

职业发展就那几步

员工职业生涯自助管理解决方案

◎ 邢发 陈怡冰 著

骐骥一跃，不能十步；驽马十驾，功在不舍。

本书提供了系统的方法和工具，希望帮助读者解决职业生涯管理无处下手的问题，并最终实现职业生涯发展的远大目标。

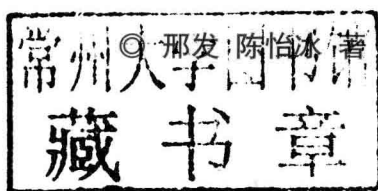


企业管理出版社

ENTERPRISE MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

职业发展就那几步

员工职业生涯自助管理解决方案



企业管理出版社

ENTERPRISE MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

职业发展就那几步: 员工职业生涯自助管理解决方案 / 邢发, 陈怡冰著.

— 北京: 企业管理出版社, 2016. 1

ISBN 978 - 7 - 5164 - 1160 - 5

I. ①职… II. ①邢… ②陈… III. ①职业选择 - 研究 IV. ①C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 305341 号

书 名: 职业发展就那几步: 员工职业生涯自助管理解决方案
作 者: 邢 发 陈怡冰
策划编辑: 尤 颖
责任编辑: 宋可力
书 号: ISBN 978 - 7 - 5164 - 1160 - 5
出版发行: 企业管理出版社
地 址: 北京市海淀区紫竹院南路 17 号 邮编: 100048
网 址: <http://www.emph.cn>
电 话: 总编室 (010) 68701719 发行部 (010) 68701816 编辑部 (010) 68701638
电子信箱: 80147@sina.com
印 刷: 北京宝昌彩色印刷有限公司
经 销: 新华书店
规 格: 170 毫米 × 240 毫米 16 开本 12.25 印张 180 千字
版 次: 2016 年 1 月第 1 版 2016 年 1 月第 1 次印刷
定 价: 38.00 元

版权所有 翻印必究 · 印装有误 负责调换

序 言

人生有三大悲哀，一是学一个没有兴趣的专业，二是做一份没有兴趣的工作，三是娶或嫁一个没有兴趣的配偶。

在欧美，很多人是高中毕业后先工作，一方面赚点钱，一方面弄清楚自己对什么有兴趣，然后开始读大学。在我国，读大学的专业和实际从事的工作没有什么关联的人太多了。学习物理专业的人经营电商，学习法律专业的人去教英语，这样的情况比比皆是。中国很多父母喜欢替子女选择大学和专业，又喜欢替子女介绍工作，还喜欢替子女挑选对象，这是人生三大悲哀的起因之一。

但人一辈子也不能随波逐流，命运总应该由自己主导。具备银行高管履历的邢发先生和上海惜才创始人陈怡冰女士合著了《职业发展就那几步——员工职业生涯自助管理解决方案》，应该可以为很多人避免第二种悲哀出谋划策。

一个人为什么会在职业生涯中选错工作，迷失自己的角色定位，乃至如何发掘自己的成功取向，再到修正偏差、重新出发，本书做了许多生动而缜密的阐述。

一个人对现在的工作如果没有兴趣，就不可能有很高的工作效率以及很棒的创意。对一个国家而言，几百万或几千万错位的职业人会对 GDP 产生什么影响就不言而喻了。

因此，我坚信，无论对个人、对企业、对社会，本书都会有所裨益。

余世维

2016 年 1 月 于上海

前言

当下的中国职场，被一种浮躁的气息笼罩着，特别是那些在物质生活和精神生活双重压力下的青年奋斗者，面对自己的职业未来，不是被物质生活的多与少压榨得体无完肤，就是被精神生活的雅与俗折磨得神情恍惚，难以沉下心来好好思考一下自己到底想要什么，怎样才能实现自己的理想，达成自己的目标。

在上海惜才企业管理顾问公司我们看到，团队是由“70后”“80后”“90后”老、中、青不同年龄层次的员工组成的，如何引导他们向自己的人生目标奔跑是队伍建设的最大课题。

不同年代出生的人，带给管理的课题各不相同，也正因为如此，才给了管理者思考如何带好队伍的机会。

如何站在员工的立场上去帮助他们分析、规划和管理自己的职业生涯，是管理者面临的挑战，也是管理的核心主题。

“70后”员工，入职后通常较稳定，当下最直接的目标就是有车有房有家有面子；“80后”员工多处于动荡摇摆的状态，入职后容易跳槽，他们的横向发展目标是期望成为中坚力量，纵向发展目标是期望进入企业高级管理层；“90后”的孩子们，很多人身上带着“家族王子和公主”的一身娇气，面对职业挑挑拣拣，入职后妄自尊大，目空一切。

