



当当购买地址: http://product.dangdang.com/product.aspx?product_id=20691986

互动购买地址: <http://www.china-pub.com/196049>

目 录

初入职场——程序员的职场成长

3 第1章 大学生活应该这样度过

- 3 完成一个满意的项目丰富自己
- 5 安排一次真正的实习，了解社会
- 5 失败的实习生
- 6 如何找到适合的实习机会
- 7 实习成功的三有一无
- 8 开发人员实习应该这样
- 9 参加一个社团让自己融入团队
- 9 承担一份责任
- 10 感受项目经理的无奈
- 11 真正感受集体的意义
- 12 计算机专业的学生与 IT 培训
- 12 IT 培训的 7 大陷阱
- 14 大学毕业了，要不要参加 IT 培训
- 17 到底有没有救世主

20 第2章 四招找到好工作

- 20 求职中的心理健康问题
- 20 大专生求职受歧视
- 21 这世界并不亏欠我们什么
- 23 求职中的正确态度
- 24 面试前充分准备
- 24 专注于真正的机会
- 25 五个步骤查实公司信息
- 26 筛选重点应聘目标
- 27 了解职位信息有的放矢
- 29 明确职业和发展方向
- 29 简历及求职信

- 30 工作经历要这样写
- 33 面试前的 Checklist
- 34 面试中有进有退
- 34 了解人力资源经理的思考角度
- 35 面试成功四步法
- 40 候选人提问原则
- 41 面试的正确应对
- 43 **第 3 章 初入职场第一年**
- 43 万分重视自己的第一份工作
- 43 从 Leo 的故事讲起
- 44 研发人员的第一份工作
- 45 先就业还是先择业
- 46 第一份工作的意义和法则
- 48 完成从学习者到社会职业人的转变
- 48 开放的态度迎接现实
- 49 找对方法从小处着手
- 50 坚持向无字书学习
- 51 试用期程序员应该了解的事儿
- 51 我们应该得到的
- 53 试用期中的两种结局
- 55 尽快确立自己的位置
- 57 明确自己人生与事业的目标
- 60 **第 4 章 正确判断公司情况**
- 60 判断公司和工作的三条法则
- 60 前途无望的光明科技发展公司
- 62 一将无能累死三军的项目经理 Mark
- 63 不想换工作的 Mars
- 64 项目经理、研发总监与公司老板
- 64 项目经理——职业领路人
- 65 研发总监——职业目标的实现者
- 66 老板——公司的领导者、引路人
- 67 看清公司的问题再作抉择
- 67 对待不公平

- 67 制定忍耐底线
- 69 第5章 正确面对职场压力
- 69 程序员压力的产生
- 69 三座大山
- 70 公司管理层的误读
- 71 正确面对压力
- 72 缓解压力两步走
- 74 第6章 程序员与劳动法
- 74 不要死于无知
- 74 进公司前夕，公司的职位取消，我应该怎么办
- 76 Offer 是否能够限制我
- 78 公司要收我的毕业证书，应该交吗
- 79 研发人员读懂“新劳动法”
- 79 企业知情权在法律上确立，员工说谎成本提高
- 80 解聘成本增加导致试用期压力陡增
- 81 无固定期限合同也不是什么保险箱
- 83 HR 部门应该做的两件事
- 83 出具相关证明
- 83 解释公司政策
- 84 远离无赖就是远离风险
- 84 小 K 跳槽事件回放
- 85 三个视角的分析
- 87 防微杜渐 远离风险

渐入佳境——成熟并非遥不可及

- 90 第7章 程序员职场心态
- 90 不要像受害者一样工作
- 90 受害者心态害人害己
- 93 把公司的事当成自己的事
- 93 程序员与沟通
- 94 工作不顺心怎么办
- 95 假如生活欺骗了你

- 98 第 8 章 加钱、加钱、加钱
- 98 面试，我薪水要低了……
- 100 程序员加薪，爱你在心口难开
- 104 薪水增加多少可以考虑跳槽
- 105 什么决定了程序员的薪水
- 107 薪酬的实质是什么
- 111 第 9 章 职场转型与跳槽
- 111 什么让我们立于不败之地
- 113 32 岁了，还有机会转行做程序员吗
- 116 33 岁的项目经理，往何处去
- 118 五年海外工作，硕士回国没有位置
- 119 程序员与 MBA
- 120 转型的三种选择
- 121 MBA 的几个问题
- 122 一个假设换回 18 万
- 123 公司对我有恩，离职怎么说得出口
- 125 找马时，我被“驴”发现了
- 126 被“驴”开除的 Ivy
- 127 被“驴”加薪留下的 Lion
- 128 左右逢源的 Jack
- 130 第 10 章 职场政治
- 130 有人的地方就有江湖
- 131 如何在工作中拒绝“混蛋”
- 132 跟员工过不去的技术总监 Mark
- 134 恶心死人不偿命的同事 Mars
- 136 被开除的肉头儿型下属 Tom
- 137 直面派系问题
- 139 第 11 章 程序员与猎头
- 139 与猎头第一次亲密接触

- 141 让猎头成为雨天送伞的人
- 142 程序员当心猎头陷阱
- 144 是金子，那就 SHOW 一下
- 145 了解猎头流程，谈判进退不失计
- 147 让心引领

职场秘籍——顺利行走职场的秘密

- 152 第 12 章 你不知道的裁员
 - 152 “好”员工也会被裁
 - 155 正确态度应对裁员
 - 157 裁员的种类、方法和次序
 - 157 裁员的种类
 - 157 裁员的方法
 - 158 裁员的次序
 - 159 裁员中的补偿问题
- 161 第 13 章 创业者的话，别全信
 - 161 如果只是程序员，创业不适合你
 - 162 由 Michelle 的故事想到的
 - 163 技术人员想创业，应该做哪些准备
 - 164 程序员创业中的几个关键点
 - 164 商业模式
 - 166 团队互补
 - 167 止损点
 - 168 创业中的职业道德
 - 169 即使创业失败，也要让自己有所收获
 - 171 创业成功，始终是最大的秘密
- 172 第 14 章 点破职场奥秘的三句话
 - 172 永远记住你是谁
 - 174 永远不要停止学习的脚步
 - 174 一个错误的观念
 - 174 现实教育我们，不要停止学习
 - 175 重返校园，可能只是为了心中的梦

- 176 在职学习的几点感悟
- 177 开心职场行，只需认清一件事

羊皮卷的实践

- 180 第 15 章 Leo 大学生求职十讲
- 180 每天都是新的开始
- 181 谁没有迟疑、彷徨的时候
- 182 面试技巧不顶事
- 183 了解自己比全面了解社会更重要
- 184 放弃，也是一种选择
- 186 没有经验，要不要说谎
- 188 不必万事具备再出来求职
- 190 适应变化，应对危机
- 191 多年后谁会在意你的大学成绩
- 191 很遗憾，此类问题无法回答
- 193 第 16 章 程序员职业规划九大工具箱
- 193 四向思维法
- 194 最小后悔法
- 195 决策 T 表法
- 196 三步定义职业方向
- 197 人际关系地图
- 199 远离“混蛋”的法则
- 199 每日功过格
- 200 入职工具箱
- 200 离职工具箱
- 202 后记

当当购买地址：http://product.dangdang.com/product.aspx?product_id=20691986

互动购买地址：<http://www.china-pub.com/196049>

来自 CSDN & 《程序员》 杂志创始人的推荐

——程序员职场实用百科全书《程序员羊皮卷》

程序员行业从外面看起来有很多绚丽的光环，这里有无数以程序致富的天才，世界首富比尔·盖茨，Google 联合创始人谢尔盖·布林，游戏领域头号程序员 John Carmack，在中国也有 WPS 创始人求伯君，江民软件创始人王江民。围绕着这些天才，坊间出版的大多是激动人心的成功故事，还有就是一些催人奋进的励志书籍，吸引了无数的学生、青年加入这个行业。但实际上这条路上也有很多不为人知的艰辛，成功的天才是沧海一粟，更多的是需要一步步脚踏实地的努力。

前两天正好看了央视的一个关于大学生创业的节日，台下点评的嘉宾有大学校长、主管市长还有投资界名人，最后他们一致投票的项目是做大学生就业面试辅导，为什么呢？因为在中国的教育体系中，关于职业生涯规划的教育基本没有，大部分学生对于竞争激烈的职场生涯没有任何准备。曾经有个朋友请我帮忙指导他已毕业的小孩，我问他你想做什么工作，他说我想到网络公司，我说你能做什么？你知道网络公司有什么样的职务，需要什么样的能力吗？他说不知道。他又说最喜欢去游戏公司，我说你玩游戏的时候，有没有想过游戏为什么好玩？哪里还可以改进。如果你只是去游戏公司说你喜欢玩游戏，没有人会录用你。但如果你能针对这家公司的游戏提出自己的看法，相信会有更大的机会。

其实，不仅仅是刚走出的校门的大学生，包括已经在职场打拼的很多朋友，对于职业发展都存在着很多的困惑和迷茫。所以，现在“杜拉拉升职记”等职场类小说十分畅销。

Leo（张大志）在 CSDN 开博三年，发表 200 多篇文章，吸引了大量读者。为什么有这么高的人气呢？不是因为 Leo 有名（当然现在他已经很有名了），而是因为他回答了众多读者心中的困惑，谈求职、谈薪水、谈离职、谈面对老板、谈 80 后、谈创业、谈劳动法，有丰富的实际案例，有清晰的思考路径，有具体的方法指导。

程序员羊皮卷

现在他又把这些思考系统整理成书，虽然没有“杜拉拉升职记”那么好看的故事，但这是一本实用的程序员职场百科全书，有句老话，“听人劝，得一半”。当你面临职业困惑的时候，当你为工作而烦恼的时候，请相信不是你一个人碰到这种情况，如何解决和面对？需要思考、需要智慧、需要前辈的指点，这本内容丰富的《程序员羊皮卷》就是你的职场好朋友，无论对于刚踏入程序员行业的新丁，还是已经从业多年的程序员老兵，都有很好的参考价值。

蒋涛

CSDN&《程序员》杂志创始人

前 言

——自由与规则

是不是困惑自己投的简历石沉大海，找到好工作的总是另有他人？

是不是痛苦自己每天工作闷闷不乐，像所有的人都在和自己作对？

是不是不解自己努力工作好似黄牛，别人却加薪升职或另有高就？

是不是苦恼自己每天工作重复单调，只见曲折现在不见美好未来？

如果上述问题的答案都是“否”，请您把这本书直接放回书架；否则，请您把它带回家，拥有它，读懂它，快乐地工作，快乐地生活！

年轻人走入社会的时候都会发现一件事——世界掌握在年纪比自己大的人手中。这些人制定并实施着规则。君不见大学生求职的时候也收起骄傲，开始照艺术照、按公司要求填写简历、穿职业装去面试；君不见进入职场之后，年轻人越来越循规蹈矩，学会了拍马、学会了逢迎、学会了沉默；君不见职业人士所谓的白领其实不过是些按规则办事的傀儡，没有自己的思想，有的甚至失去了灵魂。这样工作不快乐，生活也难有幸福感。我们应该怎么办？

您手中的这本书会给个答案。

程序员羊皮卷

书中涵盖了从如何读大学、怎样求职、应对职场政治到技术人员创业的每个方面，以程序员的成长为主线，讲述其中遇到的困难和问题以及相应的解决方法。本书的第 16 章程序员职业规划九大工具箱，还提供了一些具体的操作方法来帮助大家看清前路、飞越迷雾。

过去 12 年里，我本人经历了外企、国企、民企的职业生涯，有成功的喜悦、也有失败的苦涩；把自己能看明白、想清楚的职场法则都写进了本书，希望大家在职业路上少走弯路、少摔跤、尽快成长与自我完善。所以，本书其实是一本讲解职场规则的书。

想改变规则吗？那么首先是全面地了解它，然后把规则运用得比制定它的人还要好，之后我们才有资格来改写、重写规则。百尺竿头站脚，千层浪里翻身；只有如此，我们才能打赢职场里没有硝烟的战争，为自己赢得一席之地；只有如此，我们才有资格去追求自我实现和上升空间；只有如此，我们才有机会快乐地工作，快乐地生活！

能快乐地生活、工作，我们就会离自由更近。

您看这本书的时候，我正在第三次创业的路上，希望这次能成功。

思想得到升华之后，33 岁我的职业是——自由。

以下人员参与了本书的写作：万法兰、万江绪、徐进花、张振东、孙砚茹、万新排、谢兰英。

在这里我还想感谢 2008 年 12 月最早跟我约书稿的原清华出版社陈禹成编辑，因为种种原因我们没有就本书合作成功，但是却成了很好的朋友。他推荐我将稿子投到北京博文视点资讯有限公司，我与北京博文愉快的合作之后，便出版了您手中拿到的《程序员羊皮卷》一书。

最后，特别感谢在本书出版过程中给予我很大帮助的孙学瑛老师和顾慧芳老师。

张大志

2009 年 6 月于北京

第 1 章

大学生活应该这样度过

就像不能在大四下半学期才开始找工作一样，职业生涯也不是从走入公司的时候才开始的。我所见过在事业上比较成功的人，都是在大学期间就对以后的工作有所准备。请不要虚度自己的青春，不要在毕业面试的时候说“我在大学也没学什么！大学生没经验，这你是知道的。”之类的废话。说完这种话就等于在自己脑门上贴了印有“我不行”3个字的标签。

想比众人高明一点吗？本章告诉您在大学里如何为今后做好准备。

完成一个满意的项目丰富自己

大学教育更多的是让学习者掌握知识和学习的方法。

以前很多大学生误认为，大学期间就是学习，不必有什么项目或者工作经验。随着就业压力的增加，很少有人抱着上面的“经验无用论”了，但同时出现了新的误区——我在上学，怎么可能有项目经验呢？怎么会有人把开发项目给我做呢？

2008 年我面试过应届生刘阳，他的例子可以对上面的问题做个诠释。作为二类本科计算机专业的学生，在竞争非常激烈的情况下，他仍然拿到了数个公司的 Offer（录用通知书）而且薪水都不低，这很大程度上得益于刘阳在学习期间的项目经验。

