

跳槽与薪水篇

月薪 3 万元的程序员都避开了哪些坑

程序员薪水有高有低，有的人一个月可能拿 3 万元、5 万元，有的人可能只有 2 千元、3 千元。同样是有 5 年工作经验的程序员，可能有的人每月拿两万元，有的人拿 5 千元。是什么因素导致了这种差异？我特意总结了容易导致薪水低的九大行为表现，避开这些大坑，你就离高薪不远了。

习惯即刻回报

他不懂得只有春天播种，秋天才会有收获。刚刚付出一点点，甚至还没有付出，就想要得到回报。技术刚刚掌握，能一边百度一边干活了就计算该拿到多少报酬。找工作先想着多薪资，入职没干几个月就想着要加薪，一看没涨就放弃，准备通过跳槽加薪，即使不跳槽，往往也会因为没加薪而牢骚满腹，工作敷衍了事。

一个程序员的价值，是通过他带给公司的价值体现的。先要给公司带来价值，然后才会反过来在薪水上体现出自己的价值。公司都很现实，很少会为你的潜力买单、在你还没有体现出价值时就给你很高的薪水。

在生活中和工作中，一定要懂得付出，不要那么急功近利，马上就想得到回报。天下没有白吃的午餐，你想获得什么，就得先付出什么。唯有种下种子，然后浇水、施肥、除草、杀虫，然后才能等来收获。

缺乏学习热情

很少有哪个岗位的人像程序员这样需要持续不断的学习，软件开发的技术日新月异，而每一项技术又往往博大精深，不持续、深入钻研是很难掌握的，更别谈精通了。如果你

对一项技术不能深刻理解、熟练应用，表现出来的水准仅仅是能干活、还行，那很难说会有公司愿意为“还行”付出大的代价，只有脱颖而出，才可能备受重视。

假如你对学习、掌握、精通技术没有兴趣，面对不断涌现的新语言、新技术、新框架没有学习欲望，那单就软件开发这个工作而言，你不但眼下不太可能拿到高薪，将来也不会。在这样一个快速变化的时代，只有不断地学习才不会被抛弃。

不够努力

虽然我们都知道努力学习可以改变我们的技能水平，持续努力、不懈坚持可以让自己有所建树，可还是有很多人浅尝辄止，三天打鱼两天晒网，搞两下能“Run”就放下了。

人和人在聪明才智上的差距并没有想象中那么大，甚至很多时候，从大多数人的努力程度来看，根本还轮不到拼天赋。如果两个人的实力半斤八两的话，热情工作、努力坚持的人，一定比较容易成功。

畏难

做事拈轻怕重，不愿挑战。殊不知能力就是在不断挑战、不断突破自己的过程中历练出来的。在一个公司里面，经常承担高难度任务的程序员，一定是成长比较快的，薪水增长也一定比较快。越是困难的事情，越能体现出个人价值，也越能带给个人成长。

万事起头难，不要害怕困难。事情做不好往往不是因为能力，而是由于缺乏恒心。只要不怕困难，坚持前行，一定会有不一样的收获。

缺乏责任心

工作上不管什么事，认为反正不是自己的事，缺乏责任心，干好干不好都无所谓，对交付承诺、产品质量都不在意，没什么事能让他上心。

一个人的责任心如何，决定着他在工作中的态度，决定着其事业的好坏和成败。如果一个人没有责任心，即使他有再大的能耐，也做不出好的成绩。

消极，抱怨

工作稍有不顺，就怨气沸腾，这个怎么样，那个怎么样，而我怎么就这样，任务不公平，资源不公平，谁谁不支持，谁谁不配合……

抱怨不能使事情变好，反之，它会让负面情绪蔓延，蚕食你的精力和时间，让你产出更低。成功者永不抱怨，抱怨者永不成功。立刻停止抱怨，早一分钟停止，你就离目标近一分钟。

没有时间管理观念

每个人的一天都只有 24 小时，人和人的差别就在于如何利用时间上。

有的人每周都有目标，每天都有计划，早上起来会想当天要做的几件重要的事，晚上会回顾当天完成的事，总结干成了什么干坏了什么，还会有计划地学习新知识、新技能，这样日积月累、不断坚持，每一天都是高效的，每一天都朝着更丰富、更完美的自己前进。

