AI 酋长 Andy · 开源实操系列

FIELD GUIDE / 19 · 职业与成长

INFJ 升职加薪书影音指南

把阅读与观影所得，变成可以练习的职场动作

01 按问题选择的书影音清单

02 一个可实践的职场动作

03 职业成果证据记录

AI 酋长 Andy

AI 共生，利人利己

PDF EDITION 2026.11

免费开源 · 随时回到最新版本

READ THIS FIRST / 使用说明

INFJ 升职加薪书影音指南

关注职业成长、沟通与边界的 INFJ 读者

读完后，带走三个结果

01 按问题选择的书影音清单

02 一个可实践的职场动作

03 职业成果证据记录

你的第一步

先确定下一目标岗位，写下职级、职责和关键成果要求，形成一张能和实际工作对照的岗位卡。

边读边做，按需回查。

点击目录可跳转；表格空白处用于填写自己的信息。

打开项目网站 · 获取最新内容与可编辑模板

PDF 编排 2026-11-13 · 原文版本 425aa50475

CONTENTS / 阅读目录

找到你要完成的事。

点击章节标题或右侧页码，直接跳转。

01 INFJ 职业成长：7 天启动 / 30 天验证 4

02 晋升 / 加薪证据清单（复制即用） 6

03 41 部书影音与行动卡 · 1-10 7

04 41 部书影音与行动卡 · 11-20 14

05 41 部书影音与行动卡 · 21-30 20

06 41 部书影音与行动卡 · 31-40 26

07 41 部书影音与行动卡 · 41-41 32

版本与来源 33

联系作者与星觉科技 34

CHAPTER 01

INFJ 职业成长：7 天启动 / 30 天验证

原始资料：guides/7-30-day-plan.md

目标是让一个明确的职场问题获得可观察的改善。计划不依赖读者的人格类型，也不承诺晋升结果。

7 天启动

天数	具体动作	可检查的产物
D1	明确下一目标岗位与评价标准	目标岗位卡（职级、职责、关键成果）
D2	盘点过去 90 天的贡献	三条有证据的成果
D3	选一部书影音，提炼可实践的方法	一条可执行任务
D4	练习 1 分钟结论优先的汇报	一版「结论-证据-请求」
D5	与上级核对优先级和工作标准	讨论纪要
D6	对一项新增任务协商先后顺序	明确的取舍或资源请求

天数	具体动作	可检查的产物
D7	复盘并预约一次职业发展沟通	本周行动记录与下一步

30 天验证

第 1 周：成果可见性。建立目标岗位画像和「晋升证据清单」。每个重要成果至少包含目标、本人贡献、结果、证据、局限。

第 2 周：表达与汇报。把最有价值的一项工作压缩为 1 分钟口头表达和 1 页文档，争取一次真实反馈并迭代。

第 3 周：影响力与协同。选一个跨团队事项，明确关键人、共同目标、责任边界，推动一个具体结果，并保留记录。

第 4 周：绩效和薪酬沟通。收集岗位责任、成果证据和可核实的市场资料；拟定具体诉求、替代条件和底线。正式沟通后记录双方确认事项与下次复查时间。

常见误区

- 只看内容不做产物：把「看了 10 部电影」误当能力增长。
- 只用个人性格解释职场阻碍：忽略组织结构、评价标准和薪酬制度。
- 生搬硬套电影桥段：把冲突升级、操纵或冒险视为高效沟通。
- 编造成果数字：晋升证据只能引用可核对事实；无法量化时使用具体的非数字证据。

有效性检查

每周问四件事：本周实际改变了什么？证据是什么？是否改善了工作结果？下一步最值得尝试的动作是什么？

CHAPTER 02

晋升 / 加薪证据清单（复制即用）

原始资料：templates/career-evidence.md

目标岗位 / 职级：
目标时间：
已知考核标准（来源）：

1. 我解决的关键问题

- 背景和目标：
- 我的角色与负责范围：
- 我实际做了什么：
- 可核对的结果（数据来源 / 非数字证据）：
- 和团队共同完成的部分：
- 局限、反例和下一步：