以下是面试时的对话。

Leo 满脸疑虑地：“你简历里写了 3 个项目，都是你做的？大学生怎么会有这么多经验？”

程序员羊皮卷

刘阳：“这3个项目是我主导完成的。我还做过一些项目，但那是配合别人做的，没有写进简历。至于为什么能做这么多项目。说实话，大学一年级的時候我对计算机没有太大兴趣，但当时参加了一个网站设计大赛。我班的一个同学负责页面的设计，我负责网站技术方面。那时候用的是 PHP，我自学了一段时间就开始做，后来我们的网站得了全校第二名。这让我开始对软件开发有了兴趣。在课余时间写了些网站开发程序，放在互联网上。慢慢地，就有校外的人来找我做项目了……”

Leo：“作为计算机系的学生，能做到这个份儿上，已经很不容易了。”

刘阳：“谢谢！确实有了一定的项目经验，但还是有很多东西要学习的。”

……

在刘阳身上，我能看到某些同学的影子。这些同学在进入大学校门伊始对所学的专业并没有太多、太大的兴趣，借助一个偶然的機會，他们对自己的专业领域发生了兴趣，继而做了几个项目，然后就一发不可收拾，越做自己的经验越丰富，毕业之后顺利走上职场之路，去寻找属于自己的成功。

相对地，我想谈谈另一种情况（其实是绝大多数同学的情况），懵懂地走进大学，很大程度上选这个专业完全是父母认为这个专业好就业。很多人毕业后才发现，因为天下父母想的都差不多，太多人选择了这个专业，该专业毕业生就业便成了老大难问题。刚进大学时，我们还能像上高中似的努力学习，慢慢发现其实课也可以不去上，作业不写也没什么，大部分考试都能顺利通过之后，绝大部分人放松了对自己的要求，开始疯玩。大学4年就这么过去了，什么都没学到之余，开始抱怨大学并没有教会我们太多。要知道混日子和放松自己是很容易的，我大学就是这么混过去的，一眨眼的事儿，最近看了看自己的大学成绩单，居然有3门主课不及格。

果真如此，那我们的项目经验从哪里来呢？

程序员羊皮卷

之前，我给别人做 MBA 入学考试面试辅导的时候，曾经出过下面的模拟面试问题“如果考官问我们，有没有管理经验？我们应该怎么回答呢？前提是，我们并没带过团队，也没当过项目组经理！”

答案是：管理经验不一定非要自己带过团队，管理过 N 大的项目。其实小到对自己工作的管理、日常时间管理，这都可以叫管理经验。您不会连制定工作计划，然后按计划实施自己工作这些事都没做过吧☺。

对于如何拥有项目经验，我的答案如下。

项目经验也应该像管理经验一样理解，不要把概念定义得太狭隘。我们想拥有项目经验时，不必非要完成多么大的项目，也不必离开学校去全职上班。只要了解项目的流程，亲自走过一遍，有过思考和总结，都叫做我们有项目经验。

即使在大学“疯”玩了 4 年，我们其实仍然拥有不少获得项目经验的机会。至少有 3 个机会：课程作业、假期实习、毕业论文。

以上机会都能让我们感受“项目”的流程和意义。即使是小小的课程作业，用心做、做得精彩，都可以在求职面试时给我们自己加分。以计算机专业同学为例，老师布置作业等同于工作分配，我们理解问题等同于需求分析，开始写等同于编码，交作业之前的检查等同于测试，交了之后等老师打分类似验收测试。只要认真，就会有收获。

请务必在大学期间至少完成一个自己满意的项目，让自己真正全面掌握这个项目，让自己有所收获与成长。

安排一次真正的实习，了解社会

现在企业生存压力很大，都希望能招到有经验的应聘者，招聘启事常常写着“需要有工作经验”或者“有工作经验优先考虑”；而相当多的应届生又自认没有工作经验，这导致了应届生求职时的两难处境和死循环——没工作经验所以没有工作机会，没有工作机会就无法积累工作经验。

可更多时候对应届生而言，与其说没有工作机会，不如说没有利用好大一至大四这段时间。在此期间，安排一次真正的实习，让我们了解社会。

失败的实习生

2006 年，朋友公司的研发部招聘了一个实习生，是某学校电子系的硕士 Ben。以他面试时表现出的不切实际的想法根本没机会来实习（其本人希望实

程序员羊皮卷

习薪水 6000 元/月，与自己展示的水平差距很大)，但他还是最终被公司录用。原因有二：一是内部同事推荐，二是基本能力达到要求；同时他接受了公司实习期间发 1500 元/月薪水的条件。

进入公司研发部之后，部门分配了一些基础性的任务给 Ben，用 HTML 做几个界面。可能是认为自己做的工作在项目中起的作用太小，没什么价值，导致了他情绪比较低落。入职一周后，Ben 就开始采用消极的方法应对——什么都不干之外，开始在上班时间打游戏、上网、聊天。慢慢地，这些“闲事”占了他工作时间的 90%。毕竟，在网吧上网要收费，而公司里不但免费还发工资。因为是实习生，也碍于推荐的同事是公司高管，项目经理也没有怎么管他。

用去了实习的 3 个月时间，Ben 同学只做了 2 个界面和 1 个嵌入式项目的登录模块，而且这个模块还没有通过最终的验收，这意味着他在实习期间没有提交任何成型的产品。应该说，Ben 最终在没有任何收获的情况下离开了公司，同时因为他表现太差，公司也不打算请他加盟成为正式员工。

实习是一个提升自己、接触社会的绝好机会，正式走入社会之前，实习对大学毕业生至关重要。Ben 不仅浪费了公司的资源，更主要的是浪费了自己的生命，浪费了这次宝贵的实习机会。项目经理对我说，如果 Ben 能努力表现出与自己学历相当的开发水平，是极有可能留在公司研发部成为正式员工的，公司也会提供其相应的上升空间。可现在……

如何找到适合的实习机会

先找到适合的机会，才能把握住。下面我来谈如何找到机会。

我们有幸生在一个互联网如此发达的今天，利用好手里的信息化工具，为自己找到一份有益于自己职业发展的实习机会，在实习中积累经验，是完全有可能的。与其抱怨没有适合的实习机会，还不如找到正确的方法解决问题。

方法一 学校渠道及早动手

如今就业压力大，大多数学校大三就开始对学生进行就业方面的指导，提供实习机会，而作为学生的我们如果也是到大三才着手寻找实习的机会，怕是已经有些迟了。如果上学的目的是最终就业，非而考研或者出国，那么进校伊始就应该为就业做准备，请从大一的寒假开始就留意学校网站上公布的信息。实习的机会要去看看，正式的招聘会和公司宣讲会也不要放过，场场要“露面”。通过参加这些正式的招聘，一是可以了解企业对员工的真实需求，增加自己相

程序员羊皮卷

关的经验和见识；二是也给自己多一份机会，当面与公司交流，主动问问是否有职位适合我们，要知道并不是所有的招聘岗位公司都会公布出来。比如，招聘公司可能之前有招聘非应届实习生的打算，但因为不是校园招聘的重点所以并没提及，那么如果我们当面问招聘的公司，我现在是大二从专业上比较适合这个职位，但我不是应届毕业生可以吗？这种情况下，公司极有可能考虑我们的建议。要知道公司发布实习职位如果有 1000 人竞争 1 个职位的话，这种我们自己问出来的职位，可能只有 10 个竞争者，甚至只有我们自己是这个职位的候选人。

方法二 网上渠道全知道

校园渠道之外，也要利用网上的信息。除了打网络游戏、看新闻之外，互联网还为我们提供了很好的了解目标公司（我们向往的公司）的机会。先把我们有兴趣从事的行业进行定义，列出行业里的前 30 强企业，之后去三大招聘网和这些公司的网站上查找相关信息。收集这些公司的介绍、大事记、行业动态，坚持每隔一段时间，浏览和关注公司的相关招聘职位发布情况，一旦有适合我们的机会马上投递简历应聘。当然，直接向业内 30 强的人力资源部投递我们的简历以争取实习机会，也不失为一个快速有效的好方法。

方法三 朋友渠道要用到

无论是找实习机会，还是正式找工作，朋友渠道永远是最值得我们信赖的。朋友介绍的机会至少有如下好处：朋友了解我们，自然也会推荐适合我们的职位和公司；朋友也很了解要推荐公司的情况，可以把我们的简历发给直接负责人，有时甚至可以跳过相关的行政和人力部门的第一轮面试。

如果我们平时能做到关心朋友，关注他人，那么需要帮助时，伸向我们的总会是朋友温暖的手。找实习机会时，只要问问周边好友、师兄师姐有没有相关的信息或者职位可以提供给我们，到时候机会就自然来敲我们的门了。

实习成功的三有一无

成功的实习大多会具备三有一无的特点，即有现金回报、有实际工作、有导师指点；无亲戚关系。

有现金回报

越来越多的大学生都认可 0 薪水实习，甚至 0 薪水就业。我并不同意这种

程序员羊皮卷

观点。在现实的社会中，有付出就要有回报。无薪水实习只可能有两种情况，一是实习生的工作没有任何真正的价值；二是公司不认为实习生的工作有真正的价值。如果是前者，我认为大学生完全没必要去做这些没意义的工作；如果是后者，同时我们的工作对公司是有价值的，那么，我也建议不要去这种不正规的公司，不值得。

大学生实习是为了了解社会，很多人并不在意实习薪水的多少，但有现金回报是对我们付出的肯定，理论上是必须有的。

有实际工作

在实习期间，公司要给我们安排实际的工作，有计划、有执行步骤，不怕工作量小，就怕没有。不要认为工作量小就代表公司不重视我们。不安排实际工作，让我们混时间才是真正的不重视我们。我见过太多实习生被放在公司的角落里没人管，实习结束时只得到盖了章的实习报告。

刚进公司做的工作琐碎，不代表整个实习期都是类似工作。如果只是公司为了委以重任，用来考验我们的话，我认为要努力地做。如果公司始终不安排实际工作，那建议尽早离开。生命有限，谁都耽误不起。

有导师指点

正规公司给我们安排了实习期间的工作之后，会给我们安排一位或者几位实习期间的导师。他们是研发的资深人员，了解项目情况之外，大多有管理经验。在他们的指点之下，我们会更少犯错、更快地提高、更有收获。

但需要注意的是：公司安排的导师并没有义务指导我们，这些附加的工作并不能给他们带来金钱上的收益；同时，我们在此期间所犯的错误他们也要承担相应的责任。这种受累不讨好的活儿是很难做得很开心的。对于我们而言，能做的只是给导师足够的尊重，尽可能表达我们的谢意。尽力学习，表现自己的能力。

永远记住，工作中没有什么事情是理所当然的。

开发人员实习应该这样

首先，对得起自己。

实习时间相对灵活，从半年到三个月或者更短，在实习中如果我们能明确自己的能力、知道在公司能从事的工作，还完成了一、二项任务，我们就无愧

程序员羊皮卷

于自己精力的付出。我们的收获可能包括：得到了实际工作经验、提升了自己应该锻炼的能力——了解了公司对员工的实际要求、掌握了公司运行的基本规律。对得起自己的第一步。

其次，对得起公司。

即使我们做的事情可能无足轻重，也要全心全意做到最好，让公司看到我们的态度和能力。今天做好不起眼的工作，是明天被分享更重要任务的前提。如果公司说“下个学期如果有时间希望还能来我们这里，薪水我们重新谈”，那么说明公司认可了我们，我们也能对得起公司提供的机会。如果实习之后，公司只是在我们的实习报告上盖章，平平淡淡地写几句话了事，那我们可能没有达到公司在实习期间对我们的期望，检讨一下自己，看看哪里需要提高，下一次实习或正式工作时请注意，不要犯类似错误。

最后，对得起母校。

实习的时候，我们不只代表着自己，同时还代表着培养我们的大学。在实际工作中，实习生体现出来的专业素质和业务能力，直接影响着我们之后的师弟、师妹们是否还有机会到这家公司来实习。更重要的是，我们能来实习，可能多半得益于之前来此工作的师兄、师姐们的良好表现。我就亲眼见过因为几个实习生表现极差，某 500 强公司之后都把这所学校毕业的学生列入黑名单的情况。请不要给母校抹黑，我们结束实习之后，无论是否能留在这家公司，得到的评语应该至少是“此大学的学生素质不错，如果以后有机会再去他们学校招聘。”。

抓住机会，让我们通过一次真正的实习了解社会、了解公司、了解自己。

参加一个社团让自己融入团队

有人曾经问我“学校里的什么活动和工作中的项目管理比较类似？”在我做过几次校园招聘，与很多大学生交流之后，此问题的答案应该是：“社团工作。”

很多人都在自己的简历里写上：具备团队合作精神或者 Team work。看过 120 万份简历之后，我深知以下的事实——写的不代表就真做过，做过的不代表知道怎么才能做好，尤其是在团队合作这个问题上。如果能在大学期间，感受一下团队是什么？团队是如何运作的，有利于我们走向社会之后的发展。

每年开学，我走进校园都会看到“百团大战”——学校的各种社团纳新。相信大家也都有相似的经历和感受。在学校的社团里，我们有机会承担团队运

作中的不同角色，有机会去亲身感受。学校就是个小小的社会，而社团活动能让我们在进入真正的社会之前，对“团队合作”这个词有切身的感悟。不要吝啬自己的时间，参加自己有兴趣的社团。如果有机会，尽力成为社团的组织者或者活动的负责人，了解其中的苦与乐。

承担一份责任

人人都听过“不想当将军的士兵就不是好士兵”，但现在又有多少人能真正把士兵当好，承担一份自己应当承担的责任。如果我们不是社团的主席或者创始人的话，入会之后先是当“兵”。组织安排给我们的工作，我们应该如何计划、如何实施、如何反馈。如果做错了被批评，又应该如何反应。这是在当“兵”时我们要体会的。

