讨论的核心议题是一个人在职业生涯道路上如何不断进行有效的职业决策，以确保她或他能够保持在正确的职业发展道路上，或者为其转向另一条职业新路提供手段。

这种职业决策的策略有多么重要呢？琼斯（Jones）和迪菲利皮（DeFillippi）认为，确保职业成功必须要回答以下6个关键问题：

- 为什么？了解你的价值观和动机，以便能够充满热情地投入所做的事情。
- 怎样？发展技术、思维和沟通技能以及其他维持职业生涯所必需的个人特质。
- 什么？明确行业所能提供的机会和需求以及行业间的联系，以便在个人的生涯中取得进展。
- 哪里？获得进入和保持在行业或者个人职业生涯道路上所必需的培训和经历。
- 何时？知道什么时候转变角色和活动，知道何时做出选择以便在不同的生涯发展道路上抓住机会。
- 谁？发展人际关系，提高个人对组织的价值和吸引力；通过个人特质组合展示自己的 ability。

上述这些问题在《职业生涯发展与规划》里都进行了陈述。学生可遵循“解决问题和决策制定循环”（沟通—分析—综合—评估—执行）探究其中的每一个问题。围绕这个循环，我的学生针对这6个关键问题找出了自己的个人特质组合。本书作者提供的活动旨在鼓励学生进行探索，并为他们提供反思机会，这些反思机会常常为他们的进一步探索打开了一条新路。

这本书可以根据教师想要达到的目标而进行调整，因而非常实用。我整体采用了其中某些部分，修改了另外一些部分，并加进了我自己的内容。学生对评估和练习进行了评价，发现它

们很有意义、信息丰富。

我们所面临的挑战不是帮助学生做好准备，去迎接一个工作、一次面试，或一条特定的职业道路，而是为他们提供在 21 世纪可持续生涯所需的认知能力。毕业生必须能够开发和扩展自己的能力，创造机会并且建立专业联系，而不再是简单地依赖现在的组织为他们提供一份工作。要成功地获得满意的职业生涯，就需要个体在整个生命活动（在家和工作）的全过程当中不断进行思索。这本书可以帮助你迎接这种挑战。

大学就业研究协会研究主任
密歇根州立大学学术与职业决策课程协调员
菲尔·加德纳（Phil Gardner）

前言

《职业生涯发展和规划》一书的目的是为教师和学生提供一个源于认知心理学可用于解决生涯问题和决策制定的知识基础。这本书及有关教学材料提供了一个全面、综合的职业生涯学习活动体系，以此来改善教学，提高学习效果。

为了符合大学的通识教育要求，一本教科书的知识基础非常重要。这本书的三大知识领域是：（1）认知和社会基础，（2）职业领域和工作行为，（3）个体和组织的生涯选择和发展。

在前言里，我们将讨论学习效果、教材结构、方法及效度。

学习效果

在课程中采用这本教材，学生将能够：

1. 了解职业和工作行为领域信息的多学科性质以及个体在运用这些信息时的差异。
2. 了解语义性知识和个人性知识的获得。
3. 了解记忆和认知信息加工过程是如何与一般问题解决，尤其是生涯决策制定相联系的。
4. 了解如何把包括信息加工金字塔模型和 CASVE 循环在内的认知方法，运用到个体的生涯决策和问题解决中。
5. 认识独特的、个体的信息，包括自我知识、职业知识、决策技能和元认知等，对生涯发展的影响。
6. 了解在人们求职和就业过程中，跨学科的社会科学和行为科学如何起到指导作用。
7. 制定个体目标和行动计划，增强职业观念。
8. 培养个体与就业有关的技能和知识。