2. 评价标准对照

晋升标准	当前证据	证据出处	尚缺的材料

3. 谈薪 / 晋升沟通提纲

- 我的明确请求（职责、职级、薪酬或时间点）：
- 主要客观证据：
- 对方可能关注的成本与风险：
- 我的备选方案：
- 如果现在无法调整，下一次评估日期与可衡量标准：

> 不夸大个人贡献，不编造薪资数据，不泄露雇主/客户保密信息。

CHAPTER 03

41 部书影音与行动卡 · 1-10

原始资料：data/catalog.json[0:10]

穿普拉达的女王

条目编号： 电影-01

类型： 电影

原名： The Devil Wears Prada

训练能力： 向上管理

问题： 领导要求模糊、任务又急，怎么减少返工？

关键理解： 观察上级真正关心的标准、优先级和时间限制；不要把高压文化误认为专业能力。

行动： 接到任务时用一句话复述目标：要给谁看、何时交、怎样算合格，再争取一次中途校准。

适用边界： 电影里的苛刻管理和牺牲生活不值得模仿。

实习生

条目编号： 电影-02

类型： 电影

原名： The Intern

训练能力： 影响力与协作

问题： 资历或性格与同事不同，怎么建立信任？

关键理解： 可靠、耐心和跨代际尊重，往往能形成非职位性的影响力。

行动： 本周主动帮一位跨职能同事解决一个具体阻塞，事后问对方是否真的有帮助。

适用边界： 帮助别人也需要边界，别把额外劳动常态化。

永不妥协

条目编号： 电影-03

类型： 电影

原名： Erin Brockovich

训练能力： 价值表达

问题： 成果做了很多，却没人看见？

关键理解： 将分散的事实、人的需求和证据整理成能推动决策的主张。

行动： 挑一个近期项目，用「问题-证据-动作-结果」写一页成果说明，给上级看。

适用边界： 强硬争取权益时仍须核对事实与职业边界。

隐藏人物

条目编号： 电影-04

类型： 电影

原名： Hidden Figures

训练能力： 价值表达

问题： 专业能力强却缺少展示机会?

关键理解： 专业成果需要可见性、支持者和制度层面的公平机会。

行动： 写下过去三个月你解决的三个关键难题，每个补一项可核实的结果证据。

适用边界： 电影刻画了真实历史歧视，不应简化为个人沟通技巧问题。

十二怒汉

条目编号： 电影-05

类型： 电影

原名： 12 Angry Men

训练能力： 影响力与协作

问题： 开会想反对多数意见，却怕冲突？

关键理解： 用问题和证据推动群体重新审视假设，比直接贴标签更有效。

行动： 下次会议用「我们依据的关键假设是什么？」开启一次建设性质疑。

适用边界： 电影中的陪审情境无法直接等同企业决策流程。

点球成金

条目编号： 电影-06

类型： 电影

原名： Moneyball

训练能力： 价值表达

问题： 想争取晋升，怎样证明创造了价值？

关键理解： 把印象判断转为可以讨论的指标，并说明指标如何支持决策。

行动： 建立一张晋升证据表：目标、基线、行动、变化、个人贡献和证据链接。

适用边界： 数字不能覆盖全部价值；避免挑选有利指标掩盖代价。

国王的演讲

条目编号： 电影-07

类型： 电影

原名： The King’ s Speech

训练能力： 影响力与协作

问题： 开会或汇报紧张，怎么开口?

关键理解： 沟通表现可以通过练习与支持改善，不必等「天生擅长表达」。

行动： 用手机录一段 60 秒项目汇报，按结论、依据、请求重新说一遍。

适用边界： 电影讲的是特定历史人物经历，不能替代针对语言障碍的专业支持。

律政俏佳人

条目编号： 电影-08

类型： 电影

原名： Legally Blonde

训练能力： 职业定位

问题： 被刻板印象低估，如何突破?

关键理解： 通过专业准备和具体行动回应偏见，别把外界标签当能力上限。

行动： 为目标岗位列出三项必要技能，用已有项目或练习各形成一份作品证据。

适用边界： 不要把结构性偏见全部归因于个人努力不够。

当幸福来敲门

条目编号： 电影-09

类型： 电影

原名： The Pursuit of Happyness

训练能力： 职业定位

问题： 准备换赛道，担心从零开始?

