

未来靠自己

释放你的潜能

【英】加里·派克/Gary Pyke 司徒·尼斯/Stuart Neath 著

张 骊 译



Be Your Own Career Consultant

在3年、5年或10年之后，你想变成什么样子？

每个人只有两种选择：要么得过且过；要么奋发图强。这是个变化不等人的时代，
你不想被它淘汰，只有——立足现实，自己为自己安排未来！



中央编译出版社

Central Compilation & Translation Press



Be Your Own Career Consultant

【英】加里·派克/Gary Pyke 司徒·尼斯/Stuart Neath 著
张 骊 译

未来靠自己 释放你的潜能



中央编译出版社

Central Compilation & Translation Press

京权图字:01-2003-6503号

be Your Own Career Consultant - how to unlock your career potential, by Gary Pyke and Stuart Neath

All Rights Reserved. Authorized translation from the English Language edition published by Pearson Edu.

本书业经 Pearson Edu. 授权, 非经书面许可, 任何人不得以任何形式摘录、复制或转载。

图书在版编目(CIP)数据

未来靠自己 / (英) 加里·派克, 司徒·尼斯著; 张骊译.

—北京: 中央编译出版社, 2006. 6

(动力书系)

ISBN 7-80211-254-0

I. 未... II. ①派... ②尼... ③张... III. 成功心理学—通俗读物 IV. B848.4-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 047165 号

未来靠自己

出版发行: 中央编译出版社

地 址: 北京西单西斜街 36 号 (100032)

电 话: 010-66509360 66509367 (编辑部)
66509364 (发行部) 66509618 (读者服务部)

h t t p: //www.cctpbook.com

E - mail: edit@cctpbook.com

经 销: 全国新华书店

印 刷: 北京秋豪印刷有限责任公司印刷

开 本: 850 × 1168 毫米 1/32

字 数: 93 千字

印 张: 6.75

版 次: 2006 年 7 月第 1 版第 1 次印刷

定 价: 18.00 元

致 谢

加里的致谢辞

首先，我要感谢司徒·尼斯与我一同走过这段日子，因为我们有共同的理想与目标，共同完成了这本书的撰写工作。

其次，我要感谢迈克·库伯对该书提出的建议和指导——这是一件重要的事情。我还要感谢雷切尔·斯托克和阿曼达·托马斯，感谢他们的帮助与大力支持——这是另一件重要的事情。

同时我还要感谢在过去的两年里曾经给予我帮助的每一个人，包括北方发展集团（马克、海莉、卡罗琳、米歇尔、迈克、凯文）、德力克和法尤娜。

最后，我还要感谢乔·特甘和艾米一直以来对我的支持。

司徒·尼斯的致谢辞

感谢迈克·库伯每天对我们提出的挑战。感谢雷切尔和阿曼达耐心倾听我们的想法，并积极热情地鼓励我们完成写作。

感谢德力克和法尤娜，感谢他们耐心倾听我的想法，并与我进行交流；我对文章进行润色时，经常会在字里行间涂画得乱七八糟，而他们也没有笑话我。同时感谢每一位与我一同出席研讨会的朋友，因为有了各位的参与以及在研讨会上提出的很好的意见和建议，我更加确信我们做了一件正确的事情。

感谢斯里蒂帮助我们修改第一章的内容。

最后，感谢加里对我的帮助，感谢他与我探讨、交流思想，鼓励我完成“彼时 & 彼刻”一章的写作，因为这一章的内容对我来说确实是一种挑战，而加里总是能够给我以积极的影响。

目 录

第一章 职业的产生

时代的变化	1
为什么要设计你的职业生涯?	8
为什么要做自己的职业顾问?	13
你需要什么?	15
什么是大计划?	17

第二章 自由职业者

这是一个自由的世界	21
什么是自由职业者?	25
那么,这对于一个自由职业者来说意味着什么呢?	28
该如何成为一个自由职业者?	32

第三章 此时此刻

当你了解自己的起点状态之后,你该如何行动?	37
那么,你为什么买这本书呢?	39

你现在的处境怎样？	42
对于这种情况，你该怎么做呢？	43
你能应对各种情况的变化吗？	44
下一步，你要做什么？	49

第四章 方法——学会思考

此时 & 此刻的分析方法	51
你是谁？	52
你能做些什么？	52
你的价值观是什么？	59
其他人对你的看法如何？	68
你的周围环境状况如何？	80
你的个人事业目前状况如何？	91

