

# 青年人职业生涯规划

■刘小兵

职场就像战场,有成功就有失败。我们每个人,生来就是要求成功的,这是一种本能。如何在职场上奋斗成功,前瞻性、阶段性和条理性的职业规划是必须的,指引我们一步步走向成功。就像武侠传奇中的华山论剑,最高境界是手中无剑,心中有剑。而剑锋磨砺的五个阶段,恰好说明了人生的职业发展之路,称之为:利剑期、重剑期、软剑期、木剑期、无剑期。

## 一、利剑期:凌厉刚猛,无坚不摧

设想二十岁前的我们,正处于 16 年漫漫求学长跑的最后几年。在那个穿梭于各种社团活动,在学校里谈梦想的年代,驰骋在偌大的校园中,陶醉在师弟师妹们的崇拜中。二十岁前的年轻人,年少、冲动,以为手中有了利器就可以纵横天下,却不知道此时的我们,仅仅只能与“河朔群雄”一争短长而已。

马云的 20 岁也不例外,不过意外地混到了学生会主席,后来竟然更加意外地混成了学联主席。风华正茂、指点江山、激昂文字,心中一片宏图伟业。当时的马云被分到杭州电子工学院当一名英语老师。按照现在的说法,马云也算抢到了铁饭碗,但上世纪八十年代初,大学老师还没有今天这么好的待遇,更没有今天这么好的福利,成为一名公务员也还不需要像今天这样挤破脑袋。那时也算利剑在手的马云会甘心接受上帝的这个安排吗?

马云在《赢在中国》的一次点评中讲述过他的这段往事,那时的他也和今天的我们一样迷茫于当老师还是创业?而马云是幸运的,正如他博客对自己的评价一样:“满大街一抓一大把的普通人!不过运气不错,智商一般,但是个福将。”马云在迷茫的时候遇到的良师益友是校长。校长没有多说,只是要马云承诺:到那个学校去教书,五年之内不许出来创业。马云并不懂校长的真实意图,但还是照着做了。学校教书的生活很清贫,一个月的工资只有八九十块钱,但是这个世界变化太快,外面的诱惑从几百元到几千元不断刺激着马云,马云却坚守着自己的诺言老老实实呆在学校里。

表面看来这几年教书生活让马云失去了很多眼前的利益,但事实是他收获了终身受用的东西:戒骄戒躁。在今天这样一个浮躁的社会,这样的品质更加显得难能可贵,看似简单的道理,却只有那些真正蛰伏、品味过其中甘甜的人才能参透其中。这种沉稳、踏实的心态,也是当今大学生最缺乏的。我们常常见到一些刚毕业的学生,工作一年就想当经理,三年就想奔总监。眼高手低,总是在抱怨找不到适合自己的工作,觉得身边的人都不如自己优秀。处于利剑期的大学生,锋芒毕露不是什么坏事,但是我们需要清醒地认识到自己的那把利剑到底是只能在校园争雄还是足够在社会厮杀。

利剑期马云给我们最大的启示是:先做好自己能做的,再去做自己想做的。“不想当将军的士兵不是好士兵,但是我认为当不好士兵的人,永远也当不了一个伟大的将军。”马云的成功恰恰印证了他说的这个道理。很多工作在刚入门阶段,并不需要那么多的天



## 二、软剑期:紫薇软剑,三十岁前所用

我们来看看马云的这个阶段是如何度过的。1991 年,在学校不甘寂寞的马云出来和朋友一起创办翻译社,但创业艰难,于是马云一个人去卖小商品来维持翻译社生存。也许我们难以考证他后来创办阿里巴巴是否就是从中得到的灵感,但我们愿意相信他“让天下没有难做生意”的商业哲学一定在那时已经埋下了种子。而也正是翻译社的威名让马云有机会出国见识一片新天地,继而让马云坚信自己找到了互联网这个愿意为之奋斗的职业领域。这一切看似巧合的经历,当我们开始回顾的时候却发现期间一环扣一环的联系。如果马云做翻译没有做到足够好,就不会有出国的机会。如果马云在没遇见互联网之前没有做各种尝试,估计就不可能出国,也就不会这么早认识互联网,更不会有今天的阿里帝国了。