关键理解： 在资源受限时，清楚识别机会、训练关键技能与维护基本生存条件。

行动： 写一份转岗验证计划：两周联系 5 位从业者，验证技能缺口和真实招聘标准。

适用边界： 电影中的极端风险不适合作为普遍职业建议；保留现金缓冲。

心灵捕手

条目编号： 电影-10

类型： 电影

原名： Good Will Hunting

训练能力： 职业定位

问题： 有能力却不敢追求更大的岗位?

关键理解： 能力、身份认同与情绪障碍可能同时影响职业选择，支持关系很重要。

行动： 列出三个「我做不到」的判断，逐个写出可验证的反证与下一步实验。

适用边界： 心理困扰需合适支持，影视故事不能当治疗建议。

CHAPTER 04

41 部书影音与行动卡 · 11-20

原始资料：data/catalog.json[10:20]

社交网络

条目编号： 电影-11

类型： 电影

原名： The Social Network

训练能力： 边界与谈判

问题： 团队合作和利益分配不清，怎么防止冲突？

关键理解： 关系、权责和利益需要在合作开始时明确定义，靠默契容易出问题。

行动： 为一个合作项目补齐书面约定：范围、负责人、决策权、收益、退出机制。

适用边界： 电影有戏剧改编，具体人物对错不应用来判断真实法律责任。

在云端

条目编号： 电影-12

类型： 电影

原名： Up in the Air

训练能力： 影响力与协作

问题： 不得不沟通坏消息，如何兼顾清晰与尊重？

关键理解： 职业沟通需要事实透明、倾听和对对方处境的理解。

行动： 准备一次困难沟通：先写清已确定事实、影响、可提供的资源与下一步。

适用边界： 组织裁员涉及法律与制度责任，不能只靠话术优化。

未生

条目编号： 电视剧-13

类型： 电视剧

原名： Misaeng

训练能力： 向上管理

问题： 新人如何快速理解组织规则？

关键理解： 任务交付除了认真，还涉及协同、汇报节奏和风险预警。

行动： 做一份周报：本周结果、下周重点、需要支持、风险各写一条。

适用边界： 剧中部分职场文化不值得照搬。

半泽直树

条目编号： 电视剧-14

类型： 电视剧

原名： Hanzawa Naoki

训练能力： 边界与谈判

问题： 被推责或遇到不合理要求怎么办？

关键理解： 留下证据、识别利益相关方并坚持底线，有助于厘清责任。

行动： 给高风险任务建立邮件纪要：事项、确认人、期限、依赖和异议。

适用边界： 剧情冲突高度夸张，现实中不要模仿报复式对抗。

傲骨贤妻

条目编号： 电视剧-15

类型： 电视剧

原名： The Good Wife

训练能力： 职业定位

问题： 职业停滞后，怎么重建专业身份？

关键理解： 职业回归可以靠技能更新、人脉与可展示成果逐步累积。

行动： 选一个目标岗位，拆出三项核心能力并制定一份 30 天更新计划。

适用边界： 美国法律行业背景与国内职场制度不同。

继承之战

条目编号： 电视剧-16

类型： 电视剧

原名： Succession

训练能力： 向上管理

问题： 高层关系复杂，如何识别真正的决策者？

关键理解： 区分名义职权、实际影响力与关键利益，能减少无效沟通。

行动： 为当前项目画一张决策地图：拍板者、建议者、执行者、受影响者。

适用边界： 大量操纵与失范行为只适合分析，不适合模仿。

熊家餐馆

条目编号： 电视剧-17

类型： 电视剧

原名： The Bear

训练能力： 带队与晋升

问题： 从个人贡献者变成主管，最难改变什么？

关键理解： 流程、反馈、角色分工和团队情绪，会同时决定交付质量。

行动： 为团队挑一个反复出现的错误，制定责任人、检查点和改进回顾。

适用边界： 高压吼叫不应被包装为高绩效管理。

风骚律师

条目编号： 电视剧-18

类型： 电视剧

原名： Better Call Saul

训练能力： 边界与谈判

问题： 为了业绩，哪些底线不能碰？

关键理解： 短期影响力如果靠扭曲事实取得，长期可能摧毁信任。

行动： 为自己的获客或汇报列出三条不能触碰的诚信底线，给合作方明确承诺。

适用边界： 主人公的不道德及违法行为不能作为职场技巧。

后翼弃兵

条目编号： 电视剧-19

类型： 电视剧

原名： The Queen’s Gambit

训练能力： 职业定位

问题： 如何从技能优势发展为职业竞争力？

关键理解： 刻意训练、竞赛反馈与支持网络共同影响表现。

行动： 挑一个影响晋升的硬技能，连续 14 天做可检查的练习并记录反馈。

适用边界： 成绩与天赋的戏剧化呈现不代表现实成长曲线。

硅谷

条目编号： 电视剧-20

类型： 电视剧

原名： Silicon Valley

训练能力： 价值表达

问题： 技术做得好，但业务方听不懂怎么办？

关键理解： 把技术能力翻译成业务价值，才能推动资源与跨部门合作。

行动： 用 90 秒说明你的项目：解决谁的问题、效果如何、需要什么资源。

适用边界： 剧中创业情境带有讽刺，不能当作商业决策依据。

CHAPTER 05

41 部书影音与行动卡 · 21-30

原始资料：data/catalog.json[20:30]

