

通用管理能力概论

Introduction to General Management
Performance

主 编 宋士云

副主编 孙金锋 张西勇 布茂勇

全国百佳图书出版单位

山东人民出版社

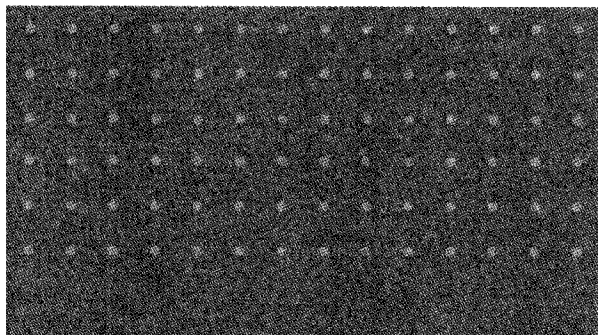
山东省高等学校教学改革研究项目 (2009212)

通用管理能力概论

Introduction to General Management
Performance

主 编 宋士云

副主编 孙金锋 张西勇 布茂勇



全国百佳图书出版单位

山东人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

通用管理能力概论/宋士云主编. —济南: 山东人民出版社, 2012. 4
ISBN 978 - 7 - 209 - 06263 - 3

I. ①通… II. ①宋… III. ①管理学—概论—高等学校—教材 IV. ①C93

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 087981 号

责任编辑:马 洁
封面设计:李海峰

通用管理能力概论

主 编 宋士云
副主编 孙金锋 张西勇 布茂勇

山东出版集团
山东人民出版社出版发行
社 址:济南市经九路胜利大街 39 号 邮 编:250001
网 址:<http://www.sd-book.com.cn>
发行部:(0531)82098027 82098028

新华书店经销
莱芜市华立印务有限公司印装

规 格 16 开(169mm×239mm)
印 张 18.5
字 数 320 千字
版 次 2012 年 4 月第 1 版
印 次 2012 年 4 月第 1 次
ISBN 978 - 7 - 209 - 06263 - 3
定 价 32.00 元

如有质量问题,请与印刷厂调换。 电话:(0634)6216033

序

新中国建立 60 多年来,我国高等教育取得了长足的进步和发展。特别是改革开放 30 多年以来,我国高等教育迈出历史性步伐,经历了改革、发展、创新的一系列巨变。2010 年年底,我国各类高等教育总规模达 3105 万人,高等教育毛入学率达到 26.5%。目前我国具有高等教育学历的从业人数超过 9000 万人,位居世界前列,已成为名副其实的高等教育大国。实践证明,高等教育规模的迅速扩大,顺应了人民群众接受高等教育的迫切愿望,为数以千万计的青年学子提供了有可能改变他们命运的机会。然而,也必须看到,我国高等教育在创新型、复合型人才培养方面还存在不少问题。2005 年温家宝总理在看望著名物理学家钱学森时,钱老曾发出这样的感慨:“为什么我们的学校总是培养不出杰出人才?”这就是著名的“钱学森之问”。

“钱学森之问”的实质是什么? 其实就是我们的教育特别是高等教育如何从知识型、技能型人才培养模式向创造型、发明型人才培养模式转型的问题。我国高等教育在大发展之后,一定程度上出现了人才培养质量下降的问题,究其原因与人才培养过分注重市场导向不无关系。人才培养过于与市场需求直接挂钩,一味地跟着市场走,就会趋于功利化;完全服从于职业的需要,很难培养出经济社会发展需要的创新型、复合型优秀人才。而与只有专业技能的单一化人才相比,当今经济、社会和科技发展更需要具有综合素质的创新型、复合型人才。一个人的知识结构,终身都在调整,不可能通过一所大学

的本科学习就被一劳永逸地确立。大学的人才培养,不光是培养技能,更要培养全面素质。

在全球化的背景下和向世界开放的过程中,人才的竞争最重要的是具有全面素质的人才的竞争。面对这种挑战,我们需要培养国际化的、具备全面素质的人才,他们既要能站在时代和科技发展的前沿、视野开阔,又要有多种语言交流能力和很好的人际交往能力。国外高等教育发展的历史证明,推进通识教育成为推进高等教育全面素质教育的不二选择。