第五章 彼时 & 彼刻

你想获得什么？	97
你想让自己的未来发展成什么样子？	100
你想向着哪个方向发展？	111
你想什么时候实现目标？	117
推销，还是不推销？	120
总结	121

第六章 方法——严密思考

谋划未来的方法：编织梦想	123
--------------------	-----

你到底想要改变什么?	124
你需要哪些职业要素?	138
树立志向	145
发展方向、进度安排和事业行动	148
品牌经营	158
 第七章 该怎么做?	
概述	167
开始拟订计划	168
你想做出何种程度的改变?	169
验证需要做出的改变	172
会付出什么样的代价?	187
 第八章 已经结束,还是刚刚开始?	
是结束吗?	193
概述	193
一点警示——本书所介绍的方法看上去简单至极,能见效吗?	194
这一切效果究竟如何? 不妨给你一些建议:	196
 相关网站链接	
补充阅读	

第一章 职业的产生

时代的变化

狄更斯曾经说过这样一句话：“现在可能是最佳时代，现在也可能是最差时代……”但是，对于我们大家来说，我们现在究竟处于一个怎样的时代？

如果狄更斯今天仍然还在从事写作的话，在他的笔下，我们现在的环境很可能被描述成“发展最快的时代”。为什么呢？因为我们现在生活在一个发展速度非常迅速的时代，在当今这个时代，速度是一切事物发展变化的主要决定因素。毫无疑问，一切事物都处于飞速发展变化的状态之中，这是一个动态活跃的时期，我们必须、也只有不断地调整自己的状态，以更加积极的姿态投入其中，才能跟上当今时代的步伐。

为什么这样说呢？因为通过对周围环境的观察，我们随时随地都能发现这个世界快速发展变化的痕迹，而且它的变化速度也在不断加快，现在一年的变化可以相当于过去 60 年才能完成的变化。同时，这是一个累积的过程——每一种

变化似乎都在促进和加速下一种变化的发生，最终我们也会成为这股激烈变化浪潮之中的一分子。从当今媒体的无数次报道中，我们能够看到变化的存在：

- ◆ 计算机应用能力每 18 个月会增强一倍。
- ◆ 最后的结果才能说明一切。
- ◆ 从时间和空间的角度来看，一成不变的、稳定的工作越来越少，可以说已经很难找到一份固定不变的工作了。
- ◆ 从理论概念到市场实践的时间也变得越来越短，可以是几个月，甚至几天，而不再是几年的时间了。
- ◆ 能够顺应时代发展趋势、反应较快的人，才能抢占发展的先机。
- ◆ 在一定数量的企业中，有一种越来越普遍的现象，即越来越多的员工是在家里、或者是在一个相对比较独立的场所办公，而不是在一个豪华宽大的办公室里办公。
- ◆ 公司的形成有一种“变异”的趋势（一些小公司的出现是为了获得短期发展的机会），还有一种“补丁”的趋势（以抓住市场的机遇），或者是一种“计划”的趋势（有计划地不断改变，以加快发展速度）。

“90 年代处于一个瞬息万变的历史发展时期，其间只出现了两种类型的管理人员：适应时代发展的或落后于时代发展而遭淘汰的。”

——大卫·维斯 (David Vice)

90 年代的情形如此，目前的形势又如何呢？目前公司的发展变化也越来越迅速，我们随时面临被淘汰的危险。为什么这样说呢？因为公司时时刻刻都处在发展过程当中，会随时采取新的发展计划，从而根据发展形势进行不断改进，因此，当它发展到一个新的层次的时候，我们自身所具有的技能或知识对公司来说可能会显得不那么重要了，所以，在当前这个飞速发展的时代里，我们一不小心就可能落后于时代发展的脚步、遭遇被淘汰的命运。

我们所面临的问题是：“面对这样的情况该如何去应对？”我们怎样做才能保持现在的职位，或者，在将来能够得到提升呢？在这个风云变幻的时代，我们如何能够保证不断地充实和提高自己，以适应时代的各种变化需求，立于不败之地呢？

让我们在这个问题上稍作停留，思考一下企业应当以怎样一种发展速度来适应 22 世纪的发展需要。

索尼

索尼的创始者之一盛田昭夫（Akio Morito）在他的自传《日本制造》（*Made in Japan*）一书中阐述了为什么竞争者们必须适应索尼目前的成功状态以及如何去适应索尼在成功状态下新的发展形势：

