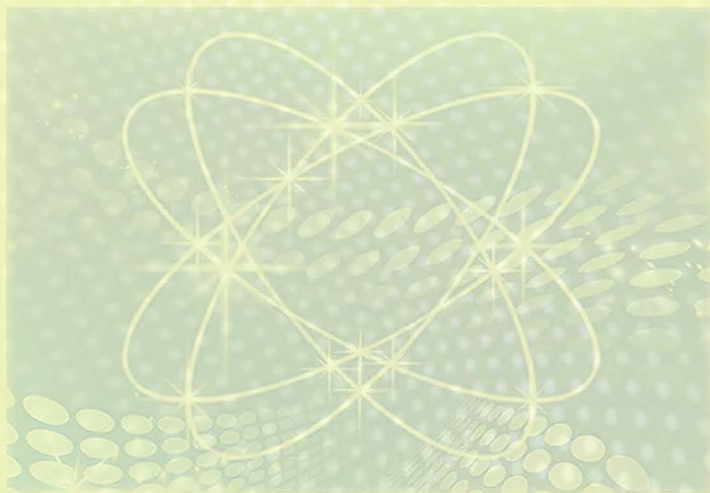


实效化职业发展 规划运作理论与实务

宋大鹏 著



山东科学技术出版社

图书在版编目(CIP)数据

实效化职业发展规划运作理论与实务/宋大鹏著.
—济南: 山东科学技术出版社, 2013
ISBN 978-7-5331-7002-8

I. ①实… II. ①宋… III. ①大学生-职业选择
IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 185799 号

实效化职业发展规划运作理论与实务

宋大鹏 著

出版者: 山东科学技术出版社

地址: 济南市玉函路 16 号

邮编: 250002 电话: (0531) 82098088

网址: www.lkj.com.cn

电子邮件: sdkj@sdpress.com.cn

发行者: 山东科学技术出版社

地址: 济南市玉函路 16 号

邮编: 250002 电话: (0531) 82098071

印刷者: 山东临沂新华印刷物流集团有限责任公司

地址: 临沂市高新技术产业开发区新华路

邮编: 276017 电话: (0539) 2925659

开本: 787mm × 1092mm 1/16

印张: 18.5

版次: 2013 年 10 月第 1 版第 1 次印刷

ISBN 978-7-5331-7002-8

定价: 77.00 元

作者简介

宋大鹏,笔名鹏瞰,1963 年生于山东威海,毕业于山东工学院电力系。本科学士高级工程师,企业管理咨询师国家一级注册建筑师。毕业后从事专业技术工作 7 年、企业集团各方面管理类工作 6 年有余,于 2001 年开始从事民营中小企业经营管理咨询服务工作。其中包括了企业员工职业生涯发展指导,并于 2005 年底着手正式启动面向个人的职业发展规划服务工作至今。累计发表各类文章 40 余篇,并参与一本非专业技术书籍的编著。

2006 年开始潜心于职业发展规划的实践和深入研究工作,经过对 1985 年以来个人职业学习与发展的思考与实践,尤其是 2001 年以来的员工职业生涯指导经验积累的研究,经过系统的总结、提炼与理论升华,终于完成了具有自主知识产权的“实效化职业发展规划运作理论体系”。

前言

随着市场经济的不断深入发展,社会各组织之间人力资源竞争加剧,高校毕业生的就业问题已经成为一个巨大的社会问题,而这个问题绝非一朝一夕可以解决的。因此,面向个人的职业发展而产生的职业规划科学和职业规划服务,在国内得到了越来越多的重视。

大量的社会实践已经证明,正在运作的职业规划基础理论和服务模式,尤其是从发达国家搬来的具体运作方法不适合直接运用于中国的广大职业困惑者。对他们而言,作用十分有限。绝大多数职业困惑者不可能独立完成和解决自己的职业规划及其相关问题,国内的职业规划从业人员也不可能在短期内快速成长为合格的职业规划师,发达国家的职业规划师还“水土不服”,便出现了十分突出的矛盾。

