

07-职业规划一：你真的想好要怎么发展了吗？

你好，我是白海飞。前面讨论了喜欢与擅长的关系，今天说个既实在又扎心的话题：“你真的想好要怎么发展了吗？”

这是个职业规划问题，对求职面试有什么意义呢？我们换一个场景：如果你去买火车票，却不知道目的地是哪里，行么？你只有想好职业方向朝哪里发展、怎么发展，才能明确当下该怎么做，该把简历投到哪些公司。这就是职业规划对求职面试的意义。而且，面试中有一问：“你有职业规划么？”所以，今天我们必须得聊聊这个话题。

这个问题，牛人有所想，有所不想

如果你在十几年前问我这个问题，我会一脸羞愧：“这个……没想过。”后来，我也问过几个身边的牛人：

问：“你刚工作的时候，是不是就有创业做CEO的目标了？”

答：“没有呀，后来我看到机会才动手。做着做着，就觉得该弄出点不一样的事情了。”

问：“你还是程序员的时候，怎么给自己定目标做技术总监的？”

答：“我要成天想这个，就当不上总监了。能力够了，机会自然是你的了。”

问：“你原来搞技术，现在是自媒体大V，这是规划好的么？”

答：“不，是意外，从来没想过做自媒体。”

看起来，大佬们一开始也不知道自己要发展的方向呀。等等，是不是我的问题有毛病？以上对话中，我还用下面的问法问过：

问：“你刚工作的时候，做了些什么，对你后来创业有帮助呢？”

答：“你知道，我比较喜欢掌控个事，另外呢，我工作中注重两方面，一个是开拓视野，另一个是积累资源……”

问：“你觉得你是怎么一步一步从程序员，做成技术总监的？”

答：“这个要注意技术深度和宽度，一点一点地扩展，同时把关注点扩展到技术的应用价值上。”

问：“从架构师到自媒体大V，有什么联系么？”

答：“表面上看，完全是两件事，但是它们都用到了我的知识体系和表达能力，而且都是在帮助别人，都能带给我成就感。”

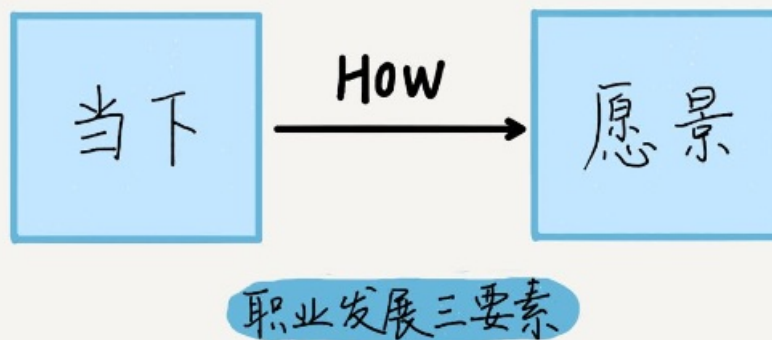
你看，换了个问法就能得到干货了，把问将来的目标，改成问当下的做法。这说明：这几位牛人，并不是一开始都能把将来的路想明白，但是，也并不是什么都不想，只顾低头工作。