当一个人慢慢在职场稳定下来的时候,下一步应该做些什么?很多人找不到自己想过的生活,是因为他什么都没尝试过!这就好像谈恋爱一样,如果你连一个女孩都没见过,自然不知道何种类型才是自己的最爱,所以年轻的时候多去尝试并不是一件坏事。这个时期我们允许犯错,鼓励对世界保持开放的态度。而一旦你找到了那个让自己心动的女孩,快刀斩乱麻不失为一种好的策略,省得夜长梦多。就这样马云毅然辞职,于 1995 年 4 月创办了“中国黄页”,1997 年年底在北京开发外经贸部官方站点。几次转战北京和杭州,在互联网领域不断犯错却快速成长。所以软剑期的职场秘籍就是:1.允许试错;2.找寻自己感兴趣的事业;3.快速发展。

## 三、重剑期:重剑无锋,大巧不工

很多人说:马云在互联网是“起了个大早,赶了个大晚”。1999 年初,已经在互联网行业摸爬滚打了四年的马云,终于开始向职业的顶峰进发。18 罗汉以 50 万元人民币创立阿里巴巴被传为一段佳话,接下来是软银投资、淘宝网、支付宝、雅虎并购、香港上市。马云带领他的创业团队走出了互联网的寒冬,自己也走出了职业的寒冬,此时的马云仿佛站在中国 IT 行业的顶峰,傲视群雄。此时的马云仿佛手握重剑,心怀若谷。他毫不犹豫地选择了坚定自己的梦想——让“天下没有难做的生意”。凭着对梦想的执着,马云做到了。但很显然专注、坚持并不是马云这个阶段成果的唯一秘诀,重剑中还藏着些什么玄机呢?如果说之前的马云最早看到了互联网的商机,开创了全新的商业模式,算是“以快求新”取胜的话,这个阶段的马云更加注重资本的价值,不断的并购与融资大大加速了他自己和阿里巴巴的发展。至今 6 分钟拿到软银的投资,依然是前无古人后无来者,但最让我敬佩的是当时孙正义本来要给马云 4000 万美元,却被马云当场拒绝:“我用不了 4000 万美元。”当一个人手握重剑的时候,往往会受到各种各样的诱惑,因为所有人都看到了你的价值,但你要清晰如何才能发挥自己的价值,就像当年杨过手握玄天重剑却绝不做武林盟主一般,一个人能抵御多大的诱惑,才能成就多大的事业。所以重剑期的职场秘籍就是:1.深耕细作;2.链接资源;3.有舍有得。

## 四、木剑期:四十岁后,不滞于物

以往之剑,无论刚柔轻重,都受限于剑,而剑毕竟只是十八般兵器中的一种,一种就意味着局限,而突破局限,甚至突破兵器的限制,则“草木竹石均可可为剑”!在大自然随手去来一物,便可以便可以之展露毕生修为。

因为此时其实物在心手,而术在心中。进入木剑期,人会更多开始感悟生命,去追寻生命的意义,而不再把一切归于职场。因为他们已经拥有了驾驭职场的能力,所以他们完全可以去追寻吾心,活出属于自己的精彩。所以这个时期,王石开始去爬珠峰,李开复开始做创新工场,俞敏洪说自己一直想去

做民办大学,马云则坦言自己退休后还是想去当老师,不过是当青年创业的导师!而这个时期面临的最大问题是:你能不能真正退下来,放下手中的重剑?拿久了重剑,突然放手总会感觉手中无物,重剑带来的名利、权力、影响力绝不是可以轻易放下的,当一些人被神化成无所不能的模样,只有他自己能够让自己全身而退!所以如果创业导师是马云的下一个目标,那我们愿意去祝福他,也许这就是他“自己的样子”。

