

2020 前端早早聊

如何理解晋升与职业成长的里程碑

从晋升到成长

周源/远舟 @税友-亿企赢

我

周源/远舟

- 2010
-
- 毕业，创业。
- 2012
-
- 阿里巴巴，切图小前端
- 2014
-
- 阿里巴巴，高级切图小前端
负责 alibaba.com DPL 建设
- 2016
-
- 阿里巴巴，前端切图专家，Alibaba Fusion Design 创始人；
探索阿里集团中台战略下的 DesignSystem 解决方案，服务于
阿里巴巴 27BU，1000+设计师，1500+前端
- 2018
-
- 盒马，门店数字化前端团队负责人
探索新零售下线上线下的体验工程解决方案，门店数字化方
案；
- 2019
-
- 税友，体验技术团队负责人
希望通过解决中型企业在数字化转型中的所面对的体验技术
问题，探索体验技术对 2B SaaS 的业务价值
- ?
-
- 体验技术 = 体验设计+前端工程
体验：SaaS 行业的最后一个品类
前端：链接商业、设计、计算能力，为用户提供专业的人机
交互体验

业务

通过体验技术、云计算、中台技术、大数据、AI重构财
税SaaS行业，在 2B&2C 场景为全国超过数百万企业、
亿级纳税人、千万财税从业者构建生态化解决方案。

团队

友善，追求，简单，务实

大前端

60+

1. 认识一下

2. 三个问题

3. 晋升是什么，意味着什么

4. 平台期的我该怎么突破

1. 突破平台期
2. 晋升的桎梏

5. 成长与规则

1. 回归初心
2. 深度与广度
3. 阶段的感悟

6. 致敬

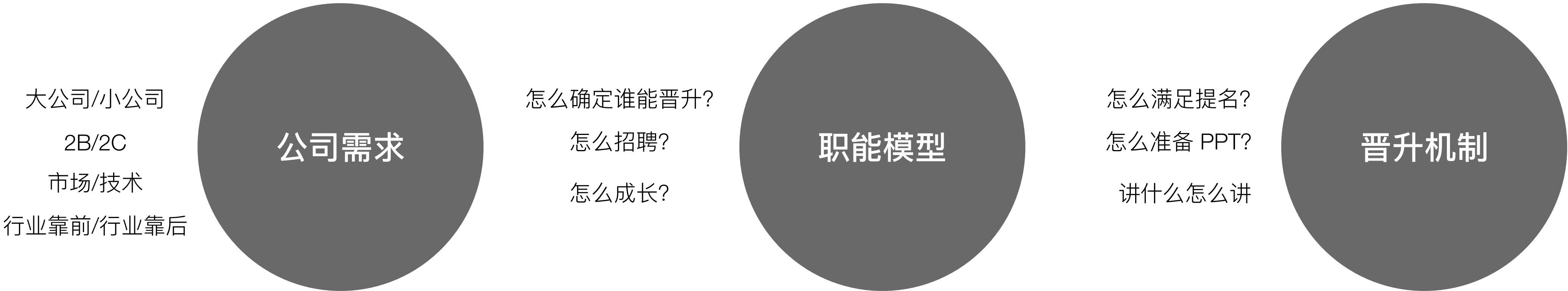


Q1 努力做好自己的事情不就好了，为什么会有晋升这样的玩意？

Q2 感觉自己到了某个平台期或者遇到了瓶颈，不知道怎样才能成长和晋升？

Q3 感觉晋升的要求和我的想法不同，那我到底是应该按照自己的想法去成长，还是按照晋升的规则去成长？

晋升是结合公司业务发展所需设立职能模型，通过晋升机制为公司未来选拔人才。



晋升有确定的部分和不确定的部分

- 不同场景对人的要求本身就有差异

公司是动态发展的，不同阶段对人的要求不同
- 人才是无法衡量的

但为了管理共识，需要有评估准绳

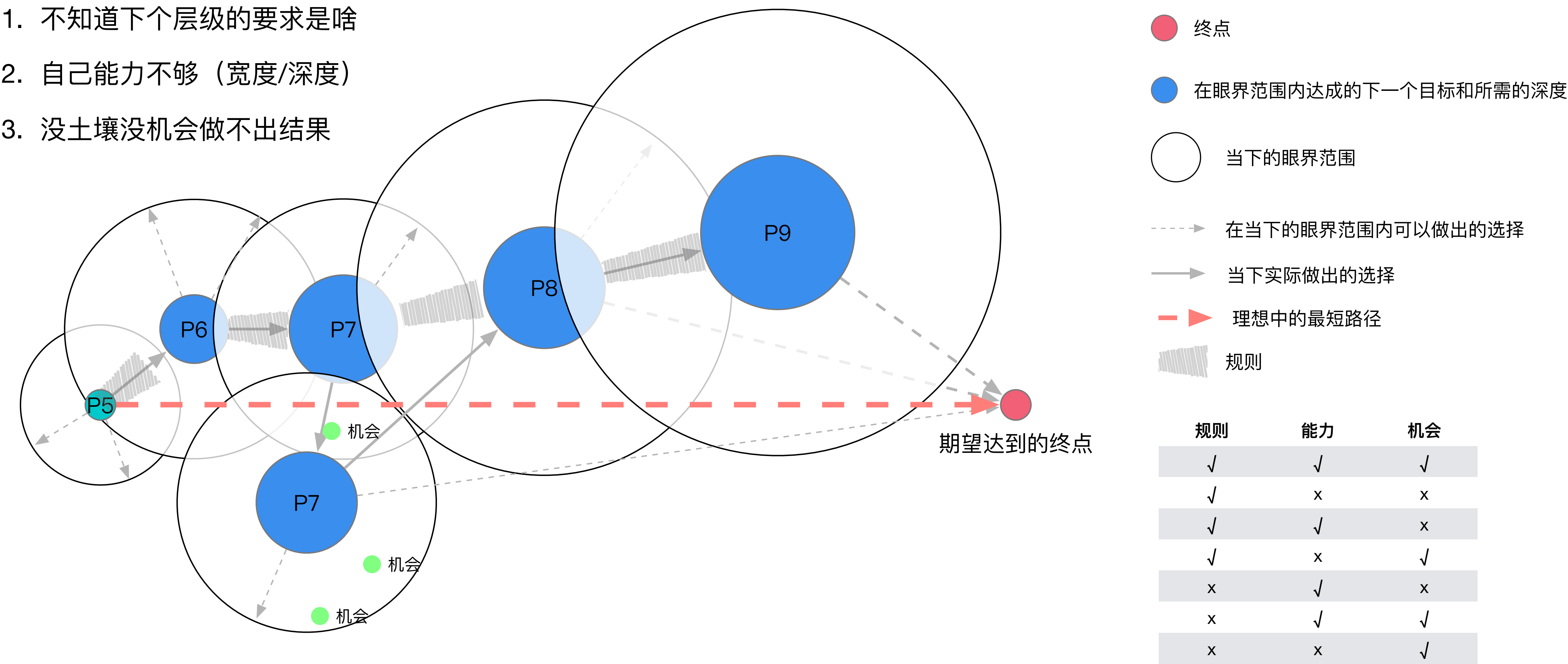
晋升的要求都在职能模型里
- 提名

评委

个人发挥

为什么会有平台期？（识局）