广告狂人

条目编号： 电视剧-21

类型： 电视剧

原名： Mad Men

训练能力： 影响力与协作

问题： 方案常被否，怎样让建议被听见？

关键理解： 有效表达需要理解对方在意的动机、风险与判断标准。

行动： 做一次汇报前，先和利益相关人访谈 10 分钟，确认其最在意的一项指标。

适用边界： 剧中的性别歧视与其他不当行为需要批判看待。

我的解放日志

条目编号： 电视剧-22

类型： 电视剧

原名： My Liberation Notes

训练能力： 边界与谈判

问题： 不愿拒绝别人，工作总被塞满？

关键理解： 识别自己的需要和情绪，才能更清楚地设置协作边界。

行动： 挑一项额外请求，试着说「我能做 A，但 B 要顺延，优先级怎么排？」。

适用边界： 心理体验因人而异，不能按人格标签统一解释。

非暴力沟通

条目编号： 书籍-23

类型： 书籍

原名： Nonviolent Communication · Marshall B. Rosenberg

训练能力： 影响力与协作

问题： 表达诉求时，容易变成争论？

关键理解： 区分事实观察、感受、需要与明确请求，让对话更可执行。

行动： 把一句抱怨改写成「我观察到…，这影响…，我希望下次…」。

适用边界： 不适合要求员工单方面包容不合理管理。

关键对话

条目编号： 书籍-24

类型： 书籍

原名： Crucial Conversations · Kerry Patterson 等

训练能力： 边界与谈判

问题： 谈绩效或加薪时，一紧张就回避？

关键理解： 高风险对话需要共同目标、可核对的事实与安全的沟通氛围。

行动： 写一份谈薪提纲：贡献证据、市场参照、具体诉求、替代方案。

适用边界： 任何方法都无法保证谈薪成功。

金字塔原理

条目编号： 书籍-25

类型： 书籍

原名： The Pyramid Principle · Barbara Minto

训练能力： 价值表达

问题： 汇报太长，领导听不到重点？

关键理解： 先结论后理由，能让复杂信息更易被快速判断。

行动： 把最近一次周报改为：一句结论、三项证据、一个决策请求。

适用边界： 结构清晰不能替代真实数据和判断。

影响力

条目编号： 书籍-26

类型： 书籍

原名： Influence · Robert B. Cialdini

训练能力： 影响力与协作

问题： 没有管理头衔，如何推动别人配合？

关键理解： 理解社会认同、互惠等影响机制，也要尊重对方的自主判断。

行动： 在跨部门协作前，用实际用户反馈或小范围试点证明价值。

适用边界： 避免将心理机制用于操纵。

学会提问

条目编号： 书籍-27

类型： 书籍

原名： Asking the Right Questions · M. Neil Browne、Stuart M. Keeley

训练能力： 价值表达

问题： 面对强势意见时，怎么独立判断？

关键理解： 识别论点、证据、假设与替代解释，能减少拍脑袋。

行动： 针对一个业务结论，写出两条反例和一项可验证的关键假设。

适用边界： 批判性思考不意味着无休止质疑。

高效能人士的七个习惯

条目编号： 书籍-28

类型： 书籍

原名： The 7 Habits of Highly Effective People · Stephen R. Covey

训练能力： 职业定位

问题： 工作很忙，却不知道怎么走向晋升？

关键理解： 围绕长期目标设定原则与优先事项，让日常选择服务职业发展。

行动： 写出未来一年目标岗位要求，再给本周时间表标记与目标相关的事项。

适用边界： 自我管理无法完全解决组织资源或公平性问题。

