



《程序员职场第一课》相关链接：

豆瓣：<http://sinaurl.cn/hu2Km>

当当：<http://sinaurl.cn/7qg2b>

互动：<http://sinaurl.cn/hnOAz>

第 1 章

行走职场三大基本素养

2009 年，《明朝那些事儿》的作者当年明月接受访谈时的一句话给我启发很大，之后在我自己的讲座中也常常用到，那就是“**技术可以让我们受欢迎，如果想赢得尊重，要有灵魂**”。这句话用在工作中，我的理解就是除了有很好的技术能力之外，还应该注意培养自己的基本素质和修养，注重自身人格的完善，全面提升自己。本章主要从正确地坚持、良好沟通和学会提问三个角度为大家诠释职业基本素养。

1.1 正确地坚持

有志者事竟成 破釜沉舟 百二秦关终属楚

苦心人天不负 卧薪尝胆 三千越甲可吞吴

相传蒲松龄考乡试落第后，为铭其矢志不移，在铜尺上刻下了这副对联用以自勉。

另一副流传很广的对联是明代理学家胡居仁写的“苟有恒，何必三更眠五

更起；最无益，莫过一日曝十日寒。”

我曾听到某成功人士如下言论：“要学会坚持，只有坚持我们才能取得胜利！”我个人的观点是：“只有正确地坚持，我们才有可能取得最终的胜利。没有定义好方向，只能是盲目地乱撞。”

正确地坚持才是我们取得成功的唯一法宝，才是我们真正应该学习和掌握的技能。

案例 1.1 第 101 次求职的女士

在超过一万场的面试经历中，绝大部分面试我都会给候选人留出至少 10 分钟的时间，他们可以在这段时间里讲述自己的工作经历和特点、提出问题，以加深相互了解。我的基本观点是：无论应聘者是从马路对面的家里来的，还是从天边来到公司的，作为招聘方我们都应该给予他们足够的重视和尊敬，至少尊重他们付出的时间成本。

基于尊重是相互的原则，其中有 3 场面试求职者只在我面前待了不足 5 分钟。这 3 位候选人都可以用“表现奇差”来形容，全都超出了我容忍的底线，其中一位就是第 101 次在北京求职的幸仪女士。

至今我对那次面试仍然记忆深刻。

当时是下午，坐在桌子对面的幸仪穿着很不得体的紫色晚装。

我正要开口时幸仪说了话：“你好！这是我在北京的第 101 次面试，希望能成功。”

略显惊讶的我请她介绍自己时，她回答：“简历上不是都有吗？”

Leo：“呃……那还是说说您应聘猎头顾问助理职位的优势和不足吧。简历上写的还是太笼统。”

幸仪：“我这人吧特长是有干劲儿，愿意付出，年轻啊！还有我愿意学习，其实我是来这个行业学习的，我也不知道自己适合干什么。不足？我不太合群儿，大多数情况下不愿意接受别人的意见，除非我认为你说的对。还有我对你们的行业也不是特别了解，我说了是来学习的。不过，我的薪水要求还是挺合理的，希望你们能给个机会。”

Leo：“那您的期望薪水是多少呢？”

幸仪：“当然是越高越好！”

.....

如果有面试官最讨厌听的十句话列表，幸仪面试时说到了其中两句，那就是“简历上不是都有吗？”和“薪水当然是越高越好！”前者代表着过分自信，而应聘者多半没有相应的资本；后者代表着态度不够诚恳，既不想错失机会又怕要了高价儿失去机会。

第一次犯的错误和最后一次犯的错误完全相同。结果可想而知，她失去了这第 101 次机会，原因是没有找到适合自己的方向而盲目坚持。对她来说如果找不到正确的方向，别说第 101 次就是第 10001 次怕是也找不到自己满意的工作。

找到自己的职业方向，继而正确地坚持才能让我们在职场路上越走越顺。

（有关“找方向”的方法在本书第 3 章中有具体介绍）

Tips 坚持也要选对方向

坚持不是取得成功的保证，正确地坚持才是。方向有偏差就像两条有夹角的线，开始相距也许只有 1 厘米，随着不断延长两条线之间的距离会越来越远，努力方向稍有偏差有时后果不堪设想。我曾经收到过一封计算机专业博士毕业生的邮件，其中他提到自己从大学开始就不喜欢计算机，但因为不好就业、成

绩还可以，他选择了本系保研，研究生毕业又选择了硕博连读，现在快毕业了，面临着在自己不喜欢的专业方向上就业问题，他问我怎么办？除了沉默，我自己都不知道说什么。

适当的时候请停下来调整、纠正自己的方向。上文提到的应聘者如果能及时停止盲目求职，总结自己面试时的不足并加以改进，相信不会落到 101 次失败的境地。计算机专业即将毕业的博士如果能尽早反思自己，可能也不至于落到如今这般田地。

案例 1.2 工作七年，我为何屡战屡败

本案例讲述了一个反复改变方向的故事，其实是否坚持、能坚持多久在很多时候取决于我们的决心有多大。

Leo，您好！

我 01 年大学毕业，当时学的是计算机专业，在学校的时候成绩非常不好，为此很自卑，总觉得抬不起头。毕业的时候其他同学都争先恐后找好工作，而我呢，却总还想躲在象牙塔里不肯出来，为这个父母没少催我，说到底我觉得还是自卑心理导致逃避心态造成没有用一种很积极的态度面对变化的环境，总是安于现状、不喜欢改变。

要找工作了，我当时又受到一些“创业”、“自己开公司”之类不切实际的宣传的影响，异想天开地想着自己也能创业，于是没有照平常的思路去找个像样的公司，而是偏偏找了个管理运作均不正规的小公司作为自己职业生涯的第一步。现在看来当时的想法很幼稚、很天真！

没过一年，就因为和里面一个经理关系不好，主动辞职了。当时太草率，

连下家都没联系好就辞职了。

待在家里 3 个月的滋味很难受，可以用度日如年来形容。好容易换了一家公司，还是个小公司，老板是个从日本回来的家伙，平时对待下级极端刻薄，所以不断人来人往，一年不到我就离开了这家公司。

带着满腔热情工作，结果竟然是这样！我的心情差到了极点！免不了迁怒于父母：谁让你们当初撺掇人辞职的！你们当初一个个说得天花乱坠，现在不吭声了！还有，从大学毕业一年后我就开始读在职研究生，其实这也不是我本人希望读的，我觉得这个耗时太长且华而不实，完全是某些高校借机骗钱的产物。可是我父亲——一个迂腐的老书虫硬让孩子去读，觉得说起来研究生文凭好听，家里有研究生说出去“光宗耀祖”。可是实际上我感觉这个东西完全不适合我的实际情况：周期长，挤占了平时休息时间不说，教的东西很多也脱离实际，本来基础就不好，还硬要学这样不实际的东西，结果可想而知。所以一有不顺的时候我就把火气撒到父母头上！

怎么说呢，有时候做父母的提的要求和建议完全不切实际，还非要别人照办，别人哪怕提出任何不同意见，他们马上就把“固执”、“不听别人意见”的帽子扣上来，真让人受不了！我吃的亏不是你能想象得到的，很多时候都是他们出馊主意，我来最后买单，所以你总要给我发泄的机会吧！反过来你碰上这样的

事情你心里能接受么！希望父母能理解我！

工作到第 3 年，公司解体，自己又成了“自由人”。好在这次命运之神光顾我了，我有幸进了一家国际知名的公司，也算是前 3 年的修炼没白费。进了好公司就好好工作吧，争取能干出点名堂，这就是我当初的想法，我觉得也没什么不对的。可是在这样的环境里，一来竞争激烈，免不了有人用点见不得人的小手腕小伎俩；二来自己因为过去这段经历的影响，脾气很急躁，加上急于出成绩，急于表现自己，免不了有些不恰当的举动。结果就是不知不觉中把很多人都得罪了，甚至一些事情明明我占理，可因为人际关系的原因，同事不明真相，反而跑到另一方那边去了。3 年后碰上新劳动法实施，公司搞突击裁员，我又下岗了。这次自己觉得真的心灰意冷了。

好在母亲有点人脉，她的一个学生在另一家国内知名的大通信公司工作，通过他介绍我有幸走进了这家公司工作，应该说也是个新的开始，可是我还是郁郁寡欢，对前途总是缺乏信心。

