

职场直通车

将规划落实到行动的解决方案
使行动转化为经营的有效方法

左脑规划 右脑经营

| 好员工职场晋升守则 |

◎ 郭玉玲 / 著

本书后附
职业规划
测评模板



机械工业出版社
CHINA MACHINE PRESS

中国地产精英(2)

用规划落实行动计划的最佳方案
把计划转化为经营的有效武器

左脑规划 右脑经营

| 好员工职场晋升守则 |

张 雷 张 雷 | 著



中国地产精英(2)

职场直通车

将规划落实到行动的解决方案
使行动转化为经营的有效方法

左脑规划 右脑经营

| 好员工职场晋升守则 |

◎ 郭玉玲 / 著

本书后附
职业规划
测评模板



机械工业出版社
CHINA MACHINE PRESS

运筹帷幄之中，决胜千里之外。职业规划与经营关乎每一个职场人的前程。是每位员工和管理者必做的功课。职场人不缺少梦想，缺少的是将梦想转化为对目标的筹划；职场人不缺少信心，缺少的是将信心转化为对目标的坚持；职场人不缺少规划的概念，缺少的是将规划“落地”的具体方法。

作者富有激情地与众多职场人士进行交流，结合典型的职业心态，以她三十年来成功的职场经历给出了职业规划与经营的系统性解决方案。书中的“贝壳耳朵”“一江春水”“七音符”……的故事也许就是你、我、他的写照。本书极具实用性和耐读性，既有助于职场人士的价值创新，又有助于企业人力资源管理者进行员工的职业生涯规划管理。

图书在版编目(CIP)数据

左脑规划 右脑经营：好员工职场晋升守则 / 郭玉玲著. —北京：机械工业出版社，2010.4

ISBN 978 - 7 - 111 - 30385 - 5

I. 左… II. 郭… 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(2010)第 065208 号

机械工业出版社(北京市百万庄大街 22 号 邮政编码 100037)

策划编辑：刘文蕾 责任编辑：刘文蕾

版式设计：刘志春 封面设计：吕凤英

责任印制：王书来

北京蓝海印刷有限公司印刷

2010 年 4 月第 1 版第 1 次印刷

169mm × 239mm · 14.75 印张 · 216 千字

标准书号：ISBN 978 - 7 - 111 - 30385 - 5

定价：29.80 元

凡购本书，如有缺页、倒页、脱页，由本社发行部调换

电话服务

网络服务

社服务中心：(010)88361066

门户网：<http://www.cmpbook.com>

销售一部：(010)68326294

教材网：<http://www.cmpedu.com>

销售二部：(010)88379649

封面防伪标均为盗版

读者服务部：(010)68993821

序 给成长添加一份厚爱

——与职场朋友们的交流再续

我知道，我已不再年轻，但却盼望新一天的到来，写作已成为我乐此不疲的一件事情。这不是我瞬间的冲动，也不是我闲来无事的消遣。也许，是圆儿时的一个梦想，也许写作会伴随我直到生命的终结。

继《迈好职场第一步：新员工守则》之后的《左脑规划右脑经营：好员工职场晋升守则》终于要跟读者见面了。“左脑规划，右脑经营”八个大字几乎占据了我的一生。“规划”和“经营”几乎和每个人的职场生涯都息息相关。规划是播种，经营才有收获，要想赢在职场，规划和经营正如人的左脑与右脑一样缺一不可。这本书的写作使我陷入了不可自拔的状态之中。有时午饭是在助理的反复提醒之后，下午才匆匆进行；有时一个篇章句尾结束的时候，写字楼已寂静无声；有时在周末埋头书写，一抬眼，外面的北京已经是华灯初上……我再次忽略了自己的存在。

亲戚们为我的“痴迷”担忧：“悠着点儿，别这么玩命！”企业界的朋友们表示不解：“郭总，您放着高职、高薪、高位不做，何必做这么‘清苦’的工作？”诚然，写作无法带给我更为丰厚的报酬，而我会依然全力以赴！这不是因为崇高的境界和宏伟的目标，更不是生存的使然。其实原因很简单：只为给成长添加一份厚爱。

给自己添加一份厚爱

儿时，对我影响最大的一本书是《钢铁是怎样炼成的》，该书的作者前苏联作家尼古拉·阿历克塞耶维奇·奥斯特洛夫斯基出生在一个工人家庭，20岁投身了苏共革命，因积劳成疾而全身瘫痪，双目失明。在辗转病榻的困

