



开篇词 | 重新理解晋升

2020-11-25 李运华

大厂晋升指南

[进入课程 >](#)



讲述：安晓辉

时长 15:28 大小 14.17M



你好，我是华仔。欢迎来到这门课，和我一起学习职场晋升。

2018 年，我在极客时间开了一门课，[《从 0 开始学架构》](#)。我和你分享了自己多年研究和实践积累得到的一套完整的**架构设计方法论**，来帮助你提升架构设计的能力。

为什么架构设计能力这么重要呢？因为它是技术人员晋升到高级别必备的能力，所以后来我也在 QCon 等场合分享了架构师怎么成长等内容。不出意外，除了架构本身的能力提升，我还被问到了很多关于**职场晋升**的问题。常见的典型问题有下面这些：



1. 我平时工作太忙了，没有时间专门提升自己，也不知道应该优先提升什么能力。由于平时准备就不充分，心里没底，所以就算有晋升机会，我也不敢申请，怕在大家面前丢脸，怎么办？

2. 身边跟我差不多的、甚至不如我的同事都晋升了，而我还在原地踏步。我不知道晋升这个游戏到底要怎么玩，这背后是不是有所谓的“潜规则”？
3. 我得到了领导和同事的一致认可，胸有成竹地去参加晋升答辩，却感觉像茶壶里煮饺子，有货倒不出。而且我的 PPT 做得像流水账或者大杂烩，讲 PPT 像在念课文，面对评委的问题经常大脑短路，怎么办？
4. 我信心满满地完成了晋升答辩，评委却判定我还没达到要求。我很迷茫，不知道下一个级别的具体要求是什么，怎么做才能打动评委呢？

关于晋升，我有发言权

这些问题让我回想起了自己这些年的工作经历。我在软件行业摸爬滚打了 16 年，先后服务过华为、UC、阿里巴巴、蚂蚁金服等公司。这些公司有个共同点，那就是都具备完善的晋升体系。

在这些公司的“打怪升级”的过程中，你们问到的这些问题，其实我也都遇到过，很多团队成员也跟我咨询、甚至吐槽过。为此，我花了很多时间去研究和思考晋升，再加上有很多实践的机会，所以我逐步积累了比较丰富的晋升经验。

如果把晋升比作足球运动的话，我可以说同时具备“球员 + 教练 + 裁判”的经验。

首先，我做过**“球员”**。我从一个普通的程序员逐步晋升到了阿里的 P9，而且我所有的晋升都是一次就通过的，所以我的晋升技巧是很管用的。

其次，我也做过**“教练”**。我成功地指导了很多团队成员从 P6 升到 P7、从 P7 升到 P8，所以我能够全面地了解不同岗位、不同级别的员工在晋升时的困惑和挑战，还逐渐摸索出了一套适用于大部分人的晋升方法论。

第三，我还做过**“裁判”**。我从 2015 年开始担任晋升评委，负责过 P6、P7 和 P8 三个级别的晋升评审，先后评审过几十个晋升候选人，合作过的评委也有几十个。这让我拥有了更多元的视角，进一步加深了我对整个晋升体系的理解。

正是这些经历，让我深刻地理解了为什么晋升会这么难，为什么这么多人都对晋升充满了疑问。

因为从本质上说，晋升是一个**系统工程**，但是却从来没有人跟你系统地介绍过它，更不用说深入地阐述它。

就算是成熟的大公司，它们虽然制定了相关规章、制度、流程，但大部分都只是晋升规则的说明，而且充斥了大量抽象和模糊的内容。这些文件对于指导员工晋升并没有太大作用，导致大部分人对晋升存在一知半解的模糊理解，甚至完全错误的理解。