本书所阐述的并非职业规划这门科学的基本理论,而是与职业规划实际运作有关的、操作层面的运作理论。包括与职业规划有关的基本道理、实际操作的理论体系以及社会实际问题等几大部分。实际操作层面的运作理论体系则带有创新的性质,没有经验可寻,侧重于介绍职业规划科学本身的理论内容。

本书阐述的运作理论体系,体现的是理论化应用研究,具有自成体系的独创性特点,没有模仿,更没有照搬,完全来自于实践,均为首创者结合 1985 年以来职业学习和职业发展的切身经历、体会与感悟,并结合对企业员工进行的大量职业生涯发展指导和 2006 年初正式启动的《实效化职业发展规划》咨询服务的有效实践,不断积累、总结、验证、提炼、创新、发展、升华的结晶。

本书不仅为个人独立解决自己的职业问题、做好自己不同阶段的职业规划提供了实际有效的、具体运作方面的理论性和案例性指导,同时也是职业规划服务行业从业人员的启蒙教练,可以帮助专业人士尽快跨过职业规划实际操作의 门槛,走出理论化和简单经验化服务的误区,少走弯路,有效避免了对咨询者的误导,提高了咨

询服务的正确性、系统性和有效性,最终达到有效维护职业规划服务行业自身的声誉、确保得到良性发展的目的!

本理论所倡导的很多要求和原则与此前国内的很多职业规划咨询服务具有根本不同。因此,会有一个被认识、理解和认同的过程。但我们有充分的理由相信,随着本理论的正式面世,必定会有助于广大同行提高职业规划服务的质量并有效开拓职业规划服务市场。

本书为原创,不妥之处在所难免,欢迎广大的读者朋友提出意见和建议,在此表示感谢! 另外,个别“对比性概念”都是源于网上交流。在此对无法落实出处的原作者或传播者一并致谢!

本书的成功写就,得到了本人聘请的顾问团成员(见网站中的介绍)的无私奉献和大力支持,也得到了部分咨询者的大力配合,在此表示真诚的谢意!

目 录

第一篇 概述·概论·理念篇

第一章 职业规划科学与职业规划服务行业的产生	2
第一节 职业规划在西方发达国家很早就产生了	2
第二节 市场经济的发展带给我们的是什么	3
第三节 中国大力发展的高等教育带给我们的是什么	3
第四节 企业管理科学与职业规划科学的关系	5
第五节 职业规划科学在我国的快速传播	7
第六节 我们应该做的	8
第七节 职业规划中的搬来主义和拿来主义	8
第二章 职业规划咨询服务在社会现实中的市场供需分析	9
第一节 职业规划服务的需求分析	9
第二节 职业规划服务的供应分析	10
第三节 服务方式的变革才是满足市场需求的根本保证	10
第三章 职业规划对咨询者的作用与社会意义	12
第一节 职业规划科学的应用与发展及运作理论创新根据	12
第二节 短期内对咨询者群体的作用与社会意义	13
第三节 从长远看对咨询者群体的作用与社会意义	14
第四节 组织职员职业规划与个人职业规划的差别	16
第四章 职业规划运作有关的常规问题	17
第一节 如何理解成功	17
第二节 职业发展方面错误的诸多思维定势	18
第三节 职业发展成功需要如何做	25
第四节 如何正确理解职业生涯规划管理	26
第五节 如何对待职业规划问题	26
第五章 职业发展中的旧观念与新理念	27