有一次我和姐姐聊天，我说你看看别人，都是越换越有信心，越换条件越好，我呢正好反过来，老这么下去谁受得了？人家读书都目的性很强，读的东西马上派上用场，我呢，费了 4 年工夫读出来的在职研究生文凭，外企根本不关心，国企又不承认，这不等于废纸一张么！父亲还动不动说什么某某设计师

当初是读函授班出来的，我说这个也要看有没有必要去读了，不是只要读函授班就能当设计师！

我自己总结了 7 年里的成败得失，觉得有这么几个失误：

1. 自己面对变化态度比较消极，总是被逼得撞墙了才去想改换地方，而不是主动寻找更适合自己的机会，这么一来当然不如别人走得快。

2. 毕业的时候起点不好，选了个不太好的公司，如果当初能自信点，选个像样的公司的话，后面应当好些。读书这个东西，不能光看名字好听不好听，要量力而行，否则真是拖累死人！

3. 说到底，觉得还是缺乏自信，越缺乏自信越消极应对，反过来任何一点小挫折都能带来很大波动，这样更缺乏自信，如此恶性循环，造成今天不死不活的情况，其实心里有数，能力并不比别人差。

我的优点是老实、稳重、对待事情认真，一个计划制订好后大体能认真执行到底，但是不知道根据情况及时变化。

对于自己的未来，现在合同签的是三年，我不指望自己能待满三年，希望满一年、两年的时候能出去看看有没有更好的机会，而不要像过去那样吊死在一棵树上。

在现在的岗位上期望不太高，只希望平淡点，不出乱子就可以了。

希望能得到你的点评和启发。

希络

希络，您好！

首先，感谢您的支持。关于问题您已经写得很全面了，基本上对优势、劣势都有比较到位的分析，同时也有相对明确的目标。

既然您在信中提到了家人，那么我也来分享一些自己的问题。我父亲以前是教体育的老师，为人很暴躁，在育儿方面崇尚绝对的武力解决问题。因此我很早就厌学了，学习成绩一直下滑，高考 300 多分，在天津上了大专。看，我比您当年的情况要差很多。您至少还读了个计算机系，我毕业时骑车路经天大、南开大学心里都发虚，那是相当自卑。

因为我的学习成绩很差，所以大专毕业之后俺爹就没提让我继续深造考研究生的事儿，毕竟要考研当时至少要先读个本科学位，等考上研究生读完了再毕业至少还要 7 年，对任何人来说都太遥远了。但这并不代表父母对我没有期望，后来考上研究生之后，他们都很高兴，感觉我为家门争了光。

所以，父母对孩子有期望是再正常不过的事情，只不过您的父母表现在外而已。谁都希望自己的孩子有个好前程。同时，在中国的社会上，高学历从某

某种程度上代表了高收入。从这点出发我要承认，您父亲说的没错。

父母对我们很多时候并无所求，只希望我们自己能做出些成绩，能让他们以此为傲，希望能以此作为向亲戚们炫耀的资本，这也没有错。我明白了这个道理之后，哪怕是别人再看不上的小成绩，我都会跟父母说一下，让他们高兴。身居不同的城市，我能做的很多时候也就仅限于此。

但愿我说清楚了，我希望以后您一有成绩就跟父母分享，谢谢！

在您身上，我还看到了以前的自己。踏实、肯干、有点儿小能力，但种种原因导致内心之中有怨恨，所以有时会把负面情绪带给别人。后来我自己想通了，抱怨只能让家人为我们更加担心，所以现在想抱怨时，我就选择闭上自己的嘴。

以下是我对您的一些建议。

1. 每次选择都是自我意志的表现

您提到有次辞职是在家人的说服下最后做出的决定，此决定可能影响了您的职业道路，现在还有点念念不忘的意思。我想说的是：无论别人对我们的决策影响多大，最终的决定还是由我们自己做出的，尤其是 18 岁之后，每个选择都是自我意志的表现。举个酒桌上的例子，我每次见有人喝多了都不是被别人按住脖子灌下去的，而是被别人劝酒，外加上对自己酒量估计过高而导致的。

喝不喝酒的决定权最终还是在自己手上，别人劝不劝最多算个外因。您说呢？

再有，过去的就让它过去吧。只是下次再遇到类似情况，如果您不想走，请一定要坚持自己的意见。只有如此，多年之后我们回顾往事的时候，才不会后悔。

2. 与父母和平共处，是自我救赎之本

与父母的关系是社会关系中最基本的雏形，在绝大多数情况下，我们与父母的关系形态，也会是我们在职场上与同事关系的形态，与家庭的关系其实是我们职场关系的准确投射。平时留意下周围的朋友，从暴力家庭中成长起来的人，很少对自己的孩子显得十分关爱、礼貌有加。多数人会继承父母的观点，认为孩子是自己的附属品，想打就打想骂就骂。如果当事人没有反思能力，暴力有时就是如此延续和传递的。同理，很多以前拥有苛刻上司的人成为领导之后，多半对自己的下属也很苛刻。“不理解和不包容”的气氛很多时候会从家庭散布到工作中。

工作这么多年，您与同事相处不那么融洽可能还是缘于您与父母的关系，缘于您对父母的不大认可。

作为 70 年代生的人，我是在“父母永远正确”的教育环境中长大的，承认父母不是完人，多多少少有心理上的困难。但随着时间的推移，很多时候我们

会发现,父母确实有很多时候做得不对,就像有些伟大的领袖也会犯错误一样。承认父母的不完美,承认他们也有自己时代的局限性,承认他们也会有错,可能是我们与父母能和平共处的重要基础。如果认为父母是圣人,他们出错时我们一定很生气——“都圣人了,怎么能出错呢?”(仔细想想吧,很多封过圣的人也常出错!)认为父母是凡人,很多事情会让我们更容易接受。用对待平凡人的态度对待父母吧,改善对父母的认识和关系后,可能您的人生之路会走得更顺些!

3. 把“屡战屡败”变成“屡败屡战”

曾国藩屡战屡败、屡败屡战的故事相信您一定也听过。“屡战屡败”突出的是一个“败”字,说明战者无能,次次战败,让人产生对其能力的极大不信任,“屡败屡战”突出的是一个“战”字,说明战者勇猛,虽败但是能卷土重来,绝不肯认输。

您现在的状态多半是感慨自己“屡败”,把重点放在了没有成功上;我建议您转变一下思路,把重点放在“屡战”上。其实,失败多半是还没成功,停止努力才是真实意义上的失败。只要不停止努力,算不上“完败”,我们总有取胜的机会。

职场上最后取胜的往往是更有顽强精神的一方。

愿心平安！

Leo (张大志)

案例 1.3 我是否应该放弃编程

在错误的方向上坚持多半是苦不堪言，如果是痛苦，我们就让它早点结束。

Leo，您好！

我最近看了您写的文章，感觉获益良多；但是还有一些地方感到很困惑，希望能得到您的帮助，谢谢！

首先介绍下我的情况。我是 08 年毕业的，专业是软件工程，但是很惭愧，大学四年时间花在编程上的时间很少，软件专业的，只是属于入门级别的，Java 和 C 都只是 just OK，估计叫我自己写东西都不一定写得出来，就连计算机的其他方面（如网络、硬件维护、数据库等）都比软件开发要强。

目前我有几个比较困惑的地方：

1. 我现在在一家地方软件公司上班，公司在当地有一定知名度，因为是刚刚入职还在业务培训阶段，发现公司用的技术很多是以前没有接触过的（如 Java 的 Hibernate、Struts 等），现在学起来个人感觉很吃力，一看到代码就觉得头痛，我应不应该继续在软件行业发展下去？

2. 我想过要转行到计算机的其他领域去发展，但是来自家里的阻力很大，

老妈经常说大学花了好几万的学费，让我一定要在软件上做下去，而且家里的长辈基本上都是这个态度，前段时间为此还和家里吵了一架。基本上我现在比较迷茫，不知道该如何选择。

我想问您，像我这样的情况该如何选择呢？

甘兵

甘兵，您好！

比起本书中提到的米雪松的表妹（详见本书案例 3.3：读了不喜欢的专业，找工作迷茫了），好像您不但学了自己不是特别有兴趣的软件工程专业，还更进一步开始干起了“一看到代码就觉得头痛”的软件开发，即干上了自己不喜欢的