重新理解晋升

如果你真的想顺利地升职加薪，就得从现在开始，重新系统地理解晋升到底是怎么回事。

首先，你需要重新理解**晋升规则**。

如果你所在的公司目前还没有明确的晋升规则，你只从网上或者别人口中听过一些描述，那么我会带你重新全面地了解晋升运作机制。

如果你所在的公司已经有了一些晋升的规章制度，我会让你深刻地理解这些规章制度背后的“**潜规则**”。了解过历史和政治的朋友可能会知道，潜规则往往更重要。在职场晋升的过程中也是这样，光靠规章制度中明文写出来的内容，有些事你根本就解释不了，比如：

1. 公司规定，申请晋升的员工绩效必须是“良好”或者“优秀”。现在有两个员工绩效都是“良好”，为什么一个可以申请晋升，另外一个却不行呢？
2. 公司规定，工作满 3 年才能晋升 P7。但是为什么一个工作 5 年的员工还没有得到晋升，而另一个工作 3 年的却优先被推荐晋升了呢？
3. 为什么有些人答辩的时候，评委都是他认识的，而我答辩的时候，评委都是我不认识的？

你要是遇到这样的情况，多半也会感到委屈或者困惑吧，甚至可能怀疑是不是有“幕后潜规则”。

没错，确实有**潜规则**，但并不是通常意义上我们理解的“钱权交易”“暗箱操作”这种把戏，而是在晋升规章制度背后，有很多**需要人来把控**的规则。这些规则虽然无法用白纸黑

字明确地写出来，但依然是有规律可循的。我会教你理解和学会一些套路，这样你的操作空间就会大很多。

其次，你需要重新理解**职级要求**。

当一项能力无法用明确的、可衡量的标准去评估的时候，就会出现“一千个人眼中有一千个哈姆雷特”的现象。很不幸的是，职级能力要求就属于这种情况。

有些公司虽然把级别分得很细，每个级别还有专属的 Title，比如“技术专家”和“高级技术专家”。但是所谓的“高级”体现在哪里，谁能说得清楚呢？

放眼望去，我们只能在各种文档中看到一大堆模棱两可的描述，比如“熟练”“精通”“系统性”“创造性”“前瞻性”“复杂”“领先”“深入”“深刻”等等。

一个职级到底要求什么能力，要求到什么程度，每个人都有不同的理解。如果你的理解和你的主管不一致，你可能连提名晋升的机会都没有；而如果你的理解跟评委不一致，你的晋升仍然会以失败告终。

所以，你既要从模糊的描述中解读出明确的要求，也要保证自己的理解能得到主管和评委的认可。我会给你提供一个兼容性很强的能力评估模型，让你轻松地做到这一点。

最后，你需要重新理解**能力提升**。

一次成功的晋升，光靠学套路、背要求是不够的。从根本上说，升到更高级别的前提，是你的能力有实实在在的提升。

我想这个道理，很多人都懂，但是对于具体要提升什么能力，不同的能力分别应该怎么提升，你可能并不清楚，甚至还有错误的理解。如果方法不对，就算努力也看不到效果，比方说：

1. 你很努力，做事很认真，安排给你的活儿完成得很好。虽然主管欣赏你的工作态度，也认可你的做事结果，但他总觉得你没有到能够晋升的程度。
2. 你花费了大量的时间和精力报培训班或者线上课程，但是学到的知识记不住，能用上的就更少了。