那么问题来了，“想要怎么发展”，该想什么，不该想什么呢？

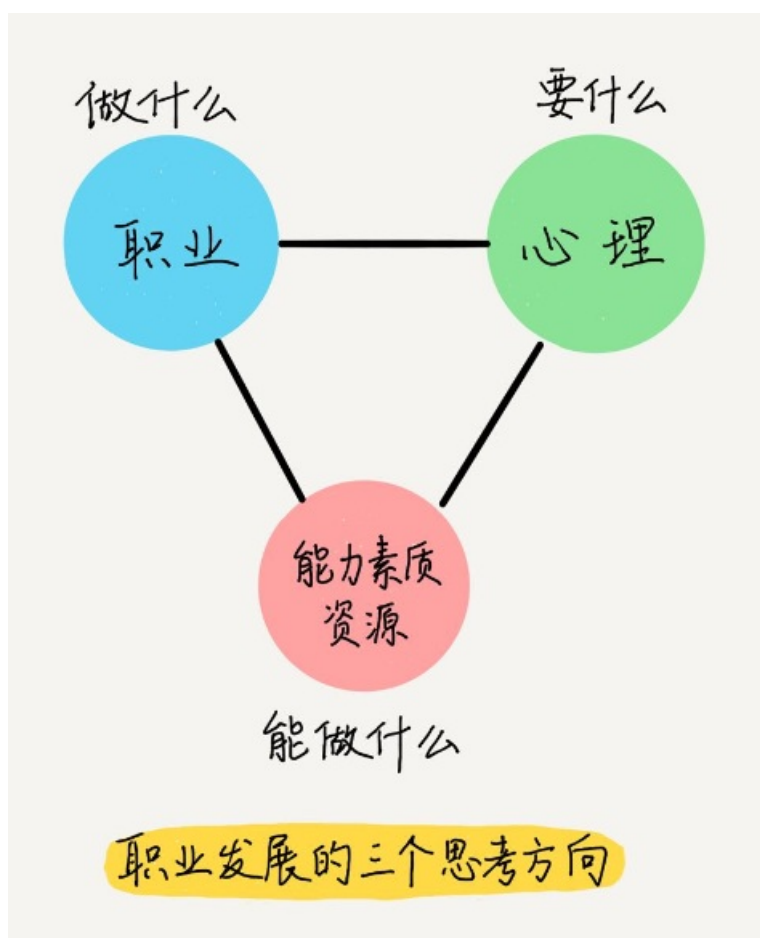
从当下到愿景

职业发展问题，有三个要素：当下（AsIs）、愿景（ToBe）和过程（How）。所以，你需要思考下面三个问题：

- 我的愿景是什么样子？
- 我当下是什么样子？
- 我要做什么，才能从当下走到愿景？



当我们思考愿景的时候，都会思考哪些层面的内容呢？首先是心理愿景，其次是职业愿景，最后是能力素质资源愿景。就是下面这个图，我分别谈谈。



1. “**心理愿景**”体现你“**要什么**”。我们最先想到的往往是一种工作和生活的状态，它可以反映你心理上的满足程度（图中的“心理”这个圆）。
有的人偏事业型，兢兢业业，为了工作和事业上有所成就；有的人偏生活型，不想被工作所累，更希望好好享受时光，和家人能幸福地生活在一起。当然，有人认为先得有事业的成就，才能有物质基础享受生活；有人则质疑幸福真的需要那么多钱么？
总之，每个人对事业和生活的平衡点不在同一个刻度上，也不在同一个时序上。你不能照搬别人的标准，也不要强逼别人服从你的标准。
2. “**职业愿景**”体现你“**做什么**”。接下来我们想到的是职业愿景（对应图中的“职业”这个圆）。比如事业型的将来要开创一片天地，做CEO、CTO等等，或者想造福一方百姓，从政做人民公仆等等；比如生活型的想做一个安安稳稳的职员等等。
职业包含四个维度：行业、公司、职位和级别。不同职业的社会地位、经济收入、劳动付出都不同，这些会影响到第一层说的心理愿景。所以你看，如果你把心理愿景先定好了，那职业的性质也就有设定

了。

3. “能力素质资源愿景”体现你“能做什么”。再接下来，为了达到职业愿景，你要考虑得提高哪些能力素质和资源。比如，将来要深耕技术，或者转做管理，或者主攻业务等等，你就要考虑到能力素质资源这个角度。

联想到第一篇“[公司到底想要什么样的人？](#)”，文章中的素质模型，你还可能要考虑经验、技能（包括资源）、潜力如何发展上，比如提高学习能力、精益能力、领导能力等等，这些能力是做事的基础。