教材结构

这本书包括认知心理学理论及应用行为科学的相关知识。

■ 第一部分（1~5章）：主要论述认知信息加工的理论基础，以及这些理论在典型工作环境中应用的详细的、实际的例子，包括自我知识、职业知识和决策制定。

■ 第二部分（6~10章）：提供覆盖多学科的影响生涯决策的问题，例如经济趋势、组织文化和双职工问题。

■ 第三部分（11~15章）：从认知和多学科的角度，重点论述执行战略性生涯规划和寻求就业的具体步骤，包括对面试、简历撰写、谈判和工作适应等问题的分析。

我们相信,《职业生涯发展和规划》一书在大学生职业生涯教材中是独一无二的。其出众之处在于它关注学生外部知识基础及指导方法。从“图形—背景”^①关系看,这本书既关注认知心理学和应用行为科学的“背景”,即知识基础;也关注“图形”,即获取这些知识并将其个体化的初学的学生。很多其他的课本几乎都只关注“图形”(即学生),很少关注“背景”(即知识基础)。而且,这本书是从皮亚杰的观点来表述有关材料,即从第一部分的具体认知操作到第二部分的形式操作。^②

另外:

1. 本书吸收了认知信息加工理论(CIP)和应用行为科学的观点,由于它特别适合于自由学习和通识教育,因而可以帮助教员在大学讲授职业生涯课程时赢得学生的信任和称赞。心理学、咨询教育、社会科学、工商管理方面的教师可以选这本书作为教学课本。

2. 本书是从一个特定的理论角度(CIP)来写的,可以为人们的生涯发展所涉及的各类典型的想法、观点以及练习、材料和学习活动提供一个连贯有序的组织框架。

3. 本书的组织和表述采用的是学习理论模型而不是咨询实践模型,这就意味着每个学生不但能够学到解决具体个人生涯问题的策略,还有望积累生涯发展方面的知识。

4. 本书已经接受了实践的检验,特别是从1974年开始,在大学已开设了学分不等的、一个学期每周3学时的、反复进行的职业生涯课程。

5. 这本书从多学科的角度来看待与生涯有关的课题,包括工作社会学、劳动力市场经济学、组织行为学、家庭系统论以及有关工作和休闲问题的多种文化观。

这本书及相关材料的结构和设计旨在为在课程时间安排、学校生涯服务的范围及水平、教学风格、学习风格及成绩评估等方面提供更大的灵活性。其他背景的教员可以很容易地将这本教材进行调整并用于不同的课程管理程序中。

方 法

为了提高教学效果,除了这本教科书,我们还另外设计了两个单行本。这些材料的引入使得学习活动从根本上具有了探索性和体验性。《学生手册》由问卷和一些作业单构成,可以使学生有机会对教材内容进行独立思考和理解。《教师手册和测试表格》则是教科书和《学生手册》材料的完整结合。

《职业生涯发展和规划》一书实际上整合了散落在大学校园里的职业资源、干预活动和有关材料。有效利用这本书的前提是这些资源能够作为教学资源加以组织、调整和管理。例如,教材中假设校图书馆或者职业中心图书馆能够提供有关职业和工作组织的多媒体图书馆资源,学校有地方为学生提供以计算机为基础的职业指导系统或者职业评估问卷,学生可以得到企业和职业的名录以及公司的简介,求职的书籍和多媒体资料能够用来与综合课程的学习活动相整合。

① 在认知心理学中讲解知觉时所用的术语。

② 在发展心理学中,皮亚杰的术语被翻译为具体运算和形式运算。

效 度

佛罗里达州立大学本科生的职业生涯课程已经在4篇期刊文章中接受了同行的评论 (Gerken, Reardon & Bash 1988; Lee & Anthony 1974; Reardon & Regan 1981; Reardon & Wright 1999)。吉姆斯特德 (Gimmestad 1984) 与彼得森、桑普森和里尔登 (Peterson, Sampson & Reardon 1991) 也做过详细的报道。对一门生涯课程进行这种水平的专业审查在这个领域还是独一无二的。同样的基础课程从1974年就开始开设了, 大约有6200名学生学习了这门课程, 有180多名不同的教学组成员教授过这门课程, 并且一直以来都在用大学学生教学评估系统进行评估。另外, 认知信息加工理论及其相关材料也同样接受了同行的评论, 教科书中所用基本理论的来访者版本在《生涯发展季刊》和《改善你的生涯观念: 生涯观念问卷手册》中发表过。

参与这门课程项目的4位作者在过去的专业写作和研究中有过成功的合作。4位作者以不同形式的组合在40多种不同的场合参与写作过相关的期刊文章或者专题文章。4位作者合计有90多年在大学里的生涯理论研究和实践方面的专业经验。本书的第一作者教授这门课的次数已经超过45次。

