



EP09 《远见》

远见思维：多行动，少忧虑

▼ 大多数人走在错误的职业道路上

- 错在将过多的注意力放在下一步，而不是整条路径
- 把职业当成短跑，而不是马拉松
- 关心下一个升职，而不是四五十岁时有更好的选择

▼ 打造职业生涯要知道的5件事

- **1** 职业生涯持续时间很长：45年
 - 第一阶段：强势开局
 - 第二阶段：聚焦长板
 - 第三阶段：持续影响
- **2** 职场燃料很重要
 - 可迁移技巧
 - 有意义的经验
 - 持续的关系
- **3** 职业生涯需要通过对时间的巧妙投资来构建
 - 锚定目标后要有数千小时的学习、体验和实践
- **4** 职业生涯不是以线性或可预测的方式发展的
 - 必须时刻保持学习和探索的状况
 - 职业机遇会变化，你的人生目标也会变化
 - 时刻准备好迎接变化
- **5** 职业生涯不止一份工作，而是生活一大部分
 - 职业规划也不仅仅是工作规划，要将工作规划融入生活，包括求学、家庭、个人兴趣的发展和追求等等

▼ 实现职业规划要做的5件事

- **1** 学习职场数学
- **2** 盘点职场清单
- **3** 进行100小时测试，完成个人时间档案
- **4** 用「职场路径向导」进行职业选择
- **5** 时刻更新你的职业生涯（5个令人警惕的长期问题）
 - 如何避免被机器取代？
 - 我能在哪里以什么方式找到工作？
 - 未来我将如何分配时间？
 - 我会把钱花光吗？（理财并不是独立于职业规划，是职业规划的一部分）
 - 工作如何能使我更幸福？

▼ 职场路径向导，做出正确的职业决策

- **学习职场数学能帮你树立起正确的思维框架**
 - 多想想三个阶段，long view思维
 - 定期盘点清单，总结生态系统，了解自己的技能
 - 审视自己的时间档案
- **权衡投资回报率**
 - 就算在数字上是亏本的，也不要轻易放弃读MBA或MS的念头，只要吸引力够强的个人原因就够了
- **快速成长才能获得长远成功**
 - 成长快的工作需要满足的条件
 - 你周围都是比你聪明的人
 - 你有失败的机会
 - 公司有让你这样的人肩负重大责任的传统
- **在做出决策时厘清正确的思维方式**
 - 时间贴现（未来的好处会打折扣）、损失厌恶（美梦很模糊，噩梦很清晰），都会阻碍你走出舒适圈
 - 毫无意义的变化是有害的，想好再做决定

- 做好承受压力和承担风险的准备

储备三大职场燃料

▼ 1号燃料：可迁移技能

- 解决问题的能力
 - ownership：没有就不会有灵感解决问题
 - 全盘考虑
 - 学习借鉴的能力
- 说服式沟通技巧
 - 并不只是巧舌如簧，其实是真诚沟通的能力
 - 对同理心和阅历要求很高，要能意识到沟通gap并及时调整沟通方式
 - 讲故事的能力（简单制胜）
 - 对逻辑思维能力要求也很高（organized）
- 完成任务的能力
 - 善用工具
 - 善于复盘
- 人才引力
 - 让工作变得有挑战有乐趣
 - 要能offer工作的意义
 - 不是一味地对员工好，创建好的氛围。该严格时要能严格得起来，因为获得成长才是人才所需
 - 平等、透明
 - 人才账户：评估你的账户是否在增值，比如员工是否有进步，人才是否在增加等
- 帮助和求助的能力
 - 做一个giver
 - 学会求助其实是一种对世界的信任（世界观）
- 情商

- 我个人觉得理商也很重要
- 个人觉得还有一个很重要：学习能力
- 搜索信息的能力
- 上面说的借鉴、举一反三的能力
- 善于沟通才能不断有所学习
- open minded

▼ 2号燃料：有意义的经验

- 多样化经历：电子商务、销售、公益活动、旅行等；

▼ 3号燃料：持久的关系

- 我们所理解的人脉
- 我觉得其实对自己满意的客户，你曾经帮助过的人，好的校友圈、读书圈，都是好的关系
- 朋友关系也是要维护和更新的。更新尤其容易被忽视
- 硅谷渣男：出事后各种被前同事diss，过去一路留下的都是糟糕的关系。做人真的不能太功利
 - 很多技能都建立在正确的世界观上（合作、真诚、giver），要释放自己的潜能，让技能真正成长，需要先解决自己的心理问题