第二篇 运作理论篇

第一章 职业规划的概念与常识	40
第一节 职业生涯的概念	40
第二节 何时考虑职业生涯规划管理问题为宜	40



第三节	职业规划解决的问题	41
第四节	职业规划的基础问题	42
第五节	职业锚与职业方向	45
第六节	职业测评及其作用	47
第七节	职业测评的需求原则	48
第八节	解读职业测评	49
第九节	谁来完成职业规划	50
第十节	职业规划服务的目标群体	51
第十一节	决定职业规划效果的因素	52
第十二节	如何做好职业规划	53
第十三节	职业规划服务的方式	54
第十四节	职业规划中的职业伪问题	57
第十五节	专业 性格 兴趣爱好的作用	59
第十六节	对创业与事业的误解与误导	60
第十七节	职业困惑与跳槽	61
第十八节	职业规划服务类型及正确性与水平的关系	65
第二章	职业规划及其服务的分类与相关问题	66
第一节	传统分类	66
第二节	实效化职业发展规划理论分类	68
第三节	以职业规划的主体分类	68
第四节	以职业规划的指导思想不同分类	69
第五节	以职业规划的实施过程与效果分类	71
第六节	以职业规划的内容分类	73
第七节	根据职业生涯不同过程的分类	74
第八节	以职业发展的层次对职业阶段进行分类	76
第九节	有效工作时间	78
第十节	内外职业生涯规划与职业规划发展的问题	79
第十一节	职业规划师	81
第十二节	职业发展规划服务的原则	84
第十三节	职业规划服务的流程	84
第十四节	最佳服务周期	85
第三章	本书首创理论	86
第一节	职业规划服务的一般模式——理论化格式化模式	86
第二节	职业规划服务的简单经验模式	87
第三节	大学生就业指导衍生模式	88
第四节	职业规划的创新服务模式——实效化模式	88

第五节 主要服务模式的简要对比	90
-----------------------	----

第三篇 运作实务篇

第一章 实效化职业发展规划的基本内容与过程	93
第一节 实效化职业发展规划的基本内容	93
第二节 实效化职业发展规划的基本过程	93
第三节 职业生涯问题的类型及需要解决的问题	95
第四节 职业规划书新解	97
第二章 职业分析与职业方向确定	98
第一节 职业分析与职业方向确定的不同情况	99
第二节 职业方向确定的理论性介绍	117
第三章 职业分析与职业方向确定的案例	121
第一节 高中毕业生的综合分析 with 专业方向确定	122
第二节 大学在校生职业分析与职业方向确定案例	125
第三节 应届生职业分析与职业方向确定案例	127
第四节 往届毕业生职业分析与职业方向确定案例	129
第五节 工作多年并穿插创业的往届毕业生职业分析与职业方向确定案例	140
第四章 在校大学生的就学规划	141
第一节 就学规划的理论介绍	142
第二节 就学规划的案例介绍	146
第五章 求职规划	148
第一节 求职规划的理论介绍	148
第二节 求职规划的案例介绍	152
第六章 初级职业发展规划	160
第一节 初级职业发展规划理论	160
第二节 初级职业发展规划案例	162
第七章 (次)中级职业发展规划	169
第一节 (次)中级职业发展规划理论	169
第二节 (次)中级职业发展规划案例	170
第八章 (次)高级职业发展规划	174
第一节 (次)高级职业发展规划理论	174
第二节 (次)高级职业发展规划案例	175
第三节 高级职业发展瓶颈突破案例	180
第九章 职业瓶颈与职业转换	188
第一节 职业瓶颈与职业转换的基本介绍	188
第二节 职业瓶颈的突破与职业转换	192



第十章 创业规划	194
第一节 创业职业发展	194
第二节 创业类型与特点	194
第三节 创业分析	196
第四节 创业规划与实施	198
第十一章 实效化职业发展规划创始人职业发展案例简介	198
第一节 与改革密缘的经历	199
第二节 大学以前的简要经历	201
第三节 大学期间职业方向的确定	203
第四节 初级及次中级职业发展的情况	205
第五节 中级及次高级职业发展过程	211
第六节 伴生创业的高级职业发展过程	214
第十二章 职业规划师的标准与培养	220
第一节 建立合格的职业规划师标准的意义	220
第二节 职业规划师的标准	221
第三节 职业规划师的培养	222
第四节 职业发展规划培训师	222
第五节 本书出版后服务重点的调整与职业规划师标准的关系	222

第四篇 现实问题与职场故事篇(附目录)

第一章 现实问题篇	226
第一节 职业规划行业有关问题	226
第二节 专业选择与职业方向确定有关问题	234
第三节 大学求学有关问题	239
第四节 求职换职有关问题	245
第五节 工作职场有关问题	251
第六节 观念心态心理有关问题	260
第七节 生活学习创业有关问题	264
第八节 政治法规有关问题	269
第二章 职场真实小故事篇	273
第一节 正面故事	273
第二节 负面故事	279