通识教育是一种全面素质教育。第一,不仅有知识,而且有能力,会动手,善交往,素质全面。第二,不仅成为人才,而且要有健全的人格。如果一个人没有健全的人格,没有社会责任感,没有博大的情怀,没有个性,就不是完整的人。通识教育重在“育”而非“教”,通识教育没有专业的硬性划分,它提供的是多样化的选择。学生通过多样化的选择,得到了自由的、顺其自然的成长,可以说,通识教育是一种超越功利性与实用性、贯通人文与科学的全面教育。

我校推行的“三二三”人才培养模式正是基于我国高等教育面临的上述现状。其包括三个学段(通识教育、专业教育和分类培养)、两次分流(专业分流和分类培养分流)和三种人才培养类型(专业学术型、创新应用型和特殊需求型)的课程设置和教学安排。通识教育课程体系主要安排在第一、二学年,通过这类课程的学习,学生可以拓宽知识领域、提高思维能力、养成独立人格、提升生命境界;专业核心课和专业方向课安排第二、三学年,通过这类课程的学习,学生可以接受严格系统的专业教育,既具备丰厚而完善的专业理论知识,又能提高综合性专业技能;第四学年主要针对学生考研、考公务员、就业等不同发展需求设立相关课程,满足学术型、创新应用型和特殊需求型三种人才类型各自不同的培养需要。

作为通识教育的一个有机组成部分,通用管理能力扮演着重要的角色。通用管理能力是指不同职业群体中体现出来的,具有共性的管理技能和管理知识要求,是超越于某个具体职业与行业特定知识和技能,一切管理者应当共同具备的,最重要的、最基本的能力和才干。

在人类历史上,自从有了组织的活动,就有了管理活动。任何人都离不开管理,社会中的人或为管理者,或称为管理的对象。在职业活动中,从业人员的“通用管理能力”,就是在目标明确时,能够有效地设计达到目标的步骤,有效地规划自我活动和群体活动,有效地控制自我行为与调控团队行为,有效地根据事态状况分配及控制时间,有效地组织和调动各类可控制资源,有效地与团队一起成长或带领团队腾飞,以及有效地使职场中的自己在能力水平、业绩水平和事业成就上获得最大的发展空间。这就是管理。无论是普通职员,还是经验丰富的职业经理人,无论埋头于具体事务,还是在政府或大型企业中使用和调动各种资源,都需要具备一定的管理知识和管理素质,掌握一定的管理技能和管理工具,并结合自身专业能力的不断提高,来实现个人的职业发展。

通用管理能力的通识教育包含个人发展管理、团队建设管理、资源使用管理和运营绩效管理四个模块,为我国的已就业人员和预备就业人员提供了一个全面学习管理知识和管理技能,增强职业素质和就业能力的机会,以使他们能够成为我国各行业发展所需要的具有通用管理能力的人才。

目 录

CONTENTS

序 / 001

绪论 / 001

第一章 个人发展管理 / 007

第一节 设定目标 / 008

第二节 时间管理 / 018

第三节 工作沟通 / 037

第四节 工作谈判 / 043

第五节 走出困境——职业生涯规划 / 062

第二章 团队建设管理 / 086

第一节 团队概述 / 087

第二节 团队学习 / 100

第三节 团队目标 / 105

第四节 团队激励 / 112

第五节 团队发展 / 127

第三章 资源使用管理 / 140

第一节 招聘管理 / 141

第二节 财务管理 / 155

第三节 环境管理 / 175

第四节 风险管理 / 187

第五节 资源配置 / 200

第四章 运营绩效管理 / 217

第一节 质量管理 / 218

第二节 客户管理 / 232

第三节 项目管理 / 242

第四节 决策管理 / 257

第五节 变革管理 / 270

后记 / 287

绪 论

一、通用管理能力的概念

“知识就是力量”,学习知识可以积蓄力量,运用知识可以改变命运。说的是,学习与运用知识的能力可以改变命运。在当今社会,能力培养与训练的重要性,无论怎样强调都不过分,且已成为共识。今天更为重要的是:我们需要学习什么知识?增长什么才干?养成什么样的素质?获得什么样的能力?如果选准了方向,则事半功倍;反之,则有可能事倍而功半。