“刚开始的时候，我们离成功很远，所以我们按部就班地进行发展，当我们研制出一种新产品，并将其推向市场的时候，我们的竞争者们会抱着一种非常谨慎的、

‘等着看’的态度来观察我们的发展状况。在发展的初期，通常在其他公司确认这种新产品可以在市场上取得成功之前，我们占有该产品市场的时间可以长达一年之久或更长。同时，我们通过这种产品占领市场，获得了不少利益，并且能够垄断整个市场。但是，当我们在这方面做得越来越成功的时候，我们的发展轨迹也显得越来越清晰，其他持‘等着看’态度的企业也一改往日思路，不再一味地等待市场对产品的反应情况，而是尽量在最短的时间里同我们抢占市场。现在，在一些产品的上市和销售方面，我们很少能够做到领先三个月的时间，也就是说其他企业在不到三个月的时间里，就可以模仿我们制造的新产品，改造成他们自己的新产品，将其投入市场与我们竞争（我们很幸运，因为我们的便携式CD播放机和数字随身听产品曾经在市场上领先了有一年的时间，卡带式随身听曾经在市场上领先了有差不多半年的时间）。从某种程度上讲，这有点儿自夸，然而在这方面自夸是需要付出昂贵的代价的。因为我们必须重视创新，重奖有创新成果的工作人员。”

盛田昭夫继续讲道：

“我们计划将新产品不断推向市场，而不是去询问市民，问他们想要什么类型的产品。市民并不知道什么样的产品可能被制造出来，但是我们知道，所以我们决定将更多的精力投入到新产品的开发、研制工作中去，同时通过向公众介绍、推荐，与公众交流的方式，尽力为

这种新产品创造一个市场，而不是花费很多精力去做什么市场调查。”

盛田昭夫的书出版于1986年。可是现代企业的发展速度又是何等之快啊！如果索尼引进一种新的产品，你认为就目前的情形来讲，索尼的竞争者们会在多长的时间内制造出同种产品的仿造版并投入市场呢？一个月？两个星期？还是一个星期呢？

大型企业都有自己的一整套体系以及较全面的研究部门，以此致力于监控同行业中的竞争者们正在进行的商业活动以及了解市场的最新动态、发现市场缺口，或者找出可以创新的领域。在当今社会，企业必须快速发展，不仅是要想办法不断推出新产品，在同行业竞争者中保持领先地位，而且要做到对于竞争对手的每一个新的发展步骤做出迅速而准确的反应；否则可能导致的结果将会是失去市场份额，从而对整个企业的发展产生负面影响。在某些情况下，类似这样的市场份额丢失情况也可能导致灾难性的结果，从而影响到该企业中的每一个人——从股东和高级管理人员到职工。我们可以通过对最近几年来出现的相关典型问题进行研究，从而了解丢失市场份额的破坏性到底有多大，同时从中吸取经验与教训。

问题：生活和工作在这样一个节奏飞快的世界里，我们必须问自己“怎样做才能在这场风暴中成为幸存者”。答案：学会管理自己，加强对自己周围及工作环境情况的了解。只有提高自身意识，发扬主人翁精神，本着对自己生活负责的

态度，认识到周围事物的不断变化，才能够在这个迅速发展的世界中幸存。我们必须时刻紧密关注社会中的潮起潮落现象以及各种社会发展动态与趋势，以便及时了解信息，采取正确的应对办法，从而保证工作和生活的稳定。

在我们创作这本书的同时，我们所在的公司正在经历一次全面的重组，甚至更改了公司的名称。根据是否符合公司今后发展需要的标准，每一个经营单位都需要接受评估，许多单位现在正处于被淘汰的境地。那么面临这样的状况，我们将何去何从？也许你们当中有很多人也与我们的情况极其相似。也就是说，我们必须依靠自己，让自己所学的技术能够满足企业当前的需要以及今后发展的需要，同时预见到下一步可能发生的变化。

如果我们所在的公司在这段时间里没有发生什么大的变化，那一定是不正常的现象。日新月异的变化不仅在网络世界里发生着，即使在不受人重视的行业领域里，也可以看到层出不穷的变化出现。由于面临全球化的发展趋势，每一个企业不得不重新审视自己，改变自己，让自己的生命得以延续。每一个企业都期望从每一笔投资中获得更多的回报，然而在整个过程中，它们往往会丢失人力资源——他们成了可以用来交易的商品，或者被企业从发展的“方程式”中淘汰。