深度工作

条目编号： 书籍-29

类型： 书籍

原名： Deep Work · Cal Newport

训练能力： 价值表达

问题： 会议很多，拿不出有分量的成果？

关键理解： 用连续专注时段处理认知要求高的任务，有助于产出高质量成果。

行动： 每周预约两个 90 分钟专注时段，提前与团队同步可联系的时间。

适用边界： 不同岗位需要的协作与响应节奏不同。

精要主义

条目编号： 书籍-30

类型： 书籍

原名： Essentialism · Greg McKeown

训练能力： 边界与谈判

问题： 总是接活，自己的重要项目做不完?

关键理解： 识别少数高杠杆事项并为它们分配资源；拒绝要带优先级讨论。

行动： 把任务按影响与紧急度排序，与上级明确本周前三优先。

适用边界： 不能对职位有刚性要求的员工简单要求「学会拒绝」。

CHAPTER 06

41 部书影音与行动卡 · 31-40

原始资料：data/catalog.json[30:40]

思考，快与慢

条目编号： 书籍-31

类型： 书籍

原名： Thinking, Fast and Slow · Daniel Kahneman

训练能力： 向上管理

问题： 领导和自己都容易凭直觉拍板?

关键理解： 认知偏差提示我们：重大决定应补充基准率、备选方案与反面证据。

行动： 在下一份提案加一页：最可能出错的三个前提与应对措施。

适用边界： 书中个别研究结论存在复制与适用边界，避免当成万能定律。

原子习惯

条目编号： 书籍-32

类型： 书籍

原名： Atomic Habits · James Clear

训练能力： 职业定位

问题： 想积累专业能力，总是坚持不了？

关键理解： 把学习嵌入环境和现有流程，降低持续行动门槛。

行动： 确定一个 15 分钟日练技能，持续 14 天记录作品和反馈。

适用边界： 习惯只能提高执行稳定性，不能替代正确方向。

谈判力

条目编号： 书籍-33

类型： 书籍

原名： Getting to Yes · Roger Fisher、William Ury、Bruce Patton

训练能力： 边界与谈判

问题： 如何合理争取薪资、职责和资源？

关键理解： 区分立场与利益，提前准备替代方案、客观标准及可能交换条件。

行动： 谈薪前记录目标区间、依据、可接受替代方案和不接受的底线。

适用边界： 涉及劳动合同与法律问题时，应结合当地法规和专业建议。

领导力21法则

条目编号： 书籍-34

类型： 书籍

原名： The 21 Irrefutable Laws of Leadership · John C. Maxwell

训练能力： 带队与晋升

问题： 即将带团队，需要补哪些管理能力?

关键理解： 领导力涉及信任、影响、培养人才与持续执行，可以逐项观察。

行动： 本周为一位同事做一次有效授权：目标、资源、权限与回顾时间。

适用边界： 书中的「法则」是作者经验框架，并非科学定律。

原则

条目编号： 书籍-35

类型： 书籍

原名： Principles · Ray Dalio

训练能力： 向上管理

问题： 复杂决策老靠临场感觉，怎么办?

关键理解： 把反复出现的判断沉淀成可更新规则，有利于团队协同。

行动： 把一次成功与失败决策各复盘一遍，提炼一条可检验规则。

适用边界： 企业文化与个人价值观不同，不能照单全收。

高绩效教练

条目编号： 书籍-36

类型： 书籍

原名： Coaching for Performance · John Whitmore

训练能力： 带队与晋升

问题： 带人时总忍不住直接给答案?

