



解忧 程序员

实用宝典 包罗万千

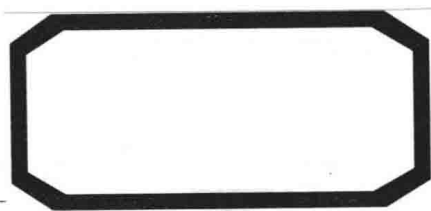
高薪编程、求职面试与成长转型宝典

安晓辉 / 著

programmer

带领你探索深层次的自己，走进全新的程序员世界！

· 面试 · 求职 · 升职 · 跳槽 · 加薪 · 转型 · 成长 · 修炼 ·



解忧 程序员

高薪编程、求职面试与成长转型宝典

安晓辉 / 著

电子工业出版社

Publishing House of Electronics Industry

北京•BEIJING

内 容 简 介

本书是专为程序员而编写的。全书浅显易懂，深入浅出，书中从各个角度，全面地解读了程序员这个特定人群，在日常程序设计工作中遇到的种种问题及解决办法。如果你不知道选择什么技术栈来学习，困惑于怎样在技术上持续精进，想转技术管理却没途径，想有章法地为跳槽加薪做准备，想转型不知道除了技术还能干什么，可以看看本书，它提供的方法和工具可以帮助你找到答案。

适读人群：程序员，准程序员，高校学生等。

未经许可，不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有，侵权必究。

图书在版编目（CIP）数据

解忧程序员：高薪编程、求职面试与成长转型宝典 / 安晓辉著. —北京：电子工业出版社，2017.10

ISBN 978-7-121-32610-3

I. ①解… II. ①安… III. ①程序设计—指南 IV. ①TP311.1-62

中国版本图书馆 CIP 数据核字（2017）第 213106 号

责任编辑：高洪霞

印 刷：北京天宇星印刷厂

装 订：北京天宇星印刷厂

出版发行：电子工业出版社

北京市海淀区万寿路 173 信箱 邮编：100036

开 本：787×980 1/16 印张：20.75 字数：397 千字

版 次：2017 年 10 月第 1 版

印 次：2017 年 10 月第 1 次印刷

定 价：59.80 元



凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题，请向购买书店调换。若书店售缺，请与本社发行部联系，联系及邮购电话：（010）88254888，88258888。

质量投诉请发邮件至 zlts@phei.com.cn，盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

本书咨询联系方式：（010）51260888-819，faq@phei.com.cn。

前言

搞定难题，解决 Bug，项目成功，奖金到手，升职加薪，获得认可，备受尊重……开发者的幸福大同小异，然而开发过程中的迷惘、困惑、痛苦却千差万别，你未曾经历时往往无法想象，你突然面对时常常不知所措。你常常会想，要是有个过来人能和我一起聊聊该多好；你想知道他们是怎么过来的，你还想确认自己并不孤单。这就是这本书存在的意义，它汇总了笔者从软件开发工程师、技术经理、项目经理、项目总监到初创公司技术总监等各种岗位一路走来思考过的各种问题：

- 我适合做开发吗？
- 编程语言怎么选？
- 别人月薪 3 万元，自己只有 3 千元，想拿高薪，怎么做？
- 面对多个 Offer，怎么选择才不后悔？怎么拒绝不喜欢的 Offer？
- 简历投了几十份无人问津，问题出在哪里？怎么优化才能提高通过率？
- 公司都喜欢年轻、敢拼、能加班的程序员，我年龄大了怎么办？
- 程序员一定要转管理岗位吗？怎么转？有什么问题和挑战？如何应对？
- 想跳槽，该怎么做准备才能找到理想的下家？
- 整天被 Bug 追着跑，怎么破？
- 怎样高效地阅读源码？
- 开发过程中经常要学习新技术，怎么学效率高？
- 感觉在混日子，领导安排任务才会去做，技术水平一般，也没动力学习提升，怎么办？
- 如何避免技术债务？
- 不知道设定什么目标，怎么设定才能让自己积极前进？
- 想参与创业公司，获得预期中的高回报，又怕风险，怎么办？
- 团队不稳，开发人员纷纷离职，我是离开还是留下？
- 想学习提升技术能力，可计划总执行不下去，怎么破？
- 面对多年的老代码，动还是不动？怎么动？

