

TECH JOB HUNT HANDBOOK

Career Management for Technical Professionals

资深人力资源专家、创业家凯文 W. 格罗斯曼，
站在人力资源招聘的角度和企业用人的高度，
深入阐释技术行业特点，
提出关于技术人员职业管理的独到见解和建议，
引导读者脚踏实地，步步为营，
顺应技术发展趋势，保持持久竞争力



如何在新的技术职场秩序中**脱颖而出**，站住阵脚？

如何顺应时代与技术的变迁，

不断学习掌握最新技术，并为己所用？

脱颖而出

技术人员的职业生涯管理秘笈

[美] 凯文 W. 格罗斯曼 (Kevin W. Grossman) 著 易艺 译



机械工业出版社
China Machine Press

TECH JOB HUNT HAND

Career Management for Technical Professionals

脱颖而出

技术人员的职业生涯管理秘笈



[美] 凯文 W. 格罗斯曼 (Kevin W. Grossman) 著

易艺 译



机械工业出版社
China Machine Press

图书在版编目(CIP)数据

脱颖而出: 技术人员的职业生涯管理秘笈 / (美) 格罗斯曼 (Grossman, K. W.) 著; 易艺译.

—北京: 机械工业出版社, 2015.3

书名原文: Tech Job Hunt Handbook: Career Management for Technical Professionals

ISBN 978-7-111-49622-9

I. 脱… II. ① 格… ② 易… III. 职业选择 IV. C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 047654 号

本书版权登记号: 图字: 01-2013-8510

Kevin W. Grossman: Tech Job Hunt Handbook: Career Management for Technical Professionals (ISBN: 978-1-4302-4548-3).

Original English language edition published by Apress L. P., 2560 Ninth Street, Suite 219, Berkeley, CA 94710 USA. Copyright © 2012 by Kevin W. Grossman. Simplified Chinese language edition copyright © 2015 by China Machine Press. All rights reserved.

This edition is licensed for distribution and sale in the People's Republic of China only, excluding Hong Kong, Taiwan and Macao and may not be distributed and sold elsewhere.

本书原版由 Apress 出版社出版。

本书简体字中文版由 Apress 出版社授权机械工业出版社独家出版。未经出版者预先书面许可, 不得以任何方式复制或抄袭本书的任何部分。

此版本仅限在中华人民共和国境内(不包括中国香港、台湾、澳门地区)销售发行, 未经授权的本书出口将被视为违反版权法的行为。

脱颖而出: 技术人员的职业生涯管理秘笈

出版发行: 机械工业出版社(北京市西城区百万庄大街 22 号 邮政编码: 100037)

责任编辑: 秦 健

责任校对: 殷 虹

印 刷: 北京瑞德印刷有限公司

版 次: 2015 年 3 月第 1 版第 1 次印刷

开 本: 147mm × 210mm 1/32

印 张: 9.75

书 号: ISBN 978-7-111-49622-9

定 价: 59.00 元

凡购本书, 如有缺页、倒页、脱页, 由本社发行部调换

客服热线: (010) 88378991 88361066

投稿热线: (010) 88379604

购书热线: (010) 68326294 88379649 68995259

读者信箱: hzsj@hzbook.com

版权所有·侵权必究

封底无防伪标均为盗版

本书法律顾问: 北京大成律师事务所 韩光 / 邹晓东

The Translator's Words 译者序

在当前的全球经济形势下，找工作不容易，找一份称心如意的好工作更不容易。回想 21 世纪初，那些热门 IT 技术、名词、文化早已成为过去。日新月异的技术令人眼花缭乱，更新换代的速度之快令人措手不及。在这场 IT 大爆炸中，新的社会秩序初现雏形，技术呈现繁荣之景。一方面，这给用户带来愈发便捷的体验；另一方面，也给技术工作者提出更大挑战。如何在新的技术职场秩序中站住阵脚，跟上时代步伐，将左右技术人员的长期职业发展道路。

本书是一本启发读者思考当下职场局势的书籍。书中不仅涵盖了最新、最热门的技术，而且解读了当下职场招聘的大趋势。教会读者在瞬息万变的潮流之中找到万变不离其宗之法，即顺应时代与技术的变迁，不断学习掌握最新技术，并为己所用，同时要有创新、创业精神及商业头脑。