境中，他以惊人的毅力写出了鼓舞世界几代人的不朽著作。“人最宝贵的是生命，生命对人来说只有一次，因此，人的一生应当这样度过：当一个人回首往事时，不因虚度年华而悔恨，也不因碌碌无为而羞耻……”书中的这段名言刻录在我的记忆之中，影响着我的一生。我儿时的梦是当一名像“奥斯特洛夫斯基”那样的作家。喜欢读一些书，喜欢写日记，也喜欢写些零星的随笔，但“梦”仅是在“想”的阶段，终因缺少一些具体的目标规划而搁浅了。

几十年，弹指一挥间。在外十年，当我回到北京的时候已是2008年春暖花开的季节。我谢绝了企业的盛情邀请，离开了那没有硝烟的“战场”，选择了闹市中的一处平静。

说来是一种缘份，一位出版社的老社长对我说：“回北京好，写写‘新员工守则’吧，企业需要、家长需要、新员工也需要。你有实践经验，写好了是做一件功德。”我就从《迈好职场第一步：新员工守则》这里出发了，我儿时的梦也在延续。

美国当代著名诗人金斯伯格说过：“职业选择经历是从模糊的空想走向现实。职业在个人生活中是一个连续的、长期的发展过程。”从小到大，我的梦也很多，在梦的所有分支中，我还是选择了主干上的大梦想：“我的大目标是做一名有成就的职业经理人。”可是大目标太大、太长，我必须进行分解：在国企、外企、民企所有的工作就要为这个目标添砖加瓦。而每一步、每一天、每份工作都在为这个目的多添一片瓦，多加一块砖。当岁月帮我更多地积淀了片片瓦和块块砖的时候，我也一段接一段地成长了。

我的目标就是这样一段一段地坚韧地接起来，无论历经怎样的困难与挑战、危机与机遇、挫折与成功、逆境与顺境，我从不允许自己在找到一分希望之前，在千方百计之前，在无力可努之前败下阵来，我知道攻克困难之前，首先要征服自己。目标帮助我续写了成长中的一个又一个可能。我确信，我算不上是成功的人，但我是一个成长型的人。支持我三十余年不断成长的，是一种追求成功的信念：“我生命的动力在于不断地追求成功！”今天，我没有多么远大的抱负，更没有多么宏伟的目标，只想为自己久远的梦多加一份爱！

给女儿添加一份厚爱

女儿从小学三年级就挂着钥匙往来于学校和家之间，寒暑假更是以一张“写得满满的日程表”开始了她自己的每一天，直到她上中学的某一天问我：“你了解我吗？还管我吗？我所有的事情都是爸爸打理！”现在她不在身边，但所有“80后”的问题，也是她的问题，我同天下所有的母亲一样，为孩子的每一个进步高兴，也为她每一阶段的转折牵肠挂肚。

我希望成长中的女儿能够自强不息，做个有成就的人。我和女儿的交流频段是很开放的，网络视频、电话或邮件。首先，我是一个很好的听众，当她需要我发表意见的时候，我才给她些建议。她有目标，肯上进，我的作用就是给她更多的鼓励，帮她完善过程而不是帮她做任何决定。在需要增强信心的时候，在全力以赴地工作，暂时还看不到更多回报的时候，在遇到压力感到一时难以承受的时候，我们更多地是相互给予向上的力量！

记得，给女儿的一封邮件是这样写的：“没关系，有了可持续的成长，就有了能力的依托，早晚什么都会有的。你的工作空间不用担心，哪怕你今天的工作舞台仅有立足之地，但是，明天你的舞台会随着你能力的增长而不断拓宽和扩大；你的薪酬也不用担心，你有选择发展的条件。就怕眼睛只盯着薪水的人往往忽视了自己能力的提升，这种舍本逐末的行为，最终在沉浮之中荒废了自己的能力，要坚持自己立下的目标，规定出不同阶段的完成期限，然后坚持不懈地去执行，每隔一段时间要量一量离具体目标还有多远。这样一天一小步，一年一大步地朝目标迈进，你总会感慨目标牵引的力量。”本书的字字句中倾注了我多年尚未履行的爱！

给朋友们添加一份厚爱

在我的朋友圈中，有令我敬仰的企业家；有国企、民企不同体制下的经理人；有与我朝夕相处的同事；也有我在企业咨询、培训时结识的朋友；还有从职场论坛、网络等联络方式结识的新朋友。在与朋友的交流中，我已经自觉或不自觉地加入到了年轻人的行列。