- 怎样激励别人积极工作？
- 想要转型，可除了技术，还能做什么？

这些问题，可能是你正在经历的，也可能是你将要面对的。当你被某些问题困扰、想看看别人怎么面对时，翻开这本书，它会默默地陪伴你，和你一起想办法，让你不再孤单；当你现状感到迷惑、对开发者的未来感到担忧时，翻开这本书，看看走过山山水水的老炮儿留下的痕迹，它们可以作为镜子，照亮你脚下的路。

无论怎样，这本书，这些问题，这些思考，这些方法，都在这里，等待你需要它们的那一刻。

轻松注册成为博文视点社区用户（www.broadview.com.cn），扫码直达本书页面。

- **提交勘误：**您对书中内容的修改意见可在 [提交勘误](#) 处提交，若被采纳，将获赠博文视点社区积分（在您购买电子书时，积分可用来抵扣相应金额）。
- **交流互动：**在页面下方 [读者评论](#) 处留下您的疑问或观点，与我们和其他读者一同学习交流。

页面入口：<http://www.broadview.com.cn/32610>



反侵权盗版声明

电子工业出版社依法对本作品享有专有出版权。任何未经权利人书面许可,复制、销售或通过信息网络传播本作品的行为;歪曲、篡改、剽窃本作品的行为,均违反《中华人民共和国著作权法》,其行为人应承担相应的民事责任和行政责任,构成犯罪的,将被依法追究刑事责任。

为了维护市场秩序,保护权利人的合法权益,我社将依法查处和打击侵权盗版的单位和个人。欢迎社会各界人士积极举报侵权盗版行为,本社将奖励举报有功人员,并保证举报人的信息不被泄露。