本书作者凯文 W. 格罗斯曼作为资深人力资源专家、创业家，站在人力资源招聘的角度和企业用人的高度，提出了独到的见解。即使技术人员自己不创业，在求职过程中，企业也在找有创业精神的人。用他的话说说是企业喜欢不断拓展自己能力、有拓荒精神的人。

职场如战场，这本求职手册如同攻略一样，思路清晰、目的明确，能帮助求职者在上战场前全副武装。全书分为三个部分，从“你知道什么”到“你认识谁”，到最终“去哪里，做什么”。分别从意识、知识、常识、智商、情商等方面，一步步带领读者做好准备，势在必得。

作者是一位父亲，因此对下一代的未来带有本能的责任感。书中用对话般的语气，轻松幽默，又语重心长、循循善诱，其中不乏他的亲身经历和自己的故事。通过阅读此书，你会觉得是在跟一位朋友交谈。读毕，收获的不仅会是新的知识、更加开阔的视野，甚至可能还有一份新的、更好的工作，以及一位跃然纸上的亲密挚友。

本书附录中列出了求职相关的有用网络资源，供大家参考。本书涵盖内容广泛且带有非常浓重的美国本土文化色彩，这给翻译工作带来了很大的挑战，同时也让译者受益匪浅。我衷心地希望书中的内容能给广大读者带来帮助。由于翻译时间仓促，译者水平有限，错误与疏漏之处在所难免，敬请读者朋友指正。

这本书能够顺利翻译完成，要感谢我的家人和朋友的支持，以及出版社对我的信任。在此衷心感谢华章公司的编辑对翻译工作提出的中肯意见，以及其他工作人员为本书付出的艰辛努力。此外，还要特别感谢我的技术专家顾问袁野在我每次咨询时都不厌其烦地答疑解惑。当然，还要感谢作者为我们呈现了如此精彩的劳动成果。

易艺

Introduction 关于父亲，低潮，各种职业教条

我们原以为会继承的世界无迹可寻；我们原以为共享的方式遥不可及。

——尼尔·佩尔特（Neil Peart）作家，及摇滚音乐人

你的天赋能满足世界需求的地方，就是你的使命。

——亚里士多德

经历过 4 次低潮后，父亲开始回顾一番。

我的少年时代正值 20 世纪 80 年代初的经济衰退期，我的 20 岁恰逢 20 世纪 90 年代初的经济衰退期，我的 30 岁赶上互联网泡沫破灭。然后，我的 40 岁，全球投资资金池和金融算法模型烧坏了世界经济引擎，我成了两个漂亮小女孩的父亲。

我历经头两次经济危机时都拥有稳定工作——在家乡一家杂货店的产品部门打工（当然也住在家里，因为我还在上高中），然后在我的母校圣何塞州立大学（SJSU）从事校友关系和筹款工作。第三份工作是在一家朝气蓬勃正在扩招的软件公司，后来该公司却随互联网泡沫一同破灭。最近一次低潮是在离开一家营销软件和服务公司的长期领导职位后，尝试拼搏自己的冒险事业，这意味着各种实验、咨询和写作。如今，我的新职业生涯是在创于英国和硅谷的一家新兴（且总伴有风

险的) 软件技术融资公司工作。同时, 我还是个作家, 永远是。

近日, 我读到千禧一代(即 Y 世代, 生于 20 世纪 70 年代后期和 21 世纪初之间的人), 在他们的一生中将至少拥有 7 ~ 8 份职业。我属于 X 世代, 而我至今已有 7 份职业。任何一代人的父亲(和母亲)多数首先要关注的是, 如何在工作、家庭和餐桌上的食物组成的百慕大三角上保证充足的资金来源。即使在当下最新(高度专业化)的技术热潮中, IT 专业人员若不能使其技能保持适合和高度相关, 在下岗或重新求职时, 将在世界永久性经济复苏中挣扎。