而有的人则漫无目的，走到哪算哪，到了公司，上午基本做不成事，到下午了还不知道要做什么，晚上也发愁如何消磨时间……

为薪水工作

虽然工作的一大目的是获得薪水，养活自己并供给家庭所需；但这只是工作最直接的报偿，同时也是最低级的目标。

如果我们为薪水而工作，将注定是短视的，也将注定受到最深的伤害。假如你看不到工资以外的东西，斤斤计较于薪水、福利、职位等，那么外界的风吹草动就可能让你像浮萍一样飘来荡去，你很快就会失去平衡，失去信心，失去热情，失去平和，进而在工作时总是采取一种应付了事的态度，能少做就少做，能躲避就躲避，觉得只要对得起自己的那份薪水就成了。长此以往，你追求的高薪水反倒得不到。

我们进入一个公司工作，是为了自己，不是薪水也不是别人，比薪水更重要的，是成长和成就自己的机会。我们一定要明白，公司、企业、组织，都是锻炼自己、修炼自我的平台，我们不是为薪水、为老板、为家人而工作，而是为实现自我而工作，是为更完美的

自己而工作。

唯有志存高远，方能风行天下。

其实不喜欢软件开发

有一部分人从事软件开发工作，并不是因为喜欢，也并没有干着干着从不喜欢变成喜欢。他们可能是喜欢软件开发附带的高薪水——平均薪水比其他行业高。人做一件自己不喜欢的东西时，心理上并没有亲近感，不会想着怎样把事情做得更好，往往是差不多就成了，不太可能有精益求精、积极向上的追求。因为在做不喜欢的东西时，情感上是拒绝的，情绪上是想逃离的，总想着早做完拉倒，每一天去单位时不是充满期待，而是充满各种担忧、烦躁、畏惧，到了单位，稍有困难或不顺心，就会消极、抱怨、抵触、拒绝……

做喜欢的事，能最大限度地发挥一个人的潜能和热情，会最快速地通向成功，成就自己。而做不喜欢的事，一开始就注定了事倍功半，最后也往往会痛苦不堪或半途而废。

程序员如何谋划出月薪 3 万元

我发表过一篇文章“月薪 3 万元的程序员都避开了哪些坑”，在我的微信订阅号“程序视界”、CSDN 博客、简书等平台都获得了非常广泛的关注，点击量和评论多得出奇。有一些朋友觉得很难做到。其实，月薪 3 万元是可以一步一步谋划出来的。个中关键，从大的方面来说，有两点：

- 个人商业价值的挖掘与修炼。
- 职业机会的探索与把握。

在展开之前，我们需要先澄清三个问题：

- 商业价值包含哪些因素。
- 职业机会包含哪些要素。
- 内生职业与外生职业是什么。

本节从整体上分为两部分，第一部分是和大家一起弄明白上面三个概念；第二部分，

我们会一起研究如何通过商业价值的挖掘、内生涯的修炼及职业机会的寻找来实现月薪 3 万元的目标。

关键的四个基本概念

小米在发展过程中，挖过两个比较著名的人物，一个是谷歌 Android 副总裁胡戈·巴拉，一个是新浪总编陈彤。我们来看两个问题：

- 小米看上了这两个人中的什么？
- 这两个人看上了小米的什么？

1. 商业价值要素

胡戈·巴拉身上有几个很有价值的点，这是他能加盟小米的关键：

- 在谷歌工作 5 年。
- Android 产品管理副总裁。
- Android 操作系统团队最具代表性的公众人物之一，他曾经频繁出席谷歌的新闻发布会及谷歌的 I/O 开发者大会。比如 Nexus 7 平板电脑就是由他登台演示的。
- 熟悉海外市场。

相信这也是小米看中胡戈·巴拉的重要原因。而这些原因，其实就是胡戈·巴拉身上体现出来的商业价值。具体来看，谷歌的工作是其个人经历，为其积累了广泛而有价值的人脉，同时他也在 Android 产品管理方面有着独到的知识和技能。

个人商业价值中非常重要的一个要素，那就是天赋。天赋指人与生俱来的某些特质。在胡戈·巴拉身上，人际交往能力和个人形象气质就属于天赋。在姚明身上，他的身高算是天赋之一，特别有助于他的篮球事业。在罗纳尔多身上，他的爆发力就是天赋，所以你经常看到他突然加速把对方球员甩在身后然后狂奔几十米形成单刀射门的优势。如果一个人能发挥其天赋，将其与职业关联起来，必能实现自我，有所成就。

