

## 人这台机器也要不断“刷新”

知识的更新换代在加速,只有不断跳出舒适区才不会被淘汰。

文 | CBN实习记者 郑晶敏

美术编辑 | 景毅

图 | darcy

入职后第八个月,刘鲁滨就开始带实习生。两年不到,他又有了自己的团队——尽管人数最多时也只有5个人。

刘鲁滨因此被认为是“天生的管理者”,但实际上,他直到现在都还认为自己没太摸到门道。“一个人工作的时候只要按照自己的节奏来,但团队里每个人都有自己的节奏。”刘鲁滨说。作为eBay中国研发中心软件工程师,他单枪匹马时效率非常高,碰到需要团队协作的项目,反倒没那么得心应手。

两年的工作经验不算丰富,甚至还算新人,但身处更新换代极为快速的计算机行业,刘鲁滨认为这样的不适感不该逃避,反而应该主动适应。

他刚入职时就体会到“计算机行业没有舒适区”。每换一个项目,就要重构自己的知识体系。“当你研究深入了,项目也快结束了,到另一个项目,你又是小白。”刘鲁滨说,但反过来说,“从一个项目到另一个项目,每次只要项目变了,就会有新的东西。”

有时,换项目不仅意味着换知识领域,还要换团队。去年9月,刘鲁滨参与了eBay的内部信息系统更新项目,第一次从零开始架构大型系统,他自称焦虑得“像一个转校生”。

知识跟不上,只好补课。项目前期,刘鲁滨逼着自己去学新知识、向团队里有经验的同事请教、逛技术博客……什么方法都试。这次突击学习后,他发现,技术虽然有很多分支,但底子是相通的,其中的算法和数据结构就像画素描,只要描出大致轮廓,再添细节就会变得容易。

而他的另一个发现是,在某个阶段觉得无用的知识,可能会在另一个项目里带来惊喜。在架构新系统的过程中,刘鲁滨原本计划花45天时间完成系统中最复杂的代码,但真正做起来,只花了10天左右,因为“上一个项目里学到的知识发挥了作用”。

也是在这个项目中,刘鲁滨感受到了团队的好处。第一次拿着设计成果向副总裁报告时,刘鲁滨紧张到声音发抖,“要不是有同事在一旁帮助解释,估计当场就抽过去了。”而最终的程序框架,也是在和其他架构师多次沟通、总结后才搭建起来的。

刘鲁滨不再把跳出舒适区当成坏事,“跳”多了之后,他还总结出的一套让自己不再心理恐惧的经验:永远把自己当成新人。

“这么想在心理上的好处是,你做事情会比较大胆,不怕犯错误。”刘鲁滨说,跳出舒适圈之后,相当于变成另外一个圈子里的新人。这时候,丢掉以前的负担,完全从头做,等到一段时间之后“感觉好像有点意思了”,就说明再次“上轨道”了。

从开始带团队、工作由执行任务变为分配任务起,刘鲁滨就开始学习编程以外的能力。他现在已经不再对离开舒适区感到焦虑。相反,每次跳级后的不适感都被他当成快速提升自己的途径。他认为,有时候公司人需要主动寻找这样的挑战,因为行业变化太快,每个人都要不断更新自己。“计算机行业会不断出现新技术,跳出原有的工作范围才会发现原来代码有很多种写法。”刘鲁滨说。

联系编辑: wuyangyang@yicai.com

### 个人档案

姓名: 刘鲁滨

星座: 双鱼座

学历: 上海交通大学

计算机科学与技术 硕士

职位: eBay中国研发中心 软件工程师

### Q&A

C=CBNweekly

L=Liu Lubin

C: 你想成为一个怎样的leader?

L: 好的leader应该是能够激发别人、给手下的人以发挥的空间和挑战的人,这样他们才会更加有动力,而不是你把事情都定好,让他们去实践而已。每个人都在团队里非常积极地成长,才是比较健康的状况。

C: 对互联网行业的新人有什么建议?

L: 首先,千万不要光看钱。刚毕业时会觉得年薪差了两三万元好像差了很多。实际上越往后走越会发现,这些钱跟你所能收获的东西相比实在是太微不足道了。一个有发展前景、自己喜欢的公司或者团队带给你的,会比多给你几万元薪水重要很多。还有一定要看看老板。看看你们在价值观上是否合得来,以及这个老板会不会比较积极地为员工争取福利,这个团队的氛围是怎么样的。

C: 压力大时如何减压?

L: 画画,可以让我整个人都静下来。也会写一些技术博客或者总结性的文章,总结一下到底是哪个地方出了问题。再就是跟老板聊天、谈心,因为有时候压力来自老板。