我为已经获得成功的朋友们喝彩，如本书中的“华山一松”，他从一名普通的文字编辑，成为出版社的分社社长；书中“老王头”是土生土长的农二

代，他从走出家乡，入伍参军到退役进城，无论遇到怎样的困难，他当一名技师的目标始终未变，最终心想事成；还有“隐形翅膀”，他刚刚毕业时几乎是一名职场白丁，就因为他比一般人多带上了个目标，所以他的人生从此不同。从他们身上能够看到，对于有目标的人，困难只是一时的逆境，因为他们总是相信一定会有“柳暗花明”的时刻；而没有目标的人，总是把失败的结果归于一种宿命。

我们总是羡慕成功人士，羡慕身价过亿的比尔·盖茨，羡慕股神巴菲特，羡慕打工皇帝唐骏，羡慕办网站成为富翁的马云……可是他们的人生道路也不全是铺满玫瑰的地毯。当我们感慨自己如何如何不如他人的时候，当我们对成功人士投以羡慕之情时，我们首先应该想到的是，我究竟为我的理想、我的目标、我的每一天付出了什么？所以，我希望把身边朋友们的每一滴成功放大，再放大！使那些初涉职场有热情、无目标的朋友们看到，使那些有目标但急于求成的朋友们看到，使那些还在努力之中的朋友们看到，成功也能属于你！

给成长添加一份厚爱

在我的办公室，总会有很多年轻人出出进进，就像一个职业驿站。他们有的笑逐颜开，希望通过职业规划，能够晋职加薪，再上一层楼；他们有的牢骚满腹，满脸愁容，毫无目的地跳槽已使他们变得不堪重负；还有的朋友像“漫步云端”，毕业刚满一年，工作却换了九次。我并不反对跳槽，但是跳槽不是解决一切问题的“灵丹妙药”，关键是我們是不是应该跳槽，否则可能会越跳越糟糕，没有成为职业专家，却成了职业“跳蚤专家”；而只有有规划的、理性的跳槽才是一个上升性的职业发展行为，才可能跳出更大的发展空间。

伴随这些困惑和问题，我为朋友们量身定做的职业定位测评、岗位契合度测评、职业规划的实做方案，在交流—测评—分析—应用—解决—再应用—再解决的实践过程中应运而生了。本书所提供的很多职业规划模板，就这样自然而然地形成了。我相信，这些实用性的职业成就规划方法，可以为那些至今仍然处于茫然中的朋友们打开另一扇窗。当你一时还看不到自己的前方时，不妨转个身、把个脉、定个位，待搞清楚了自己在哪里，要到哪里去的时候，也

许，柳暗花明的惊喜就在眼前！罗曼·罗兰说：“人生最可怕的敌人，就是没有明确的目标。”有了目标便有了梦想，有了目标便有了希望。我始终相信，成长需要爱的动力，我们每个人都要为自己、为朋友、为家人，多加一份爱的厚望！

人都是抱拳而来，想不枉一生，遗憾的是在这个世界上，成功的人总是少之又少。当你仔细比较众多成功者或失败者的成长之路的时候，不难发现，有无规划的人生是不一样的，凡是有成就的人大部分都是有规划、善经营的人。一滴水可以看到太阳，一个规划可以看到未来。如果，我能够通过本书向年轻的朋友们传递我的心愿，为我们共同的成长加一份厚爱，我所有的付出就有了意义！

郭玉玲

序 给成长添加一份厚爱

第一部分 做规划，职场成败在此时

第一章 没有职业规划，终生碌碌无为	3
不清楚往哪里走，哪儿也去不了	4
不要等后悔的时候再做职业规划	7
含在嘴巴里的梦想不是规划	9
你的成功取决于你的人生规划	12
第二章 想过美好大生活，首先规划大目标	16
规划是把梦想跃然纸上	17
规划是带上目标筹划	20
规划是瞄准目标坚持	22
规划成就梦想	25
有成就的人大部分是有规划的人	27

第二部分 定目标，成功抉择有依据

第三章 测评真实自我，做好职业规划	33
认清真实自我，方可准确规划	34
性格与岗位契合的工作，是你适合的工作	44
兴趣与岗位契合的工作，是你喜欢的工作	50
能力与岗位契合的工作，是你胜任的工作	55