总结一下，商业价值包含 5 个要素：

知识、技能、天赋、经历、人脉

我们每个人身上都有这些东西，如何挖掘出来，如何着重培养某方面的价值，就是我们获取高薪的关键。

2. 职业机会

现在我们看看胡戈·巴拉为什么会选择小米。我猜测有这么几点：

- 小米处在中国这个经济快速增长的发展中国家。
- 智能手机的发展在中国处于上升期。
- 小米公司上升势头强劲。
- 负责小米国际业务拓展。
- 薪水可观。

第一点是宏观环境的东西，只有宏观环境足够好时，机会才会多。

第二点是产业环境，在一个好的宏观环境里，一个好的、处于快速发展期的产业是最有吸引力的，到这样的产业中去，个人必将随着产业的发展而有所成就。所谓“站在风口上猪都能飞起来”，就是这个道理。

第三点可以说是组织环境，一家处在好的宏观环境下、好的产业环境里的公司，又正处于上升期，对个人来讲，是天赐良机啊。到这样的公司里，你就是躺着不动都可能比一般人达到的高度高。

其他都是小米提供给胡戈·巴拉的职位相关的东西，属于职业资源。另外还有一点是家庭环境，一个人的家庭，可能成为他选择新职业的助力，也可能成为阻力。比如有很多学生毕业后就被父母通过人脉安排到银行、电力等国有企业工作，如果他們要跳槽，父母一般都会成为阻力。

好了，现在职业机会的 5 个要素都出来了：

宏观环境、产业环境、组织环境、职业资源、家庭环境

3. 内生涯与外生涯

内生涯与外生涯是职业规划中非常重要的一组概念，理清了它们，我们就知道在哪个方向上努力可以提升自己，进而提升薪资待遇。

内生涯与外生涯，最直接的就是用你的身体区分，我们常说的“身外之物”，其实就是外生涯。我们常说的“内在”，就是内生涯。比如你现在是华为的软件工程师，负责相机模块开发，月薪 2 万元，这属于外生涯；而你熟悉 C++、Android 的 Camera 框架、图像处理算法，这些就属于内生涯。

属于外生涯的那些身外之物，是别人、别的组织给予你的，很容易因为外界环境的变

化而被剥夺。比如你曾经是诺基亚北京研发中心的开发人员，那么 2014 年 8 月份诺基亚北京研发中心大裁员，你瞬间就失去这个身份。

而我们归属于内生涯的那些内在之物，一旦拥有，就是你的，别人很难夺走。比如你掌握 C++ 这门语言，熟悉 Android 应用开发框架，精通数据库调优，你工作负责，为人诚信，勇于担当，这些知识或技能或心态，别人不可能从你这里拿走。

现在对内生涯和外生涯我们应该比较清楚了，下面总结一下它们都包含哪些内容。

外生涯包括（但不限于）职务目标、经济收入、工作内容、工作环境、工作时间、工作地点、企业文化、薪酬福利、通勤状况等。

内生涯包括（但不限于）知识、技能、工作经验、心理素质、内心情感、行为习惯、视野、观念、职业心态（爱与感恩、责任、忠诚、诚信、勇气、担当）、职业成熟度、心灵成长等。

如果仔细品味内生涯包括的东西就会发现，它们和个人商业价值的某些要素是重叠的，尤其是知识、技能、天赋这些东西。而外生涯包含的一些东西，其实也和个人商业价值相关，比如你的职务目标、工作内容、工作过的企业等，都是你的经历。你在选择一份新的职业时，不论内外，只要能体现商业价值的内容，都会被重度参考。

4. 内生涯与外生涯的关系

我们知道了内生涯和外生涯都包括哪些内容，接下来就是它们之间的关系。弄明白它们之间的关系，就可以导出如何规划自己的职业发展与方向了。

内生涯和外生涯包含的一些东西，既可能是企业选择你的依据，也可能是你选择新职业时的目标，影响你的职业选择。比如你在 22~24 岁时可能更看重知识、技能、工作经验的积累，积累到一定程度，你的职务目标、薪酬就会自然上升，工作内容也可能发生变化。而你的职务、工作内容，也会影响到你积累什么样的知识和技能。

举个我自己的例子。我 2005 年开始做软件开发，做了两三年，积累了 C++、Windows 开发、网络编程、MFC、WTL、Windows CE、多媒体等方面的知识和技能，2008 年时开始带团队，工作内容分成开发和管理两部分，慢慢积累了项目管理和团队管理方面的知识和技能。在这个变化过程中，经济收入也发生了变化。当我再次选择职业时，我的知识、技能、曾经的工作经验、薪酬福利等，共同决定了我能找到什么样的工作：别的企业会看我的知识、技能、经历，我也会本着个人商业价值可持续发展的角度去选择职业机会。

