Shared Chat • Default (GPT-3.5)

重技术本身,但忽视了与同行、领导和潜在雇主建立联系的重要性。这种与他人建立联系的

3. 缺乏市场敏感性: 技术人员往往关注技术的创新和发展, 但有时候可能忽略了市场需求和趋

4. 不重视沟通和销售技能:无论你的技术多么出色,如果你不能有效地传达和推销自己的想

法,无法与他人协作或说服他人支持你的项目,就会受到局限。技术人员应该培养沟通和销

5. 缺乏商业洞察力: 在职业生涯中, 了解商业和市场运作方式同样重要。这位技术人员可能忽

总的来说,这位技术人员最初可能太过专注于技术本身,而没有充分认识到在现代职场中,

"第二次意识到是出来工作之后的四五年。我在一家垄断央企,因为工作前三年我一直很拼 命,当时一直在忙一个大项目的建设、运营还有上线后的推广,扛了很多事,当然那个大项 目核心的骨干们也和自己一样都是小年轻为主,我是刚毕业没多久,他们也就毕业了几年而 已,大家像是战友一样。虽然拿着白菜钱操着白fen心,也是对这个大项目后面建成有所憧 憬。这个项目后来也算成功了,因为新的业务,我们这些人成立了一个新的中心。要是按照 一般很多公司的情况,我们这种算是开国功臣,后面再招些新人进来给我们带,我们几个的 位置顶上去,升职加薪那都是板上钉钉,搞不好再过些年还有机会上去管理岗。然而呢,公 司直接调了七八个岗级比较高的人过来,岗级碾压我们这些小年轻,又逐步分我们手上的 活,加上其中一部分老员工也是会哭会闹的,我们逐渐就边缘化了。而且最重要的是,我们 本以为领导还是很重视项目,会看重我们的功劳,结果呢想多了。对领导来说,你就是颗棋 子而已。他要做的是向上管理,毕竟领导对你好,你能给领导升职加薪吗?领导的上级才能 啊!所以过河拆桥,卸磨杀驴这种简直常规操作。你的利用价值没有了,你和其他一般普通 员工比又有什么区别,干嘛要专门提拔你奖励你? 这次之后我是彻底明白你干得再多再努