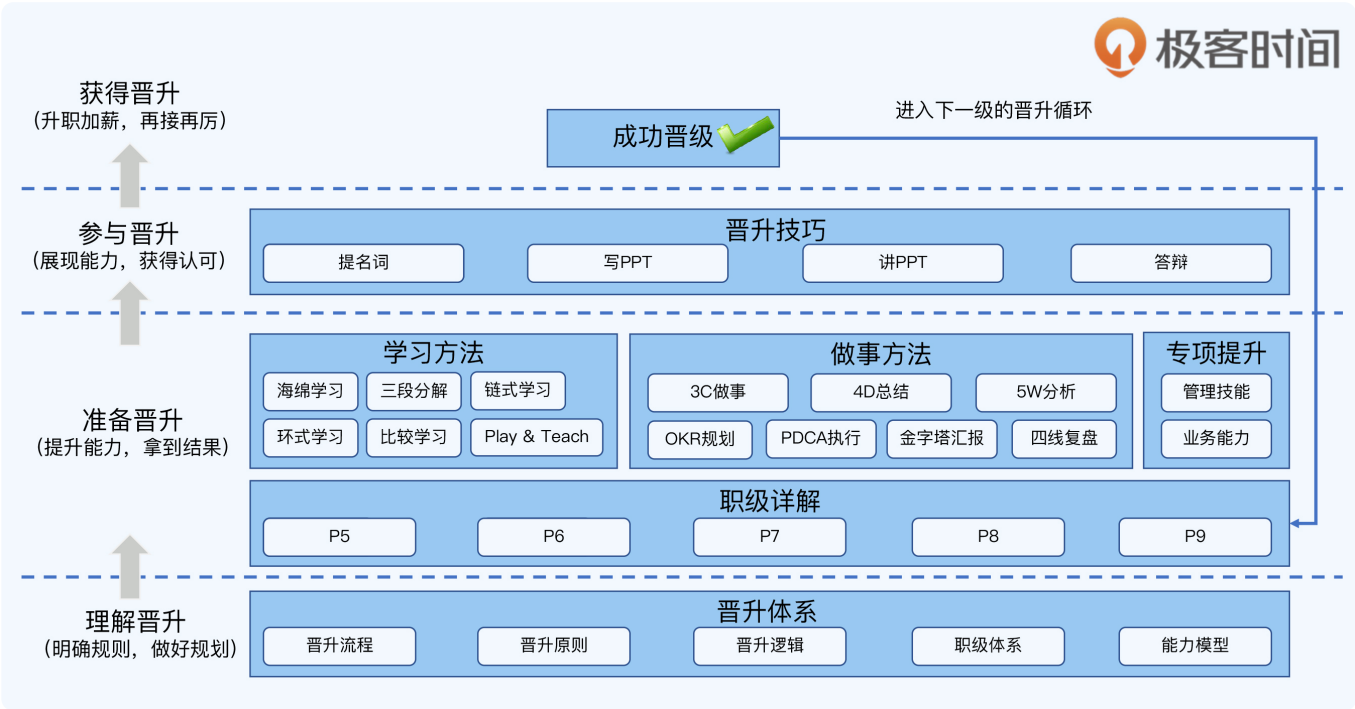
3. 你学了很多，觉得自己已经“精通”某些技能。但是晋升答辩的时候，评委随便一问，你就答不上来，整个答辩过程被“虐”得体无完肤。你感觉自己知道的内容，评委都没怎么问，他们问到的都是你没准备过的。

事实上，晋升所要求的能力，既包括专业的技能水平，比如设计开发、测试、线上保障等能力；也包括广义的做事能力，比如汇报、复盘、协作等能力。你需要“两手都要抓、两手都要硬”。

同时，因为工作本身就需要你投入大量的时间和精力，所以你不能只靠“头悬梁、锥刺股”的这种拼劲，还得靠“四两拨千斤”的巧劲儿。我总结的高效学习和做事的方法，传授的就是这股巧劲儿，让你工作和充电两不误。

这门课是怎么设计的

为了帮助你系统和深入地理解并实践晋升，我设计了这门课程。整个课程是一套完整的晋升方法论，涵盖了晋升这项系统工程的各个领域，整体课程结构如下：



可以看到，整个课程共分为 6 个部分，组成了“理解晋升 -> 准备晋升 -> 参与晋升 -> 获得晋升”这个完整的晋升链条。这 6 个部分相辅相成，缺一不可，整体设计存在严密的逻辑关系：

