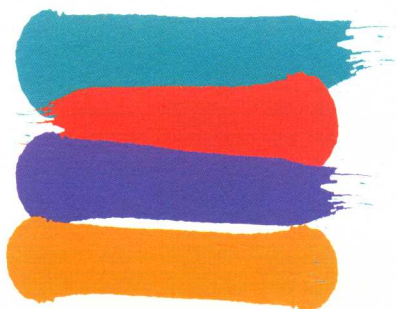


《暗时间》刘未鹏 X 知乎大V战隼 | 荐读



CAREER
LADDER

云梯

从新人到达人的职场进化论

虞莹 / 著

随书附赠

一小时
职场课程

一部助力整个职业生涯的实用指南

CAREER LADDER 云梯

从新人到达人的职场进化论

虞莹 / 著

电子工业出版社
Publishing House of Electronics Industry
北京·BEIJING

内 容 简 介

本书从分析当今人们的学习、工作、生活现状开始,逐步引导读者更好地进行自我管理和未来规划。作者将其十多年为世界500强企业培训的经验,以及出任高管、个人创业、阅读学习的经验系统梳理,提出自我提升四步法,即自我定位→自我管理→自我发展→自我优化,并结合心理学与管理学理论、测试及案例,帮助读者搭建职场和人生的云梯。

书中的精彩内容、重要观点皆以可视化图形、表格、插画等形式展现,直接扫描书中二维码,还可进行在线心理测试。本书为读者提供了更快速、更有效、更直观的阅读和学习体验。

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。
版权所有,侵权必究。

图书在版编目(CIP)数据

云梯:从新人到达人的职场进化论/虞莹著.—北京:电子工业出版社,2017.7

ISBN 978-7-121-31914-3

I. ①云… II. ①虞… III. ①企业管理—职工培训—通俗读物 IV. ①F272.92-49

中国版本图书馆CIP数据核字(2017)第137109号

策划编辑:张 冉(47155730@qq.com)

责任编辑:张 冉

印 刷:中国电影出版社印刷厂

装 订:三河市良远印务有限公司

出版发行:电子工业出版社

北京市海淀区万寿路173信箱 邮编:100036

开 本:720×1000 1/16 印张:20 字数:311千字

版 次:2017年7月第1版

印 次:2017年7月第1次印刷

定 价:48.00元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题,请向购买书店调换。若书店售缺,请与本社发行部联系,联系及邮购电话:(010) 88254888, 88258888。

质量投诉请发邮件至 zlts@phei.com.cn, 盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