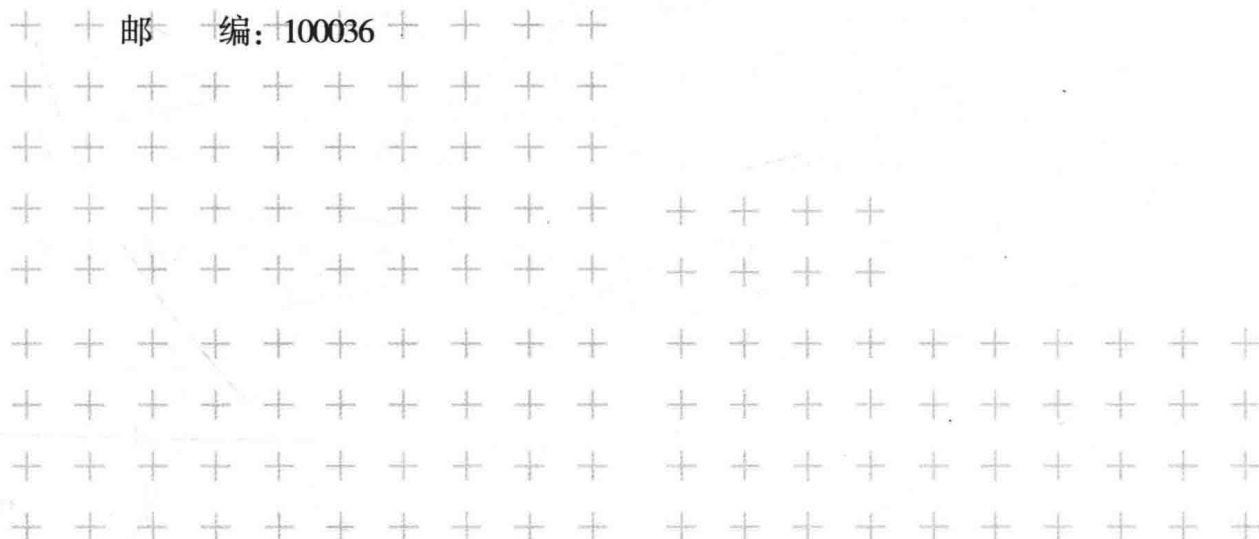
举报电话:(010)88254396;(010)88258888

传 真:(010)88254397

E-mail: dbqq@phei.com.cn

通信地址:北京市万寿路 173 信箱 电子工业出版社总编办公室

邮 编:100036



目 录

自我发现与选择

职业四象限	1
如何定位自己的职业象限	1
个人职业转型	2
“饭姐”李雯	4
放下你的努力和坚持吧	5
两种目标	5
你的努力和坚持为了什么	5
你不想做的，才需要努力和坚持	6
职业连连看模型	6
职业连连看	7
丰富知识、技能的方法	11
职业转换策略	11
怎么开始行动	12
问答 我适合做软件开发吗	13
三位朋友的提问	14
我是否适合做软件开发	14
验证适合与否的实操方法	15
四句话总结	19
问答 当你选择编程语言时你在	
选择什么	20
编程语言流行度在说什么	20
选择语言时你在选择什么	22
总结	25

领导不在，咱还干不干活	25
什么样的程序员适合去创业公司	26
创业公司都是什么鬼	27
哪类程序员适合加入创业公司	29
程序员参与创业的 N 种姿势	32
自己创建公司	33
加入创业公司	33
技术投资	34
股权众筹	34
持有创业公司股票	35
想跳槽？先看什么样的工作是好工作	35
“喜欢”究竟是什么意思	36
怎样发现适合自己的好工作	38
如何开始做你喜欢的工作	39
女程序员职业发展的特别之处	40
性别与性格	40
女性生理特点对软件开发的影响	42
家庭对女性的期望	45
女程序员职业发展策略	46
Offer 那么多，怎样拒绝才好	47
那些程序员这样拒绝 Offer	48
拒绝 Offer 的正确姿势	49
别傻了，人家离职你也离	50
职业价值观	51
策略方案（取舍之法）	52

你的计划为什么执行不下去？怎么破.....53	确定性这剂“毒药”，你喝过没.....83
目标是不是你真正想要的.....53	确定性中毒的征兆.....83
目标是否适合你.....54	真正的转变从不确定中来.....84
目标的有效性.....54	什么情况下更容易做出改变.....85
关键的第一步要具有可执行性.....54	解掉确定性的毒，拥抱变化.....86
将大目标拆成小目标.....55	你永远都有更好的选择.....87
保持不断的正向激励.....55	工作中的选择时刻.....88
杜绝自我怀疑及缺乏自信现象.....56	怎样做出更好的选择.....90
运用可视化技术.....56	按下暂停键.....90
保持节奏.....57	没有选择的选择.....91
抵制诱惑.....57	永远都有更好的选择.....92
摆脱别人的期望.....58	当诱人的工作机会来临.....93
找到你的社群.....59	提前预测让我果断放弃管理职位.....94
如何快速定位自己热爱的工作.....59	提前选择的基点.....94
关注自己的感受.....60	预测清单.....95
怎么快速找到自己热爱的事业.....61	我为什么放弃管理重回软件开发岗位.....97
一招搞定多 Offer 选择问题.....65	两个关键问题.....97
大学毕业生的特点.....65	挖掘自己想做什么、能做什么.....98
选择 Offer 要考虑哪些因素.....66	
生涯平衡单.....68	
大龄程序员的未来在何方.....69	
大龄程序员的界定.....69	
人生的阶段发展理论.....70	
技术人生的三个方面.....71	
企业的分类.....73	
大龄程序员的将来.....74	
你值得不迷惘的职场.....78	
职场新人，什么最重要.....80	
如何寻找方向.....81	
怎样快速提升技术能力.....82	