例如, 一方面, 最近一次的经济衰退对男性来说是一次挑战, 2007 年 12 月 ~ 2009 年 6 月共损失了逾 70% 的工作岗位。另一方面, 经济复苏过程对女性则是更大的一次挑战, 2009 年 6 月 ~ 2012 年 9 月仅增加了 22.9% 的就业岗位, 这意味着, 经济复苏至今, “女性仅复苏了经济危机丧失就业岗位的 32.3%, 而男性已复苏 43.2%。”^①

无论哪一方都够呛。

我们更进一步回顾我的父亲和祖父的事业, 因为职业生涯加上七拼八凑的许多零工可以世代对比。

我的父亲从小在家庭火鸡农场做帮工, 导致他严重厌恶火鸡, 你可以想象(在第 12 章, 我将更多写到他)。高中毕业后, 他加入空军, 成了一名机械师。退役后, 他回到家乡加利福尼亚州的波特维尔, 在那里, 他成了当地雪佛兰经销商的机械师工头。这是早在 20 世纪 60 年代, 那时如果你是一名顶好的机械师, 像他一样, 光凭听声音、触摸引擎盖就能诊断问题, 简直像火神或绝地武士一样。在那之后, 他选择了完全不同的方向, 成了一名警察, 并度过了他职业生涯的余下部

^① <http://www.nwlc.org/resource/modest-recovery-reaching-women>

分，后来又在南太平洋当过警队队长，最终作为维萨利亚警察局（我的家乡）负责伪造和欺诈部门的“特工”（侦探）愉快地退休。

我的外公一直自称“万金油”和“万不通”。在经济大萧条时期，他年轻时便已持家，导致后来每一段职业生涯都带有那时的勤俭务实作风。他曾在家乡密苏里州的铁路上工作。举家迁至西加州的中央谷后，他加入弗里安特-克恩运河施工，在那之前还打过数份零工。

背部受伤后，他开始做寿险销售，直至退休。但即便退休也没停歇，他在一所中学又做了多年保安。这一生中，他同时还是个狂热的修补匠、钟表修理师和家庭园丁。我记得自己曾好奇地凝视外公用他那双硕大的手修理细手表及微小的手表零件。我从没想过自己可以像那样修补或修理，或像我的侦探父亲那样，根据纸上线索进行追捕逃犯。另外，我怎么也没想到自己会从事至今为止所拥有过的7份职业，也没想过会写一本关于技术职业发展和管理的书。

风雨共济，经历过数次经济衰退甚至一次大萧条后，我的父亲和外公支撑起各自的家庭，正如从事各行各业的几代父母所做的一样，如今亦然。

大多数情形下，我们这代（父亲之子女及祖父之孙辈）没有真正了解他们所经历过的规律性就业曲线，那些时期的经济低潮和起伏。因为家长可以给孩子们最伟大的礼物是爱、安全和陪伴，在传递过程中便遮掩了暗潮涌动和风云变幻。

当然，每一位父亲背后都有一位“妈咪”，她知道所有的一切放在哪里，不是光说不练，而是真正的灵感背后的动因。至少我和我的家人如此。在坚强、独立的女性榜样下成长——尤其是我妈妈和姐姐——有时足以磨灭我的Y染色体。

然后是我可爱的妻子，我两个女儿的母亲，曾在这头经济猛兽的腹中孕育。我亲切地称呼她为“咱妈”。15年前的一天，在沙滩上她走近了我。她鼓励我冒些风险，去触摸连我自己都从不知道的领域（我一开始真不是柔软的“料”）。她现在告诉我：“闭嘴，专心开车。”那是在伯利兹度假的时候，我们租了一台手动挡车；我那时已有十多年没开过手动挡的车了。她受不了苹果笔记本电脑 Macbook，但爱她的 PC 机和 iPad。

我爱那个女人。

所有这些人教会我充分拓展，做一些以前从没做过的，学以前从没学过的。第一次或第三次是否失败不是重点。他们都会以自己丰富独特的方式告诉我，成长存在于这样的拓展中。我学会了开发凡是与一切工作、职业发展和管理相关的高情商。他们教我行事要聪明，效果要良好，且要“向西拓展”（这正是我最新网站和博客的主题：Reach-West.com）。^①