本书咨询联系方式:(010) 88254210, influence@phei.com.cn, 微信:yingxianglibook。

P A R T

1

自我
定位

引言 / 1

第一章 穿越迷雾

1. 如何获得理想的工作 / 7
2. 锚定效应和职业路径依赖 / 13
3. 理性的职业分析与决策 / 19

第二章 以终为始的目标管理

1. 六种不同的时间价值观 / 35
2. 定制未来的自己 / 40
3. 如果时间重来，你要知道的七件事 / 47

第三章 职业定位三部曲

1. 能力、兴趣与趋势 / 55
2. 理想与现实的桥梁：职业探索 / 70
3. 个人品牌创建与传播 / 79

P A R T

2

自我
管理

第四章 拯救脆弱的大力士

1. 意志力的两面性 / 89
2. 意志力与身体能量 / 96
3. 外部动机和内部动机 / 101

第五章 让习惯自动运行

1. 习惯的真相 / 105
2. 建立核心习惯 / 112
3. 让习惯自动运行的三个步骤 / 115

第六章 拖延终结者

1. 无害拖延和有害拖延 / 127
2. 打破拖延魔咒 / 131
3. 保持专注的奥秘 / 137

PART

3

自我
发展

第七章 个人能力发展

1. 从零基础到行业精英 / 143
2. 强化工作调适能力 / 156
3. 上任第一年，你会遭遇什么？ / 164

第八章 职场社交发展

1. 职场丛林法则 / 173
2. 如何寻找自己的职场贵人 / 184
3. 社交等级提升与价值整合 / 190

第九章 打造职业云梯

1. 快速突破职业发展四个层级 / 203
2. 升职加薪的秘密 / 213
3. 跳槽转行的思考和决策 / 220

PART

4

自我
优化

第十章 从优秀到卓越

1. 战胜“胜利之疾” / 235
2. 刻意练习与能力升级 / 241
3. 卓越的问题解决者 / 250

第十一章 优化效能之路

1. 工作断舍离 / 261
2. 提高工作效能 / 268
3. 从工作复盘中寻找改善契机 / 277

第十二章 突破职业极点

1. 摆脱职业衰竭 / 285
2. 我们的“钟摆”正常吗? / 290
3. 制订 B 计划 / 301

附录 / 310

引言

Introduction

美国冰球运动明星韦恩·格雷茨基曾用一句话总结他的获胜秘诀：“我总是滑向冰球运动的方向，而不是等冰球到位再追。”股神沃伦·巴菲特为《纽约时报》撰文时，直接引用了这句话，奉劝人们在金融投资上应该有更长远的眼光。不难发现，格雷茨基和巴菲特都准确地抓住了获得未来成功的两个原则：形势预判和提前准备。

人们如何看待和准备工作，决定了他们能否以更大的概率赢得未来的职业成功。

每个人都有平均 35 年的活跃职业生涯，比一场冰球赛和大多数人的股票账户活跃时间长得多。在如此漫长的岁月中，要对未来工作做出正确的预判和精心准备，并不容易。因为我们身处一个快速变化的世界，大量新科技在潜移默化地改造世界；很多产品及行业都在快速迭代；企业组织结构变得更加扁平化、网络化和无边界；传统的人才就业市场正在发生革命性变化。

LinkedIn 创始人里德·霍夫曼在《至关重要的关系》一书中指出，在过去的 60 多年间，人才就业市场的运作方式就像一个自动扶梯。人们在大学毕业之后，就站在了扶梯的最底端。之后，随着工作经验的积累，人们会在职场扶梯上稳步上升，每升一级就为其带来更多的权利、更高的收入和更好的工作保障。

但现在的情况大为不同了。人们理想中稳定的、逐步高升的工作其实并不存在。在越来越拥挤、缓慢的“自动扶梯”上，人们很有可能被困住。一方面，随着就业市场萎缩、就业机会减少，加之

社保退休机制的变革，使组织按等级序列升迁的竞争越来越激烈，年轻人被困在底层，资深的中层管理者遭遇发展瓶颈，已经成为非常普遍的问题。另一方面，科技快速跃迁导致众多新的工作选择，人们需要花费比以往更多的时间和精力去适应新环境、学习新技能，才能胜任更复杂的工作。更重要的是，传统的职场环境已经逐渐离我们远去。在过去，一份好职业曾是“安全、保障和稳定”的代名词。如今，无论一个企业看上去多么伟大多么卓越，其实都面临着潜藏的危机。那些显赫一时的伟大企业，如柯达、安然、通用汽车等公司，由于市场的变化、新技术的出现、众多的竞争对手，以及可能的战略错误甚至仅是战略偏差，都可能在相当短的时间内受到致命打击。外部激烈的市场竞争、新技术的加速发展，迫使企业不得不采取诸如战略转型、多元化业务策略、整体业务外包、虚拟团队、共享经济、降低成本等方法来应对难题。

未来充满无数可能。人们必须接受由于各种变化导致的转行、转岗、失业、发展危机、能力重建等一系列高难度挑战。

但正是这种可能性和不确定性恰恰带给人们更多自我发展的机会。每个人都必须学会在外部不确定环境下，为自己寻找并建立某种内在确定性，这也是人类应当掌握的最伟大的技能之一。当风霜雨雪不可预知时，人们学习建筑；当猎物口粮不确定时，人们学习种植粮食；而当金融危机、企业动荡不可控时，人们的首要任务就是培养个人的核心竞争力，抵御风险。

抛弃“自动扶梯”，你需要携带自己的“职场云梯”：灵活、机动、自由，不仅可以帮你向纵深发展，也能在平台之间横向切换，根据自己的目标，在通往无限光明、无边界的理想之路上拾级而上。

一个职场人拥有“职场云梯”，并知道梯子应该架设在什么位置，

代表着其有明确的职业发展规划。在职场进阶过程中，不管升迁、跳槽或转行，每走一步都应当分析反省：是否走了弯路，是否在荒废自己的青春？每隔一两年，都要自我总结，发现问题并获得提升改善。当人们拥有强烈的自我发展意识，在工作中获得的经验，可能是其他人在同等条件下所获经验的数倍，他在职场上的发展速度就可能“一日千里”。