第一篇

概述·概论·理念篇

本篇希望让读者朋友能真正理解几个核心问题:职业规划的基本情况是什么?职业发展为什么需要职业规划科学的帮助?职业规划科学的帮助与职业规划服务的帮助有什么不同?自己需要做出怎样的决定?作为职场人应该具备什么样的新观念等,从而获得对职业规划科学与运用比较全面的正确认识,奠定后期学习和运用的基础。



第一章 职业规划科学与职业规划服务行业的产生

任何一门科学的产生,都有着十分深刻的客观原因,都是社会历史发展的必然产物,职业规划科学的产生也一样。因此,了解职业规划科学及职业规划咨询服务行业产生的原因,对所有职场人尤其是职业困惑者是非常必要的。对更新人们的观念、正确认识职业困惑问题的存在以及解决方法,不仅是对读者职业的发展有益,还具有更多方面的积极意义。

第一节 职业规划在西方发达国家很早就产生了

职业规划很早就西方发达国家中产生并运用了。

美国是研究和运用职业规划科学最早的国家。从1908年 Frank Parsons 创立的波士顿职业指导局开始,那时美国的职业规划指导工作就已发展为一门具有科学性和操作性的行业了。这门科学经历了前期探索、积累、汇总到提升、成型的漫长过程,已超过一百年的历史!

为什么这门科学及其运用,那么早就在西方发达国家产生和实施了昵?

原因很简单。西方发达国家市场经济已经具有了数百年的历史,而市场经济的显著特点之一就是市场竞争。这种竞争首先表现为企业间的竞争,表现为产品在市场前沿的竞争,包括产品的质量、市场的运作、售后服务等的竞争;而产品质量和市场运作水平在市场竞争中的重要性日益明显,因此又逐步延伸到产品生产、产品设计与开发、市场的前期策划、市场战略甚至企业战略等方面的竞争;而所有这些工作,都需要优秀的人才和团队来完成,由此又延伸为人才和管理水平的竞争,最终体现在人力资源运作管理上的竞争。市场竞争的这种演变与延伸,最终导致了人与人之间的职业竞争,在组织内部表现为工作机会的争取、能力的提高、职位的提升等。在组织之间就表现为:个人通过跳槽获得更好平台的求职竞争,企业通过招聘人才、挖掘人才、指导和培养人才等的竞争。总之,职业竞争不可避免地日益显现和日趋激烈。

人才的盲目流动既不利于企业的健康发展,更不利于流动者自身的职业发展。然而,要解决职业发展方面的诸多问题,多数人是很难独立完成的;解决盲目流动的问题,也不是单个企业能够彻底解决的。

为了帮助职场人士更好、更快地提升自己的综合竞争力,帮助企业更好地做好员工队伍建设,西方发达国家的有关专家学者便着手研究职业竞争、职业发展规律等一系列问题,职业规划科学的产生、职业规划的实践以及职业规划服务的出现就成为历史的必然。

发达国家的职场实践已经证明,越是希望并努力发展好自己职业人生的人,越是重视职

业规划,尤其是职业规划的落实。规划的方式方法,根据个体的不同也是有差别的,这里不做过多论述,有关内容将在后续的不同章节中逐一介绍。

发达国家的职场实践证明,随着个人在职业发展方面的更加理性和科学性,职业稳定性会得到有效地改善与加强,人才的盲目流动问题也会得到相应的改善。职业规划的作用已经不仅对个人具有积极作用,从长远和宏观来说,对企业人才的稳定性也能起到积极的作用,这也是职业规划科学对社会的巨大贡献!在中国市场经济已经充分发展的情况下,职业规划科学尤其是该科学实际有效的运用,更应该得到国家的高度重视及大力扶持!

第二节 市场经济的发展带给我们的是什么

随着市场经济的不断发展,作为经济发展主体,民营企业得到不断加强。随着中国加入世贸组织以后,最直接地体现在企业的市场化竞争上。企业间越来越激烈的竞争已经成为大势所趋,必将给职场人带来公平的竞争环境,激励人努力拼搏、充分展示个人能力与才华!而这些,又都离不开职业发展规划的帮助。职业规划咨询服务行业发展的春天,也必将更快地到来!

