



EP12 《做自己擅长的事，还是喜欢的》

影响职业成功的三大要素：能力VS天赋

▼ 能力 vs 天赋

- 天赋

- 遗传而来的潜能，但仅为潜能，需要通过学习、训练、练习来转化为真正的能力
- **玉不琢，不成器**：即使有天赋，也需要努力打磨
- 顶尖的人也要经过「一万小时」练习
- 没有天赋的人，即使投入「一万小时」，也只能做到中等偏上
- 现代人自我认知如此低，通过训练可以超越没有天赋但不努力的人
- 许多天赋好的人可能并没有自我认知，天赋因此可能被浪费。

- 通过刻意练习

- 1 至少远超那些没有天赋，也不努力的人
- 2 可能超过一些有天赋，但不努力的人
- 3 唯一比你强的就是既有天赋又努力的人 -- 但这样的人很稀有

- 天赋→才能

- 内部刺激因素
 - 学习、训练、练习
 - 动机
 - 积极性
 - 兴趣
 - 耐力
 - 个性

- 独立自主
- 自信
- 自我价值感
- 外部刺激因素
 - 人、地点
 - 干预
 - 事件、偶然事件
 - 一点运气、一些契机、几位有魅力的良师

▼ 天赋自测：最常用的是DIPS10项天赋

• DIPS认知天赋

- ①**语言天赋**（迅速理解、精准表达）
 - 律师；销售、贸易；办公室文员、金融从业者；演说家、讲师、教师；作家、编辑
 - 语文、英语（高考）
- ②**逻辑-算数天赋**（数字、几何、公式、证据链）
 - 自然科学家、数学家、物理、化学、电子电气、逻辑学家等
 - 数理化(高考)
- ③**空间天赋**（空间定位、物体想象）
 - 飞行员、海员；机械师；雕塑家，图像家；牙医、外科医生等
 - 平面几何、立体几何（高考）

• DIPS非认知天赋

- ④**内省天赋**（善于感觉、情绪稳定）
 - 教育、社会领域；宗教人士；医生；教练、顾问；法律/安全/管理；客服
 - 这是非常重要的一项能力，但很多人根本不知道这也是一种独立的能力，而且是一项非认知能力。大家总是默认聪明的（智商高）、教育程度高的人更有能力自省
- ⑤**人际天赋**（共情、传授、斡旋）
 - 教育，社会，宗教，销售，金融，演员，医生，政治家等

- ⑥**身体-动觉天赋**（手工、运动、协调）
 - 舞者、演员；运动员；机械师；外科医生等
- ⑦**音乐天赋**（识别旋律、学习乐器，是孤岛天赋）
 - 音乐家；作曲家；指挥家
- ⑧**自然天赋**（对自然基础特别之处敏感）
 - 认识自然界的事物及特定规律，能够观察和区分它们，对自然（现象）敏感
 - 很多人会误认为这是种兴趣，而不是天赋
- ⑨**创造天赋**
 - 手工、广告、营销、媒体
 - 想法丰富、原创、发散性思考
- ⑩**美学天赋**
 - 艺术、时尚、媒体
 - 善于刻画、设计、创造和谐观感

▼ 天赋自测表

- 方法
 - 1-5分回答问题，1为完全不符合，5为完全符合
 - 每个问题开头都是：我擅长...
 - 相同字母的问题，分数最后加总
 - 不同类别穿插出现会测的比较准
- 举例：**我擅长...**
 - 给别人传授知识
 - 需要手眼协调的任务
 - 让配色协调
 - 理解公式
 - 识别和理解我的情绪
 - 听到旋律中的不和谐之处
- 结果判断

- 4-7分：完全不擅长 | 8-11分：不太擅长 | 12-15分：有些擅长 | 16-20分：非常擅长
- 公众号「携隐Melody」的“各类测试”菜单里有“天赋自测”功能，有兴趣的朋友们可以去试试！

影响职业成功的三大要素：兴趣

▼ 9种职业兴趣

- ①商业
- ②健康和社会
 - 也包括教育和教学
- ③科学
 - 也包括出版、教学、社会传媒等传播知识
- ④IT和技术
- ⑤艺术和文化
 - 也包括文化和人类科学相关工作，比如外语教学、新闻
- ⑥旅游和服务
 - 也包括营销
- ⑦法律和安全
- ⑧装配和手工
- ⑨办公室事务
 - 秘书、零售商人

