The limits of my language mean the limits of my world.

人生是一场长跑，最终国外大家都有机会去Google就像国内都有机会去大厂。

钱只是为人服务的工具，而且边际效用是递减的，如果因为高一点的TC影响自己的心理健康和wlb感觉得不偿失，本末倒置。

政府为人民服务（国家为你做什么），不是人民为政府服务（不必去想你应该为国家做什么），法律应当限制政府权力（美国）而不是限制人民权力（中国）。

参考文献：

[硅谷和北京工作和生活的体验对比](https://posts.careerengine.us/p/55227fba018aad000000001d)

[夫妻回国还是留在美国](https://www.zhihu.com/question/420087147/answer/1630789963) 各回答与评论都有深度

[身在美国（尤其是湾区）的软件工程师们还想回国吗](https://www.zhihu.com/question/318715646/answer/1491244784)

[傅雷的一生](https://baijiahao.baidu.com/s?id=1687416094867945783&wfr=spider&for=pc) 没有得到新冠救治就去世了

[从Facebook还海归到国内互联网](https://www.1point3acres.com/bbs/thread-544467-1-1.html)

[美国生活讨论是否更卷](https://www.1point3acres.com/bbs/thread-835093-1-1.html)

[是否出国IT](https://www.zhihu.com/question/38982069)

[如何出国Run去丑国当程序员V2.5.0最终版](https://zhuanlan.zhihu.com/p/416746952)（已存储）

[美国本科方式](https://www.nicejob.cc/2021/08/10/10530)

Dream For it：

<https://www.zhihu.com/question/420087147/answer/1642796727>

相关论坛：

<https://www.1point3acres.com/> [一亩三分答题答案](http://www.bithub00.com/2019/09/11/%E4%B8%80%E4%BA%A9%E4%B8%89%E5%88%86%E5%9C%B0/)

<https://1o24bbs.com/> 求职面经、算法

[Faangbbs](https://www.faangbbs.com/)

[www.xiakexing.me](http://www.xiakexing.me)

【口碑不确定】Offerly App

选组 <https://teamsinfo.com>

[美国信用卡与生活](https://www.uscardforum.com/)

【国外脉脉】<https://www.teamblind.com/>

【薪资与职级对标】<https://www.levels.fyi/>

<https://www.levels.fyi/2022/download.html> 年度报告

<https://6figr.com/us/salary/bytedance--software-engineer/levels>

国外薪资网站 salary和glassdoor

2021年公司薪资 <https://posts.careerengine.us/p/61573bb9f7f1ea2e853c271b>

2023年 amazon公司发的股票到手就卖，[毕业后3年半攒下现金34万](https://www.1point3acres.com/bbs/thread-970881-1-1.html)，退休账户14万。每年401K拉满，backdoor roth ira拉满，加上公司的macth和能拉满的时候都拉满的mega backdoor。

<http://layoffs.fyi/>

GHC全称为The Grace Hopper Celebration of Women in Computing，以计算机科学家

Grace Hopper的名字命名，是世界上规模最大的程序媛聚会，可以交流找工信息

找工平台:

Joint Statistical Meeting - JSM

Eastern North American Region - ENAR

国内工作以后大厂员工的路子：

https://www.1point3acres.com/bbs/thread-669796-1-1.html

https://www.1point3acres.com/bbs/thread-757878-1-1.html（客观看待，戾气较多）

https://www.1point3acres.com/bbs/thread-769033-1-1.html

https://www.1point3acres.com/bbs/thread-794648-1-1.html

https://www.1point3acres.com/bbs/thread-847627-1-1.html

https://www.1point3acres.com/bbs/thread-876765-1-1.html

情侣/夫妻出国：

https://www.1point3acres.com/bbs/thread-861852-1-1.html

https://www.1point3acres.com/bbs/thread-803854-1-1.html

资本全球化，人才市场全球化：

要一起长远地看，比如说十几年前rmb换欧元还1:10呢，现在呢？汇率一动一下子就会把在国外打拼积累下的资本抹平或者抹去一大块。这是一个长期且艰难的过程啊，要对土共有信心。不过其实我也不是特别看好说十年后rmb对美元能5:1甚至4:1，但是这谁也说不准啊。作为华人最大的优势就能两头下注呗，进可攻退可守

计算机行业（弱于对冲基金，强于数据科学），世界上只有两个地方的工资容易比中国大陆（北京、上海、深圳、成都）高——美国（税40%）、瑞士苏黎世（税20%，瑞士是瑞士人的瑞士），论生活的话 东京 也不错。而进行薪资换算的时候，美国美元与人民币的购买力 大约是1:3 水平。如果你想要长期走技术路线，又害怕35岁的年龄歧视，国外一定是不二选择，毕竟在美国写程序40岁以上的还很多。如果想要走管理路线，还是留在国内舒服，毕竟一言九鼎，说话有分量，不用太注重别人的感受。

1.就找对象方面来说 男生普遍适合回国 条件好的女生适合美国

2.就性格来说 爱热闹爱夜生活适合国内 爱户外或者老外的clubbing文化适合美国

3.就就业方面来说 选择躺平的回国体制内 想自己奋斗一把把所学用得上的适合美国

4.经济方面 特别厉害的在哪里都舒服 不然需要自己赚钱的 回国有门路有资源就回国 不然的话想靠打工赚钱 老老实实留美吧

总体来讲，中国上限高美国底线高（没有语言沟通障碍+家里人脉可能），非一线土著无脑留美，家里有矿（强大现金收入）无脑回国，美漂的物质生活是要高于北漂的但是精神生活就空虚很多，好山好水好寂寞的道理。



WLB：

和其他人都不一样，我是在国内工作十七年才出国的。要说无聊，真的很有一点，在国内时候，我10天能打掉1000分钟电话，在这一个月可能就几十分钟电话，联系人也变得屈指可数。再说干活，我这十几年一直是做IT，在国内怎么样都是指挥人干活，做做战略咨询，企业级应用架构，在这重新拾回十几年前主要干的编码工作，被一群不知所谓的人指挥着干活。再说说收入，在国内干了十几年IT，多少有点人脉圈子，基本上来说国内找份工作的收入工资的绝对数字也比现在这边高一些，考虑两边的消费的区别，这个区别就大太多了；更何况国内机会多，做什么事情隐含的其它收入还是可以琢磨琢磨的。说说好的部分，一个是真轻松，在国内时候成天折腾着各种事情，处理各种突发情况，成天精力憔悴，而这边唯一纠结的就是堵车，其它基本上干完手头的coding活，实在是游刃有余。还有就是可以看得东西多，在国内基本上是完全关注在工作上，这边闲暇功夫研究研究花园，琢磨琢磨各种可以玩的东西，还是不一样的。关键的还是对小孩好，实话说在国内带着娃出去溜达，都是小心翼翼的，就怕被拐啥，吃个啥买个啥都要各种纠结，怕出问题，而到了这边基本上来说不用担心啥了。另外有一点我在现在这公司2年也没搞清楚，感觉这边写代码的人速度都很慢，给我安排的5天的活我基本上就是1天搞定，3个人干了3个月的活我1个月全部重写；这个是我现在这个公司的特例了还是大家都是这样磨洋工？当然我也经常review别人的code，可以负责任的说我这么快出来的code质量绝对比他们大多数强。

如何准备算法：见《ACM.docx》

如何准备系统设计：见《系统设计.docx》

项目介绍project deep dive：

找个你一手带的项目，项目不要太大，focus比较重要的几点，并且可以在这几点把distributed system design的基础概念给包进去，比如说我就重点提了我在项目里对kafka的设置，以及如何应对将来可能的scalability。一定一定要找个一手的项目，因为很多时候面试官是要和你聊trade off的，拿别人的项目，或者不是你带，仅仅是参与的项目，很容易把握不到重点。

full-time： 很多公司的过程非常耗时，需要一轮一轮的去约，整个流程下来差不多要3周左右的时间。不过也有公司非常好，一口气可以一天把tech面全部进行完，这样差不多整个流程只需要1周的时间。面试内容大致是：语言的基础概念/一些场景如何处理 + 算法(easy:20%, mid:60%, hard:20%)/系统设计。

contract：速度非常快，2个client面试，一个是一轮面试，15分钟，写了一个api后就表示可以签合同了。另一个两轮算法面试，当天也直接有了结果可以签合同。

Behavior Question（BQ）

最容易被忽视的一轮，我有一轮面试就在behavior有red flag，后来专门和hm又聊了，clarify了这个red flag。亚麻的LP是个很好的准备方式，star是通用的叙事方式，然后就是各种小故事。当然，也别太实诚了，比如说问你缺点，你就撂了，我见过因为这个把人拒了的。

对亚麻14条准则，用的STAR叙述方式并且每个故事集加入了“我怎么和别人合作，我喜欢合作，合作使我快乐”。一定要确保故事在面试地时候想的起来，远程面试配一个小抄。要从business 和tech两大块top down来approach,然后每一个大类下面segregation会有更多细分，这样能让面试官感觉你很logical，对于ambiguous的问题能够先问clarify question 排除和缩小问题范围，再break down然后分类讨论。

去中心化，激进的氛围 Ask for forgiveness, not permission

嗯，你这是个好问题，我想想

不错的问题，这个问题我没有想过

* Leadership
  + 《How to Interview at Amazon for International Professionals: Learn the American Interview Style and the Amazon Leadership Principles》可以只读准备LP那几章
  + <https://www.youtube.com/channel/UCw0uQHve23oMWgQcTTpgQsQ>
  + 《The STAR Interview: How to Tell a Great Story, Nail the Interview and Land Your Dream Job》专门针对STAR技巧的一本书，比较水，如果你有kindle unlimited 可以睡前翻翻前两章
* General Business Sense类题目，大致有对于整个经济宏观和微观如何运作的大致框架就可以了。平时多看点business 相关的新闻。
  + Robinhood旗下[Snacks Daily](https://snacks.robinhood.com/)，business相关博客和节目我订阅了不少,这个是最digestiable的，两个主持人很可爱，每天会总结当下最hot的三个business新闻然后稍微谈谈背后的故事，每天更新，只要早上刷牙/化妆的时候花上20分钟就能了解最新Business趋势。 通过这个节目可以大致了解VC和各轮融资到底是如何运行，目前最火爆的硅谷独角兽有哪些，为什么Uber Lyft其实每年都在亏损， 哪些公司是亚马逊最大竞争对手， 为什么亚马逊要自己做物流逐渐取代传统3PL,亚马逊最近有哪些重大的改变. 很多时候听到一些好玩的名词或者有意思的公司可以记下来有时间再慢慢去查到低什么意思。有很多其实是最基本的常识，但是大家平时可能不怎么关注，所以面试的时候一些问题会无从下手。
  + [亚马逊Press Release](https://press.aboutamazon.com/) 面试前大致扫一遍近期新文章，大致知道要去的大组最近在做什么，开发了哪些新产品， 有哪些重大的改变。有一个年轻的小帅哥面试官最后太激动了因为我正好问到他现在在做的东西，迫不及待的想给我介绍，说了一半怕我不懂直接站起来在白板上开始给我画图讲课。
  + [Hacker News](https://news.ycombinator.com/) 是Ycombinator搞的一个实时更新的Top Tech News 汇总, 可以设成首页，有空就挑几个认识的公司读读。
* 了解Amazon
  + Amazon给投资人看的
    - <https://ir.aboutamazon.com/annual-reports>
    - <https://ir.aboutamazon.com/quarterly-results>
  + [贝佐斯传记](The%20Everything%20Store:%20Jeff%20Bezos%20and%20the%20Age%20of%20Amazon)
* 思考反向BQ的问题
* BIE岗位还会考察
  + - 为什么free cash flow对亚马逊的发展重要程度超出Revenue & Sales？
  + - 整个亚马逊为什么细分为 北美，国际, 和AWS？
  + - 亚马逊从2 变成1 day shipping以后XXX成本增加了多少？有哪些新策略降低成本？预计多久成本可以降的和2 day shipping 一样？
  + - 为了应付即将到来的感恩节圣诞节针对XXX有哪些预防、防范措施？
  + - 国际和境内地区您对XXX的KPI选择有什么不同？您目前关注的top3 KPI?
* 1Why Amazon 2Why chose me
  + <https://www.youtube.com/playlist?list=ELE1PGOJ1VJ8Q>
  + <https://www.youtube.com/playlist?list=PLF9eh81O3-BQ7oZ59yV3cBWE7VrreeBYv>
* 更多资料
  + [保姆级手把手BQ教程](https://www.1point3acres.com/bbs/thread-573198-1-1.html)

常见问题：

* other team 不能提供帮助，你怎么做的

强依赖还是弱依赖，是否可以绕过，是否需要上升对齐目标，看是否作为合作团队的插入需求

* 项目中做决定，质量和时间，怎么决定的

优先级，有从上往下的倒排时间需求

* 不充分的信息需要自己做决定

遇到过pico研发流程的调研，领导也不知道要做成什么样。首先和领导确认这件事情的预期，其次就是尽可能抽丝剥茧找他们各层面对接人。

* most challenging experience and how solve

解决：内部Doc搜索+ Google+Baidu，如果发现内部有人解决过会去请教。与mentor/leader/合作的研发 探讨，确定排期进行技术调研。

* Context not Control

一定要沟通清除，产品方案大家都认同，定好排期，可以多一点，但尽量不好少。开发才是最后一步，开发过程中及时同步问题。

及时同步上下文，出现不同意见时，以自己的话重复一遍他人的建议“我确认下你的意思是xxx”，有利于合作。作为feature owner，如果涉及的人越多，更特别是不同组的，A<->B<->C<->D的一个调用关系合作，在会议上一定要多提出问题，在之后敏捷迭代的站会上关注，确认每一个合作方的前进方向没问题。假设A是feature owner，C的技术文档/接口文档是看不懂的，因此只能从流程管理角度解决。

薪资相关：

**国内上限 税前96W（不然之后税很高）税后78W。国内￥80W相当于湾区 $25W**

**【有点夸张】2021年了天花板60万刀左右，60万刀个人认为比200万值一点。**400k-600k毕业五年可以到。1M+中级管理层可以拿到。前提在FGUAPL或者独角兽，不去微软思科这种养老厂躺平。

**从刚毕业一年250k，到400k tc一年，到现在，生活没有任何变化，还是一样的日子。唯一不同的就是看钱的态度了吧，生活方式的改变是很难的。**

单身一年的开销4w：房租2w，吃喝5k，旅游5k，杂费1w；湾区税按照40%计算。宠物费就几百刀，然后每个月额外再交50刀。

异地恋爱 大概每两三月机票300-500，一年送礼物大概500-1000，出去约会吃饭看情况AA 800 - 1000。这边比较好一点的幼儿园2000一个月一点都不夸张，如果以后公立会便宜些，私立的话4、5万一年很正常，所以四脚吞金兽真的不是说说而已。

**硅谷这边一般涨幅3% 到5%一年，没有晋升的情况下**

年薪30w美元完全不需要manager，工程师的话，大厂的mid-level eng平均25w，senior engineer平均能到35w，也就是30w是mid-level eng后期能拿到的，资质不错的engineer大概工作3-4年的水平；创业公司发展红利也不少，不说snowflake这种IPO后股价爆高的，stripe、plaid、chime、faire等发展都挺快。