正确理解了“晋升体系”，你才能做出符合自己的晋升规划；

有了晋升规划后，你要明确目标级别的“职级详解”，采取高效的“做事方法”拿到业绩结果，采取高效的“学习方法”和“专项提升”技巧来提升能力，才有机会申请晋升；

申请晋升后，你得通过“晋升技巧”来充分展现自己的能力，才能获得评委的认可，最终晋级通过。

每个部分的具体的内容安排总结如下：

第 1 部分是**晋升体系**。

我会为你介绍职业等级体系和晋升的流程、原则、逻辑，然后结合自己总结的 COMD 能力评估模型，带你看透不同级别的要求。学完这一部分，你就能理解公司的晋升是怎样运作的，什么样的人可以晋升，怎么做才能更好地晋升。

第 2 部分是**职级详解**。

我会结合 COMD 能力模型，为你详细地解读从 P5 到 P9 每个级别的具体能力要求，以及每个级别晋升的关键点和技巧。学完这一部分，你就能“对号入座”，根据自己的级别做清晰明确的规划，采取更有效的行动来提升晋升的效率。

第 3 部分是**晋升技巧**。

我针对面评中的几个关键步骤，分享了很多实战技巧，包括怎么写 PPT、怎么讲 PPT、怎么回答答辩问题等等。学完这一部分，你就能充分地展现自己的能力，发挥出应有的水平。

第 4 部分是**学习方法**。

我总结了一套系统的学习方法论，涵盖时间管理、任务拆解、技术提升等多个维度，其中有很多我个人独创的理念和技巧。学完这一部分，你不但可以高效地提升能力，而且可以让自己的技能兼具深度、宽度和广度，更容易在晋升答辩的时候打动评委。

第 5 部分是**做事方法**。

我系统地总结了经过大量实践验证的做事方法，涵盖端到端的做事流程，包括定目标、执行、总结、汇报和复盘等环节。学完这一部分，你既能够在平时拿到更好的绩效，又能够在答辩的时候充分展现你的做事水平。

第 6 部分是**专项提升**。

随着级别的提升，理解业务和管理团队的能力越来越重要，而技术人员恰好缺少这方面的知识和经验。我把自己在业务和管理两大领域的技能和经验积累，提炼成了快速入门的套路。学完这一部分，你能更有效地掌握不同级别所需的业务理解能力，以及 50 人以内团队的管理技巧。

晋升课，这么学就对了

在听我讲解课程设计思路的过程中，你是不是一直想问一个问题：这门课的很多内容都是你的经验和思考，对我来说都是全新的，甚至和我以前了解到的是相悖的。我可以一次性吃透这些职场晋升的知识与套路吗？

确实，我也考虑到了这个问题，所以我还要为你交付一套学习高效学习这门课的方法论。

第一步，**先完整地跟着课程的节奏学习一遍**，对晋升形成整体的认知。

至于每一讲的细节，就算没有完全理解和记住也没关系。你只需要知道每个等级的大概含义是什么，关键的学习方法和做事方法有哪些就行了。

第二步，根据自己当前的情况，按图索骥**寻找对应的章节深入学习并实践**。

比如你现在处于 P6 级别，就可以重点研究 P7 级别的要求和技巧，而 P8 和 P9 级别的内容则可以暂时放到一边。或者你马上就要准备晋升材料和答辩了，那么就可以重点学习具体的晋升技巧，比方说怎么写 PPT。

第三步，当你有了一定的实践经验之后，再来**重新学习对应的章节，做到“知行合一”**。

你可以看看曾经的理解是否有遗漏或者有偏差，或者看看我的内容是否还有不完善的地方，这样你就可以将我输出的知识和技能真正变成你自己的技能。

虽然我们说“前途是光明的，道路是曲折的”，但“有志者事竟成”。我相信，你只要坚持下去，结合课程中经验和技巧，最后一定能实现自己的目标，职业发展更上一层楼！

最后，我将继续实践我在第一季课程 [《从 0 开始学架构》](#) 中跟你说过的理念，“让技术既成就自己，又惠泽他人。”