2008年我做校园招聘时，与某大学就业相关的社团合作。这件事被社团主席安排给项目部的同学小吴执行。在做宣讲之前，我反复与小吴沟通，以我的经验告诉他应该注意哪些事情，同时了解宣讲会之前的工作进展如何，比如：需要印刷多少张海报、如何张贴、贴在哪里等。开始几次电话时小吴同学的态度还好，后来就有些不耐烦了，说：“我安排您放心吧。这活动我不是第一次做。海报都贴了。”言下大有我对他不信任之感，做一次宣讲会这种小事大可不必打这么多电话。结果是，宣讲当天出了问题。因为小吴的宣传没有做到位，只手写了20张海报，还是提前一周贴出的。比较大的学校海报的有效期只有2小时左右，因为很快海报不是被撕掉，就是被别的宣传品覆盖，所以正确的做法是提前一周贴，宣读当天早些时候再贴一次。小吴没有这么做，所以开会那天全校看不到任何关于这次活动的信息，现场来的同学很少。由于没有达到预期的效果，后经反复协调，学校帮忙为我们又另外安排了一次宣讲。

最后一次见到小吴的态度让我印象尤其深刻。宣讲会当天，面对寥寥十几位同学，这哥们双手一摊，满脸无奈地对我说：“怎么会这样呢？应该做的我可是都做了啊！”毋庸讳言，那一刻我很有打他的冲动。通过这事儿，让我见识了学生不成熟的一面，也更能感受为什么很多公司不愿意用应届毕业生的原因。像小吴这样的同学专业能力再强，如果始终抱着“应该我做的我都做了，结果我没法保证”的态度，那么他极可能被招聘公司拒之门外。

缺乏责任感是很多大学生的致命伤。

加入社团，让我们在每次活动中承担不同的工作，以锻炼和提高自己的责任感，到面对社会这个真正战场的时候我们才不会被击溃。

许下承诺，感受工作，承担责任。

感受项目经理的无奈

当社团成员的同时，我们肯定也会有机会当领导，大到成为社团主席、副主席，小到主办社团的活动。我们来主导活动的时候，我们就是项目经理。从本质上讲，这和我们以后在公司成为软件项目经理没有多大差别。

首先，不要威胁别人。

主办活动中，我们分配任务时，必然会有人不愿意做，也必然有人会出错。当项目组成员出错时，是鼓励大伙继续，还是开始抱怨别人笨、甚至威胁别人。要知道，最笨的项目经理才会用“威胁别人”的办法来管理团队。只有头脑不灵光的项目经理，才会对组员说：“干不好，我开除你！”之类的话。靠威胁人是永远管理不好团队的。

其次，要永远有耐心。

我们成为项目经理是因为做过类似项目，继而了解活动中的每个细节。那么，问题出现的时候，我们是选择亲自去干，还是花力气、费心思指导别人去干呢？这是区分项目经理能力的重要标志。我的建议是，永远要有耐心，指导组员。锻炼耐心的同时，也提高了我们对别人的容忍度，表面上是让别人成长，本质却是让我们自己成长、成熟。

最后，体会一下无奈吧！

年轻的时候，我也曾有过“认为自己可以搞定一切”的幻觉，随着年龄的增长，我才发现自己有很多事儿不能做，能做的事儿其实也很少。另外，我还知道了工作中有很多无奈，非我辈之力所能解决的。成为社团活动的领导者，我们就有机会提前对此有所感觉。进度压力、团队成员不配合、活动效果不佳，即使我们尽了全力，活动之后也会有很多连自己也不满意的部分。

尽早感受一下无奈和失败，以提高我们的耐力、磨炼我们解决问题的思路吧！尽早了解失败、明白失败的意义，并不是件坏事。试想，如果我们年过40才在工作中遇到重大打击，那么，哪里还有什么再次站起来的勇气和力量呢？

真正感受集体的意义

上小学的时候，我受的教育大多是“团结就是力量！团队就是好！”。走入

社会之后，我才发现有些东西书本上讲的与实际不一样。团队之中除了团结合作就是力量之外，还有别的东西在书里没有提到。

加入学校里的社团，我们就有机会感受一下，到底什么是真正的团队。

除了团结合作这里还有容忍（刚才提到了），有看不顺眼的人（走到哪里都会有），有利益争夺（即使是在学校里）。

针对看不顺眼的人，我有如下意见：取其精华吧，其他就当看不到。在本书后面的章节里，对这种人有详细论述。

团队中利益的争夺也比较常见，争取主席的位置，谁来支配企业的赞助费、谁来分配奖励，如此种种。这里是社会的缩影，在此类事情面前我们如何应对，虽然也取决于当时的环境，但我们的性格在选择时起到了决定性作用，是寸步不让、是委曲求全，还是有进有退坚守底线。早日明确我们对利益的态度，有助于我们掌握自己在社会上的行事作风。以后某一天，真的面临选择时，我们会作出正确的选择。

真正全面地感受一下“团队”的意义吧！要用开放的胸怀理解和包容我们看到的种种现象。

计算机专业的学生与 IT 培训

在软件开发领域，由于大学教材落后于实际工作的需要，于是很多 IT 培训机构应运而生，从 Java、.NET、PHP 之类的计算机语言到培训技能，比如测试，可以说应有尽有。作为计算机相关专业的在校生和毕业生，我们是否有必要去参加这类培训班呢？

IT 培训的 7 大陷阱

IT 培训班的确有好的方面，很多 IT 门外汉借助培训班走上了从事 IT 职业的道路。但如今满大街的培训班也是良莠不齐。最近，我与长期从事 IT 培训的朋友沟通得比较多，了解了一些行业内幕，在此展示一下，希望大家在选择培训班时能减少盲目性。

培训陷阱一：免费培训

很多同学看到免费之后都要心动，去学习两周后，你就会发现，总有招生顾问找我们谈话说：“免费的课时有限，想学真本事，得花钱参加培训班学……”

程序员羊皮卷

天下永远没有免费的午餐，商人的天职就是牟利。很多培训机构先打出免费的幌子，实际目的是以此为诱饵，先把学生吸引过去，再慢慢把免费的学员转化成交费学员。如果不交费，让我们感觉都不好意思留下来，太没脸了。

培训陷阱二：以招聘形式招生

意思就是企业委托培训机构培养学生，学习结束后可以去企业工作。

案例：小王参加了国内某知名软件公司的招聘，结果面试地点定于某培训机构内。刚开始有个像模像样的面试环节，然后就会有面试官（其实是培训机构的咨询师）对小陈一顿打击，说小陈这不行，那也不行，想工作就得先参加培训。想去著名企业？先交钱培训！当然了，培训之后，还未必能去得了。

很多黑心培训机构利用大学生求职心切的心理，打着招聘的幌子，实际上是在招生。只要先把学生骗来，到了培训机构的地头上，其他就都好办了。求职时请擦亮眼睛，不要本来想打工赚钱，结果却成了交费培训。

培训陷阱三：保证就业，底薪>3000元

小李在某号称实力很强的培训机构花了一万多元的培训费，培训结业后被推荐到某软件公司工作，试用期工资 3000 元，但是一个月后无故被开除，再回去找培训机构理论，培训机构当然说我们已经帮你推荐了高薪的工作了。实际上小李的工资是培训机构给发的，羊毛出在羊身上，只不过少赚点而已。

很多没有实力的培训机构教学质量太差，是无法解决学生就业的。于是这些人想出了这个损人利己的招数，从学生收的高额学费中拿一小块给企业，企业则免费使用一个月劳动力，也没什么损失，当然很愿意。最可怜的是交费的学生。

培训陷阱四：名师授课

小刘咨询某培训机构，该机构号称自己的老师做过价值几百万的项目、多少年项目经验、多少开发经验，等等，绝对是一流师资。结果小刘报名学习后，发现该老师就是自己的大学老师。

能做项目的人多，但做过项目不代表会讲课，毕竟讲课还是需要教学经验的。而且现在培训机构都喜欢包装，如果某人参与过大项目，一般都说该老师架构过某某项目，实际上该老师也许就是在某项目组里写过代码。项目经理太多了，不是做过项目经理的都讲课好。好老师却比较少，而且要价比较高，所以很多培训机构都是找些不入流的老师来滥竽充数。

另外，很多培训机构确实有一两个名师，因为很多培训机构都是老师自己

程序员羊皮卷

开的。不过这些牛人都是负责招生的，招生的讲座、前面的试听是他们讲，等学生过了退费期，当然马上换个普通老师来讲课。

培训陷阱五：校园讲座、问卷调查

很多培训机构去学校做免费的 IT 讲座，讲座内容是蛮不错的，现场填写调查问卷还可以参加抽奖。别急，过一阵之后我们会连续接到陌生电话，问我们是否有参加培训的打算。很多看似公益、很有内容的讲座，实际上是培训机构组织的，现场拿些小礼品当诱饵，随便一个调查问卷就换取了到场学生的联系方式。接下来嘛，就是咨询师不断给你打电话了。所以，参加讲座尽量不要留下联系方式。

培训陷阱六：保证安置工作，100%就业

很多培训班承诺就业。在培训结业后，培训机构不断地把学生推荐给一些公司去面试，不是不帮你找，而是不断在帮你找，直到你烦了为止。多数培训机构都是只用最好听的承诺把学生骗进来，当然最后能不能找到工作，那就不像刚开始说的那么好了。说是 100% 就业，培训机构能做到的只是不断推荐，反复推荐而已。

培训陷阱七：订单培养

小明参加了某培训机构学习，因为据介绍说与该培训机构合作的企业有三百家，每个月都有大量企业直接来培训机构招人。结果学完才发现，来招人的就只有两三家，还都是待遇特别低的公司。

有些培训机构说自己合作企业近千家，还能拿出和几家企业签订的定向委培、人才合作培养等协议给你看。但是实际上，公章这种东西仿造一个你也看不出来。或者就是和培训机构合作的企业，投资人都是同一个人。再有可能就是合作企业是培训机构老板的亲戚、朋友开的。不要轻信所谓订单培养。



大学毕业了，要不要参加 IT 培训

2008 年我收到过一封学生的求助邮件，相信他的问题也是很多大学生共同的问题，现把他的邮件和我的回复摘录如下：

Leo，您好！

最近几天开始看您的文章，感觉您的经验也许能帮到我，也许在这么多寻求帮助的人当中我并不起眼，但是还是请您尽量帮我解答一下我的疑问，感谢！

首先写一下我的基本情况，我是一个即将毕业的大四学生，已经 22 岁，目前利用大四下学期的空闲时间在本地的某培训中心培训，计划将完成 15 个月的培训，到时候我也将 23 岁，相对其他大学生就业已经算比较大的了，而且到时候我将失去“应届大学生”的优势。我所就读的大学是一所以会计和金融为主导的大学，而我是学信息管理与信息技术的，感觉这个专业毕业之后非常难找工作，什么都学，而什么都不精。大学 4 年，由于天性爱玩，所以基本算是白费了。我对计算机有浓厚的兴趣，不管是编程，网络，硬件方面，都有很强烈的好奇心，而且都有一定的基础。去年暑假的时候也去过一个网络工程师的培训机构培训了 2 个月，对网络有初步的了解。之所以没有继续培训下去是因为感觉就业面比较窄，不如软件行业，所以现在学软件。我已经在这个培训机构学习了将近 2 个月，由于教材改版的原因，前 5 个月基本都是学习 Java、C#和数据库的基础，而我在大学已经有一些编程基础，所以学起来还算比较轻松。而目前我有几个困惑的问题如下：

- 1、鉴于目前学校安排的课程，C/C++语言这门我自认为很重要的课程不复存在了，我不知道我是否应该课外自学并深入？我看很多文章都说 C/C++是

一个高级编程人员必须要掌握的语言!

2、学校安排的软件课程包括了 Java 和.NET 两个平台的所有课程，而我们老师说你们想两个平台都精通是不可能的，所以需要选择其一，我不知道该选择哪项?我对编程兴趣浓厚，而不是对某一种语言情有独钟!而且，对于以后的工作发展和薪酬发展我也非常看重，因为我的家庭并不算富裕，粗略计算一下，大学 4 年外加在这里一年半的学习将会让家庭负担 13~14 万的费用，也差不多到家庭承受能力的极限了。而我的计划是这些钱能在参加工作之后慢慢还给我的爸爸妈妈，他们辛苦一辈子没怎么享受过，一直都是在为我这个不算孝顺的儿子奉献和操劳。所以请您指导一下，我该如何选择以后精通的语言?还是 Java.NET 二门都兼顾?

3、现在学校学习的东西都是比较基础的东西，比如 Java，学习了数据类型，一些基本语法和循环，何为“类”和“对象”，第一期的 Java 课程就结束了，然后开始学习 C#。而我目前的计划是继续深入学习 Java，同时不耽误学校安排的课程，并且还要学习一下算法和数据结构之类的东西。我想请问您，您觉得算法、数据结构和 Java 继续深入学习我该如何制定学习的计划呢?比如自学的顺序之类的。

我还有一个很大的缺点，就是爱“玩”电脑，不做正事，就是平常看网站，

随便的浏览我都可以看到半夜两三点。您是著名的职业顾问，我想请问您，像我这种情况，以后的就业方向该如何，该如何选择自己的岗位呢？

TC

TC，你好！

近两年，我面试过很多专业计算机培训班毕业的学员，同时也有朋友在做这方面的培训，其实我自己也是 12 年前毕业于此类培训班之后走向社会的。

下面是建议：

学什么、向何处去，要基于自身的实际情况

无论是 C 还是 Java、C#，要选一种你感兴趣并擅长的语言学习。这样更有可能成功，兴趣是最好的老师。看完这封邮件之后，请先分析一下自己。

培训不能弥补开发经验的不足

无论你定义自己是学 Java 还是.NET，请记住，培训不能也不会弥补你现实开发经验的不足，它仍然只是一种基础培训(非常高兴你已意识到这一点)。

不要指望此类培训能弥补你开发经验的不足，更多的知识和经验要在实际工作中不断积累，确定自己有兴趣的方向后，永远不要停下学习的脚步。

培训不能给你带来工作

上周看了个广告说某培训机构让 3 千万人进入 IT 行业，看得我浑身发凉啊！这所谓的天文数字里有多少水分，只有这个培训机构自己知道；其中，又有多少人最后能坚持在 IT 行业并有个美好未来，怕是连这个培训机构自己都不清楚。就业机会、发展可能，还是靠候选人自己争取的，培训机构最多只负责推荐就业，成不成还要看双方意愿。

此类培训班的学员走上社会找工作时，我经常听到下面的话：“在大学里学的东西离实际开发太远，所以我花了 1 万多元参加这个培训。培训之后我有了相关的实际开发经验。”了解了候选人的实际水平之后，他们中的大部分会被淘汰。和我一起面试的研发经理 Andy 开始还抱有同情（毕竟大学刚毕业就花了家里 1 万多元），让我通知相关候选人来面试；由于来参加面试、且有真正实力的人不多，两个月后 Andy 崩溃了，请我不要再给某些培训班的学员面试，以节省双方的时间（很悲哀，有些公司就是想招收一些确实有开发经验而且做得好的应聘者）。

培训不能给你带来高薪

在你信中我还看到一个普遍存在的问题，很多同学在参加过培训班之后，感觉自己有投入，应该回本，所以抬高了自己对薪水的期望，比如没参加培训时考虑到自己没经验，要 1500 元/月，培训之后感觉自己经验丰富了，要 4000

元/月(可实际水平又达不到相关专业水平)。所以培训不但没有促进他们的就业,反而成了求职的累赘。

IT 培训恐怕也不能为你带来高薪。公司不会因为我们花了很多钱去学习相关知识,而付给我们高薪,他们只会因为我们的能力而付薪水的。能拿多少,还是要看我们能干多少!!!