1. 不知道下个层级的要求是啥
2. 自己能力不够（宽度/深度）
3. 没土壤没机会做出结果



桎梏1

识局的人

懂规则的“聪明”人

只管生不管养的人

舍本逐末，为局所困的人

桎梏2

晋升终归是有个头的

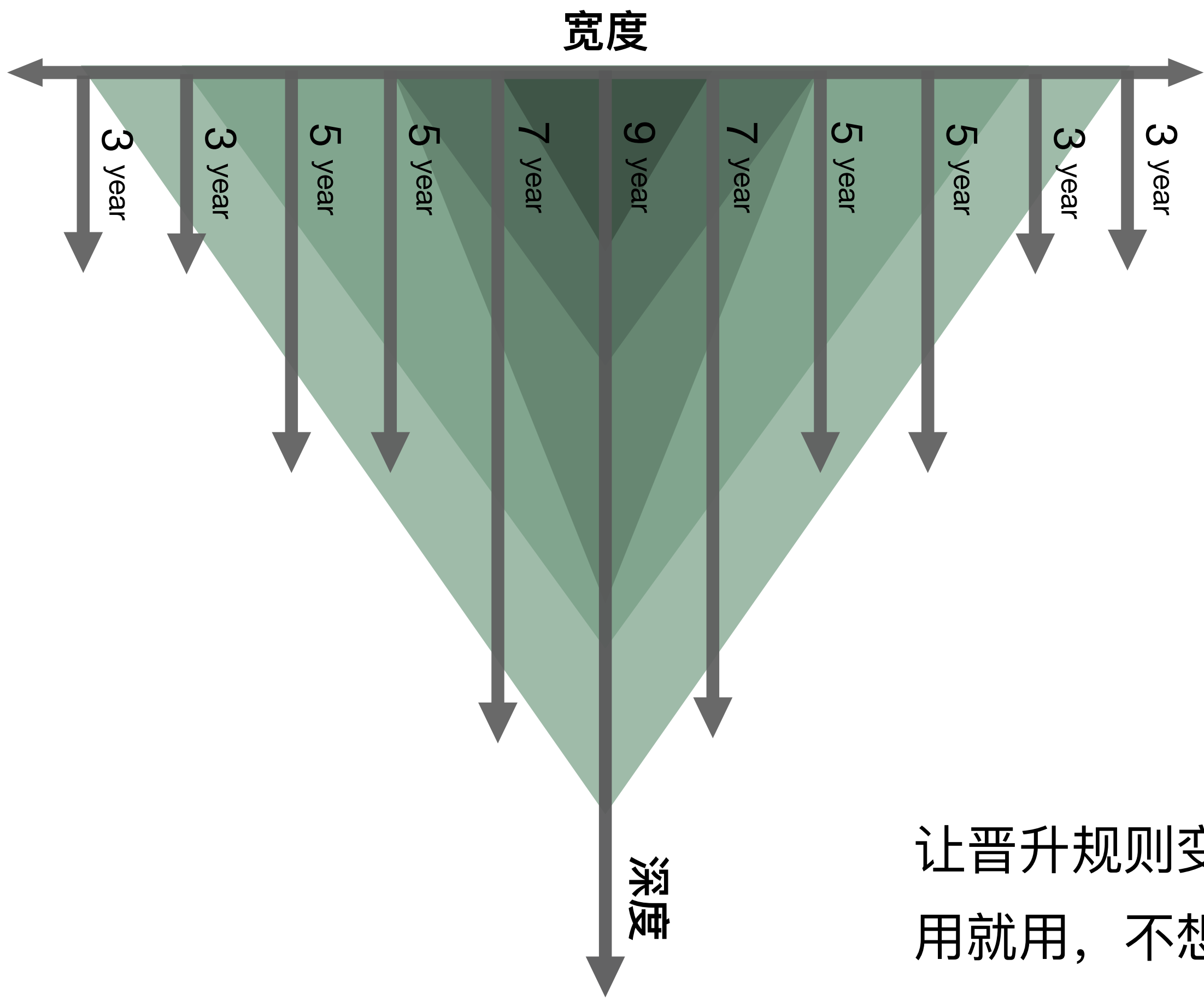
公司和职位只是你人生很小的一段经历

回归初心

1. 初心是什么？公司需要你付你钱，不是因为你职级有多高，而是因为你给公司创造同等的价值，如果不能，你职级 P100 又有啥用。
2. 那我怎么才能带来同等的甚至更大的价值呢？答案也很简单：成长，但这里的成长和之前说的成长不同，这里的成长是指：**为了解决问题创造更大的价值而不断学习的成长**。如果这个问题值得被解决、需要被解决，那么我不会考虑这个问题是否是自己的问题，不会考虑这是业务问题还是产品问题还是技术问题，只要需要，只要我觉得这个问题非常重要，必须要解决，我就上。而这里的成长只看宽度和深度，只看能否解决当前业务遇到的问题，这里的成长是问题和价值导向的，而不是晋升导向的。
3. 三个小故事
 1. 没有 P7P8 的时候的人是怎么晋升的？
 2. 做 FusionDesign 时的角色切换
 3. 负责盒马门店数字化