我在这里郑重承诺：

每增加一份订阅，我将向免费午餐项目捐出 1 元经费！让我们一起为公益加油！

74 人觉得很赞 | [提建议](#)

© 版权归极客邦科技所有，未经许可不得传播售卖。页面已增加防盗追踪，如有侵权极客邦将依法追究其法律责任。

下一篇 01 | 职级体系：你意识到级别鸿沟了吗？

精选留言 (22)

[写留言](#)



一个有志气的DB

2020-11-25

没有进大厂的人，中型公司也没有这样完善的晋升体系，其实针对我们这一些人，更想听的是学习方法跟规划，因为学习理论知识或者拓展如果没有在生产中运用实战上，很容易会忘，浪费时间浪费精力。更想听听这样的情况要以怎么样的思维跟方法去面对。

展开

作者回复: 梦想要有的，说不定哪天就近大厂了呢💎💎💎💎我个人建议是不管你是否喜欢大厂，职业生涯都应该有一次大厂经历，大厂不一定是阿里腾讯才算，一二三线公司都是大厂

1

8



我来也



2020-11-26

华仔，悠着点。

爱心早餐不用送出那么多份哈。

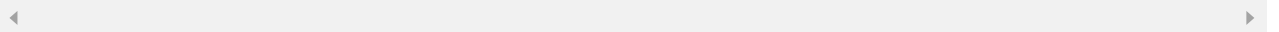
毕竟以前是有工作收入的。

另外，放学别走系列，可以多来点。😊

展开 ∨

作者回复: 以前是一份等价4元，现在是1元，确实有考虑离职的经济因素，毕竟现在没有其他收入，家里有六口人💎💎💎💎💎

放学别走会中间加的



💬 1

👍 6



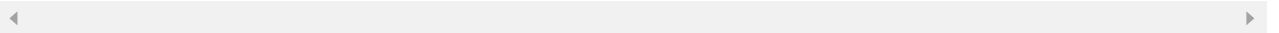
淤白

2020-11-25

准备先努力进大厂，进了就买课😊

展开 ∨

作者回复: 买了课，对照里面的学习方法和做事方法，更容易进大厂



💬

👍 5



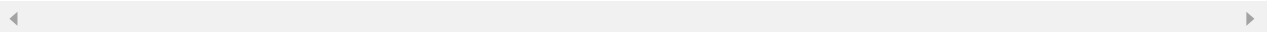
慎独明强

2020-11-25

华仔又来了，变帅了不少

展开 ∨

作者回复: 逆生长💎💎💎💎💎



💬

👍 4

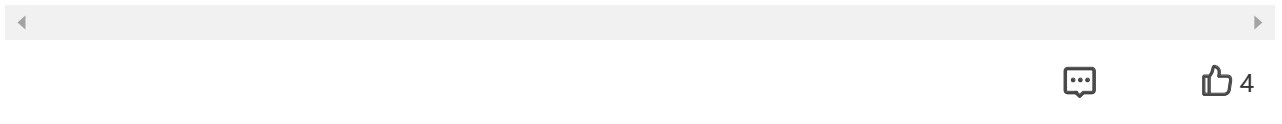


法师

2020-11-25

终于等到这门课程了🙏🙏🙏 阿里的 P8行业领域专家和行业影响力，到 P9的无中生有能力，说得太抽象了。期待课程的 晋升能力模型要求，特别是 P8、P9的，还有展望下 P10（P10就是研究员嘛？）

