



下载APP



42 | 职业选择：我应该去哪种类型的公司工作？

2022-06-07 郭东白

《郭东白的架构课》

课程介绍 >



讲述：郭东白

时长 20:47 大小 19.04M



你好，我是郭东白。

这是架构师职业规划模块的最后一节课。现在我们对架构师的不同成长阶段做到了心中有数，对架构师成长的充分必要条件也已经了然于胸。不过在具体落地的过程中，我们还会面临一个非常现实的问题，那就是如何做职业选择。

领资料

说到职业选择，其中最老生常谈的问题就是该怎么选择公司。比如：

1. 朋友创业开公司了，让我去做技术合伙人。我去还是不去？
2. 我在一个小厂工作，前不久上司跳槽到了一个大厂，想拉我过去。我去还是不去？





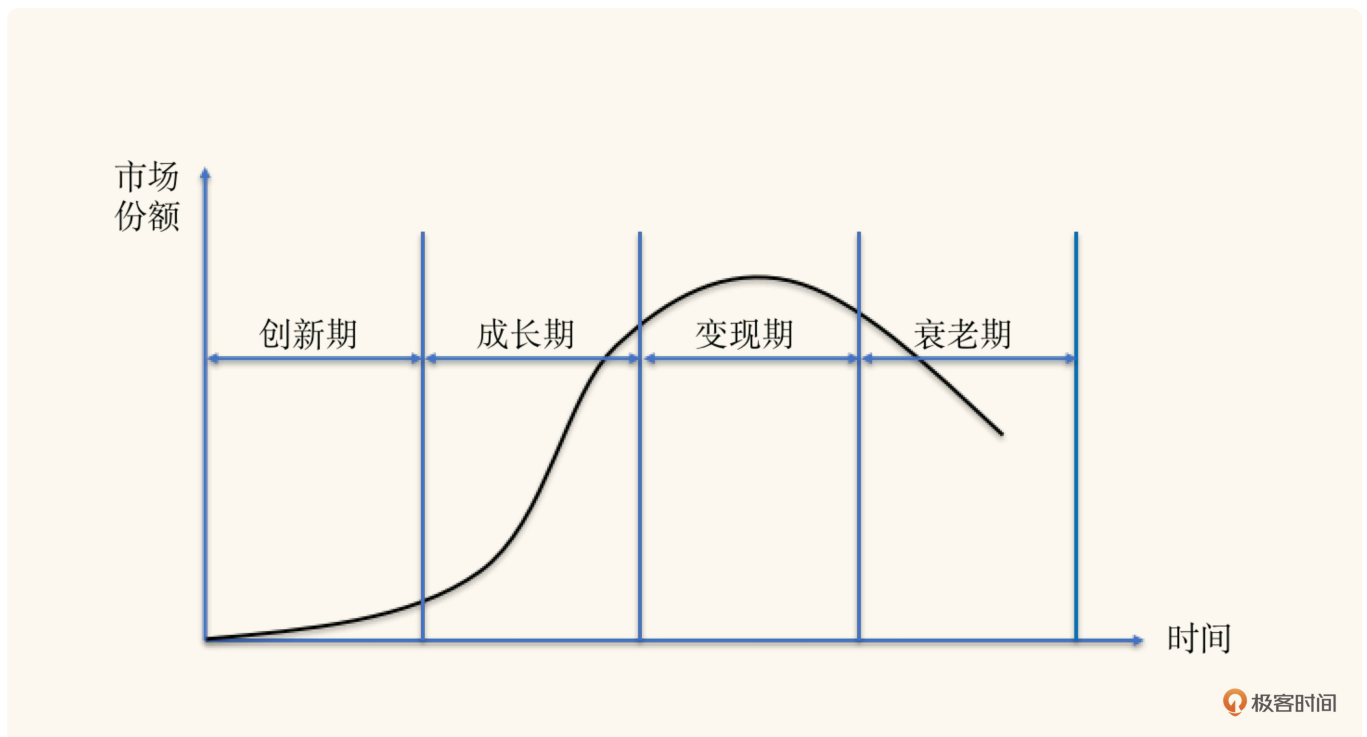
下载APP



上节课我们提到了“机会密度”这个概念，并简单区别了小厂和大厂对架构师成长的不同价值。今天我们就围绕着这条线索，来深度讨论一下职业选择这个话题。相信学完这节课，你对刚才描述的问题就能有明确的答案了。