的工作。

对于您我想说的是，首先想清楚，找到真正的方向再转行。先判断一下自己是否真的不喜欢软件开发。如果回答是肯定的，那真正的兴趣在哪儿？05 年，我在 IT 销售这条路上已经走过了近 8 年时间，而且做得不错。虽然没兴趣并不代表一定做不好，但是我确认没有继续在销售领域里发展的打算。所以我选择了转行，把职业方向转到自己很有兴趣的人力资源工作上。转行差不多用了 1 年时间，之后我在 HR 领域也取得了些成绩，算是转行相对成功。这些

可能要归功于我在转行之前把两个问题想得比较清楚，建议您下决定转行之前也要想想。

问题一：我是不是真的对现在的工作及职业没兴趣？为什么会没兴趣？你不喜欢现在的行业（职业）的真正原因是什么？

问题二：到底什么是我真正的兴趣所在（具体到职业方向、职位）？我是否有能力把兴趣转化为工作？在有兴趣的职业方向上我打算走多远（具体到职位、年限）？

弄明白上面两个问题之后，再做好一件事就可着手转行了，那就是正确评估转行付出的代价，它们包括：

没有家人的理解和支持，比如您妈妈的反对就是表现之一。坚持干不喜欢的工作，有点像尊父母之命维持一段不幸福的婚姻，可能自己感觉不好，但父母会支持你。反之，寻找自己喜欢的工作像在父母的反对声中娶（嫁）自己的另一半，自己可能感觉好，但多半不会得到他们的支持。在没有取得真正的成

绩之前，不要指望家人坚定地支持。

薪水收入的下降，即转行的现金成本。进入新行业时，我们既没有相关工作经验，也没有相关学历，唯一具备的就是兴趣。所以收入和生活质量都会下降。如果您能以机会为重，那么就要接受随之而来的可能是看不到尽头的低收入生活。

最后也是最大的代价其实是心理上的负担。以上种种综合因素会给打算转行的您带来极大的心理负担，现实中很多人退缩了，甚至还对自己之前确定的兴趣产生了怀疑和动摇。只有承压能力极强的人，才有机会在转行之路走到成功。

最后说一句，如果您真对软件开发没兴趣，那就像是嫁或者娶了一个自己不喜欢的人，这已经很不对了。如果要继续在自己没兴趣的行业里干下去，就像是准备跟自己不喜欢的人过一辈子，对自己、对别人都是很残忍的。

能想清楚就转吧！

Leo（张大志）



案例 1.4 我们不曾向这世界的庸俗低头

来信一

Leo，您好！

拜读了您的书，知道您是 IT 人力资源和职业规划方面的专家，所以很希望能够得到您的一些建议。

我去年从本地一所大专学校毕业后去了一家小型网络公司做销售，经过仔细的考虑，我决定做 Java 方面的开发。因为从大学开始我就在学习 Java，毕业设计也是用 Java 做的，工作后也利用业余时间自学了 Java。在家里学习了几个月，把 Java 开发中常用的技术都大概学习了一遍，也做了几个小的项目。但是找工作的情况并不太理想，面试了很多家公司，都因为公司的要求比较高，加上自己面试发挥得不太好，一直是待业状态。

现在家里都很着急我的工作，父母觉得我这么大了不能老是待在家里，他们觉得我做什么工作都无所谓，只要不坐在家里就可以。但是我自己还是希望能够按照自己的规划去工作，所以虽然自己心里也很着急，但还是在固执地按自己的想法求职。我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，我想如果我放弃 Java 的工作去干销售，相信很容易找到。只是如果这么说的话，我这段时间的努力就有点白费了，所以很迷惘。

真诚地希望 Leo 您能够给我一些建议和指导，感激不尽。

吴帅

来信二

Leo，您好！

今天无意之间在网上看到你写的文章，写得很真实，应该说对我们现在职场上的人来说，很有帮助。

先说下我的情况。我是软件设计师，其实我原来也一直在做项目负责人，但本人更偏向软件开发和设计，觉着开发还是比较实在，而且也容易感受到成功的喜悦。

我现在刚刚跳入一家公司做软件开发，其实当时招聘的岗位是软件开发，但过来之后做的基本上是项目管理方面的一些事情，毕竟现在还是试用期，我们的试用期比较长，半年时间。虽然心里有点不太愿意做这些事情，但项目管理的事情我也还是能够做好的，可我还是希望写写代码、做做设计之类的。

矛盾之处是：

现在的公司属于国内大型国企下面的信息公司，基本是承担国企的 IT 系统建设，所以感觉在这里从技术上来说我可能没有什么大的进步。

我现在刚刚换了公司又不愿意老跳槽，因为年龄也不小了。虽然现在的工作不是很符合自己的要求，但自己驾驭起来也还算得心应手吧。

请教 Leo，像我这样的情况我的职业发展应该如何规划？继续这样干下

去，然后寻找机会发挥自己的长处，还是过了试用期给公司说下我的职位是否可以变化之类的？

谢谢！

松桐

吴帅、松桐，你们好！

首先感谢你们的信任。两位的问题表面看起来关系不大，但是其实问的是相同的问题，即“要不要在自己有兴趣并充满理想的道路上坚持下去？”

先说说我 05 年从销售领域转向 HR 领域的经历吧。当时我有 8 年的销售经验，进入 HR 领域是 0 起步。起薪低也不会有人给机会的，所以我选择了折中的方法，先进入两个行业的交叉领域——猎头行业。当时是从 Researcher 做起的。此职位比猎头顾问助理的职位还要低，属于猎头行业真正的底层。我面临的问题是公司离家远、收入直线下降、心里没有安全感，不知道以后会怎么样——是不是真有机会转入我有兴趣的 HR 领域。只要回到销售行业，表面上我即刻就能解决所有问题，做销售我有熟练的工作方法，是自己熟悉的领域，也会有相对高得多的收入；与此同时，坚持自己的职业规划和职业理想向 HR 领域进军，看起来却困难重重，同时要付出巨大的成本。最可怕的是即使坚持

下去，胜利也不一定就属于我！！

怎么办？像个疯子一样不计后果地向前冲，还是回头是岸？

我的方法是：给自己定个底线，从计划转行到全部稳定下来，我给了自己 6 个月的时间，如果还不能达到自己期望的行业、职位和薪水，那我就回头去老老实实在地做销售。之所以定这么长的时间，那是因为这是我心理承受的极限，也是我财力能支撑的极限。

应该说我是很幸运的，到了 5 个月时事情终于有所转机。目前我已进入 HR 这个自己有兴趣又擅长的领域发展，同时从事写作。有了当年理性的坚持，才有了今天我在这个领域的自如发挥，才有了“程序员职场三步曲”与大家见面的机会。

对两位提出的问题，我的建议如下：

再明确一下自己的真正职业目标，问一下自己：“程序员真的是你内心渴望而又擅长做的工作吗？”如果答案是肯定的，那么在明确了这个目标之后，请一定在力所能及的范围内坚持；如果不是，那请早做其他打算，不要浪费自己的精力和时间。网上有套《霍兰德职业性格测试》可能会帮到您。在决定坚持之前，请再次确认一下自己的兴趣。

然后订立目标，给自己定个止损点。每个人都不是生活在真空之中的，我

们都要与周围的人发生联系。家人会担心我们，希望我们有稳定的收入和工作，不过想让我们的未来生活有个着落而已。找到自己的职业方向后，盲目坚持或者说带头脑地坚持，最多只能算是蛮干，给自己定出止损点才是明智之举。

谈到“止损点”，我先分享一部电影，名字叫《The Pursuit of Happyness》，中文译成《当幸福来敲门》（我认为叫《追求幸福》可能更准确）。威尔·史密斯和他的儿子出演了电影里的父子。

剧情介绍：

克里斯·加纳（威尔·史密斯饰）用尽全部积蓄买下了高科技治疗仪（骨密度扫描仪），到处向医院推销，可是价格高昂，接受的人不多。就算他多努力都无法提供一个良好的生活环境给妻儿，妻子（桑迪·纽顿饰）最终选择离开家。从此他与儿子克里斯托夫（贾登·史密斯饰）相依为命。克里斯好不容易争取来了一个股票投资公司实习的机会，就算没有报酬，成功机会只有百分之五，为了以后有更好的生活，他仍然选择尝试。因为欠房租，他与儿子在地铁站的公共厕所里过了一夜，之后，他每天结束在证券公司的无薪实习后，就跑很远的路接上儿子，在教堂的收容所门前排队，只为得到免费的住宿。儿子睡下之后，加纳就开始复习白天所学知识，修理一台骨密度扫描仪（如果修好卖了，他和儿子就有4周生活费）。影片最后，加纳得到了在证券公司的工作，