现在我将所有的智慧分类传授给要重新构想、重新设计、重新进入或首次进入信息技术职业领域的那些人，尽管这本书中写的很多内容适用于任何职业。这是关于让你获得掌控并向西拓展（reach West）——获取机会，并在你所做事情上充分拓展自我，做到最好或尽可能接近你想要的。

求助有方

她接过话筒，顿了顿，问道：“当我在某家公司的网站上投简历的时候，

① 此比喻源于美国的西部拓荒精神。18 世纪末至 19 世纪末 20 世纪初美国东部居民向西部地区迁移并进行开发的群众性运动，史称“西进运动”。——译者注

我的简历进入了申请人跟踪系统，和数十个其他具有类似资格与技能的人争夺同一职位，我怎么能被注意到？”

她勉强笑了笑，举着话筒托架，递还给我。不只数十个申请人，我心想，数百，如果不是数千的话。不管她怎么包装自己，不管她的简历和网上个人资料包含了多少关键字，她还是很可能迷失在典型的应聘黑洞经历之中。

我在圣克鲁斯县当地一家帮助求职者提供职业发展和求职经验咨询机构“招聘搭线”（Hirewire）上做的志愿发言，验证了上面那位女士以及许多该机构每月活动参与者的心理。如果这个数字再乘以遍布全美国的类似活动场次，可见，如今得到一个工作机会可真难。

好消息是，《计算机世界》（Computerworld）2013年的预测^①显示，334位回复调查的IT主管中有33%表示计划在未来12个月内招人。这是连续第三年增长了。很好。

唉，但是，根据2013年早些时候《人力资源行政》（HR Executive）一篇题为“没有准备好招聘”^②的文章指出，公司在寻找和雇用最佳人才方面仍没有得到改善。其实，2012年一份来自联合货车运输公司（Allied Van Lines）的《联合劳动力流动性调查》强调了一项研究：在接受调查的500位人力资源专业人士中，有2/3说他们今年有“大范围”或“适度”的招聘计划。有80%的大企业（即拥有超过10 000名员工的公司）计划“大范围”或“适度”招聘。然而，52%的受访者认为他们的招聘计划仅算“姑且成功”。

嗯，尚且说到这里。

① http://www.computerworld.com/s/article/9231486/10_hot_it_skills_for_2013

② <http://www.hreonline.com/hre/story.jsp?storyid=533348080>

与上述所有相关的一大悖论是，尽管许多公司在创造高品质应聘体验的网站上取得了进展，但当谈到实际应聘时，就像试图拆析一幅M.C. 埃舍尔（M. C. Escher）的复杂几何图形一样，结果总是令人始料未及。是的，上句再读一遍，然后回想一下你多年应聘的痛苦体验。

招聘变得比以往任何时候更加复杂，让我惊奇的是，企业并没有使这个过程变得更轻松，让应聘者更容易发掘就业机会——这不单指新候选人，还包括内部调聘人员。人力资源、招聘、雇用和人事管理应是高度协作的活动，我们却仍迷失在无尽的埃舍尔迷宫中，如你、我和那些在就业过程中寻求内部调动的人与高质量聘用无缘。

这是我写作本书的又一原因，也让我继续在像“招聘搭线”这类组织当志愿者并书写职场。我已有不止一次的痛苦应聘经历，我敢肯定你们中的许多人也是一样的。但由于自身的尝试和磨难，以及多年来一些颇有见地的同事和同行，我了解到职业发展的一些技巧。我有一些经验验证确实有效的策略，这些策略能使你们寻找并得到想要的工作。

我的目标是给你们哪怕一点儿职业发展与管理的智慧，让你们可以在一份份职位上、一个个项目内、一次次升职中受用。

“咱妈”说：“闭嘴，专心开车。”所以，让我们开始吧。

成长意味着变化，而变化则有风险，从已知步入未知。

——佚名

Acknowledgements 致谢

若不是因为我了不起的妻子，永远不可能有这本书的存在。她在研究和阅读上给我的帮助，不懈地打气和鼓励，以及不断含情脉脉地告诉我“闭嘴，开车”的方式，使这一切成为可能。没有她，我不可能完成此书。谢谢她，艾米。我还要感谢我的艺术家和插画家朋友道格·罗斯（Doug Ross），他以技术为灵感的精美艺术作品可在本书中找到。特别要感谢我的那些杰出的人力资源、招聘、职业生涯管理和技术行业的朋友，因为他们多年来都非常有见地，特别是我的 Twitter（Twitter # TChat）和职场同谋梅根·M·比罗（Meghan M.Biro）。最后，我要特别感谢我的编辑杰夫·奥尔森（Jeff Olson），他的那封最初向我建议写作本书的电子邮件，我还以为是垃圾邮件。谢天谢地，我给他回了电话。他带我走过的编辑过程是一段难忘的旅程。谢谢。