企业的成长周期

古人云：“良禽择木而栖”。其中“木”，不是你的一两个朋友，而指的是你的生活环境。所以讲择业，我们需要先来研究**技术型企业的成长周期**，然后才能明白什么是真正的机会。如下图所示，展示了企业的生命周期：



图中的横轴表示企业经营的时间，也就是一个企业的寿命；竖轴则表示企业的市场份额。不过也有的企业生命周期图中，会用竖轴来表示销售额。在我看来，如果是大企业，用市场份额更合理一些；如果是小企业，可以用销售额。

领资料

具体来说，企业的生命周期可以分为四个部分。



首先是**创新期**。也就是企业的初创期，企业市场份额非常小，固定和可变成本都比较高。很多企业都活不过这个阶段。



下载APP



段，企业可以凭借高速增长的曲线来获得非常好的估值。

然后是**变现期**。当企业上市一段时间后就会进入成熟期，市场份额基本稳定。而资本市场开始向企业要利润，用来保障估值，继续增长。迫于压力，这时企业会开始通过提效和降本来扩大利润。

最后是**衰老期**。企业最终会步入衰老期，依靠缩减成本来继续抽取利润，但是销量和市场份额势必开始逐渐下滑。

请仔细看图中的曲线，很像一个躺倒的 S，所以这条曲线又叫 S-Curve（S 曲线）。说句题外话，这是一条非常有意思的曲线，被几个科学家在他们各自的领域发现了好几遍。最早是现代社会学和社会心理学的奠基人 Gabriel Tarde 在研究创新的传播过程时发现的。我们在模块一法则四里提到过，他的竖轴标注的是创新的渗透率。

这条 S 曲线其实代表了一个技术型企业的成长过程。我认为技术型企业的成长规律其实是受创新传播的基本规律所约束，这就和 Gabriel 的 S 曲线不谋而合。那么现在让我们用创新传播的理论重新解释一下企业的生命周期：

阶段一是**技术创新期**，是企业发现和打磨一个核心技术的过程；

阶段二是**技术成长期**，是企业利用技术优势高速扩张的时期，同时也是这个技术被社会所关注、学习和改进的时期。

阶段三是**变现期**，是技术已经逐渐被社会大量复制，且基于原有技术再次创新的过程，优势企业在这个阶段将开始最大程度地榨取技术红利；

阶段四是**衰老期**，这些技术已经逐渐落后于时代，成为被新技术颠覆的对象。

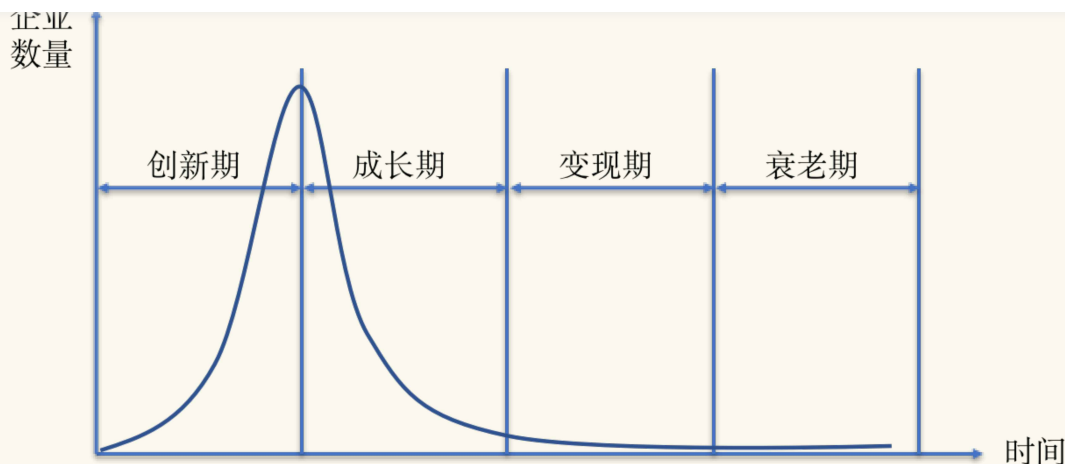
当然也有少数企业能**找到第二条增长曲线**。但更多的情况是，大多数企业都不一定能走完一个生命周期，更别说找到第二条增长曲线了。如下图所示，描述了在不同生命周期状态下相应的高科技企业数量。