再之后加纳成了美国一个知名的证券公司老板。

故事是根据真人真事改编的，是个简单的美国梦。

感觉网上对剧情的介绍都不太好，全要扯上立志、成功什么的，搞得像个类型片，还有的介绍里居然用了“如此惨淡的磨难却从未摧毁父子间的亲情与他们的信念，在小儿子的不断鼓励下，加纳愈发地坚强起来，并迸发出了惊人的斗志……”看完了让我想起高玉宝要读书，跟影片完全不贴谱。

电影里有些东西看第一遍时让我不舒服，但没总结出来，看完第二遍之后，我知道是什么让我在看了这个片子后背直冒凉气——作为男人的责任感，不应该让家人生活在窘境里。这个加纳因为一次投资失败（买了好多不太好卖的医疗器械）让家人生活在困境之中，车被没收、房子没的住、儿子跟着他睡厕所、领取救济——完全到了绝望的地步。如果没有要让儿子过上好生活、不能和儿子分开的信念支持，这个加纳估计早就完全靠领救济过活了（美国社会保障还成，可以领救济领到死）。

“担心家人生活窘迫”是让我浑身发凉的原因。如果世上有哪个男人，真让老婆、孩子生活得像这个片子里没成功的加纳一样（完全没有保障），那作为丈夫、父亲，作为男人，都太失败了。

老婆嫁给了我们，我们就应该让她过上舒适的生活；我把孩子生到这世上

来，就有义务、有责任让他健康幸福地生活。非常荣幸有机会承担这份责任和义务，我会努力工作提高家人的生活水平，尽全力让家人过上衣食无忧的生活，以不愧对我作为丈夫、父亲的身份。

可见定止损点是很有必要的。给自己两个月的时间去按自己的兴趣寻找新的工作机会（多长时间取决于你的经济实力），如果到时仍然找不到自己有兴趣的工作，就回头做自己能做的工作来保证温饱。相信这样可以让我们得到家人的支持和鼓励，也会让我们有坚持一试的勇气。

向家人展示自己的选择可能产生的各种结果，定出坚持的底线，是对自己也是对家人的负责。

另外，坚持多久跟我们的年纪、承担责任的多少也很有关系。我也年过30了，有老婆、有儿子，承担着家族的责任。08年时，由于老婆需要全职在家照顾宝贝儿子，所以即使我对自己的工作再没兴趣、再不愿意干，即使只为了钱，我也要努力干下去，因为这样家人才能有稳定的生活。20岁时我们可以对老板大喊：“这活我不喜欢，不干了，你爱找谁干就找谁干吧。”我不知道大家是否有过类似的经历，反正类似的事儿我年轻时干过，不止一次。我还是相当幸运的，所从事的工作就是我所喜欢而且擅长的。但是如果真的干了份没有兴趣的工作，即使一边干工作，一边找其他的“马”，也要把现在这个没有兴趣

的工作做好。找马的时候不能得罪驴，而且年纪越大对失业风险的承受能力就越小，我们身上有责任。

无论怎样，请在客观条件允许的时候，坚持自己的理想。那么至少在生命的最后一天到来时，我们有资格说：“无论成功与否，我们坚持过自己的理想！我们都曾试图不向这个世界的庸俗低头！”

Leo（张大志）

Tips 失意与坚持

在职业失意、现在的方向看不到光明前途的时候我们应该怎么办，继续下去还是转行干别的？

每个人的情况和选择应该各有不同。我在做销售看不到希望、自己也不喜欢的情况下，转向了人力资源行业，效果还不错。在职业的困难期，只要自己能正确面对，认真分析自己的特点和状态，给自己和别人留下些时间和空间，无论选择坚持还是转行都会有不错的结果。每个人在工作中、职场上都会有不顺风、不顺水的时候，请相信苦日子早晚会过去的。

毕竟，明天总是更值得期待的！

案例 1.5 坚持总会有机会取胜

我的写作习惯是向大家展示现实的残酷，只有如此，内心之中还保有真诚的我们才不会受伤。朋友说书里的例子多半是负面的，不够阳光，应该承认她说得有道理。

下面就说个非常正面又非常阳光的例子——有关我本人学习英语的故事。

Leo，您好！

我最近在网上阅读了您的文章,看到您给提出问题的初学者提供了很有意义的答复,我也希望得到您的帮助,谢谢。

我是 2007 年毕业的学生,在北京某大学的软件工程专业读了四年,后来到了外地的一家公司。这家公司主营是数据通信,我的兴趣是 Java 开发,在这里也有一个部门是搞 Java 的,也有自己的几套系统,来这一年了,主要做的就是对原有系统的维护。

说实话,原有系统的系统架构十分混乱,基本上没有架构的说法,在开发中我写了一些自己的代码,但因为和现有系统的风格不一致,经常和主管发生矛盾。

我现在的困惑是要不要在这里干下去,因为我的理想是做一个比较大的系统,架构清晰,维护方便,在开发的过程中融入敏捷思想,让测试代码和功能代码一起维护。在这边我觉得离理想越来越远了,想跳到外企,但英语关就过不去。

我想问您,我应该如何选择或如何调整心态呢?另外,如何学好英语呢?
谢谢!

小李

小李,你好!

关于你是否要继续干下去一事，可参考本书中的案例 1.3，如果是痛苦，就让它早点结束，希望对您有所帮助。我今天想重点谈谈关于“想跳到外企，但英语关就过不去”里提到的英语问题。

以前在我干猎头的时候曾有类似的感觉，当时帮家外国公司找 Java 开发工程师，对方要求 English Fluent。那时找到经历适合的候选人之后，我会自己先见一下，这样推荐的质量更有保证。现在的猎头大部分图省事儿，找到简历会把候选人直接扔给客户。

多数在电话里声称自己“英语没问题或还可以的候选人”在与我见面用英语沟通时，不是张不开嘴，就是词不达意，更有甚者说自己英文水平不错，当问到怎么不错时，这哥们回答：“我经常看外国电影。”我相信他看的电影多半有汉语字幕，即使没有字幕，基于电影这种以图像为载体的艺术形式，多半我们也能看明白——多看英语电影并不能代表我们有很高的英文水平。因为英语是这个职位的基本要求，见面再问这个问题，一旦对方水平不足就会浪费双方的时间和精力，所以后来我都要求候选人在电话里说几句，做个先期判断。至少要能说明白“Talk about yourself work experience& education”等类似问题。

那么，英语不好是不是就进不了外企？英语到底是不是程序员永远的痛呢？

我的观点和建议如下。

1. 把英语作为工具应该掌握

英语的重要性我就不用再强调了，从小学开始老师就天天念叨。把看电影的时间用来学点英语，估计介绍自己的学习和工作经验这种小问题还是可以回答上来的。只要精心准备，可以在短时间内提高英语水平。再没时间的话，半天的准备就可以让自己的英语面试顺利过关，我正在考虑要不要再开门快速通过英语面试的课。英语是一种工具，又不是什么人生终极目标，关键还是端正态度，经常坚持练习。

2. 具备真正实力，才是寻找机会的砝码

我相信即使在外企里，他们也只要求程序员能用英语把事说清楚、把邮件写明白，而不是要求程序员口语像 Native speaker，写的东西像 Native writer。更重要的还是看自己的开发实力，我们是否达到公司要求的水平、是否够聪明、是否具备好学上进的心、是否能负责地完成工作，这才是最重要的。

