

从程序员焦虑话技术人能力进阶

万进舟 / 酷家乐 资深技术总监

分享内容

- 程序员焦虑的现实与假象
- 职业发展路线图
- 职业发展的典型陷阱

程序员焦虑指数

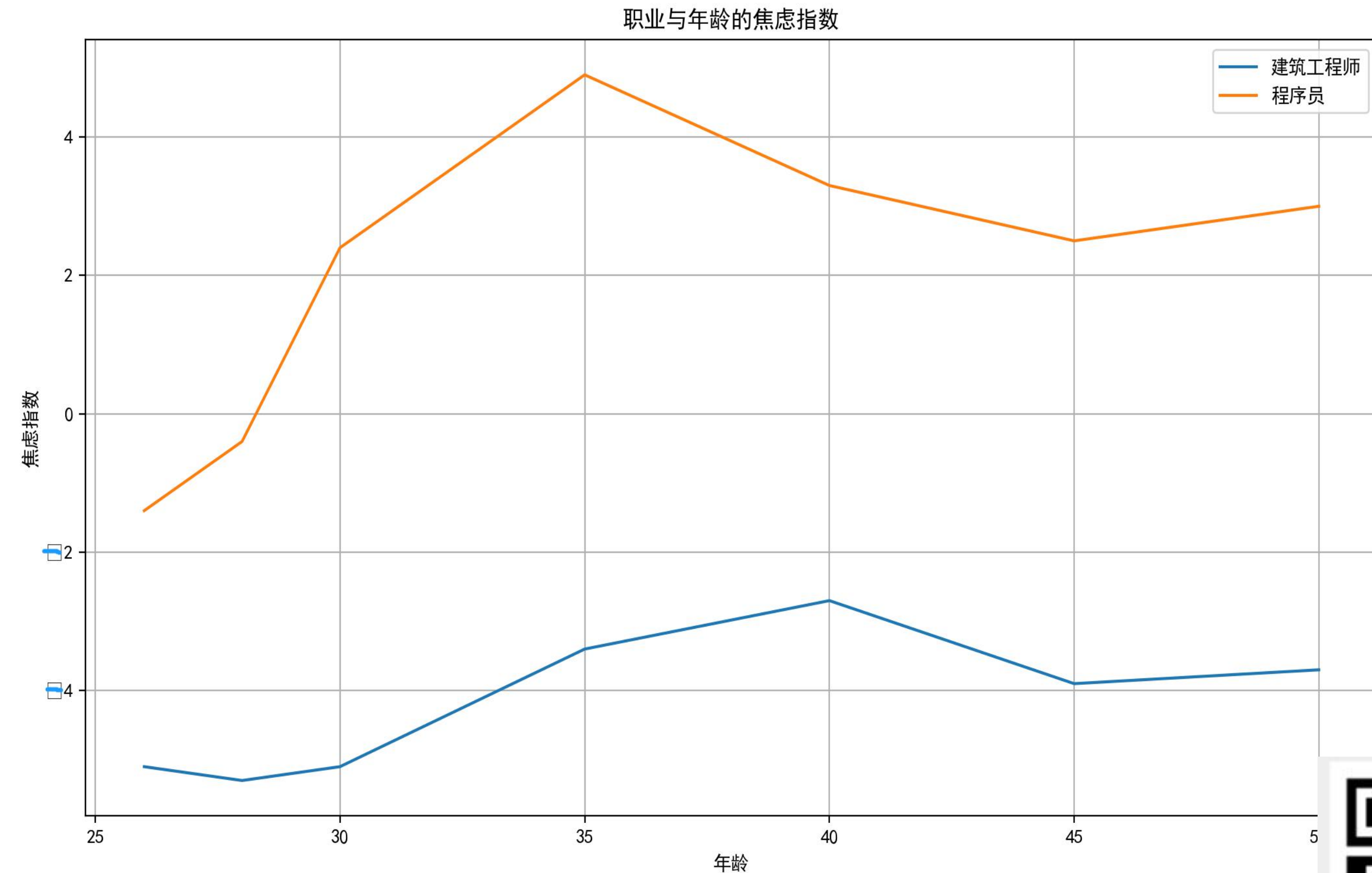


程序员焦虑指数

-OpenAI怎么说

-OpenAI Prompt:

帮我分析如下语句的情感指数，10代表极端负面，-10代表极端正面，0代表中性，通过培训考证等方式入行算作正面，转行、寻找出路算负面。请仅仅返回数值数组。



程序员焦虑指数

-实际情况

个人经历

- 2000年参加工作
 - dot com泡沫
- 2007年加入外企
 - 2008金融危机
- 2018年加入创业公司
 - 2021 SaaS估值暴跌

朋友经历

- 同学
 - 70%一线研发，包括华为、中兴、微软
 - 30%管理
- 同事
 - 60%外企
 - 40%创业公司
 - 其中70+%一线研发

程序员焦虑指数

-矛盾信息

- 前公司同事在人才市场有很大竞争力
- 前美国同事很多做到退休



- 充斥市场的各种负面信息：
 - 程序员吃青春饭
 - 某某大厂裁员

程序员焦虑指数

-解决方案

两个人在森林里旅行，遇到一头熊，一个人倒头装死，另一个人转身就跑。装死的人喊了一句：“快装死，熊不吃死人”，跑的人也回头喊了一句：“瞎说，跑的慢才会被吃掉”。

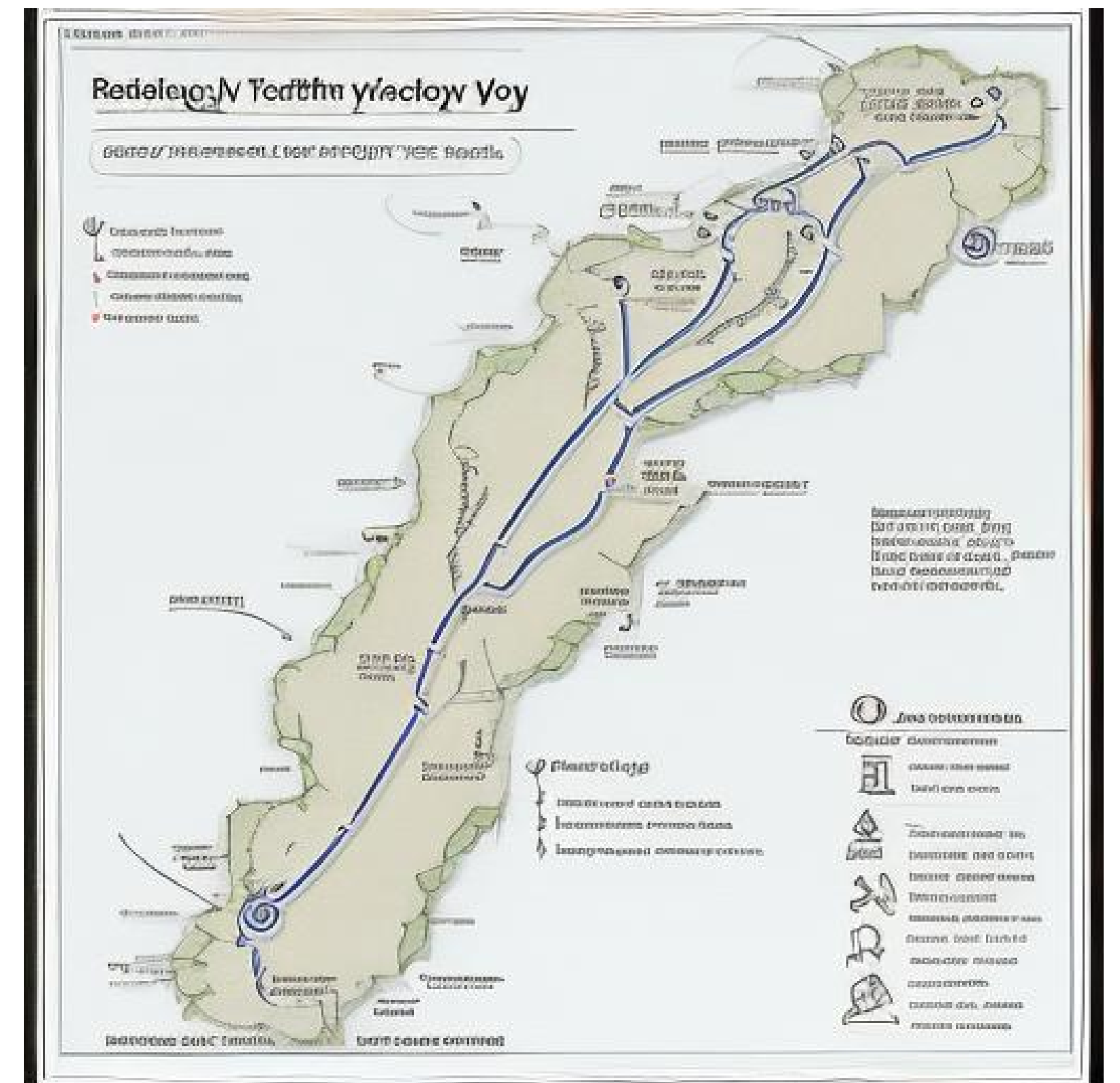
避免成为“跑的最慢的人”



