

# 職涯規劃 ~ 我想升職！

李嘉雯女士  
人力資源助理總經理

今年公司推行一個針對公司中層管理人員的培訓計劃，作為先導試驗，我邀請了幾位在工作崗位表現卓越的同事，我與他們有幾次單對單的會面，深入了解他們對自己及工作的期望，透過有系統的職涯規劃，具體地與他們一起定出個人目標（personal goals）及職涯目標（career goals），原來只要認清了目標，當事人很快就發現自己要做什麼改善自己，主管也變得更清楚在那方面協助同事的發展，大家也感到整個討論過程很有意義。

這次經驗給我的體會是：「職涯規劃」的步驟其實一點也不複雜。但是千萬不可以心急，有些人可能經歷幾個月、甚至幾年才知道自己想要什麼。作為 HR，我發現這個探索過程對員工很有幫助，不過因為受助的人數有限，公司要作挑選安排。但我希望在此簡單地介紹「職涯規劃」幾個步驟，幫助大家能夠容易掌握。

「職涯規劃」是一個不斷自我發現、自我調整和行動的過程。可以自己為自己做，不過更有效是找有經驗的人協助。探索的方法也差不多，包括：

## 1) Who am I? 我是怎樣的人？

探索方向是了解什麼是自己重視的價值觀（如家庭、健康、財富、愛情、朋友、信仰等）、自己最感興趣的事情、自己最喜歡的工作環境、自己感到滿足的事情、希望別人如何形容自己等。坊間有很多性格測試，目的也是讓你更了解自己是一怎樣的人。

## 2) Strengths and Development Opportunities 我的強項和弱項

很多人或多或少也能回答這些問題（面試時通常會出現的問題）。不過，我喜歡比較兩個「極端狀況」：每次當遇到那些工作處境，總會令你感到有自信、喜歡做、越做越起勁，而且很容易就有好的表現？相反，那些工作處境會令你感到困難、沮喪、越做越想放棄，即使花了大量氣力也不容易把那些工作做好？透過這兩種極端狀態，你會容易發現自己在工作中的強處和弱處。進一步問題是，怎樣讓自己 80% 時間發揮強項？怎樣讓自己 20% 時間改善弱項？重點是，不要花太多時間在改善自己的弱項，人人

也有強弱處，只要找到能夠幫助或補足自己的人或方法就夠，反而你要花多些時間在建立自己的強項，盡量令自己在這方面做得出色。

## 3) Personal Goals and Career Goals 個人和職涯目標

有時間性的目標是非常重要的。為自己訂立 1 年，3 年，5 年，10 年要達成的目標，「個人目標」是自己希望人生能達成的事，如考取某個專業資格、學成某個興趣、擁有自己的物業、參與公益活動等。「工作目標」最好是明確地指出要達到的崗位或職級。對一些內斂的同事，他們會擔心自己是否太 aggressive，不過我會安慰他們，具體的目標只是讓你更加知道下一步要如何走下去。千萬不要欺騙自己，不是所有人也要成為部門主管，但也不宜太 relaxed，否則你沒有足夠動力向前行，有人喜歡想像和自己喜歡的上司的分別，包括技巧上、知識上、態度上的距離，這樣就可以讓你更知道要做什麼來收窄距離。

## 4) Development Plan for short term goals 短期目標的發展計劃

要收窄和將來的距離，你需要現在就採取行動。我建議設立不多於 3 個的發展目標，越高級的職位，越需要提升軟能力（soft skills），如領導技巧、情緒管理、時間管理、表達能力、人脈網絡等。不妨向你的上司請教，很多時候你會找到很好的建議。最後，萬事起頭難，開始執行計劃時必定會遇到困難，我建議每 3 個月要主動跟進，要記住，個人發展永遠是自己的責任，你應該比上司或 HR 更主動去跟進計劃。

我時常遇到有人會問，「職涯規劃」與聖經的教導「不為明天憂慮」、「安然倚靠神」有沒有衝突。我很想用路得芭彤的《會唔孤靜》的前言去回答這些問題。

「這決定就是，你要交出這世界和自己的命運，包括你的名譽和成功，全都交在神的手中。這個決定並非要你什麼事也不做…這決定是關乎到你會怎樣做事…會做好自己的本分，在你做自己本分時，你會受磨練，會知道誰是神——你不是！」