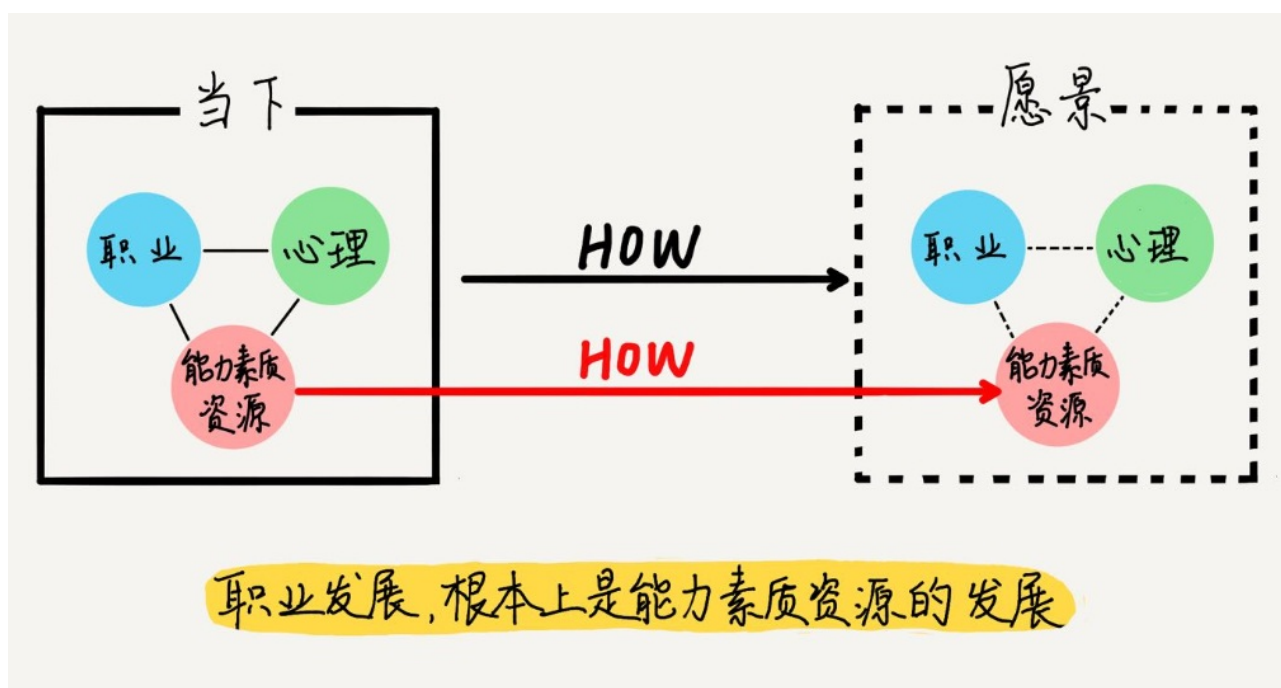
总体来看，以上三个层面中，心理愿景会受职业愿景的影响，你可以通过选择合适的职业来达到心理愿景；而职业愿景的达成，其实又是在拼能力素质资源（一些靠关系的咱不提哈）。因此，当你构建愿景的时候，应该留意最基本的那个方面：能力素质资源愿景，是它决定了职业愿景和心理愿景。