生活不再稳定，是这样吗？

一切都不是静止不变的，所以绝不能抱着等待的态度，空想自己会得到多么好的工作，会在一个地理位置很好的场所办公，还会有一种与众不同的生活。

“你应该问问自己——怎样做才能实现这些目标？”

——大卫·拜恩 (David Byrne)，脸部特写合唱团

人们会想到这样的问题，特别是当人们处于落后境地，看到自己周围出现了混乱状态时——人们会突然意识到，我们没有实现预期的目标。尤其令人担心的是，企业采取了大量的改革措施（如企业重组等），最终却遭到了失败。也许在短期内会有一些效果，但是通常这些改革措施都很难被“坚定”地贯彻执行下去，因为可能在你意识到之前，企业里的每一个人已经又回复到了旧体系和旧机制的工作方式之中了。

根据有关评估调查显示，80%企业内部的改革调整计划都以失败而告终，而在IT领域的企业中，这种比例更高，其失败率可以达到90%，餐饮业则达到99%。[如果你想找到可以让改革措施贯彻下去的方法，我们建议你参阅迈克·库伯 (Mick Cope) 的《咨询顾问工作的七大要素》(Seven Cs of Consulting) 一书。]

许多企业的改革措施都遭到了失败，其原因是这些企业很少考虑到改革措施给企业带来的无形的影响：改革措施的实行对企业内部的员工会有怎样的影响？他们是否喜欢这些改革措施？他们是否赞同这些改革措施？更重要的是，一旦这些措施开始实施，他们是否会很高兴、很情愿地执行这些改革措施？

所有变化都会对人们有所影响，如果想要采取改革措施

的企业没有考虑到员工（即我们）的话，那么我们必须保证自己照顾好自己。

因此，当世界处于一片混乱状态的时候，我们当中大多数人的处境都不是我们所期望的，那我们该怎么办呢？

现在有许多书籍都在谈论个人变化、生活变化，并向你预示如何展现出一个全新的自我；还有一些书籍会告诉你有关职业的信息以及如何对待职业和怎样获得一份好工作；还会有一些书籍会告诉你有关当今世界发展形势的相关信息。

你可能会有一种想读遍所有这些书的冲动，而且会有一种想要将书中所讲的理论都付诸实践的愿望。我们也有同感，所以这样做了——并且根据我们的实践结果，以非常谨慎的态度来撰写这本书。通过阅读和学习相关的书籍，我们承认这些书籍中不乏精品。然而，只是通过阅读的方式来借鉴书中的建议，容易给人们带来一种困惑，即书中的理论往往很难适用于实际生活当中。为什么这样讲呢？因为大多数情况下，在实际生活当中，你所面临的处境与书中所提到的并不完全一样。

为什么要设计你的职业生涯？

因为在当前的社会环境中，如果你不这样做的话，谁会替你做呢？当然不会是你的人事部门。人事部门所采取的方法也会和其他许多部门相同：衡量他们达成的交易数量，从一次培训活动（越廉价越好）中能获得多少价值以及在此方

面投入的管理费用占整个投资的比例为多少（同样是越小越好）。

那么，你的部门经理会怎么做呢？同样，答案仍然是肯定的，他们可能要调整和协调许多有冲突的目标，这在很多情况下与人事部门的状况类似。这些目标可能是：

- ◆ 他们会给公司带来怎样的效益？
- ◆ 该部门在这个月是否实现了自己的目标？
- ◆ 员工队伍中的每一个人是否都达到了效用目标？
- ◆ 我今年是否会拿到自己的分红？
- ◆ 如果我没有达到前面提到的三个目标，将由谁来承担责任呢？
- ◆ 对于我的职业生涯、我的未来，我将打算做些什么呢？我该如何去做才能保护自己，或者达到升职或加薪的目的呢？

如果你幸运的话，你可能会遇到一个好的部门经理，他可能会在处理好自己的工作事务之余，花一些时间给你提出一些关于你自身未来发展的建议，以帮助你明确自己的努力方向。

所以，如果要问，在当今“有限公司的世界”里，是谁在管理你的职业生涯，答案是“你自己”！如果不是你自己，那绝不会是其他任何人。没有人能够了解你现在的处境和感受，别人不可能完全了解你的理想和需求，或者说别人不可能了解你想在工作与生活方式之间达成怎样的一种平衡。如果你已经开始阅读这本书，希望你能够意识到，如果你自己不管理，将不会有人替你管理你自己的职业生涯这一道理。