## 五、无剑期:五十岁后,华山论剑

手中无剑,心中有剑。武侠小说常常这样形容剑客练剑的境界。联想到最近看的《责任胜于能力》一书,我觉得责任感就是心中的一把剑。进入无剑期,人会更多开始感悟事业,去追寻生命之外的事业的意义,而不再把一切归于市场。因为他们已经拥有了驾驭市场变化的能力,所以他们完全可以去追寻事业发展,活出属于自己和群体的精彩。企业要做强和做大,关键要看管理。管理的实质是管人,管人的实质是管心。缺乏责任心的管理者是不合格的管理者,最有责任心的员工,迟早会成为这个公司中最有活力的精英。这把剑的修炼,一方面需要公司从环境和氛围的创造上,为员工提供一个乐意接受、主动做事、自觉创新的平台;另一方面更需要员工从主观上对自己的严格要求,进行自我修炼。对于中国本土而言,永远都应该注重企业责任文化的建设和传承,因为责任永远是最本质的话题,永远都是触及企业文化 and 精神内核的“魂”。无论我们怎样与时俱进地提炼企业核心价值观,“责任”不可或缺。责任的制定、分配、评价和监督是一门学问,是管理者们应该认真思考的问题,而作为企业的一员,我们每个人都应该反思一下,你尽到自己的责任了吗?你觉得活儿是为别人做的,为自己做的?工作中遇到了困难时,你是否有勇气面对?当工作出现差错的时候,你是否勇于承认自己的错误?你对制度的落实情况是否调查过?你是否对员工进行过有效培训?等等。纵观我们身边所谓事业有成的人,大多都应该是对工作富有责任心的人。所以,如果你有强烈的责任心,你就能真正体会工作的意义;如果你有强烈的责任感,你的事业自然与企业和谐共赢。

# 当“生活型”下属遭遇“工作型”老板

Mary:Hi,Kayleen, 我是一名职业母亲。好在这是一份松散型的工作,在八个月前经过协商,老板同意我从早上 7 点工作到下午 4 点即可。但是近来他好像忘记了当初是他同意的时间表,仍然会把会议时间定在下午 3 点半。所以有时候他会要求我尽量晚点儿离开,因此我不得不托人去接女儿。但有几次我实在没有办法,当我拒绝留下来之后,他的脸色就明显难看。

他没有孩子,不需要为了生活的艰辛而打拼,但剔除这个因素不说,我的工作还是很出色的,我也不想离开。问题是:当我想说“不”的时候,应该如何表达?

Kayleen:Hi,Mary,我想你的问题也许正是很多人在遭遇的:如何平衡工作和生活?我请教了好几个专家。

专长于研究工作冲突的夏威夷大学心理学教授 StephenWorchel 指出:“如果你一心想获得这份平衡,那么你完全可以拥有跟女儿在一起的幸福时光,但你也必须明白,自己正在做一个对工作前途产生负面影响的决定。”

你的问题在于,你出于“感觉”到老板想让你留下而产生了压力。

很显然,当你在办公室按照你的步伐工作的时候,你的老板和同事并不是按照你的时间表来进行的。如果他们需要举行一个会议而你恰巧不在那里,他们仍然会如期举行。

“压力往往是随着那些不可控制和不可预期的事件而来。”Worchel 博士说,“而 Mary 的压力是因为她不知道那些非常规的会议将在何时突然召开,或者她得延时加班到什么时候。她不知道如何去把握这些不可预期的事件和不确定性。”

或许你可以这样对你的老板说:“我对事情如此处置感觉有点不适,我在要么错过会议、要么延时恭候之间不知所措,我们是否能就这个问题谈一谈?”

一旦你争取到了交谈的机会,最好不要喋喋不休地质疑和强调女儿的重要性,我们不该把个人碰到的问题和他人的生活态度争个是非直。“她也不抱怨,你为什么总要违反约定?”或者“你光知道工作,并不是每个人都和你一样的”。”研究工作压力的资深临床心理学家 KrisLudwigsen 如此建议。

换一种思路想想看,你的老板是否对你达成工作生活的平衡给予了其他方面的支持?如果有,别忘记真诚地道谢。要知道他是对你足够重视才容许你跟其他同事工作时间不一样。

“是否还有其他一些时间,他也是容许松散的?”心理咨询家 MaynardBrusman 在平衡工作和生活领域碰到过许多事例,“尝试寻找其他松散的可能。”