考虑当下的状态时，也和考虑愿景一样，涉及的也是这三个层面：心理、职业、能力素质资源。同样，能力素质资源是基础。

小提示：

发展的问题，归根到底，是能力素质资源的发展问题。

这里，我们通过一个图来一形象地看一下（请注意图中的红色箭头）：



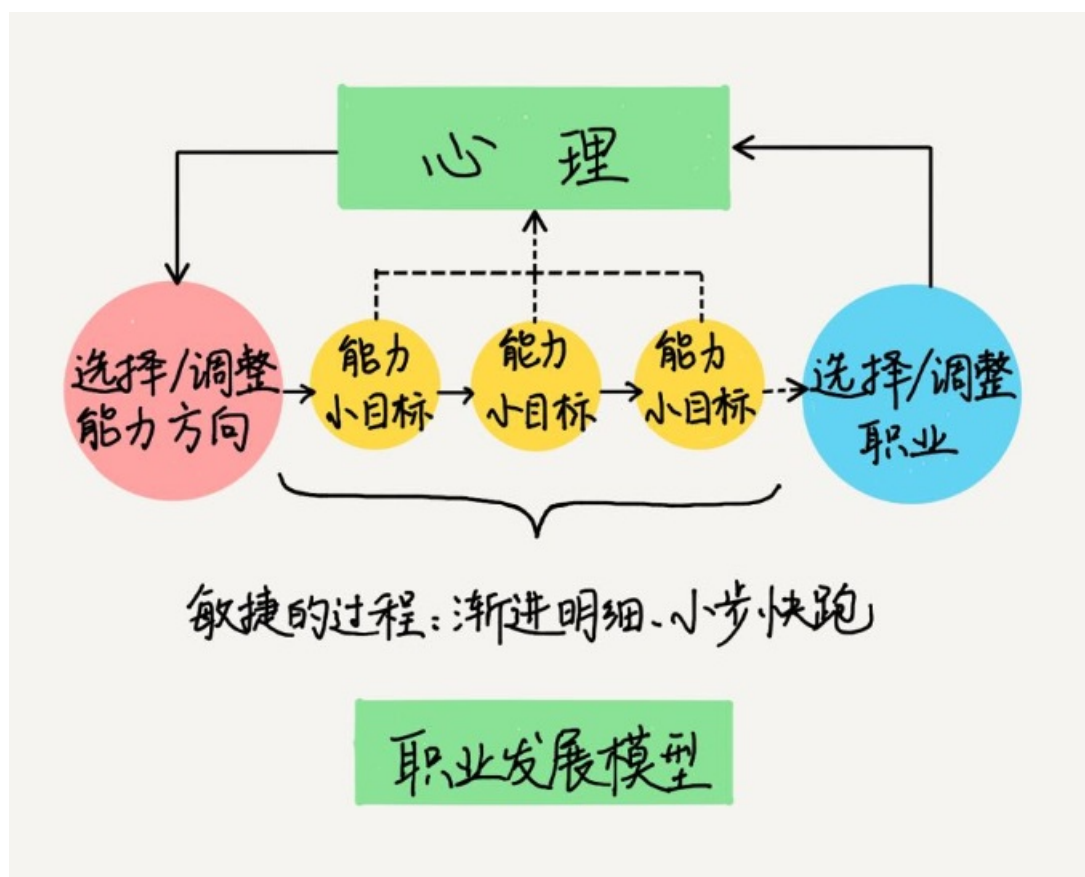
职业发展模型

回味一下开篇的那些对话，那些牛人一开始也看不清多年后要从事什么职业，只有心理愿景。他们的关键动作是，基于当下的条件，先选择能力方向，确定能力发展路线，在发展中选择时机调整职业。这个过程中，他们逐渐调整和接近心理愿景，获得满足感、成就感。

这正是职业规划的五个步骤：

1. **构建心理愿景：**确定你想要什么。
2. **选择或调整能力方向：**比如具体选择哪种技术、哪种业务（行业）、什么领域的管理等等。
3. **发展：**你怎么一步一步发展这些能力？
4. **选择或调整职业：**有了这些能力素质资源之后，你要继续当前职业，还是要换个职业？

5. **反馈**：工作中获得的心理满意度，和心理愿景对比，反馈到能力、发展、职业的活动中，对其调整，或者调整心理愿景本身。



下面，我详细解释下职业发展模型中的各个环节。

1. 首先，**心理愿景的构建**，也就是你想成为什么样的人，过什么样的生活。你可能会问，我应该有什么愿景呢？对不起，这个问题我帮不上忙，因为它的答案是由你的价值观、性格、环境等复杂因素决定的。你得通过观察、尝试、感受，才能逐渐明确事业和生活的平衡点。有些鸡汤类的名句，比如“你要放过你自己”“懂得取舍”，大概是说这个话题的吧。
2. 接下来，**心理愿景影响你选择的能力方向**。关于能力方向的选择和调整，内容较多，我会在下一篇讲职业规划的文章中，挑技术、业务、管理三个方向分别阐述。
3. 一旦能力方向定了，接下来，**能力的发展路径，就是实现一个一个小目标的过程**。小目标是啥？就是既定方向上的能力分解。

小目标怎么定？首先按能力发展方向，分解出几个适合你眼下发展的小目标。通过系统学习或工作实践，快速提高技能，达成小目标。关于学习能力、解决问题的话题，我会在专栏的第四个模块“贯通篇”详细阐述。

等小目标达成了，再从大目标里拆出几个明确的小目标来，继续做，周而复始地循环。这是个渐进明细、小步快跑的过程，也正是敏捷项目中“版本计划”（release planning）的应用。