▼ RIASEC模型

- 1 现实型 (Realistic)：实践-技术导向
- 2 研究型 (Investigative)：智力-研究导向
- 3 艺术型 (Artistic)：艺术-语言导向

- **4 社会型 (Social)：**社交导向
 - 授课、教学、培训、照管、护理
- **5 企业型 (Enterprising)：**企业导向
 - 借助语言或其他方式影响别人的事
 - 希望能引导或操控局势
- **6 常规型 (Conventional)：**常规导向
 - 偏好以确切、有序、系统、可控的方式处理数据
 - 会计和行政；数据分析；规则和法律相关

▼ 职业兴趣与RIASEC模型

- 重点是不要只看一个型，看你自己的RIASEC密码：三个字母

▼ 例子

- 我的个人兴趣三字密码是：社会型S-企业型E-现实型R，常规型C在我这排最末（第6）
- 投行工作的要求是：常规型-社会型-企业型（起码在junior level是这样），首先需要确切、有序、系统、可控地去分析和处理数据
- 虽然有两个字母重合，但由于工作要求的常规型是第1，在我这排第6，我跟投行就是兴趣不匹配
- 但也解释了为什么我某些时候还是喜欢它的
- 两个三字密码之间的一致性，比排名第一的兴趣要重要得多
- RIASEC模型提供了9个清晰区分的领域，但光看这些还不足以决定职业选择
- 使用RIASEC模型可以更好地理解个人职业兴趣与工作要求的匹配度

影响职业成功的三大要素：个性

▼ 大五人格Big Five

- **Openness (开放性)**
 - 对于需要创意，或需要团队合作的人来说，开放性很重要
- **Conscientiousness (责任心)** (the quality of wishing to do one's work or duty well and thoroughly)

- 具备责任心的人不太会冲动行事，所以对职业成功的影响还是蛮正面的，有关联性
- 在细节导向的工作中，责任心的影响可能不明显
- 过高的责任心对艺术创作可能有负面影响
- **追求绩效、责任感、自律**是责任心的子因素
 - 能力：在许多方面都很在行
 - 有序
 - 责任感：他人对你完成任务的信任
 - 追求绩效：努力实现目标
 - 自律
 - 谨慎
- **Extraversion（外倾性）**
 - 外向：果断和热情，这两个因素对实现自身意图是有正面影响的
 - 内向：适合需要专注的任务，更容易抵御外界的诱惑，比如对学生来说，内向平均成绩更好
 - 外向对社交工作有利，但对内向者来说也有优势
- **Agreeableness（宜人性）**
 - 高宜人性适合需要社交能力的工作
 - 竞争激烈的环境中，外倾性有利，但高宜人性却是不利的
 - 做领导也不能有太高的宜人性
- **Neuroticism（神经症）**
 - 神经质对艺术来说是正面影响，但对很多其他工作来说，没有多大影响

▼ 个性和职业不适配的例子

- 责任心过强的经理可能迷失在细节中，缺乏对全局的把握
- 极度外向的人不适合做天天写论文的科学家（但可以做科普作者！）
- 宜人性过高的老师可能因过于取悦学生而失去威信
- 高开放性可能不适合办公室文员的工作

职业成功VS满足感

▼ 职业成功的关键

- 天赋/能力
 - 智力（认知天赋）对所有职业成功都有较高的相关性
 - 但非认知天赋对有些工作来说是不相关的
- 硬成功指标（客观方面）
 - 薪水、工作地位、职务、手下管理的人数、事业发展、升迁快慢
- 软成功指标（主观方面）
 - 对自身成功的评价，对工作满意程度的评价，对职务、收入、职业安全感、工作声誉的评价，以及对创新性想法付诸实施的可能性的评价，对所任职组织的认同感
- 反面评估：离职意愿

▼ 职业满足感的关键因素

- 兴趣：影响职业满足感的主要因素
- 情商：对满足感有次要影响
- 个性：有一定影响但比较小

▼ 天赋与兴趣的关系

- 兴趣可以促进天赋转化为能力，影响职业成功
- 选天赋：职业成功，在生活中追求兴趣从而得到满足感
- 选兴趣：职业不成功，但也能得到满足感
- 个人兴趣常向成功领域发展，而天赋难以改变，个人兴趣却可以改变。