青年才俊们都有大展宏图的理想、成就大业的决心，这是带好队伍的基础，引导他们进行职业生涯管理，正是启动他们人生马达的钥匙和校正他们人生走向的方向盘。

鼓励他们放飞自己的理想，成就自己的事业，培养他们务实、静心、专心、细心，从小事做起；帮助他们把大目标分解成一个个容易实现的小

目标，在实现小目标的成功氛围下，用完成小目标的欣喜和勇气激励自己向大目标冲击，始终对他们不离不弃，才能让他们相信自己有能力实现自己觉得不可能实现的目标。

经过几年的努力，这家公司的员工不断成长、成熟起来，逐步走上职业经理人或者高层管理者的岗位。当他们回过头来，品味这段成长经历过程中的每一个细节，感激之情自不必说，重要的是他们找到了自己，找对了方法，走向了未来。

陈怡冰作为惜才团队的领队，曾有亲友问过她：Sara，这些年，你“处心积虑”地替别人考虑这么多，钱却没有别人挣得多，何苦呢？

是呀，何苦呢？在她的心中，能和大家在一起学习、工作，是缘份；能在一起成长，是机会。人生就是短短的几十年好光景，如果能成为大家心中的“一姐”，就是她心中的目标，也是对她最好的激励。

回顾过去，她感到帮助员工进行职业生涯管理的路是对的：一是不断有人才慕名加入到惜才团队；二是所培养的人，所带过的团队，都成为世界的佼佼者。

不管是在惜才，还是另谋高就，这家公司都对他们给予持续的关注，因为惜才衷心期盼着每一位青年人能获得良好的职业成长，这也是我们要出版职业生涯管理这样一本书的初衷。

本书从探究职场究竟是黑箱还是平台发轫，提出大家需要共同认真思考和必须面对的难题，帮助大家消除岗位发展困惑，理解企业与员工的关系，进行相应的职业资源配置，对职场现实产生清晰的认知。

第二章提出了职业生涯主动与被动的关系与差别，告诉人们“是你选择了世界，而不是世界选择了你”，特别提出了有管理的职业才精彩，职业发展就是自己人生层次的提升，自己的职业只能自己管。

第三章以当前自己拥有和掌握的职业要素为突破点，通过“身、境、度、数、场”点出本章重点，希望每位读者朋友能认真对照，评价自己，改进自己，避免看别人失败清清楚楚，看别人成功似有似无，看自己未来稀里糊涂。

第四章提出了职业角色感的问题，给出分析和掌握职场角色的方法与工具，强调职业生涯管理的自我认知。

第五章提出了职业定位的问题，告诉人们面对纷繁复杂的外部环境，要对自己进行精准的设计和管理，避免在游移中放弃职业生涯发展的机会。

第六章提出了职业生涯发展战略及目标体系建设问题，告诉人们在职业生涯发展过程中要注意方向性，要往长远看，要一个目标一个目标地实现，最终实现自己的远大理想。

第七章告诫人们要选择好适合自己行走的职业生涯发展路径，并形成切实的行动方案，让自己的职业理想成为职业现实。

第八章强调随时进行职业生涯发展状态的检测与修正，并提供了相应的工具和方法，确保自己的职业生涯在正确的轨道上运行。

本书强调职业生涯管理的自主性，给出了如何利用岗位平台来实现个人职业生涯发展的解决方案。

本书提供了系统的方法和工具，可以帮你解决职业生涯管理无处下手的问题和职业生涯发展无法变现的问题。

再好的书都无法解决你的所有疑问，再周密的计划都会有不足之处，再完美的方案都难以解决每个人的个性化问题。只要你能够按书中所提供的思想、理念和方法去尝试，并结合自己的实际情况形成具体的行动方案，我们相信职业生涯一定会给你带来惊喜。

目 录

第一章 职场体验切莫茫然失措	1
一、岗位与发展的困惑	1
二、企业与员工的关系	7
三、职业与资源的配置	12
第二章 职业活动要打主动牌	23
一、自己的职业只能自己管	23
二、有管理的职业才精彩	27
三、职业发展就是人生层次的提升	34
第三章 职场要素需要个性化编程	37
一、职业生涯发展要素组合模型	37
二、影响职业版图的要素	46
三、职场要素间的关系	50
第四章 把职业角色扮演得更出彩	53
一、确认个性素养与职业的匹配度	55
二、确认识识技能与岗位适应度	58
三、确认从业经验与工作的融合度	66
四、确认职业资本与职业未来的支持度	73
五、确认成功指数的可信度	78
六、确认职业素养的均衡度	80
七、确认职业现状的认可度	81