最后, 我们对佛罗里达州立大学为我们完成这本书所提供过特殊帮助的许多过去和现在的生涯和学术指导老师表示感谢。他们包括: 凯西·巴雷特 (Kathy Barrett), 拜伦·福尔瑟姆 (Byron Folsom), 格里·弗罗斯特 (Gerry Frost), 杰夫·加里斯 (Jeff Garis), 吉尔·拉姆斯登 (Jill Lumsden), 琳达·马勒 (Linda Mahler), 杰夫·奥德尔 (Jeff O'Dell), 德比·奥斯本 (Debbie Osborn), 莱诺拉·普里德根 (Lenora Pridgen), 科里·里德 (Corey Reed), 丹尼斯·桑恩德斯 (Denise Saunders), 斯科特·斯特劳斯伯杰 (Scott Strausberger), 约迪·蒂尔 (Jodi Thiel), 默纳·昂格尔 (Myrna Unger) 和劳拉·赖特 (Laura Wright)。我们感谢这些同事为我们所做的一切。我们也感谢以下的评论家: 印第安纳州立大学 (Indiana State University) 的劳伦斯·贝梅尔 (Lawrence Beymer); 安伯大学 (Amber University) 的玛格丽特·平德 (Margaret Pinder); 拉特格斯大学 (Rutgers University) 的桑德拉·汤姆林森-克拉克 (Sandra Tomlinson - Clarke); 勒尼奥-赖恩学院 (Lenior - Rhyne College) 的瑞·乌登 (H. Ray Wooten)。

郑重声明

高等教育出版社依法对本书享有专有出版权。任何未经许可的复制、销售行为均违反《中华人民共和国著作权法》，其行为人将承担相应的民事责任和行政责任，构成犯罪的，将被依法追究刑事责任。为了维护市场秩序，保护读者的合法权益，避免读者误用盗版书造成不良后果，我社将配合行政执法部门和司法机关对违法犯罪的单位和个人给予严厉打击。社会各界人士如发现上述侵权行为，希望及时举报，本社将奖励举报有功人员。

反盗版举报电话：(010) 58581897/58581896/58581879

传 真：(010) 82086060

E - mail：dd@hep.com.cn

通信地址：北京市西城区德外大街4号

高等教育出版社打击盗版办公室

邮 编：100011

购书请拨打读者服务部电话：(010) 58581115/58581116/58581117/58581118

特别提醒：“中国教育考试在线” <http://www.eduexam.com.cn> 是高教版考试用书专用网站。网站本着真诚服务广大考生的宗旨，为考生提供名师导航、试题宝库、在线考场、图书浏览等多项增值服务。高教版考试用书配有本网站的增值服务卡，该卡为高教版考试用书正版书的专用标识，广大读者可凭此卡上的卡号和密码登录网站获取增值信息，并以此辨别图书真伪。

策划编辑 古 锋

责任编辑 张 然

封面设计 王凌波

版式设计 胡志萍

责任校对 殷 然

责任印制 韩 刚

目 录

序	I
前言	I

◎第一部分 生涯的概念与应用

第一章 生涯规划导言	2	改善我们的自我知识	33
一种历史的视角	2	更“积极”地思考自己	33
职业指导入门	3	增进自我知识的方法	34
当今的职业生涯	4	小结	35
生涯问题	5	第三章 了解我的各种选择	36
生涯发展术语	6	衔接职业、教育和休闲	37
定义	6	职业	37
生涯决策中所涉及的因素	9	职业的数量	38
生涯选择和发展的理论	10	关于职业	38
结构取向理论	11	正在变化的职业	41
过程取向理论	12	职业的分类	42
认知信息加工	15	找到职业信息	47
生涯选择所涉及的内容	16	关于教育和培训的知识	48
信息加工金字塔	17	教育计划分类	49
小结	19	大学培训的各种选择	49
第二章 了解自我	20	非大学培训的选择	52
价值观	21	认证、评级、证书和执照	53
工作价值观	22	教育和培训：生活/生涯过程	54
价值观澄清	23	信息来源与支持	55
兴趣	24	资金援助	55
霍兰德的类型说	24	休闲时间	56
其他的兴趣分类量表	28	休闲的历史观点	56
技能	31	休闲分类	57
技能鉴别	31	休闲信息来源	59