力,作为基层打工者,你的劳动成果是会被人篡取的。"根据上述内容这位技术人员为何出局

这位技术人员之所以感到出局, 主要是由于公司内部的变革和他的职业观念不够成熟所导致

1. 岗级碾压和资源分配:公司引入了更高岗级的员工,而这些员工可能具有更多的经验和关系

2. 领导关注度和个人利益: 这位技术人员认为领导会重视项目的成功和他们的贡献, 但他后来

3. 职业观念的成熟度:这位技术人员可能——开始对职业有—种理想化的看法,认为在公司付出

足够多的努力就会得到公平的回报。然而,他后来明白到公司中的决策和晋升通常受到政

4. 基层员工的价值: 他也明白作为基层员工,尽管可能付出了很多努力,但公司领导层通常更

总之, 这位技术人员之所以感到出局, 是因为他对职业现实的认识不够成熟, 以及他低估了

政治和人际关系在职业中的影响力。在职场中,技术能力虽然重要,但要成功,还需要懂得

"第三次意识到是出来工作第八年的时候。我那时候已经对本职工作躺平,反正也不是领导心 腹,评优和升岗啥的基本轮不上我。我那会开始接一些私活来做,毕竟我的特点是肯干,肯 学,对技术研究也有兴趣,要说这特点,是挺适合接外单做的。也想过做外单多挣钱,以前 听说过很多做外单挣钱比本职还多。但是真做的时候,就发现其实压根不挣钱,挣钱效率真 不会比你下班开滴滴送外卖赚钱多,无非是不用日晒雨淋而已。原因并不是介绍人赚差价的 问题,而是IT行业本身没有门槛,没有门槛的东西最终就是卷成白菜价。比如一个商城,说 难不难说简单也不简单,真的开发一套下来,成本少说也要四五万,要是再加上维护和一些 个性化需求, 没个10万都不能叫挣钱。然而现实是你报10万, 别人报8万, 再有的人能报6 万,最终可能三四万的报价才能把项目接下来,再低别人去开滴滴都比这强了。加上不是全 职,是兼职做,但人家金主可不管你全职兼职,就当你是全职的,催得急的时候天天骂。白 天上班后,下班还得拼命干,关键是三个月下来钱也没几个,团队两三个人一分到手可能就 1w左右,看似多挣了1w不错,然而这种劳动强度一年你能做几个项目? 算下来对于一线城市 来说,这点钱可以干啥?然后我忽然意识到,即使我技术不错,即使我很拼命,出卖劳动力 本身根本不能改变任何东西。最多只能让你饿不死,但绝对吃不饱。更别说我年龄更大,代 码写不动,新知识学不进的时候还能干下去吗?那一年,我彻底认识到,挣钱跟能力强不 强,努不努力,没有一毛钱关系。挣钱本身靠的是平台、渠道、信息差、圈层等等。那年我 刚好认识一个在银行做投行业务的朋友。我甚至觉得我那段时间劳动强度远超他, 我除了吃 饭睡觉就是在忙,甚至赶进度有一周天天熬夜到三四点,第二天能抗住就起床上班,扛不住 就休年假半天多睡一会。然而那位投行业务朋友收入是我的三倍以上。就算我很拼命,我也 有技术, 凭什么同样时间他的收入产出这么高? 所以我后来就明白了为什么有些人就是打死 都要做生意不打工。并不是他们懒所以不打工,而是他们已经看明白了,打工最多只能让你 温饱,要是你有比温饱更远大的目标,除非你有关系有背景有圈层有机遇,否则你再厉害一

管理人际关系、提升自己的可见度、和公司决策者建立联系,以及明白公司的利益驱动。

注重上级管理和晋升。这使得他感到自己的努力和成果被低估和利用。

辈子也是个基层打工者而已。"根据上述内容这位技术人员为何出局

历了以下几个重要的认知转变:

人的收入和职业地位。

和价格下跌。

路径和机会。

高薪酬和产业结构。

人际关系而获得更高的回报。

这位技术人员之所以感到出局, 主要是因为他对职业发展和赚钱的认识发生了重大改变, 经

1. 技术劳动的局限性: 他逐渐认识到, 即使他在技术方面很有天赋和努力, 仍然受到了技术行

2. 外包项目的低价竞争:他尝试接外包项目,但发现由于市场竞争激烈,价格被不断压低,导

3. 收入和产出不成比例: 他认识到, 努力和技术水平并不一定与收入成正比。他的朋友在投行

4. 意识到平台、渠道和人际关系的重要性:他开始理解,赚钱不仅仅依赖于个人技能和努力,

5. 渴望独立创业和投资: 最后,他认识到,有些人之所以选择做生意而不打工,是因为他们看

总之,这位技术人员之所以感到出局,是因为他逐渐明白了技术劳动的局限性,以及赚钱和

职业发展需要综合考虑市场机会、人际关系、自主创业等因素。他的认知转变表明,要在职

场中获得成功和财务独立,单纯依赖技术能力和工作努力可能不够,需要考虑更广泛的职业

"不要指望技艺高超所以能多牛逼挣多少钱。老实说,hw这类我不知道,但很多社会上的高薪 职业高薪岗位,最重要的是要懂包装懂营销。因为技术牛不牛别人不懂啊,就比如你说你熟 悉XX、精通XX,绝大多数人也不清楚你什么水平(毕竟领导、或者金主不可能都是行业专 家,很难考察你)。我记得之前知乎有个海归装逼,回国老板给他开了70w。他自己还凡尔 赛说没觉得自己多厉害,但是在美国也拿12w年薪凭什么回来要降薪。稍微懂点行情的都知 道,在老美搞it拿个12w刀根本不算什么牛人水平。就我们单位一个女生后来出国再读了个 证,出来就在亚马逊,拿10w刀。那天同事聊起她,有个人还惊呼"啊,她懂编程的吗?还能 拿这么多?"所以为啥老板能给一个海归开70w,那肯定是得包装和营销自己啊。要是就和国 内其他人那样去卷大厂面试八股文,你觉得这种人有机会上吗。而且在我看来,目前社会上 90%以上的岗位就不需要多强的水平,随便一个普通本科毕业生都能胜任。不少高薪岗位也 不见得需要多高的水平,说白了只要把你放那位置上,你也能干。当然这类岗位对打工者来 说,是有点打工皇帝内味,但比例极少,不能成为绝大多数打工人的出路。一直做技术,做 螺丝钉的人,对赚钱的认知永远是我技术好,我干得多,干得快,那我就能多挣钱。你跳不 出这种思维,到了一定瓶颈就很难发展。当然瓶颈的东西因单位而异,比如一些小公司做个 java开发2w都顶天了。但是在头部互联网可能2w才是新员工起薪呢。我觉得想要突破瓶颈, 最重要的是培养创业思维。创业思维不是让你创业,而是你更明白钱是怎么挣来的。我工作 第七年开始和一个乙方负责人特别熟,刚好他们公司(也是大国企下属的子公司)开始玩"划 小",说白了就是分割成若干团队,包干制,按照团队成本给个指标,完成的项目多了,你们 就多分钱,完成项目不达标了团队就发不出钱。所以作为团队负责人,就有点像个管理小公 司一样,他原本只是个开发团队负责人,从搞技术管理变成了天天盯着成本、管理团队员 工、谈业务、拉单、运作关系。他想做自己比较熟悉领域的产品,但是现在中国的内卷程度 是,同质化极其严重,你想做啥,你能想到的基本上别人都能做到,可以说除了发射卫星造 火箭这类高大上又极其复杂的,绝大多数情况下很难通过技术获得优势以及金主的青睐。这 种情况下,促使他经常和销售打交道,也经常和校友圈、工作中的朋友,以及现有业务的甲 方的人打交道,吃饭喝酒打球什么都有,说白了尽可能扩大自己的关系网,去总会有机会争 取新的业务。因为单纯依靠自己叫卖显然不可能,傻乎乎参与招投标大概率没戏(都知道招 投标大多都是内定的)。所以在拉单子的过程中,各种关系运作,有时候还会拉上他们公司 大领导,让大领导以更高层的关系去运作。然后是成本这块,你当管理的你就知道,找人不 是找牛人就好了。他用人考虑的是成本和收益的比例。有些特别勤奋上进的新人,他其实不 太想培养的,因为这些人大多心气特别高,干个一年半载学到东西就跑了,那他还要重新招 人,让新人熟悉业务,很浪费钱。反而那些悠着悠着,虽然进步不快但一直慢慢进步的,这 种他反而愿意培养,因为这些人一用可以用好几年。牛人他不是不能招,但你就算个成本, 如果花个40w招个牛人,他起码得再去拉一个超过70w的项目回来。但这个40w的人有没有这 么高的产出?他的团队基本保留15%有技术有可靠的人给的相对高工资,还有35%属于能力一 般但比较可靠给个中等工资,剩下的就是一两年左右的新人以及一些边角料的人。说这些只 是想和大家分享一下, 尤其是和那些一直埋头做技术的人分享一下, 虽然只是很浅表, 很简 单的说明, 让你们知道钱是怎么来的, 你就知道为什么打工不容易有出路。很多时候限制你 拿不到更高薪酬的不是你的技术水平和业务能力,而是这个团队,或者你的上一层级挣不了 那么多钱,所以到你这层级只有这么多想起技术牛不牛的问题。我想如果在一些大型单位待 过的人会深有感触,但如果你没待过可能你没这个认识。就是你觉得你技术很牛,或许你身 边熟悉你的小喽啰也知道你技术确实不错。但是,你的技术成果是什么?绝大多数不熟悉你 的人,包括一些中高层并不觉得你厉害。而且最讽刺的是,那些技术不怎么样的人反而被评 为"技术专家"。为什么会这样?其实就是我前面讲的渠道、控制资源的问题。你们知道一些大 央企里面的技术专家,一大堆专利和论文是怎么来的吗?可能以前你们以为是他水论文。首 先我要说, 水论文也挺费时间的, 央企里面做那些项目牵头人, 大多挺忙, 真不会有很多时 间摸鱼,你说还要让他一年搞几篇论文,搞几个专利,他哪有那么多时间去想去水啊?所以 通常是找人写。找人写的途径,要么是找外面的人代写,但这个要花钱,自掏腰包很贵很贵 的哦,因为每年发几篇论文几篇专利,积累下来也不少。如果叫手下呢?手下能力行不行是 一方面, 手下的积极性又是一方面, 毕竟凭啥我给你写牛逼专利和文章, 然后你拿来评专