八、确认自我认知的能见度	83
第五章 让职场定位更具现场感	86
一、人际环境整合	87
二、岗位环境利用	91
三、组织环境开发	94
四、职业生涯发展机会分析	100
五、职业环境的分析与检验	101
第六章 将职业理想变成现实	103
一、战略制定	104
二、目标选择	111
三、目标组合	114
四、目标体系建设	119
第七章 职业生涯发展通道的计划和管理	130
一、寻阶而上	131
二、职业成功的可能与取向	136
三、岗位调整与职业转换	140
四、把握职场经营的关键环节	143
五、形成职业生涯发展方案	150
第八章 品味职业生涯的成长过程	157
一、职业活动的总结	157
二、关键性因素的分析	162
三、SWOT 分析	171
四、职场压力调整	174
五、为自己写志	176
后 记	183

第一章 职场体验切莫茫然失措

职场究竟是令人琢磨不透的黑箱，还是支持个人发展的平台，不同的职场体验会有不同的结论。

面对职场，人们常常有一种无能为力、任人摆布的感觉，特别是在自己发展不顺利的时候，更有一种无法与命运抗争的无助感，有多少人因此放弃了个人的职业奋斗，最终归于平淡的人生，甚至忿忿不平、牢骚满腹，给自己的生活徒增烦恼。

这多是人们消极地总结了自己和他人的职业经验，没有看清职场的运行本质和规律，被动地面对职业活动所致。

对于一些初入职场的人来说，新奇而又陌生，他们在试探中观察职场，当自己的能力无法左右自己的职业活动时，便很容易接受消极的职业经验，把本属于自己的责任推给了别人，并妄下职场复杂的结论。

正因为很多人看不清职场运行的规律，因而把职场看作黑箱，盲目而被动地从事职业活动，始终没有把职场打造成自己职业发展的平台，使自己的人生不尽如人意。

职业发展的第一步：认真解决职业生涯的现实认知问题。

一、岗位与发展的困惑

在当前的职业环境下，人们面对职业总有一种难以自主的感觉，常常被形势、环境和他人所左右，在毫无感觉的状态下不得已地走过了职业生涯的全程。

刚一进入职场，好像自己也不知道，为什么要进入这家单位，为什么要做这项工作，为什么要在这个岗位开始做起，一切都处于茫然的状态。

当自己有了一些资历，适应了职场生活之后，过往的职场经验又让自己过多地从负面来反观职场，便缺少了应有的职业激情，消极地对待职业、工作和岗位。

当自己的职业活动将近终场的时候才开始思索自己的职业生活，让自己的职业阅历去对照新员工的职业行为，似乎发现了职业生活的本质，但是也只能心存遗憾而已。

下面这张表从六个方面引导人们对自己的职业命运进行思辨，如果真能把这些问题想清楚，职业生涯发展将会自如得多（见表1-1）。

表1-1 职场困惑诊断表

序号	内容	职场困惑	思辨	结论
1	职业命运的随机性和把握机遇的主动性	1. 无法预知未来的结果； 2. 不知道多长时间的努力会有结果； 3. 不知道什么情况下会有结果； 4. 不知道做多少努力会有结果； 5. 不知道自己的努力会不会有自己期望的结果； 6. 无法确认什么时候会有结果。	1. 职业命运是不可知的吗？ 2. 职业命运的随机性是怎样产生的？ 3. 机遇是怎样创造出来的？ 4. 职业机遇能够主动把握吗？	员工个人自觉的职业生涯管理，是在职场变化的随机性面前主动地把握职场发展机遇的最好方法。

续表

序号	内容	职场困惑	思辩	结论
2	职业的社会性和职业活动的能动性	1. 自己生活在社会底层,无法把握自己的命运; 2. 职场是一个涌动的海洋,身处其中常常身不由己; 3. 职业是别人给的,容不得自作主张; 4. 自己今天干什么,明天还干什么,自主权不在自己手里; 5. 社会发展日新月异,自己看不清也决定不了自己的未来。	1. 个人的职业活动在社会性大潮面前是否总是无助的。 2. 人的能动性能够在职业活动中充分表达吗? 3. 面对职场复杂的社会性,个人的职业发展有自主的可能吗? 4. 谁在决定自己的职业未来?	员工个人职业生涯管理的过程,就是在激发自己的主观能动性,自己来把握自己的命运。
3	职业发展的不确定性和职业发展管理方向的同一性	1. 回头看清楚,往前看不清楚; 2. 看别人清楚,看自己不清楚; 3. 看外因清楚,看内因不清楚; 4. 看特例清楚,看规律不清楚; 5. 看人们如何失败清楚,看人们如何成功不清楚。	1. 个人的职业发展到底有没有规律? 2. 职业发展过程是局部不确定还是总体不确定? 3. 为什么我们总是作为局外人看得清楚、说得明白,而作为当事者却常常糊涂? 4. 职业生涯发展的轨迹有没有方向性? 5. 怎样才能增加职业发展的确定性?	通过员工的职业生涯管理,让每个人量力、衡外情、找机会、做决策,在精心分析策划后找到发展的方向,确定发展的步伐和节奏,提高职业生涯发展的确定性。