双码农的家庭在湾区才算是小资产阶级，5年经验+股票涨幅 家庭收入税前$5-70W，开销大约15W。

我工作第一年在印度外包公司（ICC）的年薪只有6W美金，没有年终奖。第二年跳槽去了硅谷一家大厂，拿到了E3/L3的级别（和应届生一样的级别），年薪变成了16万美元（12万美元的底薪+3万美元股票+1万美元年终奖）。第三年半的时候升级到了L4/E4。今年工作四年半了以后，跳槽去了一家比较不错的独角兽，还是L4/E4的级别，年薪算上股票（还未上市，按估值）大概在35万美金左右。我只是一个很平凡的普通人，硕士毕业工作4年半的等级也就是普通的L4/E4。很多我的同龄人已经升到L5/E5（Senior）级别，也有一部分人开始当经理（L6/E6），手下开始带人。

国外血汗工厂（亚马逊）2年半： 剩余到手17W美元（包含股票，signon）股票收益3W多税后，北美工作2年半带回国20W。国内一年半总收入税后40Wrmb。**国内外天级别单位时间收益比 2:1 既国外每结余2美元，国内只能1美元。如果算时薪那就更没法比了**。

三番工作3年，公司股票18年涨得比较厉害，2019年税前收入51W，税后二十几吧。准备跳槽去狗家了降薪不少，但还是想去个大平台学习一下，在不怎么做AI的小厂做ML很有局限性。目前股票+现金+国内的投资可能有50W刀左右吧，纯个人的收入，没有家里补贴。17年我妈买房我赞助了40W人民币。

年龄超45岁的老程序员（**国外的职业生涯比国内多10年，大约2倍**）来回答一波。硅谷某互联网大厂，TC: 650k, 其中，base: 245k, bonus: 50k, RSU: 355k。不需996，公司非常注重WLB。（以上单位为美元）

毕业五年，湾区大厂，年薪今年涨到26万，同时在供老婆上cs master和养一个娃，希望老婆年底找工顺利。最近又拿到湾区一家大厂40万的offer，已经从了。希望老婆毕业，上岸顺利。五年期间被人拉去搞了个AI创业公司（有eb1a绿卡），卖了1千万美金，每人分到了200万左右。在寻找下一个创业机会。

通过10年的积累，networth里最大份额还是来自于自住房增值（净值2.8m），此外还有1.4m的流动资金（401k，rsu，etc）。

跟女朋友找工作的时候都收割了flag，最后去了同一家。现在工作一年。去年两个人w2 也差不多，我税前27w，她28w，是的她赚的比我多哈哈。

[Levels.fyi 网站于日前发布了一份 2021 年度程序员收入报告](https://www.codercto.com/topics/17942.html)（已存储本地）

[大家都是工作第几年，感到回报大于付出的](https://www.1point3acres.com/bbs/thread-842482-1-1.html)（税前总包16万左右，税后一年也就10万，如果不卖股票一个月只剩下3000左右）

第一年在小厂只有base，再加上吃喝玩乐滑雪+dating也挺花钱。当时存款大概10w刀不到，50万rmb，回北上深连首付的1/3都不够

Google会每年match一下当前职级，重新给你补充期权。

我在 FB 工作不到四年，一直技术岗，级别也不是很高，管理岗级别比我高的华人很多。加上每年至少换一次部门，DE也没有多少，然后FB跟G不一样绝对不match新offer的。所以四年到了只能离职然后重新谈offer。FB技术岗这种情况还是蛮普遍的，内部既有Former Facebooker的离职群，也有Former Former Facebooker的复职群。如果在FB是top performer一直拿DE，基本没有哪个公司能beat的，所以FB top performer除了自己创业或者退休基本没有离职的。

职业发展：

职业初期不是选地方而是选公司与下一个五年 -- 哪里有好的工作机会，就去哪里工作

等到工作稳定、有了家庭，是在选地方，而不是选公司 -- 哪里能让孩子接受更好的教育、生活的更舒服，就去哪里工作

2021年了，国内互联网高速发展的时代已经结束了，湾区也许速度慢了，但不像国内这样停滞了，即使不去湾区也有西雅图，奥斯汀，东海岸传统cs可选，远不是国内能比得上的

少跟其他打工的比谁更会打工，这毫无意义，不如跟谁比比更会投资，更会避税，更会做小生意。但是打工对原始资本积累，职业发展与人脉 甚至积累创业合作伙伴 都非常重要。

除非社交能力特别强，不然尽量别去小国家（如荷兰）特别小的公司，多元化的环境对英语比较差的中国人稍微友好点。

参考：

* [我如何在微软经历 0 Bonus并成功第二年逆袭](https://www.1point3acres.com/bbs/thread-672982-1-1.html)
* [在微软拿到0 bonus以后逆袭每年升一级senior（上）](https://www.1point3acres.com/bbs/thread-844953-1-1.html)

[从Facebook海归到国内互联网公司高管](https://www.1point3acres.com/bbs/thread-544467-1-1.html) 系列

[[职场感言] 数数这些年我认识的Facebook职场失败人士](https://www.1point3acres.com/bbs/thread-844729-1-1.html)

**Startup vs. 大公司的选择：**LZ在毕业季的时候基本把几家大厂和hot start-up的offer都拿全了。当时非常茫然，不知道应该用什么标准进行选择选择。最后因为自己想做ML，还是咬咬牙选择了🐶，因为🐶家的数据多。几年过去再看当年的决定，确实也是求仁得仁，在🐶家学习了很多ML的新知识，但也过了几年996-997的生活，经常为模型效果/performance焦虑，比如连续几天失眠到凌晨3点此时此刻在写帖子的我。几年后的我也看到了刚毕业时的自己看不到的东西。比如**当年一家startup**的offer给了20万股票，当时觉得少，但三年后就翻了10倍。又比如**当年另一家startup**给了比market price翻倍的股票，这几年涨涨落落，此时此刻算下来还是相似的price。再又比如**当年同期去Facebook的同学，现在的职业发展普遍比在🐶家的同学好**，但variance也挺大的。**在牛市+低利率时，startup能给出“让一个北美工作7年拿了绿卡的人”用“离谱，真的离谱”形容的工资**。

整体觉得北美创业环境更健康，大厂没有形成全方面的垄断，各个垂直细分领域都有优势产品，形成了很多中小企业的繁荣，然后又有了很多服务于这些中小企业的创业机会，像一个项目管理软件，就上市了Asana，Monday；另外北美资本市场也成熟一些，除了IPO其他的退出机制比如并购、SPAC等也很活跃。其实比较创业机会可以很直观得对比中国和北美知名VC的项目退出率。中国市场小于全球市场，又加班卷，大厂东西做的差不多了，只能恶性竞争了。

根据一亩三分地上的分享，员工加入snowflake能获得的股票，少则8000股，多则34000股。按照250美元的开盘价，价值200万到850万美金。Snowflake究竟是什么公司，才能“获得巴菲特5亿7千万注资”(来源：CNBC)，上市之后股价一度飙升至319美金呢。

**怎么选组team match:**我把“心胸是否宽广”列在第一点，这是因为我很appreciate我现在的大老板，能包容我经常提出不同的意见，尝试去理解和我不一样的想法，给我犯错的空间，这是我压力很大的工作中的一弯清泉。技术水平和perf review是否给力也是很影响生活幸福感的事，但新人通常不具备这方面的识别能力。这种情况下，个人建议在有选择的情况下优先跟随experienced的老板instead of刚promo上来的老板。一来是experienced的老板见多识广，如果你工作做的好更容易给高rating；二来管理是一项需要磨练的技能，帮组员争取perf rating也是，有经验的老板有一定的优势。但是不是所有刚promo的老板都不值得追随呢？答案也是否定的。如果可以挑的话，建议挑superstar老板而不是熬了很多年资历熬上来的新老板，跟着这样的老板通常能学到很多新技术，或者是high standard的职场好习惯。superstar老板也有很高的辨识度，比如很短的年限就升到了manager，或是经常挖含金量很高的新坑。

宁愿选择烂Org裡面好的Manager也不要选好Org裡面的烂Manager。好的Manager可以让你的职涯發展更好。至于好不好Manager，在Team Matching Phone Call应该就可以有感觉了，或是问问Google内部朋友帮你查一查。**入职选组**自己花了心思， 提前了解了一下主动和recruiter申请了一个自己想去的org（当时只有aws可以选，但是我又不想去aws）。**换组经朋友介绍**：在第一个组升职之后半年，我开始琢磨换组。动机是组里陆陆续续有人离开，而且skip换成了一个我一直不是很喜欢的老板，外加announce 要reorg（我们director下面所有人其实都不受影响）。经朋友介绍，进了我现在的这个组，开启了神仙体验，**skip非常会sale 这个project，于是就直接来了。project scope非常大，而且老板在亚麻十几年了影响力十足，一直在说服leadership给funding**。因为scope比较大，老板很慷慨，我们在covid之前每周team lunch还有happy hour钱都给的很多，基本上就是你开心就好。每次1-1，老板第一句话就是你工作的开心吗，有什么我可以帮你的让你工作更开心。更重要的是。我们组有一个三姐performance真的不好，大家和她一起工作的体验也很差，但是还被从dev里拿出来了（这里怪我还有一些同事，给feedback没有写的很清楚，导致skip manager 认为这个三姐还有被拯救的可能）过了很久之后第二次被放进去了，就fmla跑了。我觉得我skip是真的很仁慈了，愿意给大家机会而且也一直引导大家互相看到同事之间的闪光点。每次我和skip 1-1 说到我觉得自己什么地方可以做的更好的时候，skip就会跟我说我的impact有多大，不要underestimate自己的能力。我们组launch之后，有一部分同事换组或者跳槽了（这个感觉比较常见吧），有几个跳槽的人老板同意把他们放在unpaid leave上，给他们时间准备，互相坦诚感觉不是谁都能做到的，我还是蛮佩服这些同事还有我skip。

**切记不要让刚成为manager的人做你的老板，除非你很有经验可以填补他的管理缺点。1.活派的不合理，太大或者太机械化2.沟通不主动，当队员内向、没职场经验时。**一般很多成熟的老板会认为前90天是你跟别人接触，熟悉组熟悉tool的时间。，先给你一个小项目，或者shadow别人，慢慢给你一个更大的项目。我这个老板可行了，直接上来给我一个大项目，还是跟一个八竿子打不着的组去explore一个新领域，之前我们两组根本没合作过，对方看起来对我们这个项目并不是很热情，我又不是senior level。老板根本平时不给任何constructive feedbacks.结果人家全记小本本上了！在connects写下了各种不好的评价！我当时看傻了！我知道这东西是跟着你在微软一辈子的，后来我跟他1:1 的时候问他为什么平时不告诉我这些,我还能及时纠正，他说因为你没问。后来他就给我了一摊活，那种特别机械化的活，每个月update 一些东西，我第一次connect之后就很担心我的处境，但是还是心怀希望觉得老板只是吓吓我，希望我重视起来。我就很认真的完成每一次update，但后来发现他认定了我能力不行。做啥他都觉得我不行。后来我找了一个career mentor，她说我老板不够growth mindset。这时候已经四月份，我觉得不能继续在这个组呆了，我就开始计划转组，还好啊，我现在的老板给了我offer！！当然也是因为我面试表现的很好，他说是15个人里Top 1。所以我七月份顺利转组，现老板其实看了我前两个connects知道我之前组做的不开心不顺利但是还是给了我这次机会，因为他跟我说他在微软第一年也是很失败。但是！！！在八月底的时候Bonus出来的时候他傻眼了，他没想过我之前的老板竟然给了我“0” bonus! ! 这是他万万没想到的！因为他跟我说HR要开始启动类似一个people development 的程序，也就是如果接下来一年我还是不能胜任这个level的话就要被开了，我的skip level跟他发了火说为啥招来一个“0” 的人？？而且这件事情要汇报给Skip 的老板。我没想到这件事给我老板造成这么大麻烦！他说我如果再晚一点申请转组的话，系统根本不会让我申请的，因为“0”的人不能转组！

**注意与老板、Skip老板、Senior同事的关系**：进了我第一个组。第一个组做的东西比较新，老板虽然是个印度人但是人非常好，组里比较diverse，第一年我们组里promote了差不多10个人（有一个大哥我入职的时候是sde 2, 现在已经principal 了非常厉害），组员也都非常喜欢分享没有什么勾心斗角之说。2年内我在第一个组升职了，升职的时候我的老板（一进组的老板后面换到别的组去了）还有组里的senior同事们都非常支持，当时feedback和tech assessment遇到点问题，他们也都跳出来帮我及时解决。**多帮助他人/分享、多称赞、少抱怨事情/埋汰他人、不嫉妒，love and enjoy，知行合一，这才是正能量少年，环境不好直接准备换**。

**摆正心态**：对于亚麻，很多人第一反应就是pip+坏老板。并不是所有的老板都是坏老板，也不是所有的组都是勾心斗角的组。如果你一开始就带着这样的心态，走每一步都小心翼翼如履薄冰，你自己也会很累的。我见过我们组新来的同事，跟我抱怨害怕自己被pip，觉得有一个task没有按时完成就会马上被放到dev list里，我听了之后直接笑昏过去。这种事情在我们组里几乎不会发生，如果你一直有这么大的压力，其实很难把事情办好。谁都会犯错，**谁都有underestimate的情况，相比较担心被pip，更重要的是从每次错误里学会什么**。

**多记录，方便晋升与跳槽**。

**和组员/老板/skip（双月左右一次）将心比心，和career mentor沟通、techlead学习**:

多问是不会错的，只要你不重复问同样的问题，大家不会拒绝你的提问。比如说，大佬丢给你一个sage 说这个和你的问题类似，那么你学到的应该是：下次我有问题了，先去sage上搜。

1. 你觉得组里有什么问题，或者是你遇到了什么问题需要什么帮助，都可以放到台面上来讲。很多时候你不说，大家会以为你什么都会了，没有遇到困难。**disagree**是一个大家互相交流的过程，也是放在台面上说，把你的顾虑和想法讲出来之后，别人或许会同意或许会有更强有力的反驳，起码不会让你事后陷入不情愿但还是要做的状态。不要瞧不起会哭的有糖吃的孩子，也不要觉得需要帮助是软弱的表现。**反例是线下和同事聊天吐槽而不推动小组变得更好**。
2. 和老板规划好自己的职业发展，**升职是提前沟通计划、长期反馈得到的**。问他你最近做的哪里需要改，哪里需要加强，哪里已经很好需要保持。
3. **及时获取帮助。新入职的时候找人带自己。**老板的工作，说白了就是帮助你的。只有你能完成好你的本职工作，老板的工作才算是基本完成，碰到问题，自己解决不了的不要硬抗，主动和老板escalate需求帮助。
4. 工作方向与机会：平时注意组里的**roadmap**，想学想做的主动要机会；老板、skip有急活，可以第一时间冲上去，be proactive，一般来讲，**老板很少会有急活，但是一旦有了你的机会就来了**。你在老板眼里就是那个靠谱的super star. 做了两次之后，基本上你在他们眼里就是不可或缺的人才了。这年头能干活的人多, be proactive 去take initiative 的人很少。

