

你认为40岁后你能赚到你职业生涯所有财富的多大比例？

30%？50%？答案是令人惊讶的85%以上，但前提是你有一个完整且相对顺利的职业生涯。

从我们走出校门那一刻开始，职业生涯规划都是我们职业生​​涯乃至整个人生中最为重要的一件事情。求职过程中，几乎每一次都会遇到你的职业规划是什么样的这一类问题。但令人遗憾的是从幼儿园直到大学，我们却没有认真学过任何一门关于职业生涯规划的课程。目前一些大学开设的一些就业指导相关的课程或讲座，只涉及到一些零散的职业生涯规划的基础概念。

职业生​​涯的定义是指一个人从进入职场开始，到职业劳动结束的整个职业工作历程。

职业生涯规划第一步是认识自己，目前最权威的测评工具是MBTI职业性格测评。MBTI职业性格测评是由弗洛伊德的弟子卡尔荣格发明，后由迈尔斯布里奇斯母女完善形成了我们今天使用的量表。

### MBTI量表

从四个维度来对我们的职业性向进行测评，分别是态度倾向——内向还是外向、接受信息的类型——感觉还是直觉、决策机制——思考还是情感，行为模式——判断还是知觉。结果没有好坏之分，只是帮助我们认识自己，发挥自己性格上的优势，规避自己的劣势。

### 16种性格特质特点

我们生活在一个竞争极度激烈的现代社会，我们的生存本能使得我们希望我们做所有的事情能够立即看到结果，急于求成是这个社会的普遍现象，但职业生涯规划这件事是万万急不得的。我们的职业生

涯长度=法定退休年龄

——毕业时年龄。一般而言，可以将我们的职业生​​涯分为三大阶段：开局阶段、长板阶段、长尾

阶段，每个阶段的长度等于职业生​​涯长度的1/3。那么在我们的职业生​​涯过程中，那些是我们应该始终关注的？在不同的职业生​​涯阶段又有哪些是应该聚焦的？

### 参考书目

为了在我们的职业生涯中始终保持成长不被淘汰，以下三项能力是我们始终应该去积累锻炼的。

第一是可迁移的能力—KNOW HOW的能力，即无论你在哪家公司工作都需要的能力，可以帮助你胜任工作的能力，例如：分析解决问题的能力、说服他人的能力、学习的能力。

第二是有意义的经验—新的工作经验、新的工作技能、不同的工作环境，尽可能的将自己打造成复合型人才，已应对未来可能产生急剧变化的职场生存环境。

第三是和谐的人际关系—和你上司的关系、和你同事的关系、和你客户的关系、和你导师的关系、和你的同学的关系。

因为所处的人生阶段不同，在我们每个不同的职业生涯阶段，我们又需要有不同的聚焦点。

开局阶段，我们应该经常思考以下问题：我在成长吗？我是否对某些人、团队、我的公司产生了积极的影响？现在的工作我体验到成就感了吗？我是否创造了价值，并因此获得了适当的奖励？我有找到我职业生涯中的导师吗？每年的年底我们都可以做一份个人成长发展计划（IDP），如果一份工作对于以上问题的答案都是否定的，那么我们应该毫不犹豫地选择离开。

## IDP制作脑图

长板阶段需要思考清楚的的三个问题：

我喜欢做什么？我擅长做什么？外部世界最需要什么什么样的人？我能作为导师给职场新人什么指导？

长尾阶段，我们可以选择跳出自己最擅长的领域而选择做新的喜欢事情，开辟新的战场，哪怕短期内不擅长

。但前提应该是继续管理我们的学习曲线

，保持与原来工作的关联性。假设你现在在高速以时速110公里驾车前行，如果你突然刹车停下来，你可能会冲破挡风玻璃飞出去，我们的职业生涯和人生旅程也是如此。

在漫长的职业生涯中，难免会出现危机，如危机来临时，我们如何应对呢？

首先放下我们本能的应急应对方式，客观分析危机产生原因。如果危机产生的原因是他人对于我们能力的错误的认知，那么我们只需要想办法改善我们与他人的人际关系，然后在下次工作项目展示自己的能力。

如果真的是因为个人能力的不足导致危机产生，那么先将我们的骄傲放到一边，找出具体是哪项的技能不足，然后运用刻意练习的原理仔细打磨我们的技能，直到我们可以很好的胜任工作。据统计，我们掌握一门技能需要的时间是一万个小时，而精通一门技能的时间大约是两万个小时，所以任何技能的获得需要千锤百炼，切忌急于求成。

为了帮助我们职业生涯取得成功，除了前面提到的我们可以用MBTI量表帮助我们认识自己，用IDP帮助我们做年度发展规划，我们还可以用对标管理法帮助我们快速成长。所谓对标管理法就是找到一个自己所在职业领域未来3-5年的成长目标人物，然后用胜任力模型的方法去解析对方。我们可以通过观察法和访谈法解析出对方在本领域取得杰出成绩所需要的知识、技能、经验、特质、价值观，然后针对型的列出自己的学习计划。

最后，每个人在这个社会生存都有着多重角色，无论我们职业生涯取得多大的成就，都不可能忽视我们在家庭中应该承担的责任。我们的时间是有限的，我们可以按以下时间分配比例来播撒我们的精力种子。

每日时间分配表