跳槽与薪水篇

月薪 3 万元的程序员都避开了哪些坑.....102
习惯即刻回报.....102
缺乏学习热情.....102
不够努力.....103
畏难.....103
缺乏责任心.....103
消极，抱怨.....104
没有时间管理观念.....104
为薪水工作.....104
其实不喜欢软件开发.....105

程序员如何谋划出月薪 3 万元	105	城市大小与公共资源	143
关键的四个基本概念	106	城市与生活成本	143
高薪的谋划之道	109	城市节奏与个人性格	144
没有一滴水分的总结	115	职业选择与城市	144
当我们谈论跳槽时在谈论什么	115	史上最全的程序员求职渠道分析	145
职业、跳槽与转型的概念	116	招聘网站	145
转型的分类	117	专业技术论坛	147
成本，成本，成本	118	QQ 群和微信群	148
不是结束的结束	120	内部推荐	148
打听别人工资的 7 个话题，让你		猎头	149
薪水更高	120	人才竞拍	149
同工不同酬	121	职场社交	150
你为什么会打听别人的工资	121	程序员的求职渠道指引	150
职业的本质	121	程序员跳槽神级攻略	151
商业价值与工资的本质	122	什么时候该跳槽	151
如何看待“同事的工资比自己高”	122	跳槽前要准备的 N 件事	154
如何凸显自己的商业价值	123	到哪里找跳槽机会	157
结语	123	入职薪水对你的影响有多大	158
为何公司愿花更多钱从外面招人	124	为什么会不满意	158
奖励工资的必要性	124	入职薪水水深几许	159
隐性成本	125	不满意的后果很严重	159
培养自己的稀缺性	126	怎样跳过入职薪水陷阱	160
问答 学历差的程序员就该被虐吗	126	三个因素决定你的薪水高低	161
程序员这样优化简历，一投制胜	129	工作内容	161
知识、技能、经历梳理	129	工作表现	162
确立求职目标	131	被替代的难度	162
简历优化实操	133	35 岁程序员的独家面试经历	163
如何提高简历投递成功率	141	第一家，和研发总监面谈	163
城市大小对职业选择的影响	142	第二家，与技术负责人视频连线	166
城市与产业结构	143	重回 C3 时的面试经历	168

如何准备面试	171
培训机构毕业的程序员被歧视的	
背后逻辑	172
教育和培训	173
程序员需要的特殊能力	173

成长之路

两招让你成为卓越的 T 型人才	177
广度学习	177
深度学习	178
小结	180
程序员的能力拓展模型	180
能力拓展模型	181
在开发过程中扩展舒适区	181
这 8 种武器点亮程序员的个人品牌	182
产品	183
所在公司和团队的背景	184
开源项目	184
技术博客	185
出版技术书籍	185
持有技术专利	186
证书	186
口碑	187
那些你不愿说给领导的话	187
哪些话你不愿说给领导	188
不说的千般考虑	188
为什么要说,说了又怎样	189
要不要使用新技术	190
C++ 11 是一门全新的语言吗	190
用还是不用	192

程序员为什么热衷于造轮子	193
为什么会重复造轮子	193
为什么有人不让“造轮子”	194
什么样的轮子可以重新造	194
这样读源码,想不卓越都难	196
目的	196
工具	197
知识准备	197
运行与开发环境	198
笔记	198
沧海遗珠	198
十年的老代码,你敢动吗	199
关于老代码的禁忌	200
动,还是不动	201
情人还是老的好	201
技术债务可能是这样来的	202
选择容易的替代策略	202
技术债务是怎么来的	205
如何避免技术债务	207
傻瓜才放弃成为指导者的机会	207
当你是权威人士时,你会怎么做	208
成为指导者的好处	208
指导别人的途径	210
设定目标的 SMART 原则	210
SMART 原则	211
目标设定举例	213
怎样新学一门技术	213
选择什么技术栈	214
了解你的问题和技术栈的特点	214
列出待学习的技术点	215

