30岁之前最可怕的不是你职业能力不强，而是你还没有做好职业规划

https://tva2.sinaimg.cn/crop.0.0.180.180.50/70b5400fjw1e8qgp5bmzyj2050050aa8.jpg[每天学点经济学](https://weibo.com/u/1890926607) 2017-12-20 12:09:46 [举报](javascript:void(0);)

阅读数：7021

​​​

人这一辈子没法做太多的事情，所以每一件都要做得精彩绝伦。你的时间有限，所以不要为别人而活。不要被教条所限，不要活在别人的观念里。不要让别人的意见左右自己内心的声音。

最重要的是，勇敢的去追随自己的心灵和直觉，只有自己的心灵和直觉才知道你自己的真实想法，其他一切都是次要。

**无论你有没毕业，也无论你有没过30岁，都建议读下这篇详细的职业规划。**

1、不可忽视的职场“35岁现象”

在最近的一年的职业规划观察过程中，我明显地感觉到35岁以上人群对于职业生涯规划需求的迫切性。**也正是从这些案例中，我们得以清晰地洞察到，时间点的把握对于一个人的成长如何起着决定性的作用。**

**在我遇到的客户中，往往是两类较为极端的案例：一类**是已经做到一定级别，至少是总监级以上，在公司具有一定地位，年薪不少于20万的人；

**另一类**是工作多年，但依然处于一个相对低的位置，无论是职位层级和物质回报，还是个人的价值感，均无法得到较高认同。

这两类案例虽然极端，但却给我们提供可以借鉴的思考。

通过对比，我们发现，但凡那些在职业发展上获得一定成功的人，都有一个共同的特征，**那就是在自己所熟悉且擅长的领域，至少精耕细作了10年以上。而那些在职场上找不到自己位置的人，往往属于每隔一两年换方向，从来没有在某一个方向上深入积累下去。**当然，除了频繁跳槽的因素之外，还有另外一个因素，那就是：已经在一个方向上深入积累，但这种积累属于重复劳动式的，并没有上升，致使职业发展原地踏步。

**不管你是否承认，你都必须重视“35岁现象”。**很多企业在招募人才时，明确规定年龄在35岁以下。如果你的年龄到了35岁却还在通过招聘网站投递简历不断跳槽的话，你就应该反省一下自己到底哪里做错了。**当然，根据我们的实践咨询经验来看，如果你真到了35岁甚至更高的年龄才去思考这个问题的时候，很有可能这个问题你已经无力解决了，很多现实的困难会让你有心无力，束手无策。**

到了这个时候，很多人会因为当初的选择后悔不迭，但却欲哭无泪。所以，无论是为了避免走更多的弯路，还是迈向更大的成功，你都必须提前思考你未来的谋生之路。

已经有太多的案例证明：未雨绸缪会比临时抱佛脚有用得多。

在我的客户中，有相当一部分属于80后，也是职业规划问题的高发区。年龄最大的一批80后，已经过了“三十而立”的年龄；但还有相当一部分80后，正在迈向三十而立的路上。如果说年轻是上帝给予你的犯错的资本，你还有时间去弥补；但如果你已经到了二十岁的尾巴上，这种资本将不再是你的专利。从大学毕业，到你的而立之年，这个时间已经足够长，让你有足够的机会去了解社会，适应社会，并反思自己的成长。

从30岁到35岁，这其中有5年的时间。假如给你足够犯错的时间，那么，为了不让你35岁以后的职业生涯变得一塌糊涂，你至少应该在30岁就确立明确的目标，并利用5年的时间去追赶。这可能是你成长的最后的最佳时机。错过了这个时机，你已不再年轻，社会也不会再以包容的心态去原谅你的年少轻狂。否则，你多走一步错路，就必定要在以后以十倍的代价补回来。从30岁到35岁，你应该学着为你芸芸众生般的生命，多积累一些厚度，以便让你下半生的职业生涯不要在“假如一切能够重来”的悔恨和遗憾中度过。