三大工具箱

▼ 5个数字，树立正确的职场思维

- ①职业生涯的长度
 - 许多人认为职业生涯到40岁就已经差不多结束了。实际上，就算到了40岁，你其实还没走完一半呢。大部分人都严重低估了职业生涯的长度。
- ②精通一项技能所需的时间
 - 并不是一万小时，但需要刻意练习
- ③40岁之后能赚到的个人财富比
 - 在40岁之后，你赚到的钱会占你一生个人财富的百分之多少？大部分人的估计是60%。年轻人倾向于估一个比较小的数字，例如40%。真正的答案其实是85%~90%。一个人的个人财富往往在65岁左右达到巅峰，而他们在40岁时的个人财富只有那个数字的10%~15%。

- ④社交货币：你有多少社交网络好友？
- ⑤职场支持者的人数
 - 也就是有多少人能对你的职业生涯和人生带来真正的变化？

▼ 4大黄金问题，评估职业价值

• 1号燃料的盘点清单

- 学位、专业证书
- 语言、音乐、计算机等技能
- 绩效评估时被说到的优点
- 别人对你情商的评价
- 你的人才账户
 - 你雇佣过的人、提拔过的人
 - 也包括帮助过的，能求助的，能获得高质量交流获得启发的

• 2号燃料的盘点清单

- 个人旅行
- 国外工作经历
- 企业管理或创业经验
- 社区或志愿者活动
- 个人贡献突出的大型活动、产品发布或知名项目
- 公开演讲、写作或表演的经验
- 教学、咨询或指导的经验
- 兴趣爱好、业余活动和工作之余的热情所在
- 其他生活中的经验和挑战

• 3号燃料的盘点清单

- 联系人清单
 - 手机联系人
 - 微信联系人
 - 社交账号的粉丝

- 你参加的校友会
- 其他组织协会或行业协会
- 可能对你职业生涯带来影响的其他人
- 专家团
 - 专家来源
 - 咨询的问题
- 关键同事
 - 列出跟同事的关系（正面、负面、中立）
- 支持者
 - 导师和帮手，不会超过5个人
 - 三种导师
 - 明星：成功的行为榜样
 - 贤者：像苏格拉底，并不提供答案，而是教我们如何思考
 - 策动者：激励我们，鞭策我，偶尔迫使我们踏出关键的一步
 - 把自己当成一个学生，你才会找到老师
 - 找到之后要想尽办法帮助他们，为他们所用，或者花时间跟他们相处
 - 告诉他们你的现状，分享你的成功和失败，保持联系。很多人的迷思就是不敢「麻烦」导师
 - 自己成为导师：教学相长
- 你自己
 - 人脉的要点是，首先尝试帮助别人
 - 我们的读书会也扮演了一部分专家的角色
- **4大黄金问题**
 - 我是否正在学习和成长？
 - 我是否正在对某些人、现在的公司，乃至整个社会拥有影响力？
 - 我体验到乐趣了吗？
 - 我是否得到了适当的奖励，并创造了经济价值？

▼ 100小时测试，合理投资时间

- 我们每周大约有100小时是清醒的，要记录这100小时都花在了哪里
 - 可以分几个大类，比如工作、家庭、健康、教学和社区
- 关注时间饼图的高效能部分
 - 比如教学和社区带来的幸福感和成长性价比很高
 - 饼图很难扩大，必须要有意识地进行取舍
 - 必须要削减一部分活动时间时，尽量不要彻底删除，因为人是习惯驱使的生物，一个习惯被剪除后，要重新建立就难上加难了
 - 工作狂久了之后，我甚至要重新「学习」如何生活
- 前摄时间迁移法
 - 比如作者女儿的生日总是他最忙碌的季节，所以他总是提前几个月跟女儿商量，提前庆祝
 - 将工作集中在一个固定时段，高效进行
 - 如果你们记录时间的话，就会发现，其实很多时候，时间被使用的效率不高
 - 推荐《深度工作》
- 碎片时间的回报
 - 无数的证据表明，即便是定期将少量时间投资于健身，也会带来很大的回报。
 - 通勤是一个经常能被挤出时间用于其他投资的地方。
 - 我个人对碎片时间的体会是：重点在切换。如果你把碎片时间用在同样性质的事情上，比如写完一篇文，下一项工作前的15分钟用来回复邮件，其实非常疲惫；我们很容易压缩真正的放松，碎片时间应该多用来放松，才能增加「深度工作」

三大职业生涯阶段

▼ 第一阶段：加添燃料，强势开局

- 人们对职业生涯早期的期望往往不现实
 - 整个第一阶段往往长达15年，是一个学习和探索的过程，充满了尝试和错误。这时并不是为了找到一份你每天都津津乐道的神话般的工作，而是要找出你擅长什么、不擅长什么、喜欢做什么，以及不喜欢做什么。