成功的关键在于自我定位

目前,我做求职培训而且对个人还是免费的,所以,没打算对收费的 IT 培训唱赞歌。但此类培训确实起到了部分促进就业的作用。培训也有培训的用处,培训让我们进一步加强了基础知识,无论是 Java 还是.NET;培训还给了我们接触项目的机会,无论是图书馆的进销存系统、还是超市的购物车。至于候选人能否在培训后找到适合自己的工作机会,然后走向职业的成功,则完全要看候选人对自己的认识和定位。

确定自己的努力方向后,正确评估自己的水平(参考一下周围同学的水平),不要让培训成为自己求职路上的负担,会更早真正进入你喜欢的 IT 行业。

祝你早日找到心仪的工作!

到底有没有救世主

以下是读者来信选登。

Leo，您好！

我是在校的一名大专生，现在大二，马上面临找工作。现在有一家××培训机构来我们学校做宣传，由于现在社会压力比较大，很多同学都想去参加这个培训，但高额的培训费用又让我们望而却步。而我也在艰难的选择当中。

首先，这是不是一个好的机会？之前我认为所谓培训机构都是夸大了他们的作用。而现在突然之间有一个这样的机会摆在我面前我却犹豫了，也许是对自己的未来不太自信吧。然后是我参加了这个培训能否找到一个稳定的工作？

这个我已经问过××培训机构了，但他们的回答多少让人不能全相信。如果不参加类似的培训，我又该怎样规划未来的几年？

其实培训机构最吸引我的还是能有机会到大公司去面试。而如果去人才市场找工作是很难有这样的机会的，毕竟学历和经验是我最薄弱的地方。所以我现在最想得到您的帮助是：您是否对××培训机构有所了解，能不能把您了解的告诉我，您对参加这个培训有什么建议，以及我应该怎样规划未来的几年。还有一点是我们家不是很宽裕，如果我说要参加这个培训，家里可能会答应，但我自己不忍心让父母的血汗钱白流……

迫切需要您的帮助，期待您的答复！非常感谢！

Widor

Wido，你好！

根本不用花上万元，你认为自己确实具备相当开发水平，给我寄 200 元人民币，我就能帮你安排“去大公司面试的机会”，公司保证足够大。但是那又有什么用呢？如果技能与公司需求不匹配，仍然进不了公司。

我想说一件事“在职场之上，在我们身边，根本没有救世主！”

很显然，你已经把这个××机构的培训当成了你进入社会的快车道（虽然不是必须的），也有可能是高薪的保证。能抵御这种诱惑的主要原因有两个，一是××培训机构也不能 100% 保证你的未来，他们只能在培训之后提供些面试机会；二是你家里不宽裕。写到这儿突然想起国际歌，歌里唱到“从来就没有什么救世主，也不靠神仙皇帝！要创造人类的幸福，全靠我们自己！”请不要把自己的命运寄托在别人身上、放到别人手里，无论是××培训机构、××老师或者××老板。谁都不能主宰我们的命运！！！！

我对你的建议是：

从来没有救世主，如果有，那一定是你自己。

每个人都有迟疑、彷徨的时候，到了这种时候很多人都希望能借助外力帮自己渡过难关，希望能真有救世主、希望能有救命稻草，就像你现在想参加××培训机构的培训，其实可能因为害怕毕业后就业难一样。但是，培训机构的培训并不能改变就业难的现状，就像你自己说的，这种培训机构至多能帮你安排几个面试机会。至于最后能不能进入你所谓的大公司，我相信还是要看你自己的开发水平。这样看来只有自己水平提高后，也有可能有的收入、好的就业机会。我们自己才是自己真正的救世主，要把命运牢牢掌握在自己手中。

踏实地寻找一切机会，努力学习。

对于培训机构的培训质量和是否能帮你找到一份心仪的工作，我不方便也没有资格评价（我曾经也考虑过做包就业的 IT 培训，要是做的话肯定也会以非一流本科、专科市场为主的，这是生意，无可厚非）。只有一点我十分肯定，如果自己不努力，无论参加什么培训，到最后还是什么都得不到。很快把学的都还给了学校和老师。胜人者力，自胜者强。只有自己有对知识、技能正确的认识和态度，才有可能在提高自己之后，找到一份适合自己的工作。

祝你早日顺利进入社会！

当当购买地址：http://product.dangdang.com/product.aspx?product_id=20691986

互动购买地址：<http://www.china-pub.com/196049>

第 3 章

初入职场第一年

万分重视自己的第一份工作

根据某杂志在 2009 年 6 月的统计, 54.7% 的父母要求孩子读到博士, 83.6% 要求孩子考试得分在前 15 名。母亲对孩子说得最多的一句话是“好好学习”、其次多的是“功课做了没有”, 就足见家长对孩子学习的重视。在这里我想说的是, 比学习好更重要的是毕业之后的第一份工作, 对此我们应当投入更大的关注。

从 Leo 的故事讲起

十几年前我刚走出大学校门时, 毕业对于我而言第一感觉就是解脱——再也不用考试了、再也不用上课了! 好啊!!! (至少当时是这么认为的) 可随之而来的是对未来的一片迷茫。这是因为, 我就知道走向社会后应该工作, 至于做什么完全没有概念。

当时我用业余时间 in 麦当劳做一份兼职, 每月有 300 块左右的收入。大学毕业之后本来有机会成为正式员工, 上保险、有公积金和提升机会。有个当年与我同时进入麦当劳的同事, 工作到今天已经是麦当芝××店的店长了(晋升过程: 员工→员工组长→第二副店长→副店长→店长→督导)。这条路对有些

程序员羊皮卷

人肯定非常合适，但干一辈子餐饮确实不是我期望的生活。

我想选择新的机会、新的行业（是啥也没想好），当时和老爸一起出入天津的大小人才市场。我大学是学国际贸易的，应聘的公司全都是嫌我没工作经验，不予录取。多次求职的打击让我有点不知所措，最终放弃了所学专业就业。

几个月之后，一个很偶然的机会，我进入中关村打工。当时我爸非常希望我能留在天津，所以吃饭的时候有如下的对话：

当时北京的条件：

- 1、300 元/月；
- 2、管住（晚饭 AA 制地吃）；
- 3、每天工作至少 8 小时，周末休一天。

老爸认为我应该留在天津的理由：

- 1、麦当劳每月差不多就是 300 块收入；
- 2、家里管住、晚饭也不用出钱；
- 3、每天工作 4 小时左右，每周工作 5 天。

我对老爸说：“谢谢！但我还是想留在中关村发展，这里机会比天津多些。”

写这些的时候，我依然能回忆起老爸当年期盼的眼神，也同样能感受到老爸对我的爱。每个人都有走向完全自立的过程，即使这个过程很痛苦。

站在今天的角度我回首当年，刚进中关村的第一份工作不过就是打杂儿、送货、站柜台、装机器。虽然工作烦琐，但每天都充满快乐和学到新东西的喜悦；虽然工作是重复劳动，但总能感到自己的成长；虽然薪水不多，但我知道自己的前途在这个行业，努力工作得到相应回报的机会总是大些。

更重要的是：我喜欢、也有兴趣从事 IT 产业相关的工作。至今我依然在 IT 行业里，每天兴高采烈地工作和生活。

多年之前，我精彩的职业之路是从中关村起步的。

就像每个人都穿着自己的鞋走路一样，每个人的第一份工作也都各有不同，适合不合适也只有自己知道。



研发人员的第一份工作

作为研发人员第一份工作应该满足以下几个条件。

程序员羊皮卷

其一是兴趣所在。相信每个人都知道自己兴趣在哪里，研发、测试、系统分析。如果从事的工作就是自己感兴趣的，那将是天下最幸福的事之一。工作中的任何困难和不开心都将被兴趣所产生的力量击倒。兴趣将支持我们走得更高、更远。

其二是热情所在。如果对工作谈不上兴趣或者没那么明确，那么要找相对有热情的工作来做。如果兴趣在大学刚毕业时还不那么明朗，那么请找一份能调动自己热情的工作，即自己感觉会有热情从事的工作。然后，在工作中寻找自己的兴趣并结合兴趣对岗位做适当调整。现实之中，我见过很多计算机专业毕业的同学们进入公司先做测试后做开发，或者先做开发后转为测试，甚至有从研发岗位转为销售的例子。即使不知道真正的兴趣在哪里，只有从事工作热情，努力工作之中，我们会很快了解自己的兴趣点，然后进行调整。

其三是专业所在。如果没有热情则最好能与专业相关。太遗憾了，我们毕业时因这样或者那样的原因，即没找到自己有兴趣的工作，将从事的工作自己也没有热情，那么请务必从事与专业相关的工作。计算机专业的学生请选择与研发相关的工作。因为毕业生有一定的专业知识，是求职中对自己比较有利的条件之一。在软件行业尤其如此，计算机专业的学生应聘开发工程师成功的机会很大，营销相关专业应届毕业生成功应聘开发工程师则是小概率事件。没有任何一个人大学四年是白读的，计算机领域的基础知识足以支持我们走入这个行业。不管如何，到大学毕业我们已经吃了家里 20 多年，走出校园要先养活自己。先糊口，兄弟！

再来回顾一下顺序，先找自己兴趣所在，没兴趣就找份有热情的，热情也没有就找与自己专业相关的。

先就业还是先择业

应该先就业还是先择业，即：是先找份工作干着，还是等到找到一份自己喜欢的工作再干呢？这是我经常被问及的几个问题之一。

毕业于某大学通信工程专业的 John，现在上海工作。这家公司是全球最大的笔记本电脑制造商之一（即代工工厂）。John 的工作是负责电脑测试所需要的一系列测试程序的联结和组合，以使它们能覆盖预定的测试范围，并使生产线操作员、电子工程师、维修人员等，能方便有效地使用那些工具来完成对电脑功能和性能的确认。

当下，困惑 John 的问题是要不要离职。目前的工作性质是生产技术支持，

程序员羊皮卷

要和方方面面的人沟通和协调，并完成好从研发向生产的转化。其具体处理和实施要求是非常琐碎的。工作技术含量不高。这份工作不需要花费太多精力去学习 C/C++ 语言和相关的 IDE 等，只需要懂得 DOS 命令、批处理知识和并不深入的电脑硬件知识，能够读懂英文技术文档甚至都不需要领会，技术门槛很低。John 认为自己的知识和特长得不到最好的发挥。

当前的工作是家里托了关系，找了熟人才为 John “运作”出来的。“这会儿工作多难找啊？你先干着吧。找到好的再换吧！”父母经常这么开导 John。处在当前的工作状态（每周工作 6 天，不能请假），John 投出了简历，也根本没办法去面试。事情进入了死循环，辞职才能开始找新机会，辞职找工作家里又不同意，继续做现在的工作没法找新机会。John 很苦恼……

毕业之后没有多少人愿意做啃老族，大家都希望尽快进入社会，开始自食其力。同时，当今社会大学生就业竞争越来越大，是“先找份工作干着，赚钱养活自己，还是找不到自己满意的工作就先在家待着？”是我经常被问及的几个问题之一。

很多人倾向无论自己是否有兴趣、是否擅长，或者自己是否愿意干，先找到工作再慢慢换工作，通过一次次跳槽最终实现自己的职业目标。与之相对的，有些大学生毕业之后就是要找到自己认为非常合适的工作，否则就要在家里待下去。他们面临的更多的是来自社会和长辈的压力，父母觉得他们这么大了不能老是待在家里。很多父母认为孩子去做什么工作都无所谓，只要不坐在家里就可以。他们不知道自己还能够承受多久这样的来自家里和社会的压力。下一步该何去何从？

对于“先就业，先择业？”这个职业生涯最古老的话题之一，我是这么看的：要看自己的经济实力和实际情况。如果生存压力很大，那自然要先就业解决吃饭问题。像很多学生毕业后只能全靠自己，那请先找份工作，养活自己，不能上学啃老，到工作了还啃老。这时候吃饭要紧，无论干得有多不开心；如果有实力，比如：自己有些兼职收入能解决吃饭和住宿的费用，即能坚持到找到一份自己比较满意的工作，那么就先择业再就业。

毕竟走出第一步之后，真的错了想回头是很难的。我有个北航毕业的朋友，家里底子厚，就是要找 500 强的开发职位，用了 6 个月终于如愿以偿，现在工作得很开心，也很稳定，前途无量。