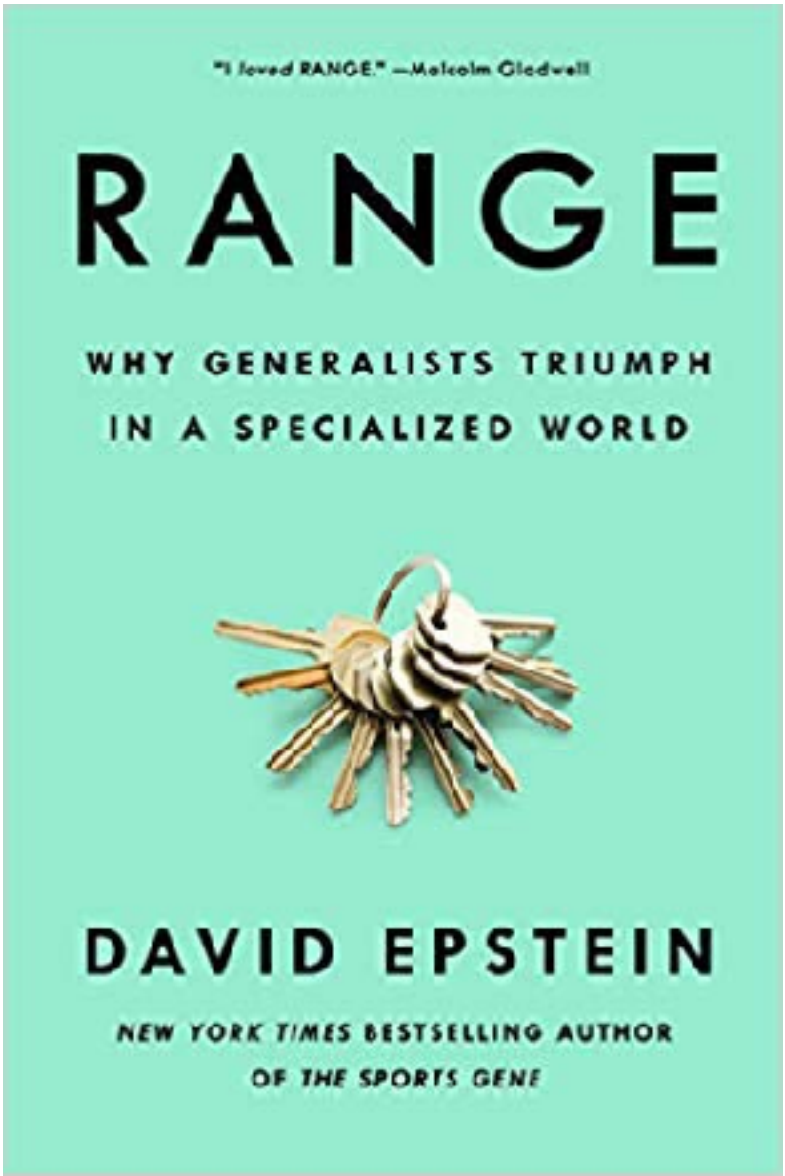
让我对体验工程能给企业经营能带来什么样的价值能够有机会去更深入的思考，给了我更长远的视角

不依赖规则该怎么成长？自己为自己的成长负责



- 1. 宽度和深度一般指什么
- 2. 什么时候要拓展宽度，什么时候拓展深度
- 3. 随心所欲的状态
- 4. 再从宽度和深度去看晋升

推荐一本书：《范围》爱泼斯坦



让晋升规则变成自己的工具，想用就用，不想用拉倒！

1. 第一阶段：根本不知道下个层级的要求是什么，只是去尝试解决更多更复杂的问题，而不论这个问题是不是我的“分内之事”。之后得到了肯定实现了晋升（我理解这是最纯粹最舒适的阶段：解决了更复杂的问题，不需要关心晋升规则和评委，只需要把事情做好，就能得到肯定。这个阶段心里爽身体也爽）
2. 那第二阶段：对晋升规则非常熟悉，知道要做什么才能晋升，所以尽量只做跟晋升有关的东西，和晋升无关的不做，只看自己做的东西符不符合职级的要求，而不看到底做的怎么样（这是最功利的阶段，虽非老板所愿，但却无法阻止职场的规则、诱惑、压力去不断激发人性恶的一面，结果会产出一些名不副实的人，这是晋升机制的熵。这个阶段身体比较舒适，因为晋升了涨工资了坐稳了，但心里却不一定）
3. 第三阶段：发现晋升规则、评估方式和自己理解的成长与价值存在差异，放弃晋升，寻求自己的价值呈现方式与成长路径（我理解这又回到了最初的阶段，只为解决自己理解的更有价值且更复杂的问题，但身体并不怎么舒适，因为难以得到外界的认可，心里却很坦然而坚定）
4. 第四阶段：？

“致敬在成长之路上看破规则，不断突破自己，甚至突破边界的你。”