第三节 中国大力发展的高等教育带给我们的是什么

1. 向社会输送大量人才

21世纪以来,国家为了满足社会经济快速发展对大量人才的客观需求,采取各种措施提升国民素质,增加人才总量,尤其是知识型人才的数量。其中最重要的一项举措就是高等教育扩招,并积极推进高校教育的产业化和多元化发展,包括职业技能类教育,向社会不断输送大量的知识型人才。这是市场经济不断发展的客观需要,也是非常急迫的需要。

2. 相当长时间内的就业难

高等教育为社会输送知识型人才的同时受多种因素影响,各高校的有关能力跟不上,如师资力量配备、专业设置与调整等,都不是能立即达到要求的。这种矛盾现象的存在,造成了高等教育管理上的诸多问题。最直接的问题就是输送的部分人才不适合实际工作的需要。因此,并不是高等院校输送多少毕业生,社会上的用人单位就容纳多少,而是由社会现实情况决定的。

从宏观来说,社会经济的持续发展必定会扩大对各种人才的需求量,这是扩大就业的根本途径。近年来国家一再采取措施,持续拉动内需,大力培育新兴产业,创建大学生就业创业园等,目的就是在刺激经济发展的同时解决更多人的就业问题,缓解就业压力。

从微观来说,企业对人才数量的需求取决于很多方面,主要有:

第一,决定于企业自身的发展情况,尤其是发展越好规模扩张越快的公司,对人才的需求越多,这与社会经济的增长式发展是同一个道理。



第二,企业对人才的需求并不是由学历高低决定的,而是由实际工作能力或潜力决定的。

第三,很多行业对技术人才往往要求专业对口,且新兴行业逐步增加,学校输送的毕业生可能无法满足要求,企业很难勉为其难地接纳。

第四,企业对人才的需求也是由人才的真实水平决定的。目前情况下,由于快速扩招导致很多毕业生的含金量降低,企业是不愿意接纳的,大多数是采取宁缺毋滥或者海选的原则。

高校毕业生的迅猛增加,确实在很大程度上满足了社会对知识型人才的需求,也带来了就业难的问题。撇开宏观经济的因素,这个问题主要是人才质量决定的。而解决问题的两个重要途径:一是高校教育系统努力改进甚至改革;二是职业规划服务帮助大学生通过个人努力来提高。

就业难不仅是我们国家独有的问题,即使是经济最发达国家也一样。从世界范围内就业问题都不可能彻底解决。从市场经济发展的角度看,保持一定比例的失业人数,既是客观必然,也是宏观经济发展和企业发展的需要。因此作为大学生必须充分认清这个形势,不能总是依赖国家为自己解决就业问题,要靠自己的努力,在就业和职业发展中以良好的心态和积极的态度去解决面临的种种问题,不断提升自己,这方面将体现出职业规划科学对每个人的重要性。

3. 大学生应该如何对待就业及职业发展问题

对于人数众多的中国来说,大学生就业问题的解决更加困难一些,国家只能解决部分人的就业问题,作为大学生如果真正关心自己的命运,就应该正确看待就业问题,并引起高度重视,不要倚国、倚老,更不要啃老!

首先要改变思想观念,不要以为自己是新时代的人观念就是最新的。因为,新时代的人所具有的许多新的特点,尤其是在生活方式等方面的所谓新潮,不仅不能代表正确的新观念,相反还有很多是糟粕性的。由于我们国家数千年的历史文化根深蒂固的影响,很多年轻人的思想观念其实还比较陈旧,甚至是陈腐落后的,不符合市场经济的发展规律和要求,这从很多人的择业观念和职业工作思想就可见一斑。

其次,不要简单地关注就业难这个社会问题,不要一味抱怨就业环境差,而是还要从自身的角度考虑清楚到底为什么就业难?哪些因素是个人无法解决而需要社会帮助的?哪些是应该自己努力去解决的?要真正明白在解决就业问题的具体过程中,外因和内因的作用到底哪个是根本因素。