打造“职场云梯”意味着人们追求职场能力的不断提升。当人们能够从身边的环境中，积极探索学习机会和资源，并学会组合不同的能力来解决更复杂的问题时，梯级就会不断延伸，承载人们自由地到达更远更高的地方。能力拓展的益处不见得马上显现出来，但所有这些能力的提升都会帮助人们在整体上获得改善。从长期来看，一定会带来可观的收益。

本书分为四部分，系统地介绍职业发展不同阶段的典型问题，协助人们建立和完善自己的“职场云梯”。

I 自我定位

第一部分：自我定位，利用职业定位三步法，帮助初入职场的年轻人界定能力优势，匹配发展兴趣，进行趋势分析，确定长期职业发展目标，为职业发展奠定基础，避免不必要的弯路。

II 自我管理

第二部分：自我管理，针对年轻的职场人常见的缺乏自律、自我管理动力不足、拖延症、情绪波动、毅力不足，以及工作效率低等问题，提供了具体的解决思路与方法，为个人绩效提升扫清障碍。

III 自我发展

第三部分：自我发展，帮助资深的职业人突破发展瓶颈，在面临重要职业发展机会，如晋升、跳槽、转行时做出正确明智的决策。同时，通过开拓管理视

野、扩大管理幅度、突破管理层级的限制，更快实现个人职业目标。

IV 自我优化

第四部分：自我优化，协助成熟的职业人处理各类职业危机，重燃工作激情，制订 B 计划，帮助职业人更上一个台阶。

无论是主动还是被动，当变化来临时，你的工作经验、能力优势、核心价值和所做贡献，将赋予你自由的选择权。从本质上来说，是你在选择自己的职业生涯、公司、老板和团队。在不确定的世界中，拥有“职场云梯”，你就可以掌握自己的未来，创造理想职业人生。

感谢在漫长成书过程中，给予我无私帮助和热情支持的各位专家、好友们。感谢我的学员们，你们的真实成长是对我最好的鼓励。感谢我的家人们，你们是最忠实的支持者。感谢一直给予我支持鼓励的责任编辑张冉，给予我很多帮助和非常宝贵的建议，没有你，就没有这本书。

在此特别感谢本书的插画作者、“画书会”（微信公号 readrawing）创始人同时也是我的好友木木。木木多年来致力于推广用视觉思维的方法激发想象力，促进更有效地阅读和结构化学习。她也是最早阅读完整本书的读者之一，给予了我很多启发性建议。感谢你木木，这些生动的绘画使本书增色不少。

本书虽为心血之作，难免也有不妥之处，还望读者见谅并指正，期待与大家的更多交流，联系方式请见本书封底。

虞莹

// Personal Positioning

P A R T

1

自我 定位

很少人在职业发展之初，就非常幸运地拥有清晰的职业蓝图。而我们在职业上获得的所有成就，都取决于如何认识和发展自我、如何预判形势，以及为未来所做的准备。在职业发展初期，迷茫的年轻人常常会受到锚定效应和职业路径依赖的限制，从而走上一条曲折动荡的道路。因此，本书的第一部分将阐述正确的职业定位过程：在确定长期目标的基础上，结合对能力、兴趣、形势的分析，积极进行职业探索，逐渐形成清晰的职业定位，最终确定在某个领域长期贡献自身价值。

第一章

穿越迷雾

1. 如何获得理想的工作

拥有一份满足理想、力所能及、
较好收入的工作是所有人的普遍
愿望。

一份理想的工作不仅能有机会让人们发展技能、实现理想与抱负、体现个人价值，还有助于塑造一个积极的社交身份，提升人们对各种资源的掌控能力，从而放大个体能力，加速自我实现。