分析自己的承受能力和目标之后，再做选择也不迟。

第一份工作的意义和法则

第一份工作是“混口饭吃”的时代永远过去了，它是踏入社会的第一块敲门砖，通过它学得知识已成为职场新人最看重的点。对于毕业生而言，这更像一个补课的地方，补习我们在学校中缺失的人际关系处理、工作入门、团队协作——为什么总有人说学校和公司之间有断档？无论专业是否匹配，学校所学与公司所用感觉总是差着一截儿。这是因为学校与公司之间的对接高度有天然落差，要补平落差就要选对第一份工作。

在此，我建议用以下三个“是否”衡量自己对第一份工作的选择。

法则一 是否具有良好的企业文化

毕业时，学生就像是白纸，纸上如何写，最终能写下什么，最后是涂鸦之作还是传世精品，在很大程度上是我们走入社会的第一份工作所决定的。如果有很好的功底（公司制度），可以在白纸上画出美好的蓝图（员工个人成长）。这可能就是为什么某些 500 强公司招聘时只招聘应届生进入公司的原因。

进入社会的第一份工作可以不是大公司、可以不是 500 强，但务必要有良好的企业文化，这对我们尽早养成正确的职业习惯和处事态度是非常有利的。是否真的把“人”放在管理的第一位，是衡量企业文化的基本标准。

差的公司不但没有良好的企业文化，连文化这两个字都无从谈起，最多是写在纸上或者挂在墙上的“老板语录”，空洞而没有实际意义，作用就是昭示老板的绝对权威。如果进入这样的差公司，那后果有时不堪设想。我面试过一名程序员，叫 Mars，开发能力很强，但面试时总流露出想把公司代码卖给竞争对手的理念，为此他没有得到新的工作机会。后来多方打听才知道，他毕业进入的那家公司开发部人人这么干——出卖公司信息以提高自己的身价，这个“坏习惯”让 Mars 在职业道路上举步维艰。

法则二 是否能为今后的履历加分

很多人误认为只有第一份工作是在 500 强公司里，自己才会有光明未来。说句实话，500 强机会没那么多，每年也就那么几个。我们可能也没那么优秀、能从几千或者几万人中间脱颖而出成为佼佼者，所以第一份工作是否为 500 强没有那么重要，重要的是这份工作能否为以后的履历加分！

“每天请想一想，我今天所做的工作以后能不能写到简历里，工作中获得的经验、取得的成绩是不是能让我在自己的领域有所提高。如果可以为我们的

履历加分，那么就叫这份工作没有白做，我们没有浪费自己的精力和时间。”这是 10 年前我的领导对我说的话，至今我都清楚地记得。

是浑浑噩噩地在工作中消磨自己的生命，还是找份能让自己的能力发光的工作，选择权在我们自己手里。

法则三 是否有不同的工作任务

大部分初入职场的的人，在面试时都会问到“是否有轮岗机会”或类似的问题，我的回答则多是肯定的“如果有机会，公司一定会安排”。刚步入职场的新人大都有如下的幻觉：如果公司给机会能在公司内部轮岗，就有可能在不同的职位上承担不同的工作任务，从而发现自己的兴趣点。

请原谅，真实的情况远非大家想象。除非公司制度极完善，规模极大，同时有“管理培训生”项目，否则针对应届生，很多公司无法安排在大多数部门的岗位，因为绝大多数公司没有这么多资源（想想在非 500 强公司就业的超过 90% 的应届生吧）；同时，针对有经验的应聘者，转岗基本上是不可能的，聘请您来就是希望运用您以前的经验为公司出力。每个人入职，都是一个萝卜一个坑，很难有职位变化。

作为求职者，我们比较理智的要求应该是询问，有没有在相同纬度上的不同工作任务，比如：开发项目中，新加入的程序员是否有机会尝试从需求分析到代码开发，直至上线测试、集成测试的工作。如果有类似的可能，那这家公司可作为重点考虑。“要求同纬度的不同任务”在实际中既可行，又有利于我们个人日后的成长与发展，是我们应该真正关注的。

完成从学习者到社会职业人的转变

大学毕业之后的第一份工作中，我们的首要任务就是完成自己社会角色的转变——由学习者向社会职业人的转变。之前我们从某种程度或全部是由家里养活的，走入社会之后我们开始自力更生，自己养活自己；之前我们是单一任务系统，即好好学习，走入社会之后我们变成了多任务系统，即要面对工作、生活中的各种问题和困惑；之前我们是大学生，在象牙塔里过安稳的日子，走入社会之后我们是职业人，要应对比学校环境复杂得多的社会人文环境。我们真的准备好了吗？

开放的态度迎接现实

Tom 进入公司已经 2 个月了，在项目组里开发代码不遗余力，得到了大家的好评。这时公司接到了互联网开发项目，按客户要求采用了 PHP 和 Java 两种方案，即两个开发组同时按需求进行网站开发，原型发布后由客户和公司联合评价，选定其中一个方案继续开发。最终，Tom 所在的 PHP 开发组没有被客户选中。全体程序员要被并入 Java 组或者自行离开。以 Tom 计算机相关专业的背景和能力，完全可以加入 Java 组。Java 组的项目经理也很看好 Tom，他依然有在公司发展的很好机会。但 Tom 感觉受了委屈，心灰意冷地决定离开公司……

初入社会的程序员们，并不缺少热情，工作加班加点、不计回报地付出、积极提出改进建议都是他们常做的。正因为自己付出了很多，有些人认为自己对工作很有发言权，从而缺少开放的心态。“说不得”是最常用在某些初入社会程序员身上的形容词之一。

请永远记住“社会与学校有很大的差别，主要的一点是不能不高兴就走人！”在学校里，看不顺眼的人我们可以不理；不喜欢做的事情我们可以找理由不做；不高兴的时候可以逃课在宿舍休息。很遗憾在社会里这些事情我们都因种种原因不能完全做到了，不顺眼但有工作关系的人我们要每天打交道；领导安排的不喜欢做的事情不但要做还要做好；不高兴的时候也要尽量去上班。不错，我们可以换份工作说不定能躲过这些不开心的事，但这些事情在现实中确实会反复发生，换了工作同样的情况也会再次发生。

没有开放的心态，我们就只能每天不开心了。

对不开心的事，除了有开放的心态之外，我想还应该用职业化的态度来对待，不喜欢的同事请保持同事关系，我们永远不会是朋友；不喜欢的公司要问一句能不能让自己在工作中有所长进，如果回答是肯定的，那么别犹豫努力做好；不高兴的时候可以休假，去找朋友聊聊天，看看书，调整一下自己的情绪。

本节开头提到的 Tom 是我的朋友，这件事发生在 3 年前。Tom 分析了当时面临的处境、衡量了自己的发展之后，决定“忍辱负重”地留在那家的公司，现在精明强干的他已成长为项目经理。

找对方法从小处着手

从大学生到职业人的转化是痛苦和显性的，也是渐变的；想做好这种转化，我们应该从小处开始，具体地说就是从遵守公司制度开始，从不迟到、准时交周报开始。

在公司研发部里，经常能听到的抱怨之一就是“老子昨天加班到夜里 N 点，结果今天上班时晚了一会儿，竟然还扣钱！没天理啊！”且不说人力资源部不知道您头天加班这事儿（如果知道应该是不会扣的，至少我没见过这么没人性的 HR），咱们就说加班本身，有一个加班的同事没迟到，那么我们就应该以他为榜样。初入职场的程序员正处在确定自己地位的关键时刻，越是在这种时候越要严格要求自己。如果说代码编得好是基础，那么上班不迟到，代码的按时提交、开会按时到场，这些与“准时”相关的点，正是大学生完成职业化转变的关键一步。

在所有职业转化的“点”中，我想特别提及的还有周报，这是大多数公司为了解程序员工作进展所采用的方法。周报中敷衍了事的现象很常见，尤其是在程序员有了“我完成项目，提交代码就全部 OK”的思想之后。这么想的程序员在骨子里就是懒或者说更愿意把精力花在代码上，其实这是一种对自己极不负责的态度。不要把周报当成是应付差事，周报还是总结自己的一个很好的工具，通过它我们能看到自己的进步、需要提高的地方。与其说周报是写给别人看的，还不如说写周报是记录自己的成长、收获和不足，让我们进步得更快。程序员在周报中暴露出的自身问题，会很快得到重视和指点；在周报中我们的进步也会被所有人看到。每周都认真写吧，52 周的周报串起来，就是我们的年终总结，我们马上就能从中看到自己一年来的工作，得失成败尽在其中。

完成从大学生到职业人的转化，请从小事做起。

坚持向无字书学习

某大学生毕业后进入公司，一个周末公司组织同事到附近的池塘钓鱼。坐在大学生身边的是两个只有中专学历的同事。大学生只是向他们点了下头，两个中专生，有啥好聊的呢？

不一会儿，同事甲放下钓竿，伸伸懒腰，蹭蹭蹭从水面上如飞地走到对面上厕所。

大学生眼珠子都快掉下来了：蹬萍渡水？不会吧？这可是一个池塘啊。

程序员羊皮卷

同事甲上完厕所回来的时候，同样也是蹭蹭蹭地从水上飞回来了。

怎么回事？大学生不好意思去问。

过一阵，同事乙也站起来，走几步，蹭蹭蹭地飞过水面上厕所。这下子大学生是差点昏倒：不会吧，到了一个江湖高手集中的地方？

此时，大学生也想去厕所了，可这个池塘两边有围墙，去池塘对面的厕所非得绕点远，多走 10 分钟的路不可，怎么办呢？

大学生不愿意“屈尊”去问那两位“低”学历的同事，憋了半天后，也起身往水里跳：我不信中专生能过的水面，我大学生就过不去！

迈步之后，只听“扑通”一声。

两位同事忙将他捞了上来，并问他为什么要往水里跳？他却反问道：“为什么你们可以走过去呢？”

两位同事相视一笑：“这池塘里有两排木桩子，由于这两天下雨涨水正好漫过水面。我们都知道这木桩的位置，所以可以踩着桩子过去。你怎么不问一声呢？”

请记住：有些人没有很高的学历，但是有在工作中积累的丰富经验。

完成了大学教育，程序员从某种程度上可以说结束了书本知识的学习，开始向无字书学习。学历只能代表过去，而只有学习的能力才能代表将来。在工作之中，无论是研发部内部还是对公司其他部门，程序员都应该注意向无字书学习。不要看不起比自己学历低的同事，没有高学历甚至没接受过正规教育，但不断努力学习继而开发水平远超正规院校毕业生的例子比比皆是，请记住受过良好教育和受过高等教育是不一样的；不要看不起从事非研发人员，别人身上永远有需要我们学习的地方，销售的巧言令色、前台的和颜悦色里面都包含着职场生存的智慧，用心体会和学习，为自身所用。只有尊重经验、尊重阅历，才能少走弯路。

编程之外，不要忘记向无字书学习。只懂得开发而缺乏人文关怀的程序员，很难能成为真正的大师。

试用期程序员应该了解的事儿

我们应该得到的

刚进入公司的程序员心情是复杂的，浑身有使不完的劲儿的同时有对未来

程序员羊皮卷

生活的憧憬，也有对陌生环境的恐惧，更有进入新公司的不知所措和迷茫。太多的人只知道要努力、努力再努力，从而忽视了我们应该得到什么这个问题。

在很正规的公司里，比如大型企业，因为有多年的积累和良好的法律意识，针对每位入职的新员工会有一套严格的流程。有些不太正规或者说制度不完善的公司则不会有很严格的流程，来保证我们得到应该得到的。无论身处哪种情况，我们都应该清楚自己的权力和利益，要有意识地加以维护。

我们应该得到的东西包括如下。

劳动合同书

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。劳动合同法规定，在用人单位与劳动者建立劳动关系的同时，应当订立劳动合同。

在此要特别提及劳动期限，劳动合同期限是指合同的有效时间，它一般始于合同的生效之日，终于合同的终止之时。《劳动合同法》第十九条规定“劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。”

竞业禁止协议

竞业禁止协议又称竞业避止协议，是对与特定的经营内容有关的特定人的某些行为予以禁止的一种制度。竞业禁止的限制对象负有不从事特定竞业行为的义务。说明白点，就是从 A 公司离职，不能去与 A 公司有竞争关系的公司供职。

根据《劳动部关于企业职工流动若干问题的通知》第二条规定：“……用人单位也可规定掌握商业秘密的职工在终止或解除劳动合同后的一定期限内（不超过三年），不得到生产同类产品或经营同类业务且有竞争关系的其他用人单位任职，也不得自己生产与原单位有竞争关系的同类产品或经营同类业务，但用人单位应当给予该职工一定数额的经济补偿。”从上述规定看，是否向劳动者支付相应的经济补偿是“竞业禁止”条款是否生效的前提条件，竞业禁止条款所限制就业的期限最长也不得超过三年。

职位说明书

职位说明书（也称职务说明书，岗位说明书）通过描述职位的工作把实践

程序员羊皮卷

经验归纳总结为理论，使之成为指导性的管理文件。一般职位说明书是由一线经理来制定的，人力资源经理起到辅助的作用，主要是提供制定职位说明书的框架格式，并提供参考性建设建议。通常职位说明书为一式三份，一份为用人单位负责人保管，一份为员工自己保管，一份由人力资源部备份保管。

入职之后我们拿到的职位说明书会比公司在网站上登的招聘启事更详细、更准确地描述了我们之后的工作情况。

员工手册

员工手册主要是企业内部的人事制度管理规范，包括：上下班时间、加班及休假制度、周报制度、各种奖励制度、公司环境及周边环境介绍。好的员工手册是新员工的导师，它能让我们迅速了解公司和公司的相关制度。不好的员工手册，就像一张废纸。

试用期中的两种结局

进入公司之后，我们依然有两种可能的结局，要么安心好好干，要么感觉不对尽早离职。我见过一家公司，成立十年了项目做了无数，既没有文档，也没有保留完整的源代码，公司研发部没有在公司工作超过 1 年的程序员，这种公司不留也罢。

有人可能会说：“现在工作多难找啊！还不老实地待着好好干？”（这么说的其实多是我们的父母）。在他们的时代毕业包分配，一份工作可以干十几年、几十年，甚至一生。那时候强调的是螺丝钉的精神，被高度物化了，放在哪里就安心地干，把个人性格和特点压缩到很小的范围里，没有多余的空间，也没有多少自我，只要服从就 OK 了。好在时代在前进，与以前相比较，我们有了更多选择的权力。对公司、对工作我们都有权力说不，有两种结局自然也可以理解。