职业路线图

有想法的同学，有几种常见职业提升方式：

- 看源码，手撸某某框架
- 看招聘信息，总结用人单位需求
- 频繁面试，保持手热，随时准备跳槽
- 熟读公司Job Model，总结提升途径



职业路线图

用人单位考核候选人时关心很多因素：

- 过往经历是否优秀
- 经历与招聘需求相关度

用人单位最关心的一个因素：

- 工作经历与工作经验匹配吗？



职业路线图

- 酷家乐

职级	管理序列		专业序列	
11	M6	资深副总裁	L11	首席科学家
10	M5	副总裁	L10	资深科学家
9	M4	资深总监	L9	科学家
8	M3	总监	L8	资深专家
7	M2	资深经理	L7	XX专家
6	M1	经理	L6	XX资深工程师
5	M0	主管	L5	XX高级工程师
4			L4	XX工程师
3			L3	XX初级工程师

职业路线图

-欧记

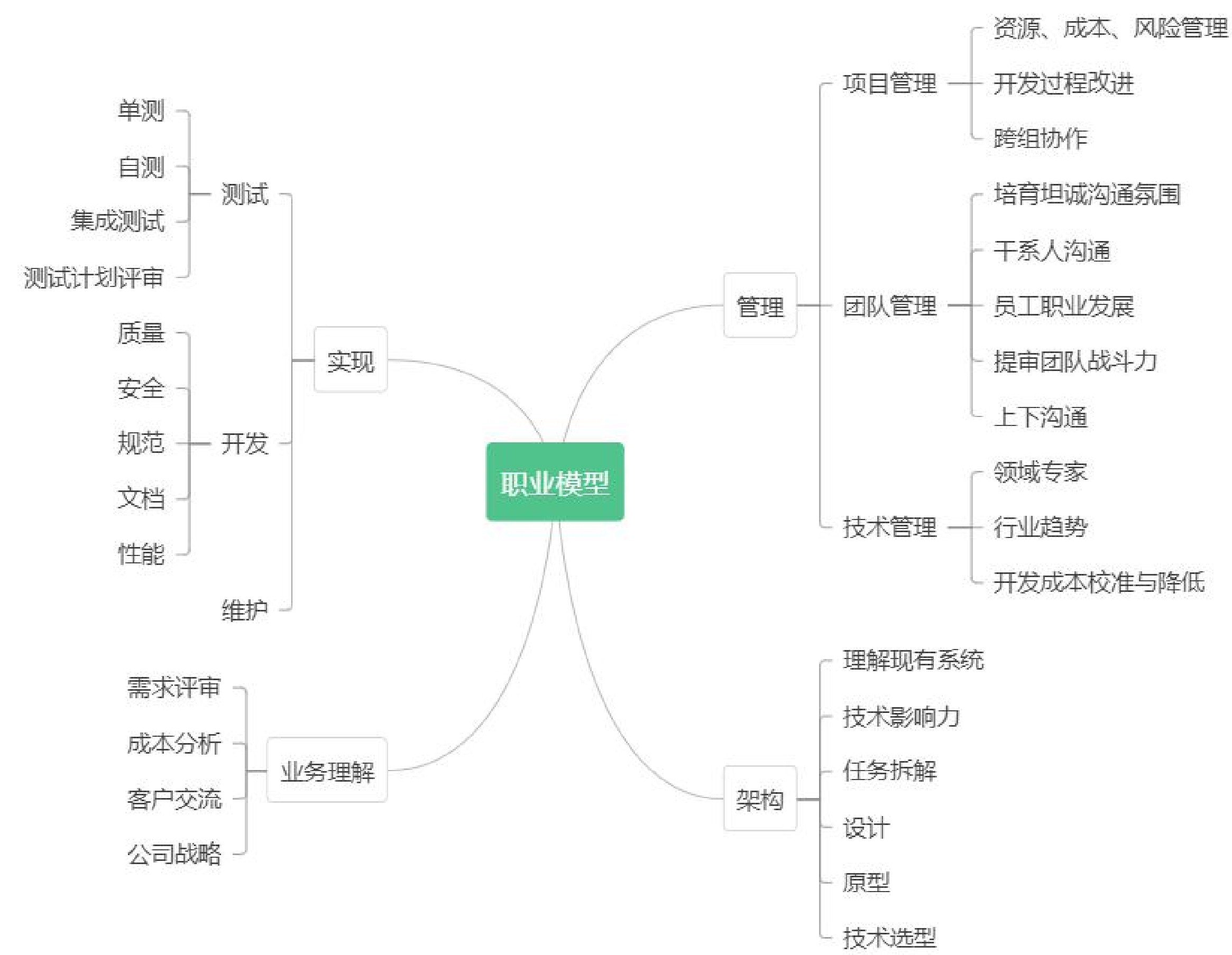
级别	工程师序列	架构师序列	管理序列
17	/	Tech fellow	VP
16	/	Chief architect	Senior Director
15	/	Senior architect	Director
14	Senior pricipal engineer	Software architect	Senior Engineering Manager
13	Pricipal engineer	/	SWD Manager
12	Senior software engineer	/	SWD Manager
11	Senior software engineer	/	/
10	Software engineer	/	/
9	Software engineer	/	/