我个人认为你还是应该踏实地提高自己的开发能力和英语水平，然后去应聘，而非指望下一家公司“为自己提供一个提高英语和开发能力的机会”。

3. 目标明确、坚持下去，总会有机会取胜

因为父母都是小学老师，在学习方面对我要求过于严格，我很早就厌学了。在天津小学四年级就开始学英语，我基本上算是从开始学就不喜欢。一是当时

小学女英语老师人品有问题，只会打击孩子；二是电视里一有英语新闻我爸就问我能听懂多少，俺嘴里说能听明白不少，其实一个都听不懂，很快起了逆反心理，从此不想好好学。

直到大专毕业，我感觉自己活得还是挺好的，即使英语不怎么样。

工作中，我慢慢明白了，英语不好就给自己关上了一扇与外界沟通、了解世界的门，而且后来我决定考研，英语就更显得重要了。

学好英语这个大方向肯定没错，剩下的就只有坚持了。于是 2000 年 8 月 23 日，我开始翻出初中课本，从 ABC 开始学至今仍未停止。2005 年 1 月 23 日，我走进研究生入学考试考场打开试卷的时候，我就知道自己胜券在握了。当年考了 70 分，研究生英语 3 年免修。

对学习英语我给出的建议是：认清自己的目标（是为了应付考试、面试，还是想真正提高自己），想清楚了之后就用扎实的方法踏实地学。想切实提高自己的水平，就老实地每天拿出半小时来学，天天坚持，一年之后你会发现自己的英语水平会有显著提高。更具体的方法可以参考钟道隆老师写的《逆向法巧学英语》。

不要停止学习的脚步，自己付出了努力、英语水平提高之后，自信心也会随之加强！

祝早日成功！

Leo (张大志)

本节最后我分享一段话与大家共勉。

在世界上取得成功的唯一法宝就是正确地坚持 ,这是任何其他因素都不能取而代之的。良好的技术能力不行 ,很多技术过硬的人在职场风雨中举棋不定 ,最终一事无成 ;聪明才智不行 ,具备才智只是事业成功的基础之一 ,很多自认为聪明的人最终碌碌无为 ;好的家庭背景也不行 ,很多靠拼爹得来的工作机会只会给世人留下笑柄 ,想取得成功唯一的法宝就是正确地坚持。

1.2 良好沟通

管理就是沟通、沟通再沟通。

——通用电器公司总裁 杰克·韦尔奇

企业管理过去是沟通，现在是沟通，未来还是沟通。

——日本经营之神 松下幸之助

或许有朋友会说自己不善言词，但是请注意良好沟通不在于能不能不停地说话，会沟通的人其实也很少是话痨。《道德经》正文总共有 5513 个字，其中“道”字有 74 处，“德”字有 43 处，“不”字有 203 处，“不言”有 3 处。良好沟通也不是闭口不言，职场中有些人虽然技术过硬，但是很奇怪的是最终自己的路却越走越窄、越走越没有朋友、越走越没前途，究其原因，往往是因为没有掌握良好沟通的技巧和能力。良好沟通说白了就是双向交流，互相了解对方意图的同时做出正确的反馈，然后大家就某个问题达成共识，而非一厢情愿地灌输某一方的理念与想法。职业路上我们能不能走得顺，在很大程度上与这项技能有关。

案例 1.6 沟通的重要性

有个流传很广的关于项目的游戏，参与者分成 A、B 两个小组，规则是：每个小组选出一个董事长、经理，其他的人作为职员，大家都只能用纸条传递信息，不能说话；董事长发号施令但不能亲自动手，也不能直接面对职员。经理则负责将董事长的指令传达给职员，但不能发号施令；职员则只能按照董事长的要求做。

游戏开始后，主持者将要解决的问题分别发给两个组的经理，没有任何提示。其中 A 组的经理迅速将问题提交给董事长，董事长想出办法后提交给经理再由职员实施。职员发现实施中的问题并提出解决办法反馈给经理，经理则将意见传达给董事长。最后董事长发出正确的方法指令，解决了问题。

B 组的经理则以为董事长知道问卷，一直等着董事长来指令。几分钟后，董事长不耐烦了，就问经理是怎么回事，经理才把问卷给董事长，职员发现行不通后也没有反馈，经理却在等待职员给出结果。如此反复，A 组早已完成了任务，而 B 组的任务没有完成，经理也遭到了董事长的不满和职员的抱怨。

这个游戏反映了项目中沟通的重要性，信息传递中的失真会形成多米诺骨牌效应，严重影响项目的结果。

研发人员应该对有效沟通的 3 个阶段加以控制。这 3 个阶段是前馈控制、同期控制和反馈控制。不同的阶段会有各自不同的特点，把握好其中的奥秘有利于我们提升自己，各阶段的重点如表 1-1 所示。

表 1-1

控制阶段	沟通对象	重点
前馈	上级	明白自己将要做什么，理解上级的想法之后，才可能把工作干好
同期	平级或者下级	在“做工作”的过程中，与平级或者下属的顺畅程度直接影响团队的执行力和项目的进度
反馈	上级	说清楚我们做了些什么，经历了哪些过程

1.2.1 由沟通谈程序员的基本素质

说起职业素养，可能大家脑子里马上反应出的是西服、领带、公文包的精干白领形象，其实作为程序员来说，有更多内在的职业素养。一个具有职业素养的程序员应该是什么样的呢？

本节分享两个研发小组的故事，向大家呈现什么是程序员需要的职业素养？

案例 1.7 对客户坚称“不复杂”的失败团队

DDD 公司是个在发展壮大中的贸易公司，由于业务发展半年内员工从刚开始的 10 人增加到 150 多人，管理上出现了沟通效率低、对员工工作难以监控的现象。公司想近期上 OA 系统，以提高公司的工作效率，支持快速增长的业务。DDD 公司找到了 OA 专业开发公司 OOO 公司，经过几次与 OOO 的销售沟通后，双方确定了合作意向。而在 OOO 内部，有两年开发经验的开发工程师张珑自告奋勇希望承担该项目的开发管理工作，公司考虑到张珑拥有不错的开发能力以及希望提高自己的期望，安排他为这个项目的项目经理，带领 3 个开发人员，建立了项目组 A，开始了这个 DDD 的 OA 项目。

项目不大，公司没有特别安排需求开发工程师，按规定作为项目经理应该在与客户确认需求后进行开发。但初为项目经理的张珑信心“爆棚”，认为自

己开发能力强，当项目经理也一定成。对外他采用了想当然地按照合同后附的简单需求说明草率进行开发，对内他认为项目经理拥有绝对权力。“今天工作不努力，明天努力找工作”成了他的口头禅，每次用威胁的口气说出时，张珑都会有种满足感。同时，任何关于开发的不同意见他都听不进去，在第一期快结束时，张珑已与项目成员发生了 N 次争吵，大家纷纷要求调离项目组，团队面临崩溃。

在第二个月末与客户沟通的状态下，张珑的项目组向 DDD 提供了 OA 系统一期产品，按合同规定包括了员工管理一项功能和其中四个子项（公司纪律规定、部门工作分类表、职务分配表、工作内容调查周报表）。

看完基本功能演示之后，张珑随即向客户提出本来应该销售提出的要求，即希望尽快部署和收款。

DDD 公司的 HR 总监 Helen 几乎要尖叫起来！于是，发生了下面的对话。

（H：Helen，Z：张珑）

H：“这个**员工管理**怎么没跟考勤部分联系起来呢？而且按你说的，在这个系统里增加一个新用户需要五步！太复杂了吧。”

Z：“一点儿也不复杂，一点儿也不复杂。我现在给你再演示一下。”

一边说 Z 一边动起手来。系统是按他自己对需求的理解开发的，运用起来自然十分娴熟，演示增加人员的步骤 5 秒钟都没用上，当然，刚才的其他演示一样，H 没怎么看清楚张珑是怎么干的。

H：“还是太复杂了，能改成一步吗？”

Z：“一点儿也不复杂啊！要不要再给你演示一次？”

再演示会议就变成张珑的个人秀了，H 说：“算了，先不谈这个。我们希望能在这部分里加一个统计功能，之前也和你们销售讨论过这个问题，我们希望能统计出公司员工交周报的情况和各部门的相关比例。”

Z：“太困难了，做不了。其实你们公司人也不多，建议这部分还是手工统计吧。”

H 强压怒火：“按这个思路都可以手工统计，根本不用你来开发，但公司是因为要发展才要上软件的。”

.....