你可能会质疑这种只清楚眼前的做法，觉得不整体搞清楚怎么能开始做呢？我们其实已经有了一个长期的目标了，只是没必要现在就细化出所有内容。因为在这个多变的世界，我们得用精益的观念来看问题：你永远只能处理当前条件相对稳定，而且已经明确了的情形，几个月甚至几年之后，当稳定被打破，新的变量加进来，谁知道状况会变成怎样呢，没必要现在操心。所以，远期能力发展路径不清晰，没有关系，我们保持关注，必要时调整即可。

4. 随着能力的发展和资源的积累，你可以**不失时机地选择和调整职业**。选择和调整职业的考量因素，我总结为16个字：**挑我所爱，选我所长，取我所利，择世所需**。

挑我所爱、选我所长，这在上一篇“喜欢或擅长的工作，你该选哪一个？”中仔细讨论过了，结论是，要发展为稳定兴趣以后，再做选择，而且更重要的是，要有能力促使兴趣和擅长的发展和转化。

取我所利，就是找收益大的职业。这里的收益，不仅包含物质上的收益，还包括非物质收益，比如个人成长、资源积累、精神满足等等。

择世所需，选社会或者团队需要的职业，能给世界带来价值的。

5. **职业工作和生活带给你的心理感受，无时无刻都在刺激你跟心理愿景比较，从而促使你继续前行或者马上调整，进入下一个循环。**所以说，职业发展不是“早就定好”的一条清清楚楚的发展道路，而是渐进明细的、按需调整的实践过程。

纵观整个循环过程，可以看出，**职业规划，你要直接规划的不是职业变动，职业变动是结果，要直接规划的是能力素质资源的发展和提高。**

我非常欣赏IBM一位超级大牛的名言：“**要让职业发展追着你走，而不是你追着职业发展走。**”其含义是说，你如果能力不到位，只追求职位升级是徒劳的，所以你不能追着职业发展走；你要先提高自己的能力，然后在公平开放的公司文化中，自然就会有合适的职位和机会让你升级，这就是职业发展追着你走。

总结

以上我们讨论了职业规划的一些基本理念和方法：

- 职业发展是从当下的状态，经过努力发展，接近或者调整愿景的过程。
- 愿景包括心理愿景、职业愿景和能力素质资源愿景三个层面，它们分别对应“想要什么”“做什么”，以及“能做什么”。
- 职业规划，其实是针对自己的心理愿景，对能力素质资源的发展规划，从而实现职业的选择或调整，最后形成的心理感受，又反过来影响规划。
- 能力的发展，是个精益的过程：渐进明细，小步快跑。
- 选择或调整职业，有16个字的考量：挑我所爱，选我所长，取我所利，择世所需。

回到开篇的问题：“你真的想好要怎么发展了吗？”现在你清楚职业规划包含哪些内容，该考虑什么，不应该考虑什么了吧？如果面试官这样问“你五年后想发展成什么样子”，一个合理的回答可能像下面这样：

“哦，我还不能确定五年后能做到什么级别的职位，但是我想专注在技术上，继续深入前端开发，有机会也想提高用户交互设计的能力，因为我非常细心，而且对用户心理和行为很感兴趣，如果将来有UX设计的工作，我很乐意尝试。至于现在，我正在学习VUE框架。”

思考时间

我在面试中也会让应聘者说说自己的职业规划，下面我列了几个典型的回答，一起来看一下：

1. “走一步看一步吧，我还没有想太清楚。”
2. “我想三年内深入学习技术，之后再看能否走管理。”
3. “看公司需要吧，无论做哪个职位，我都会尽心去做的。”