家?那我自己写了自己去抢专家不好吗?所以通常是牵头人立项,然后项目资金给到乙方单 位,我都给你几百万的项目了,搞几篇论文和专利对乙方来说算啥?而且这是利益的深度绑 定,管事的赚了名声,干活的拿了钱。(当然有没有别的回扣这里不谈,是另一个话题)。 论文和专利是一方面,比如牵头负责项目也是一个方面。你说你是一个项目负责人牛逼,还 是一个项目技术人员牛逼?但有时候负责人其实并没有你们想象中技术那么强,或许他需要 的更多是如何管理上级,如何管理下级。就有点类似皇帝,皇帝差不多什么都要管,就算一 个皇帝是明君,也不可能样样精通吧,或许他甚至没有一样很熟悉,但有什么关系,能善于 利用手下人才完成任务就行了。所以最终呈现的结果是,如果你只是埋头干,你能力很强, 自己每年一点成果,那已经很牛逼了,但你比得上那些能动用渠道、资源为自己写论文和专 利的人吗?你一个人再牛逼也比不上人家一个团队,甚至几个团队的劳动成果啊。所以最终

的结果是,即使你技术不错,但是绝大多数人并不认可你。"据上述内容做一个总结

1. 技术能力不是唯一关键: 他认识到在职场中, 技术能力虽然重要, 但并不是唯一关键因素。

2. 包装和营销的重要性: 他强调了包装和营销自己的重要性。在现实世界中,技术牛不一定被

3. 关系、渠道和资源的关键性:他认识到在职场中,除了技术能力,还需要建立关系、掌握渠

4. 理解赚钱的途径: 他明白了赚钱的方式不仅仅依赖于个人技能,而还取决于渠道、控制资

5. 创业思维的重要性: 他强调了创业思维的价值, 即理解钱是如何挣来的。这种思维有助于识

6. 认知现实:最终,他认识到单纯依赖技术不足以实现职业成功,尤其在竞争激烈的环境中。

总的来说,他的经验告诉我们,在职场中,除了技术能力,还需要综合考虑关系网、包装自

己、资源渠道等因素,以实现职业成功和提高收入。同时,深刻理解赚钱的途径和拥有创业

"为我国的创业极少出现以技术为主导。普遍是资源整合。即组合几个门槛普通的模块,再搭 配一点门槛普通的技术,凑成一个可盈利项目。比如建立一个县域门户类app,如何推广如何 自然裂变,如何变现。本质上三个模块,app,推广营销,变现渠道。app所有权归属于公 司,推广营销渠道和方案卡着项目脖子,变现渠道卡着项目脖子,技术能拿捏什么?拿工资 分红都要看合伙人脸色。所以写app那个人,前期是爸爸,一旦项目上轨道后很容易被替代, 不具备稀缺性。如果前期当爷当惯了,认不清攻守之势异也,分分钟就被踢了。多牢骚一 段,资源整合的弊端是所有人全在池塘里打滚,没人敢去深水区,一旦涉足深水区的大个再 淹死几个,就更没人敢去了,比如步步高那个芯片研究团队G了,你看还有几个敢上芯片研发 这趟车的民企,国企?套利耳。最终的结局就是池塘里挤满了人,相互踩踏、叠罗汉,有点 眼力劲的转念一想,反正都游不动,还tm不如考编制。一旦进入这个逻辑,池塘长满青苔是 迟早的事, 最终熬不住了只能放开市场准入, 让洋大人来给你铲青苔。真怪不得别人来捡便