- 记住这个阶段的重点是积累燃料
 - 不断从三种燃料的角度去复盘，哪怕是在大学里，注重的也不仅仅是GPA，而是技能、经验、人际关系
- ▼ 多跟人聊！学长学姐、各种人，一杯咖啡的时间



- 一些比较好的问题
- 你喜欢或不喜欢这份工作的地方
- 这家公司取得成功需要哪些技能点
- 你怎么得到这份工作的
- 人们现在都是如何进入你的行业的
- 你认为这个行业的引领者是谁？
- 你知道你的公司有什么空缺或好职位吗？（直接问，没关系）
- 万能问题：你能不能推荐一家公司或一个人，让我聊一聊？
- 我个人喜欢的问题：有什么是行外人看不到的风险？
- 问问题的讲究
- 做好自我介绍，不要等别人问你
- 先列好自己的问题
- 不要问很general的，比如你觉得我适合做什么，你觉得我条件够吗？
- Little Black Book：记录你这次问的问题，在这个基础上，下一个人要做出改进，不要每个人都问同样的问题
- 要让对方觉得自己有价值
- 曾经有个学妹来问我，聊的时候她说她在广博地跟所有能接触的校友聊，这是没错，但最好要说明，为什么挑选了对方求助，对方的价值在哪

- 成为你自己的品牌经理

- 了解更多公司情况，成为某方面的专家
- 在茶歇时间，在新老员工中打听公司的内部消息；通过加入公司内部的俱乐部、团队或职业社交网络来提高参与度；主动在公司的活动中帮忙，并且尽心尽力
- 多做思考，有真正想讨论的问题，再去主动找老板交流
- 不要忘记培养高效沟通能力
 - 大多数人都是糟糕的沟通者，如果成为能沟通且能把故事讲的精彩的少数人之一，你就能脱颖而出
 - 写出你想说的东西，在镜子前练习
 - 多说！并且反思

▼ 第二阶段：锚定甜蜜区，聚焦长板

- 不断问自己这三个难题
 - 我擅长什么？
 - 我爱好什么？
 - 这个世界需要什么？
- 第一阶段重点是积累，第二阶段要创造差异
 - 精通的秘方就是意愿和时间
 - 练习：尤其是在开始的阶段，从来算不上有趣。为了能撑过这些时刻，你就不得不爱上这个领域。你必须为有可能发现或发明某种新东西而感到激动万分。不然的话，你就会放弃。
 - 学会从其他领域学习（因为自己领域的学习在第一阶段已经被开发的差不多了）
- 给初任管理者的6条建议
 - 你的仪容、态度和举止正受到高度关注和广泛效仿
 - 你的情绪会传递信号
 - 想清楚你想要传达的信号
 - 一旦你确定了某个愿景，就应该简洁地表达出来，并且不停地重复重复再重复
 - 大部分员工要很多次重复才会真正get
 - 尤其是公司文化、习惯的部分

- 早早决定让谁上船
 - 不要选择和你相似的人，寻找那些能够增强你的长板和弥补你短板的人
- 每一个有意义的商业问题都是少数人在一间安静的小会议室里解决的
- 你要表现得像个被人信赖的解答者，而不是高高在上的老板
- 你并不是无所不知
- 顶级CEO需要具备的**5大特质**
 - 诚实和契合
 - 智力上的好奇和敏捷
 - 提升业务业绩的历史记录
 - 真实、自我意识以及平衡
 - 活力和热情

▼ 第三阶段：优化长尾，发挥持续影响力

- 退休处理不好是削减活力，减少幸福感的
 - “如果你坐在一辆时速110公里的车上，一旦突然停下来，你就会冲破挡风玻璃飞出去。职业生涯和人生也是如此。”
- 找到give的领域
- 尤其要关注健康

应对职场和生活的冲突

▼ 如何做好职场父母

- 要有意识地去平衡
- 要保持终身学习和危机意识
- 不要因为年纪大而轻易关上一扇门（书里说45岁前不要，我觉得随时都不要，因为国内的变化多，机会多）

▼ 如何看待跨国工作

- 一句话，有就take

- 不要只看生意，要看人生的乐趣和意义

▼ 如何应对职场危机

- 第一步是清晰认识问题：是不可避免的事件，还是认知问题？
- 不要怪老板或公司没有看到你的才能，要当成一个机会，证明你真正的价值
- 逆境很正常，要关注当下，抛弃骄傲，move forward