以上回答显示了应聘者怎样的思考角度和深度？如果你是面试官，会怎样评价？如果你是应聘者，又会如何回答呢？欢迎你在留言区分享，我们一起沟通探讨。

最后，感谢你学习今天的内容，如果你的朋友也有职业发展的困惑，欢迎把这篇文章分享给他。

面试现场

面试只是起点，能力才是终局

白海飞

IBM 软件商务系统经理



新版升级：点击「👤请朋友读」，10位好友免费读，邀请订阅更有**现金**奖励。

精选留言：

• 王维 2019-02-20 08:23:54

一篇逻辑清晰的好文章！受益匪浅！

但我这里有一个不敢完全苟同老师说的一个观点。老师说“能力素质资源愿景决定职业愿景，职业愿景决定心理愿景”，这是从“物质决定意识”的角度说明一个人的发展方向。其实真正在职业规划中，成为今天的你的因素很复杂，总结下来并不是完完全全的单个因素的谁决定谁，谁又受谁的影响，例如决定当前职责愿景层的，不仅有老师说的能力素质资源层，而且还应该要有当下的想法，也就是心理愿景层。我更加倾向于一个人的发展普通敏捷开发，先设定职责的长期目标，然后小步快跑实现短期目标，然后继而边走边看边思考反馈，然后再调整自己的长期目标。最重要的是，要通过过去，现在和未来，认识自己，知道自己想要的一个什么样的生活！[8赞]

作者回复2019-02-20 20:26:08

有深度的独立思考，赞一个！@编辑，请给置顶。

认同。这三个因素是鸡生蛋，蛋养人，人喂鸡的关系(也不仅是单向环)。🤔

所以我原文也很谨慎地写是“影响”的关系。在影响环中，我挑了一个好理解的方向，以心理愿景为切入点开始阐述，归结到能力素质资源愿景，只是方便把问题说清楚。实际情形则是你说的那种复杂情形。

• 刘哲 2019-02-14 23:43:16

老师，通常面试都会问离职原因，一般不能说公司问题，因为说公司的问题的时候招聘公司人事会觉得你本身有问题，但又找不到结婚，离家远等个人原因，此时什么离职原因最为合适呢。[5赞]

作者回复2019-02-15 12:51:51

这个问题我在最后的文章里会讲。这里简单提一点吧。

你可以通过04换不工作那篇，已经明确了离职的原因。但是那篇没有继续讲，即使有那些原因在，自己是怎么应对的，有没有尽我所能去挽救。

面试官不怕你讲环境恶劣，怕的是你是真的弱者，怕的是只会挑剔、抱怨和逃避。

• orc 2019-02-13 09:57:02

面试者映像

1.缺少思考，或者不太真诚
2.经验少，想法没有特点
3.信息少，说的是废话。如果工作经验短，仅仅是为了拿offer。
工作经验长的话，就存在多种可能。
其中如果候选人对工作内容有提前了解，有补位的想法那挺不错的 [4赞]

作者回复2019-02-26 14:22:49
说的在理。谢谢分享！

- kakasi 2019-02-16 18:17:20
个人职业规划回答：
我觉得职业规划是基于能力素质规划的，我不清楚多年后我是干啥的，但我想在技术方面不断提高，除了深入目前做的Android原生开发，同时学习大前端，这是整体的技术方向，除此之外想拿出小部分时间开阔眼界，如提升产品思维，可以让自己不仅仅局限于技术思维。现在，我正阅读一些开源库、系统的源码、学习JVM相关知识。 [3赞]

作者回复2019-02-18 07:43:56
嗯，不错。

想清楚你选择这些方向的理由，禁得住面试官下一步追问。比如：你觉得技术和产品方向有什么关系？你怎么利用技术来辅助产品技能的提升？为什么你觉得你适合做技术、产品？……

@编辑，请置顶，谢谢。

- 宝贝 2019-02-13 09:27:29
我五年后想成为一个优秀的前端工程师，可以系统的解决工作中遇到的问题，引领团队技术方向发展。在不断学习新技术的同时，继续夯实基础，横向扩展知识面，了解更多除了前端需要学习的知识。纵向上继续深挖前端技术点，成为真正的专业人才。 [3赞]

作者回复2019-02-15 07:19:37
目标不错！意识层面，在读完专栏接下来的两篇后，可能会有补充，但已经有技术人的高度了。想好近期列哪些小目标，怎么做到，就看行动啦！

- 上善若水 2019-02-13 12:22:59
 - 1.能力-职业-心理金字塔模型，逐层上升也逐层窄化。
 - 2.对于自身发展应当关注能力层面，路不至于越走越窄，但真要到面试的时候应当具体的结合实际的跟面试官表达自己的心理预期，这样才能更好的沟通互信得到满意的结果。
 - 3.综上，我的陋见，根据自己的对技术能力的预期选择可以实现提升的公司和职位，基于对职位的了解想清楚三年或者五年后能达到的高度的心理预期。（符合不跨层的理念）希望老师和同仁们对我的不成熟的看法给个意见～ [2赞]

