

职业发展与自我成长

我的个人经验与认知

Oliver Yang

2017 年 1 月 2 日

<http://oliveryang.net>

我的认知

- 过去
- 现在
- 未来

我的经历 (1999 – 2017)

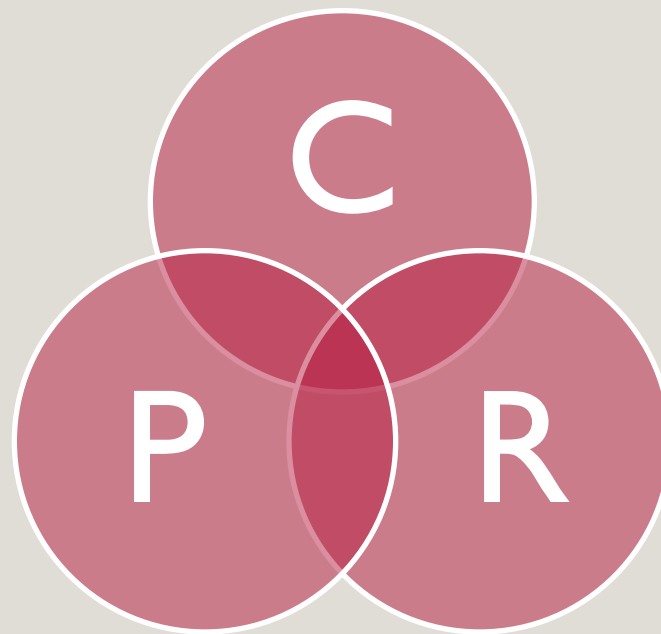
- Unix/Linux 软件开发 – 5 年
 - 开发 – 开发 / 售前工程师 – 部门经理
- Unix kernel – 8 年
 - 测试 – 开发
- Linux kernel – 3.5 年
 - 架构师 – 开发
- 存储 – 1.5 年
 - 架构师

自我回顾 (1999 – 2017)

- 前 5 年
 - 关键字：布朗运动 + 贪婪算法
- 中间 8 + 3.5 年
 - 关键字：兴趣 + 理想
- 最后 1.5 年
 - 关键字：迷失 + 重塑

我的职场方法论 (1999 – 2017)

- CPR – 三者间的聚焦和平衡
 - Capability
 - 不断提高自己的能力
 - Passion
 - 自我驱动
 - Recognition
 - 获得组织和领导的认可



我的认知

- 过去
- 现在
- 未来

理解需求

- 职位要求是含混的，变化的，且经常出现误解，因此需要和老板不断地沟通
- 沟通的角度
 - Work values
 - 这个职位的工作价值在那里，应该把**注意力**放在哪里
 - Time applications
 - 这个职位日常工作的时间分配是如何**向工作价值倾斜**的
 - Skill requirements
 - 这个职位具体承担什么**责任**
 - 这个职位具体的**能力**要求是如何的
 - 硬技能 – 领域知识，编码能力
 - 软技能 – 英语听说读写，写作能力，团队协作，沟通能力，演讲能力，谈判能力

定期评估

表现 \ 能力	下一个级别 (Turn)	成长 (Growth)	掌握 (mastery)
超出期望	升职或被低估而离职	升职候选人但需提高	胜任
满足期望	升职候选人	胜任	胜任但需提高
低于期望	升职候选人但需提高	胜任	不胜任 他人的障碍

- 红色 – 职场亮起红灯，因对团队有负面影响，可能有工作安全问题
- 黄色 – 被督促的对象，要避免自己停留在这个位置
- 黑色 – 团队中的大多数，要避免自己停留在这个位置
- 绿色 – 团队中的佼佼者，要努力进入到这些位置
- 紫色 – 团队上升空间有限，需要立即采取行动