续表

序号	内容	职场困惑	思辩	结论
4	个人职业生涯的特殊性和职场走向的规律性	1. 是喜欢借鉴,模仿成功者,还是习惯拒绝,找不到领跑者; 2. 是抱残守缺,不图改变,还是自强图新,及时调整; 3. 是极端化自己,看自己要么最好,要么最差,还是冷静分析,正确对待自己,发挥优势,弥补不足; 4. 是善于分析和总结,不断提高,还是一味蛮干,不知道自己是誰、在哪、往何处去。	1. 特殊性与普遍性的关系是怎样的? 2. 个人职业生涯的特殊性反映着怎样的职场走向的规律性? 3. 职业生涯是应该强调特殊性,还是应该注重规律性? 4. 怎样对待自己职业生涯发展的特殊性?	总结别人的职业生涯规律,找到自己的职业发展规律,通过普遍性来探寻自己的特殊性,这便是个人职业生涯发展的导航仪。
5	职业选择的被动性和职业准备的自觉性	1. 我干什么自己说了不算; 2. 我没有自主选择的资本; 3. 这么多年我总是听别人指挥; 4. 能走到哪儿不是我说了算的; 5. 人生就是走一步说一步。	1. 职业选择的被动性是怎样形成的? 2. 职业选择能不能实现自主? 3. 充分的职业准备能不能解决职业选择的被动地位? 4. 职业自觉性对于职业选择和职业发展究竟有什么样的重要意义?	及早的切实的职业生涯管理可以综观自己的职业生涯全程,可以在充分的自我认知下,全力做好必要而充分的职业准备,进而实现职业选择的主动性。

续表

序号	内容	职场困惑	思辩	结论
6	职场得失的偶然性和职业作为结果的必然性	1. 得失总是突然发生的； 2. 职场中的偶然事件是自己无法预料的； 3. 职场中偶然发生的事件自己没法控制； 4. 很多事情在不知不觉中已经发生了； 5. 已经发生和正在发生的事情未必都遂自己的意愿。	1. 偶然性为什么会发生？ 2. 职场的得失是突然间发生的吗？ 3. 职业结果是否具有必然性？ 4. 怎样避免偶然性的突然发生？	进行全方位的职业发展管理，增加职业发展未来的预见性、职业发展过程的可控性，实现职业发展结果的必然性，让职业生涯按照自己的意愿发展。

下面为读者提供一份职场困惑检索工具，通过表格的填制来思考自己存在的困惑及困惑产生的原因，从而找到解决的办法（见表1-2）。

表1-2 职场困惑检索表

类别	职场困惑	形成原因	解决办法
职业命运的随机性和把握机遇的主动性	1. 无法预知未来的结果； 2. 不知道多长时间的努力会有结果； 3. 不知道什么情况下会有结果； 4. 不知道做多少努力会有结果； 5. 不知道自己的努力会不会有自己期望的结果； 6. 无法确认什么时候会有结果。		

续表

类别	职场困惑	形成原因	解决办法
职业的社会性和职业活动的能动性	1. 自己生活在社会底层，无法把握自己的命运； 2. 职场是一个涌动的海洋，身处其中常常身不由己； 3. 职业是别人给的，容不得自作主张； 4. 自己今天干什么，明天还干什么，自主权不在自己手里； 5. 社会发展日新月异，自己看不清也决定不了自己的未来。		
职业发展的不确定性和职业发展管理方向的同一性	1. 回头看清楚，往前看不清楚； 2. 看别人清楚，看自己不清楚； 3. 看外因清楚，看内因不清楚； 4. 看特例清楚，看规律不清楚； 5. 看人们如何失败清楚，看人们如何成功不清楚。		
个人职业生涯的特殊性和职场走向的规律性	1. 是喜欢借鉴，模仿成功者，还是习惯拒绝，找不到领跑者； 2. 是抱残守缺，不图改变，还是自强图新，及时调整； 3. 是极端化自己，看自己要么最好，要么最差，还是冷静分析，正确对待自己，发挥优势，弥补不足； 4. 是善于分析和总结，不断提高，还是一味蛮干，不知道自己是谁、在哪儿、往何处去。		

