

文章检索

特别专题

组织机构

专家库

您的位置: [首页](#) >> [论文库](#) >> [青年恋爱、婚姻与家庭研究](#)

2007年第2期“精彩推荐”：MBA职业生涯规划指导探索与实践

作者：张瑞、唐果 | 最后更新：2007-9-22

【摘要】本文从MBA职业生涯发展的状况和问题，引出加强MBA职业生涯规划指导服务的重要性；并对国内商学院开展职业生涯规划指导的现状，包括CDC（职业发展中心）在MBA职业生涯规划指导中的角色定位、国内商学院CDC的基本工作模式及面临的问题进行分析。文章以四川大学MBA中心开展MBA职业生涯规划指导的举措、反响、创新及问题为例，进行了提升MBA职业生涯规划指导的新探索。

【关键词】MBA；职业生涯；规划；指导

自1991年中国MBA教育首次试点以来，我国MBA教育取得长足发展和骄人业绩，目前已经形成了多种形式的MBA教育，MBA培养院校也从最初的9所发展至2006年11月的96所。据不完全统计，截止到2006年9月，全国MBA累计招生约15万余人。作为新生事物，MBA教育的出现很快得到了热烈的追捧，一个新的教育浪潮很快席卷全国，同时也创造了一个巨大的教育市场，这种教育的轰动效应是建国以来中国高等教育发展史上前所未有的。一时间，人们将拥有MBA学位作为获得事业成功的金钥匙，企业也以拥有MBA人才为荣。

总的看来，我国MBA教育的发展是顺应我国经济迅猛发展的趋势的，也确实培养了一大批中国企业发展壮大亟需的职业经理人，为我国现代企业的发展做出了巨大的贡献。可以断言，中国的MBA教育正进入发展的黄金时期。中国目前的市场经济正在不断扩大，是全世界最大的发展中的商业市场。中国的GDP占全球第4位，中国的外贸出口占中国国民总产值的三分之一，市场化、国际化正在中国各个领域不断深入。中国对MBA人才的所需，在可预见的将来必将上升到世界第一位。新兴的中国商业市场和大量的中国大中小企业，将需要更多的职业经理人、需要更多的企业家、需要更多的创业者、需要更多的MBA。

MBA的快速发展也产生了很多的问题。2001年后，人们开始谈论很多与以前不同的话题：项目泛滥、招生数量下滑、毕业生找不到工作、毕业生不受企业欢迎、毕业生起薪不高、海外势力挑战中国教育市场、中国的MBA发展过快过热等等。这些问题的出现使得人们开始重新审视、认识MBA，甚至否定MBA。反映在MBA院校招生和MBA就业上，也进入了下降期。近两年似乎有回暖的迹象，招生人数开始增加，各院校统计的毕业生就业和薪酬状况也似乎止跌回升，但MBA教育本身的很多问题已暴露无遗，仍未妥善解决。

一、MBA学员和企业分析

2006年7月，在广州购书中心6楼举行的一场“精英沙龙”上，近200名来自全国各地的MBA学员进场

参加了这场跨国公司云集的“猎头式”招聘会。尽管当天进场应聘的MBA有不少，但真正同企业达成意向的却寥寥无几。在这场招聘会上，不仅看不到前几年一些企业拼命追捧MBA、明确表示“MBA优先考虑”的情景，倒是有不少企业对MBA的能力、素质提出了质疑。企业管理者对MBA的综合能力、职业道德等项目的评价，平均得分均在6分和7分居多(10分制)，处于中低水平。有企业高层表示，给员工加薪，首先看他们的业绩，而不是MBA学位。MBA毕业生有一定工作经验，但有的眼高手低，有时还不如普通硕士好用。MBA的薪酬水平也越来越不令MBA们满意，虽然多家调查机构都声称去年MBA的第一年平均年薪已达到10万，准MBA们却普遍持怀疑态度，这些调查的对象基本上集中在京、津、沪、穗等发达地区，很多信息由MBA院校提供，恐怕很难保证客观准确，“在北京，像我们这样的名校，MBA起薪税后7000元，普通好点的学校税后5000元，这是我综合周围同学的信息后，得出的行情，”一位北京的名校MBA同学说。国内其他欠发达地区的院校或非知名院校的MBA毕业生，普遍低于此数在情理之中。实际上，全国范围内50%以上的应届MBA薪酬低于8万元，低于6万元的接近30%。为什么会出现两类主要顾客都不满意的状况？

