

年末总结不是“句号”，年度规划更应“分号”

培训师教你用好规划“标点符号”

一年一度的职场总结，如何避免千篇一律，突出个人特色？制订新年度职场规划时，需要注意哪些方面？如何有效落地并实施，在年底交上一份“满意的答卷”？面对职场人的种种困惑和难题，上海亦诺商务咨询有限公司合伙人、资深培训师王怡汝表示，年度总结并非只讲述业绩和成就，那些能够从发展的角度分析问题并提出相应建议的总结，更能受到上级的青睐；撰写职场规划也并非建造“空中楼阁”，需要立足个人发展现状，制订细化的小目标，与同事互相监督和鼓励，更容易彼此成就，遇见更好的自己。

青年报记者 明玉君



■ 互动问答

问：不少职场达人总说：“工作要有一个长远目标。”那每一年的工作计划，相当于分散的“小目标”吗？

答：其实，对于职场达人来说，长远的计划比较像是一个愿景，它不一定很清晰、很明确，但这个愿景可以把大家带到一定的高度和格局。小目标的弹性相对大一些，每一年的工作计划，就相当于分散的“小目标”，逐一完成后，最终实现职场飞跃。

问：制订工作规划时，不同行业、不同工作内容的工作计划制订方式是互通的吗？

答：规划制订的大方向是一样的，因为都需要了解并考虑企业战略、个人发展目标及市场变化等因素。只是不同企业在不同阶段的目标不同，所以侧重点会有所区别，但其内在逻辑是互通的。

问：您觉得个人的工作目标要与公司的年度目标贴合吗？为什么？

答：我对此赞同，这也是员工伴随公司发展壮大应尽的责任。此外，员工还可以在年度目标中增加一些个人的培训目标、生活目标和职业梦想等内容。对职场人来说，学习跟本行业无关的新技能是有必要的。当这些能力进行综合之后，就会反映和体现到公司发展目标上来，为其做出一定的贡献。所以，很多企业也会鼓励员工外出培训、学习，因为这最终是双赢的结果。不断投资和提升自己，是职场人的永恒追求，也才能够获得更好更长远的发展。

逻辑思维工具 提升职场效能

● 思考帽

思考帽是英国学者爱德华·德·波诺(Edward de Bono)博士开发的一种思维训练模式，总共由六种不同颜色的帽子代表，所以常被称作“六顶思考帽”，分别是：白色思考帽代表事实；绿色思考帽代表创造；黄色思考帽代表价值与肯定；黑色思考帽代表否定和怀疑；红色思考帽代表感性；蓝色思考帽代表理性。

“六顶思考帽”对思维模式进行分解，按照每一种思维模式对同一事物进行思考，可以避免将时间浪费在互相争执上，让混乱的思考变得更清晰，最终实现全方位的“彩色”思考。“六顶思考帽”应用在团体场合，有助于将无意义的争论变成集思广益的创造，使每个人变得富有创造性。

● 思维导图

东尼·博赞(Tony Buzan)发明的思维导图法是一个视觉思考工具，简单却又很有效，能够帮助使用者更好地组织信息，做出更好的分析、理解、整合、记忆和想象。通常来说，思维导图主要运用图文并重的技巧，把各级主题的关系用相互隶属与相关层级图表现出来，把主题关键词与图像、颜色等建立记忆链接，进而提升效率。如求职时，可以利用思维导图帮助自己理清思路，明确定位，从而减少心理焦虑和不安全感。目前这一思维工具正被越来越多的人接受、学习、掌握和使用。

量化、客观的年终总结，对未来发展更有参考价值

销售总监张明于半年前刚刚走上管理岗位，转眼间，已到年底，管理经验不足，又遇上市场不景气，效益不好。没有亮眼的团队业绩，如何撰写年终总结？苦恼郁闷的他，一度想一辞了之。

“到了年终，业绩突出固然好，但也应该建立在客观、真实的基础上。其实，一年中遇到的工作上的困难和挑战，也是上级希望听到的声音，可以帮助企业更好地调整和确认接下

来的战略规划。”了解情况后，王怡汝鼓励张明，撰写年度总结时，可以从初升管理岗位工作中的不足出发，分析市场现状，进而为公司发展提出自己建设性的想法。

最终，张明通过谈话、沟通，认真收集了所服务客户的反馈，以及部门同事对于行业 and 市场的客观看法，将其融进年度总结中。“事实证明，肯思考、懂得自我反省的员工，是企业需要的。”让王怡汝欣喜的

是，张明非但没有辞职，反而得到了公司的重用，他所提出的很多意见都获得了采纳。

“这也说明了写好年终总结的重要性。”回顾诸多培训案例，王怡汝坦言，职场人无论是基层员工还是管理层，在撰写总结时，习惯使用“做得很好”“拜访了很多客户”等字眼。在她看来，这样的表述未免过于笼统和宽泛，“量化或图表的处理会更好，效果更加一目了然”。

制订职场年度规划需“走心”，可参考SMART原则

不少职场人说，对比去年新年目标和年终成果，总是“被打脸”。那为什么还要制订新年工作计划呢？在王怡汝看来，制订年度职场规划是很有必要的事情。对企业而言，全年规划使得工作有行动追溯性，管理层可以通过员工们的年度规划方案，分析个人目标与公司整体发展方向是否匹配。而从员工自身角度来说，个人在岗位上如果设立的目标与公司年度目标“同频率”，则更有利于提升

个人工作成绩。

“很多年轻人在制订规划时，太过于形式化，比较草率，这导致了后续落实性不强。”王怡汝从多年培训指导经验指出，伴随时代的快速发展，很多行业更新迭代的进程日益加快，因此，制订年度规划时，要尽量细化到每个季度、每个月的目标，做出细致化的战略部署。

此外，设定每年工作目标时也要拒绝“喊口号”式的目标设定，她建议

职场人可参考目标管理的SMART原则，即分别代指目标要具体(Specific)、可衡量(Measurable)、可实现(Attainable)、相关性(Relevant)和时间性(Time-bound)。比如，工作非常忙碌的职场人设定新一年阅读300本书的目标，很明显这从时间性、可实现性来说都不太合理。因此，在设定时，目标既要有突破性，又要符合SMART原则的五个标准。如此一来，职场人才有机会在年底实现目标。

突出自我提升规划，有助于激发内在驱动力

“其实，年度职场规划里还可以突出个人在学习和能力培养方面的计划、目标，这也是非常重要的职业生涯规划环节。”王怡汝列举了让她印象深刻的外企管培生顾夏的例子。

刚工作满一年的顾夏，到了轮岗的环节。勤奋爱思考的她，在撰写年度规划时，除了阐明具体的职场目标外，还根据个人职业发展情况，涉及了很多关于自我学习、培训方面的需求和细化的目标。经过考量，最终，公司为她提供了诸如去不同城市锻炼、跟随项目实践等机会和资源，她也在接下来的职场生涯中，获得了快速提升和成长。

“每年的职场规划中，如果都能安排几个需要学习的新能力或新技能，不断充实自己，终有一天，会成为复合型人才，成为职场‘香饽饽’。”在王怡汝看来，接地气且“走心”的年度职场规划，才能真正激发职场人的内在驱动力，进而发挥潜能，通过规划推动职场发展。

同时，她强调，沟通是职场中最基本的技能，在制订职场年度计划时也离不开沟通。如果员工遇到职场规划迷茫状态，可以主动向主管领导请教，甚至在执行职场规划时，如果很难坚持，也可以同事之间互相监督，共同发展，从而彼此成就。