你们可以在你想要的“松散型”工作时间和他想要的会议之间取得一个平衡点,寻求共同的解决方案。比如,你的老板同意固定在每周三进行一个晚点儿的会议,那么你当天可以从早晨 8 点工作到 5 点。但是,如果周三不进行会议,那么你就可以提早离开。这样,你可以根据老板的时间调整自己的安排,而他也会在自己的工作不受影响的前提下,给你更多的空间去处理自己的事情。

为家庭暂时离开工作?无独有偶,英国《金融时报》专栏作家露西·凯拉韦(也是我们的专栏作家)最近也碰到了询问如何平衡家庭和工作的读者。该读者是位 37 岁的父亲,身份为一家小型投资公司的三个董事之一,他热爱工作,但又为工作时长、到处出差而无法陪伴两个年幼的儿子而产生苦恼。现在他决心给自己每年放一个六周的新假期,但苦于不知道该如何说服另外两位董事并告之他的工作热情未减。

露西回答这位读者说,不要再试图让另外两位董事相信他的奉献精神没有改变,因为事实上他已经为孩子而分心了。

但露西真正质疑的是,这六周假期是否真正物有所值,因为一年集中举行一次亲子行动很难保证效果,而且还会引发父亲和孩子双方的不适应。此外,公司在现阶段的进展非常迅速,一年六周暂时离开工作,只会让他错过公司发展中的许多事情。

如果真的决心要这个假期,露西建议他和另外两位董事真诚地交谈,提出一些让步。比如,到那份大家成为富豪时,这位父亲所要的最后分红可以少一些,与投入的减少成正比。更灵活的做法是:他可以每周有一两天早点儿回家。这样既可以常常跟孩子在一起,也能在他们上床睡觉后继续做自己的工作。

(据慧聪网)

# 总裁上任三步曲

■李文武

有很多“空降兵”似的总裁们在企业中任职,遇到了各种阻碍与困难,想要推行的公司政策推不下去,想要让下面严格执行却碰到了奉陪阴违;想要风清气正的文化氛围,却到处是企业创始人与其他高管们的亲朋好友占据了重要的岗位,对自己的命令装聋作哑,不当一回事。这让总裁想要做一番事业或者干好本职工作,有些力不从心。这也是让一些总裁在企业里待不下去的原因。

总裁上任履行本职工作,由于自己毕竟是新进该企业的高管,所以开展工作时不要急、急不得,得“温水煮青蛙”一样慢慢来。心急吃不了热豆腐,太急于搞“新官上任三把火”,反而事与愿违,让这火把自己给烧了。总裁不要搞“新官上任三把火”的花招,等你三把火烧过了,没有什么效果,最后只有引咎辞职的下场。如果想要在企业里站得稳,坐得住,并且把工作做得风生水起,必须要走上任三步曲。

## 上任一步曲:了解情况,摸清底子

做事情最忌匆匆上马。喜欢匆匆上马的人,都是拍脑袋做决策的,是成不了大事的。总裁需要花些时间跟每个高管、中管经常沟通一下,跟部分基层管与不同部门的基层员工与一线员工沟通一下,了解企业的实际情况,权力分布、人员构成情况、企业文化情况、各种人物的背景情况、企业生产运营情

况、盈利与发展前景如何、企业的人才有哪些、资金情况等。然后,要自己阅读过去五年的企业文件与各种档案、财务报表等。通过了解情况,掌握企业情报,让自己对企业能了如指掌,为以后的人事布局、企业改革、未来发展,打好坚实的基础。《孙子兵法》上说过:凡事预则立,不预则废。这句话的意思是不论做什么事,事先有准备,就能得到成功,不然就会失败。总裁在进行信息与情报收集工作时,不但自己要深入基层一些人谈,还要委托非企业方的第三方人物来对企业基本情况进行调查,使自己对企业有个深刻的了解。《孙子兵法》中又说:“知彼知己,百战不殆;不知彼而知己,一胜一负;不知彼,知己,每战必殆。”可见,总裁把信息与情报工作放在上任的首位,是非常有必要的。