在之前的章节里提到过衡量第一份工作的三个法则：是否具有良好的企业文化、是否能为今后的履历加分、是否有不同的工作任务。

好的工作都能满足或者基本满足这三项原则，我们自然也会选择留下。再次祝贺一下自己吧！

可现实是残酷的，我们很可能遇到的情况基本不符合或者完全不符合这三条标准，比如：入职当天我们被丢进角落没人管，任何资料都没有拿到；被介绍给项目组成员后开始工作，接过来的代码因为没有注释而面临全部重写的局

程序员羊皮卷

面，外加项目进度紧张，项目经理对我们大喊着要违约责任。怎么办？怎么办？要不要一走了之，还是坚持下来？

对这种负面情况的发生，请先做好心理准备，当然也不必急了便辞职，用下面我提供给大家的三条标准再次衡量这个我们没那么满意的环境再作决定。

先看是否有引路人

绝大部分事情的成败都取决于人，项目再好人不行，最后也是没戏唱。进入公司之后，被安排进项目组，我们要能在第一时间发现组里优秀的人，无论是项目经理还是部门的资深同事。哪怕只有一个，作为同组成员我们有向他们请教并得到指导的优先权。优秀的程序员和水平一般的程序员之间的差距可以从代码的质量上体现出来，有时候可相差十几倍甚至几十倍。除了软件行业，再没有其他的产业有这种特点。从优秀程序员身上学习，缩短我们从菜鸟到高手之间所需的时间。菜鸟程序员成长到能独立完成项目要五年以上（根据项目规模和行业而定）真能如愿尽快提高自己的话，就等于延长了我们自己的寿命。别人需要 5 年达到高度，在高手的指点之下，我们可能只要花费 3 年或者更短。只要有值得我们学习的人，那就选择留下。毕竟工作机会可以再找，但英雄难觅。

再看项目实际情况

“项目本身没有市场价值，没有积累不能产品化，让公司走上良性循环”是最大的问题。

如果组里、研发部里没有能给我们引路的人，那接下来我们要看的就是项目的情况。相当的项目实际情况是这样的：代码没有注释、需求不明确、时不时有人跳出来瞎指挥，完全一团糟糕。说实话吧，这些都没什么，没有注释，代码可以推倒重写，需求不明确可以再和客户沟通把它明确，有人跳出来瞎指挥自然也会有人跳出来把这种人灭了。

但是，如果项目本身没有市场价值，没有积累同时也不具备产品化的可能，那基本上就没什么可看的了。

在没有好导师、项目没前途的情况下，我们 90% 是应该马上走人的。

最后看公司里的其他组

真满足以上两种情况，作为程序员应该也算是基本绝望了，可以离开了，但请先别急，还请再看看。我们能进入这家公司应该说双方都付出了成本，无

程序员羊皮卷

论我们之前是否在职，是否因为这家公司而放弃了之前的工作（希望下次能提前擦亮眼睛），也不管是经过几轮面试进入的公司，我们都付出了时间和精力，在放弃之前务必要再做一次努力，给自己也是给公司、给别人机会。

请再看一下公司其他的项目组。

如果只是我们运气不好，只是暂时被分在一个没有高手、项目也没前途的组里，而公司有些组高手如云，项目前景可观，那就先安下心，之后尝试转组（岗）。当然，即使是这样也要更新我们的简历，给其他公司投简历，开始找新机会。一旦发现转组（岗）无望，手里的项目又让我们难以忍受，那就没什么可犹豫的了，尽快离开。

最差情况是以上“三看”公司都不行，那我建议马上闪开，集中精力找更适合自己的工作。因为自己的潜能不能被发挥，在这种差公司里连骑驴找马都是一种痛苦。

尽快确立自己的位置

进入新公司之后，如果整体感觉如之前预期的还不错，接下来我们要做的就是尽快确立自己在项目组之中的位置了。

在工作中、生活中每个人都想实现自己的价值。即使是最初级的程序员，也想对组织、对团队有价值，以证明自己并非可有可无。如果公司有我们和没有我们对于项目来说没有两样，那就算领导不请我们走人，很多人自己可能也会去寻找新的机会，能证明自己的机会。除了金钱之外，我们还需要其他人的认可，以得到心理方面的满足。

如何让我们自己显得有价值？有价值的重要表现形式之一就是自己工作在团队中的不可或缺性，说白了吧，就是每个人都希望项目离开自己马上停工、公司离开自己马上关门。很多人嘴上都说，项目组离开谁都会照常运行，但不可否认，内心的深处，我们还是希望自己不在的时候项目停转，至少是转得慢些。

用以下简单的三个步骤，就可以逐步确立和稳固我们的位置。

苦干加巧干

很久之前，一位研发总监对我说过，他认为：每名研发人员的试用期都应该是至少一年，无论劳动合同上是怎么签的。因为只有工作了一年甚至更长时间之后，无论是公司还是个人才能比较准确地确定双方在彼此心中的位置。公

程序员羊皮卷

司知道员工的能力如何，适合开发的项目有哪些，处世风格是怎样的；员工能判断公司的前景如何，公司能给自己提供什么样的发展空间，自己在这里的价值是多少。唯有如此，员工才有资格说自己在公司计划如何发展，要知道在此之前可能很多人并不了解公司的真实情况。

在刚进入公司的成长期里，我们要苦干加巧干。很多人在这个时期，疯狂加班，有的还为了项目连续工作几天，大多数情况下结果并不会像他们预计的那样好。因为个人精力有限，连续工作只会降低工作效率，而且以脑力劳动为基础的开发工作，也不是投入的时间越多效果越好。干得好，要有了解项目的前提，成长期里我们并不十分了解项目。在不了解项目的情况下盲目往前冲，结果很可能是在错误道路上越走越远。错误的付出只能让我们离正确的结果越来越远。

苦干加巧干，才是成长期的正道。越是压力大的时候，越是应该停下来总结一下自己学习的知识，纠正自己犯过的错误，多与同事沟通了解项目情况，多向项目经理请教开发时我们遇到的问题。

苦干是为了积累，巧干是为了更快地提高。

阶段性呈现成果

初入职场者，尤其是研发人员容易犯的毛病是：希望全部结果出来之后再向领导呈现，小到一个功能模块，大到整个项目。他们急于证明自己的能力，即我能做××项目的开发。

这种情况有个很形象的比喻，就像我们做某个功能或者某个项目时，开始只跟客户口头了解了需求，第一次确认需求之后就闷头开始做开发，100%完成之后拿给客户看。做过项目的人都知道，这么干结果是什么，我们呈现的99%不是客户想要的。客户会抱怨说，开发出来的东西与需求相差甚远。

这是开发的过程之中，开发人员不跟客户沟通导致了这样的结果。

从某种角度上说，我们的上级就是客户。做项目的时候他们提出了需求，我们来开发，想有好的结果要做到阶段性呈现，而非只汇报最终结果。到最后大错已经铸成，那就什么都晚了。相同出发点向相同方向延伸的两条线，如果夹角是1度，开始时两条线的末端相距小于一厘米，随着线的不断延伸两条线的末端差距也会越来越远。我们做开发也是这样，开始时可能由于理解上的问题，与客户的想法有点差距，如不与客户沟通做及时调整，开发结果可能与客户的需要就是天壤之别。

阶段性地让上级看到我们所做的东西，在及时纠正错误的同时，我们也会

逐步得到他的认可。

有成绩要用数字说话

我解聘过一个程序员 AA，此人在试用期里，因为干得不好所以被劝退。项目经理对我说，AA 入职之后没有努力熟悉项目情况之外，还上班除了聊天就是聊天，根本没有做工作的状态，也看不出具体水平和能力。于是我找到了 AA，当时的对话如下：

Leo：“在公司工作了 1 个月了，你认为自己干得如何？”

AA：“我干得不错啊，挺好的啊！”

Leo：“有没有事例能佐证呢？”

得到的只有沉默，随即我代表公司与他解除了劳动关系。相信，如果当时 AA 能列举一些数字，比如：到公司之后熟悉了项目情况，开发了多少功能，下一步我准备怎么做，接着说出工作中的成果，以此证明自己的实力，那我一定会帮他在部门经理处争取一个机会，继续试用。但很遗憾，他什么也说不出。这是因为他没做什么，而不是因为不擅长沟通。关于沟通，我之后会详细分析，内向和不擅长沟通是两回事，很多人把这两件事搞混了。

作为程序员，在刚进入公司、没有得到公司认可的情况下，能否用数字把自己的成绩说清楚是成功与否的关键。这很大程度上决定了，我们用多久能竖立自己在公司、在项目中的地位。

隔一段就总结自己的收获，写了多少行代码，记录下来随时备查，既为了给领导说明问题，更重要的是能让我们自己感受到成长的快乐。

明确自己人生与事业的目标

面试的时候，我经常会问候选人：“说一下你 5 年或者 10 年后的目标吧。”刚进入社会的毕业生给我回答多数是：“时间跨度那么大，没想过。”他们的意思是：这世界变化太快了，确定目标也没什么用，计划赶不上变化。

如果不知道自己要去哪里，我们就极有可能走错地方。这就是为什么写到现在我才谈及目标这个话题的原因——只有真正走入职场的人，才会有切身感受，才有可能真正理解人生与事业目标存在的意义与价值。大学里我们学的全

程序员羊皮卷

是理论，找工作时用到的也只是求职的技巧。进入公司之后，大学生才能了解到什么是真正的职场，什么是真正的工作，什么是真正的困惑，这时候讲讲人生与事业的目标，估计更能看进去。

确定大方向、不受外界干扰

职业规划这个概念自从诞生以来就像所有其他学科一样分为不同的流派，但是所有的流派都有个共同点，那就是要职业人尽早确定自己的职业和人生的大方向。在相对固定的领域，大方向有自己确立的方法，也相对容易确定，比如：个人喜欢研发，终身从事研发工作。至于最后是做到 CTO、自己创业做 CEO，还是资深项目经理，就看个人的能力和机会了。

大方向确定之前要认真思考，确定之后则不要轻易受外界因素的影响而改变。

我曾见过本来是做开发的程序员，之后看到销售赚的钱多就动了念头改行去做销售的。虽然这个程序员后来没有跟我再联系，但以我的经验来判断，他内向、耿直的个性十分不适合目前国内的销售环境，坚持做销售多半会让自己倍感痛苦。还有些程序员，因为找不到适合的工作写邮件来问我，是不是可以屈就一些其他岗位，比如：编辑或者文秘人员。我的回答是：如果还是想做研发，生活又确实成问题，那可以找个薪水相对低，或者研发领域比较边缘的工作，比如：研发项目文案，但是不要离开本领域。一旦离开了我们既定的大方向，再回头就必定困难重重。

确定大方向之后，除非有极其充分的理由，否则不要选择改变大方向，尤其不要只为了多赚钱而改变自己的方向，至少我还没见过有谁只为钱而工作最终让自己过上美好生活的人。只为钱而工作的，始终会因为有人赚钱比自己多而难过。

即使有极充分的改变方向的理由，我们也要万分慎重。举个例子，之前见过一名程序员全家都在银行系统工作，其父亲、母亲、兄弟都在当地银行。他本人从事研发之后，因为性格问题，感觉自己并不是非常适合做研发，此时家乡的父亲告诉他目前有银行工作机会，照顾本系统子女，考虑之后我这位朋友踏上了回乡之旅。3 个月后，我又在北京见到了他，他告诉我：“在银行就是做柜台业务，每天面对来存钱和取钱的人，为他们存钱、取钱。做了几天就知道研发更适合自己。”此后，他付出了极大代价，在我的帮助下才找到与开发相关的职位，重新成为一名程序员。

程序员羊皮卷

波浪式前进、螺旋式上升并没有过时

我上初中、高中的时候，政治课上每天背的就是这些“客观认识世界，事物的发展都是遵循波浪式前进、螺旋式上升的规律”，当时背的时候确实是有口无心的。因为所学的很多其他知识都比较过时，至少跟不上社会的发展，所以，当时我认为这个理论也比较过时，毕竟马克思都死了好多年了。后来随着进入社会，对社会有了相对全面的了解，我才发现，这个理论不但没有过时，而且很好用。

职场之中、事业路上，刚开始我们都有“剑指苍天，舍我其谁”的万丈豪情，但是随着我们经历的波峰和波谷，情绪和状态都会有所变化。相信大家都会有得志时的自我膨胀，也难免会有失意时的消沉沮丧。只要能理解波浪式前进的道理，我们就有可能更灵活地处理职业生涯中的大部分问题。

在事业低谷的时候不要回忆自己得意的时候，要向前看走出低谷；在事业高峰时，要多回头看看，看自己经历过的挫折，回忆自己没落时的样子，始终保持平和的心态，要知道一切都会过去的。作为程序员无论是在职业上的成功和失败，放在历史长河里，绝大多数情况下、几十年后大都不值一提，甚至是对我们自己而言。

但事物还有螺旋式上升的面，只要持续在同一方向上努力，长远看来无论是从个人技能还是从收入方面，我们都会有收获。就拿中国阴晴不定的股市来举例吧，虽然最高峰时差不多有 6000 点，最低谷时恨不得突破 1000 点，让很多人心惊肉跳，但是从长远看来自 20 世纪 80 年代中国开放股票市场以来，整体大盘总体走向始终是涨势。我们会在职场上经历很多的失败，但总体来看，只要我们不离本行业，只要还在做程序员，用时间和耐心进行经验积累，大方向上我们始终在前进。多年之后回头望去，我们会庆幸自己的坚持，为自己的付出而骄傲。

正确评估工作与生活的关系

事业的目标之外，永远不要忘记我们还有人生的目标要实现。在近乎疯狂的工作节奏中，在程序员这个领域里，我极少听到“平衡”这个词。阶段性的疯狂工作，我并不完全反对，但请注意有张有弛，我见过太多程序员把时间都扔在了工作上，扔给了公司，忽略了家人、爱人和友人。