拥有一份理想工作的人有更强的主观幸福感。他们感觉到胜任工作的愉快，对做好当前工作相当自信，同时也不畏惧新的挑战 and 变化。

什么样的工作，才称得上是一份理想工作？不同的人会给出不同的答案。但所有的答案，都基于人们对工作的七大期望。



符合个人兴趣爱好，能发挥自己的能力或独特潜力



获得较高收入或得到晋升



能获得认可，得到广泛的尊重



工作内容有意义，能为社会创造价值或帮助他人



在一个高尚、领先和创新的企业内工作（或创造这样的企业）



能保持工作和家庭生活的平衡



自由、不受限制的工作时间和空间

要找到一份完全吻合以上期望的工作是非常困难的。

意识到这点之后，我们就会理解：**理想的工作其实是一种选择。**你需要有所比较，才能知道自己特别在意和不在意什么。企业高管虽然非常喜欢工作带来的挑战，但也必须承受放弃个人时间和自由的代价；研究人员虽然热衷于享受钻研带来的乐趣，但也必须学会和其他部门或外部进行协调沟通。

0~2 年



初入职场的年轻人往往对自我关注较高，希望展露个性、发挥能力，会将“个人兴趣爱好、是否能发挥自身能力或独特潜力”放在比较重要的位置上。

2~3 年



工作 2~3 年之后，人们在工作中逐渐建立自信，迫切渴望得到进一步成长，对“收入和晋升”的要求不断提高。

5~8 年



工作 5~8 年的人，意识到情况发生了缓慢的变化：长时间的工作产生了一定的职业倦怠感，渴望得到新的发展机会，获得更大的挑战。在这个阶段，“被认可、工作具有意义和富有挑战”成为重要的工作动力之一。

10 年 以上



而在工作 10 年以上的群体中，有相当比例的人将“保持工作和家庭生活的平衡”，“自由、不受限制的工作时间和空间”置于首要位置。因为随着职位不断上升，高管们的工作强度和压力不断加大，精力衰竭的迹象逐渐显现，他们迫切需要以更自由、可控的方式进行工作。

此外，不管在什么年龄阶段，都有一些人非常渴望进入一个高尚、领先和创新的企业工作，而另外一些人则对企业类型毫不在意。一个有趣的现象是，对企业类型毫不在意的人，往往有更强烈的创业欲望和动力。而大多数看重企业类型的人，通常将“成为中高层管理者”作为个人的职业终极目标。

要获得一份理想的工作，除了要把握好不同阶段职业发展规律，更要明白，所有的工作努力和选择，其实都暗合了每个人的长期职业发展模式。

//////// 明确自己的长期职业模式 //////////

典型的长期职业模式分为五类：



很多人往往都在年轻的时候，单纯从名望和收入方面考虑，设想自己的未来。他们认为，自己会最终成为一个企业家或专家。需要指出的是，能够胜任一份工作，并不一定与其长期职业模式吻合。我们会发现，一个忙碌的企业家真正渴望的，有可能是成为一名匠人或者自由职业者；而另一个管理者有可能觉得，只有当自己在从事研发工作的时候，才能找到真正的乐趣。随着人的逐渐成熟，人们会遵从内心最真实的渴望，选择最适合自己的角色，稳定地进入到长期职业发展模式中。

● 专家

他们致力于特定领域的专业技术，积极进行技术层面的深入研究，并做出贡献。大多数的科研工作者、咨询顾问、医生、律师、工程师及各类传统技术人员都可归于此类。

● 组合管理者

他们追求包含不同工作经验、技能以及成就的职业旅程。通过在不同阶段为不同公司工作而拓展能力，实现个人价值。大多数的基层和中层管理者都可归于此类。

● 传统高管

他们有非常清晰的职业愿景和使命感，为成为高级管理者而不断进取；他们不畏惧跨越自己熟悉的专业，不断地拓宽管理幅度；制定策略，整合资源，并愿意承担更大的责任。大多数企业高管、合伙人都可归于此类。

● 企业家

他们工作的所有目的都在于累积自己的经验技能，并最终创办自己的企业。他们相信商业逻辑、乐于学习和挑战新事物。大多数企业家、独立创业者都可归于此类。

● 自由职业者

他们不属于任何一个机构或公司，他们通过出售自己独特的工作技能，实现与外部的社会价值交换。在美国及一些共享经济发达的国家，自由职业者比例已经超过了 30%。随着全球共享经济的发展，国内自由职业者的比例也在持续增加。大多数作家、设计师、培训师、心理咨询师、摄影师、自媒体工作者、合作司机都可归于此类。