续表

类别	职场困惑	形成原因	解决办法
职业选择的被动性和职业准备的自觉性	1. 我干什么自己说了不算； 2. 我没有自主选择的资本； 3. 这么多年我总是听别人指挥； 4. 能走到哪儿不是我说了算的； 5. 人生就是走一步说一步。		
职场得失的偶然性和职业作为结果的必然性	1. 得失总是突然发生的； 2. 职场中的偶然事件是自己无法预料的； 3. 职场中偶然发生的事件自己没法控制； 4. 很多事情在不知不觉中已经发生了； 5. 已经发生和正在发生的事情未必都遂自己的意愿。		

二、企业与员工的关系

每个人都想干好工作，在职业生涯发展过程中有所成就，但是能够如愿的并不多，内心纠结的反而不在少数。

处在欲进不能、欲罢不忍的境地多是因为没能处理好自己与企业关系所致，不知以什么状态立身职场。

有些人没有把企业当成自己的职业归宿，总是站在外人的角度看企业，总觉得企业欠自己的，在付出与回报上斤斤计较。

员工与企业到底是一种什么关系，图 1-1 可以反映一些真相。

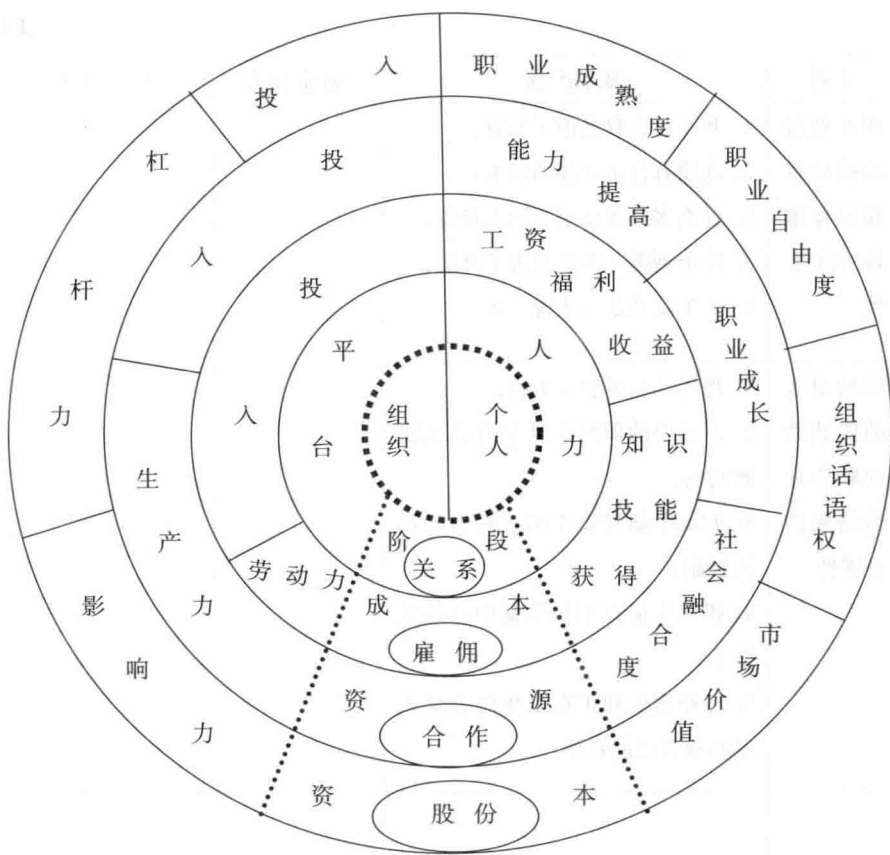


图 1-1 企业与员工的关系

从上图我们可以看出，当员工还没有与企业发生关联时，各自的地位是平等的，相互具有独立的选择权，企业可以决定用不用，员工可以决定去不去。

一旦员工进入一家企业，相互关系便因时间和各自的内在变化而发生一系列变化。

当一个员工刚刚进入一家企业，他的业务技能还达不到企业正常生产运行的需要，企业不得不在培训上增加投入，以提高员工的职业技能，这时员工只能是企业的人力成本，员工与企业的关系也只能是雇佣关系。

随着时间的推移，员工在培训和岗位实际操作训练中职业素质不断提