根据我们的调研,上大学期间,半数以上的大学生放松了对自己的要求,虚度了大学时光,毕业时没有学到多少东西,还养成了很多不良的行为习惯,诸如:哀叹自己没有个好爸爸、抱怨学校太差、社会环境不理想、工作复杂压力大、单位待遇太低等,却从来不反思自己为什么不好好学习考上好学校、为什么虚度年华、为什么不认真工作、为什么其他同龄人做得比自己优秀。这样的大学毕业生往往自以为是精英,好高骛远,很难胜任工作不说还过度追求待遇享受,就业不难才怪!这就是为什么很多大学生找不到工作,而很多单位因缺少合

适的人天天在招聘的根本原因!

总之,大学生朋友要充分认识到职业竞争的客观必然性,首先解决好自已的职业能力或职业基础素养问题,才能解决好就业问题以及工作以后的职业发展问题。

4. 不上大学行不行

这是最近几年高校扩招后出现的附加问题。部分年轻人受经济条件所限,综合考虑经济投资与收益后,部分人放弃接受高等教育机会的决定。尽管可以理解他们的现实情况,但应该说,这还是比较可惜的。

一方面,尽管目前我国高等教育确实存在一些不能适应时代特点的问题,但教育质量的高低,除了学校的教育因素外,个人也是重要因素。是否能成为合格的毕业生,是否能成为单位需要的人才,关键还在于自己是否做出了努力!

另一方面,现在的高等教育包括职业教育和成人教育在内,已经有了更多选择的机会,上大学的概念已经发生了较大变化。因此,上不上专职大学已经不是主要问题,关键是如何合格毕业的问题,这才是真正的差距所在,也是中国高等教育与发达国家高等教育的差距所在。

第三方面,在当今社会中,对于多数人来说知识基础将在很大程度上决定其人生前景。有部分人是工作以后才加强学习并发展得很好的,但毕竟是少数。很多人喜欢用没有上过大学的成功名人作为自己不上大学的理由,这只不过是找借口而已。首先,没有上过多少学却成功的人中,大多数所在的年代都是因为接受教育的机会很少,但这些人的智商、情商等综合素质是属于极少数优秀者的范围,是大多数人无法相比的。其次,很多没有上过很多学却成功的人中,有一部分确实是在某方面具有天赋,这更是大多数人无法与之相比的;三是,他们中没有一个轻而易举就获得成功的,他们在智力、体力方面所付出的努力也绝不是大多数人可以比拟的。人们看到的往往只是人家成功后的光彩。尽管这些成功人士没有相应的学历,但这不能成为大多数人不接受更好教育的理由。

世界首富比尔·盖茨就说过,他希望有机会回到哈佛完成以前没有完成的学业!其目的不在于他本人是否真的去完成曾经放弃的大学学业,关键是在告知我们应该趁年轻的时候尽可能接受更多的教育,学习更多的知识,为以后的发展奠定基础,并拥有更好的发展潜力!毕竟比尔·盖茨只有一个。

第四节 企业管理科学与职业规划科学的关系

1. 企业竞争与企业管理

20世纪70年代后期,我国引进了现代化的管理思想和理论,大力倡导企业加紧学习,并采取不同的措施加强培训。在加入世贸组织前夕,通过市场运作方式组织了大量的企业经营管理方面更实际的全国性培训。主要目的是为解决经济发展的市场化和国际化以后,中国企业必将面临的更加激烈的市场竞争提高经营管理水平进而提高企业自身的竞争能力,



确保企业长久持续发展以应对国际化的市场竞争。也就是说,随着市场经济的充分发展,企业竞争尤其是企业间的国际化市场竞争势必越来越激烈,管理就是必须解决的重要课题了。而企业管理就是帮助企业提高管理水平,使其在激烈的市场竞争下,能够更稳、更好、更快地发展。因此,国家提前引入现代管理科学并快速地推动和普及,也是国家为了整个社会经济的稳步发展,而对企业发展所提前进行的规划!