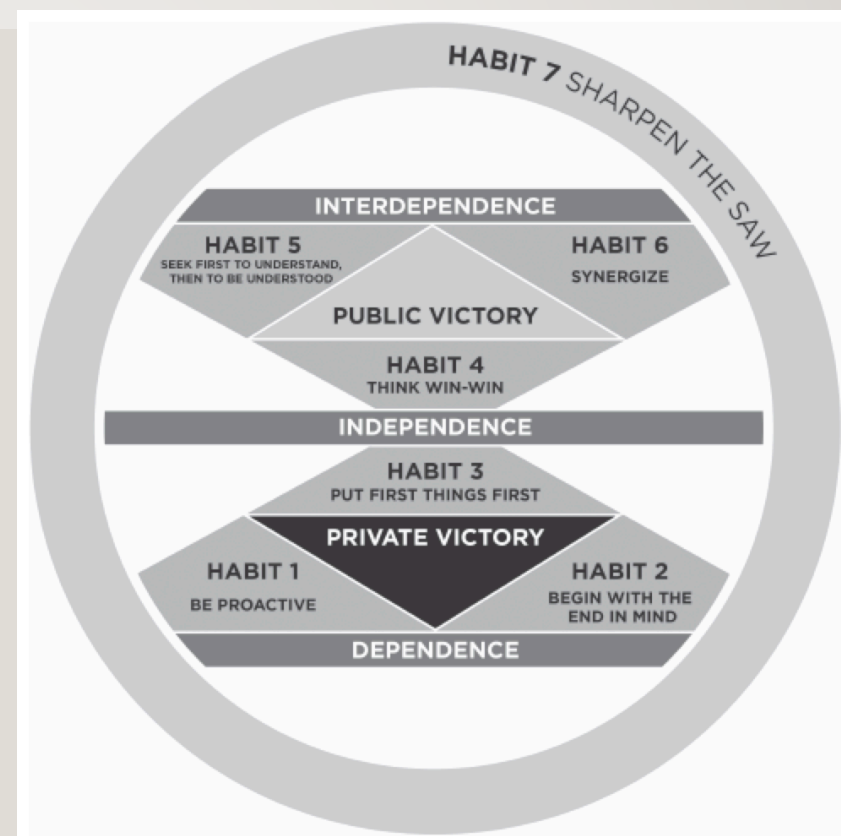
习惯做第一

- Why – 所有的注意力，影响力，资源，都是向第一倾斜的
 - 正态分布 或 二八原理
 - 人们喜欢比较， 但却不善于发现别人的优点
 - 第一名可以带来巨大的成就感和正反馈
- How – 若做不到第一， 就努力先做细分领域的第一
 - 既然无法避免与他人比较， 不如把主要精力放在提升自己上
 - 发现和培养自己的第一， 就是自己找到， 并且让他人了解到自己独特的价值
 - 一些例子
 - 我是内核组最懂文件系统的， 我是内核组最懂数据库的...
 - 我是我们部门工程师里最擅长演讲的， 我是我们部门工程师里最懂沟通的...
 - 注意不要为了做第一而背离了自己的目标， 第一不是目标而是习惯

关爱自己

- 理解 [帕金森定律](#) 和 [帕金森琐碎定律](#)
- 留出时间关爱自己，做对自己真正重要的事情
 - Value 价值观
 - 理想：选择和决策的方向
 - Principle 法则
 - 现实：选择和决策的正确性
 - Characters 性格
 - 落地：习惯和行动的效率
- 案例：以法则为中心价值观

推荐阅读：[The 7 Habits of Highly Effective People](#) by [Stephen Covey](#)



践行法则

- 关于选择的法则...
 - 离开舒适区，处理好痛苦，而不是逃避痛苦
 - 对自己诚实，直面现实，而不逃避现实
 - 抛开面子，追求好的目标，而不是好的表现
 - 平衡短期与长期，基于长期效益做决策，而不是只看短期利益
 - 对自己负责，对自己做事的结果负责，而不是将责任推给他人