寻找合适的学习资料.....	215	算了，换个环境.....	227
坦然面对问题，不放弃.....	216	题外的话.....	227
保持对最终目标的清晰认识.....	216	程序员三重境界，你在哪一重.....	228
不断实践，积累自信.....	216	第一境界：迷茫前行.....	229
记笔记.....	217	第二境界：追逐目标，无怨无悔.....	229
步步为营，持续推进.....	217	第三境界：终有所获.....	229
投资自己要放开手脚.....	218	知易行难.....	230
跨越心理障碍.....	218	效率提升圈.....	230
坚持，坚持，再坚持.....	219	工作效率低下的原因.....	230
给新程序员的 10 点建议.....	219	为什么工作效率会倍升.....	231
接纳自己是一张白纸这个事实.....	220	程序员保值的 5 个秘密.....	231
关注自己能做到什么.....	220	应用技术.....	232
如饥似渴地学习.....	220	高难技术.....	233
别怕犯错.....	221	算法.....	233
迎难而上.....	221	业务.....	233
记录问题和心得.....	221	产品意识与思维.....	233
适时求助.....	222	别被技术绑架.....	234
提前告知上级你真的不能搞定.....	222	一定有某一项技术最适合解决某个问题.....	235
向优秀的同伴学习.....	222	换工作时拒绝换技术.....	235
让上级为自己指定导师.....	223	招人时限定精通某种技术.....	236
这 10 个问题去哪啦.....	223	程序员接私活的玄机.....	237
外科医生剪箭尾.....	223	为什么接私活.....	237
我管不着啊.....	224	私活与成长.....	238
也许问题不会在用户那里出现.....	224	小结，共享经济与私活.....	239
跳过技术难题，别影响进度.....	225	假如你想成为全栈工程师.....	239
别人都这样.....	225	全栈 ABC.....	240
我们后面会追上进度.....	225	全栈的好与坏.....	241
没奖金、不加薪干个什么劲.....	226	选择哪条技术栈.....	242
还有xxx呢.....	226	10 分钟搞定工作周报.....	242
反正不是我的责任.....	227	每天记录工作笔记.....	243