作为对这个问题的回答,1998年国家劳动和社会保障部(2008年与人事部整合为人力资源和社会保障部)部级课题《国家技能振兴战略》,首次把人的能力分成三个层次:职业特定能力、行业通用能力和核心能力。该课题报告指出:在每一个具体的职业、工种和岗位上,都存在着一定数量的特定能力,即职业特定能力。从总量上看,它们是最大的;但从适用范围上看,它们又是最狭窄的。对于每一个领域或行业来说,都存在着一定数量的通用能力。从数量上看,它们比职业特定技能显然少得多,但是它们的适用范围却涵盖了整个行业领域。而就更大范围而言,还存在着少量从事任何职业或行业工作都需要的、具备普遍适用性的技能,这就是核心能力。^①“通用能力与核心能力的应用范围,要远宽于职业特定技能,它们是相同或相近职业群中体现出来的,具有共性的技能和知识要求。因此,它们往往是人们职业生涯最重要的、最基本的技能,也具有更普遍的适用性和广泛的迁移性。”^②我们认为,通用能力与专业(或职业)特定能力的关系实际上就是哲学上的普遍性与特殊性的关系。

① 劳动和社会保障部部级课题《国家技能振兴战略》于1998年9月28日通过部级评审鉴定。该课题主报告未正式出版,其内容可参见陈宇所著的《走向世界技能强国》(中国长城出版社2001年版)中的同名文章。

② [英]Karen Holmes、Corinne Leech等:《个人与团队管理(上册)》(第二版),天向互动教育中心编译,清华大学出版社、中央广播电视大学出版社2008年版,《序》,第2页。

近年来,我国在核心能力和通用能力的研究和开发方面开始取得可喜的成果,加之,管理领域的特征和共性鲜明,对管理人才和管理能力的社会需求又特别强劲,因此,无论是高等院校还是职业教育培训机构,开发和培育大学生(后备劳动者)和劳动者的通用技能与核心技能,并为他们提供就业乃至终身从业和终身发展的能力基础,其影响和意义极其深远。所谓通用管理能力,是指不同职业群体中体现出来的具有共性的管理技能和管理知识要求,是超越于某个具体职业与行业(如市场营销、人力资源等)特定知识和技能的,一切管理者应当共同具备的、最重要的、最基本的能力和才干。2002年,中国就业培训技术指导中心、人力资源和社会保障部职业技能鉴定中心组织各界专家力量,参照国外先进标准,把实际组织中管理工作所涉及的行为和需要的能力提炼出来,制定了我国第一个通用管理能力标准,把通用管理能力归纳成四种主要功能模块,即个人发展管理、团队建设管理、资源使用管理和运营绩效管理。我们认为,这四种模块之间是层层递进的关系,正好契合了我国传统“修身、齐家、治国、平天下”的思想。

二、通用管理能力课程的基本内容

众所周知,通用管理能力的概念,在全球范围内提出时间并不长。尽管各国都在进行相关研究,但是,在通用管理能力的内涵、范围、种类和影响等一系列基础性问题上,现在还没有完全统一的意见和成熟的体系。加之,管理本身既是严谨的科学,又是迷人的艺术。作为科学,它有自身的规范;作为艺术,它又无常法可循。因此,我们在编写教材时,采用通用管理能力四种主要功能模块分章叙述,这主要是以管理对象为标准 and 依据进行划分的,它与以管理行为为标准 and 依据并划分为决策与组织能力、协调与沟通能力、执行与控制能力、评估与监督能力等的“管理学原理”的体系是不同的。这作为一种尝试,还需要经受实践的检验。

通用管理能力课程的基本内容主要由以下四章二十节组成:

第一章《个人发展管理》,包括:设定目标、时间管理、工作沟通、工作谈判和走出困境——职业生涯规划。个人发展管理,或者说管理自我的能力是管理者综合素质的基础,也是管理者必须具备的职业素养。素质的提高离不开持续的学习,而素质提高的前提则是对自己的正确认识和对自我发展的合理规划。

目标设定能力是个人自我发展所必需的首要管理技能,包括探索、发现、选择并实施个人的职业发展方向。明确的目标对于人生的成功起着巨大的导向作用,目标是促使人们为实现自己的理想而努力的真正动力。没有目标,不采

取任何行动,就不可能成就任何事情,永远到达不了成功的彼岸。结合自身实际,确立合适的奋斗目标和职业理想,并把这些问题的思考、规划清楚,才有可能付诸实施。

对于管理者来说,最宝贵的莫过于时间,时间利用率的高低一定程度上决定了管理者的成败。所以,在有了正确的目标和计划之后,管理者必须能够合理地规划时间、高效地利用时间,才能够保证目标的实现。良好的时间管理技能是个人职场发展的利器。有效的自我管理者有一个共同特点:即他们都是管理时间的高手,而失败的管理者则无一例外地都不善于管理时间。管理时间是有技巧的,所以,非常有必要学习时间管理,提高管理时间的能力。

进入社会、步入职场,沟通无处不在。与他人交往的基础是沟通,具备良好的沟通能力是一个管理者取得事业成功的保证。在日常生活和工作中,沟通和交流的形式多种多样,管理者可以根据不同的情境、不同的沟通对象选择不同的方式进行沟通。从某种意义上讲,沟通已经不再是一种职业技能,而是一种生存方式,同样,谈判无处不在。当双方有分歧的时候,除了工作沟通,必要时可以通过谈判达成共识。在日常生活与工作中,每个人都参与过谈判,或者说都要学会运用谈判的技巧。

组织中的每个成员,都有在工作中得到成长、发展和获得满意的强烈愿望和要求。每个人都应该根据自身的特点、组织发展和社会经济发展的需要,制定好自己的职业与生涯规划。怎样利用职业机会取得事业上的发展和怎样利用现有的社会条件和员工情况取得组织的发展,这是个人和组织的一个重要课题。

第二章《团队建设管理》,包括:团队概述、团队学习、团队目标、团队激励和团队发展。在当今处处充满竞争的时代,所有的成功最后都是团队的成功,而一个成功的团队则需要不断地建设和完善。因此,管理者首先需要了解团队的基本理论和概念,帮助团队成员学习和发展,促使团队成员共同合作以实现团队目标。其中最重要的是,管理者必须掌握激励团队成员的方法,掌握领导团队成员的技能。作为团队的管理者必须正确决策,科学管理,实现工作的有效性,能够构建共同愿景,在带领团队开展活动的过程中打造团队精神。

团队学习是指一个单位在共同愿景导引下的集体性学习,全体成员应真正认识到团队学习的意义,能够克服掉团队学习中的障碍,利用好不同的学习方法,顺利开展团队学习。团队是学习型组织进行学习的基本组成单位,在团队学习过程中要实现单位成员之间的互相学习、互相交流、互相启发和共同进步。管理者要积极地支持和鼓励团队成员学习和培训。

管理者掌握团队管理能力的根本目的是实现团队目标。团队目标是团队存在和发展的意义所在,任何团队都不能缺少目标,高绩效的团队都拥有清晰的目标。团队建设既是建立共同愿景,又是团队领导带领团队在一定规范下实现具体团队目标的过程。团队必须掌握制定目标的基本原则和要求,保证目标的可行性。为提高实现目标的效率,在团队内还要实施具体的目标管理。

团队激励是有效调动团队成员的积极措施,是团队建设中卓有成效地开展工作的保证。管理者在团队中对待不同个性的成员要灵活地把各种激励理论转化为不同的激励措施,去调动每个队员的积极性和创造性,使其努力完成团队任务。

团队发展是在管理中有计划、有目的地组织团队,并对其团队成员进行持续提高的活动。为保证团队的持续提升,管理者必须正确面对来自团队内部的冲突,并借助多方面的力量有效解决团队内部冲突。