总结：二选一怎么选呢？

▼ 天赋与兴趣的选择

- 选择天赋
 - 适合绩效激励型的人
 - 给予天赋机会，看其是否转化为兴趣
 - 职业上的成功可以带来满足感，但需要考虑天赋与兴趣的匹配度

- 选择兴趣
 - 对非绩效激励型的人更重要
 - 兴趣能带来职业满足感，尽管可能影响职业成功
 - 如果天赋和兴趣完全不匹配，选择兴趣

▼ 最简单粗暴的总结

- 绩效型：选天赋
- 非绩效型：选兴趣

▼ 匹配

- 匹配要看多方面，不要只看一个点
 - 工作符合
 - 组织符合
 - 团体/小组符合
 - 上司符合
- 乔哈里视窗
 - 公开区域：外倾性（自己知道，外人也很容易知道）
 - 盲区：智力、宜人性、责任心（自我认知不足的部分）
 - 隐藏区：神经质（自己比外人更知道）
- SOKA现象：Self-Other-Knowledge-Asymmetry
 - 自利偏差：人们倾向于高估自己，尤其在智力和吸引力方面
 - DK效应：高估自己能力，忽视他人能力
 - 马后炮偏差：总觉得事后自己早就预见了某件事
 - 「自我表达」：成功就归因于自己，失败就归因于外部因素（运气、那天状态不好）；人类很不擅长从经验中学习，对自己的个性也一样，我们往往会自我欺骗，将自己的个性解读为一个更理想的，自己更想成为的形象
- 我们很少接收到反馈
 - 很少接收到真实的负面反馈
 - 我们喜欢跟不给我们批判性反馈，会证明我们有多么好，多么美，多么有能力的人交朋友
 - 言过其实的反馈会削弱雄心，起不到激励作用

- 真正的激励必须真诚
- 真实反馈对个人成长和职业匹配至关重要
- 亲友长辈给建议时往往有偏见，他们的建议符合家庭传统的职业内容
- 亲友可能推荐他们自己想从事但没能从事的职业，或在周围人当中声誉颇高的职业

如何寻找自己的天赋和兴趣

▼ 记录与反思

- 五年日记/flomo这种随时记录
 - 一段时间后，反复出现的主题就是对你而言最重要的事

▼ 做一些测试

- 天赋自测：本书中的天赋自测
- MBTI测试
 - S/N：擅长关注现实还是未来构思
 - T/F：宜人性的区别，高宜人性需要F，竞争激烈需要T。领导/管理等职业要成功，需要宜人性不过高，F也是可以培训的

▼ 10个建议

- ①给天赋一个机会
 - 天赋不会变，但兴趣可能变化
 - 实习、旁听课程
 - 如果不是很抵触，就要去尝试
- ②对自己严格一点
 - 天赋要变成能力，需要「十万个小时」
- ③反向思考
 - 想象理想的工作很难的话，就去想象让自己觉得可怕、不可忍受、极度糟糕的情况
- ④分析你的阻力
 - 比如：你的职业愿望跟你父母的设想相悖，跟社会观念相悖，熟人圈子不认可，伴侣不支持等

- ⑤自私一点
 - 决策要基于你对优劣的全面分析，避免冲动和过度考虑他人的意见
- ⑥谨防过度乐观
 - 现实的目标 -- 下一步必须做什么 -- 很重要
- ⑦使用「魔镜」
 - 想象别人对你期望的成绩，和目标一致的人会怎么做
 - 在xxx方面，其他人会期待我取得什么样的成绩？
 - 如果有一个人，跟我在xxx方面有相同的成绩，未来目标也一致，他下一步会做什么？
- ⑧审视你迄今为止的成功与失败
- ⑨请5个人评估你在某职业上的潜力
 - 找5个不同的人，去掉最高分，去掉最低分
- ⑩正念

▼ 未来的招聘

- 从“人才之战”（War for Talent）转向“天赋之战”（War on Talent）
- 大数据时代，社交媒体的各种信息，将能帮助公司评判你的天赋