10 分钟写周报	244
----------------	-----

习惯的力量	245
-------------	-----

管理迷思

混日子不是你的错，根源在这里	246
----------------------	-----

团队没有真正明确的目标	246
-------------------	-----

有效的团队目标	247
---------------	-----

个人目标与团队目标	248
-----------------	-----

团队目标缺失时，个人怎么办	249
---------------------	-----

既没团队目标，又没个人目标	249
---------------------	-----

缺这两点的 Scrum 注定失败	250
------------------------	-----

个人或团队绩效低的原因	250
-------------------	-----

启动会议的四个关键点	250
------------------	-----

Scrum Master 面临的挑战	252
--------------------------	-----

小结	253
----------	-----

70%的人离职只因领导有这四宗罪	253
------------------------	-----

紧盯 10%的错误	253
-----------------	-----

指责与否定下属	254
---------------	-----

害怕别人失败影响自己，不愿放手	255
-----------------------	-----

不聚焦如何解决问题	256
-----------------	-----

作为开始的结束	257
---------------	-----

有人离职时项目经理的反应	257
--------------------	-----

这家伙可算走了	258
---------------	-----

他为什么要走	258
--------------	-----

面谈，了解离职原因	258
-----------------	-----

考虑招人	259
------------	-----

思考这个人离职的影响	259
------------------	-----

征求待离职人员的改进建议	260
--------------------	-----

思考自己的去留	260
---------------	-----

我的建议	260
------------	-----

“包干到户”是最好的项目管理方式	261
------------------------	-----

“包干到户”的特点	261
-----------------	-----

软件项目管理的现状	262
-----------------	-----

包干到户与软件项目管理	263
-------------------	-----

为什么开发与测试老掐架呢	264
--------------------	-----

测试和开发的关系	265
----------------	-----

资源	266
----------	-----

流程与标准	267
-------------	-----

态度	268
----------	-----

为何你深陷故障驱动式开发	270
--------------------	-----

开发能力失配	271
--------------	-----

绩效导向	273
------------	-----

有问题再说的思想	274
----------------	-----

加薪、绩效、年终奖，虐你如初恋	275
-----------------------	-----

加班多的程序员绩效好	276
------------------	-----

高级开发工程师的绩效总是比初级的好	276
-------------------------	-----

Bug 多的程序员反倒绩效好	277
----------------------	-----

代码量大的程序员绩效好	277
-------------------	-----

负责核心功能开发的程序员绩效好	277
-----------------------	-----

三年不涨工资的程序员比刚涨过的

绩效要好	278
------------	-----

公司效益不好，研发团队绩效能不能好	278
-------------------------	-----

产品销售好，开发没事干也拿的钱多	279
------------------------	-----

我们部门的绩效结果不能比别的部门差	279
-------------------------	-----

绩效管理是彰显权力的工具吗	280
---------------------	-----

与领导关系近的人绩效好	280
-------------------	-----

大家绩效都差不多	280
----------------	-----

今年我的绩效是 A，却没加薪	281
----------------------	-----

绩效评价结果一样，张三加薪 5000 元，

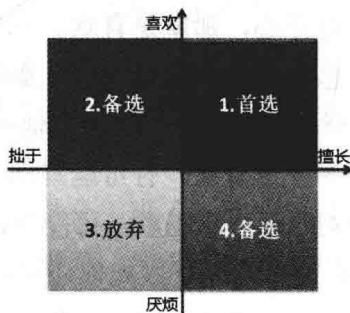
李四加薪 50 元	281
-----------------	-----

大领导说经理的绩效结果不合理·····	282	担心丢掉技术，失去竞争力·····	297
你知道你的绩效结果是怎么来的吗·····	282	不理解岗位职责·····	297
经理会跟你面谈吗·····	283	怕犯错·····	298
说真的，还有希望吗·····	284	担心下属议论自己·····	299
不能共情你还当什么领导·····	284	不知道怎样培育领导力·····	299
逼走面临困境的员工·····	285	不能接受绩效比当普通员工时差·····	300
以自我为中心是我们的默认设置·····	286	特定的事情可能会带来挫败感·····	300
所谓共情·····	286	耻于下问·····	300
激励他人工作的根本·····	287	不知道怎么应对变化的关系·····	301
识别喜欢开发的程序员·····	288	怎样有效激励一个人积极工作·····	301
自己说喜欢算不算·····	288	传统的经济刺激理论·····	302
产出物的质量·····	289	大棒·····	302
工具选择·····	289	动因理论·····	303
当他聊起开发时是什么样子·····	290	工作的隐性价值·····	304
会不会主动提升自己·····	290	管理者如何创造隐性价值·····	306
是否愿意分享·····	290	从执行者转向管理者的挑战·····	308
不是总结·····	291	意识转变·····	308
说“这是领导决定的”很扯·····	291	共情·····	309
管理者影响力的三个方面·····	292	目标整合·····	309
管理者的责任·····	294	反馈·····	311
新任技术领导会遇到哪些问题·····	295	教练式管理·····	312
以为任命产生领导力·····	295	选择·····	314
害怕别人不干活·····	296	承担责任与压力·····	314
总想亲自下场·····	296	时间管理·····	315