完善我们的职业、教育和休闲知识	59
更好地思考各种选择	59
使用有关各种选择的信息	60
小结	61
第四章 生涯决策	62
与决策制定有关的话题	63
良好决策的重要性	63
生涯决策者的类型	64
决策风格	65
有效决策的阻碍	66
与问题解决有关的决策制定	67
CASVE 循环	68
沟通	68
分析	68
综合	69
评估	70
执行	71
沟通再循环	71
改进我们的生涯决策	71
了解决策过程	72

改进决策制定技能	72
小结	74
第五章 思考我的生涯决策	75
执行加工领域	76
自我对话	76
自我觉察	77
控制和监督	78
发展元认知技能	78
什么是元认知技能	78
改善元认知技能	79
改变消极的生涯想法	81
自我知识	82
职业知识	82
决策制定：沟通	83
决策制定：分析	83
决策制定：综合	84
决策制定：评估	85
决策制定：执行	85
执行过程	86
小结	87

◎第二部分 影响生涯发展的社会因素

第六章 变化世界中的生涯进程	90
通识教育课程的角色	90
必备：新的生涯元认知	92
愿景：“拥有一个成功的生涯”	93
重构生涯元认知	94
科技和新的全球经济	95
工作机构的改变	96
新的工作方式	96
正在改变的职业和家庭角色	97
四种宏观因素	98
战略性的生涯思考	99
个案：成为一个管理见习生	99
小结	101

第七章 在新的全球化经济中工作	102
工作和生产的国际变化	102
德鲁克的后资本主义社会	102
赖克的全球化企业网络	103
里夫金的工作终结观点	106
美国劳动力的变化	108
符号分析员的出现	109
到2006年美国劳动力市场的 发展趋势	111
服务行业	121
前进保险公司	121
约翰逊自动控制公司	122
塔可钟	122

一个州的劳动力队伍	122	第九章 新型工作方式	147
本地劳动力市场预测	124	工作的产生	148
一种认知信息加工的观点	124	可供选择的工作方式	148
自我知识	124	永久性的全职工作	149
各种选择的知识	125	非全职工作	149
决策制定	125	弹性工作时间	149
执行过程	125	加班工作	150
小结	126	轮班工作	151
第八章 组织文化与有效工作	127	兼职或多重职业	151
改变了的社会契约	128	工作共享	151
组织的特点	128	远程办公	152
德鲁克的观点	129	独立签约人、自我受雇者、自由 职业者或顾问	153
组织文化	129	合同工作者	154
两种文化	131	临时劳动力	154
组织文化的例子	131	劳动统计局的研究	156
组织中正在增加的多样性	132	厄普约翰 (Upjohn) 研究所的 研究	156
民族文化和组织文化	133	外包	157
涉及文化的典型组织问题	134	雇员租赁	158
组织的类型	135	派遣服务	158
营利性组织	135	后备员工	161
非营利性组织	136	实习生和联合培训生	161
政府组织	136	退休	162
准政府组织	136	问题领域	163
协会	137	一种认知信息加工的观点	163
过去和现在的组织结构	137	自我知识	164
新的菱形	137	各种选择的知识	164
没有更多的方框	138	决策制定	165
组织发展中的领导力	141	执行加工过程	165
生涯发展和劳动力发展	142	小结	166
一种认知信息加工的观点	144	第十章 职业与家庭角色	167
自我知识：组织维度	144	男性和女性的工作趋势	168
各种选择的知识：组织文化	144	工作中的女性	168
决策制定	145	家庭/职业问题	169
执行过程	145		
小结	146		

照管儿童和老人	170
出差	170
变化中的家庭系统	170
影响妇女职业生涯的因素	172
影响男性职业生涯的因素	175
双职家庭	178
角色的超负荷和角色冲突	178
搬迁	179
竞争	179
在双职生涯中处理压力	180
提供家庭支持的组织	180