· 企业需要什么样的MBA

随着企业对MBA教育和MBA人才了解的加深，企业逐步摆脱了期望MBA把整个企业管起来的误区。80%以上的企业主认同MBA作为职业经理人的定位，从重视MBA的战略能力已经转变为重视MBA的执行能力，企业更欢迎能很好完成上级交给他的任务的MBA，更欢迎把所学知识运用到实际中，解决实际问题的MBA。根据我们对四川地区200家企业雇主的调查以及综合中华英才网、《经理人》杂志等多家机构的调查结果，企业主所强调的执行能力主要包括四个层面：

一是MBA和其他公司雇员一样，必须具有积极的职业态度、专业精神、敬业精神，MBA同样是来做事的，不是来管着谁的，更不是来指挥老板的。

二是要求MBA毕业生有较好的行业经验，对某个行业或领域有较深的理解，能够真正具有解决问题的能力。企业高薪聘请MBA，希望MBA来之能战，战之能胜。事实上，对越来越理性的用人企业而言，他们在招聘MBA时，对其读MBA前的行业经验及工作背景非常看重。“现在有的MBA非常年轻，刚大学毕业一两年，就考MBA，没有什么管理经验。”奥克斯集团副总裁吴德云说。

三是MBA须具备基本职业素质和良好的领导技能。MBA必须具有适合在组织里生存的基本技能，主要包括团队协作、人际技能、沟通能力等。

四是要求有宽泛的知识面和快速的学习、反应和动作能力。读MBA掌握了系统的知识，但这并不等于照搬书本知识就可能解决不断遇到的新问题。正如考取了驾照，有了基本的驾驶资格，并不等于具有娴熟的驾驶技巧，在实际开车过程中仍需要不断地学习提高，不断地了解周围的环境，不断地做出反应，并调整自己的方向。

· MBA学员分析

首先，MBA生源管理实践经验的先天不足。国内攻读MBA的人群主要有以下几种构成：（1）企业中高层管理层，他们在实践中认识到管理知识的缺乏，认识到系统学习管理知识的重要性，渴望受到专业的MBA培训；（2）从事基本技术工作的人员，由于我国教育体制的原因，使得很多的人在大学读本科的时候就没有选好专业，到工作后更是感觉到自己对原来专业没有兴趣，因此，将攻读MBA当作从事管理工作的敲门砖；（3）现实工作中的不得志者，他们空有满腔的报国之心，但由于种种原因而没有用武之地，也试图通过学习MBA来改变这种现状；（4）毕业不久的大学生，受就业压力的驱使，寻找攻读硕士的最佳途径，MBA无论是在含金量还是准入的难易度方面都是最佳的选择。

目前，第二、三、四类人的比重越来越大，这就决定了MBA生源的结构五花八门，管理实践经验的缺

失导致MBA进入企业后并不能很好地履行职能。

其次，MBA的期望值过高。MBA报考前和学习过程中，学员一再被灌输MBA是培养总经理、企业精英的概念，导致他们对薪酬、职位的期望值过高，眼高手低，不屑于做基础工作。很多已就业的MBA实际的薪酬和职位远低于期望值，产生失望、抱怨甚至抵触情绪，出现职业心态的危机。