领资料





下载APP



极客时间

也就是说，如果按生命周期统计分布的话，参与同一个高科技竞赛的企业数量，与一条钟形曲线是非常接近的。

从上图可以看出来，当一个新的技术或商业模式被发现后，会有大量企业涌入，整个行业进入创新期。然后行业进入成长期，但是参赛者会被大量洗牌，仅有几个企业能活到变现期。国内移动互联网的几个大战，像千团大战、打车大战、共享单车、社区团购，都符合这个规律。拉长时间看，国内外的家用电器行业、PC、手机、智能手机、互联网门户、搜索、电商、物流，也完全符合这个趋势。

你可能注意到了，在上面两条曲线中，我都没有在横轴上标注时间。以我的眼光看，随着技术革命，尤其是计算机和互联网时代的到来，企业的平均寿命会变得越来越短。我没有这方面的具体数据，只是隐约觉得每隔二十多年，就会出现新一代技术的原住民。也就是说，每个大的变革洗牌周期应该是二十多年的样子。

讲了这么多企业发展的规律，那么跟你的职业选择有什么关系呢？答案就是我们上节课提到的**机会密度**。

领资料

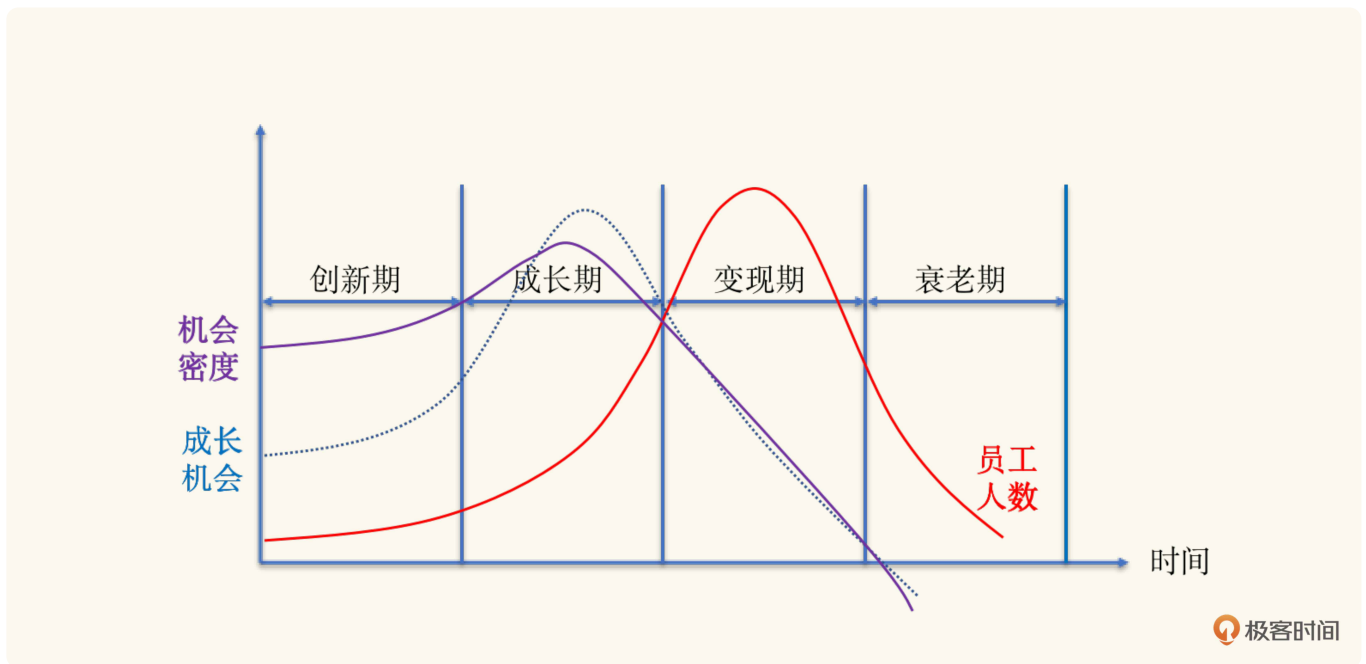
从企业成长周期来思考职业选择



让我们重新温习一下上节课提到的机会密度的定义：在一个行业，或者一家公司内部所蕴藏的职业发展机会**平均到每个员工有多少**。想要最大化架构师的职业成长，那么要做的就是寻找架构机会密度最大的行业或者企业。



