# 设计成长阶梯指南

设计师能力提升和职业发展，离不开‘台阶’，而在互联网公司，这个台阶就是各大公司的晋升体系。关于职级相信大家在网络上经常见到各大公司的职级体系，在招聘，晋升，面试等环节，有的小伙伴会非常‘迷信’这类体系的说明，面对连眼缭乱的级别和相关能力模型的定义，我们该如何看待呢？ 在我看来这些能力要求‘既重要又不重要’：‘重要’在它的确是一个很关键的参考，让大家能够对本职工作的能力要求和发展路径规划上一定帮助；而‘不重要’则是因为不同公司的职级体系，都有其背后的制定逻辑和侧重，没法直接对标和使用。但就设计职业能力的定义和要求来说是有共性的，简要说明下设计师职级和能力发展几个阶段的重点和相关建议： 初阶：（基础专业知识和职场技能的学习） 参考经验：1-3 年 能力要求：需要掌握相关专业知识和专业技能，能够在相关流程规范下开展初级——中等难度工作，对及时性和准确性负责，有一定学习 中阶：（更深度于专业能力的打磨） 参考经验：3-5 年 能力要求：在相对明确的目标下，负责本领域某一业务模块的部分工作，能独立解决工作中的一般性问题，能够完成对应一般需求的全 高阶：（项目的推进，个人方法初步成型） 参考年限：4-8 年 能力要求：能独立承担一块业务中多个模块的问题 ，能够较好的总结和分享个人经验，初步具备较为完整的方法和知识体系； 专家：（单领域的整体把控和过程管理） 参考年限：7-10+ 年 能力要求：能独立承担多个模块的复杂问题，能站在业务角度推进系统性改进的项目；能总结提炼自己体系化的方法和知识习题，开始在领域内已经有一定影响力； 希望能够给不同阶段还在迷茫和困惑的设计师以指引，对此还有疑惑的问题的， 欢迎关注～ 我参与制定过多家公司大厂的设计职级体系经验，如果你对具体某家互联网公司的设计师能力模型感兴趣， 欢迎打在评论区，会选择对得票最多的进行详解～