离你目标最近的工作，是你应选择的工作	59
第四章 遵循六项原则，选定职业目标	66
原则一、先清0才能有1	67
原则二、选己所爱才有兴趣	71
原则三、选己所长才能省力	74
原则四、选己所利才有收益	78
原则五、选市所需才有机会	81
原则六、选己所及才使目标落地	86
说到做到，成就自我	89

第三部分 写规划，方法对头一步一层楼

第五章 掌握规划方法，实做七个步骤	99
步骤一、规划纸上见	101
步骤二、目标分阶段	104
步骤三、通路要可行	108
步骤四、设置起跑点	112
步骤五、模板要填满	115
步骤六、定期要盘点	120
步骤七、修订和完善	122
做规划就是做未来	123
第六章 规划有序完成，落地六个技巧	125
技巧一、分解规划项目	126
技巧二、安排实施进度	129
技巧三、设定完成标志	132
技巧四、定时定量完成	135
技巧五、检查控制过程	138
技巧六、坚持方显效果	140

第四部分 善经营，成就你的职场人生

第七章	拓展职场通路，重新塑造自我	147
	就业为生存，择业为发展	149
	在岗不离岗，跳高不跳槽	155
	在岗又轮岗，跳宽不跳槽	158
	在岗又拓岗，跳深不跳槽	162
	拓展职场通路，塑造多元自我	165
第八章	做规划是经营，做到规划更是经营	168
	规划是播种，经营才有收获	170
	一忌心中目标时有时无	172
	二忌执行规划时做时停	175
	三忌工作情绪时高时低	177
	四忌稍遇压力垂头丧气	181
	五忌环境诱惑放弃原则	187
	六忌经营职场时松时紧	193
	左脑规划，右脑经营	198
附录	职业规划测评模板	203
后记	成长，我与年轻人同行	224

第一部分

做规划，职场成败在此时

“职场论坛再现” 摘选

- 3/ 嘉实股人：我 out 了，一步错，步步错！
- 6/ 漫步云端：真后悔，毕业刚一年，折腾了九次！
- 9/ 快乐小白：规划有用吗？不过是一纸空文，费时又费力！
- 17/ 弹弹堂：谁不想过好生活，有房、有车、有票子！
- 22/ 五月一虎：有目标，有规划，虎头蛇尾怎么办？
- 24/ 北漂一族：工作了，常想起妈妈，肩上有重量了！
- 26/ 贝壳耳朵：做梦都想成功！

“职业成就与职业生涯发展论坛”在新世纪饭店会议厅中进行……主题论坛氛围热烈，有来自高校率直的大学生，有青涩未脱的新员工，有经验丰富的老员工，有中、高层经理人，也有企事业人力资源部门的经理。提到职业生涯的发展和规划问题，有人谈现在，有人讲未来，不乏太多的困惑：怎么规划听起来这么空啊？成功的人都是做规划做出来的吗？规划会不会是纸上谈兵，啥事不顶，到头来是废纸一张？规划怎么做，才不会虎头蛇尾……这时，主持人拍着手说：“大家静一静，静一静，欢迎郭老师（本书作者）来给大家讲一讲不一样的职业规划理念和方法。”

第一章

没有职业规划，终生碌碌无为

有人指出了现代人的通病：“把思考交给了电脑、把联络交给了手机、把双腿交给了汽车、把时间交给了网游、把健康交给了医院”；有人崇尚个性、自由、现实的感受，他们习惯早晨从中午开始，工作从 QQ 开始，下班从网游开始。他们认为世界是由烦恼组成，工作是在“围墙”里度过，自己早已把红尘看破，没有什么大不了，即便参加了工作也不会因此而改变和收敛，其代价是挥霍青春。

也许有人在碌碌无为中会幡然醒悟。不管怎样，人生短暂，千万不要等走错路的时候再掉头找路，千万不要等后悔的时候再重新寻找方向。没有职业规划，终生碌碌无为。



嘉实股人：我 out 了，一步错，步步错！

“Out 了！”这是我参加完前天的国贸春季招聘会后的最大感想。我向浙江一家汽车公司申请了一个机械工程师的岗位，还向重庆一家汽车制造公司申请了同一职位，没想到当场就被淘汰了，尽管我有专业背景，但是没有机械方面的工作经历，我不是他们要找的人。