每当这时，我就会想起卓别林的电影“摩登时代”，那时候工人被作为螺丝钉绑在了工作时代这架永远不会停止的战车上。过了半个多世纪，事实让我看到了还有很多程序员把自己绑在了工作这台疯狂的战车上。想一想，工作为

什么？工作狂会说，工作是为了更好的工作；正常人会说，工作是为了更好的生活。掌握工作和生活之间的平衡是每个人职业生涯中必不可少的一课，尤其是初入职场的程序员，不要在看不到尽头没日没夜的工作中燃尽了自己的热情和斗志。职场是马拉松长跑，不是百米冲刺，我们还有很长的路要走。

几年前，我还在猎头行业的时候，接过某大型财务公司招聘会计的项目。当时接触了一位在企业里做财务经理的候选人 B，B 之前就在审计行业工作过多年，但是她拒绝了我提供的职业机会。当时她的一番话让我记忆犹新，她说：“很遗憾，我不考虑这个职位。别以为工资高就是好事情，与之相对的是没日没夜的加班。这家公司给的高薪，与其说会让我过得更好，不如说是准备给我老了之后买药用的。多少钱，也不能买我的命！”

正确评估工作与生活关系，时刻记得工作只是为了让生活更有质量。明白这了一点，就不会为工作预支健康，甚至生命。

当当购买地址：http://product.dangdang.com/product.aspx?product_id=20691986

互动购买地址：<http://www.china-pub.com/196049>

第 11 章

程序员与猎头

作为高端人才，程序员与猎头是不可避免的话题，如何在与猎头接触中取得先机，继而走向成功是本章节讨论的内容。

与猎头第一次亲密接触

程序员走入社会之后，多则五年少则三年必然会接到猎头的电话。我们靠着自己的实力和正确的方法，让猎头顾问“注意”到我们之后，在“第一次亲密接触”之中我们主要占到先机。

猎头打来的第一次电话

猎头顾问：“是×先生（女士）吗？您好！说话方便吗？”

候选人：“是啊！您哪位？”

猎头顾问：“我是×××猎头公司……”

候选人：“现在不太方便，在开会（或其他什么理由）……”

至少说明我们有些东西在市场有价值，对其他公司有用。也许从此自己也不是无名之辈。先祝贺一下自己吧！

接下来，如果你想进一步接触、了解这个机会，同时又在上班时间不方便谈，应该告诉猎头公司，让他过 15 分钟之后打给你，而不要只说不方便，这样可以抓住机会。同时，在电话里说不方便，其实说是告诉你周围的人（多半是同事或者领导）是猎头公司打给你的电话；如果是最近我们没有“动”的想法，应该告诉对方：“我对目前的工作很满意，有机会再联系吧。”如果在刚好在上班，周围是同事或者领导，这样一举两得，既能体现你能力强有人惦记，又能表示对你公司的忠诚。

最后，无论是否忙，建议都让猎头顾问过会儿再打。一是给自己时间想想为什么会有猎头来找，一是平静一下心情，方便更好应对，以防在应答中出错失去可能是不错的工作机会。

猎头打来的第二次电话

猎头顾问：“XX 先生（女士），您好！现在说话方便了吗？”

候选人：“嗯，刚才不好意思啊！”

猎头顾问：“没关系，是这样，我手里有个机会……”（之后开始介绍是什么样的机会，但多半不会告诉我们是哪家公司在招人。）

此时，要相信自己的感觉，电话对面的猎头顾问如果表现得不够专业，那么通常她或他的判断力也会有问题，那么他们提供机会能不能帮到我们、是不是真适合我们就是个值得怀疑的问题了。猎头的不专业多表现为，了解我们的工作背景后不管我们是否有意向，只是说你应该换个工作啥的，很明显是想拿我们卖钱，根本不真正关心我们的职业发展。或者疯狂让我们介绍公司其他人的情况，很明显是想用我们当跳板找公司其他人。

此外，态度要和蔼。我们完全没必要因为自己能力强，而在电话里给对方感觉我们就是耶稣。而且谦逊也是大部分强者的美德。猎头行业有句话：“人有的是，没有最合适，只有更合适。机会是双方互相提供的。”当然，如果猎头公司在电话里给我们感觉是，因为提供了一个机会给我们，他自己是上帝，那就算了，和藹地说再见。永远不存在谁求谁的问题，合作是双方自愿。让对方尽可能多地展示这次机会，作为候选人，只在电话里透露方便说的信息，比如：你的工作职责、你的英语水平、简单工作经验，等等（注：目前的公司名称可以不告诉对方）。

最后，不要因不了解猎头行业动作方式而显得很无知。我联系过类似的程序员候选人，当我在电话里请她简单介绍工作经历时，她用极其不客气的语气对我说到，“所有跟我联系的猎头都是事先拿到过我简历的，你这种我第一次遇到。”这只能说明她不了解猎头的工作方式，遇到这种情况我只能对她说“BYEBYE”。猎头大都是只拿到联系方式就开始联系候选人，打电话时没有对方简历的情况很常见。如果候选人的简历很容易得到，猎头大多是不热衷于推荐的。比如：企业 HR 之前通过自己的沟通已经与该候选人 A 联系过了，那么猎头再把候选人 A 推荐给企业，按规定猎头顾问不能因 A 入职公司而取得猎头服务费。

让猎头成为雨天送伞的人

一个周末的阳光午后，我接到 Arthur 的电话。这个从来视猎头为“苍蝇”的家伙，居然跟我这个退休的老猎头唠叨上了最近的几个由猎头提供的工作机会。嗯，他从来不忌讳自己曾经对猎头的看法，他们总是在嗡嗡地骚扰着他和他团队中的优秀组员。

程序员羊皮卷

不过，时过境迁。这次，苍蝇似乎有了苍蝇的用处。

Arthur 毕业之后，在一家公司的研发部工作了 7 年，从初级开发工程师一直做到项目经理，过手十几个大项目，现在带领 8 人的研发团队。猎头最近频频与他沟通，希望他考虑几个外企研发主管的机会。不良经济状况影响了 Arthur 公司的赢利，Arthur 也想看看新机会，但最近大形势不好，跳槽的风险可能比较大。

和以往不同，这次 Arthur 没有断然回绝。毕竟现在这个时候，还能有猎头提供职位机会，本身就从一个角度说明了我们的优秀，同时，我认为他们提供的机会应该也不差。要知道，企业招聘成功付给猎头的服务费多为候选人年薪的 20%~30%。职位不紧急、不重要，企业是不会考虑猎头的。

同时，我建议 Arthur 在与国际知名猎头公司接触时，要特别记下具体的顾问和联系方式，以备不时之需。晴天的时候，最好也能为自己多准备几把雨伞。但这个时候“全方位权衡利弊”比以往任何时候都重要，跳之前最好遵循“等一等，再等一等，让我们再看下公司大形势”的原则；走之前对老东家和颜悦色、留个活口：“东家，外面风大、雨大，我有去闯的心，真不成俺还回来继续好好干”也不失为在危机之下的一条自保之策。必要的时候，跟猎头多沟通，让他们帮助分析形势，也是减少风险的保障。大部分时候，候选人入职 3 个月后，猎头才能拿到全部服务费。所以，猎头也希望候选人在新公司、新机会之下，能有个稳定、健康的发展。

最近，大家讨论的话题都集中在经济形势不好而导致的职位冻结、裁员、降薪等，那么是不是就没有好机会了呢？Arthur 也问过类似的问题。我与业内一些朋友也聊过，大家的观点比较一致，那就是危机下，好的机会还是像以前一样多，优秀的候选人一样抢手。

要知道，猎头行业永远是一个晴天送伞的行业，他们绝不会在我们失业找工作的时候给我们提供帮助，只会在我们不想“动”的时候提供一个个诱人的机会，让我们心里总是痒痒的。新的经济形势之下，哪些行业、职业、职位、专业、背景的人仍然是猎头追捧的好跳对象；哪些又成为鸡肋？猎头们也正在重新定义“好企业”和“好候选人”。

全球经济形势下滑的时候，有些靠输血过日子的行业会立即受到影响。就互联网而言，以前一些找不到实际赢利模式，只有些点子的公司，比如：典型没有赢利模式的 SNS2.0 网站，在金融风暴之下因为失去了 VC 的支持，没有钱拿来烧，日子都不好过。以前此类公司会请猎头帮忙猎取高端人才给自己充门面以博得 VC 的好感。与此相对，网站内容实用有效、具有高黏合性的互联

程序员羊皮卷

网企业会挺过风暴并越来越好，越有核心竞争力的企业会屹立不倒并越来越好。这些企业是猎头追逐的重点。或许，我们自己跳槽的时候，这个标准可以用来做参考。

优秀的候选人的定义除了永久不变的学历（一本名校）、背景出身（外企最好）、工作业绩（干过很多大事）之外，最近新增加的两条“功利”选项是：功能性裁员之中的精兵强将和能帮企业应对风暴、尽快开创新局面。

“什么人都可以不招，好的销售有一个算一个，全都要招进公司。尤其要关注同行业公司的优秀人才。”这是某软件开发公司总裁在公司内部会议上的发言，他的话应该也可以代表企业的一些诉求和取向。当今，能为企业在短期内迅速创造价值、开创新局面的人，将在危机之中更受重视。

Arthur 跟猎头及新的工作机会正在逐步深入接触中，如果顺利的话，春节之后就能顺利跳槽了。祝愿他能工作得开心。

程序员当心猎头陷阱

2009 年时，我招聘软件开发项目经理岗位时，某位猎头前辈推荐了人选 Lily。Lily 海归背景，回国后在美资公司从程序员做到项目经理，从各方面都很优秀。当时她已离开之前的公司，我对她的离职原因很关心。

Leo：“这家公司也不错，为什么要离开呢？”

Lily：“因为你是朋友介绍的，所以我实话实说。公司是很好，我干得也不错。可前阵子一家猎头公司联系我，说有进 500 强的机会。之后经这个猎头推荐去面试，3 轮面试都过了，我在这边辞职了，就等着对方发 Offer。没想到猎头突然通知我职位取消了，搞得我很尴尬，没法子回之前的公司了，只能开始找新工作。总有种被骗的感觉。”

种种原因，Lily 最终没有入职我们公司，但这件事儿我始终记忆犹新。因为，她让我想起了猎头常说的“陷阱”。

猎头打 BD 单子的时候有两种方法，一种比较直接，告诉客户我能帮你解决问题，找到你找不到的人；还有一种相对间接，但可能更容易被客户接受。那就是告诉客户，我能帮你把在公司里你看不顺眼的人“铲走”（挖走），让你眼前清静。后者，就是所谓的“猎头陷阱”。我至少见过 5 个被猎头坑得很惨的候选人。过程大概是这样的，先有个猎头联系你提供职位机会，几番面试之后就要求候选人在现在公司辞职，尽快到新公司上班，提供正式 Offer。有做得狠的入职第一天就按劳动法签订劳动合同，同时不到一周时间就以职位

程序员羊皮卷

取消为由请候选人走路。这样公司只需要承担几天的工资，对候选人来说就是彻底的失业。这是个国内猎头行业里的“潜规则”，相信有不少候选人都被潜规则坑害过。

您要问，这种缺德事儿 Leo 你有没有做过？做过。我当过托儿。

事情发生在 3 年前，很多猎头前辈洗手之后，都上岸做了企业的招聘经理或者人力资源经理。前辈 Andy 当上人力资源经理后，遇到一位给赔偿也不走，降薪调岗也不走的员工 S。为了铲走 S，Andy 使出了“猎头陷阱”这个损招。Andy 给 S 安排了 3 次看起来不错的面试机会，而且很靠谱，比如：外资、薪水有提升、研究方面与之前相吻合，最终会由其中的一家公司给 S 发 Offer 并让 S 上班 2 天，然后以岗位取消的理由解雇 S。我也以猎头名义提供了一个面试机会给 S，作为陪衬。S 后来“按计划”失业了，后来我也没再跟踪。面试时，S 给我的感觉确实不好。

其实，避开这些陷阱并不难，只要仔细分析以下几点就能看出破绽：询问公司情况，分析是否真有适合自己的机会，这个职位的情况以前如何，今后又会如何？

真正为候选人找到适合候选人的职位相当不容易，要比给企业服务困难得多，这也是为什么猎头从不向候选人收钱的原因，也是低端中介只提供招聘信息、不包是否能入职的理由。

啰嗦了这么多，目的有二。一是在猎头找我们的时候给自己提个醒，别被骗。猎头也有阴暗面，并不像在电视里说的（至少不全是）那么光鲜、正直、仁义，像个君子。二是时常检讨自己“行走江湖，是不是有做过的地方？”像 S 这种给赔偿都不走的，应该算是个比较极端的例子。更常见的是在公司得罪了领导，公司又不想给赔偿，突然某猎头打来个电话。此时，请提高警惕，天上很久没掉馅饼了。这些猎头甚至是公司派来试探我们忠诚度的。

这里还是有提高猎头可信度的方法，那就是平时多跟猎头保持联系，建立自己的圈子，这样会在我们重新开始求职之旅时给自己买份保险。跟陌生猎头接触要慎重，尤其是对方不能准确提供我们信息来源的时候。我有 5 年没有更新过网上简历了，如果我接到电话说：“谁打电话说在网上看到我的简历，然后问我是否考虑工作机会。”那这里明显就是有问题。

本节开始时提到的 Lily，后来得到前公司的谅解回公司上班了。至此，我只是能认为她是被猎头顾问“忽悠”了，相信下次她会更加慎重。

是金子，那就 SHOW 一下

Alan 是我的邻居和酒友，有一次吃饭他聊起了找工作时的烦心事，总的来说就是“好货无人能识”。他主要从事研发管理工作，在同一家外资公司工作了整整十年，随着公司规模扩大和个人能力的提高，他从小小的程序员晋升到了研发总监的职位。老板都换了 4、5 任，新上来的总裁往往要向他请教公司相关情况。Alan 工作感觉始终很好，但是最近遇到些事情却让他心生动意，决定开始找工作。