实际情况是，因为开发时没要求留下文档，加之团队其他几个成员均已准备离开项目组，任何在此模块中的小小变化都会面临所有代码重新开发的局面，更不要说新增什么功能了。所以，张珑压根儿都没提如果需求增加，那么需要另外支持费用的事儿。相关费用会非常高，客户根本不会接受。连他自己都非常清楚，客户是不会再花一个项目的钱只开发一个新功能的。

最终结果是，张珑的辛苦开发却没有得到相应回报，客户不满意、项目组成员不满意、研发部总监更是对他的能力产生了怀疑，在几经努力拿到 DDD 公司第二期项目开发合同之后，公司更换了项目经理。

Tips 以明确需求为基础与客户沟通

相关调查显示，66.67%的程序员认为“能帮助客户正确提出需求”是程序员自身的修炼之一，此种修炼肯定能在中国当今的环境下提高程序员自身的能力和素养，可见在程序员内部已就此达成了相当的共识。认为“能使客户需求更完善”是程序员自身重要修炼之一的占到此次调查的 55.13%，说明超过一半的程序员认识到，帮助客户完善需求会节省双方的时间和精力。

如果有专门掌握需求编写技术和经验的需求工程师作为客户和程序员之间的桥梁是最理想的状态，但是在国内目前的实际情况下，每个项目组都配有需求工程师的并不多。因此，无论是从现实出发，还是从程序员自身提高的角度出发，正确地帮助客户表达需求、正确地理解需求就成了程序员的基本素质之一。否则，到最后多是像本文中提到的张珑，搞得人财两空。

下面分享几个有关需求的小技巧。

1. 尽量提高自己的表达、沟通和换位思考能力

不少研发人员把自己开发的程序或者产品当做自己的孩子，总认为它们十全十美，但是从客户的角度往往不这么看。在产品使用这个问题上，是否易用多半由客户说了算。研发中学会换位思考，从客户的角度出发才可能开发出市场真正所需要的产品，如此才能真正收回现金。

良好的表达和沟通能力能在客户不能清楚表达需求时，融入到客户组织内部，了解客户的工作流程，与客户共同更好、更准确地定义和分析需求。相关调查显示超过 6 成的程序员认为沟通能力，即“能与客户和同事良好地相处沟通”，是程序员应具备的基本能力，只有 28.85% 的人认为“表达能力（能准确表达自己的看法，以及清楚、准确地撰写文档）”是程序员必备的基本能力之一。沟通固然很重要，但我们更应该进一步认识到准确表达自己的观点和意见也是成功沟通的必备基础之一。如果只“沟”而不“通”，多半仍然是在浪费宝贵的时间。

2. 应用多种方式了解需求

常用的方法有问题分析法和建模分析法（结构化分析法、面向对象分析法）以及多种方法的结合。比如在问题分析法中应用面向对象的思想，与客户的员工谈话，访谈首先要面向工作流程、面向任务、面向角色，也就是用面向对象的思想帮助客户理清思路。多种方法的结合有机会达到更好的效果。

3. 不臆测需求、不过度承诺

如果有专门的需求工程师，对需求这块针对程序员的要求有一点要特别强调，就是编码过程中当需求不明确时，必须与项目经理或需求工程师及时沟通，程序员不能自作主张地猜测客户的需求。

很多销售拿到项目，向客户大包大揽，甚至完全不顾公司的现有开发能力向客户承诺很多功能。在定义需求阶段，一定要向客户说明“什么是我们能做的，什么是我们应该做的，什么是我们不能做的”。客户付了钱就应该得到相应的产品，过度承诺导致新功能无法实现的同时，原有功能也会受到影响，这会让开发人员产生严重的挫折感。谁都不愿开发让自己最终会“心中有愧”的产品。

案例 1.8 严格开发流程的成功团队

国资委某下属集团公司要上 OA 系统，几轮“残酷”招标之后，CCC 公司在研发能力、价格两个方面以综合分第一的成绩竞标成功。拥有 10 年项目管理经验的李淼被任命为项目经理，并由他组建团队。李淼对团队成员有 3 个要求：有分析能力、有产品意识、有较强的团队意识。

初选方案

需求确定之后，对于项目有两个方案，他们需要考虑是用更流行的 BS 模式还是传统的 CS 模式？李淼安排两个程序员前期负责选方案，他们分别基于 BS 模式和 CS 模式开发了用户权限管理系统的原型，给大家做演示，结合客户的需求特别评估每一个架构的优劣。

分析了 BS 和 CS 的特点，结合客户的需求，他们发现：

- (1) 从流程的定制来看，CS 结构更加利于客户方便地进行“可视化”定制；
- (2) 从公文的“不可修改、保密性”以及电子图章的“不可诋毁性”需求来看，CS 框架更加利于实现 DRM 技术和数字指纹技术；
- (3) 从公文的打印需求与一般 Web 报表的差异性来看，CS 框架更加适合对打印格式的定制与控制；
- (4) 从客户提出的内部电子会议的实时性来看，CS 框架明显优于 BS 框架的非状态性，能够做到更顺畅、更及时地沟通；
- (5) 从系统的安全性来看，CS 框架更加适合硬加密系统（如加密狗、U 盘 Key）与系统的对接。

产品开发

在开发过程中李淼强调每个程序员的产品意识，取得了不错的效果。比如

客户要求实现一个能上传文件的功能时，并没有提出 UI 需求，但团队的程序员并没有简单完成任务了事，而是做出来一次能同时选取上传 5 个文件的程序。这种产品意识为客户使用带来了方便，弥补了需求的不足。

团队配合

在团队中，每个程序员都做到了完成一个功能后与项目经理沟通进度、结果，并与负责测试的同事沟通，及时检测 Bug，及时修改并及时回归，每个功能的实现都相对完善。及时地沟通与相互学习，还促进了团队磨合。

经过 8 个月的开发，OA 项目第一期完成基本功能顺利上线，CCC 公司已顺利拿到了客户第二期开发的合同。

Tips 成功的开发需要这样的程序员

通过上面的案例，我们总结出程序员应具备如下素养。

(1) 学习和分析能力。每个团队都在成长，作为程序员这个群体就更需要“与时俱进”，尤其是在开发这个知识日新月异的行业里，分析能力是必不可少的。像本案例中，如果没有在充分了解客户需求基础上的精准分析，很难想象最后的结果。

(2) 与内外保持良好沟通，永远是成功的保证。及时汇报、沟通进展，也可以在第一时间发现自己的偏差。在改 Bug 问题上，有些小 Bug，程序员可能比较容易就修改了；但有些比较难修改的 Bug，如果自己解决不了，应该向同事或者专家请教，甚至组织小组讨论。但有些程序员处理这种情况时，往往是自己琢磨半天，改不了，然后就放那去做别的事情了，等过几天项目经理问起来时，才承认自己改不了。实际了应该最大限度地避免发生这种事情，毕竟，方向相差一度的两条射线的距离会在无限延伸后相差无限大。

(3) 产品意识。良好的产品意识可以大幅度提高开发效率。某次，产品改版中界面都重新修改过了，因为有两个程序员专门负责编程匹配部分，而其中一个就非常具有产品意识，他用 .NET 把 UI 原型都画了出来，在公司内部组织讨论，让最后的客户环境和界面都非常优秀。

(4) 团队意识。作为一个新人要向老人请教学习，作为一个老人要把自己的心得、收获、技能等与新人分享，也就是要带新人。知识的分享是知识学习

中一个最有效的方法，尤其是在程序员这个行当里。

程序员的基本素质可能还有很多，但是以上四条尤其重要。



1.2.2 加薪与沟通

如果列举出有关工作的 10 大话题，那么“薪水”无疑会位列榜首，其中关于加薪的部分更是被大家所关注的。良好的沟通能力被正确运用在加薪谈判上，我们成功的机会也会大大增加。本节从沟通出发，谈谈加薪的 3 个法则。

当我们鼓起勇气走进老板的办公室，提出加薪要求时，多半会看到以下几类反应。

- 直接型：“为什么还要加？前年不是刚加过吗？”
- 委婉型：“说说您给公司做出了哪些非常有价值的贡献吧！”
- 乱扯型：“哥们，你看姐姐（哥哥）我多难啊，要养活公司这么多人，难啊！咱们穷啊！”善良的程序员把要加薪的要求又咽下去了。