**leadership如何展示**，首先对你自己own 的area 要非常的懂！包括一切细节，别人来问你问题，你可以360度无死角讲解然后帮别人解决问题，提供方案。然后就是如何在圈里打造个人影响力了，可以搞brownbag, presentation, 周围的合作组都发calendar invite. 总有几个感兴趣的合作组会来人听的， 写commons post 发出去！ 甚至可以让老板各种转发哈哈。做Presentation+ Communication能力需要锻炼哦，推荐演讲训练项目toastmasters + dale carneigie 前者免费，后者微软可以reimburse学费。

**涨薪涨的少（比如晋升时）**：1. 你需要external offer然后去沟通，做好谈不成就跳槽的准备 2. 你可以找你的manager或者HRBP 要你的comp ratio，如果过低（一般要0.8以下）而且老板给力的话，有可能可以加薪。 3. 但是有这功夫和老板还有HR扯皮，不如直接拿offer compete，不行的话就走人

**加拿大升职会比美国慢很多**，和欺负人口语没关系，因为我看native也是这样，这也是我之前和其他校友聊天的结论。可以**去LinkedIn看看**基本上加拿大地区升职要比美国慢。

我认为**Onboard结束后到第一次performance review是一个蜜月期，要动用所有的good will来得到所有有用的信息来达到自己建立威信的目的**。我就是这么做的。从第二个月开始接手一个项目开始，有问题就找当时的L5, L6问，等到第三第四个月的时候我已经成为这个项目里最懂的人了。在第六个月的时候等我做的非常大的refactoring和upgrade上线的时候，项目整体性能提高50%，资源使用降低了60% (一个月大概能省半个million的钱），sev2基本降低了80%。从这一刻开始，我在组里面说话开始比较有分量，各种会议里manager主动要我发表意见，**其实有些问题我也不是很懂，但是从组里得到的反馈里我也发现其实别人也没懂到哪里去，算是矮子里拔高子吧**。

- 充分发挥自己自学能力强的优势，看代码看design不懂的时候就问，问懂了就写wiki。最后这个项目的所有最新的 wiki基本都是我写的。

- 充分发挥蜜月期非常多的空闲时间（别人基本不会也问你问题，因为你是新人嘛）把一个项目里里外外的代码都看明白了，以后谁在组里问关于这个项目的问题时，你回答得又快又好，久而久之，你就是公认的expert，基本上说话的分量就上来了。

- 在会议上要敢讲敢问，但是要注意自己说话的分量和质量，切记不能讲车轱辘话，绕来绕去。不确定的时候用疑问句，别人回答你了，就要礼貌地感谢； 非常确定的时候要用assertive的陈述句，不用 i think, i guess, I am thinking之类的，直接就说 This is something I have done before and here is how we should do it。当然这些就是小技巧了，慢慢就都有体会了。

- 事与愿违，我的那个旧项目成功了，顶住了接下来半年的流量，因此新项目搁浅了半年，半年之内那个L6见升L7无望走了，L5见升L6无望也走了。然后半年之后，我和另一个L5一起说服上面，旧的项目能撑一年半载，但也不是长久之际，所以还是要一起做新项目，所以我和另一个L5合作开始做新的项目。在这个过程中，我积攒到了一些之前都没有意识到的如各位同事打交道的经验。

- 组里任何冲突，归根到底就是power struggle。我的这位合作者经常用他L5的头衔压其它的L4的SDE，揪着鸡毛蒜皮的小事堵着code review就是不merge。这种时间我经常会走一个balanced approach，帮助双方找到一个都可以接受，也都有台阶下的方式。

- 不懂技术的manager尤其好面子。

- 一定要给能力强的人解决问题的时候多给一些credit，good job, very impressive之类的话挂在嘴边，同时鼓励他们speak up，engage到组里和各种讨论中来，帮助他们树立自己的creditibility。以后你要找他们帮助的时候他们会两肋插刀。没有人都能独立解决所有的挑战，比如一个很烦的问题，你调来调去调不出来，需要a pair of fresh eyes，你一叫他们，他们就来了，一起看，因为他知道最后问题解决了你会在会议里大大的夸他们。

- 我非常赞同amazon LP里面的好几条，今天我就谈谈ownership & bias for action这两条。我在这三年里有很多很多次，skip manager有急事找到我，要我对一个新的问题迅速找到解决方案，然后上线跑出来。这里面每一次我都快速解决了问题又快又好，让skip manager非常满意，也让很多sister team的L6了解到了我雷厉风行的做事风格。

- 跟比自己高一级以上的人汇报，沟通能力非常重要。简明扼要，每句话都不是废句而且都有另外三句话等着可以解决扩展；如果他们问起来，你也可以把问题解释得非常透彻。这个我也在实践中慢慢（也是偷偷地）学习各种native spearker是如何说的，特别是有一个L7的TPM，他跟L7, L8 L10说话真的是如沐春风。

- 坚决抵制不利于自己发展的文化。周末非oncall加了班，要在下周找机会补休，让大家觉得你是一个有原则的人，不会被PUA。重大问题上做了贡献，如果有人过来摘桃子，一定要写一个doc，名义上是把incident/problem solving的timeline写出来，实际上是把credit理清楚，下次做review的时候有依据。

- 写作能力。亚麻内部，特别是有Asian Amazonian 组织的一些writing kitchen，可以加入学习各位L7+的人是如何写一篇没有废话，深入浅出的technical paper的。这个写作能力是体现自己对某一个话题深入理解，解决口舌之争的法宝，运用的好了，你的每一篇narrative都会成为你的Manager, Skip Manager甚至再往上的领导跟其它组进行negotiation，争取资源的依据。写作能力在亚麻真的是重中之重。

- 定量能力。任何discussion, narrative都需要用数据来说话，把定性的论据用定量的metrics说出来，是一种能力。这些在亚麻尤其重要。平时在看代码的时候，不仅要关注业务代码，也要看很多Metrics是如何设计的，学习一些这种抽象能力。

- 针对亚麻最强的几点，你在业务上跟着几个大佬学习，争取学到精髓。上面提到了Metrics, Dashboard， Alarm，都是亚麻在云业务上面成绩不俗的法宝之一，另外亚麻对分布式计算，对各个region 的support的追求是raise the bar的一个体现，项目上线前的ORR，对出了问题后的COE总结都是非常强大的方法论。有些流程看起来很麻烦，但是做过了之后才会发现，这些对项目的成功，个人的成长真的是助推器。我在其中学到了很多东西。

国内国外的选择与变动：

美国就业环境窄，非码农相当不容易

资本主义裁员随随便便，我在过去的2年半内历经了硅谷3个大公司的3次裁员（各种各样的原因都有，有业务不挣钱，也有政治斗争），都说事不过三，我真是没见过比我更倒霉的人了，我的第二任老板（senior director)年纪大50岁被裁，我也帮他内推了很多工作，到现在也没找到工作，他最近说是去做handyman了，听着好心酸。。还有几个朋友在孕期被裁的，连保险都没了。导致我心里阴影超大，现在每天上班做梦都担心被裁掉，过年/过节/周末从来不敢出去玩，下班后晚上从来不敢想着娱乐，天天就想着刷题以防万一又被裁，没有身份也没有钱养家。

国内90后年轻人了，上面4个老人，下面3个孩子，延迟退休干到65岁，一路内卷上来好不容易进了名校，毕业拿着后拿着微薄的薪水，面对几百万上千万的房价望洋兴叹，一辈子被房子，户口，教育，医疗，甚至司法压的死死的。

很多人都是想在美国找工作然后积累经验赚足本后回国的意思，但是这两点很可能矛盾的，你在美国积累经验赚足本以后往往就回不去了。你不能一个美国google的员工跑去北京联想做程序员吧？这时初衷就变了。

之前一直有一个疑惑，我究竟是真的想回国长久的生活，还是需要见见家人“被温柔的抱一抱”。想要弄清这个疑惑，对我来讲唯一办法就是回国看看。回来之后这些时间，让我觉得大概率是后者。孤单+心理/生活压力大+无依靠+父母压力 自然想回来，尤其女生。

疫情期间天天跟老婆吵回国的事情，最后终于妥协搬家，从湾区到了我喜欢的西雅图东区。美国的疫情好多了，我俩两针打完一段时间了，生活恢复正常，可以重新开始打网球，去外面吃饭聚餐，看电影唱K，可以去camping，去滑雪了。

我今年也疯狂和老婆讨论这个问题，我们面临更现实的困难，孩子到了快小学的年纪不回去的话孩子可能就适应不了一辈子都没法回去了，爸妈生病了虽然自己能自食其力照顾自己但子女不在身边还是过意不去。最后决定让孩子和老婆先回去开路，摇号搞定房子照顾好爸妈，我在后方补给争取一两年内撤退成功，or我老婆回去后我们遭受现实的毒打他们及时归海。

[回国保留美国电话号码](https://www.1point3acres.com/bbs/thread-774265-1-1.html)：因为有一些银行卡和信用卡暂时并不想取消，偶尔跟银行打个电话或者收个验证码之类的，而且还有很多账户是跟手机绑定的。最后用了ultra的paygo，从verizon转号过去的还蛮快，目前在国内用的还可以，enable wifi calling之后可以收短信打电话，每个月3刀真的是很良心了。

硅谷 L3经过2年到L4，再经过3年到L5。受口语与出身抱团原因，比较难继续往上。

北京 见《职业发展.doc》，基本上P5经过2年P6，再经过3年到P7，然后随缘。

北美回亚洲

1. [**找有进入中国需求的美国公司，在美国应聘，这样他们要以你的所在地给你算福利和工资，然后因为大多数业务在中国，所以你其实大多数的时间都会在中国，对他们而言，能给他们做中美桥梁，又同时懂业务的人**](坐标湾区，留美还是回北京/上海呢？%20-%20另维的回答%20-%20知乎)**。**比如Uber。
2. 拿到国内Offer（大厂 或者 养老厂），但意味着没有必要绿卡
3. [去日本或者新加坡](坐标湾区，留美还是回北京/上海呢？%20-%20ddddd邓的回答%20-%20知乎)
4. 和公司申请以后每年都回去半年WFC（work from china），现在就等疫苗和疫情解除了

归海：（140绿卡排期、绿卡、国籍）

有140其实还是给做决定带来了很大的支撑，而且H1B也可以无限期续了，想回去只要再找个工作就完事了。为了工作就要离美的话完全没有必要, 换家公司就可。

如果有双国籍，归国时需要走第三国过降低被查概率，查到就会在海关注销国籍

本人在Amazon L6快到L7（大概1年-2年内）的状态，今年打算回国发展。原因主要是父母在美国疫情生活太无聊，我也因为在美国觉得生活单一无聊，很多华人在疫情后回国。现在我基本一年在美国9个月，3个月在国内（1个月remote，2个月休假）。

美国大公司，细分非常重要，很多人做的项目很可怜，一直是数据处理，连个大点的项目主要参与者都混不上，这样的真的回国也没啥意思。美国模式最好是读研读博，在某个领域如热门的机器学习方面有领先的积累和成绩（顶级会议paper），成为专家，要么coding能力强从前到后通吃，国内非常喜欢。至于公司招牌，Facebook、Google>其他。2019年FB回国的华人非常少，公司在国内名声又正好刚刚起来，拿高管相对还是比较容易的。据说腾讯T的文化对海归最友好，但是T吸引海归的力度却是最弱的，高层里面海归也是最少的，大部分都是老腾讯，沟通起来很费劲。

那几年FB有个规律是Mark 提到哪个创业公司就会买哪个公司，至少会给offer。Whatsapp在收购之前起码提过5-6次说人家做得好。这个规律也是我一直很关注 Mark QA 还有 all hands的原因之一。有一次 all hands表扬一个公司竟然是国内的，我还没结束就开始找联系方式了。运营人员转来转去到了创始人手里。也很巧，创始人正好来见Mark。我们直接在FB见了一面。他们当时一个海归都没有，感觉捡了个宝，很快就给了SVP的offer。我觉得有点不靠谱，就说回去给他们当一个月顾问试试，同时也想争取一下CTO，反正我假期满了不用也是浪费。那一个月踩了不少坑，最后双方都觉得不合适。但是工作期间有个猎头找到我，联系到了另一家 pre-IPO 公司。这个公司听说我在谈这个明星startup的CTO职位，加上跟他们创始人聊国外工程师文化很投机，很快就给了VP。因为当时一直想着要回FB，没找competing offer也没怎么negotiate就答应了。我在FB的时候一直被人劝转管理岗，也确实技术岗上升有瓶颈。所以VP期间主要侧重管理方面的锻炼。因为没有后顾之忧，又是创业公司，所以大胆尝试各种硅谷管理方式和工程师文化，经验教训都攒了不少。做了一年，总体感觉硅谷这套方法是能走通的，走通以后会比国内同行效率高太多。但是在这个公司是没多少发展前途的。公司是典型的业务驱动型，技术部门不能主导任何事情，也不是一个VP能改变的，于是开始看其他机会。开始有些忐忑，毕竟只有一年的高管经验，也谈不上什么业绩因为公司业务整体没有多少发展。后来发现首先市面上就没几个海归在看高管职位，FB的背景应该没有其他人，因为从来没创始人跟我说过面过其他FB的，然后在国内还有过高管落地经验的，就更加只有我一个了。我每次讲国内技术管理的痛点，国外的解决方法，之前工作尝试的经验教训，大部分创始人眼睛都亮了。这样慢慢心里有底了，我就不是那么着急了，看了整整一年半，因为发现自己对国内市场真的不了解，多花点时间没坏处。刚开始在职看，后来藏不住了就离职看。主要都是独角兽或者更小公司的CTO，也看过大公司还有考虑创业，前前后后谈了近50家。大公司TMD BAT，搞定 VP 要看机遇，有没有坑。他们一个通病就是比较僵化，人多了办公室大了说的话做的事没变。

他之前在其他公司做我这个domain，做了几年。但他们规模特别小，连数据库都用不上，一条一条数据抠那种，所以他几乎没有什么数据经验。但我这边，已经被我经营了两年多，很多报告自动化了、流程也规范了。因为我已经老油条了嘛，别人有request我觉得不合理我就会推，但是这时候这个卷王就会冲出来说他能做。开会抢着说话，抢着表现。并且因为他是白男，爱bb，又有几年相关经验，很多不懂技术的人都觉得他很厉害，有问题会先问他。lz本来也可以主动去表现，但是很多事情发生我已经决定跑了，所以继续划水，看他卷。你走人以后公司果然出问题，你也没得到什么好处，对不？这家你能走人，以后每家你都能一走了之吗？

文化认同感：

比如：出国多年陪伴我的只有不变的口味和口音。爱吃的还是炸酱面烤鸭涮羊肉，爱看的还是德云社，过年还是会像小时候一样期待央视的春晚，想念的还是北海公园，景山公园，什刹海...春天玉渊潭的樱花，秋天香山公园的枫叶，什刹海颐和园夏天划船，冬天滑冰。美国治安一塌糊涂，砸车抢劫入室盗窃，还有种族冲突民族主义枪支问题，自从来了美国，天黑以后基本不出门了，比起来国内真的是热闹又安全。