作者回复: 阿里的我也看不懂, 我会提炼一个我自己创立的能力模型来解读各个级别。
P10就是研究员

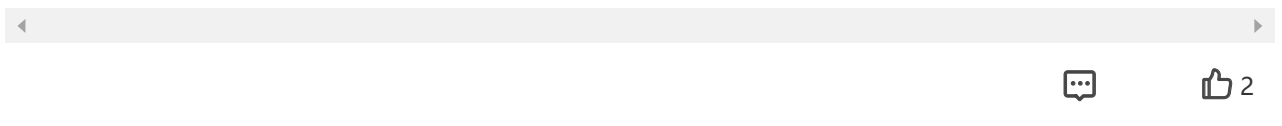


0x12FD16B

2020-11-26

《从0开始学架构》的专栏用户表示, 华仔的文章读起来依旧让人踏实, 每读一次都有收获 😊

作者回复: 都是实践经验总结, 不谈虚的💎💎💎💎💎

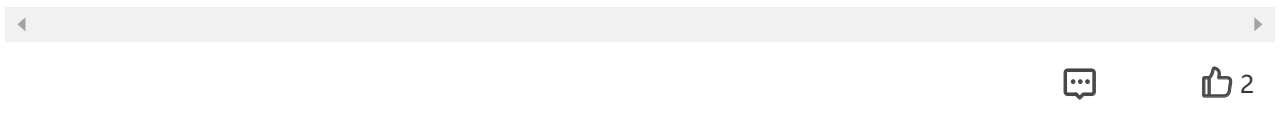


刘智恒

2020-11-25

这样的课程真的非常有价值, 把晋升标准清晰化, 让我们有劲往对的地方使!

作者回复: 除了晋升体系, 还有很多技巧开箱即用



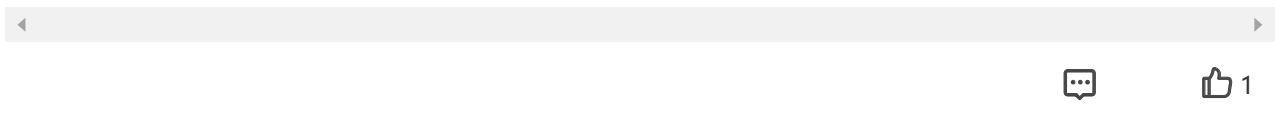
Welton

2020-11-27

希望对自己的晋升有更深一层认识和帮助

展开 ∨

作者回复: 保证有帮助



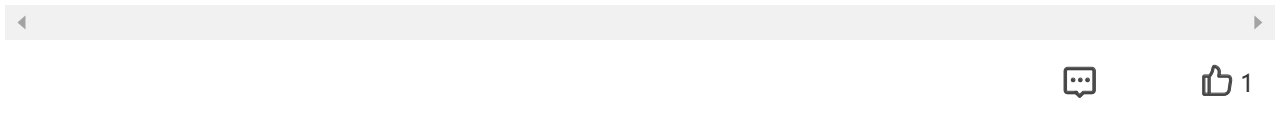
Aspirin

2020-11-26

好多搞技术的往往忽略了业务能力和管理能力, 要想走得更快, 起码的业务理解是必须的, 至于管理, 先从认识评估自己开始, 大家一起加油~

展开 ∨

作者回复: 级别越高, 业务和管理比重越大

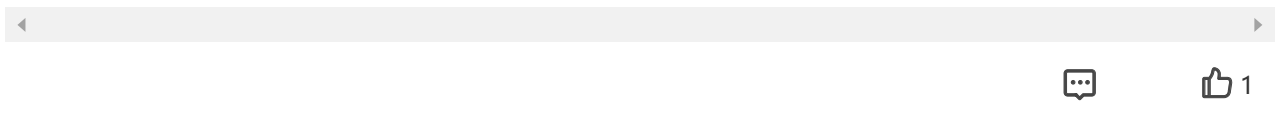


飘然

2020-11-25

就是觉的从0开始学架构的封面中的老师本人, 和本专栏中的封面中的老师本人相比, 越来越帅了

作者回复: 离职休息了一段时间, 精气神好些了



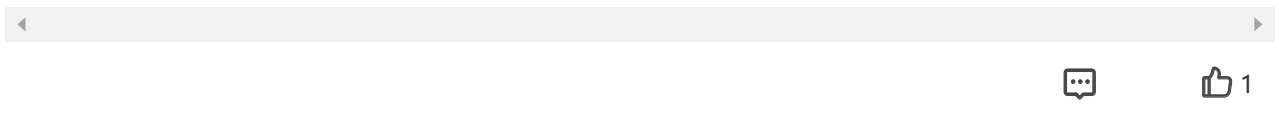
William

2020-11-25

谢谢华为为公益事业做成对贡献。Thank You!