管理工作和家庭生活的策略	181
个人的策略	181
组织及政府策略	184
AMERCO: 一个提供家庭支持的	
公司的个案研究	184
一种认知信息加工的观点	186
自我知识	187
各种选择的知识	187
决策制定	188
执行过程	189
小结	190

◎第三部分 实施战略性生涯规划

第十一章 发起就业运动: 一种认知

信息加工的方法	192
什么是就业运动?	192
从认知信息加工观点看就业	
问题的本质	193
求职方法简史	194
认知信息加工方法用于求职	196
自我知识	196
就业选择的知识	198
决策制定知识——CASVE 循环	200
了解思维如何影响就业运动	202
重构失业经验	206
在员工派遣服务行业中求职	207
员工派遣术语	208
趋势和问题	208
求职技巧	209
雇佣公司	209
临时工作清单	209
小结	210
第十二章 求职中的书面沟通	211
求职过程中的信件	212
询问信	212

求职信的形式	213
面试感谢信	215
致谢信	215
接受信	216
谢绝信	216
书写简历	217
简历的目的	217
简历的风格	217
简历的形式	218
简历的组织	219
简历的范畴	221
简历样例	226
评论你的简历	226
复制你的简历	226
制作简历时可以做的和不可以	
做的	227
简历与个人履历	228
证明人和推荐信	228
求职运动中的记录保存	230
在网上求职	232
在我的求职中怎样利用网络	233
求职的网上工具	234

万维网	235	协商的过程	262
一种认知信息加工的观点	235	协商工作录用需要记住的要点	264
自我知识	235	让你的协商权利最大化	265
各种选择的知识	236	接受工作录用通知	266
决策制定	236	录用时间	266
执行过程	236	印象仍旧在持续	267
小结	237	澄清录用通知	267
第十三章 求职中的人际沟通	238	协商决定的时间	267
信息面谈	238	对雇主诚实	267
为信息面谈做准备	239	需要协商的因素	268
安排信息面谈	240	薪水	269
面谈之后	241	评估考察的时间	269
社会关系网络	242	签约奖金	269
工作面试	243	销售佣金、奖金、分红制、职工 优先认股权	269
为面试做准备	243	工作地点	270
练习、练习、再练习	248	保险、养老计划和其他福利	270
着装	248	搬迁费用	271
准时	249	报销单、车、里程、汽油津贴	271
初始面试	249	俱乐部会员	271
破冰	252	消费品打折	271
收入	253	办公室的设备	271
其他“棘手的”面试问题	253	报到日期	272
轮到你提问	255	假期	272
结束	255	职位的分部、部门、名称或分类	272
面试之后	256	满足和乐趣	272
第二次面试/现场参观	256	关于薪水的额外话题	273
为第二次面试做准备	257	协商录用通知	274
其他资源	258	决定你的状况	274
一种认知信息加工的观点	258	保持积极的态度	274
自我知识	258	做决定	274
各种选择的知识	259	评估录用通知：做出最好的选择	275
决策制定	259	等待其他的录用通知	275
执行过程	259	招聘陷阱	276
小结	260	伦理两难：你会对一个已经接受的	
第十四章 协商与评估工作录用通知	261		

录用通知食言吗?	276	组织文化	289
确认你的工作	277	个人生活	292
开始工作前的最后步骤	277	财务管理	293
使用认知信息加工方法来协商和		考量文化	295
决定一个录用通知	277	为工作第一年发展一套生涯策略	296
自我知识	278	在职培训	296
各种选择的知识	279	沟通技能	297
运用 CASVE 模型	280	第一份绩效评估	297
执行过程	282	新手成功的 10 个秘诀	298
小结	282	辞职	300
第十五章 第一份工作和早期的		从生涯规划到生涯管理	301
生涯变动	283	运用认知信息加工方法为你的	
大学和工作的差别	284	第一份工作做准备	302
新工作的现实	285	自我知识	302
学校和工作的对比	286	各种选择的知识	302
发展用于新工作的元认知	287	运用 CASVE 模型	303
经济现实	288	执行过程	305
对专业工作生活的适应	289	小结	305
术语表			306
参考文献			312
后记			328