1. 在中国的创业环境中,很少以技术为主导,而更常见的是资源整合的模式。这意味着创业者

通常将一些普通门槛的模块组合在一起,再添加一些普通门槛的技术,以创建盈利项目。

2. 创业项目通常包括三个主要模块: 应用程序 (app) 、推广营销以及变现渠道。应用程序的

3. 创业者在项目初期可能扮演重要角色,但一旦项目进展稳定,他们可能容易被替代,因为他

4. 资源整合的模式存在一些问题,其中之一是大家都在相同的池塘中竞争,而很少人敢去深水

5. 最终,如果不解决资源整合模式的问题,可能会导致市场准入的问题,让外部竞争者取得优

"数公司来说,创业初期最昂贵是技术,最便宜的是股权,所以技术合伙人拿到了股权。渡过 创业期后,股权变成了最贵的,而技术只是众多经营成本中的一种,所以技术合伙人通常守 不住自己的股权。这看似是技术合伙人的诅咒,其实是人性骨子里的贪婪。大部分技术合伙 人都在赌人性,寄希望于自己选对了人,往往悲剧收场。想摆脱这种悲催的结局,只能靠自 己去掌握命运。具体怎么操作,两点建议:1、抬高自己的价值前面说过,技术合伙人之所以 出局是因为创业后期技术的价值降低了。想要避免出局,反其道而行是个办法。核心就是要 保证技术的使用和迭代升级没办法完全脱离自己。简单说就是没了你不行,只要技术合伙人 的价值还在,那么出局就不是件简单的事。现实中的例子比比皆是,比如祖传秘方、技术秘 密、核心技术参数(代码)保密等等。当然,除非公司的存亡就寄托在一项技术上,否则这 种做法治标不治本,想真正的长治久安还要结合下面的做法。2、抬高对方的作弊成本想让对

方不敢作弊,关键是抬高作弊的成本。合作之初要丑话说在前面,把大股东常用的抽逃出 资、挪用资金、关联交易、竞业限制这些手段都写在股东协议里,违约金不妨定高一点,把 维权的路径写宽一点。能控制财务就控制财务,不能控制财务就尽量做到及时知情。财务监 管不到就至少把采购、生产、销售中的一个抓在手里,确保自己不会变成局外人。法律知 识、财务知识多少要会一点,实在不会可以找个专家在身边随时咨询。股东会决议、董事会 决议,签字时一定要谨慎,尤其涉及到公司重大股权架构调整和资产重组的时候,一定要了 解清楚背后的真实用意和对自己的影响。时刻注意收集信息收集证据,可以不用,但用的时 候不能没有。所有的这些都是在增加手里的筹码,当利益冲突到来的那一天,不至于手无寸