下载APP



红色实线代表一个企业的员工数。一般来说，企业在变现期的顶峰时，员工人数往往最多，之后就会逐渐减少。蓝色虚线则代表企业内部的人才成长机会。在企业的初创期和高速发展期，充满了机会。而这些机会，在成长期的顶峰达到峰值，在变现期之前开始下滑。到了衰老期，机会将变成负数。

为什么是负数呢？有些岗位在企业衰老期必须被合并或裁减，但是裁员的动作往往不够快。在这种情况下，企业不但没有任何空缺机会，甚至现有的机会还不够内部人员分配。所以从机会的数量来看，企业还欠着债，自然就是负数了。

紫色实线表示机会密度，它等于机会数量除以员工数量。在初创期和成长期，企业人数少，所以机会密度一直维持在较高水平。机会密度的峰值出现在成长期的峰值之前，在这之后就会**急速下滑**。

那么你可能要问我了，大家都不傻，为什么在机会密度下滑的情况下，还有很多人涌入企业呢？第一个原因很简单，就是**现金收入**，这是大多数人择业时的标准。一个进入变现期的企业，有稳定且高于行业平均的现金收入。也就是说，**很多人为了稳定的现金流，牺牲成长的机会**。

领资料





下载APP



在变现期的企业，一般会最大化利润，而不是利润率。这样才能避免让对手侵入，所以招聘反倒更多。

第三个原因与**供给变化**有关。从成长期开始，直到进入变现期，大多数企业会倒闭或者被兼并，没办法活到变现期，也就是上张图显示的情况。在这种情况下，有的人为了避险，会选择现金流稳定的工作。而企业呢，就会以相对较低的成本招聘到大量熟练工，以期增长或者维持高水平的市场渗透份额。

有了对企业成长周期的规律和认知，现在我们可以做职业决策了吗？

还要等一等，我们还要看看**行业整体**的情况。

从行业成长周期来思考职业选择

为什么还要看行业呢？在当今这个时代，换工作相对来说是比较容易的。从某种角度来说，我们并非为一家公司工作，而是为一个行业工作，所以选择职业时自然要从整个行业的角度来看机会密度。

有句老话：“男怕入错行，女怕嫁错郎。”其实这句话，至少前半句，现在依然适用。我们来看一个日常生活中的场景。

假设你碰到一个四五十岁的人，问他是做什么的。他告诉你“我是做房地产的”，或者“我是做互联网的”。光凭直觉，你也能判断出这个人很有钱。假设他告诉你“我是炼钢厂的”，或者“我是做玩具的”。你估计会下意识地想同情他。

为什么呢？房地产和互联网这两个行业，在过去二十年一直处于高增长期，直到现在，也依然处在变现期。而炼钢和玩具这两个行业，在十几年前就已经走入衰老期了。

也就是说，上面那张机会密度图，也适用于整个行业。如果行业处在初创期和成长期，机会密度会维持在较高的水平。机会密度的峰值出现成长期的峰值之前，之后就会急速下滑。从这个规律来看，**选择行业要比选择企业更重要！**





就是**行业自身在高速发展**。

但是你可能会问我，**怎么明确一个行业的成长周期呢**？不是有很多变革式的技术最后都悄无声息了吗？我觉得比较好的判断标准，就是看行业发展初期**玩家的数量**和**资金投入的力度**。

一个重大的行业趋势，当它度过了创新期之后，比如说互联网、移动互联网和 AI，在一个国家的投入力度应该是国民经济的一个百分比。这种趋势其实非常明显，很难被忽略。

不过一旦回归现实，选择根本没有那么简单。我相信你应该听说过这样的故事：我是个名牌大学的毕业生，现在在一家国企卷烟厂，前年毕业的。那时候，我跟好友一起创业，去做校园团购。当然，后来失败了。去年听说他又改做元宇宙了，还融到了天使轮。不过他在一线城市里根本租不起房子，几个同学一起挤宿舍、吃泡面。