OK，现在可以来说明内生涯和外生涯的关系了：

- 内生涯决定外生涯。
- 外生涯拉动内生涯。

古代的“学而优则仕”，是内生涯决定外生涯的一种典型情况。其实类似的情况我们身边也有很多，普通的开发工程师知识、技能、经验修炼到一定程度，就可以做架构师、技术专家，这也是典型的内生涯决定外生涯。

当外生涯高于内生涯时，虽然有压力，但也会促使你提升自己的知识、技能等，使内生涯与外生涯匹配，最终内生涯超越外生涯，可以进一步在组织内或组织外发展，获得更高的外生涯。这就是外生涯拉动内生涯的一种表现。

说到这里我们再展开一下。当内生涯略高于外生涯时，工作会驾轻就熟，容易出成绩，感到轻松舒适。当内生涯高过外生涯一大截时，个人就会觉得怀才不遇，想谋求更好的发展，如果长时间处于失配状态，跳槽指数就会增高。当内生涯低于外生涯时，工作会感到吃力，人容易焦虑，需要不断提升自己。如果不能有效提升，就可能会被剥夺外生涯。

高薪的谋划之道

因为内生涯决定外生涯，所以，程序员要想获取高薪，最根本的策略是修炼内功，发挥自己的性格优势，挖掘自己的职业兴趣，找到适合自己的职业，发挥天赋，不断提升知识、技能，让自己的商业价值不断攀升。

而一个人的商业价值能否提现出来，和所处平台又有非常大的关系。当你在一个好的宏观环境里，在一个前景光明的产业里，在一个处于上升期的企业里时，你的价值很容易就能体现出来，你能获取到的回报（外生涯）也会超越大多数人。所以，除了修炼内功，还要懂得如何寻找职业机会，让自己有用武之地。这就是程序员谋取高薪的指导性原则。

下面我们展开来讲如何修炼内功及如何寻找职业机会。

1. 修炼内功

内功的修炼，其实又分为三部分：

- 发挥性格优势。
- 挖掘职业兴趣。
- 积累知识和技能。

假如你现在已经是软件开发工程师，那么就可以略过前两步了。

假如你虽然是软件开发工程师，但不确定是否适合做下去，那么可以看看“如何快速定位自己热爱的工作”一节，肯定会有帮助。

假如你是还没入职场的小鲜肉，可以来找我聊聊，我们可以一起来看看你是否适合做程序员。

说了这么多“假如”，现在要关注的就只有第三点——积累知识和技能了。

积累知识和技能有两个原则：

- 职业目标相关性。
- 持续性。

职业目标相关性

这一点很容易理解，假如你就想做 iOS 应用开发，那么你学 C#估计就没什么用，学 MFC 就更没用了。一样知识，一种技能，只有它和你的目标相关时才是有用的。没用的知识对你来讲，再多都是枉然，假如一种知识不能落到应用上，那么它就不是知识。

技能其实又分为两类：

- 专业技能。
- 通用技能。

专业技能是对某种专业知识的应用能力，与特定职业相关。比如你能用 MFC 在 Windows 下开发客户端应用，现在你要去做 Android 开发，那么用处也不大。

通用技能是可迁移的，也就是你会做的事。比如你很会写 PPT，这种技能到哪里都用得上；比如你很善于沟通，总能与别人达成一致；比如你善于当众演讲；比如你的社交能力强；比如你很会指导别人；比如游泳……这些都是通用的技能，可以在不同的工作中广泛应用。

通用技能对于你能否找到理想工作至关重要。

我们从程序员的世界来看，那些很牛的人，比如马克·扎克伯格，一开始也是程序员，后来创立 Facebook，他的创新、谈判、指导、说服等通用能力一定很强。另外他还会中文（语言技能也是通用技能，和驾驶一样）。还有雷军，写了 10 年程序，现在在做什么呢？如果他只会使用 C 语言开发，能做到这样吗？

所以，我们在积累技能时，既要立足于现在的职业，强化职业相关的专业技能，比如你是做 Web 前端的，HTML、CSS、JavaScript、各种 JS 框架（比如 JQuery、AngularJS 等）、前端框架如 Bootstrap，都可以玩得很熟，这是专业技能，必需的，只要是做前端就会用得上；又要留意专业技能之外的通用技能，通用技能是一个程序员的软实力，比如发现自己