2. 职业竞争与职业规划

很多人都知道一句话,叫做“经营人生!”为什么人生需要经营?为什么人生可以经营?很简单,一个人的发展与一个企业的发展具有异曲同工之处,只不过个人发展比较简单而已。事实已经证明,对多数人来说,个人摸索前行,职业发展很成功的只是少数。很多人工作伊始信心十足,随着时间的延长积极性会消磨殆尽所谓棱角被磨掉了,且变得越来越困惑了;很多人还因长期的困惑失去了信心。为什么?因为,职业发展的很多问题个人是很难独立解决的。每个人都希望快速提高自己的能力,尤其是要尽快确定适合自己发展的职业方向。很多人摸索了十年、数十年甚至一辈子,都没有搞明白自己到底适合做什么!而从职业规划科学的角度看,如果有专业人士的帮助,或者自己掌握了解决职业问题的相关知识与技能,解决这些基础问题并不难。

前面已经介绍过,职业规划的实际运用,在西方发达国家已非常普遍和成熟,也备受职场人士重视。就像企业管理是帮助企业解决经营管理问题一样,职业规划这门科学,就是帮助个人解决在职业生涯发展中的各种问题。有人经常以“计划不如变化快”拒绝职业规划,喜欢慢慢摸索,这是很不明智的,就像企业拒绝管理科学的帮助是完全一样的。

与企业管理不同的是,迄今为止,个人职业生涯规划管理在我国尚没有得到足够重视。职业生涯规划管理知识的传播和运用,主要是依靠有识之士逐步引进并启动了相关的服务工作,才在近几年使职业规划在我国得到快速传播。目前有个别专业机构争取了政府相关部门的支持大力推动职业规划培训业务。尽管其综合效果欠佳,但毕竟也为职业规划在我国的推广起到了积极作用。正因如此,个人是否能够尽早寻求到合格的职业规划咨询服务,并接受职业生涯规划管理的有效指导,掌握解决职业问题的相关技能与技巧,做到捷足先登,就看自己的思考、分析、判断和决策的能力了。

3. 企业管理科学与职业规划科学的关系

从上述的简单表述中不难看出,两种科学之间存在千丝万缕的联系。

从产生的基本原理来说,二者都是市场经济的发展中,随个体之间即企业与企业之间、个人与个人之间竞争的日益激烈,为提升自身竞争力而不断探索和采取更加科学的措施,所产生的相关科学。

从科学产生及所涉及的范围看,企业管理的产生具有更长久的历史,企业管理的核心是人力资源管理,其中包括员工职业生涯规划管理;职业规划科学产生的最初缘由也主要是因为对组织成员的职业生涯发展的研究而获得的科学。

从个人职业生涯发展的最高结果看,在个人职业生涯规划管理的最高阶段,就是作为

BOSS 或 CEO 的发展规划,也包括创业规划,一旦创业成功成为 BOSS 或 CEO,其发展规划即可转化升格为企业综合运营管理,在这个转换过程中,更加体现出两者密切结合的强大威力!是难分难舍的两门科学。

第五节 职业规划科学在我国快速传播

一、职业生涯规划在中国的历程

严格地讲,职业规划进入我国的时间为时不短,主要是局限在大学里的理论教育,并没有大力推广。我国大学生职业生涯规划教育历经了早期的萌芽期、中断后的再次崛起、新世纪的快速兴起的曲折过程,即将迎来全面迅速发展的局面。

20 世纪初,我国的职业指导教育在欧美等西方发达国家职业教育运动的影响下开始出现萌芽。1916 年,清华大学校长周怡春先生率先将心理测试的手段应用于毕业生择业中,并开设了职业指导部。从介绍西方国家的就业指导理论与经验入手,结合我国实际情况开展了一系列理论和实践的探索,以使“无业者有业,有业者乐业”。这些活动表明,职业生涯规划教育以职业辅导的形式在我国已经开始萌芽,但其研究和实践应用因社会等原因而中断。