第三，对企业环境缺乏了解，不能很好地融入到企业环境。不少MBA生搬硬套MBA的书本知识，不能基于公司所处的环境，灵活运用知识解决实际问题。还有些人发现所学的MBA知识根本没有用武之地，或者不知如何运用，实际工作能力与读MBA之前没什么不同。

综合企业和MBA两方面的原因，我们发现，问题的本质在于商学院的MBA们如何与企业实际工作有效接轨。对MBA学员们而言，就是一个自己的职业定位、职业目标、职业精神、职业技能是否能够满足企业需求的问题，这就是我们常说的职业生涯规划工作。但是，MBA学员中有清晰职业生涯规划的人并不多。四川大学近三年来对近1000名MBA学员和报考者的调查表明，虽然有60%的人表示职业生涯规划非常重要，但有40%的人几乎不了解职业生涯规划到底是怎么一回事，有48%的人表示不明确攻读MBA之后应如何发展自己的职业生涯，只有25%的被调查者有清晰职业生涯规划，而近27%的被调查者根本没有任何职业规划。

二、中国商学院职业发展中心分析

国内很多商学院已经意识到这个问题，纷纷设立专门的机构为MBA们补课，帮助MBA学生进行职业发展规划，这种机构称为职业发展中心，（Career Development Center，简称CDC），目前CDC已基本成为各商学院必备的职能部门。对国内商学院而言，CDC是一个新事物、新课题，基本上还处在探索和试验阶段。

· 国内商学院CDC的运作轮廓

我们对各商学院的CDC工作进行了调查分析，对国内商学院CDC的运作理出了一个简单的轮廓：

（1）定位：目前国内商学院CDC的基本定位一般是为企业和商学院学生提供沟通服务，为学生提供职业发展规划指导，通过这两方面的工作帮助学生找到符合自身发展的职业，帮助企业找到需要的人才。

（2）工作方式：目前CDC的基本工作方式主要是为MBA学员提供相关职业测评；CDC顾问为学员提供职业咨询；举办各种讲座使学生了解职业规划、了解企业环境；发布招聘信息和举办招聘会；组织MBA学员实践活动，帮助学员走进企业，参与实践。

（3）人员配置：CDC的人员配置一般是几名MBA中心原有管理人员加上若干专家做兼职的咨询顾问。CDC管理人员主要从事规划、组织、联络、活动实施等工作，咨询顾问主要为学员提供职业咨询。部分院校也逐步引入部分职业经理人从事CDC的管理和职业咨询工作。

· 国内CDC运作体特点

（1）CDC基本上还是一个学院机制的延伸，其管理模式基本上还是学院派的，与学院的其他职能部门并没有太大的差异。

（2）CDC的人员构成也以学院人员为主。学院人员的优势是熟悉MBA学员，了解学员学习内容，熟悉基础理论知识；劣势是对企业了解较少，缺少实际专业管理经验，特别是职业咨询过程中学员感觉实际收获不多。

（3）CDC工作较集中于进校和毕业两头。进校就为学生做职业测评，离校则致力于为学生就业奔

忙，其他时间重视不够或方法不多。

(4) CDC人员配置不足，特别是专业人员配置不足。由于各院校招生规模不断扩大，学员中需要接受职业发展指导的比例也越来越高，CDC人员严重不足，而院校通常也没有足够专业人员能够胜任CDC岗位。而职业发展指导是专业化、个性化很强的工作，人员不足根本无法适应个性化指导的要求。

(5) 工作办法不多。各商学院CDC逐步探索出了一系列CDC工作的方法，也取得很好的成效，但毕竟处于起步阶段，仍然集中在测评、讲座、参观、实习、招聘会等传统方式上，学员真正获得详细指导、深入了解企业的机会并不多，亲自参与实践的机会就更少，大部分学员评价CDC的工作仍然过于表面化。

