

1. 先明确薪资定价的基本逻辑：作为一个新开放的P7岗位，我理解薪资定价需要平衡业务价值创造和人才市场竞争两个核心维度。

1.1 业务价值创造能力：

◦ 文化认同与业务理解：

- 持续成长：当年能获得优秀员工评价，源于"不扬鞭，自奋蹄"的工作态度。这种持续学习、主动思考的习惯，在离开阿里后一直保持。一个人的行为习惯和思维模式很难改变，我相信曾经让我达到过优秀水平的这些特质，在未来的工作中也必然会继续发挥作用，让我非常有信心会继续成为团队中最优秀的那一部分员工
- 业务互补：虽然我还不知道业务方对我的具体评价，但我相信我在这个行业的历史积累和创业经历带来的新视角，能为业务发展提供独特价值。这一点可能需要通过业务方的专业判断来验证，毕竟他们最了解当前业务的真实需求和我能带来的互补价值（引导大hr通过专业方的判断来认定）

◦ 资源与能力积累：

- 复合思维：13年的平台经验让我深谙平台逻辑，而创业经历又让我跳出了平台思维的局限。这种跨界经历让我有了更丰富的商业视角：如何通过数据分析更快捕捉市场新需求，如何设计机制激发商家创造力，如何通过需求引导反推商家成长。如果一直待在这个赛道，很可能会陷入固化思维，反而是离开后的创业经历，让我形成了平台与商家的双向认知，对行业有了更深刻的理解更
- 资源价值：这个行业有其独特性，虽然我离开了6-7年，但核心的商家结构并未发生根本性变化。商家的痛点依然存在，他们的诉求也很稳定。我的商家资源网络不仅没有贬值，反而因为我对商家更深入的理解而增值。这些资源对新岗位的业务突破会起到关键作用

1.2 人才市场竞争维度：

◦ 能力延续性：

- 快速适应：对阿里业务模式的深度理解，确保能快速投入并创造价值
- 发展潜力：复合经验为承担更大责任打下基础，能持续为组织创造价值

◦ 市场选择：

- 行业标准：拼多多同岗位4-7k的薪资区间表明，4k的诉求属合理范围
- 地域选择：基于家庭因素选择留在杭州，希望能继续为阿里创造价值

2. 综上所述：我的薪资诉求是建立在扎实的能力基础和清晰的市场定位之上的。4k的薪资不仅对标了我的实际能力，也符合当前市场的合理水平。更重要的是，我相信这个投入会给团队带来相应的价值回报。