元宇宙干了几个月了，也没有什么收入。剩下的钱也只够烧三个月的，现在在到处找融资。他女朋友去年已经回老家考公务员了，估计早晚要吹。我大学时学的计算机图形学，成绩还是全班第一呢。他叫过我几次，我想想还是算了。我叔是我们这个三线城市卷烟厂的科长。你别小看我们厂，现在没有 985 硕士还进不来呢。我已经干了快两年了，刚买了房，应该很快就转管理了。

在这样的现实面前，你会放弃稳定的现金收入、房子和女友，去冒险追逐一个未来的、不确定的机会吗？

现金和未来的机会，哪一个更重要？

其实经过我们这么多节课的讨论，你应该意识到，一个出类拔萃的软件架构师需要诸多技能，比如他的情商和智商肯定不能低。这样的人才，在哪个行业都应该比较成功。哪

领资料

在卷烟厂，也不可能总是当个车间工人，最终也会出人头地的。

关键是，你内心向往什么？



如果一边是稳定收入和没有压力的三线城市生活，一边是泡面、熬夜、融资和长期内卷。即使后者能给你源源不断的架构决策机会，但也要问问内心，真的有幸福感吗？



下载APP



但是，假设你的目标是做架构师，就应该去找处在初创期或者成长期的行业，然后加入其中一家业务正在高速增长的公司。优先考虑个人成长的机会，而不是薪酬。

在刚才的故事里，我只是用卷烟厂来比喻一个已经到了变现期末尾的大厂。如果你要将架构师作为自己的职业追求，那么到卷烟厂里当工人，肯定是不靠谱的选择。在我看来，到一个夕阳互联网行业里去做架构师，跟到烟厂里当工人没啥差别。

那么你可能要问我了。去初创期的行业也就罢了，**为啥我一定要找高风险的机会呢？**难道不靠泡面生活的架构师，就不是好架构师吗？

高决策风险其实是一个架构师成长的必需。我特别建议你在网上搜一下乔布斯给一些咨询师（Consultant）的讲话，内容大致如下：

“Without owning something over an extended period of time, ... , where one has to see one's recommendations through all action stages and accumulate scar tissues for the mistakes, ..., one learns a fraction of what one can. You came in for the recommendation, not owning the result, not owning the implementation, I think it is, ..., a fraction of opportunity of learning to do better. ... It is only two dimensional.... You never get three dimensional.”

这段话可以总结成：“如果你没有从头到尾真正做过一件事，为这件事受伤，从失败中学习，那你的**认知就是纸面上的，是二维的，永远到不了三维。**”

在我看来，如果你是一个架构师，却不把自己放置在风险之下，也从来不为自己的决策承担风险，其实就相当于根本就没做过决策。那只是关于决策的一些想法和建议而已。

在职业选择上，尤其在你年轻时，我认为选择高风险高增长的行业是有必要的。除了能获取高质量的决策和成长机会外，还能获取其他额外的好处。因为**一个高风险企业会逆向选择企业环境和文化**：



1. 企业里有很多愿意去冒险的同事；
2. 新企业也会吸引愿意冒险的客户；



下载APP



我们已经提到过，鼓励试错的企业文化更有利于架构师的成长。而敢于冒险的同事，尤其是有成功经验的同事，也会帮助你提高高风险决策的质量。而敢于冒险的客户，对于未来开创自己的事业尤其重要，因为他们的容忍度很高，所以你需要学会如何找到并服务好这样的种子用户。

反过来，在一个高速变革的时代，以稳定收入为第一决策优先级的人，他们最终面临的命运必然是被社会淘汰。我想，你应该不会反对我们正处在一个高速变革的时代这个事实吧？

你可能还不甘心，除了这些选择，难道就没有其他路径了吗？我难道就不能投靠睡在我上铺的兄弟吗？

还有其他的成长路径吗？

如果你问我：“那个睡在我上铺的兄弟创业成功了，刚刚融了 3 亿美元的 C 轮，邀请我去做总架构师，薪酬比现在好多了，机会也大多了。你说我该不该接这个 Offer 呢？”