大家都希望提高自己的收入，肯定没什么不对。掌握几项技巧能让我们提出此类要求时有更高的成功率和胜算。

第一法则 换位思考，不要威胁

首先要说明的是无论哪种沟通，双方采取平等心态都是基础。

如果公司采用不平等态度对待员工，对程序员说：“功能不能在 3 个月内实现，你就要走人。”相信很多朋友会表面应承，而心里在说：“那你爷爷我现在就开始找工作，这个功能肯定别想在我手里完成了。找别人吧，你！”同样，个人也不要威胁公司，提加薪要求时有意无意提示对方“如果你不给我加薪，那我就决定另找工作”或者“我正在跟其他公司谈薪水，如果你不给我涨，那么我极有可能另谋高就”都是不可取的。

试想如果我们老板，有员工跑过来说：“现在我能力强了，希望公司给我加薪，否则我就要怎样……”能说出这种话，说明这人去意已生，相信我们会让人力资源部马上招个人，然后把面前这个家伙代替了。现在，人才那么多，我不信找不到能力和你相当、价格比你低的人，顶多就是培训几个月熟悉项目，上手之后不一定比你差。

不管是公司对个人，还是个人对公司，没人吃这套或者没人真正会被吓住。威胁只会让对方马上开始做第二手准备，它是效率最差的一种沟通方式，基本不能达到任何正面效果。

谈加薪时一定要态度平和。内心想着：谈成了挺好，挺不成继续好好干。如此言语之间才不会有威胁对方的感觉，成功的可能性也会更大。我们的想法会在沟通当中有意无意地流露出来，所以首先在内心之中不存威胁的念头很重要。

沟通成功的基石是站在对方的角度上考虑问题，有朋友可能会说：“我又不是老板，为什么要站在他们的角度上？”理由很简单，只有如此才能提高加薪的成功可能性。就像下棋，如果棋手只自顾自地出招根本不考虑对方的反应，那么他多半会输掉比赛。加薪谈判我们输掉的可能是自己的工作，绝不可掉以轻心。

老板也是人，但老板这个活儿决不是人干的，需要很大的勇气、异于常人的努力，而且还要每时每刻面对巨大的压力。谈加薪要先站在老板的位置上思考：如果老板和员工吃一个饼（利润），员工多吃老板就要少吃，这叫完全竞争关系。无论结果如何，作为老板我相信对加薪这种事都是比较反感的。我们应该告诉老板，这饼是因我而做大的，咱们一起做个大饼，谁也不会少吃。

还可以根据日常工作中对老板的了解，模拟出对方可能采取的几种策略并一一列出应对方法。如此我们才会在加薪谈判开始之前掌握先机，要知道老板打的多半是无准备之仗。

第二法则 有理有力

很多年前我们公司有个新入职的销售人员，卖产品给客户时，客户问：“为什么买你们的产品？”销售回答：“因为我们的产品好啊！”客户接着问：“哪儿好？”销售说：“就是好！就是好！就是好啊！”结果可想而知。

同理，如果当我们被问及“为什么你要加薪水”时，回答“因为我值！我就是值！就是值！”是没用的。请注意，我们要求加薪时老板很可能认为我们不值。主观对主观，根本分不出对错，因为既没有依据加以论证，也缺乏认证力度，更主要的是谁都没站在对方的角度思考问题。

不要以为我又多做了一年，这方面的经验又多了，所以要给我加薪。永远不要忘记，是公司给我们机会锻炼，我们才会有机会熟悉项目、不断成长。

还有种情况，公司支付了培训费，让员工参加技术培训，员工回来对公司说：“因为我参加了这次公司付费的培训，提高了自己的开发能力，所以公司应该给我加薪。”公司肯定不会同意。

有理有力是指列出过去一年里你对公司发展做出的“突出贡献”。分内的工作要谈，说明公司没有白白发薪水给我们。如果发给我们 1K 薪水，我们能做出价值 2K 的工作并能举出可信的事实和例子，这就是你加薪的理由。同时，一定要有“贡献”，即具体的、可以用数据衡量的成绩，老板不会为苦劳付费的。排除客观因素，苦劳可能从某种程度上恰恰说明我们不胜任现在的工作。

要求加薪不要空穴来风，拿出具体事例说明情况。天下没有哪个老板在发现员工的成绩比付出的工资要多得多时不感觉高兴的，但是相信他们也明白这样下去不是长久之计，他们面前只有两个选择：不给员工更高报酬，眼睁睁地看着优秀人才溜走，或者选择给员工加薪。在客观条件允许的情况下，相信大部分老板可能会选择后者。

第三法则 不加薪也要有其他收获

如果要求加薪是员工一厢情愿，确实不能保证结果 100% 成功，那是不是就不提了呢？那也要提出我们的要求，加薪不成我们还是会有收获的。至少表现在两个方面：一是我们总结了自己过去所做出的成就，重新衡量了自己在劳动力市场上的价值；二是给老板一个机会，让他注意到我们的努力。

同时，薪水没有提升也并不等于我们要空手而回。不能加薪，那试试申请一周带薪假期，去放松一下自己的身心；或者要求更多的工作任务和管理职责，为下次加薪积累资本；再或者要求适当减少些工作职责，让自己有更多的时间陪家人和学习。

任何时候都不会是零和博弈，即只有全面胜利和全面失败两种情况。加薪不成我们在其他方面有收获其实也不错。

失之东隅，收之桑榆。

掌握良好的沟通能力和技巧往大了说可以用来净化职场环境（减少了很多不必要的矛盾和冲突），往小了说可以让我们身心愉悦，走通以前根本走不通的路径，可谓一举两得。



1.2.3 直面批评

应该最先承认的是，虽然大家都能把“虚心接受批评”挂在嘴上，但真这么想的人很少，其中原因也不难想象——被别人指摘出自己的错误心里是很不舒服的，尤其是发现别人说的对的时候。即使如此我们仍然要接受批评，感谢那些能提出负面意见和指出错误的人，平静地面对批评，我想这也许是前进的重要基石之一。

相传苏东坡做了一首诗，叫书僮乘船从江北送到江南，呈给金山寺的好友佛印禅师观赏，其中两句是：“八风吹不动，端坐紫金莲。”禅师看后，即批“屁”字，嘱书僮携回。东坡一见大怒，立即过江责问佛印禅师：“你不夸我也就算了，何必如此讥讽于我？”禅师回敬道：“既已八风吹不动，怎又会一屁崩过江呢？”东坡一听，默然无语。

3 岁孩子懂得的道理，80 岁的老翁也未必真能做到。

案例 1.9 面对批评不要成为妄想狂

子曰：“好学近乎知，力行近乎仁，知耻近乎勇。知斯三者，则知所以修身；知所以修身，则知所以治人；知所以治人，则知所以治天下国家矣。”

——《礼记·中庸》

我在 CSDN/IT168/博客园/ZDNet 各有一个博客，4 个博客总访问量超过 350 万。虽然在一个动辄 PV 过亿的博客世界里 350 万不算什么，但是仍然能从博客回复中看到很多负面意见和不同的声音，以下摘录部分网上对我文章的评价。

评价内容（1）：说实话，你写作的功底实在很差，应该从头儿补补小学语文，写作功底这么差就只能分享思想，可惜思想也很有限。你们没发现么？你的垃圾文章必定有个马甲吹捧，还说得肉麻之极。而实际上的内容呢？肤浅之极！楼主的智商，恐怕也就适合陪未成年人玩玩。

评价内容（2）：你没有资格当别人的导师，也没有资格去说教别人。你唯一拥有的就是你自己的故事，你可以自言自语，大家可以随听随想。千万不要摆一副智者的面容，也不要当个喋喋不休的长舌妇或饶舌鬼，大家不想听。

评价内容（3）：说明了一个问题，这么多简历说明中国人力严重过剩。LEO 不知道是谁，本人非常不喜欢该人。废话一堆，没事做了吗？写的什么玩意儿，全部是自己意淫吧。

评价内容（4）：半吊子职业规划师，你好！什么兴趣是最好的老师，都是骗人，如果真想好好学这一行，并且你还年轻，最好先自学一个自考，然后考一个好一点的学校的研究生。

评价内容（5）：请问作者跟网站编辑有什么关系？老见你个 SB 的垃圾文章上头条，你自己说说你的文章有什么意思？从来都是放屁一样的东西，也不见你公开自己的身份，还要装 b 搞得好像多牛一样，其实就是个关系户和现实中的失败者，你是什么牛人，目前某某公司坐在某某位置上或者至少曾经做过，你才有资格说这些空洞的 p 话，否则老老实实滚回你的狗窝去吧。虚伪、胆怯，中国垃圾中的典型。