职业路线图

职级	角色定义	关键经验与价值定义
L3	协助他力、 学习阶段	按照标准流程指导，在 他人指导下能完成单项/局部的工作 ，具有本专业或单一领域的基本知识。
L4	执行配合、 快速学习	有本专业基础和必要的知识、技能，并且在工作中 多次得以实践 ； 独立开展例行工作 。对本模块部分业务的工作成果负责；了解 本专业某一领域全面良好的知识和技能 。
L5	独立执行、 小有成就	承担单一模块业务的职责， 或本领域大型项目某一范围的具体执行和落实 。对本模块业务的工作成果或项目产出负责；具有本专业某一领域全面良好的知识和技能。
L6	独当一面、 自有一套、 辅导他人	承担 本领域多模块业务的职责 ，独立或 指导他人完成工作 ；承担 本领域重大项目某一范围的策划、推动和执行 ， 对负责范围的流程优化有贡献 ；精通某一领域的知识与技能。
L7	系统掌握、 引领他人	承担 本领域多模块业务的职责 ， 指导他人完成综合或复杂的工作 ，或承担本领域重大项目的推动和执行，能够通过 改革现有程序/方法 来解决；精通某一领域的知识与技能。
L8	行业深度、 全局意识、 前瞻规划	承担本领域 业务/技术规划 的职责， 进行业务/技术和专业方案的创新 ，为公司 中短期经营业绩带来影响 ；精通本专业多领域的知识与技能。
L9	策略规划、 促进变革、 无中生有	洞悉本领域的业务/技术方向 ， 进行业务/技术和专业解决方案的整合和创新 ， 指导本领域内的重大、复杂问题的解决 ，系统性地提升组织在该领域的竞争能力；精通

职业路线图

- 总结



职业路线图

- 小技巧

- 职级及各级别要求很抽象，怎么能够理解并找到自己职业提升点呢？
- 问老板一个挑战性问题：
 - 我什么时候才可以升到下一级？
 - 我怎样才能工资增加X%？

技术 vs 管理路线

- 大部分人并不是按照自己的规划走上管理路线
- 工作5年左右，很多人会碰到管理小团队的机会
- 发展路线决策
 - 管理与技术很难两全
 - 并不是所有人适合做管理



技术 vs 管理路线

- 管理的成就感
 - 因为自己的参与，团队产出更大的价值；
 - 为团队同学解惑，澄清发展方向；
 - 提升个人软技巧，工作和日常生活都受益；



技术 vs 管理路线

- 管理的挫折感

- 人员流动:
 - 担心核心成员离职
 - 管理低绩效同学
- 配合公司调整;
 - 组织架构变化
 - 人员优化



技术 vs 管理路线

- 管理者的基本气质

- 不仅仅完成别人交代的事情
- 有想法，愿意“搞事情”
- 沟通不错，愿意跨组推动事情
- 能够思考小组现状，有改进的想法

技术 vs 管理路线

- 管理路线的陷阱

- 过早转向管理
- 放弃技术积累与技术追求
- 逐步躺平，对团队改进没有想法
- “将机会让给团队同学”

架构师

- 架构师的定义

不同公司对于架构师的定义不同

- 欧记：长期技术方向，影响技术决策，重大项目架构把关
- **SAP**: 据说更偏向项目负责人，确保项目交付
- 酷家乐：
 - 架构设计、驱动架构升级、负责架构在业务线中落地工作；
 - 形成了软件的整体架构，依据整体架构需要进行技术选型；
 - 拆解业务，把控好技术的细节，确保系统的高可用；
 - 定义符合业务发展和公司战略的开发原则；

典型职业陷阱

- 跳槽

- 前三年频繁跳槽一般可以接受，但是长期频繁跳槽对将来换工作很不利；
- 每次跳槽短期有较大涨薪，但是对绝大多数人来说跳与不跳差别不大；
- 大环境并没有那么好，也没有那么坏；中间那部分人只是沉默不说而已；
- 遗憾离职
 - 公司挺器重，各种资源倾斜
 - 晋升后迷失方向

想一想，我该如何把这些
技术应用在工作实践中？

THANKS