自我发现与选择

职业四象限

一个人的职业选择，根据喜欢和擅长两个维度，可以分为四个象限，如下图所示：



该图中，横轴从左到右，表示个人对职业所需技能的擅长程度，纵轴表示个人对职业涉及领域的喜欢程度。

右上角为第一象限，所覆盖的职业自己既喜欢又擅长，是首选。

左上角为第二象限，此象限里的职业自己喜欢但不太擅长，可以作为备选职业。

右下角为第四象限，这个象限里的职业，个人擅长但不太喜欢，也可以作为备选职业。

左下角为第三象限，它涵盖的职业，个人既不喜欢又不擅长，是下下之选，若非不得已，可以直接放弃。

好了，简单介绍完职业四象限后，接下来我们展开一下，谈谈下面三个话题。

- 分析自己的职业象限
- 个人职业在不同象限间的转换
- 职业转换实例

如何定位自己的职业象限

想要判断自己是否喜欢所从事的职业。大体可以从以下四个方面来分析：

- 工作内容和对象
- 工作所用到的知识和技能
- 工作环境
- 工作中的人际关系

通过对上面四个方面的梳理和总结，你就能知道自己是不是喜欢眼下的职业。举个例子，比如杨大胖喜欢健身，李六块喜欢研究与健身相关的各种知识，王爱痴则喜欢到健身房里与教练聊天……这几个人都喜欢健身，但喜欢的东西都不一样。

其实判断自己是否喜欢眼下的职业，往往不用去做特别详尽的分析，只要跟随自己的感受即可。你觉得自己想做，做得开心，那就是喜欢。你觉得懒洋洋的，这也不愿意做，那也不愿意做，面对分配的工作总是想办法推三阻四，那就是不喜欢。

喜欢，但不一定擅长。比如李二狗喜欢养狗，但是他不一定擅长养狗，可能养 10 只死 8 只。比如猿大喜欢编程，但他不一定擅长，有可能写出来的代码脏、乱、差、运行效率低下，结果不符合预期。再比如刘四姐喜欢唱歌，可能不擅长，她唱起来就像驴叫……

擅长不擅长，每个人自己都能感觉出来。假如你遇到问题，能够很快运用知识、技能、资源找到策略，轻而易举地解决问题，那就是擅长；假如你总是感到很吃力，思虑几个月也找不到办法，那就是不擅长。

如果不能通过感觉确定自己是否擅长，那么可以通过与别人对比得出结论。比如同一个问题，别人三分钟搞定，你要三周，那你可能就不那么擅长。

倘若通过对比你也不能确认，还可以请别人帮你评价，让他列出你最擅长做的事情，多找几个人，总能得出结论。

总之，你闭上眼睛想几分钟，就可以判断出自己眼下的职业在哪个象限。

当你明确自己当前从事的职业所处的象限之后，就可以进一步详细地分析喜欢什么、讨厌什么、擅长什么、拙于什么。这个时候可以参考本节一开始提到的四个象限，详细的结果会对你后续的职业转型有很大帮助。

个人职业转型

理想的职业转型，应该是往自己既喜欢又擅长的方向努力。所以，对照职业四象限图，理想的职业转型应该是：从第二、三、四象限过渡到第一象限。

另外，从第二象限到第四象限，或从第三象限到第二、四象限，都是可以的。但是从一、二、四象限过渡到第三象限，则是要尽量避免的。

我们来聊聊比较理想的转型。

从喜欢但不擅长到既喜欢又擅长

第二象限到第一象限，从喜欢但不擅长到既喜欢又擅长，这是多么完美的进化啊。

当你处于第二象限时，会因为不太擅长做某些事情而有一定的压力，但因为你喜欢，很乐意去学，从而积极主动地提升自己，压力反倒会成为动力。只要多做事，积极淬炼自己，不断投入时间和精力，持续提升专业能力，就可以得到快速提升。就极有可能晋级到第一象限，遇见完美的职场生活。

从擅长但不喜欢到喜欢又擅长

第三象限的你，有一点点悲催——一直在从事不喜欢的工作。可能是历史原因，比如毕业时就业形势不好，先随便找个机会上班了；比如父母认为公务员好，稳定又体面……

你就不喜欢中因为长时间的锻炼，对某些不喜欢的事情却很擅长，而这些工作，恰恰又成了你的主要经济来源。

此时你要往第一象限转换，需要放弃你现在擅长的技能，进入到陌生的领域，从零开始学习新技能，开启新的职业篇章。这是需要勇气的，因为很可能经济收入、社会地位、工作压力、人际关系等都会因此发生变化。

你可以从通用和专业两个维度出发，梳理一下自己的知识和技能。

那些可以在不同职业间迁移的技能，属于通用技能，比如英语、写作、开车、演讲、培训、组织、协调、沟通、项目管理、游泳、系统思维、高效学习、时间管理、领导、设计、审美、规划等。

受限于特定工作环境，离开那个环境就废掉的技能，属于专业技能，比如使用 C++ 编程、焊接、制作牛角梳、维护 IBM Z 主机等就是专业技能。

然后，你可以分析一下自己喜欢的职业，看它需要哪些专业技能、哪些通用技能，专业技能无法匹配的话，就选择那些能与你的通用技能匹配的职业，这样也会比较容易切入。如果一种职业所需的通用技能和专业技能你都没有，那么转换的可能性就会很低。

接下来我们要讲的故事——“饭姐”李雯，就是从第四象限切换到第一象限。她在职业转换时，“设计”“审美”这两项通用技能就发挥了很大作用。

“饭姐”李雯

李雯毕业后在上海一家外企做设计师，头几年她和许多同事一样，每天睡到快迟到才起床，早餐要么在路边随便买个煎饼、饭团，要么就不吃。

在工作了七年后，李雯早上一想到要上班打卡，内心就有点畏惧，甚至都不愿意出门。她担心这样日复一日的煎熬会让自己患上抑郁症，就琢磨找点其他的事情做，让自己的生活过得开心一些。她想起小时候，母亲端上餐桌的早餐总是特别丰盛，包子、煎面包夹鸡蛋、稀饭、豆浆等，热气腾腾香气迷人。于是李雯决定把早餐当作改变的开始，将其当作改变枯燥生活、与幸福邂逅的仪式。

每一天的早餐成了李雯对抗庸俗生活的武器。上班，不再是那么令人焦虑，而幸福感却越来越多。李雯体会到了以前从来没察觉到的幸福，“觉得生命好像被延长了，爱情也更加甜蜜了，感觉很幸福。”

有一天早上醒来，微博上有上千人@她，甚至有人在她发布的微博后面留言，“看到你的早餐，好想娶你回家”。吃货们羡慕而妒忌：“太凶残了，你怎么能把早餐吃得那么浮夸？”

事实是，李雯因为坚持做早餐、分享微博而红了，网友们给她一个“饭姐”的称号。她的每日早餐图也吸引了很多与美食相关的机构前来洽谈合作，于是她发现工作有了更多的选择，爱好也可以和事业结合起来。在2012年年底，她索性辞去了原来设计师的工作，做喜欢的事情，专心走进厨房，研发各式各样的菜品。2014年，她的美食图谱《幸福，从早餐开始》正式出版，走进了大大小小的书店。现在仅当当网上，这本图书就有将近4000条评论。

2014年4月，经过三年的积累后，李雯的美食创意工作室终于成立。她全身心地投入工作室的运作，也收获了满满的知足与幸福。

从厌倦的工作到喜欢的事业，这样关键的转变，对李雯来讲，却是从一份用心的早餐开始的。

工作之外，你可以做很多事情，那些你真正愿意做的、能够忘我投入的事情里，蕴含了潜在的机会，它们很可能导引你完成职业转换，让梦想照进现实，让你的生活变得充实又幸福。

李雯的故事，就是这样的，而这也是大多数试图转变却又顾虑重重的上班族可以采取的一个稳妥策略——业余时间丰富知识和技能。

这是非常棒的策略，适合大多数人，但前提是：你足够喜欢你想做的事情，并且能够持续投入时间和精力来丰富相关的知识和技能。