我已经毕业六年了，原本是学机械专业的，一开始读大学就非常迷茫，日子过得浑浑噩噩，对于自己将来的工作一点儿想法也没有。毕业后我先后从事过医药、空调、摩托车等产品的销售，也做过工厂

第一部分 做规划，职场成败在此时

的产品检验员，东跳西跳地换了四次工作，至今依旧没有稳定下来。目前做的工作与我学的专业无关，感觉很吃力。最近想碰碰运气再换个工作，没想到当场就被拒绝了，真背！我曾是名牌大学的高材生，大学期间各门功课都优秀，还是学生会主席，怎么出了校门就这么难！看看我下面写的“打油诗”，就知道我现在的心情有多糟了。

十年寒窗苦读，涉足职场却糊里糊涂；
应聘惨遭失败，大把证书却毫无用处；
工作繁重枯燥，每天重复哪里有出路；
卧槽实不甘心，屡屡跳槽却处处受阻；
马上就要“奔三”，路在何方仍处迷途。

我好像被悬挂在半山腰，一脚蹬空，终将一败涂地！我该怎么办呢？

不清楚往哪里走，哪儿也去不了

人人都说“三十而立”，意思是30岁的人应该能依靠自己的本领独立承担自己应担负的责任，并已经确定自己的人生目标与发展方向。“奔三”的“嘉实股人”还处在人生和职业的迷途中，心中的压力可想而知。现实中有相当一部分年轻人与他的境况相似。他们从来不设计，也不规划自己的将来，不愿意去想出了校门要做什么，能做什么，什么工作更适合自己的，在校期间准备做些什么。俗话说，人无远虑必有近忧。待到毕业的时候看到同窗好友有的考上名校的研究生了，有的收到大公司的 offer 了，这才大梦初醒，手足无措地参加招聘会。

当“嘉实股人”东抓一把、西撞一头在招聘会上穿梭时，殊不知自己已经成为几百万求职大军中的一员了。用人单位更青睐可以“招之即用”的人，而这些人需要具备两个最基本的条件：有专业知识背景和实际工作经历。像“嘉实股人”这样目标不明确、毫无职业规划的人，结果只能是“毕业就失业了”。

还有的人，吃穿靠父母、择校靠老师、就业看同学……盲目就业后，还来不及对自己所从事的工作做深入了解和体验时，就开始“骑驴找马”了。他们希望用频繁的跳槽来增加自己的工作经历，从而提升自己的职业价值。谁知，此路不通，最后却变成了一个“稳不住窝”的人。

“嘉实股人”工作六年后还在原地打转，殊不知有人在工作六年后，已经做到经理位置了。“嘉实股人”原本也有大把的发展机会，可是由于目标缺失而错过了，就像大海中的航船，高空中的飞机，没有目的地，即使走得再远、飞得再高还是要回到原点。不清楚往哪儿里走，哪儿也去不了。

“嘉实股人”苦恼的背后是“职业锚”的缺失，是职业定位的摇摆不定。“职业锚”是在职业生涯规划领域具有“教父”级地位的概念，是由美国E. H. 施恩教授提出的。职业锚的实际作用，就是引导人们选择和发展自己的职业，对自己的天资和能力、动机和需要以及态度和价值观进行清楚的了解，然后考虑自己喜欢什么工作、适合什么工作以及如何做出职业选择。围绕自己的职业倾向，确定其最佳的职业奋斗目标，并为实现这一目标做出行之有效的安排。其实无论是在校期间通过假期兼职或实习期间做相关工作的准备，都可以避免盲目选择和工作经历的缺失，在毕业前就可以赢得合适的工作机会。

为避免重蹈覆辙，我们建议“嘉实股人”重新整合思绪，把自己的需要、目标、特长及其发展的重点进行综合分析权衡，认认真真地做个职业规划。通过系统梳理，寻找到长期稳定的职业定位是得以持续发展的关键所在。

职业定位尤为重要，在做职业规划的时候要知晓必要的概念——五种“职业锚”：

第一种、“技术能力型”职业锚

这类人员往往注重个人专业技能或某项业务专长的职业诉求、需要和价值观念。一般多从事工程技术、营销、财务分析、系统分析、企划等工作。

第二种、“管理能力型”职业锚

愿意担负管理责任，且责任范围越大越有干劲儿，这是管理能力型的职场人追逐的目标。他们与不喜欢甚至惧怕管理工作的技术型人员不同，倾心于管人管