整整 10 年没有找过工作了，即使是高级人才找起工作来也是问题重重，于是 Alan 跟我沟通了其中困惑。首先是年过 35 了，肯定不能在网上投简历。不止是因为可能会被自己公司的 HR 看到，更重要的是会给人以“职场失败者”的暗示。除非特殊渠道的候选人——比如朋友推荐或者猎头，否则我很少给年纪超过 35 岁的求职者面试机会。主要基于以下原因：如果十几年的积累之后，我们找份工作还要靠在网上投简历这种初级的方法，那么至少说明这么多年来我们没有很好积累自己在职场上的人脉，或者情况更糟糕，在我们需要帮助时竟然找不到一个愿意伸出手的朋友，这种某种意义上说是我们在职场上的失败。我和企业 HR 就招聘问题交流时，在是否给“大龄”求职者面试机会的问题上，他们的观点和我相当一致。

既然不能从招聘网站上投简历，那就看看是否有猎头推荐相关机会吧。之前曾主动联系 Alan 的猎头都被他拒绝了，他的观点是：我不想换工作，所以也没必要与猎头公司保持联系。现在准备换工作了，突然发现没有可用的猎头，正所谓“不行春风，莫望秋雨”，研发总监这种高级职位，从网上直接给企业投简历的成功可能性微乎其微。下一步该怎么办？？？

以我在猎头行业的经验，目前比较可靠的对策就是——抛头露面！Jerry 的性格和工作性质导致他对新机会产生了“三不”，即“不关心、不接触、不主动联系”，平时与行业内部交流不多，与行业之外的专业猎头也没什么交往，总感觉是金子就会发光，想找工作时机会便找上门来，但是真的开始找时就发现了问题。这种沙里埋金的例子我见过不少，我想说的是：“如果是金子，那么请您尽早 SHOW 一下！”SHOW 出精彩，机会才会来敲门。

套用句广告词吧“只需简单 3 步，即可 SHOW 出完美自我”这三步是：开博、参会、搜索引擎优化。

在互联网先定好的 BSP (Blog Service Provide 博客服务提供商) 开个博客，不求大，只求在本专业圈子里大家都知道。然后，把咱们几年、甚至十几年积

程序员羊皮卷

累的宝贵经验，写成文章分享给大家，写好专业博客，需要时间，但更需要实力。文章内容只要平实、有用，相信很快我们会受到业内同仁和猎头注意。几年前看了个著名导演的电视访谈节目，导演提到“在当今世上，没人有英才是会被埋没的。这年头儿，有能力的都浮在面儿上。”他说的很对。写好博客就是向业内朋友、向猎头展示出让我们浮出水面的资本。

每个行业都会有若干年会，开发领域的年会尤其多。我问过 Alan 各种开发相关的研讨会都曾经邀请过他参加，但他认为那些是浪费时间，一概不理。要知道，行业的年会不但是与同行交流的机会，也能让我们有机会遇到职业生涯中的贵人，此等机会不能错过。如果有发言的机会，就能进入会刊。很多公司找高端人才，猎头寻访高级候选人都是直接参加年会去交换名片，实在没空就从会后的会刊里找。拒绝交流，是断了自己的前进路。

写好了博客，参加过行业大会，最后一步就是“搜索引擎优化 (SEO)”了。这里并不涉及技术问题，其实也没有大家想的那么难。多写专业文章，就会把我们自己的名字和行业内的关键词联系起来，这就是最简单实用的 SEO 技术。例如，邻居在通过前两步 SHOW 出自己之后，互联网上供按图索骥就很快能找到我的联系方式。要知道，很多公司找候选人是从互联网上搜索行业关键词、通过行业内有影响力的文章找到潜在候选人的。记得 2005 年，我为某家大型金融公司寻访年薪 160 万人民币的中国区总裁职务时，接触过一名候选人。谈过之后，我向候选人要简历，得到的回答是“我从不写简历，你们如果需要，可以去网上找。”这么牛的候选人，我当时是第一次见过。回公司之后，我在百度里键入“候选人的名字+空格+金融”很轻易就找到了他的相关简介并推荐给了客户。跟上时代，用好互联网这个工具。

据我所知，Alan 已按我提供的方法在实施谋职计划了，相信很快就会有效果。我可是这方面的老江湖！但愿永远不会再有沙里埋金的事。

了解猎头流程，谈判进退不失计

猎头朋友 Lily 在电话里跟我抱怨说某候选人因为薪水没谈拢放弃了新机会。现在经济形势不好，猎头日子也不好过，损失一个候选人可能就意味着失去几万的收入，甚至可能关系到一家小猎头公司的生死。本期，我想分享些候选人应具备的心理学知识，希望在薪酬谈判中帮大家赢得先机。

如果列举猎头顾问最不想听从候选人人口中听到的 3 句话，那么“我的薪水要的高些，你们的猎头费也会相应高些。把我维护好，你们才能有钱赚。”必居其一。在我做猎头时，至少听不同的候选人说过 5 次，说明持此观点的人确

程序员羊皮卷

实存在。“如果他们始终抱定换工作就是帮猎头赚钱，猎头顾问有义务伺候好自己”这一坚定信念，在职场上是很难得到猎头推荐工作机会的。原因很简单，猎头行业有句行话叫“没有最适合，只有更适合。”无论是否通过猎头，求职时永远不要认为自己是所应聘职位的唯一或者最适合的候选人，并以此提高自己的身价。我做过一个找运营总监职位候选人的工作，找了2个月只有1名候选人推荐给客户，候选人得知这个消息后把薪水期望提高了30%。虽然此人很适合客户的职位，但是最终因薪水不匹配，客户没有邀请他加盟。当时的解决方法是，即使相同层面上没有适合的候选人，那么客户降低了对应聘者的要求，2周之后另一位候选人便成功入职。

山外有山，猎头总能找到比我们能力更强更适合的候选人，即使真的没有适合的候选人，猎头也会与客户沟通想出变通的方法。永远不要认为我们是唯一的、最合适的。

想在薪酬判断中赢得先机，我们要了解流程、学会换位思考，才能进退不失规矩。

任何职位在开始寻访候选人之前都有个薪水范围，但猎头在联系我们的时候从来不在开始时透露这个范围，一是他们确实不掌握这个数字，之前可能接到客户的指示是“钱不是问题，只要人适合都可以谈”；二是猎头知道这个数字，但不想在刚刚接触我们、对我们的背景和能力还不了解时，轻易让我们了解他们的底牌。进企业面试也是这个道理，对方问我们的期望薪水，但绝少提及他们对这个职位规定的薪水范围。

我们应对的方法是：先介绍自己的工作背景和情况，再了解对方职位的信息（工作职责、团队人数），判断是否适合我们。如果初步感觉适合，那把我们目前收入的范围告诉对方。切记，不要打听对方为这个设置的薪水上限和下限。一是对方不会说，二是这么问显得我们太心急，心急就容易在判断中吃亏。

接下来，如果猎头认为我们的背景和能力比较适合他们提供的职位，会以我们的简历为基础撰写猎头推荐报告给客户。推荐报告除基本项之外还包括两项，其一是猎头对我们的评价；其二是我们目前收入的细分情况，包括：底薪、奖金、福利等，以便招聘方能全面了解候选人的薪酬情况，继而制定相应对策。

如果一切顺利，我们在之后的面试较量中得到了猎头的客户、也就是招聘方公司的认可，那么接下来就是确定薪水的时间了。如果没有猎头从中沟通，候选人和公司直接接触时可能会发生如下情况，候选人想：达不到我期望的薪水我就不跳槽了，虽然这个机会也不错，但是我不能冒险，希望公司能退一步提高薪水；用人公司想：这人虽然比较适合，但期望薪水确实已经超过了我们

程序员羊皮卷

的预算，希望他能退一步，降低期望。此类判断僵局在没有第三方出现时很难打破，双方又都碍于面子谁也不愿意先让步。相同情况，如果有猎头从中沟通，他们往往会体现其中间人的用处和价值——尽力展示双方优势，以期谈判能达成双赢。

在有猎头参与时薪酬判断多为两个回合左右即会出现最终结果。猎头顾问会在公司面前为我们争取相对高的薪水，但即使这样对方提出薪水仍然不能让我们满意。这种情况发生后，候选人应征求猎头的意见，了解对方是不是真的已经提出了能支付我们的最高薪水。如果事实如此，那就尽力为自己争取薪水之外的利益，包括：分红、提成、管理股等。毕竟，收入至少由三部分组成，即底薪、福利、奖金。底薪已定、福利相对统一，那我们就多为自己争取奖金。这部分收益是从我们创造的价值中取得了，所以，公司愿意拿出这部分多分一些给我们。我们如此要求，也从侧面反映出自己的实力和对自己的信心。

了解流程，薪酬判断对我们而言才不会变成黑洞。心里有底，才能占得先机。

让心引领

2008 年时，某网站研发总监 Ann 给我打的一个电话让我记忆犹新。电话内容是她向我咨询换工作的事儿。Ann 是我之前的候选人，在国内位列前 3 的互联网网站负责研发的经理。在漫长的 15 年职业经历中，她只换过 1 次工作，就是从开发电信计费产品的公司跳槽到现在的互联网公司。2005 年我当猎头顾问时联系过 Ann，那时候用金钱、职位、良好发展等手段进行“诱惑”，她都不为所动。在猎头看来 Ann 是优秀之中的优秀了，目标明确、知道自己想要的什么、能抗拒诱惑。因为相互比较认可，离开猎头行业之后我们依然有联系。

Leo：“新机会什么吸引了你呢？”

Ann：“发展。虽然听起来有点虚，但这是实话。我现在工作上什么都不缺，职位、薪水、升职机会，但感觉是在已经搭好的平台上做，我想挑战自己。联系我的公司是家相对新的公司，刚起步，很有前途，我比较看好。”

Leo：“那你还犹豫什么？”

程序员羊皮卷

Ann：“虽然我自认为到了应该换平台的时候，但家人和身边的朋友都反对。我想听听你的意见，这件事与你没有利益冲突，应该更客观些。”

之后，我介绍了常用的 T 表工具给 Ann。具体方法是：找张白纸一上、一下画上个大大的“T”字，在 T 字左右两边写上如下内容。

上边的 T 字左边写上现有工作的好处，右边写上现有工作的不足。下边的 T 字左边写上新工作的好处，右边写上新工作的不足。之后，按以下逻辑进行分析——硬条件、软条件。

硬条件（能准确衡量）一般包括：职位、薪水、福利、上下班远近、企业性质。

软条件（不能准确衡量）一般包括：公司前景、企业文化、本部门的领导风格是否适合自己、职位和技能的上升空间、自己在此还能学到的东西、自己留下（离开）给部门带来的影响。

需要注意的是在软、硬条件里都要加上权重，比如，职位提升的机会的权重要远远大于家近这个因素。此外，很值得提到的是，把这张表给两类人看，家人和与自己利益无关的人，请他们加上各自的意见。

列得越清楚，就越方便判断。列出之后，把目前公司的好处与新公司的好处相比，再把两个公司的不足之处相比。得出自己最终的结论。

我还与她分享了自己换工作时如下使用 T 表的例子。当时我的职位是某公司的招聘经理，新机会是某招聘网站的 PRO（招聘外包）总监。

目前公司职位

优势	劣势
相对稳定、有比较熟悉的环境	收入正常（收入不能低，我一个 MBA 同学也做招聘，薪水比我少 20%）
与目前领导配合很默契，双方已建立信任	
离家近	
压力适中	

新公司职位

优势	劣势
薪水目前的 Double(谈得好可以再多些, 吼吼)	工作压力很大(主要是带团队, 完成业绩)
国际知名的人力资源专业公司(牌子响)	公司风格需要进一步了解、环境需要熟悉
带团队	离家远(每天 4 小时在路上)

不得不承认 Ann 很有耐心地听完了我在电话里的唠叨。之后她心平气和地说：“谢谢！这个方法上周用过了。我时常看你的博客。”

Leo：“哦！让我再想想。”

Ann：“之前，我也咨询过其他人。类似的工具也用过，还是难做定夺。”

Leo：“如果所有理性的标准都无法准确地让你得出结论。那我给你讲个故事。”

这个故事我最近经常讲，讲给别人听，也讲给自己听。

有位全球排名前 5 猎头公司的 CEO 工作了 30 年之后要退休了，继任者问：什么是决定候选人能否入职的最关键因素。CEO 阅人无数，他没有谈及高薪水、升职机会、新公司的美好未来，对优秀的候选人而言这些在目前公司也会有（像故事里提到的 Ann）。CEO 只说了一个词 Fate。我认为翻译成缘分是最合适的。

当所有的理性比较都失去效用的时候，检视一下：与现在的公司是否缘分已尽，跟新公司是否更投缘。既然客观条件都差不多，那么让自己的心给个答案。

当然，我要是还在猎头行业、Ann 的新公司又是我的客户，我肯定疯狂拉拢她，希望她加盟新公司。猎头的私心也是很重的。

后记

我自从 2006 年开始写博客以来，很多文章都有网友骂，大意都是认为：Leo 站着说话不腰疼，习惯对别人指手画脚。2008 年我还收到一个网友来信，信里写到“像你这样的世家子弟，到死都没法理解我们平民的心酸和痛苦。快闭上你的臭嘴！”对于 1997 年，从中关村走上自己职业之路，每月工资 300 元起薪的我，这不能不说是个莫大的讽刺。这邮件我一直留着，时刻提醒自己，不要写废话，不要写对别人无用的文章。

书中分享的故事和经历大都是我亲身的经历和感悟，其中有些文章曾经在我的博客上引起很大反响，有些文章被发表于报刊杂志上。但愿每个人都能从中找到属于自己的人生智慧和准则，让自己不枉此生，让自己的每次回忆都不感到负疚。

最后想告诉大家，职场路上我一直是站着的，但从来不腰疼。年轻的时候心理素质好，抗得住挫折，慢慢地在现实中总结出自己的方法，也就不会腰疼了。

真心希望本书能对您的职场之路起到些许帮助的作用。至于我仍然会“站直了，不腰疼”地努力写下去。

当当购买地址：http://product.dangdang.com/product.aspx?product_id=20691986

互动购买地址：<http://www.china-pub.com/196049>