每个像样的作家背后都有一位顶好的编辑、一位耐心却不断激励的重要伴侣、一群非常聪明的朋友，以及最后那些励志故事。致他们所有的 IT 人士，为保持相关性并领薪受雇不断努力着，谢谢他们。继续向西拓展，我的朋友。

目录 *Contents*

译者序

关于父亲，低潮，各种职业教条

致谢

第一部分 你知道什么

第1章 职业生涯管理意味着身体力行.....2

早餐俱乐部职业专家组.....5

我为什么要学 WordPress8

你在企业集体露营里摔东西了吗？12

接下来.....15

第2章 完成你的教育.....17

大学学历的现状.....20

大学学历现状的另一面.....22

还有看在上帝份上别瞎编.....25

想想两年制、技术和在线教育	26
另外, 通过书本学习	29
第 3 章 学习新专业技能	31
就像把摩尔定律用在冰毒上	33
所以这一切都是关于写代码的?	38
别光说不做	42
第 4 章 找到并接下合同工作	45
所以, 我该上哪儿去找?	48
当我拿到工作时, 咋整?	54
第 5 章 交叉培训和志愿服务	61
交叉培训如何燃烧脂肪	64
横向、梯形和格状——哦, 天呐	67
职场忌讳过时了	73
志愿者	75
第 6 章 背景筛查和评估	79
别隐瞒	80
背景调查的背景	81
社交媒体窗口	84
应避免的游戏	85
还有一件事	87
如果能将每个人送回幼儿园就好了	88
评估那些测评	91

第 7 章 面试，第一部分	95
过去的工作面试	96
人人都在用。是不是？	98
录制的视频面试	100
实时虚拟面试	101
有备而来，你没那么厉害	103

第二部分 你认识谁

第 8 章 建立在线档案	108
简历有什么不好？	108
参照 LinkedIn	110
只摆事实，老兄。但首先，故事是	111
稍微提下 BranchOut	120
等等，什么？	121
第 9 章 研究公司	123
远离灰色地带	125
找弄脏的玻璃	126
工作 - 生活纯逛的乐趣	127
将脸贴在玻璃上	130
你的职位搜索网站类似于 Yelp（和 Gulp）	132
第 10 章 充分利用你的人脉，以及人脉的人脉	136
一级和二级烧伤	139

与招聘者合作	141
走出办公室	143
从社交网络到人才社区	145
去学习, 去了解, 去行动	149
第 11 章 导师和职业协会	152
非正式和正式的	156
加入专业人士群体	159
第 12 章 不对公司下赌注	164
去了解他们	167
外出接触交际	169
游击战术	170
背景是国王和皇后	173
 第三部分 去哪里, 做什么 	
第 13 章 求职神器	178
求职中的游戏	179
然后还有来自地狱的等候室	183
第 14 章 从最佳实践到商业案例	195
做个专家	197
明确定义	198
然后推销故事	202
进一步分解最佳实践	204

第 15 章 面试，第二部分	207
来了解我	209
扭曲的逻辑	218
总是跟进	221
就工资说两句	221
第 16 章 入职战役及以后	224
正式而混乱的过程	225
谁是首要男女性角色？	228
而我为什么要在乎？	229
那儿有空调吧？	230
请在这里插入 Ruby on Rails	231
接受交叉培训	232
我和我的影子	233
从第一天就开始你的绩效评估	234
第 17 章 内部流动性	237
花名册需要不断更替	239
国民球是真正的职场游戏	241
风雨无阻	243
让我们回顾一下所有正确的做法	244
推荐，推荐，推荐	245
第 18 章 云计算和移动技术领域的职业	247
入云	248
然后还有移动	250