第三章《资源使用管理》,包括:招聘管理、财务管理、环境管理、风险管理和资源配置。资源都是有成本的,企业必须经常衡量得到的结果与耗费的资源是否相当。要想获得满意的结果,实现组织的目标,企业需要有合适的资源——合适的人才、合理的设备和原料、足够的资金和准确的信息,同时,还必须能以合适的方法对拥有的资源进行有效管理,以确保资源利用的最优化和浪费的最小化。

首先,要找到合适的人。企业发展的基础是人力资源,人力资源管理是管理者必须掌握的知识和技能。管理者通过掌握招聘中的各种技巧和方法,提高选拔和管理人力资源的能力,才能为企业挑选合适的人才、保证工作岗位充足以及使自己员工的能力得到更好的发挥,从而更好地实现组织的目标。

其次,要做一个“理财”能手。正确的财务预算和分析能够降低组织运行的成本,减少资源浪费。管理者应该掌握成本、预算、财务分析等财务管理的基础知识,阅读和使用工作中用到的各种基本财务报表,合理进行财务预算,从而作出更加科学有效的决策。

再次,要正视风险,对环境保持“敏锐性”。现实生活中风险无处不在,必须认识到风险管理的必要性和迫切性,并找到切实有效的方法来应对风险。同时,重视员工的工作环境,将会减少公司遭受损失的机会,减少由于事故和风险对企业资源和员工造成的负面影响。管理者必须理解保证员工健康和安全性的重要性,必须了解国家有关员工健康和安全生产的法律法规,并能够将其应用到实际的工作中去。通过掌握风险管理和环境管理知识,可以提高管理者判断事故、评估风险的能力,有效地避免工作中可能遇到的风险,提高资源使用的效

率。

最后,要学会合理配置资源。资源配置是资源使用管理的核心。任何一个社会实体要想生存和发展下去,必须具备人、财、物三个基本条件,而如何配置好这些资源将是其中的重中之重。只有把人力、物力、财力进行合理的配置和使用才能使资源使用效果最大化,从而确保组织的运作不会因为资源短缺或设备故障造成突然的中断。

第四章《运营绩效管理》,包括:质量管理、客户管理、项目管理、决策管理和变革管理。组织的运营状况如何,直接关系到组织的生存和发展,因此,管理者必须具有运营管理方面的知识和能力。总的来说,运营管理主要包括两大方面的工作:一是必须注重客户和质量,即注重客户的开发与维护,持续改进产品质量,让客户满意,这是企业占领市场、取得成功的关键。二是必须注重企业的长期可持续发展,即有效应对在企业发展中不断出现的新情况、新问题,适时进行组织变革以适应环境变化。

质量是组织生存的根本,因而质量管理也是一个管理者所必需的管理技能之一。运营管理的核心是质量。质量管理关系到一个组织的产品和服务状况。为了满足客户不断变化的需求,组织必须不断地改进和提高产品和服务的质量。

以顾客为中心是质量管理的首要原则。了解自己的客户,确认客户的需求,关心客户、满足他们的需求,处理好与供应商、雇员的关系,有效实施客户关系管理,有助于企业确定商业战略、市场运作、销售和服务等方面的种种决策。客户满意、客户忠诚与客户价值是客户管理的核心理念。

项目管理是一个管理者在运营管理过程中为了达到目标所使用的手段和工具。对项目进行可行性分析,组建项目团队,有效实施项目计划并对项目过程进行监督和控制,有助于提高组织的运营绩效。

组织顺利发展的关键和前提是管理者的科学决策头脑和正确的决策过程。在组织运营过程中,决策正确与否直接影响着一个组织的发展,决策的重要性是如何强调都不为过的。管理者必须合理利用各种决策技巧和方法,以适量的信息为依据,正确而高效地进行决策。决策的原则是满意而不是最优。