而硅谷，尤其是单身男性，同质化严重。比较Package、投资收益、房产。

以前在国外工作的时候，经常被老板说不敢表达意见，要学会表达自己想法去质疑他。后来回国工作，被老板批评不够温顺，太有自己的想法，会顶嘴，然后就被穿小鞋了

文化:

国内现在996已经很少了。部分部门还内卷加班，但是大部分好像都1085的状态。

美国的职场年龄焦虑更低，而且不卷（因为你和你老板的薪资不会差特别大，美国起点高，但涨幅低）

美国的每天工作和国内相比，即便国内已经不是996了也更加轻松，内卷——产品需求不停迭代并看起来有价值意义，但实际上对社会并不重要。

资本主义国家没有稳定就业的强烈要求，一旦市场变化容易发生裁员。

虽然也有办公室政治，但是美国这边的职场文化和人际关系真的单纯，公司也真的无比尊重员工的感受。任何的不痛快都可以直接和老板反馈，哪怕这个不满和老板和公司无关，只关乎你个人的工作偏好和个人发展的。公司也非常鼓励员工学习，给机会，出学费，大量利用上班时间，最后还要给奖金奖励。福利假期一应俱全，公司只会主动多给不会克扣，送假期送奖金送出去学习玩耍这种事情不罕见。

**国家文化：**养老外包胜地加拿大，在养老胜地没办法自行lay off 除非犯了大错 所以你可以反过来恶心领导。美国很多CXO级别的人物出身大多是sales其次是财务，反观国内差不多386起就是技术背景出身的了。在美国，如果想在大公司长期混，除非你对技术有超强的执念同时不在乎收入，否则迟早是要转管理岗的；如果去中小公司，华人想要空降高管基本是没机会的，一线做的事情跟大公司差不多，说到底也就是股票多少的区别。

在美国群体歧视、职场霸凌都是会被很严重对待的事情，会导致直接社死。

第一代华人与在美国长大的美国人的区别就是不会谈判，遇到不公只会隐忍，直到最后忍不下去了，然后就爆发了奔溃了。我们得认识到在学校做科研还是在公司打工，那都只是一份在规则上的工作。老板和打工的都是基于这套规则系统把自己的利益发挥到极大，在这个过程中就会有博弈，而一代华人最容易出现的是先忍着，忍到没有退路为止，最后把脸都撕破了。正确的做法就是想着怎么把自己手上有的作为筹码和老板换想要的筹码。

**公司文化：**Apple是产品设计师、硬件Hack文化而非软件工程师。Google是工程师文化，但社招L4需要3年经验（NG L3升上来1.5年）并且容易low ball，offer发出一年有效。

只有你有身份，你腰板才能直不惧怕失业。

招聘策略：

是TT的策略，越嫩越容易掉坑。我一开始被target 1-2，之后接到2-1 offer，表示level和comp都需要提升，被comp team秒拒。于是我也秒拒，最后被counter了2-2，拿了heavy cash，接了。

职业划分：

狗的SWE-SRE。狗的SWE-SRE其实真的不错，大家不要一看到SRE就很排斥，SRE可是狗家创的职位呢，所以算是业界的典范。之后有狗的SRE经历在外面可是非常吃香，狗家SRE全世界不到3千个，但SWE却有几万个。SRE认真学可以学到很多新的东西，也时常碰到Distributed System相关的东西。狗家SWE-SRE基本上就是SWE，所以之后真的想转回SWE也不用额外面试。

国内外职级对齐：

sde1 = 狗/脸 L3 = 亚麻L4 = 狗家内部ladder SWE II （break down task，可能presentation）

（大厂1.5年）sde2 = 狗脸 L4 = 亚麻L5 = 狗家内部ladder SWE III （独立项目，与其他组撕逼，presentation）

sde3（senior）= 狗脸L5

staff = 狗脸L6 = 亚麻L6

部分公司对于senior之前，如果X年没有升职就要滚蛋，这也导致升职放水，比如Meta

如果你能去美国一线大厂，又没有签证之类客观问题，美国是无脑选择。工作几年回来肯定比在国内工作几年能拿到的级别要高。

美国公司，尤其一线，是基本完全不看国内经历的。即便是美国的工作经历，除非同等档次公司互相match，如果是小公司或者差个档次也没用，FG的做法基本就是面试合格情况下5年一级，比如你博士毕业，中等公司工作5年，就是E5，十年如果面试好能 E6。所以建议想清楚，回来混混经验还好，指望回美国还能涨一级真的很难。

亚麻L6的scope，assume你指的是IC的tech leadership impact，而不是M的direct report，会range从2-6人（entry level），6-20人（mid level），至20-50人（high level）不等。如果是mid level的L6，经验丰富，背景符合的话，面P8没有任何问题。High level L6面P9毫无压力（国外人少故同职级管理人数少）。

**Google 喜欢downlevel，title值钱。fb的title inflation严重。来了之后才发现Google里面title也不怎么值钱。**我现在一个10个人的组里，经理是L7，比sde1 高4级。组里一半都是L5，scope也就那样，除了tech lead的senior，普通的senior我感觉和亚麻的L5／sde2差不多。独立做一个小项目。Google的L4和亚麻sde1差不多，就是人家把设计好的task break down之后按部就班发CL做execution，每天还挺清闲，独立设计presentation 的机会都没有。以前亚麻的时候经理十年经验也就是个sde3级别，组里10个人就一个L6，剩下sde2和sde1一半一半。sde1经常独立drive一个project，当然做完就能升职了。但是差不多我们org一般要2.5年。最近身边很多朋友来G，很多其他行业的，也没什么正规软件开发经验。来了都是L4，可能现在放水刷题简单。也不考系统设计，面试又是来者不拒。大org下面跨组合作我亚麻sde1第一年就被逼着干了，对项目有ownership，被block了还催着别的组赶紧干。自己写design doc给自己组senior讲一遍再给别的组的mgr和senior讲一遍，push的一比。谷歌人均scope太小，impact太低，又move slow干不了几个project 一年就过去了。

**Google L4的scope差异很大**，类似于国内2-1。有一年经验刷题刷的好的，也有10年经验的。**狗4和狗5是最能摸鱼的level了**，也许很多人选择这份工作的目的就不是为了研究搬砖和怎么好好打工的技术，而且释放更多free time，研究投资，有绿卡的研究怎么自己做small business搞钱，哪一样都比研究升职加薪性价比高。

工作内容差异：

G家个人感觉比F更多样化一些，FB非常homogenous，任何事情只有一个系统，不管多烂，其他组都没有重造轮子的机会。FB 对单一代码有很强执念，lib 都只用一套，版本不匹配就改源代码还有 build 脚本 :)

外企不会限制后端专项，基本是全栈，以及可能基于此来设计面试流程。并要求SDE/SWE进行充分测试，充当QA角色。

代码管理：

国内一个项目一个仓库，跨部门提交代码的事情国内从来没听说过（我觉得是职责划分问题导致的），公共库改字段需要修改大量仓库的引用，中间因为RPC类型不匹配出过两次严重down机事故（确实无解，推荐亚麻的方式）。好处是职责划分与学习周期短。

国外仓库少常见单个repo主干开发，确实影响迭代速度。在FB升级numpy，折腾了一个多月解决各种dependency。可能是monorepo？一个项目一个目录，公共库更加统一，重复的轮子也更少。如果公共库修改字段，在FB的话，codemod自动生成一个大diff，assign到不同部门，大家各自review然后approve。FB的这个部分，从创始到现在，一直是一个叫www的单一php代码库完成。只是编译系统从最早的php原生解释器，到hiphop编译器（php->C++），到just-in-time的hhvm编译器。FB所有桌面和app的全部业务逻辑都集中在一个代码库里面，无可否认，学习周期还是比较长的。而且经常重构，基本一年不碰，可能就不知道怎么写了，写出来也不符合新规范要求。

亚麻是Multi-Repo，有一个内部工具叫Version Set，里面存了所有lib的版本。相关的服务会共享一个Version Set，更新Version Set所有相关的服务的lib都更新了。

微服务（微服务数量与仓库数量关联）：

国内因为职责划分、技术聚合、核心功能稳定性独立，微服务拆的更细。字节直播中台后端微服务就拆的稀碎，可能一个服务就几个RPC函数，据说是为了核心功能的稳定性（可能单独部署集群一些列资源吧）。服务比人多，带来运维问题（但其实不大，因为就是按职责划分）；每个服务都只敢按照尖峰流量配置资源，带来资源浪费（自建机房，玩笑话：加机器能解决的问题是最“便宜”的，而且服务拆开是必要的）。

国外微服务数量相对较少，比如FB主要是因为Git仓库就少，www就是一个查数据的API网关层，拆不拆都没啥问题。

测试与CI/CD：

国内几乎所有的公司都有测试团队（外包QA），后端对QA依赖不大（可以引流或者mock流量测试，足够的单例与代码覆盖率，但主要问题是文化问题RD意识不足），QA主要用于大前端（local run 跑一下，然后针对自己的改动做一些相应的打点测试，然后引流 diff 测试）。发布方面倒是很多公司都能做到灰度了，但是还是人工触发、监测与回滚。服务多，全链路测试与压测JVM开销大，不过阿里双十一还是做到了，这么来看也不是什么大事；字节使用golang，可以BOE、PPE环境全链路测试/验收。而且服务拆成这样子，改哪儿只需要测哪儿，不一定非要这么重量级的全链路，阿里双十一主要为了全链路流量压测。CD过程是 小流量上线ABTest-全量上线（百度是 小流量-分地区流量上线）。

硅谷工程师自测是主流，FB很多给新人的task就是给系统写测试案例，说白了也就是测试的活。FB所有业务逻辑在一个www代码库，加上hhvm也就十多G，是单repo加主干开发，所以任何变更直接集成，全局可见。为了保证主干的稳定性，每个diff提交之前会强制跑本地测试，全部案例通过才能提交，集成测试一个机器就能跑起来，每个人都有自己的服务器可以测所有功能。提交以后开始在后台自动跑集成测试，有错误会高亮提醒reviewer注意。如果是前端的diff，也会自动在各种device上跑测试。CD的话，www之前是一周全自动发布一次，外加每天两次hotfix需要人工approve。发布流程都是各种灰度直到全量生产。现在是完全自动持续发布。后端各种服务也有自动CI/CD工具但是没有强制使用。

数据访问（数据库与缓存）：

数据库是一个大痛点。国内几乎所有工程师对“SQL慢查询”这个概念耳熟能详而且恨之入骨。生产事故诱因里面起码排名前三。我觉得和下面例子的区别在于因为国内各业务有各自服务，没有心力抽象出一层数据中间层。缓存国内一般用Redis，这个东西高级特性非常多（但是国内大公司会禁用不少特性并定时扫描大key等），每个组的玩法都不一样，运维压力稍微大一些。

FB，www代码里面是没有SQL语句的。因为FB把数据抽象了，根据社交网络的特点，只有点和边这两个表。比如用户是点，朋友关系是边。新的业务，只要申请一个新的点和边的类型就好了。然后有专门API做数据的读写，不用关心数据到底存在哪个机器上，也更不用提前申请数据库资源。事实上，FB的DB系统经历过多次大改造，从单数据中心到分布式slave到分布式master，引擎也从InnoDB换成了RocksDB，其他各种MySQL升级不断。这些事情，因为有了点和边的抽象，产品研发团队是完全无感知的，也从没影响过生产。我之前在infra都不知道DBA这个岗位的存在。FB的话因为数据库抽象了，所以缓存很好统一，自己写了一个writethrough cache叫TAO，研发使用的都是TAO的API，完全不需要考虑数据一致性的问题，也不需要知道后台存储的方式。

队列服务：

队列服务的话开源要不Kafka要不RabbitMQ，都不是主流语言，有能力驾驭的运维不多，发生了事故经常查不出原因。FB的异步服务，程序里面只要声明需要异步执行的代码就好了，不要管理队列（就是抽象了一层封闭掉了队列差异，类似字节跳动内的Eventbus）。

数据中心：

国内云服务目前还是虚拟机为主。虚拟机的成本我们详细对比过，自己的数据中心比各个云服务还是要便宜不少。国内很多上云是因为战略合作之类的原因。

户口与身份

签证是“小区门禁卡”，主要用途是入境。签证是贴在你护照里的；身份是“小区居民证”，决定你是否能合法居留，相关证明包括F的I-20，J的DS-2019，H的I-797等。签证过期不影响居留只影响入境，身份过期既影响居留也影响入境。

北京户口与美国签证 大约都需要5年左右时间，印度需要10+年。经济危机的时候有缩短，2023年美联储视图加息降温就业市场Google、Amazon主动暂停perm。

argo visa。这个公司它是全都是由美国的前任签证官来组成的，进行面试辅导，面试官关注你的眼神、表情、动作（自信与阳光），看看你是否在假装与欺骗。

美国：

国防七子+北邮毕业（10043禁令）、就职过华为等、党员 都是减分项会导致麻烦

2年工作转1年学历 => 本科+5年工作证明 算为硕士学位（NIW、H1B 额度）

CPT，全称Curricular Practical Training，是美国大学持有F-1签证的国际学生，在校期间进行实习和工作的许可，由学校的国际学生中心(ISS Office)办理。可以全职工作（一周40小时），有那种CPT学校。**Day-1 CPT** 指的是一些硕士或博士项目允许学生在项目开学第一天就使用CPT工作（大多数学校在第一学期或第一学年是不允许学生参加 CPT 的，部分学校允许学生第一年可以在校内打工，课程注册一年后才能在校外打工）。Day-1 CPT 通常不会影响 H1b 的批准。但通过 Day-1 CPT 方式工作的学生抽中 H1b 之后，USCIS 有可能会要求补件 **RFE（Request for Evidence）** 来说明学生维持了合法的学生身份，提供学校提供这封说明信，学生成绩单，到校on-site出勤记录，上课期间机票酒店的 receipt ，交通凭证、停车票、买教科书和交学费的付款截图及其他支持性材料。虽然Day-1 CPT 项目是在美国法律法规框架下被允许的，但如果学生用 Day-1 CPT 以学生身份长期工作，那么学生在回国续签 F-1 签证的时候，签证官可能就会怀疑申请人的赴美意图并不单纯是去完成学业，而是去找新的工作或者是维持现有的工作。这种情况下如果学生要出境续签学生签，请记得咨询学校 advisor 或移民律师提前准备好相关签证材料及知悉如何回答移民官的问题。亚麻之前从来都不允许 Day 1 CPT，但 2021 官宣全公司都支持 Day 1 CPT 了，只是**不签 CPT agreement**，Google 也是可以 Day 1 CPT 工作但是不签 agreement。实际上并不是每个学校都要求 CPT agreement，有学校也可以 用 offer letter 或雇主的 employment letter waive 掉 CPT agreement。**CPT 期间也是合法的F-1学生身份。有些公司可以入职就办绿卡，很多同学都是 OPT 入职公司就办 PERM 走 140，3 年 OPT 用完还没抽中 H1b，继续 CPT 工作边抽 H1b 边等排期的。排期到了 H1b 还没抽中的大有人在，这时候直接转绿卡就行。CPT 对绿卡申请没什么负面影响，确保CPT 下来再工作，工作许可中间不要断层就行**。湾区的去westcliff，刚刚和学校招生主任确认，疫情期间全网课，疫情之后一个学期on-site一次，每次周五到周日三天。**CPT是可以使用2年的。CPT一年的限制是如果full-time CPT超过1年，毕业就不能申请OPT了。但part-time CPT用多久不影响OPT**（申请的是part time，实际工作超过20个小时，如果遇到RFE可能有问题）。**F1签证不能有移民倾向**。

