

<<远大前程>>

图书基本信息

书名：<<远大前程>>

13位ISBN编号：9787115266972

10位ISBN编号：7115266972

出版时间：2012-6

出版时间：人民邮电出版社

作者：Sam Lightstone

页数：340

字数：462000

译者：万晓光

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## &lt;&lt;远大前程&gt;&gt;

## 前言

“因而，圣人Chaninah会说：我从老师那里学到了很多，从朋友那里学到得更多，但从学生那里学到的是最多的。

”---引自犹太拉比语录《父执伦理》，约公元200年 我们进入大学是打算学习一门技能，但收到的却只是一门心思的教育。

很遗憾，我们在学校接受到的正规教育与取得职业生涯成功所需的技能之间有着很大的差距。

职业生涯发展所需要的许多基本技能不仅没在学校里传授，而且基本上也没有在其他任何地方传授。

软件业的发展规律充满了活力四射的自由风格，这给从业者的事业发展带来了一些特有的挑战。

软件业具有典型的美国企业文化的表象，但实质上有很多独到之处。

在这个行业，你可以看到乳臭未干的少年黑客与炙手可热的名牌大学博士生针锋相对，也可以看到不修边幅的着装风格在执行总裁身上发扬光大。

我写这本书，是想分享一些能够成功穿越这些激流险滩的策略，从而激发你的职业发展潜能。

同时，本书也收录了一些对软件业最有影响力的创新家和领导者的访谈，毫不夸张地说，这些人在过去的30年里改变了全世界。

1991年，我还是加拿大皇后大学电气工程专业四年级的学生，即将完成学业并准备寻找一份工作。

那时，电气工程学院在每周五下午会邀请一位客座嘉宾进行讲座，以鼓舞和启发我们这些可塑的年轻人。

讲座涵盖的技术主题很宽泛，从高压输电线路到CMOS超大规模集成电路设计。

但我认为，大部分的讲座对我其实并没有多大的启发。

直到有一天，一位嘉宾带来了全新的话题。

他和我们谈起“现实生活”以及我们对毕业后的生活有何期待。

我立即被这个主题吸引了。

而这也是我还保留笔记的唯一一次四年级研讨会。

我的大部分同学和我一样，对毕业后的生活很茫然。

有些同学虽然已经找到了技术方面的临时暑期工作，但由于是实习工作，他们仍然十分欠缺经验。

那时我就想，如果将来有机会，我一定会投桃报李，以志愿者的身份回到校园和大学生分享我的经验。

2000年前后，我开始在一些名牌大学做一系列关于职业发展规划的演讲，台下常常是座无虚席。

这些演讲讲义正是本书的基石。

其中的一些想法是我自己的体会，但也有很多来自于过去30年涌现的最杰出的商业思想家和软件布道者们。

这本书旨在为你提供那些在学校和日常工作生活中得不到的东西：迈向成功的技能。

## <<远大前程>>

### 内容概要

《远大前程：从软件新手到行业大牛》是软件行业的职业生涯规划宝典。围绕从事软件行业所需的各种职业软技能，书中进行了大量深入细致的探讨，其中更附上了与诸多业内大鳄的深入对话。

《远大前程：从软件新手到行业大牛》分为三个部分，从夯实基础，到领导团队，再到走向卓越，它沿着软件职业新人的发展轨迹娓娓道来。

因此，《远大前程：从软件新手到行业大牛》适合于各年龄层次和各阶层的软件人员阅读、学习。他山之石，可以攻玉。

对于软件行业之外的学生、职场人士，本书也是不可多得的就业参考。

## 作者简介

Sam Lightstone

MakingItBigCareers.com的创始人，IBM软件集团的项目总监和高级技师，一位颇受欢迎的演说家、作家和多产的发明家，为许多世界500强企业、工程与科技会议、重点大学做过关于职业、科技趋势和新兴研究方面的演讲。

他也是IEEE数据工程工作组自管理数据库系统的创始人，是IEEE计算机技术委员会国际咨询委员会自主计算系统的成员。

他独立或联合拥有的发明专利已达30多项，并曾出版过一些书和科技论文。

eWeek、InformationWeek、InfoWorld和MIT Technology Review都曾对他做过专门报道。

Lightstone还是前国家级竞技类花剑运动员。

他喜欢和家人在一起，爱好骑自行车和弹吉他。

## &lt;&lt;远大前程&gt;&gt;

## 书籍目录

## 目 录

## 第一部分 基本功

## 第1章 什么是成功 2

1.1 软件大师们是如何做的 3

1.2 追随天赐之福 4

1.3 何苦乃尔 6

1.4 并非你想得那么难 8

## 第2章 什么是优秀的软件 9

2.1 软件项目失败和其他难忘的经历 10

2.2 市场决定我们的一切行为 11

2.3 两类客户：现有客户和潜在客户 12

2.4 制胜的战略战术 13

2.5 何时(不)倾听你的客户 17

专访Marissa Mayer 19

## 第3章 学校与工作 25

3.1 有限的眼界 25

3.2 学校是鱼缸 26

3.3 行业是鱼缸 26

3.4 利用差异 27

专访Jon Bentley 30

## 第4章 不可能的任务?找到一份软件开发的工作 35

4.1 明智地选择 35

4.2 应届毕业生的简历 37

4.3 软件开发的“杀手简历” 38

4.4 简历之外的策略 39

4.5 成绩到底有没有价值 42

4.6 业余活动的价值 43

4.7 为什么实习经历能显著地提高你成功的几率 43

4.8 成功面试的15个要点 44

专访Bjarne Stroustrup 49

## 第5章 软件开发人员如何走好职业生涯前几步 54

5.1 行业技能 54

5.2 软件业的经营之道 55

5.3 建立领域专长 56

5.4 温故而知新 56

5.5 观察领导者 57

5.6 着手建立你的人际关系网 57

5.7 你想成为哪种人 58

5.8 人人都需要导师 59

5.9 快乐孕育成功 60

专访Richard Stallman 63

## 第6章 基本技能：有些甚至是门技术 67

6.1 硬技能和软技能 67

6.2 职业发展所需的技术技能 68

6.3 编程语言：哪些热门,哪些不那么热 68

## &lt;&lt;远大前程&gt;&gt;

- 6.4 调试 70
- 6.5 通过规范评审、设计评审和代码审查 72
- 6.6 成长的技能 73
- 6.7 在大多数组织高层所需的软技能 75
- 6.8 终极软技能：情商 76
- 专访Ray Tomlinson 80
- 第7章 软件研发组织的甜蜜科学 88
  - 7.1 软件行业里的角色及其职责 88
  - 7.2 好与优秀 92
  - 7.3 职业效力三法则 92
  - 7.4 商务沟通的四种模式 94
  - 7.5 永远不要让老板莫名惊诧 96
  - 7.6 印象和系统容忍度 97
- 专访Peter Norvig 98
- 第8章 职业生涯的杀手 102
  - 8.1 人的问题 102
  - 8.2 团队的问题 105
  - 8.3 工作效率的问题 106
  - 8.4 成长的问题 108
  - 8.5 基本原则与偶然事件 110
- 第二部分 领导力
- 第9章 协调能力 112
  - 9.1 电子邮件不能说服别人 112
  - 9.2 付出才有收获：培养感情 113
  - 9.3 利用你的社会关系网 115
  - 9.4 谈判基础知识 115
  - 9.5 卓有成效的沟通 119
  - 9.6 穿出成功：穿跑鞋 120
  - 9.7 仅仅达成一致是不够的 121
- 专访John Schwarz 123
- 第10章 成功的软件项目提案 128
  - 10.1 核心竞争力 129
  - 10.2 成功的提案是如何炼成的 130
  - 10.3 推销的艺术 132
  - 10.4 个人韧性 133
  - 10.5 更进一步 134
- 专访Linus Torvalds 135
- 第11章 职业发展 140
  - 11.1 为什么评价和晋升如此不科学 140
  - 11.2 纪录是信誉,而信誉是一切 141
  - 11.3 说出你的成就 142
  - 11.4 目标导向型的职业发展 143
  - 11.5 你的经理对你职业发展的影响 147
  - 11.6 管理伙伴的秘密影响 149
  - 11.7 真诚地推销别人 150
  - 11.8 升职可能性倒置的秘密 150
- 专访Mark Russinovich 153

## &lt;&lt;远大前程&gt;&gt;

- 第12章 时间管理 161
  - 12.1 以目标为中心的时间管理 162
  - 12.2 以任务为中心的时间管理 163
  - 12.3 影响圈与关注圈 164
  - 12.4 优柔寡断可能是你的问题,但也可能不是 165
  - 12.5 行动时要有紧迫感 166
  - 12.6 浪费多少时间算合理 167
  - 12.7 电子邮件的蹂躏 168
  - 专访David Vaskevitch 172
- 第13章 避免软件开发延期 176
  - 13.1 不要成为Moe 176
  - 13.2 软件项目延迟的现象有多普遍 179
  - 13.3 软件项目为什么会延期 180
  - 13.4 已经延迟了,该怎么办 187
  - 13.5 对软件开发延迟的最后思考 189
  - 专访Grady Booch 191
- 第14章 禅和平衡的临界艺术 198
  - 14.1 工作与生活的平衡 199
  - 14.2 组织文化对平衡的影响 200
  - 14.3 生活对工作的影响 201
  - 14.4 模式、可能性及自我界定 201
  - 专访Tom Malloy 204
- 第15章 软件项目管理秘笈 211
  - 15.1 面向目标的项目管理:从空间计划得来的经验教训 211
  - 15.2 管理人性 214
  - 15.3 聘用实习生 215
  - 15.4 价值衡量的意义 216
  - 15.5 没有完美的项目计划 218
  - 15.6 评估开发成熟度 219
  - 15.7 软件的缺陷、成本和效率 224
  - 15.8 你不能测试质量 226
  - 专访James Gosling 228
- 第16章 走向成功:从技术专家到领导者 234
  - 16.1 领导与管理 234
  - 16.2 领导风格 236
  - 16.3 成为权威 238
  - 16.4 先行动,再报告 238
  - 16.5 建设团队并招募最优秀的人 239
  - 16.6 追随金钱 243
  - 16.7 种瓜得瓜 244
  - 16.8 创造共同价值观 245
  - 16.9 有效授权 246
  - 16.10 引导他人 246
- 第三部分 卓越之路第17章 软件创新中的领导力 250
  - 17.1 为何创新 250
  - 17.2 成功的软件创新 252
  - 17.3 创新的机遇 254

## &lt;&lt;远大前程&gt;&gt;

- 17.4 头脑风暴 255
- 17.5 价值感知周期 255
- 17.6 培养创新能力的12种方法 257
- 17.7 99%的汗水 262
- 专访Robert Kahn博士 263
- 第18章 走向成功：从领导者到远见卓识者 271
  - 18.1 成为权威 271
  - 18.2 个人广度 272
  - 18.3 相信自己掌握新思想、新技术的能力 273
  - 18.4 熟练的商业技能 274
  - 18.5 申请专利 275
  - 18.6 著书立说 278
  - 18.7 公开演讲 281
  - 18.8 成功是个差劲的老师 283
  - 18.9 高级社交网络(书呆子的滋补品) 284
  - 18.10 热爱软件艺术,注重开发流程 285
- 专访Steve Wozniak 287
- 第19章 先知先觉 294
  - 19.1 从事任何软件工作的最初几个月 294
  - 19.2 你为谁工作 296
  - 19.3 你与谁一起工作 297
  - 19.4 管理你的上司 297
  - 19.5 创造机会 298
  - 19.6 等到你完全准备好就太晚了 299
- 专访Marc Benioff 301
- 第20章 创立自己的公司：软件创业 309
  - 20.1 好点子与好生意 309
  - 20.2 计划和推销 310
  - 20.3 自主研发 311
  - 20.4 融资 312
  - 20.5 创收 314
  - 20.6 跨越鸿沟 314
  - 20.7 快速敏捷 317
  - 20.8 成长与收购 318
  - 20.9 如何被收购 319
- 专访Diane Greene 322
- 第21章 各种薪酬形式 329
  - 21.1 各类公司之间的薪酬差异 329
  - 21.2 研究生学位对于薪酬和职业发展潜力的影响 330
  - 21.3 股票期权 331
  - 21.4 股票奖励 332
  - 21.5 奖金计划 332
  - 21.6 退休计划 332
  - 21.7 典型的工资范围(2010~2013) 333
  - 21.8 间接报酬 333
  - 21.9 教父式的思考 335
- 第22章 如何实现远大前程 337