新中国成立后,职业生涯规划教育基本上被国家统一分配、个人服从所取代,学生没有自由选择职业的概念,更没有职业生涯规划的意识。直到 20 世纪 80 年代,职业辅导才再次兴起。1987~1990 年,国家教委“七五”教育科学规划“职业指导的理论研究与实验”课题,成为中国第一个职业指导科学研究项目。后来随着高等教育的一系列改革,1995 年前后,就业指导逐步为职业指导所替代。

20 世纪末和 21 世纪初,随着市场经济体制的建立,我国高等教育由精英化教育走向大众化教育阶段,高校毕业生就业制度改革也不断深化,“市场导向、政府调控、学校推荐、学生与用人单位双向选择”制度的确立,使职业生涯规划教育不仅成为一种可能。2000 年,北京市学联等单位组织 8 所大学开展了“2000 年大学生职业生涯规划”活动,深受大学生的普遍欢迎,标志着大学生职业生涯规划教育的正式兴起!

二、职业生涯规划目前在国内的现状

随着我国市场经济的不断发展,是产生企业竞争、职业竞争的基础和必然,市场经济越发达,各种竞争就越激烈,这是无法改变的潮流和客观规律。

计划经济时期,什么都是分配,在人员使用上也不例外,很多人在介绍子女就业工作后的情况时说“分在××单位工作”。市场经济情况下,实行企业经营的自主性和民营化,必然产生人才选用的自主性。单位在选人和用人方面严格要求,就成为产生竞争的重要前提条件之一。另一方面,个人在职业方面的差距,是产生职业竞争的又一个重要前提条件,如果没有差异,就只是机遇的问题了。

随着高校的扩招,知识型人才的快速增多为用人单位提供了充分的人力资源,使人才的



职业竞争变为严酷的现实!

在市场经济环境中,企业追求发展,个人追求更高层次发展,这就决定了凡是对自己的职业发展负责的职场人,必定竭尽全力提高自己的综合素质与能力,寻求更好的发展平台。促使职业规划这门科学的运用和相应的服务行业出现并逐步发展和成熟。

在 20 世纪末和 21 世纪初,职业生涯规划科学在我国得到了快速的传播尤其是在各大学几乎是全面开花。职业规划大赛的举办及职业规划课程的开设成为很多高校大学生的必修课。2005 年以后,职业生涯规划管理不仅停留在教学层面,而是逐步走向社会进入用人单位,尤其是企业单位的员工职业生涯发展指导中,职业规划服务也正逐步得到认可和接受。尽管目前的发展还较缓慢,运作水平也不够高,但随着时间的推移,以及职业规划水平的不断提高,职业规划服务市场必将得到更加快速地开发,将由潜在需求快速变成巨大的现实需求!

第六节 我们应该做的

面对当前的就业形势以及就业以后的职业发展状况,我们应该怎么做?

常见的有如下几种情况:

1. 积极进取,自主发展;
2. 等待观望,顺其自然;
3. 得过且过,自甘平庸;
4. 好逸恶劳,长期傍老(甚至啃老);
5. 找棵大树,躲避奋斗。

对希望积极进取而又存在职业困惑的朋友们来说,唯一的选择应该是:时不我待,迎头赶上! 具体说,就是借鉴职业规划的成熟经验,更好、更快地促进自己的职业发展,积累的经验、提升综合能力,最好比同龄人尤其是同水平的人快一步这就是捷足先登的主要含义。

这才是我们应该做的,也是我们完全能够做到的。

善于接受新事物的人,善于借鉴的人,善于站在巨人的肩膀上的人,很少有借口的人,敢于吃螃蟹的人……更容易出成绩,成大事! 这样的人,才是职业规划所要服务和帮助的人。

请记住两句话:

第七节 职业规划中的搬来主义和拿来主义

鲁迅先生的伟大贡献之一,就是反对搬来主义,极力倡导拿来主义!

但很可惜我们的很多人只会运用“搬来主义”! 为什么?

一是,搬来的毫不费力,只要口齿伶俐就可以坐享其成,这正是与浮躁思想与行为大环境支配下的敛财观十分符合的!

二是,搬来的可以打上发达国家的烙印,并与发达国家的人合作,从容地披上洋的外衣,