F1-OPT毕业后签证 非理工科1年；理工科3年。**这时候税很低**，可能到手比下一级工资还多。F1身份不能有移民倾向，因此不能申请绿卡。OPT需要剩余1.5年前跳槽，不然之后公司担心操心身份问题拒绝面试。

Day1CPT 本科与大部分硕士要求至少学习一年后才开始CPT实习，但是有部分硕士项目（移民局没有要求）因此由学校把控，于是就有这种第一天就可以CPT（缺点是学校排名弱后）。大部分是F1-OPT阶段没有抽中H1B签证，要么Day1CPT 要么L1 要么回国在有一个学者签证，他们带着工作offer。学习类签证 最重要的是 你的未来几年学习计划 与 你的CV简历，会问一些问题，基于“学生签证是非移民意向签证”：国内专业，为什么工作几年了还出去读书，为什么选择这个学校它在哪儿，毕业之后什么打算。我在这家公司已经做的很好了。但是呢，我发展我发现我有一个职业的，一个瓶颈，我的主管告诉我，或者说我个人觉得越往上升，那我需要有一些综合的呃能力，比如说一些领导力啊啊，一些对于呃系统的一些综合的一些能力。啊啊。那我就想去获得一个这个master一个学位，那我的主管推荐我去这个创意这个大学。啊，所以说这是我的一个动机，那等我学成之后。当然这这里你也可以重点介绍一下，比如说，唉，我在这过程中，我应该怎么来分配我的学习精力啊，然后我应该重点去培养我哪些技能啊。然后呃，等我学成完了之后呢，我还是要回到我现在这家公司的，并且我会寻找寻求一个管理者的，这样的一个角色。并且你也要表达说我本身我就有很好的收入。所以说我不会说在美国去逗留啊，或者说有这种移民的倾向。在国内寻求一个什么什么样的工作，那我去读这个专业是非常非常有必要的。**支持的公司：亚麻（case by case）、roblox**。

Day1CPT RFE 应对，证据交通费，餐饮，住宿这些小票。对吧，然后学生的学生卡。然后学费缴费记录，这个教学大纲、成绩单、学校附近消费这些材料。然后你最后你也要劝一下学校是否会为会为这个提供这个应对性的证据和材料。Day1CPT转H1B时，最好出境在第三国使馆，但是也可能被拒。**一旦学校被查封，将导致个人被追责瞬间失去工作，找一份开除一份**。一般这种学校提供这种便利，都是为了钻法律空子赚钱。

国内亚麻同学美国读了书没用OPT，入职亚麻但是一直没有达到transfer职级，于是和公司商量用Day1CPT转美国，而不是L1。虽然被压了工资但是可以跳槽。

F2陪读 转F1 签证，2022年在境内转可以加急在一个月下签证，从前大约需要1年 所以经常去境外转。

国内硕士出国二硕，或者美国硕士去美国读成人教育/社区大学语言项目 都能拿到F1签证

L1（A领导 B高工）5年且不能跳槽或被辞退，同职级最低工资且不会补发不同地区的股票差异（直到你升职或者H1B下来后调薪）。据说有好处是如果进入绿卡等待期，那么工作身份失效了，等绿卡排到在L1回来或者Day1CPT就行。L1工资支付实体是境外实体，而H1B作为美国工签，法律要求支持一个普遍的薪水。印度L1签证拒绝率很高。5年工作经验可以申请H1B master quota，但也可以GATech OMSCS（推荐）/Columbia Online CS MS（最强）/uiuc mcs/ASU online Master of CS等非盈利学校在线硕士（需要二次确认）。有人建议不需要在美国才进行GC申请流程。

[身份转换L1->H1B](https://www.1point3acres.com/bbs/thread-621501-1-1.html)：H1B十月份才生效，你最好不要选自动转换状态，选境外激活那种，这样可以有三年时间继续使用L1，如果不想换工作的话。境外激活一般会直接指定激活的使馆，但好像加拿大也可以。如果L1 Visa有效，你自由使用那个Visa出入，但一旦失效了,再去领事馆办签证，就是h1了。家属转了h4之后，你要有140批复从，家属才能工作。当你通过h1b的visa interview，持h1b入境美国当天就激活了。只要你不去美国大使馆做h1b的visa interview，你就一直可以使用l1b入境直到l1b失效。**L1B可以尝试冲L1A，不要觉得自己完全没有机会**。

H1B 5年，但是失业了也非常糟糕，美国裁员比国内还正常。H1B每年的配额为65000人，**智利和新加坡跟美国签署了自由贸易条款**使得这两个国家的公民可以申请 H–1B1 签证，智利有 1,400 个配额，新加坡有 5,400 个配额，如果在一个财年当中这些 H–1B1 配额没有被用完的话，下一个财年就会转变为任何人都能申请的 H–1B 配额。对于在美国获得美国学校硕士或以上学历的人士每年有额外20000个配额。此外，在大学及非盈利研究机构工作的人不受配额限制。**I140之后，H1B名额就锁定可以无限续期**（已经拿到i140应该可以一直续h1b，哪怕新公司在H1B到期前没能办下新的i140也可以用之前的续）。申请 H–1B 唯一需要的就是你的学士学位证明，不过移民局习惯认为每 3 年全职工作经历等同于 1 年全职在读经历。如果你是快要毕业的大四学生，但你还没有学士学位，你就需要学校开出一张证明来说明你预期能够拿到学士学位。2021年（2020疫情年后拜登上台）首次出现H1B 3轮抽签，开始网申之后抽签基数大幅上涨至30W。移民法没有明确的规定经验怎样抵消学位，但是从移民局审理案件的历史可以得出结论，移民局大多用三年工作经验等于一年的本科学习来换算。**在经济不好的年度，你什么时候申请问题都不大，反正公司招人少，所以 offer 发得少，但只要有 offer 都有 H–1B 配额。2013年硅谷不少公司直接来中国招聘开启美国科技10年，最近几年也有加拿大等国际大厂招聘如Amazon。**所以对于美国H1B岗位，你最好在 2 月中拿到 offer，留下一个半月给律师准备申请材料，然后 4 月第一个工作日就把材料递交上去。往前反推的话，你最好不要晚于 1 月初开始面试。**去年我一个同事就是跳槽期间 老东家跟新东家同时给他抽。**对于有的人来说，没有H1B还处于F1-OPT人生没有办法开启下一步计划比如买房，就像没有绿卡不能去小公司，这在心理上有压力。**每次离职最多60天失业**。有EAD卡才能申请H1B，因此有的人OPT可能会错过第一次H1B申请。自从H1B支持网上申请之后，基数突增导致中签率下降，2021年申请数量是308,613整体中签率是27.5%，2022年是483,927整体是17.6% （具体几率根据master/regular cap略有不同），目测短期内中签率不会好转。并不是每年1抽，**因为有海底捞，大约3年6抽**。**身边有个大牛朋友一口气面试拿了6个一二线厂offer帮他抽，终于中了一个**。学校招聘可以办理non-profitH1B，non-profitH1B不可转profitH1B。

抽不到H1B：

* 转岗到国外再转岗回来，从转岗出去开始，在国外你的绩效已经不容易了。回来之后是L1B签证，老板可能吃定你。而且海外分部的文化受当地影响，比如东京、苏黎世可能还不错。
* 妻子是H1B、L1类、绿卡、国籍等可以协助你申请身份
* CPT大学

绿卡EB 排期与出生地有关与国籍无关，不能离境180天。**办好国家利益豁免NIW或者投资移民（$200W），这样可以在美国以外等排期**，万一国内不顺也可以回美国躺平。绿卡申请是以家庭为单位的，所以主申请人成功的话意味着配偶和 21 岁以下未婚子女也会获得绿卡。如果结婚不到两年的话，移民局就很有可能需要通过面谈来确认这是真心相爱（而非为了拿绿卡而结婚）。对于大多数持有工作签证的人来说，只需要关注 EB–1 到 EB–3 就可以了，因为 EB–4 适用范围比较窄，而 EB–5 则是投资移民。EB–2 和 EB–3 是大多数专业人才能够适用的类别。主要区别在于 EB–2 需要硕士或以上学位，而 EB–3 只需要本科学位。**如果只有本科学位的话，5 年当前职业的工作经验也能等同于硕士学位对待，用来申请 EB–2**。至于具体工作经验是否符合等同于硕士学位，这是个主观判断，最好咨询有经验的律师。**数字小的可以往数字大的降级排队**，甚至因此引起该队伍排队时间线倒退**。跑卡**意为人长期在国外，但因为美国的规定定时回来旅游或出差。一直拿着绿卡不入籍，貌似可以占两边的好处，其实结果是得不偿失的。有套房子，有水电费账单，有信用卡有驾照，意味着你的“长期居住意愿”，实际上并不保险，我一个同事就是有房子，但是出租给别人了，法官判定没有居住意愿，最后吊销了绿卡。

* EB–1A 是杰出人才，如果想要申请的话需要准备不少材料来证明为什么自己足够杰出。不少博士会选择申请 EB–1A，为此需要列举自己发表过的论文都有哪些，发表的刊物或会议都有多厉害，以此证明自己。由于杰出与否的判断存在主观性，所以 EB–1A 的申请是无法保证一定通过的。有经验的律师能够帮助你判断你有多大可能申请成功，此外还能帮助你准备材料。
* EB–1B 与大多数人都无关。
* EB–1C 只适用于使用 L–1 签证调职美国的跨国企业管理层，但如果你已经在跨国公司的中国分部从事管理工作一年以上，可以考虑通过 L–1 和 EB–1C 获取绿卡，前提是公司愿意把你调到美国且继续从事管理工作。管理工作的定义也是主观的，所以无法保证申请一定通过。

有的L1A过来，申请写的不好EB1C 也被拒掉。也有由B转到A顺利闯关的。关键看公司和律师怎么处理，国内的不管带没带人都要写成管理岗位才行。如果要尝试申请EB1C, 最好不要提前申请EB2, 3的140. 如果都批了485会被Audit. 经历过类似的事情。

* NIW属于EB2，可以与EB1同时进行。没法在国内直接收到绿卡，所以要先走CP拿移民签证，到美国本土才能领绿卡。推荐律所（评估都免费）：Wegreen（两种套餐如果case不strong就先交一半approve再交一半，否则可以不过全额退款套餐，大约$4500）。需要有6个推荐人，比如你找引用你文章的比较有名的。如果没有paper，那么需要证明你的工程 不仅仅只带给公司利益，而是national endeavor。
* EB2 还是 EB3，主要是由劳工证 job offer 里面的学历经验要求来决定，而不是由雇员的学历经验决定。当然，雇员的学历经验要满足 job offer 里面的要求。如果劳工证里面雇主所承诺的工作岗位至少要求硕士以上学历，或者本科加上五年的相关工作经历， 该申请就属于 EB2； 如果工作岗位只要求学士学位或至少两年的技能经验，或者不要求学历技能， 该申请就属于 EB3。申请绿卡的时候注意和老板打招呼，如果申请了EB3似乎升级EB2不容易，需要换组或者跳槽，要么从新perm 要是公司不怕麻烦 可以。但是等到新perm下来可能eb3也到了。所以一般公司懒得叼你。

经过数据分析发现，CC申请会大幅度拖慢绿卡

绿卡

**App** lawfully的预测都很不准，至于tracking功能的话直接用case tracker还比较简洁，而且推送都很及时，uscis官网更新状态会马上推送，lawfully迟好久。

**跳槽时机** 在交 I-140 前换工作就一切从来；在交 I-140 后换工作，甚至只是晋升或换工作地点，PERM 都要重做（即使有batch perm，从准备文件到batch和从batch完到file有很多空间律师可能拖延），但排队不受影响；I485已经Pending超过了180天，新工作的职责和原来的相似 则无需重启新的绿卡申请程序。

第一份申请俗称 PERM，也就是 Permanent Labor Certification（永久劳工证书）。这份申请不是由移民局审批的，而是由劳动局审批的。这份申请是为了证明「美国在指定地区没有足够多的本地劳工符合此职位要求、能够接受此职位且愿意接受此职位，因此此职位永久雇佣一个外国人不会伤害到本地劳工的利益」。Job duty/description 需要manager 提供， evl需要manager sign，办绿卡绕开manager不可能的。**File perm大约需要6-12个月，在裁员浪潮时期基本12个月**。

**PERM工作经验要求**是在你当前工作以前的经验（也就是不同公司），或者同公司现level以前低级别的经验。估算从上车到走完绿卡流程大约需要1年，因此如果是L4，尤其是没有工作经验的L4，律所基本会需要经理配合，来说明你能在1年左右升L5。所以有一个办法就是和manager说因为中印有排期，这个和非中印的经理解释很费劲。

如果遇到特殊情况或者行业紧缩，**perm办理会被暂停**。根据律师的说法，如果已经提交了9089的不受影响，若已经在batch广告里面的，只能等今年10月2号之后才知道进展了。**140只是锁定排期，跳槽了PERM整个要重新做一遍**。

EB–1 是不需要申请 PERM 的，所以可以跳过这个步骤。EB–2 如果符合 NIW（国家利益需要）要求也是可以跳过 PERM 的，但因为是否符合 NIW 要看主观判断，所以没有办法保证申请成功。如果属于需要申请 PERM 的情况，在申请时需要指明到底申请的是 EB–2 还是 EB–3。申请成功之后 EB–2 降级是比较容易的，但 EB–3 就算变得符合 EB–2 要求了升级也很麻烦。申请 PERM 的准备周期和等待审批周期都特别长。首先为了证明自己符合职位要求需要准备各种证明材料，例如学位证书、教授签字的在读证明、前公司的经理或 HR 签字的在职证明。因为这些材料涉及到要找人签名，所以往往消耗大量的沟通时间。之后公司就要证明本地区要么没有人符合职位需求、要么符合需求但不愿意来。为此公司需要在本地主要报纸招聘版面刊登招聘广告一个月，如果收到简历就需要筛选和面试，最终必须非常公正的拒绝掉。（如果应聘者确实符合条件，那就需要把他招了，然后整个招聘过程重来。）招聘完成后申请才能递交给劳动局，审批往往需要等候大半年，而且公司不能多付钱加急处理。

最好情况： 进来day1 开始，找最近batch（1年2-3次）， 然后perm file，这大概2-4月， perm approved， 8个月左右，然后pp140， 总计10-12个月。最差情况： 开始了tt（cut ticket）， manager卡，manager卡完律所卡，律所卡完 招到人了，重新开始，中途pip了。

Facebook（Meta）就是perm阶段出了问题，如果是管理者的EB1C或者NIW，那可以继续考虑加入Facebook。

SDE可以参与batch perm，一年2-3次，Amazon在10-12月会有一次。

绿卡第二阶段I–140表

I–140 表用于证明雇主有资本永久雇佣你、有意向永久雇佣你，且你有意向接受这个职位。

I–140 表除了签字就不需要你做什么了。正常来说 I–140 需要几个月才能审批下来，但如果公司愿意多付钱加急的话，可以在 15 个自然日内出结果。（移民局保证，如果 15 个自然日内出不了结果的话，加急费用全部退还，且申请的加急属性不变。）