<<远大前程>>

- 22.1 谁会成功 337
- 22.2 成功是什么 338
- 22.3 为什么有些人没有或者未能取得成功 339
- 22.4 结语 339

## <<远大前程>>

### 章节摘录

版权页：插图： 管理人员担当为企业服务和为员工服务的双重角色。

在理想情况下，企业和员工的需求是一致的。

但这在实际上是不可能的。

你的个人幸福和职业生涯的成功，在很大程度上取决于你的老板是否看重帮助和保护他们的员工这件事。

可悲且令人担忧的是，太多的管理者在满足公司的需求上做得非常出色，却极大地忽视了员工们的需求。

他们的视线只是朝上的，而这样的人是不值得为之卖力工作的，无论他们提供的是多么重要或有趣的项目。

相反，如果管理者将重点全部放在员工的需求上而不关注业务的需求，那么这个团队的工作环境将会令人失望。

员工只能忙于一个疏于管理的项目，身边都是些不尽如人意的同事。

尽管管理者很友善，但员工会很快意识到团队在需要关注的残酷无情的商业方面毫无策略。

在一位有管理才华的老板手下工作是令人愉快的事情，这种管理者会积极地满足公司的需求和员工的需求。

管理有方的团队环境能给你带来一种稳定性，让你能跟有才华的人共事，你尊重这些人，因他们而成长（你也帮助他们进步），同时也能给予你机会、职业发展、公平的报酬以及一个愉快的工作环境。

这就是为什么你的职业人生中的快乐和成就极大地依赖于你为之工作的人，他们比你工作的内容更加重要。

## &lt;&lt;远大前程&gt;&gt;

## 媒体关注与评论

“作为有30年运作大型软件项目经验的‘老人’，我很有兴趣看看我的同事会怎么看待这个行业。应该说，这是一本组织有序的好书，而且透过最具话语权的人为读者提供了实践价值极高的建议。如果你没有精力全篇阅读，不妨将它放在手头，作为一部实用手册。

感谢作者，这部著作对整个行业的价值毋庸置疑。

”——Jeff Papows 莲花公司莉总裁《差错：软件错误的致命影响》作者“我非常喜欢书中定义成功的章节，要知道衡量成功并不只限于金钱……书中列举的事例都很经典。

在我看来，本书对不同的人都很价值：对于学生——了解学校与工作的区别，有利于找工作；对于职场新人——学习如何时间管理，这里大有技巧；对于职场老人——理解如何培养领导力，做好职业规划，获取事业的成功。

”——Jeanne Boyarsky “书中有发人深省的建议，也有真实的故事，这都是促使我阅读并喜欢上这本书的原因。

本书的要旨在于激励你‘遵循内心的渴望’，但作者在每章开头的小随笔中都会列出有助于职业发展的技能。

这些技能对于学计算机的人来说，都是非常重要却又往往容易被忽视的……而且多听听那些大牛们的建议，绝对有益无害。

”——亚马逊读者评论

<<远大前程>>

编辑推荐

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>