作者回复2019-02-15 14:01:44
认同。

- PHP-SICUN 2019-02-13 11:57:00
 - 1.对于职业没有规划
 - 2.感觉没有自信，没有把事做成的决心
 - 3.感觉有点投机心理

总体上说的都太模糊了，感觉这些问题我也都有。

职业规划：我觉得我现在属于中级工程师，对于技术是比较热爱的，短期目标是成长为高级工程师，然后往架构师方向精进，目前主要是在极客时间买了一些课程主要是技术方面的，产品和其他的也有涉及。希望通过对这些课程的学习和项目的历练达成期望的目标。

不足之处，希望老师斧正。 [2赞]

作者回复2019-02-26 14:27:03

您有学习目标，动机上你提到了热爱这个词，方法上提到了项目实践。多多努力，祝你早日实现目标！

思考时间留的问题，谢谢你的分享，有你说的意思。专栏末尾我再总体捋下。

• 千年准一会 2019-02-18 18:40:45

有种醍醐灌顶的感觉，以前觉得所谓的职业规划是夸夸其谈的东西，感谢白老师精辟的见解 [1赞]

作者回复2019-02-20 08:29:11

谢谢点评！ 需要把理想和现实联起来看，才不至于要么好高骛远，要么只拼眼前。

• LDxy 2019-02-15 10:58:33

回答职业规划问题时，能不能说将来可能会换工作以适应个人发展的事？ [1赞]

作者回复2019-02-15 13:18:39

面试官其实都是聪明人，你不说这句话，大家也知道这种可能性，所以。。。不用说。

多说两句，如果你明确地告诉面试官你的发展方向，他会衡量这个职位和部门的发展机会，看能满足你到什么时候，进而考虑职位和部门条件对你稳定性的影响。但是如果真的看上你了，预期将来喂不饱你，也说不定先把你招进来，以后发生变故再具体分析，毕竟你的目标也不是一成不变的。

• pyhhou 2019-03-07 09:55:21

老师想问一下，就是能力发展那里，像我不是科班出身，得花些时间来巩固基础，基础这个东西可能和平时业务上的能力在表面看来没啥关联，只有等到到达一定程度的时候差别才能看得出来，这个时间可能是好几年，在这几年里，如果没有一个提升能力的大致方向，根据当前业务状态，目标说变就变得话会不会不太好，就是从能力发展的角度来考虑的话，感谢老师的分享

作者回复2019-03-07 19:38:54

学计算机基础用不了那么久，但是自学会比较费劲，考虑上个在职补补课？工程应用中，看是哪方面的工作，也有不严重依赖计算机基础的。

• oillie 2019-03-03 12:15:23

以前看过一句话觉得很好，“立足于当下，着眼于未来”

作者回复2019-03-03 13:34:22

总结得到位！

• 爱学习的老白 2019-02-28 00:10:17

还不知道自己的心愿计划咋办，怎么能快速找到？

作者回复2019-02-28 08:50:50

文章中说没办法帮大家捋清心理愿景，是因为其实它是个人的人生观。这个宏大而且私人定制的部分，远超面试范畴，要靠个人观察体会自省校正。陈浩在自己的博客CoolShell里写过一篇关于三观的文章，你可以参考。

- 门前大桥下 2019-02-14 09:04:17

一直的愿望是希望侧重技术，业务靠后，实际上业务了解程度也是一个人能力的体现。如果当前的工作内容不足以提升技术，可以通过熟悉业务获取接触不同技术的机会。

作者回复2019-02-15 12:38:08

认同。下一篇讲技术、业务、管理的关系会涉及到您这个点。

- 小踏 2019-02-13 17:41:09

心理愿景计划的能力提升渠道不能契合现有工作内容，怎么办

作者回复2019-02-15 12:26:10

可以移步04篇考虑到底该不该换工作，如果结论是不能换，那能不能调整工作内容或者调整暂时的目标？切记具体情况具体分析，不能生搬硬套别人的做法。