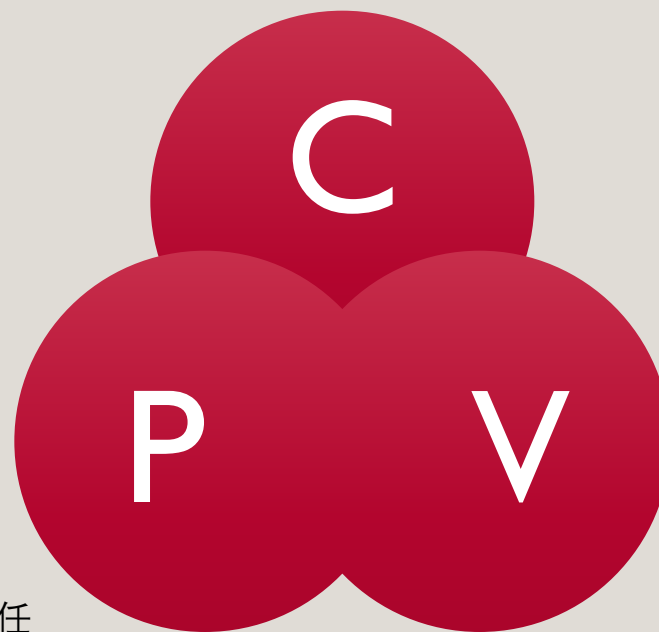
以上法则摘自 《[PRINCIPLES](#)》 by [Ray Dalio](#)

交付价值

- 架构师 (Architect) 的价值
 - 技术深度
 - 继续保持深入到细节的能力
 - 帮助团队解决实际问题的能力
 - 技术高度和广度
 - 做软件架构的主人，规则和秩序的建立者和维护者
 - 拥有战略思考能力，把握行业和领域的发展方向
 - 做产品的主人，产品发展和竞争力的规划者
 - 影响力
 - 对所属技术团队的影响力
 - 对管理层的影响力
 - 与其它公司，客户，销售，市场，产品经理，技术支持，其它技术团队等不同背景的人高效沟通的能力
- 个人贡献者 (Individual Contributor) 的价值
 - 你写的代码的价值在哪里？领域知识？算法？

升级我的职场方法论

- CPV – 三者间的聚焦和平衡
 - Capability
 - 自我升级的能力
 - 为他人提供价值的能力
 - Passion
 - 让自我驱动成为刚需
 - 热衷于通过改变自己而影响世界
 - Value
 - 个人价值的实现
 - 他人价值的实现
- 为什么 CPR 被 CPV 所取代？
 - 自我成长的责任是自己，不能为取悦他人而放弃自己的责任
 - 获得认可，但不具有价值的产出，经不起时间的检验



我的认知

- 过去
- 现在
- 未来

困境是必然 - 彼得原理

- 我们所面临困境，通常是我们既有思维范式 (Paradigm)，做事习惯的结果
- 以我的困境为例
 - Value 价值观
 - 对自己的价值观缺少深入思考和总结，导致价值观混乱。
 - 出现重大选择时，反复地处于矛盾和纠结。
 - Principle 法则
 - 没有笃信或者坚持自己生活中的法则，跟着感觉走，相信 follow your heart。
 - 做出重大选择时，经常被现实打脸。
 - Characters 性格
 - 重要的习惯没有养成：读书，反省和行动。
 - 缺少元认知 (Metacognition) 能力，不能做自己的主人。
- 结论：仅仅靠努力和坚持没有意义，首先需要升级自己的思维范式，提升元认知能力。
 - 改变我们的思考方式方法，即个人范式 (**Personal Paradigm**)，建立以法则 (**Principle**) 为中心的个人范式
 - 改变我们的性格 (**Character**)，基于法则 (**Principle**) 去塑造优秀的品质和习惯

结束语：职业发展是自我成长的一部分

- “Live as if you were to die tomorrow. Learn as if you were to live forever.”

— Mahatma Gandhi