变革与创新是企业长期发展的动力,所有管理者都应具备变革与创新这一素质。由于环境变化越来越快,组织经常面临着变革。如何对变革作出正确反应,如何制定组织变革的计划,并领导组织变革的进行,是一个优秀领导者所必须具备的能力。变革的关键在人。无论变革大小,管理者都要有效应对变革中的阻力和处理冲突,缓释变革相关人员的压力。

三、学习通用管理能力课程的方法

通用管理能力课程的内容涉及现实管理活动中的方方面面,不仅总结和浓缩了管理学和组织行为学最新的研究成果,而且总结了企业管理中的大量实践经验。因此,在学习这门课程的时候,需要把握好两个关键点:一是对基本概念和基本原理的理解,包括各种管理理论的要点和管理工具、方法的使用要点。本课程涉及许多管理术语和管理工具,这些都是必须掌握的,也会在未来的工作中有很大的帮助。与其他课程不同的是,灵活掌握这些内容,不是机械地死记硬背,而是必须掌握各个管理方法和管理工具的精髓、使用条件,以及如何才能够更有效地对工作起促进作用。二是要结合实际理解和运用这些理论和方法,提高运用理论分析和解决现实问题的能力。这就需要综合使用各种学习媒体和学习资源,也希望教师能够在集中授课的时候引导和鼓励學生结合实际问题的讨论和学习课程中的内容。如果有条件的话,也需要同学们尽量接触实际企业,可以进行参观和考察,也可以利用节假日的时间深入企业进行实习。这样,在实际工作中运用和掌握学习中所学习到的知识,才能够真正地提高管理水平和管理能力。

通用管理能力课程倡导采用互动式、情景式、案例式教学等方式,选择关键点和难点展开与现实问题接轨的讨论,促使同学们的学习由接受型向参与型转化。在教学过程中,教师要及时布置习题作业并检查督促学生完成,还要结合教学进度安排实地参观、社会调查,并进行交流,撰写参观体会或社会调查报告,以帮助学生消化吸收有关管理的基本知识,进而达到转变管理理念、提升管理能力和增强职业素养的目的。

第一章 个人发展管理

在今天,越来越多在职场上的人,需要学习“经营、管理自己”,他们要懂得将自己放在最能有所贡献的地方,并发挥自己的所长。

——彼得·德鲁克

在人类历史发展长河中,自从有了组织的活动,就有了管理活动。无论是普通职员,还是经验丰富的职业经理人;无论你是埋头于具体事务,还是在政府或大型企业中使用和调动各种资源,都需要具备一定的管理知识和管理素质,掌握一定的管理技能和管理工具,并结合自身专业能力的不断提高,来实现个人的职业发展。如果说个人的自我发展是一架奔驰前进中的马车,作为驾车的主人,你需要准备好以下工具:

首先是 GPS 导航——帮助你识别前进的方向。目标设定能力是个人自我发展所必需的首要管理技能,包括探索、发现、选择并实施个人的职业发展方向。明确的目标对于人生的成功起着巨大的导向作用,目标是促使人们为实现自己的理想而努力的真正动力。没有目标,就不可能采取任何行动,就不可能成就任何事情,就永远到不了成功的彼岸。结合自身实际,确立合适的奋斗目标和职业理想,并把这些问题的思考、规划清楚,才有可能付诸实施。

其次是时钟——帮助你识别和规划每天何时上路与休息。良好的时间管理技能是个人职场发展的利器。有效的自我管理者有一个共同特点,即他们都是管理时间的高手,而失败的管理者则无一例外地都不善于管理时间。管理时间是有技巧的,所以,非常有必要学习时间管理,提高管理时间的能力。

再次是坚固耐用的车之两轮——可以帮助你“踏”平前进道路上的沟沟坎坎。进入社会、步入职场,沟通无处不在。从某种意义上讲,沟通已经不再是一种职业技能,而是一种生存方式;同样,谈判无处不在。当双方有分歧的时候,除了工作沟通,必要时可以通过谈判达成共识。在日常生活与工作中,每个人

都参与过谈判,或者说都要运用谈判的技巧。

最后是出行地图——帮助你确定前行的路线以及所要追寻的风景。组织中的每个成员,都有在工作中得到成长、发展和获得满意的强烈愿望和要求。根据个人的特点、组织发展和社会经济发展的需要,制定好自己的职业与生涯规划。