关键理解： 以目标、现实、选择与行动构成对话，帮助成员形成自主方案。

行动： 一次 1 对 1 尝试四问：目标是什么、现状如何、还有哪些选择、下一步做什么。

适用边界： 教练式提问不能代替必要的明确指导与绩效责任。

别独自用餐

条目编号： 书籍-37

类型： 书籍

原名： Never Eat Alone · Keith Ferrazzi、Tahl Raz

训练能力： 影响力与协作

问题： 能力有了，却缺少机会和同行支持?

关键理解： 长期互惠的人际联系，比临时求助更有韧性。

行动： 本周联系两位旧同事，先交流近况并提供一项实际帮助。

适用边界： 不要把人际关系变成纯粹的利益交换。

美国工厂

条目编号： 纪录片-38

类型： 纪录片

原名： American Factory

训练能力： 向上管理

问题： 跨文化团队为什么反复沟通失败？

关键理解： 管理方式、劳动条件与制度差异会改变合作关系与效率。

行动： 做一次跨团队问题复盘，分别记录目标冲突、信息差和流程障碍。

适用边界： 纪录片呈现特定情境，不能泛化不同文化的成员。

最后之舞

条目编号： 纪录片-39

类型： 纪录片

原名： The Last Dance

训练能力： 带队与晋升

问题： 优秀个人如何影响团队表现？

关键理解： 高标准、角色互补和团队关系之间存在持续张力。

行动： 分析团队中三种关键角色，明确每人的贡献标准与协作依赖。

适用边界： 精英竞技体育中的强压方式不适宜直接移植到办公室。

成为

条目编号： 纪录片-40

类型： 纪录片

原名： Becoming

训练能力： 影响力与协作

问题： 公开表达和职业身份要怎样建立?

关键理解： 价值观、叙事表达与公众信任可以持续塑造影响力。

行动： 把个人介绍改为：我的背景、解决的问题、可验证成果、下一步目标。

适用边界： 公众人物的资源与路径具有特殊性。

CHAPTER 07

41 部书影音与行动卡 · 41-41

原始资料：data/catalog.json[40:41]

主厨的餐桌

条目编号： 纪录片-41

类型： 纪录片

原名： Chef’ s Table

训练能力： 职业定位

问题： 想在行业里建立辨识度，该从哪开始?

关键理解： 长期打磨能力、审美与流程，最终形成鲜明的专业风格。

行动： 选一个你希望别人提起你的专业标签，设计两个月能展示的一个作品。

适用边界： 个人品牌需要建立在实际交付之上。

EDITION NOTES / 版本与来源

可回查，才可复用。

本书整理自 AI 酋长 Andy 的开源项目 infj-career-growth-guide。保留实操正文、示例身份、原始来源和可编辑模板入口，重新编排为适合手机阅读的 PDF。

编排日期：2026-11-13
内容版本：425aa5047526
原始项目：https://github.com/AIPMAndy/infj-career-growth-guide

项目可能继续更新。本文是上述版本的阅读副本；涉及平台政策、功能权限、价格和法规的内容，以相应官方来源的最新说明为准。模板和假设示例用于练习，不能直接当作真实客户数据或结果承诺。

怎样回查原文

每一章标题下的「原始资料」均可点击，直接打开对应版本。完整源文件清单与文件校验信息见 本版电子书说明。本版共整理 3 份源文件。

使用与署名

作者：AI 酋长 Andy。项目内容与代码的使用条件以原仓库许可证为准。保留原有第三方引用与示例标注；再次分享时请保留作者和来源。

许可证：LICENSE

作者与服务 / 广告

把你的问题，带到下一步。

如果你需要结合自己的情况判断路径，
可以和我聊聊你的目标、进展与卡点。

个人微信 · 打开微信搜索

AIPMAndy

添加时备注「INFJ 升职加薪书影音指南」，
再用一句话说说你想完成什么。

个人官网

metaver.vip
了解 Andy、产品与个人服务

公司官网

www.a6no1.cn
了解星觉科技与企业合作

AI 酋长 Andy · AI 共生，利人利己
公众号：AI 酋长 Andy
上海安迪星觉科技有限公司