评价内容（6）：就你还博士？就你还 MBA（现在我知道 MBA 在中国烂到什么地步了）？就你还算成功人士？你自己看看你所谓的职业规划，真不知道你除了一张嘴，还能给别人规划出什么来，你那些经验，只要脑袋不是进水

了，谁都想得到，你也就是忽悠一下刚毕业一两年的，干个两年就明白了，你那点玩意儿，真的是不值一晒。真的想看看，你这个闹剧还能演到什么时候，你就是一个小骗子，劝你悬崖勒马，否则，早晚把自己玩进去。

评价内容(7): 忠实不是对我们这些人说的，忠实能换来加薪的机会那是扯淡，现在私人老板不会考虑这些了，现实点，别在这发表文章了，你不会考虑到基层人员的感受吗？

评价内容(8): 做了两天 HR，是不是感觉全世界的人都被你掌握了，游戏规则是你们老一批人定出来的，却要我们这么一批人替你们背黑锅，还必须要忍受你们的冷嘲热讽？你的文章全属放屁，赚眼球也不是这样昧着良心赚的。无耻至极，很痛恨你这种岳不群似的人！

Leo 点评：批评是进步的基石

我对不同意见的态度是“你的观点我可能不同意，但我充分尊重你提出自己观点的权力。同时一定给这些意见留下展示的空间”。有朋友问：“总结这个你看着不难受吗？”我的回答是：“直面批评才会有提高自己的机会。挺好！我很有兴趣反复看看！”

无论是走入社会的新人还是有多年经验的从业者，面对批评可能都难以做到心平气和。不可否认，每个人可能多少都有类似的问题：“越是在社会上打拼得久，越认为自己没有问题，不会犯错，亦或能指出我们缺点的人还没出生。”这应该也是人性的一部分。

富兰克林说：“有三样东西是极端坚硬的，钢铁、钻石以及认识自己。”
(There are three things extremely hard, Steel, A Diamond and to know one's self.
注：hard 又能译为“困难”)

每个人全面认识自己都有一定难度，而直面批评也许是认识自己的有力途径。

回头想想，在学校教育中老师对我们的批评和指正是为人师的责任，走入社会之后就再没人有此义务了，职场上还能有人指出我们的不足是非常值得庆幸的事。

我们做出的程序、写出的书有时候像自己的孩子。“虽然孩子有些缺点，但毕竟是我生的，他（她）在我心里仍然是完美的。”这也许是每个父母的态度，但是还请特别注意，不要讳疾忌医——如果缺点有方法可以纠正还是要积极配合治疗的——这也是身为父母的责任。

行走社会，对我们的正面肯定固然非常好，负面的批评其实是更加有用的——能促使我们改善自己。每个人都非圣人都会出错，如此就更应该如获至宝地珍惜负面的意见，因为根据相关统计，职场上愿意说出自己意见的朋友还不足 3%，愿意说出负面意见的就更少。

拥有直面问题的勇气才是进步的基础，承认自己的不足才有机会提高。

我曾自问：如果有人为我的书挑毛病，我能不能欣然接受？说实话，我不是个心胸开阔的人，不知道能不能做得到，但我会尽力。在此我非常希望大家能对“程序员职场三步曲”系列书提出自己的意见，负面评价我一定原文照登在豆瓣、当当和我自己的博客上。非常感谢！

1.2.4 Leo 锦囊：即时通信工具（IM）使用原则

在当今生活节奏加快、工作压力很大的情况下，大家都很忙，平时绝少见面，于是即时通信工具（Instant Messaging，IM）使用频率很高，诸如 MSN、QQ、GTalk 等，这些给我们带来了很大方便：可以和朋友在网上沟通而不用见面，也可以与同事谈工作。方便的同时，也给我们带来了麻烦。

很多朋友在 MSN 或者 QQ 里的联系人满了之后不得不再次注册一个新的账号。MSN 和 QQ 就是一个真实的世界，一个身边的职场江湖。

本节我分享自己的 IM 使用原则，供大家参考。

保留原则

保留联系人的大原则：联系人的存在于双方都有益无损，沟通双方都能提

高与成长。

家人、朋友都应该被“无情”地保留在即时联系人里，这样我们就可以通过“签名”及时了解他们的情况，也可以分享我们自己的快乐、收获和感悟。我们还可以讲出自己在生活和工作中的困惑，听听他们中肯的建议。在家人和朋友们需要建议和鼓励时，我们也能通过 IM 毫无保留地伸出自己的援助之手。

此类联系人的存在，让我们时时感觉心中温暖；让我们有机会去明确生活的意义和价值；在某种意义上，他们的存在让我们自己感觉没有白活。

第二类要保留在IM上的是我们的工作关系，这些关系决定了我们在职场上是怎样的人，有哪些价值，有多大影响力。

同事和生意伙伴几乎构成了我们工作的绝大部分。

职场上的这种关系叫“不得不”，无论喜欢与否，经常打交道的同事、生意上的往来伙伴是要被保留在即时联系人里的，究其原因，这部分联系人是属于身不由己地要不时联系的。不同于朋友，很多时候同事和生意伙伴没的选，也不由我们来选。

当然，以我个人的性格，有些谈不来的同事离开公司之后，有些生意上的伙伴不再合作之时，也就是他们从我视野里被清除的时候，如此则大家都会活得更开心些。

此外，在工作关系和家人朋友之外我们也会通过各种机缘认识很多人，这些人也会有机会成为即时联系人。毕竟社会关系错综复杂，多个联系人多条路。于我而言，这些人被保留只因为一件事，我们之间能为“对方的成长有所帮助”，与这些人沟通能让我有所收获，当然我自己也有机会分享智慧和经验，与他们共同进步。

删除标准

删除联系人的大原则：缘分已尽，理应相忘于江湖；生命苦短，韶华易逝，

不要浪费大家时间。

首先是因为时间流逝，我已经完全不能确认对方的身份。之前因为各种原因，互成联系人之后一直没有沟通过的人，加上之后可能一句话都没说过的人都应该赶快删除。同时请注意，如果对方长期处于“脱机”状态，其实可能已经把我们“踢出”联系人名单了，没必要还保留对方占一个名额。

其次是“于双方均无益处”的联系人。属于此类的有：

- 一年以上没说过话，之前谈话记录找出来也无法说明对方身份的人；
- 已离开又不太喜欢的同事；
- 早已不合作又很喜欢从我们这儿打听消息的生意伙伴。

我们有理由相信：双方互相既不在朋友圈子中，也不在工作关系中，保留下去于双方价值都不大，应尽早删除。可以肯定的是，我们与他们之前不会、

之后可能也不会相互提供指导和帮助。此类联系人上线时，有点像两个陌路人在街上相遇，只是在街上不占我们的资源，但在 MSN 或者 QQ 里时，两个陌生人相互占用了本不应该占用的资源，还是早早删除为好。

其他诸如骗子、闲人之流的人士相信不必多讲，大家也会很快把他们从 IM 里干掉。试举例如下：

例一 曾经有个 MSN 名字叫“我在卖国际猎头公司简历库”的人加了我，我问了一句“哪位？”对方说：“我在卖国际猎头公司简历库。”第二句都没说，我就把这从 MSN 里踢出去了。职业道德沦丧的人，永远不能出现在我这里。

例二 有人加了我，我问：“加我何事？”，对方如果说：“没事，就是想聊聊。”这种人没有说第三句话的机会。哥们儿，你没事儿，我有事儿，没空跟陌生人聊闲天。

例三 有个叫“娜娜”的人加了我的飞信，每天只发给我“中奖信息”，让我尽快交税领取奖品。骗子也不配成为联系人。

最后，还是那句话：MSN 和 QQ 里其实就是一个江湖，保留与否一是看是否谈得来，再有就是于双方进步是否真的有利。

每个人生命有限，只有抖落尘土，保留希望，才有继续努力前行的力气。

《程序员职场第一课》相关链接：

豆瓣：<http://sinaurl.cn/hu2Km>

当当：<http://sinaurl.cn/7qq2b>

互动：<http://sinaurl.cn/hnOAz>

亚 马 逊 :

http://www.amazon.cn/mn/detailApp/ref=sr_1_31?encoding=UTF8&s=book&qid=1277423656&asin=B003JNUMB2&sr=1-31