展开 ∨

作者回复: 一起加油💎💎💎💎💎



Mathkey

2020-11-25

還沒入職, 衝一波

展开 ∨

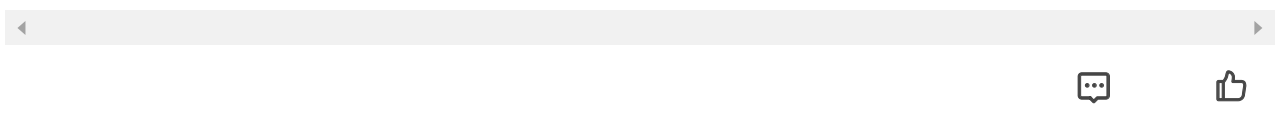


每天晒白牙

2020-12-02

晋升需要同时具备硬技能和软技能, 这份晋升指南值得学习一下

作者回复: 晋升是看综合能力, 不是只看技术能力, 级别越高, 综合能力要求占比越高



ellearn

2020-12-01

课程图设计就是一张架构设计图，发人深省的话题“晋升”，如何打怪升级一直在思考？虽然一直深的领导的肯定，但是在晋升方面确屡屡受挫，刚好通过反思自己与课程结合实现自己质变。

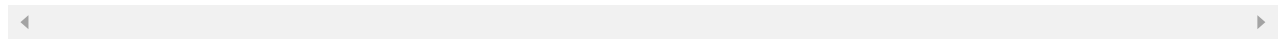
作者回复: 专栏就是为你定制的：) 里面的很多原则、观点、技巧能够帮助解开你的疑惑，助你突破瓶颈。

**一颗梧桐树**

2020-12-01

最近正好有这方面得困惑，大佬的课程就出来了，必须买呀，之前大佬的从0开始学架构让我收获颇丰，希望这次也能跟着大佬的文章了解整个职级晋升的细节！又是一个flag的设立呀，共勉

作者回复: 加油，flag立起来，才能激励自己：)

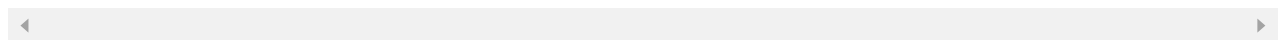
**长脖子树**

2020-11-30

哈哈哈哈 华仔又帅了

展开 ∨

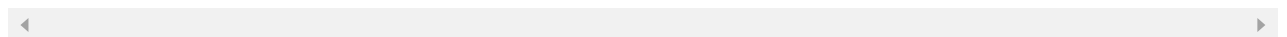
作者回复: 书中自有颜如玉：)

**银剑**

2020-11-27

更新时间为2020年11月25日至2021年2月21日。
要更新这么久？是因为材料还没有写好吗？

作者回复: 我写了初稿，在和极客时间编辑打磨，他们要求非常高💎💎💎💎💎





赵求春
2020-11-26

老师，我是想问有没有您课程学员的一个微信群，我们一起学习进步。

作者回复: 专栏介绍最下面有学习交流群加群方式



赵求春
2020-11-26

有没有学习微信群，一起学习一起进步！

展开 ▾

作者回复: 在专栏介绍最下面有加群指南



熊熊
2020-11-26

进了大厂就买课

展开 ▾

作者回复: 买了才能更快进大厂💎💎💎💎💎