的学习模式，培养自我学习的能力，与人沟通的能力，口头表达能力，写作能力，信息检索能力……

那么，问题来了，怎样才能知道一个职业都需要什么样的知识、技能呢？有三种途径：

- 企业内的岗位描述。
- 业内前辈访谈。
- 招聘网站的招聘信息。

一般的企业都会有岗位（职位）描述，说明这个职位的职责，需要的知识、技能。有的企业还有一条晋升通道，比如软件开发工程师会有初级、中级、高级、资深、专家等级别，每个级别的任职资格说明里通常都会有对技能水平的说明。这是我们可以接触到的第一手资料。比如我曾经任职过的公司就有这种说明，高级开发工程师会要求你有 C++、概要设计、文档、数据库调优、授课、指导、管理等知识和能力。

第二种途径是找一个同岗位的前辈聊一聊，他很可能会从和第一种途径不一样的视角，根据他的经验告诉你什么重要、什么不重要，该培养什么、不该培养什么。

第三种是非常有效的途径，不但可以弥补第一种途径的不足（有的公司会没有，有的公司会很简单而流于形式），还可以从中梳理出某个技术栈的发展态势。像智联招聘、拉钩、猎聘、大街网、51job 等网站都会有大量软件开发工程师的招聘信息，可以结合我们自己的技术方向，拟定关键字进行搜索，然后看看别的企业对某个岗位都有什么要求，通过不断分析，就可以列出一张知识、技能清单，拿着这个清单，就可以去有针对性地发展自己的技能，该自学的自学，该培训的培训，该参加开源项目的参加开源项目……

持续性

植物的顶芽优先生长而侧芽受抑制的现象，在植物学上称为顶端优势。为了维持顶端优势，可以人为干预植物的生长，比如一颗泡桐树，要想让它长得又高又直又粗，就需要不断砍掉树干上的侧枝。

在企业管理领域存在顶端优势现象，处在优势的实权部门会抑制其他相关职能部门的发展，处于权力顶端的人往往抑制着处于下端的职权，处于优势的核心产品也会抑制其他产品的发展壮大……

对于程序员个人的知识和技能积累来讲，通常也需要维持顶端优势。

一个软件开发工程师，在自己的知识图谱与技能树中，如果存在顶端优势现象，那么当别人问你擅长什么时，你就可以信心满满地回答出来。而如果你的知识和技能还能在企业内超越其他程序员，形成群体内的比较优势或者顶端优势，那么你的光芒一定照耀四方。

我承认，能做到第二步这种程度的人相对较少，所以，我们只讨论第一步：在自己的知识图谱与技能树中打造顶端优势。

毋庸讳言，软件开发工程师跳槽频率比大部分职业的从业者高一些，在不同的企业、不同的行业、为不同的用户开发不同的产品时，用到的知识和技能通常是不同的。这就会导致一种情形：什么都懂一点，什么都不精通，什么都能干一点，什么都干不专业。而知识越精深越有价值，技能越熟练产出率越高，现在及将来是专业主义时代（参见大前研一的《专业主义》），如果我们能沿着一个方向积累知识锻炼技能，就可以形成竞争优势，随着不断用心打磨，就会产生顶端优势，就越来越能解决问题，不可替代性就会越来越强，商业价值就越来越高，薪酬福利自然越来越好。

所以，工作一段时间之后，就要思考自己的职业目标，梳理自己的知识和技能，选择几样，着重培养，持续精进，形成优势。

2. 寻找职业机会

修炼完内功，我们该来寻找外部机会了。

在向外看寻找机会时，有三个递进的层次需要注意：

- 行（产）业选择
- 企业选择
- 职位

我们一个一个来讲。

行业选择

现在软件已经成为支撑各行各业发展的服务，几乎每个行业都会用到软件。行业里的企业在使用软件服务时，要么买现成的，要么自己开发。现成的软件，比如 CRM、ERP、OA 等，很多行业里的公司都用，也一般都是采购来的。除采购软件外，还有一些行业的公司选择自己开发，这个时候就需要软件开发工程师，也就是程序员了。

必须注意，不同行业的程序员的平均薪酬待遇差距很大。行业越有前景，个人的发展越好回报越好。越赚钱的行业，处在其中的程序员薪资水平越高。这是一般性规律，我们程序员在择业时也需要考虑。

以房地产行业为例，2003—2013 是中国房地产黄金十年，处在这个行业里的从业人员，有很多都赚得盆满钵满。以商品房销售为例，售楼小姐曾经是收入非常高的职业，而 2013 年后，房地产销售每况愈下，现在几乎是举步维艰。