2、30岁：你必须要面对的三大问题

**1.第一个问题，就是家庭与责任的问题**

不要以为自己还年轻。不要以为有些问题离自己还很远。无论是颓废还是忙碌，你的时间都在飞快地逝去，你感觉自己在加速变老。

有些问题，不管你是否愿意去面对，但你的成长阶段决定了你必须要承担与年龄相匹配的责任。

大多数的人，到了这个年龄段，都必须要考虑一下家庭问题。如果你已经成家立业，你必须清醒地意识到：你的职业到底该如何发展，才能确保让你支撑整个家庭的负担?这不仅仅包括你的爱人，还包括你的孩子及父母(尤其是双方都是独生子女的时候，你要承担的是双方四位老人的供养)。到了这个阶段，你的压力是成倍增长的，但如果你在职场上的成长无法实现倍增，甚至还在以某种形式进行着倒退，那么，你以后的职业发展就会面临更多的压力。而这种压力，更多的时候，会使你没有余力去谋求更好的发展。

很多人在跳槽时，往往会有一个很大的顾虑：如果我跳了，如果收入没有现在的高，那么，现在的工作，我还会轻易再动吗?说得更不客气一点：我还敢轻易再动吗?我还有那个胆量与勇气吗?所以，要想行动，就趁早，趁你还没有背上家庭的包袱的时候，轻装上阵，拼尽全力向前冲，这是你唯一的选择。**千万不要在这个时候享受安逸，否则，你的后半生都将永远在碌碌无为中“被安逸”下去。**

**2.第二个问题，是能力与年龄的匹配度问题**

为什么很多企业在招聘人才的时候，明确规定要5年经验、10年经验等等类似的工作经验要求呢?因为工作时间意味着与之匹配的能力等级。同样的工作，5年经验和10年经验所积累的能力是不一样的，所能承担的责任也是不一样的。**你的工作年限越长，往往也意味着你的能力越强，这二者之间是一种正向倍增的关系。但如果你违背了这种关系，那么，你就无法获得用人单位的认可，进而丧失更好的职业发展机会。**

在我们的很多客户中，其中较为棘手的一种情况，就是**能力与年龄不匹配**的问题。很多工作3年、5年的人，甚至和工作一年的人在能力方面并没有什么太大的差别，所以当他们的职业想向上突破时，会遇到很多的阻力。

**导致这种情况的产生有两种原因：**

**一是频繁跳槽，没有在一个方向上积累，无一技之长;**

**二是虽然在一个方向上长期积累，但只有第一年是成长的，剩下的几年都是在做重复劳动，原地踏步。**

所以，对于那些年龄30岁的朋友来说，从现在开始，你必须要慎重审视一个问题：从毕业到现在，我工作几年了?我身上所具备的能力是否与我的年龄相匹配?如果不匹配，那么，你一定要及早树立危机感，并跑步前进，以弥补与那些先知先觉者之间的差距，确保自己不会在竞争的过程中被他人挤下马。

**3.第三个问题，是知识结构的构建与提升问题**

我们曾经服务过一个客户，做销售做了五六年，也积累了相当丰富的实战操作经验。有一次跳槽去应聘某知名快消企业的区域营销经理的职位。在面试的过程中，所有关于具体操作层面的问题，他都能够对答如流，但上升到系统层面及战略层面的问题时，他的脑子就一片空白。我相信在职场上做过五六年的人都有这种感受：感觉在具体的操作层面，无论是流程，还是技巧与方法，都能够熟练掌握;但如果从更高一层的角度去看待问题，往往又不知道如何下手。

身在职场，不同职位等级的人，所做的事情是不一样的，他们所具备的眼光与思维模式同样也有差别。一个最基础的业务员，想着如何维护好终端，这是战术层面的东西，也是他的职责所在;但如果一个营销总监这样的角色，还和业务员一样天天想着如何去和终端老板打交道，那就是他的失职了。每一个企业的运营，都会由战略与战术所构成。大的战略会细分成小的战略，小的战略会细分成一个一个的执行战术，由基层人员去付诸实施。不同层级的人，分别负责不同高度的工作，各司其职，这也是团队协作的意义所在。同样，每一个不同层级的人，也存在不同的知识结构。层级越高，你看问题的眼光和思路就要越高，你的整体知识结构层次也要向上发展和突破。要不然，你的能力，永远只能停留在具体的基层操作层面上，不会有大的发展，职位上更不可能有上升。

另外，从沟通的层面来说，你的职位越高，你与老板的距离就越近，你与公司最高领导接触的机会也就越多。如果你看待问题的思路无法与老板们保持在高度上的一致性，那么，你的能力是无法得到认可的。在这样的情况下，你向上晋升的可能性就微乎其微了，职业生涯也会就此止步。

3、30岁之前：如何打好基础

30岁是一个承前启后的年龄，也是一个非常重要的时间点。如果你30岁之前几乎没有任何积累，那么，30岁以后的职业生涯要想获得突破是十分困难的，有很多现实的问题无法解决。这是硬伤。所以，**要想让你30岁以后的职业生涯不后悔，顺利渡过30岁这道坎，你就需要在30岁之前对自己负责，未雨绸缪。**

**你要做的第一件事，就是找准一个可以为之奋斗5年、 10年甚至更久的目标。**

这是一种最理想的状态。因为一个清晰的目标，可以让你的职业成长围绕着一个点去积累经验，而这种日积月累的经验积累，也是你日后升职加薪的筹码。虽然经验并不一定与能力相关，但如果没有经验的积累，你的能力也基本没有提升的可能。

关于目标与核心竞争力的问题，所谓核心竞争力，一定要有一个核心才行。围绕着这个核心，你才能构建你的竞争力。而这个核心，就是你的职业目标方向：我到底想成为什么样的人?这个问题解决了，方向明确了，哪怕你走得再慢，也可以比那些走弯路的人走得快，因为你明确你的目标，你一直在朝着你的目标前进，你是在走直线。捷径是什么?捷径就是不走弯路，永远走直线。

我们去年曾经访谈过一个客户，7年换了6家公司。按照通常的理解，大家往往会认为这个人的职业发展很糟糕。其实不是。这个人目前的税后月薪是1万元，属于还不错的那种水平。

大家也许会纳闷：为什么频繁跳槽的一个人，会有这样的职业发展水平呢?有些人会觉得他很幸运，运气比别人好而已。其实不是。观察他的成长经历，我们发现，原因只有一个，那就是：**每一次跳槽，他都没有偏离既定的方向。只要方向不错，那么，他的每一步行动，都是在接近这个方向，都是在为以后的职业发展积累更多的筹码**。你积累的厚度，将最终决定你未来的发展高度。现在房价、物价这么高，很多人的生存压力也骤然增加，由此也导致很多人迫于生存的压力而变得浮躁和随波逐流。

一份工作，往往坚持不了几个月，觉得看不到希望，工资无法提升，往往就选择跳槽。但实际上，跳槽并不能从根本上解决问题。现在的用人单位，都变得非常务实，做多少事，拿多少钱，天经地义。如果你无法为公司发展贡献更大的价值，却还想着得到更多的回报，这样只赚不赔的买卖是没有人愿意干的。你为公司贡献多少价值，取决于你的能力到底有多强。而能力的积累，则源自于在一个方向上的长期坚持。既便是那些看起来令人很羡慕的成功者们，也少不了日积月累的修炼与成长。那些因为走了弯路却想在极短的时间内把损失补回来的急功近利的做法，只会让你失去更多的东西。

大家可能听说过10000小时定律：**不论你想在任何一个领域成功，你都必须至少付出10000个小时的磨练。**Macolm Gladwell在他的新书《异类》中说道，无论是最优秀的运动员，企业家，音乐家还是科学家，经调查，你都会发现他们至少都在付出了长达十年，每天不低于三小时的努力之后才崭露头角的。书中有这样一个例子：34岁的世界顶级小提琴家马克西姆·文格罗夫出生在西伯利亚，在4岁的时候接触到第一把小提琴，从此就展现出了过人的天赋。然而他的天赋和敬业度是成正比的。他每天练习7小时，5岁就举办了独奏会，15岁就获得了国际大奖。文格罗夫说“我的母亲每天晚上8点回到家，吃完晚饭之后就教我小提琴直到凌晨4点。对于一个4岁的小孩来说，这简直就是酷刑，但两年后我变成了小提琴手。”

很多人在抱怨没有机会。其实并非如此。肯特大学的社会学教授弗兰克·弗雷迪认为有效投入很多时间去练习的人自然会拥有自己的运气：“他们近乎苛求地努力，当运气来的时候，他们早就准备好了。”这正应了中国的那句老话：“机会只垂青有准备的头脑。”**如果你没有遇到机会，不要抱怨，你首先要反思的是自身，到底哪些方面准备不足?根据我们的经验，只有你在一个方向上坚持至少5年以上，你才有可能得到回报，而且这种回报会对你以后的职业发展产生一个相对长期的影响**。同时，也正是这么长时间的积累，让你的基础非常扎实和牢固，你的脚步也会站得更稳。

4、身在职场，要做两件事：一是做事，二是做人

如果说找准目标为是了积累更多的核心技能，更好地做事的话，那么，**学会做人，则是你要职场发展要考虑的第二件大事情**。我们甚至认为，会做人比会做事还要重要百倍。找到一个合适的职业目标，对于很多迷茫中的人来说可能并不是容易的事;但学会做人，则是你在任何公司、任何时候都可以修炼的一种职业素养。即便你的职业技能没有多大的突破与成长，但良好的职业素养则会从另外一种层面为你的职业发展增添筹码。

**在做人的修炼中，有四项要素，是能够对你以后的职业发展起到致命性影响的：**

**1.第一是你的人际关系处理能力**

这其中包括与你的上司的关系，以及与你的同事的关系。与上司的关系不好，直接决定着你的升迁。所以我经常说：“如果你与上司的关系不好，基本上也就意味着你在这个公司的职业生涯就此终结。”而与同事的关系不好，即便你哪一天升迁了，成为了他们的领导，你也会因为缺乏“群众基础”而导致权力被架空，你的下属对你不是阳奉阴违，就是故意挑衅，你会发现领导这个位置其实很不好坐。

**2.第二项要素，就是要树立不断学习的能力**

**我们应注重学习的重要性。**我去年曾经碰到一个客户，已经近40岁的人了，做会计做了14年，但仍然只是一个基层主管的职位，在公司中也看不到晋升的机会，也已经好多年没有加薪了。我们问了他一个问题，“在这14年中，你有没有进行过培训、进修或者任何其他形式的充电?”他说，“没有”。“从来没有吗?”“从来没有。”这是一个非常极端的例子，但这种现象在职场中却是非常普遍的。

关于自己的学习与成长，你不妨问自己几个问题：与一年前相比，我的专业能力明显进步了吗?无论是理论还是实践，我有自己独特的见解吗?假如遇到职责范围内的事情，我一个人是否能够独立搞定，是否具备独当一面的能力?厚度决定高度。你所以会有厚度的积累，原因在于你不断强化的学习能力。没有学习，你的职业发展就会在原地踏步。你以为你没有退步，但实际上别人在进步，你与别人之间的差距在不知不觉中拉开了，你也就退步了。

**3.第三项要素，就是要树立职业化精神**

不管你有没有目标，不管这项工作是不是你愿意做的，只要你在这个岗位上，你就应该把事情做好。在其位谋其职，这是最起码的一种职业素养，也是任何岗位上都不可或缺的一种职业精神。既然在这个岗位上，你的岗位职责要求你把工作做好;如果不想做好，那就走人，别在这里浪费大家的时间。良好的职业素养，有时候比能力本身更重要。

良好的职业化精神，是很多优秀人士身上必备的成功素质。即便这份工作你不喜欢，也不要用消极的的方式去对待，因为你不仅在浪费公司的时间，更是在浪费你自己的时间。身在职场，你能收获的无非是两种东西：一是回报，二是成长。在没有明确的目标之前，把眼前的事情做到极致，把所有你能够在这个职位上得到的东西，统统用自己最大的努力去争取。以消极的态度对待工作，你会两手空空，什么也得不到。