根据上述内容,技术合伙人通常在创业初期因技术支持而获得股权。然而,随着创业项目的

发展,技术的价值相对降低,而股权价值逐渐升高。因此,技术合伙人在创业后期容易失去。

1. 抬高自己的价值: 技术合伙人应该努力确保技术的使用和迭代升级不会完全脱离自己。这可

2. 抬高对方的作弊成本:技术合伙人可以在股东协议中明确写入防止大股东滥用权力的条款,

以通过保护技术的秘密、核心技术参数、技术秘方等方式来实现。关键是让公司觉得没有你

例如防止抽逃出资、挪用资金、关联交易、竞业限制等手段。违约金可以制定得较高,维护

自己的权益路径宽泛一些。此外,了解法律和财务知识、保持监管和信息收集,以及谨慎签

署决策,都可以帮助技术合伙人在利益冲突到来时更好地保护自己的权益。这些措施都有助

"以看看京东的三位CTO被请出局或者被踢出局的原因,非常有代表性。第一位,李大学,技 术视野跟不上了。李大学是JD早期带着兄弟们封闭开发,实干苦干干出来的CTO。但是JD用 户规模和数据量几何级数增长,他的能力和经验已经不足以应对。用他自己的话说JD新的 CTO"要在京东技术体系发展的过程中不断把先进的生产力融合进来,比如人工智能、云计 算、大数据等等",同时需要具备国际视野。李大学主动请辞,作为"终身荣誉技术顾问"体面 的离场。第二位,王亚卿,不知道省钱。牛逼的CTO,能在可以预期的时间内,用最少的钱 解决最棘手的技术问题。而王亚卿一上来就大批量采购企业级服务器,别家都在拼命的用最 便宜的X86做scale out,而他反其道行之做scale up,无法理解。《架构即未来》有句话说的 对,CTO花出去的每一分钱都得对得起股东。(李大学也是《架构即未来》中文版序言作者

之一) 第三位, 张晨, 不深入业务。张晨在Yahoo! 北研的时候说的最多的就是science

driven, 当年到了JD也大力推云、推AI, 推无人机给边远山区送货。这些都是锦上添花的东 西,不对接好服务好核心业务,不深入介入核心商业逻辑,怎么可能站稳脚跟,据说最后只

1. 技术视野不跟上: 技术合伙人在公司早期可能以其技术专长和能力成功启动了项目,但随着

公司的增长和技术的不断演进,技术合伙人的知识和经验有可能跟不上新的需求和趋势。在

这种情况下,公司可能需要拥有更广阔技术视野和国际视野的领导者来引领技术发展,这可

2. 不理解成本控制: 技术合伙人在管理技术方面可能非常强大, 但在有效控制成本方面可能出

成功的CTO需要确保每一分钱都能对得起股东,否则可能被认为不适合继续担任职位。

3. 不深入业务: 技术合伙人不仅需要在技术领域有专业知识, 还需要深入理解和参与公司的核

心业务。如果技术合伙人仅关注技术创新而忽略了业务需求,可能会导致公司发展受限。成

功的技术合伙人需要紧密协作,确保技术与业务之间的良好对接,以支持公司的核心商业逻

总之,技术合伙人出局可能是因为他们的能力无法跟上公司的成长,或者因为他们在成本控

制和业务对接方面出现了问题。成功的技术合伙人需要不断学习和适应,以满足公司的不断

现问题。如果技术合伙人的决策导致不必要的高额支出,可能会引起公司股东的不满。一位

于增加技术合伙人在公司中的筹码,以便更好地处理潜在的风险和利益冲突。

势。创业者需要反思和改进管理和创业环境,以便更好地应对竞争和变化。

区。这种情况可能会导致创新的受限。一旦发生问题,人们可能不再愿意冒险,甚至会选择

们的技能不具备稀缺性。前期的成功可能会导致自满,但如果不能意识到攻守之势,很容易

所有权通常属于公司,而推广和变现策略占据了项目的关键位置。技术在这一过程中并不是

宜,是自己贱,管理和环境都搞得跟坨屎一样。"据上述内容做一个总结

他人理解和认可,所以需要学会在简历、面试和工作中展示自己的优势,使别人认可你的价

根据上述内容,这位技术人员的经验和认知转变可以总结如下:

道、以及获取资源。这些因素可以影响一个人的职业机会和收入。

源、圈层等因素。对赚钱方式的深刻理解有助于职业发展。

认知现实有助于职场人士更好地规划自己的职业发展路径。

别职业机会, 积极主动地推动自己的职业发展。

思维也可以为职业发展带来更多机会。

根据上述内容, 总结如下:

被替代。

稳定的编制工作。

铁任人宰割。"技术合伙人为何出局

技术不行。

自己的股权。这一现象部分是因为人性中的贪婪。

要避免成为技术合伙人中的受害者,有两个建议:

能负责管管OA系统了。"技术合伙人为何出局

能导致技术合伙人被请出局。

辑。

发展和变化的需求。

根据上述内容, 技术合伙人可能会因以下原因而被请出局:

主导因素,分红和工资往往受到合作伙伴的影响。

拥有高超的技术能力不—定能够获得高薪酬或职业成功。

到了独立创业和投资的机会,认为这样可以更好地实现财务目标和追求更高的收入。

业务中,尽管工作强度似乎较低,但却能够获得高额收入,因为他的收入受益于金融领域的

还取决于市场机会、渠道、信息差、社交圈层等因素。他的朋友可能因为投行业务的机会和

致他在劳动强度很大的情况下,仍然难以获得高额收入。这表明了技术劳动市场的激烈竞争

业的局限性。技术劳动是需要不断学习和付出努力的,但这种努力并不一定能够显著提高个

发现领导更关注自己的个人利益和晋升, 这导致了领导在取得成果后卸任责任, 对团队的贡

资源,这导致了这位技术人员和他的团队逐渐被边缘化。资源的分配不再偏向他们,这影响

的重要性,但可能已经错过了一些机会,需要努力来平衡技术和其他关键职业技能。

个人品牌、人际关系、市场洞察力和沟通能力同样至关重要。最终,他开始认识到这些方面

势。只有将技术与市场需求相结合,才能创造有价值的产品或服务。

略了与商业相关的知识和洞察,导致无法有效地将技术转化为商业成功。

技术人员职业发展挑战

October 16, 2023

"我一直是个热衷于做技术的人,父母给我灌输的观念,以及社会上充斥的观念都是,学一门

手艺,只要技术牛,能力强,就能有口饭吃就能挣很多钱。所以我上了研究生之后,也是一 心搞技术,那会我都不是特别在乎怎么包装自己,或者说就业的话走哪条路比较适合,总觉 得只要我技术牛,哪儿不能去呢?第一次让我开始意识到不能光埋头干的是我研二下学期的 时候,那会投实习简历的时候,想看看同学的简历,没想到有几个同学都不愿意被看,我当 时挺奇怪的,怎么简历能有啥秘密,怎么就不能看呢?后来回去之后想来想去明白了,里面

肯定是有些内容不想让我看到,后来网上看过一个人写的简历,发现包装的情况很明显,有 些我知道就是些芝麻绿豆的东西,都被描述得金光璀璨,我才意识到之前的同学估计也是这 样。因为我比较熟悉他们,估计怕我到时候说穿或者怎么样。这是我第一次意识到不能光埋

头干,要包装。这一次我意识到了靠干是没用的,人家只看结果,不看过程,所以需要包装 好结果给别人看才行。你过程再牛逼,比如说你生产了一个多么高科技的商品,然而卖相很 不好, 顾客也不买账。反倒是顾客常常会买一些中看不中用的东西, 尽管后面吐槽又如何, 这位技术人员之所以在某个阶段感到出局,主要是因为他——开始过于强调技术能力,而忽略

1. 缺乏个人品牌和包装: 在现代职场中,除了具备强大的技术能力之外,个人品牌和包装也至 关重要。这包括在简历、社交媒体、面试中如何呈现自己, 以及如何建立自己在行业中的声 誉。这位技术人员在一开始并没有重视这一点,直到研究生时期才开始意识到这个问题。 2. 忽视交际与人际关系: 在职业生涯中, 建立广泛的人际关系网络同样重要。技术人员常常注

钱毕竟是赚了。"这位技术人员缘何出局

能力可以为职业发展提供机会和支持。

的, 具体原因包括:

了他们的职业发展机会。

治、关系和个人动机的影响,而不仅仅是工作表现。

献不再关心。

售技能,以便将他们的想法和成果传达给他人。

了个人品牌和包装的重要性。以下是一些关键因素: