职业发展的困境

作者：huayonglun
原文链接：https://ld246.com/article/1594922291888
来源网站：链滴
许可协议：署名-相同方式共享 4.0 国际 (CC BY-SA 4.0)

三年前，我还是一个职场小白。对技术体系不懂，对业务流程不懂，对沟通协作不懂。好在有贵人相，印象深刻的是三个师兄，他们各有特点，一直以来在不同的方面引导我，深刻影响着我的编码风格解题思维以及做事方式。他们个个优秀，是我一直以来学习和模仿的榜样。我职业初期的顺利，也离开他们的支持。

三年很快，变化很大。我在自己的赛道上成长，他们同样也在成长，有个师兄快速晋升为技术专家并心研究技术，另外两位师兄陆续开始带团队当上主管。到现在，他们在阿里从业已经超过五年甚至十。

今天其中一个师兄请我吃饭，一起聊了很多。原来他也进入了职业发展的瓶颈期，忙于琐事，缺乏挑，难以晋升。技术成长的增量已经难以为他带来成就感和提名的机会，他想换个方向，做些业务相关事情，扩充自己的知识领域，并且有点后悔没有早点做这种切换，白白浪费了一段时间。

吴军博士在《浪潮之巅》提到诺威格定理，是这么说的：当一个公司的市场占有率超过 50% 以后，不要再指望在市场占有率上翻番了。

这个定理也说明，要想保证一定的成长速度，在到达某个阶段后，就要考虑寻找新的方向，开拓新的场。

这或许就是职业发展困境的解法，只是如何寻找新的方向，如何利用先前的积累并把切换方向的风险到最低，这是需要深入思考的问题。

原文链接：职业发展的困境