**4.第四项要素，就是要有强大的内心**

我所遇到的很多人，其实内心里都很脆弱，无法经受漫长人生道路上所降临的各种苦难。要知道，每个人的成长都不是一帆风顺。即便是耶稣，又何尝不会遭受苦难的洗礼?强大的内心可以让一个人在绝望中看到希望，而消极悲观只会让你在希望面前错机良机。《肖申克的救赎》中有这样一句台词：“懦怯囚禁人的灵魂，希望可以感受自由。强者自救，圣者渡人。你没有本事成为圣者，但一定要变成强者。“物竞天择，适者生存。”优胜劣汰永远是自然进步的永恒法则。你只有适应这个法则，才能在这样竞争激烈的社会中获得生存之地。

5、30岁之后：如何实现质的突破

30岁以后的职业发展，不应该再是原地踏步、停滞不前的状态。要想让你35岁以后的职业生涯实现一个比较大的发展，你应该从30岁开始，好好利用5年时间，着手以下3件至关重要的事情的准备：

**1.第一件事就是完成你的专业化品牌构建**

如何构建你自己的个人品牌。你到了30岁以后，再去频繁跳槽，肯定是不行的，最大的不利，就是你的专业知识成长，永远只是停留在一个相对低的层次上，而这又会影响你职位的晋升与薪水的增长。我该干什么，适合做什么，此时应该有一个清晰而明确的定位，并利用剩余5年的时间去积累。否则，“35岁现象”一定会在你身上上演。

“日本战略之父”大前研一在其专著《专业主义》中也提出了这样的观点“你凭什么胜出?未来能够牵动世界大势的，是个人之间的竞争。能否独霸世界舞台，锻造他人无法超越的核心竞争力?你唯一的依恃，就是专业。”你是一流的商务人士，还是一般的上班族?差别就在这里!给自己一个专业定位，树立自己的品牌形象，会为你以后的职业发展增加更多有价值的筹码。我们曾经遇到过5年跳槽13次、接触过10余个行业的人。假如你也这样，就毫无专业性可言了。

**当然，为了支撑你“专业化”的品牌形象，你还需要在以下两个方面做出努力：**

**第一个方面**，就是我们在前面提到过的知识结构问题，要脱离具体的操作层面的问题，把你看待问题的眼光放得更高一些，更远一些，成为一个具有“远见卓识”而不是“鼠目寸光”的人。你要向这个行业里最优秀的人看齐，并以他们为目标，作为自己修炼成长的榜样，一步一步弥补与优秀之间的差距。这个时候，在职学习、进修等等都需要提上日程，学会用新的知识充实自己的头脑。

**第二个方面**，就是树立自己在行业内的影响力。每一个行业的优秀人才，都有自己聚集的圈子。为什么有些人出去讲一次课就要好几万?为什么有些人能够用自己的力量推动一个行业的发展?原因就是他们的影响力太大了。你要想成为优秀的职场人士，也必须像那些最优秀的人看齐，树立在这个行业内的影响力，用你的思想去影响别人。

我们去年遇到一个非常优秀的小伙子，至今印象深刻。他是一个印刷专业的大专生，毕业之后去印刷厂做销售。或许在有些人看来，这个专业、这个职位并没有什么特殊之处。但正是这样一个看起来没有什么含金量的职位，他却用自己独特的方式构建着自己的影响力。他给自己定了一个要求：每月都要写一篇文章，发表在这个行业内最具影响力的杂志上。当然，并不是每篇文章都能够达到发表的质量，但每个月必须要保证质量写一篇。

这样做的好处，**第一是树立了你在这个行业内的影响力;第二，可以让你形成自己的知识结构**。我们前面提过知识结构的问题，这里需要再强调一下。你通过学习、培训等方式，得到的知识，终究是别人的，不是你自己的。要想形成你自己的知识结构，你需要将这些外来吸收的知识应用到工作实践中。在实践的过程中，同样的知识理论，在不同的情况下，每个人的感受和心得是不一样的。你写文章的过程，也就是对你自己在实践中的感悟和心得进行总结和反思的过程。在这个过程中形成的知识结构，才能真正称得上是你“自己的”知识。