**优先日期**，指的是职业移民是以劳工局(DOL)收到劳工卡申请的日期，若不须申请劳工证，则以 USCIS 收到职业移民 I-140/亲属移民 I-130 的日期为准。

绿卡第三阶段I–485表

I-485 的申请，是为了把你的状态由 H-1B 转变为绿卡。如果名额不够，就需排队。

I–485 表的递交时机不依赖于 I–140 表的申请通过，只依赖于排队（现在世界上只有 4 个国家会因为超过这个 7% 的上限而需要排队的：中国（内地）、印度、墨西哥、菲律宾，排队基于PERM提交日期priority date简称PD）。不考虑排队的话，或者说好像 EB–1 这种没见过需要排队的优先级，**I–485 表是可以跟 I–140 表同时提交的**，好处是可能可以更快拿到EAD combo卡（485的180天从寄到那天就开始算了），坏处是可能会被转到LIN或者SRC（顺序提交在MSC处理），目前202X年看MSC处理速度是远快的，同时提交没准完2+年拿卡。I–485 表递交时需要一份体检报告（体检包括完成指定疫苗的注射，中国人通常都不保留自己的疫苗注射记录），递交后需要去打指纹，有可能需要进行面谈。通常递交 I–485 表的同时还是递交 I–765 表（申请 EAD）和 I–131 表（申请 AP）。EAD 就是工作许可文件，拿到之后你就不再受 H–1B 或 L–1 签证的约束只能为指定雇主工作。AP 的作用是这样的：I–485 递交时你必须身处美国，递交后你必须待在美国直到拿到绿卡才能离开，AP 使得你可以在此期间临时离开美国然后再返回。拿到 EAD 和 AP 后，你所享受的待遇已经接近绿卡了。你几乎可以随意更换工作，你几乎可以随意出入美国。更换工作的限制在于，你还是要维持符合当初 PERM 描述的工作。**如果是一般的EB2，要在你绿卡PD排到一年之内把所有手续走完（找工、体检、面试，不少人I-140之后回国了，所以需要重新找工），把485递上去，如果超过一年的话pd作废，需要重新来，如果是NIW，那直接去领事馆交485就行，没有什么困难之处**。485问到的中国共产党及其附属组织包括少先队、共青团、民主党派以及所有党政机关、国企，几乎没有任何中国人没加入过这些组织，但大多数人最后还是填的no。

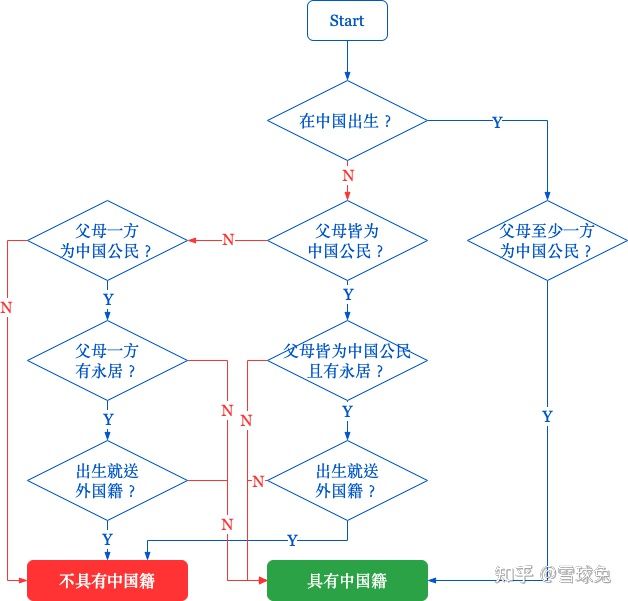
疫苗证明：医生签字流程$200-400，1.近期在美国打了 2.抗体证明。18 - 64 岁总共只需要 5种 tdaq (百白破), chickenpox (水痘), hepatitis b (乙肝), mmr (麻腮风三联疫苗), covid-19 (新冠), 流感季打个 flu (流感) 疫苗. 其中 tdqp 1针, chickenpox 2针, hepatitis b 3针, mmr 2针, covid-19 3 针, flu 当年打了就好. 每次可以同时打好几针, 一般就是 3 个一起打. 第1个月打 tdap, chickenpox (1), hepatitis b (1) 第2月打个月打 chickenpox (2), hepatitis b (2), mmr (1), 第3月打个月打 mmr (2), flu 第6月打个月打 hepatitis b (3) 所有上面的疫苗, 只有你在工作 / 上学, 就用工作 / 学校的保险, 去任意 walgreen, cvs 打都是免费, 直接当场报销的, 只需要 request 一个 vaccine record, 让打的医师签名, 保留好作为证据就 ok 了。要打电话确认下, 一般这种 prevention care 都 cover, 但有的也许要看 network, 我的是问的可以报销, walgreen, cvs 没有限制, 也许不同保险有不同要求。接 google 搜 walgreen / cvs schedule vaccine, 一次可以选多个, 约一个时间 walkin 就 ok 了, 我的保险是 pharmacy 付钱的时候金额就是 0。大家如果急着马上要疫苗证明, 一般只打第一针 (乙肝, mmr, 水痘, 第一个月一起打) 就可以让移民医生签字了, 反正一般补打疫苗也只是让你打第一针就给你签字。

海归的话：h1b+绿卡140排期(approval 180天以后不可以被公司revoke)是最好的，有了绿卡还要跑卡。[比较140海归与绿卡海归](https://www.1point3acres.com/bbs/thread-771255-1-1.html) 140回国，排期+绿卡4年获免，总共差不多有8年无风险居住在中国，选择时间会更充裕。另外，140期间不用支付美国Tax，但是绿卡是全球征税，所以140回国绝对比绿卡回国要划算。**F1-OPT-H1B-140-回国-B2十年-H1B续上-绿。I140后拿B签证（非移民签证）从海外回来申请485属于签证欺诈，有B签证不代表别人用了B签回来，但是不排除这种可能。有配偶的可以用H4回来交485表格**。据现在的政策，PD是锁定的，所以只要找到愿意sponsor H-1B的工作并且回到美国，PD可以用最先确定的PD。不然140再回国的意义(先确定PD)就不存在了。排到了不能拖太久，据说一年内要提交485。

SSN是美国发给公民、永久居民、临时（工作）居民的一组九位数字号码，作用可以理解为国内的身份证，同时也保存着个人的信用记录以及重要的财务信息。外国人申请SSN的首要条件是拥有一份合法的工作，大部分F1同学申请的都是校内工作或者TA/RA的工作 或者 企业实习。在美国，SSN既可以用作财务担保，也是考取驾照、办理银行卡信用卡、租住公寓、在美工作、购买保险的一个重要凭证。一些情况下如果没有SSN也可以用其他文件来作为凭证，办信用卡也有银行提供不需要SSN的学生信用卡。并不是所有留学生都需要办理SSN的，但有SSN的话会为生活提供很大的便利。拿到SSN之后，会开始产生第一次落地的归属感。正常情况下租房是只要填写SSN后3/4位数的，千万不要把SSN编号告诉房东以及其他非官方机构，更不可以借给他人使用。如果你的社会安全号码被盗，骗子可以用你的的名义申请信用卡、抵押贷款和其他信贷，令你债台高筑。这可以毁掉你的信用，从而让你很难获得新的信用卡、抵押贷款、租房甚至工作。身份窃贼还可以用你的名字提交虚假报税以获得退税，如果你的SSN号和名字被犯罪分子盗用，你甚至会成为警察寻找的对象。

绿卡坏处：孩子如果出生时天然获得其他国籍（比如出生地特殊），不再是中国国籍

裁员对绿卡影响见本文档“裁员”部分



中国单方面不承认双重国籍：要么不认可中国国籍、要么不认可取得的外国国籍：

* 父母有A国永居，但是用旅游签证或者其它非移民美签在B国生了孩子。B国大使馆并不知道你有A国永居身份。
* 生完孩子拿永居身份
* 一方入籍后回中国生孩子，再通过亲属关系申请绿卡
* 谷爱凌特殊，美国出生，利用中国冬奥会弱项申请中国国籍。并表示“在中国是中国人，在美国是美国人”。

绿卡长期离境：身边可能存在很多持绿卡，长期在中国生活、工作的人，他们并不担心回美国的时候会被注销绿卡，入境时要去和 CBP 说明你在美国有不可分割的关系，比如有美国结婚对象、物业、小孩、为美国公司海外机构工作，绿卡就不会被注销。尤其是有在美国出生的小孩，出生证就代表美国国籍。

拿到绿卡后：

1. 和公司的immigration team update自己的绿卡状态

2. 办理globalentry/TSApre（过机场安检快点，不用排队、开包）

3. 可以办nexus去加拿大和墨西哥旅游不要签证；申请日本旅游签证5年无限次入境；

4. 更新ssn卡去掉dhsauthorization那句话以后就可以驾照+ssn卡来工作了

5. 随便工作/辞职，可以同时多份工作，加入创业公司

6. 自己注册个公司 避税等

7. 申请business的信用卡

8. 小于26岁要注册服兵役

9. 疫情期间，回国不需要担心美国这边不让进

10. homestead exemption

TN签证：仅适用于美国、加拿大和墨西哥公民的特殊的非移民身份（应该是基于北美自由贸易协定）。2019年之前是到了边境才知道能不能有，之后pre-approval 三年续一回。TN签证 一定要找公司的有经验律师准备好材料，不然因为工资学历被嫉妒+有色人种一次TN被拒，以后的5年都要经历second screening，并且下次办理H1B或TN签证都会有障碍。TN签证弄好之后，再“退房子，卖车，税务准备”，不然很凌乱。加拿大税比美国高15%，TN签证到美国工作似乎要补齐差额税款。

业找不到工作可以加入military，这项目2016年就彻底叫停了，从2015年开始就有人签了合同但是国防部不给处理，硬拖着，一直到现在2022年，有人等了七年了最后还是走的难民。mavni项目也别想做那些体面兵种，哪怕你有高学历，一样做那些又苦又累的活，因为你背调就不可能过，只有陆军可选，极早期海军只有极少数名额给外国人，马润和空军是完全没有名额给外国人的。以前伊拉克有两次征兵潮开放过，主要是给陆军找牛马。

职场问题

楼主作为组里的top performer，过去一年里一个人贡献了组里超过40%的代码，满心希望今年拿一个大项目为升职做准备，然而这两个月re-org换了个从南亚空降的烙印老板，烙印又带了一群烙印进组，这个烙印老板直接把好项目给跟着他进组的烙印亲信。找skip，换组，比换部门容易一些。

老印的逻辑里自己永远都没有错，有错一定是整个组的，test 没过就把 test 改了，或者删掉，这样就能 unblock 了；碰到 credit 则是永远是自己的，哪怕什么都没做也要说自己参与了。一个老印错了，其他老印会帮忙打哈哈。

**注意美国经济衰退（连续两季度负增长）对你找工作的影响，2022年6月美国一季度负增长，大部分公司freeze小部分裁员。**2022年从四月开始，公司不稳， 有一搭没一搭的看找工作网站，每天都能收到很多猎头、recruiter的电话、EMIAL。过了5月，重新更新了linkedin简历，发信咨询了几个猎头。今天居然一个email电话都没有收到。进入6月份，变成找工淡季了。虽然很多公司hiring freeze或者slow hiring，但是也不用太紧张，该面就面，不行就当练手。

谈判：

一定要compete，team match背景合适，用senior的offer可以match出来google L4 40+W的顶包

案例一：因为手上有其他offer，催出来Google的offer但被down level到L3 （感觉面得不差，题目很难，有一轮不算很好，但没想到会down level），和HR电话里面明确但礼貌的表示如果只是L3就不大会考虑了，也明说了Tesla给的Senior职位，并且package不比L3的少，而且Tesla的职位还是在Austin。HR立马换态度，说是可以appeal到L4，结果两天就出结果确实升回到了L4。中间拿到Tiktok的口头offer但没有具体数据，跟googleHR update了，HR一个电话过来调整到最终包

提高薪资理由：拿到第一个offer的时候，可以先把它谈高了然后再和其他公司compete

* 1. 绩效
  2. 你即将vest的股票，你因为要离职所以拿不到，可以要求增加signon
  3. 你现在有的benefit而新公司没有，比方说401K match

直接投递： 英国（脱欧工签容易了，爱尔兰、FB伦敦）、G瑞士苏黎世、G慕尼黑、A加拿大等

Bytedance/Tiktok在北美算一线大厂

名义上说是day 1，但是一直拖着不办。perm拖了8个多月了，投诉也没用。实际操作上大部分国人manager都会拖到半年后才开始，不知道是不是用这个变相作为国内的六个月试用期。

Facebook不要去

1. Facebook绿卡受法律问题困扰已经停了
2. tiktok导致Facebook等公司盈利下降，扎克伯格2022年已经辞职

当企业扩招/加急招聘/真想要人时 题目简单，容易谈薪；当企业缩招/财年快结束（5月-6月）时 题目难度上升。senior之前晋升/通胀之后多跳槽，跳槽升职比本公司升职快。

案例<https://www.1point3acres.com/bbs/forum.php?mod=viewthread&tid=757878&page=6#pid15455054>

三年前亚麻还每年在北京开北美直聘，疫情之后就不太清楚还有没有继续办了

**机会/申请**：维护好领英、寻找可能的内推（Hiring Manager reach out>Recruiter reach out（最开始recruiter含含糊糊没说明白他要的是哪个level的时候就应该别浪费时间了）≈非本组内推，LinkedIn没回复下文了就可以隔3,4天去找个新的）。**国人hiring manager，至少在过程中能给feekback与各种建议**。

测试与练习：练手公司（1~2个即可），正常公司（大部分），dream company（一部分）。每一年、半年 只要过了锁简历期就来面试一下，你会对dream company的面试流程与难度非常熟悉。

美国面了15家公司时间线：

21年12月开始刷题

22年01月开始投简历

22年02月开始电面

22年03月开始virtual onsite

22年04月定offer

22年06月准备离职

流程[Google招聘英文介绍](https://dondodge.typepad.com/the_next_big_thing/2010/09/how-to-get-a-job-at-google-interview-questions-hiring-process.html)：OA（code assessment在线笔试，Epic、Amazon会有，**能跳尽量跳，就和hr说你timeline很tight没时间OA，跳不过就看地里面经会重复**）-->HR电话面试Recruiter chat（确认英语，专业简单问题，甚至写程序第二天给过来; 聊一下你为什么跳槽，为什么选择他们家公司，你对新公司看中哪方面，薪资期望）--> 电话/Video面试（google doc写代码，少部分公司会有点system design。像robinhood会请第三方公司非常流程化缺少人性化来面试，错了没机会优秀不一定发现，我的建议是跟hr申请要公司自己人面试。电面很容易被黑，因为只有一个面试官一切都是他说了算，如果你做的比较好并且完成了coding那么可以申诉。）--->on-site（只要通过了电面，再次申请的时候可以直接on-site）---> 报销 当场面试 Coding+behavior+system design(2-2、亚麻L5、谷狗L5要求，面试内容可以和HR确认，system design挂了会导致downgrade/downlevel)

google的面试现在有变化，如果结果不错，recruiter会先给你找team match然后再去hc，增加成功率，我和我一个朋友都这样。我面试完了recruiter就开始给我找team match，但是因为时间原因（只有不到一周时间），只找了一个组，那个组的老大从头到尾都很冷淡，应该是前面已经有了合适的候选人。无奈只能先送hc，果然被down到了L5，我这边拒了。后来和朋友聊，他也是先team match，花了一个多月，见了很多组，最后拿到了offer，所以面g家的一定要确定时间来得及。