我的回答是：“你醒醒！”

如果你兄弟的事业很成功，那么投靠他的人有的是。如果他的事业不成功，那么你就是在赌命。真要赌命，如果是我，要**先看行业，再看企业，最后才看关系**。不是说信任关系不重要，只是对于架构师的职业成长来说，关系并不起决定性作用。

如果说你们俩都看对了行业，也认为大企业做这件事情有比较多的约束，甚至会革自己的命。那么你们俩一起创业，倒是另一码事了。不过在这个逻辑中，也还是先行业、再企业、最后关系的顺序。

你可以回头看一下我们这节课开头的几个问题，无论是大厂还是小厂，无论是朋友还是公司的邀请，其实都不是关键，更关键的是**企业和行业在生命周期中所处的位置**。



我不认为这个世界上有低风险、高回报的成长型行业或企业。如果这种行业真的存在，只能说这个世界上数以万计的投资人和连续创业者都瞎了眼了。所以你还相信吗？



下载APP



小结

职业选择对于你的架构师成长来说非常关键。这节课我讲了行业和企业的生命周期，并分析了高科技行业和企业都会经历的创新期、成长期、变现期和衰老期。而且，我认为它们的成长规律都符合创新传播的 S 曲线。

随着生命周期的变化，每个行业或者企业的机会密度也在发生变化。如果想最大化你的架构师职业发展，要做的就是寻找架构机会密度最大的行业或者企业。

我认为**选择行业要比选择企业更重要！**当整个行业处在初创期和成长期，机会密度会一直维持在较高的水平，那么你最好的职业决策，就是在这样的行业里寻找一个高速增长的成长型企业。

当然，这个选择肯定是有风险的。但我认为这也是架构师成长所必须做的，因为架构师这个职业，就是要靠高风险机会来锻炼自己的决策能力。如果从不为自己的决策担风险，就无法从 PPT 上二维的思想实验，突破到充满复杂性、挑战性、竞争压力的三维现实世界中，获取最终的商业成功。

思考题

三个作业，可以任选其中一个作答

1. 请思考一下，你现在所处的企业和行业是在初创期或者成长期吗？你是怎么判断的呢？
2. 如果你当下处在一个已经步入衰老期的企业，但现在整个经济环境又不景气。你选择在公司留守，还是去看看外面的机会呢？你是怎么思考的呢？
3. 现在的企业环境给了你足够多高风险的决策机会吗？你会因为想要更多的职业成长机会而考虑换公司吗？为什么？

欢迎把你的想法分享在留言区，相信经过你的深度思考与输出，学习效果会更好。我们下节课再见！





下载APP



生成海报并分享

👍 赞 1

💡 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。

上一篇 41 | 职业成长：架构师成长的充分条件是什么？

下一篇 43 | 模块小结：什么是架构师成长的关键能力？

更多课程推荐

技术领导力实战笔记

>>> 百位互联网大厂CTO的真知灼见

梁宁 / 著名产品人

张雪峰 / 饿了么CTO

陈皓 左耳朵耗子 / 知名创业者

许式伟 / 七牛云创始人兼CEO

李大学 / 前京东CTO

汤峥嵘 / tuttorABC COO

右军 / 蚂蚁金服

程浩 / 迅雷创始人

讲师：TGO 鲲鹏会



会员免费

点击「 请朋友读」，邀请订阅更有**现金**奖励。

领资料

精选留言 (2)

💬 写留言



spark

2022-06-07



郭老师，take away~~~这篇说到了我的痛点(触动情绪的愤怒和恐惧)，我的一些背景决定我不需要职业成功，但我个人想要做到全地球第一的架构师~~~

先说一下我在"道"的层面的基本认知，三十而立、四十不惑，一个人不能三十而立，不能



展开



1



BIZ_UI_3

2022-06-07

卷烟厂例子想说明的道理都理解，但例子本身在这里并不恰当。中国的烟草行业每年纳税就超万亿，仅这一个行业占政府财政收入的7%左右，而烟民是数以万计且不会消失的。换句话说，这个行业一直处在变现期，不存在衰退期。我想这也可能是国家限制电子烟的根本原因吧：你敢动我这么大的蛋糕试试！！？？

展开

共 1 条评论 >