**2.第二件事情，就是把自己培养成一个优秀的管理者（这里指的是中层管理者，也是你的第一个管理者目标）**

除了那些对于技术十分热衷的人，如果你要想在职场上获得更多的空间，职位上的晋升必不可少。走上了管理者岗位，是你职业成长的关键一步。以后的发展空间，都与此次的晋升密不可分。但这个位子并不是每个人都能够坐稳。

盖洛普曾经做过一项调查，发现基础员工之所以离职频繁，很多时候问题并不在于公司，而是在于其上司：公司的中层管理者。正因为中层管理的不善，而对于下属员工的发展与成长造成了非常不利的影响，导致他们职业发展无论是在专业能力上，还是在职业修养上，均不能得到有效的成长。

在这里我们暂且不去讨论“中层危机”对于公司的发展多么重要这样比较宏观的话题，单纯从小处来说，你必须要意识到：**你的管理，将有可能改变你的下属的终身命运，是你错误的管理方式在不知不觉中伤害到你的下属，迫使他们离开公司。**

管理者在招聘员工的时候，对于频繁跳槽的人是深恶痛绝。但作为一个旁观者，我不得不说的是：当你们在抱怨求职者的不忠、素质低下时，你们是否考虑过建立一种良性的人才成长机制，让每个人都能够得到成长?你们在抱怨人才短缺的同时，是否考虑过如何去认真地培养人才?很多企业会说我们培养了，但留不住，到头来都是为他人做嫁衣，这是一件得不偿失的事情，所以对于人才培养也就不那么热衷了。但问题恰恰出在这里：你为什么留不住人?如果每个公司都不去培养人才，都想吃“现成的”，那么，最终的后果将是：所有的企业，都将面临无人可用的境地!

当你的成长因为你的上司而受到阻碍的时候，这是你的不幸，你可以选择“用脚投票”;当你某一天也成为管理者的时候，我们不希望把这种不幸继续传递下去。唯有如此，人才的培养才能进入正循环，才能够让每个人都能够在职场上找到自己的一席之地。这其中困难多多，但我希望有理想的人能够不断努力，慢慢改变这一切。

**3.第三件事情，就是找一家成长中的公司，在相对长的时间内，伴随其成长**

在成长的过程中，找一家具有成长潜力和发展空间的公司，并随着公司一起成长，是一件非常重要的事情。

**一是**你可以亲眼目睹一家公司从小到大、由弱到强的成长历程，对于公司的运营也会有更加深入的理解，你也能够体会到你的角色在公司成长中的位置和作用。

**二是**在公司成长的过程中，你的价值会有更大的发挥余地，会更容易展现出来。很多人在找工作时都倾向于寻找大公司，这也可以理解，但是要想快速的成长，寻找规模不太大的成长中的公司，其实是更好的一种选择。因为在成长的过程中，会对于人才的需求较为迫切，你的职位晋升也会更快。

**三是**你的忠诚度会为你的发展带来更多的回报。企业用人，其中最重要的一条就是忠诚度。没有哪一个企业喜欢朝秦暮楚的员工。尤其是现在跳槽率、流失率在众多企业居高不下的情况下，忠诚就成为一种非常难能可贵的职业精神。

不论你现在已经“奔三”，还是正在“奔三”的路上，请始终告诫自己：不要虚度了大好年华，抓住所有能够抓住的时间，为自己芸芸众生般的生命多积累一些厚度。当你慢慢变老的时候，回想自己的一生，你希望是令人欣慰的一生，还是悔恨和懊恼的一生?

**最后，借用我最喜欢的乔布斯语录，作为本文的结尾**

“人这一辈子没法做太多的事情，所以每一件都要做得精彩绝伦。你的时间有限，所以不要为别人而活。不要被教条所限，不要活在别人的观念里。不要让别人的意见左右自己内心的声音。最重要的是，勇敢的去追随自己的心灵和直觉，只有自己的心灵和直觉才知道你自己的真实想法，其他一切都是次要。”

我们的生活质量是自己通过努力创造来的，如果你觉得自己生活不够好说明你的努力还不够。**其实，我们只要坚持就好，坚持3天容易，难的是始终坚持！**