被downgrade了。大部分公司薪资待遇是跟着level走的，downgrade的话基本钱也不多了。亚马逊除外，如果被downgrade了，还是可以在工资上谈回来的。

一场狗家面试45分钟，理想的节奏是，开头5分钟自我介绍和聊天，10分钟交流，包括澄清题意，讲不同的解法，说思路，过例子，想优化，分析复杂度等，5分钟写代码，再用15分钟(同样10分钟聊，5分钟代码)同样做一个follow up问题，最后剩5分钟聊聊公司文化什么的。有一次我一个朋友面到了给一个string判断是否是数字，考虑正负小数科学计数法等情况的题，他用了大量时间和面试官讨论状态机的状态转移，最后没时间写code就写了伪代码，最后也过了。

**大量的onsite面试/战线拉长 会导致状态的下滑，电面还好只是简单确认资格**

deep dive的时候就有预感，同一个项目，别的面试都是追着问了好多问题，在这里全程就俩问题，还是非常common那种（future，scalability那种）。recruiter准备team match的时候我拒了。

面试失败冷冻期：如果你在之前fail掉的面试中表现得比较好，是有可能提前解冻的。此外，像Microsoft，由于是按组招人，不是公司统一招，所以如果有hiring manager愿意捞你，那么冷冻根本就无所谓。Google（面试流程就走了半年）、FB、Linkedin 一年；亚麻、ByteDance、Uber  半年。Google面试通过之后有效期一年（前提是什么在team match之前还是啥），Google的话，完全可以拖到10月以后。假定你的下家是Google，你只要态度足够强硬，Google的recruiter就会松口。微软面试按组面试，因此似乎没有冷冻期。

我在公司办绿卡，能不能跳？如果你还是perm阶段，建议还是早点拿到pd，毕竟有了绿卡就可以不用担心身份问题；如果你140 approve了，可以跳槽，不过有些人也会等approve了之后180天，因为理论上公司可以在approve的180天内revoke，但是非常罕见；如果你file了485， 那请等180天。因为180天后换公司不需要重新file 485，只需要file一个485J证明你换了新公司就可以了

有一条快速升职的路，小公司senior后跳大厂（中间上市后如果行情好不跌财富自由）虽然会受到YOE的影响，但是面得多了，总有可以Senior的几家大厂。[例子](https://www.1point3acres.com/bbs/thread-893237-1-1.html)。

面试技巧：

项目介绍：

需求背景、产品设计与竞品调研、技术设计与难点攻克、耗时评估、项目的impact（拉回对齐、资源协调、人力协调与推进）、如何衡量项目成功与否 如metrics指标（价值与监控）

技术优化类：发生了什么问题，如何确定方案与预评估价值，针对各类问题如何优化，结果

算法面：

§  Ask clarification question.包括一些边界值，null/empty的处理，corner case，这样就不需要写完代码之后再来加corner case的处理逻辑

§  面试中要多和面试官沟通，把自己的想法和他说

§  先说自己的思路，和面试官确定可行后再开始写代码

§  边写边说，每一行代码的意思都要表达清楚，或者加注释

§  写完后用几个testcase walk though一遍你的代码，确保面试官听懂.

§  然后要问是否有follow up question

国内外企：

外企国内业务都边缘

薪资档位：

第一档：Netflix Airbnb Stripe Lyft Coupon Snapshot Amazon

第二档：Google LinkedIn Facebook Apple EBay Hulu

第三档：Microsoft VMWare

第四档：Cisco Oracle Intel

不入流：IBM SAP EMC Oracle

不定：smartnews，binance

身份：亚麻这类公司L1签证是reserve的，也就是说不是针对你一个人的申请，已经把pool申请好了，你这种case走L1B应该15天就能办好，虽然从律师层面上讲，L1B比较难申请，但是对amazon来说不难。亚麻最容易L1，其次是微软。**但不管怎么样，都不要让领导提前知道你要这么走，除非领导在国外就有团队，毕竟是一个自己招进来培养却还跑路的做法**。

简历与名声：

**维护好你的Linkedln与Gtihub，最好进行内推（找朋友、或者投递到Linkedln的HR）**

GitHub 的话，要对一个项目作出贡献先要对它有相当的了解，所以门槛不低。我曾经见过有英文文章推荐一种很好的切入方法：找一个你感兴趣的知名开源项目，然后寻找它缺乏单元测试的地方，尝试帮它写单元测试。这会驱使你去研究待测代码，因为如果你不知道这些功能的边界在哪里，你是没办法写单元测试的。写好单元测试就发 pull request，一般对方是不会拒绝的，因为这绝对是纯粹的贡献，不会跟项目主导者所设想的项目发展方向有任何冲突。如果代码本身就写得完全不可测？那你就可以动手重构代码，让它变得可测，这同样会驱使你去研究代码。

Stack Overflow 的门槛相对低一些，只要你敢于用英文和别人交流就行。问题并不比各种中文技术问答论坛要难，可能对于大部分人来说难度在于理解问题和用英文说清楚自己的答案。对我来说，通常看 10 个问题只有 1 个是可以回答的——有几个是问题质量太差而不值得回答的，有几个是不懂所以无法回答的，有几个是已经有很好的答案不需要重复回答的。如果你阅读问题的速度太低，建议还是先通过阅读技术书籍来提高，否则挑选问题的速度会很低。在挑选到合适的问题后，你就可以答题了。Chinglish 不重要，但写完一定要检查一遍避免犯低级错误。

Retention/Counter offer：

拿到下家offer准备跳槽时，老板申请的提薪挽留offer。接retention offer没什么。我看别人接过，自己也接过，也给手下跳槽的开过retention offer。至于说什么老板给了retention offer就要整人的，至于么？给手下申请retention offer一般都要特批的，需要搭上自己的credit的，费这么大劲把人留下，再把人整走，这是有病么？跟自己过不去？至于什么跳槽意向，这年头码工谁没有跳槽意向？难不成签过卖身契，一个公司干到死？越是牛人的越容易被挖走。retention也不是为了什么knowledge transfer，组里缺了谁都有人顶上。谁还没有个病假什么的，少了某个人组就玩不转了那是manager的责任。留人纯粹是因为干活能力强，相当于大马力高性能engine.  就算留不住也是好聚好散，来日方长。

RUN方法

1. F1 读书（硕士1-2年，可以是二硕需理由）->CPT(大部分读书1年以上，除非Day1CPT路子)->F1-OPT -> H1B -> 绿卡
2. 外企工作一年（Amazon transfer需SDE2职级）->L1->绿卡
3. 申请博后。跟老板直接说就是想移民，但是可以给老板做coding，辛辛苦苦干两年。在美国coding好的博后特别难找，所以很多教授愿意做这个交易。千万不要申NIW，申完了你就有移民倾向了，J1，F1，B1都拿不到了。（如果教授支持，dual intention的H1B可以）

公司选择

行情好的时候，bar低，容易拿大包，但有股市下跌tc腰斩的风险

3.5年跳拿L4顶包，然后5yoe的时候再跳senior

1-2小时不在，需要日历上标注好，是否请假半天看组里习惯，Amazon一般不用Google需要。

data scientists， MLE 比 software engineer 难找得多，尤其是经济不好时。，MLE基本是PhD就做相关的研究；master见得不多，看见的都非常优秀。

如果有身份想躺平，两人可以有一人做contractor，另一人上班 医保保全家。

zoom、ebay似乎WLB不错

面试准备

L3-L4，工作经验5年以下

面试内容刷题占据绝对大头，FB标准流程是两道medium题。稍微看项目经验，最后是沟通&文化匹配度。

中美团队都面过一些求职者，除了针对公司的风格刷题到位之外，普遍容易忽略的问题是，

1）做题过程沟通不注重，讲解不清晰。需要平时在练习的时候习惯边coding边讲解，尽量清晰的表达

2）项目经历总结准备不够充分。建议学习STAR原则言简意赅的说清楚简历上的每个项目。同时能够聊透最有亮点的一段项目经历。比如系统整体架构是怎么样的，挑战在哪里，为什么有挑战，回头看如何做的更好，后续如何优化，需要考虑的其它方面有哪些（e.g. 稳定性，延迟，QPS，业务结果，研发效率）等等问题

3）较少了解公司文化。需要面试前稍微看看公司官网文化介绍的部分，思考如何应用在沟通中

L5+

主要考察系统设计+项目或团队管理经验+刷题。根据level和岗位要求，各部分看重的比例不同。刷题仍然是必备的，相对初中阶比例会小一些。越高阶对系统设计问的越深入，也对项目和团队管理经验有一定要求。不到5年工作经历的话，可能在系统设计上花更多的时间准备发挥的足够好。个人的管理经验并不丰富。只讲系统设计相关，通常L5至少需要系统设计比较过关，对求职者的要求是把Grokking那本书吃透。吃透意思是比如能从各个系统设计中总结一些通用的部分融会贯通。在正式面试前找至少两个不同的人mock系统设计。L6需要对DDIA一些岗位相关章节有一定理解，这样聊到系统设计上的深入话题时才能够接得住。

国内外对比

中国国内 校招看重基础和潜力，社招尽量即插即用。国内社招通常都不是general hire。也不如美国面试注重内功和整体素质。最关注的还是背景经验匹配，拿来能用。

薪资与互联网行业快速发展相匹配，现在国内互联网大厂能提供的包已经有一定的吸引力。从个人的数据点以及平均来看相当于美国打七折。这个**打七折个人比较看重的是实际购买力，并不完全是汇率反映**。当然每个人对这一点都有个人的看法。比如考虑到房价。合理来看可能是1:3到1:4之间。更长远一些看，相比在FB，个人在字节未来几年升职的机会要高很多。那时候的待遇很可能会赶超FB。21年后半年开始，国内大厂收入和美国大厂逐步拉开了。 我留在美国的哥们，基本都在21年跳槽，不少直接double。国内基本跳槽还是30-50%。 收入拉开不少，基本就是美国的一半了。8-10yoe这个阶段，以2022年初作为baseline， 我同学基本收入到500k的很多，同级别的国内也就是150万rmb左右了。

FB做业务产品架构也强调产品sense，从前期调研、产出需求到设计方案、开发、测试、部署。整个流程由你推动和负责。产生的业务结果也会归到你的业绩。国内的组织架构是流水线化的思路。各个研发环节都有独立团队负责，相当于机器中的一个零件。研发团队只负责开发一个环节，你需要避免被迫“工具化”。

国内公司重运营，轻工程师文化。

IPO发财

似乎startup主要考虑未来2年内大概率要上市的公司

真正ipo发大财的应该就是snowflake > roblox > airbnb, 这个是指低级别甚至ng进去的，snowflake yyds。Doordash只有18年6月以前拿option的人应该都赚了一笔，18年以后但是在ipo之前进去的只有level高的能喝点汤，别的人基本上赚不了什么钱，如果高点没卖的话，N年的股票一年vest，税都爆表了，妥妥被irs割韭菜。Doordash是所有上市公司里最扣的，没有任何福利，股票也给的很少，甚至远不如同时期进入meta然后快速升职的人挣得多

Transfer

**公司要求**：（工作满一年是签证要求）

字节要求2-2起步且对国内部门有要求

亚麻要求L5

微软60（不到P6，校招59）

**工资计算：**

* base部分有算法换算到local
* 股票平移
* （Amazon有微软没有）这样算完会发现总薪资没有达到当地该职位的最低要求，于是会monthly补cash，补到第二年的renew date

Amazon SDE2最低线是$25W，比最低线略高

**时间线：最好能在H1B的新财年抽签之前过去开始**

- 3月底 联系美国这边的组，面试并拿到口头offer

- 4.1号 跟北京当时的manager提准备transfer的事情（记得很清楚是愚人节lol）

- 4.25 签了正式offer （1号到25号这期间包括了一些manager之间的沟通，我apply新的position，offer team出offer）

- 4.27 immigration team联系，开始办L1签证，需要我去提供一些信息包括学位证，护照扫描件，一年的工资单等，然后还要还要描述自己的skill set来解释为什么美国的雇主一定要把你transfer过来而不是在当地hire

- 5.4 immigration发来draft的support letter，需要我和美国的manager都来review，没有问题了需要amazon那边也有专门的team去review。最后去USCIS申请I797 approval

- 5.26 immigration发来全部的L1B petition材料

- 预约的6.12北京安家楼面签，因为我收到材料那时候人在老家，然后由于疫情，航班总被取消。就12号才面签

- 6.12面签被check，开始漫长的等待

- 7.21 签证approve

- 然后定start date，机票等等

- 8.12 到美国

- 8.15 入职

**可以咨询的人：**

<https://www.1point3acres.com/bbs/thread-933643-1-1.html>

Bytedance/Tiktok

Amazon的L5职级（对应其他外企的L4）包涵盖范围比较大，包括了2-1与2-2。因此在国内或国外，2-1可以先通过跳槽Amazon再回旋镖拿到2-2。

美国字节HR不承认应届毕业生，在中国的工作年限

2-1及以上可以transfer新加坡，2-2及以上（一般需3-1部分组降低了要求）可以transfer美国。

Amazon

亚马逊温哥华的组去北京招人的，加拿大的工作签证很容易办。去了Amazon加拿大有两条路：1. 加拿大公民的TN签证（大部分正常，小部分case by case不一定能入美国） 2. L5职级满一年后的L1签证。

亚麻的l5适合 2-4年经验的。 5年+就最好慎选。亚麻L6真的很难升，最起码你要在组里面呆个2-3年… 如果是5年经验进来 算你特别卷， 6.5年升L6，拿band内最低的工资，其实都蛮亏的。L5和L6跟FG比的话都是错级定位 并不是对应FG的4和5 Amazon L6的上半部分其实就是FG的staff了。L5 湾区initial包370K美元，compete后可达400K（Base: 205k Signon 1 year: 212k Signon 2 year: 158k Stocks: 3515 shares (~$121.8) ）。

L5（SDE2）及以上可以Day1绿卡，L4则需要leader审批（可能需要过一段时间甚至看绩效）。

亚麻的SDE1是**有期限的**，一般2.5-3年后就会被特别关注，再长了就有可能会危险。对于SDEII，几年前是可以作为live position的，但是现在也不行了，时间太长也会被特别关注，要么转TPM，PM或者Manager，要么升到SDE3。

L5 PM（没有L4）是最基础职级，不过MBA毕业后似乎直接L6 TPM。一般员工升到SDEII了，就需要开始考虑下一步的发展方向。如果要转的话应该尽早。SDEII一般1-2年就可以转TPM或者SDM。**TPM是最容易往下一个level走的，SDM次之，SDE最难（同职级要求不一样）**。

