

寻找工作目标的五个方法

尽管人们认识到共同的目标能够促进商业的成功，但研究表明，人们在工作中很难找到共同的目标。

🕒 阅读 6分钟

推崇目标导向型工作优势的专家很容易就能找到。最近几个月，[《福布斯》\(Forbes\)](#)、[《哈佛商业评论》\(Harvard Business Review\)](#)和[《纽约时报》\(New York Times\)](#)都发表了与公司使命相关的观点。79%的商业领袖认为目标是商业成功的关键(普华永道/pwc)。而且，近90%的高管表示，一个具有强烈集体使命感的企业可以提高员工的满意度(EY Beacon Institute、哈佛商业评论分析/HBR Analytics)。

然而，有证据表明，许多人尽管有远大的抱负，但是并没有在工作中找到目标。The [Gallup-Sharecare 幸福指数的报告](#)显示，说喜欢自己每天所做工作的人数比例略有下降。只有不到一半的高管表示，他们的企业具有强烈的目标感。此外，包括 Steelcase 全球报告在内的研究表明：敬业度和全球职场继续显示，只有 1/3 的员工高度敬业和十分满意。

但是，没有必要等待目标自身表现出来。我们每天都有机会找到工作目标，从而让我们的生活和我们的企业变得更好。Steelcase 最近发布的([《企业可持续发展报告》\(CSR\)](#))指出了一些简单的开始方法。

1. 找到一个有激情的项目

一个刚开始为了让一位淘气少年按时上学的激情项目，最终成为了 Mike Radenbaugh, Inc. 价值 3000 万美元的业务公司讲述了 Rad Power Bikes 从一开始的解决问题到最终转向盈利的故事。并不是每个激情项目最终都会成为封面故事。不过，如果找到一个觉得自己的工作会大有作为、与别不同的项目，你一定会感受到一种全新的好奇心、活力和兴奋感。

Steelcase 的数字营销员 Lindsay Bonzheim 最近看到了改善 Steelcase 教育主动学习中心 (Steelcase Education Active Learning Center) 资助体验的机会。这笔资助让 Steelcase 教育有机会与主动学习的领导者合作。在三个课程周期中，有 40 所学校设置了主动学习的教室，这意味着总共有 300 多万美元投资于未来教育。

“通过帮助改善我们的在线体验，我知道我们可以让教育工作者更容易发现自己是否符合条件，改善他们的资助申请体验。从事一个对学生和老师都有好处的项目，这很有意义，”Bonzheim 说。

Steelcase 教育的主动学习中心资助项目寻找主动学习的合作伙伴，愿意利用他们实际的教室空间，以全新和重要的方式促进学习。

2. 投资社区

2016 年 7 月，来自罗马尼亚克鲁日的 25 名少女和 10 位 Steelcase 助教参加了“女孩领导世界”夏令营 (Camp GLOW)。GLOW 是由 Peace Corps 于 1995 年发起的一项全球性别权利倡议，旨在建立自信心，帮助女孩培养沟通和团队合作技能，让女孩了解如何在身处的社区和世界中引领积极的变革。

领导这个夏令营的 Steelcase 负责人 Alexandra Moldovan 曾作为露营参与者和辅导员体验过 GLOW 的项目。“通过分享我的经验和知识，帮助这些积极和坚定的年轻女孩成为她们想在世界上看到的积极变化，这是我一生中难得的经历。”

许多企业鼓励员工和团队在他们的社区做志愿者，或者提供适当的慈善捐款。花点时间了解你所在公司的运作方式，以及你希望贡献的方式。

3. 努力实现可持续发展

在你考虑个人的可持续发展目标以及这些目标会如何影响你的企业时，不仅要努力做出贡献，还要激励他人为之努力。无论你是骑自行车上班、乘坐公共交通工具、为了减少浪费而自带水壶或咖啡壶，还是通过关灯来寻找节约资源的机会，你的行为都会对环境产生影响，而且还能用行动说明和鼓励对地球付出的责任使命。

Stonyfield Farm 的前任自然资源副总裁 Nancy Hirshberg，在 [GreenBiz](#) 上撰文，谈到了可持续发展努力的价值，以及在可见性和保持低调之间找到平衡的重要性。“认同会激励人们做更多的事。它可以推动信任和提高参与度。这就是认同是可持续发展经理的强大工具的原因。”

Steelcase 制造工厂采用强大的内部识别程序。建议的提出会对业务和可持续发展目标产生积极影响。密歇根州的 Steelcase 木材厂是创造性再利用物料的典型例子：运营团队成员正在寻找利用剩余三聚氰胺的机会，与此同时，包装团队正在寻找运输过程中更好地保护成品的方法。两个团队意识到，他们可以利用剩余的三聚氰胺在现场制作更好的托盘。除了重新利用材料以外，新的托盘改善了产品在运输过程中支持和保护的效果。

4. 连接同事

Angela Eick 在大约 5 年前曾经帮助 Steelcase 成立了年轻专业人才 (Young Professionals) 小组。

从本质上讲，工作是一项社会性事业。一项经常被引用的盖洛普民意调查 ([Gallup poll](#)) 显示，在工作中有好朋友的人更有可能确认，公司的使命让他们觉得自己的工作很重要。他们更有可能说自己的意见在工作中得到重视，还有他们有机会每天做自己最擅长的事情。

Steelcase 的数字营销员 Angela Eick 在大约 5 年前成立了年轻专业人才 (Young Professionals) 的员工包容小组。“我觉得有必要帮助成立这个小组，因为我想和公司里的其他新人建立联系。我们想提供建立人际关系网、结交朋友、更多地了解这个企业的机会，” Eick 说。

在 2017 年，Steelcase 的员工包容小组扩大到由 20 多人组成的人际关系网，主题包括多元文化、退休员工、福祉、年轻专业人才、女性、自尊、社会责任委员会等等。无论是正式的还是非正式的，无论是作为领导者还是参与者，都要在更广泛的组织中找到适合自己的位置。

5. 人人传授，人人学习

不断学习如何一起学习的能力是 Steelcase 在慕尼黑开设的最新学习与创新中心的一个基本目标。

为企业学习环境做出贡献的机会可能出现在非传统的场合。在如今瞬息万变的商业环境中，企业的各个部门都需要发挥领导力的作用。专业发展不再局限于讲座、课堂和正式的学习课程。学习无处不在。

Steelcase 的 [学习方法培养营造](#) 了一个“人人传授，人人学习”的环境。我们通过课堂和在线课程、社会学习、演讲系列、会议、午餐和学习活动、指导和辅导等形式传播学习和教学。通过扩展学习时间，你可以通过个人努力和企业内部的活动不断发展。

如欲了解寻找工作目标相关的更多方法，请参阅 Steelcase 发布的 2017 [《年企业可持续发展报告》](#)。