学习目标

1. 了解确定个人发展目标对自我规划的作用,了解确定目标的五项原则。
2. 了解时间管理的作用和意义,掌握时间管理的六项原则、四类方法。
3. 了解工作沟通渠道、障碍,掌握工作沟通的技巧。
4. 了解工作谈判的过程、遵循的原则和谈判活动的组织,掌握工作谈判的技巧。
5. 了解职业与生涯规划的基本内涵、步骤,掌握个人职业生涯规划的自我评估、环境分析和决策的方法,掌握职业生涯管理的基本要求。

关键术语

自我规划 设定目标 SMART 原则 时间管理 帕累托定律(也称 80/20 法则) 工作任务分解(WBS) 工作沟通 沟通渠道 沟通模式 沟通技巧 工作谈判 谈判过程 谈判技巧 谈判战术 职业生涯规划 自我评估 职业生涯成功

第一节 设定目标

成功学家拿破仑·希尔(Napoleon Hill)说:“你过去或现在的情况并不重要,你将来想要获得什么成就才最重要。除非你对未来有理想,否则做不出什么大事来。”结合自身实际,明确学什么,如何学,如何发展自我,如何确立合适的奋斗目标和职业理想,并把这些问题思考、规划清楚,才会少走弯路,避免折腾与浪费。

一、明确目标

要成功,先从了解自己开始。在了解自己之后,要做的事情就是要确定自

己奋斗的目标。

(一)方向比努力更重要

现在大多数人都面临着很大的困惑,不知道如何去选择自己的工作,去选择自己的幸福,或者是去选择自己的未来。因为当今社会可供选择的项目太多了,以至于容易在选择中出现目标遗失,找不到事业发展和人生奋斗的目标。很多年轻人就是这样。大学毕业或者刚进入社会时,要么畏首畏尾,要么眼高手低,结果总是找不到一份适合自己的工作。这是因为他们内心没有一个明确合理的目标,从而造成了对自己能力的怀疑,对棘手问题的畏惧,或者是高不成、低不就的尴尬局面。有些退休的先生和女士也有这方面的迷惘,他们常常会很苦闷:“退是退下来了,还剩下几十年的时间我该做些什么呢?”其实一个人退休,有可能是另外一个新生活、新事业的开始,在原来的工作岗位上你是退休了,难道就真的属于船到码头、车到站,你的能力和精力也都全部退休了吗?我们想说的是:“绝对没有!”我们绝不要从此不问世事,而要像年轻人一样,树立一个新的目标。

现在,年轻人和中老年人都存在着目标选择的问题。著名学者伯恩说:“成功等于目标,其他都是这句话的注解。”这句话的含义是:当你把目标选定之后,你所有的努力都是冲着这个目标去的。成功学大师戴尔·卡内基讲过一句话——目标是成功的起点,是成功者的指南针!人生奋斗的第一步无疑是自己找到一个明确的目标。因为目标是一种目的、一种意向,是一个引导着我们不断前进、不断奋斗的明灯,目标不是模糊的意念“我希望我能”,而是清晰的信念“我要那么做,我一定能”。因为明确目标的人,就能勇往直前;没有目标的人,就好像水上的浮萍,东飘西荡,不知何去何从,结果自然一事无成。

当今社会有许多人不满意他们的世界,问他们为什么,却回答不出所以然。其实,在他们自己心中缺乏一个他们所喜欢的世界的清晰图样,或者说对未来构想的美好蓝图。许多人一生胸怀不满,努力奋争,却最终仍是一事无成,大概也就是心中没有目标这个原因所造成的。只有设定目标,你才能有的放矢,你才会把力量集中到一点,你才会成功。

方向比努力更重要,这句话很有道理。一个人在他的一生中,是否能够有所作为,在很大程度上就看人生目标的确定。

(二)目标有轻重缓急

在人生的道路上,我们会遇到许多事情。有些事是必须做的,但不去做,目