三、四川大学工商管理学院CDC的创新尝试

为更准确了解学员和企业的需求，四川大学工商管理学院MBA教育中心在CDC工作的开展方面进行了多次的专项调查。在“学员偏爱的职业生涯规划的方法”的千人调查中，60%的被调查者选择“与知名企业的管理层和职业经理人进行沟通，了解行业和用人趋势”；50%的被调查者选择“接受专业职业规划顾问的辅导，明确自己的专业发展方向”；50%的受访者希望“参与同学和校友组成的团体，分享信息，建立人脉”；而选择“参加CDC举办的各种讲座”的仅占20%（多选题）。

四川大学工商管理学院MBA CDC工作的创新探索还包括：

(1) 为准MBA学员提供报考前职业指导。通过讲座和接受咨询的方式，为MBA考生提供职业指导服务，使考生在理清职业目标、职业发展思路后做出明智的决定。

(2) 解决学员职业发展自我认知的问题。通过专业的测评工具让学员初步了解自己的性格特点、能力结构、职业倾向。测评的结果不但反馈学员本人，同时交CDC顾问研究分析以备个性化指导，同时鼓励学员通过相互分享和反馈的方式更全面认识自己。

(3) CDC顾问个性化指导。测评只是职业生涯规划指导的一部分，更重要的是通过CDC顾问进行个性化指导，结合学员的基础条件和愿望帮助学生建立职业目标、分析实现目标需要什么能力及对比学员目前的能力状况、制定能力提升计划及相关扶助计划，最终形成分阶段的职业生涯规划。川大CDC的要求是新生入学第一学期对所有新学员进行一次个性化辅导，而且从第二学期开始对学员的职业发展规划进行一对一的评估和反馈，帮助学生有计划发展职业。

(4) 挂职实习计划。川大CDC组织了MBA沙龙，参加沙龙的不但包括现有MBA学员和MBA校友，还有大量企业雇主或经理人员。MBA学员在个性化辅导中已经初步锁定某些行业甚至某些企业，学员在经常举行的交流沟通活动中积极与目标企业建立联系、进行沟通，并且以挂职实习的方式进入企业充分了解行业、企业环境，充分获取管理实践经验。

(5) 建立学员职业发展档案和企业信息库。为每个学员建立职业发展档案，包括入学前经历、各种测评结果报告、个人职业生涯规划、个人职业发展实践经历、就业后发展经历等内容，作为向企业推荐人才的基本资料，同时为向学员提供终身的职业指导奠定信息基础。广泛与各类企业建立紧密联系，密切跟踪企业的用人需求，将企业需要的适合人才及时推荐，并提供详细的人才评估报告，缩短企业的用人决策过程，为企业提供永远的人才服务。

(6) CDC全力组织和支持相关创业团队，同时还注重创业项目的落地，引导和帮助MBA创新创业团队获得有企业和资金参与的真实项目，并且已经成功创建了多个真正的创业企业。

与国内其他商学院的CDC一样，四川大学MBA教育中心的CDC也面临一些共同的问题。虽然高校CDC提供的MBA职业辅导具有全程性优势，能够让学生了解他们自己的个性，但很难避免人手不足特别是专业职

业指导人士的不足、职业指导的手段和方法不足、企业联系广度和深度不够等。但无论如何，如何帮助MBA进行合理的职业规划，已经显得越来越重要。引进更多专业的职业指导顾问是一种选择，专业性更强，但系统的行业分析和职位推荐不足；另一选择是与专业从事职业发展业务的企业以某种合适的方式开展合作，充分利用专业公司独特的行业优势和服务优势，提升MBA职业生涯发展规划的有效性和就业的针对性。

张瑞：四川大学工商管理学院MBA 中心CDC主管

唐果：四川大学工商管理学院MBA中心

责任编辑：方奕

（原载《中国青年研究》2007年第2期）

[\[返回页首\]](#)[\[关闭窗口\]](#)



版权所有 京ICP备05031004号

地址：北京市西三环北路25号 邮编：100089

编辑部：86-10-88422055 电子信箱：louke11@yahoo.com.cn