## 上任二步曲:构建同盟关系,获得骨干员工的支持与信任

独木难支,做任何事情,如果没有一帮人支持与某些势力支持,想要凭借个人之力,是难以成事的。众人拾柴火焰高。不管做什么事情,都会出现支持者、观望者、反对者。支持者之所以支持者,是因为你的某些地方与他很相似,或者你给予他某种利益或者维护他的某种利益,或者观点与信念相同,或者双方关系比较好。反对者之所以反对你,是因为你不讨他喜欢,或者你的观点与言行不符合他的价值观,或者他对你羡慕嫉妒恨,或者你的政策会侵犯了他的利益,或者对你的主张使其不信任害怕自己的利益受损。反对者又分为固执的反对者与投机的反对者。总裁在构建同盟关系时,要把企

业里的人划分为支持者、观望者、反对者。对支持者要把利益与好处,让他们看得见、摸得着、享受得到,从而成为坚定的支持者。对观望者要想尽办法笼络,让他们尽量不倒向反对者一边。对反对者也要一分为二,对固执的反对者采取打压与惩罚,对投机的反对者,尽量让他们成为中间派,保持中立。这时的总裁要用权术来保持各种势力的平衡,以免他们形成一股反对势力对自己的权力与地位构成威胁。企业创始人在企业中有很大的权威与影响力,总裁想要坐稳位子,必须要跟企业创始人搞好关系,有事情多与之沟通、协商。在其他高管中,总裁也要找几位同盟者。要跟重要股东搭上线,搞好关系,获得他们的支持,虽说在平素中看不出股东的影响力,但在关键时,却可能有力地帮总裁一把。跟有实力的董事,建立盟友关系。获得一部分骨干员工的支持与信任,在进行变革时,可以对这些有能力的骨干员工进行提拔,形成一股支持自己的势力,以对抗反对者,清除变革的阻力。

## 上任三步曲:定制度,立规则,合理利用权限做好份内工作

总裁要搞好集权与分权这件事。集权是总裁一个说了算,分权是大家说了算。权力太集中,容易使自己成为众矢之的。而且事情做成功了,功劳是总裁一个人的,事情做失败了,责任也是总裁一个人的。分权又容易导致各自为政,互不卖帐,政令不通,效率低下。所以,总裁定制度,立规则之机,要把权限划分好,做到集权,又分权;既有分工负责,又有民主集中。属于总裁的权限,除非

授权,不要让其他人染指。属于其他高管的权限,总裁不要去干涉与越权。总裁最重要的权限是人事权与财务权,有人与有钱,自然虽然能掌控局面。其他权力要学会与其他高管分享,不要自己专断,要发挥民主精神,体现集体意志。总裁在用权方面,有些事情可以多与其他人讨论与协商,多采纳他人的意见,这样做才会群策群力,不会置自己于孤家寡人的困境。把制度与规则搞好后,再加上总裁构建钢铁一样的同盟后,就可以进行变革了。当然,变革时不要急于求成,尽量采取渐变型的变革,而非突变型的变革。也就是可从小的方面改变,从一个人或一个事情上慢慢改变,收到效果后再扩展开来。

总裁要搞好股权与治权这件事。要想办法让家族企业的成员或者创始人的亲朋好友与其他高管的关系户享有股权,不能让他们享有治权。享有股权,就是拿钱不管事,这样对企业不会造成致命的伤害。而让他们享有治权,由于他们不懂管理,不会管理,往往会破坏企业的制度,对抗总裁的命令,甚至有贪污腐败的行为发生。这需要总裁反做董事长或者创始人工作,把股权与治权分开。如果那些关系户人中确实有才干的人,那么可以举贤不避亲仇,委以重任,以缓和与裙带关系势力的矛盾。不过,要尽量少用裙带关系的人。如果企业中的旧势力比较大,可用二招解决:一招是对旧势力分化瓦解,另一招是多招募外部有才干的人加入本企业,达到抗衡的目的。中国式管理,最重要的是解决“人事”,有良好的“人事”,把人的关系处理好了,就能把各项工作顺利开展。