有人想出来了一条**亚麻升官捷径：理工科学历+两年经验=>读tech mba=>进麻当L6 TPM**（项目经理，技术相关metric等又不需要太多技术事情）**=>转成L6 SDM**（各个role都可以最终转成L7 SDM，比如Program manager，product manager，data engineer，business analyst，QA，甚至还有ops manager，recruiter）。关于职业发展，主要说技术相关的方向，主要是TPM，SDM和SDE。

亚马逊非常注重个人的impact也就是影响力，包括对其它的team或org，也包括对biz和ops的影响。

工资中relocation fee是按两年算的，如果你没待满两年就按比例退回去，而且还是税前的，非常坑

**优点：**

门槛低：对NG友好，很多人通过亚麻这个血汗工厂上岸；对L1 transfer需求量也大。

大包：2021-2022年，senior可以550k+，这个晚上可以beat Google，apple，MSFT

**劣势文化：**

政治斗争严重，进而导致Diversity差+不尊重research。不仅仅是老印掌握中高层，而且印度人自己也内斗，org跟org之间互相明争暗斗，公司氛围不是发展tech积累intelligence，而且干掉你吞了他就能往上走。狼性文化选择出来的leadership全是内斗高手干啥啥不行snitch on you第一名。Diversity差。这一点毋庸置疑几个大厂最夸张的就是麻，导致的结果就是对minority不尊重。缺乏政治正确的地方最大的问题就是以种族选边站队，印度人多的组裁员干中国人，中国人多的组开会只讲中文，最后把印度人pip了理由是communication差（aws某知名组）。不尊重research。这次chatgpt就是最好的证明，因为公司frugality“省钱”文化这种长远研究项目是不可能做的。内部language model做的也是稀烂，我们做对话系统的东西做的最后全是最简单的rule based system，代码稀烂各种bug。

工资倒挂臭。名昭著了external hire的L6 AS 500k-700吗，内部升职AS大把300k，年年HV3就涨一丢丢Base。

Google

刚进🐶时候认识的Googler其实都是既聪明又ambitious 。所以虽然当时🐶就有养老公司的说法，但身边一同入职的new grad还是很锕认真干活想早点promo的，没听说过躺平的。对于5以上呢，有些人可能因为各种原因也不想爬梯子了，这些人会比较躺，但这些人可不菜，相反他们又smart又nice ，总能给3-4们很好的guidance 和support。事情的转机是18年，当时公司为了cloud“大放水”，我和身边的朋友都发现了有一些不够优秀的人被招进了公司。到了21-22年，这种趋势更明显了，甚至一亩三分地/小红书里都出现了去Google躺平的口号以及一年写200行代码的网红。说实话这是真的让我震惊的。

MS

据说和亚麻工资一样，而且升职还更容，Sr. SDE在一个组里面就有一堆，PE都有不少。我曾经在的一个亚麻大组，几十个人只有两个Sr. SDE，然而有一个同事是从MS过来的，说他之前的组10个人就有一个PE，3个Sr. SDE。

微软去领英属于transfer，但是流程和external hire一模一样。transfer体现在没有sign on，微软的股票也会以原来的vest schedule继续vest。新grant的股票=offer上的数字-你已持有的on-hire 微软股票。感觉还不如external hire。

不推荐部门：Azure、Bing

Walmart

老印No.1 Dream company。目前看来这个养老厂还是最稳的，2022年Eng FTE几乎不裁员的，安全感满格，只要你想，我觉得你可以干个十年八年不成问题，躺也能躺5年往上。有一个在Walmart Global Tech供应链的后端组很快乐。

Disney Streaming

Disney收购Hulu之后，流媒体业务大力增长，甚至超越了Netflix。Disney Sreaming下面有Hulu, Disney plus 和 ESPN +，三家（其实都是一家，只是toC端有分别）。

Disney的财年是从每年的第四季度开始释放HC。

LinkedIn

(1) 我前两份工作都在比领英大很多的公司（而且公认wlb差），加入领英不满一年，我可以帮楼主确认，你的这些不理解不是因为领英是大公司，恰恰是因为领英伪大公司。 我也是卷累了，降scope略升package准备来领英享受wlb，结果发现wlb更差（当然有新人onboarding因素）. check 1point3acres for more.

(2)领英的infra和tool简直horrible，稳定性差而且落后业界很远。我现在虽然已经熟悉常用部分，但是因为各种defect导致工作中额外很多无意义workload。

(3)除去infra/tool落后，领英的这些老人staff/sr staff能力落后业界同等level的人，而且领英这个名义“友好/佛”的文化被这些人abuse，导致工作效率及其低下，新人自然更suffer。

(4)强制10%pip，以及越来越大的项目压力，这些可预见与(2)(3)结合会恶性循环，已经很糟糕的infra/prod上为了卷业绩继续造垃圾

(5)我在等一年cliff，想趁着技术还没慌太多，看新机会（看到那些带了很多年的领英staff/senior staff我真怀疑他们能不能找到同等职位的新工作，不想在领英混日子成为他们，其实这日益糟糕的wlb也不是混日子，更不想为了混日子就搞政治折腾别人），但现在形势又很难有好机会，也怕匆忙跳槽，又进新坑。领英pr真的把我骗怕了。

(6)engine糟心

- PR review非常久并且充满了personal preference, 自己组和别组都有, 总会有些人特别爱把自己的personal pref放到review里面, 应要你改, 不改的话跟你辩论个一两个礼拜都是正常不过的, 甚至有对方最后承认自己的建议并不合理但是强烈要求要这样改因为这是他的personal pref...

- eng要充当pjm, 要主持standup, 要追mock和product spec的进度

- 要当QA, 要手动测试所有edge case, 当然并不是说我们不测试自己的代码, 只是lz之前公司都有qa会跑test case, automation也要eng写, 之前待的公司是eng跟qa一起分担

- 要分担product的部份工作, 我们产品大概只会给30%的spec, 最近一次的连那30%的spec都有错误, 剩下的所有use case都要负责该项目开发的eng自己列出来, 还有tracking spec在这过去一年里面没有任何一次是对的(这真的很坑, 刚来根本不知道spec还可以是错的, 一直到快上线了才要紧急改)

- 要会读trex report, 并且决定ramp decision, 里面一堆各式各样的缩写, 再加上trex给的metrics常常很一头雾水, 根本不知道为什麽和到底要不要继续ramp.

- 要分担主管的工作. eng要自己想办法去解决来自别组的blocker, 要领导产品的开发和过程会遇到的各种大小事, 就连lz的mid year review, 我的主管也放不出一颗屁, 他叫我去要peer review然后他再来蒐集整理

Booking

见过run荷兰的人选择了这家公司，直接投递或者transfer。

Leetcode

出题人工作怎么样，合同工罢了 <https://www.1point3acres.com/bbs/thread-948499-1-1.html>

学校

雅思、托福、多邻国（最容易）T 100+是够用的，另外T能在100+，只要学习得法，G上320是肯定没问题的。**辞职备考是个风险很大的事情，不如摸鱼混中等绩效备考**。名校情节坑了多少年轻人，美国的大学充分利用这一点疯狂的开硕士项目狠赚国人钱。

三维：科研、工作经历（有的学校专业加分）、GPA、专业排名

3.7+：基本上可以申请TOP30的学校；

3.5+：可以尝试去申请TOP50的学校。如果自身有较强的软实力背景，试着申请top30 也是有可能会被录取；

3.0+：可以申请TOP100以内的学校。如果想申请Top50左右的名校，多提升软实力以弥补GPA上的缺陷

GPA/GT逻辑大概是这样的：学校需要一个角度/指标去评估申请者的学习/学术能力（同时学校可能设个线来加速他们筛选申请者的过程），如果GPA不高且没有尚可的GT，换位思考从招生官的角度来看，如何保证录这个学生不翻车？

[WES认证](https://zhuanlan.zhihu.com/p/391750160)的主要职责是帮助北美大学认证国际学生的成绩单和学历，把国际生的成绩转化为美国标准4.0算法的GPA。做完WES认证，很有可能你的GPA是会提高的哦。有的学校明确要求WES（宾大、SJSU、SCU、CMU MISM），有的学校明确表明不接受WES。想通过WES来解释自己成绩单问题是错误的，还不如写信、和小秘沟通说明自己情况，WES认真不一定是必要的，和小秘沟通能豁免的就豁免掉。

WES评分潜规则1：体育、军事理论、认识实习、思想政治课社会实践、大学生职业规划就业指导、形式与政策等涉及到体育类，政策类，社会实践和指导类课程均为0学分。

WES评分潜规则2：大学英语、写作、思想道德与法律、计算机程序设计、历史、毛泽东邓小平理论、马克思原理、实践类课程、专业实习和毕业论文均不同比例下降学分比重。比如：大学英语从5分降为2分，毛邓理论从4分降为1分，毕业论文从16分降为4分。

规则3：无论是选修课还是必修课WES都是一视同仁的，只要在成绩单上出现的成绩都正常算绩点。它算出的GPA和平均分非常接近。

MS master of Science；Meng Master of engineer（工程硕士，会有实习实践）

工作经验对申请professional oriented master program是必要的，对于申请一般项目也是加分项。CMU professional MSE 2020年学生项目平均4年工作经验。

你这就是为了要工作的话，那你可以在国内就开始刷题啊，刷lc刷得差不多了，直接去个社区大学 或 CPT学校，然后来用cpt工作也行。Harrisburg University（东部HU）、Westcliff University西崖大学（西部WU）、新泽西州的pillar college（作业少，仅文科和商科的专业上）、UONA (University of North America)、GBC (Goldey Beacom College)。[院校对比](https://www.1point3acres.com/bbs/thread-474741-1-1.html)

如果想要上一个好学校：我觉得很普通的人如果愿意花时间来弥补差距，和年龄更小的人同时竞技也是有机会上任何一所大学的。但是有下面这个问题：不是很确定题主申请MIT的动机，除了名声还有什么？不知MIT教授学者在题主所学相关领域发表的文章，题主是否有了解过？建议思考一下一般大学申请的文书题目：你感兴趣的是什么？你为何选择MIT（而不是其他大学）MIT能给你带来什么（是你在其他地方很难得到的）？你能为MIT带来什么或做出怎样的贡献？<https://www.1point3acres.com/bbs/thread-803754-1-1.html> 而且MIT Master的氛围基本全是学术界研究而非工业界。

美国有转学机制，能通过这种方式转入好学校（如[加州社区大学转入加州的UC系统类学校](https://zhuanlan.zhihu.com/p/274277034)），但是似乎转学是本科的机制。[国内土木退学转入伯克利](https://www.1point3acres.com/bbs/thread-627990-1-1.html)本科或者研究生 出去交流，然后将国内退学，直接留国外

如果只是为了CS工作，有一些一年的硕士项目，但是因为还要有暑假寒假找实习所以压力非常大而且学费贵。

读硕两年学费生活费+准备期（英语考试、中介费当然最好不要、学校报名费）大约需要70WRMB。也可以考虑Prodigy Fiance等留学生助学贷款（这家的利率根据你学校档次的不同利率差别较大5-10%，而且比正常留学贷款高，因为放贷门槛低）。

推荐sjsu的请不要继续祸害题主了！sjsu出来的基本是去苹果当genius的……虽然人数多，但是根本不代表swe的状况，相信也不是题主想申请的职位。总是有这种段子[一传十十传百](https://www.zhihu.com/search?q=%E4%B8%80%E4%BC%A0%E5%8D%81%E5%8D%81%E4%BC%A0%E7%99%BE&search_source=Entity&hybrid_search_source=Entity&hybrid_search_extra=%7B%22sourceType%22%3A%22answer%22%2C%22sourceId%22%3A81619762%7D)，大家听了一乐呵就行了当真就危险了。要真是去了sjsu就可以横扫各大企业，为什么还会有人千辛万苦去更好的学校？我在twitter实习，google工作，同事本科基本就只有stanford/berkeley/cmu/mit/harvard/uw/uiuc这些学校的，phd会放宽但题主也不是啊……

南加州USC排名很高，但是容易申请

COVID-19疫情导致学校不需要GRE成绩，真的免去了读书这条路起步最复杂的一个环节

CMU 一年半硕士项目（从前是12个月），学长说可以试试

美国 CS 就业，大多数公司真的不看学校吗？ - 孙老师RickSun的回答 - 知乎

https://www.zhihu.com/question/57166186/answer/997717946

SJSU、CMU、Santa Clara University

uiuc是北邮吧，neu北方工业大学

new grad在美国找cs工作，简历中的重要程度依次如下：大厂实习 >>> 性别（或者人种，政治正确加成）> GPA4.0（如果学校在top100）> 学校排名 > > > 地理位置

刚工作一两年正式申master的最好时间，不少学校好像都不用GRE了，多申几个学校，几乎肯定可以中

下面学校不错：

加拿大：英属哥伦比亚，滑铁卢，多伦多

美国：ucla，ucsb，uci，ucsd，uc berkeley，威斯康星麦迪逊，波士顿大学，东北大学

新四大，neu seattle, neu sv, neu van, neu boston（neu东北大学 cs的找工可以秒杀不少学校的）

适合作为保底：UTD 雪城 SJSU NEU IS

保底四小龙都选上吧，SIT, IIT, UTD, SMU

根据我当年的经验，CS能去的都是综排80-100的学校，50左右的学校就要考虑IS/ECE了，找工作的话推荐东北。西北大学MSIT项目硬性要求2年工作经验，项目时间最短一年。

大部分美國學校的第一階段都會在 12 月前截止

今天看到大组有国人在demo  做的东西其实挺好的 但是被印度大老板一问几个刁钻一点的问题就支支吾吾 憋了半天 大家最后实在看不下去就不继续问了。每次表达不好想想换成中文能不能说好，如果也不能说明是表达能力思维逻辑的问题。看看YouTube呀，推荐phonics提高口语；口语不行，申请做例会主持，听力不行，申请做例会note keeper；建议大家强迫自己每天主动找老外聊天，家长里短的，说不出来可以慢慢比划，多学习老外怎么使用一些口头语。

Try to make friends at work。尤其是communicate 很好，外向，热心的那种同事，约coffee chat, outside work hang out, 请来家里吃饭，帮Ta技术问题，真诚的请ta帮你提高交流，会上没听懂就私下问ta，重要的present 请ta先听听提意见。当着team面前夸ta 帮了你，ta真是leadership 人才之类的。如果你能和team 里大部分人成朋友，技术上又能干，他们会在交流方面对你宽容很多的。

[NCSU保底校广告](https://www.1point3acres.com/bbs/thread-931742-1-1.html)

选校案例一：

三维：男，本科川大 SE，GPA 比较低只有 3.41/4.00，必修 3.51/4.00，加权均分 83.9，必修 84.67，专业课分数和其他课差别不大，排名不高 50%，WES 正在投。GT 312/102，其中 T 是两年前的成绩，仅供参考。GT 还没有系统准备过，所以目前分数比较离谱，后面肯定会努力再考，目前目标是 325/105。

其他背景：基本没有科研经历，在实验室打过工但是没有产出。本科有一点水奖（RoboMaster 国二，蓝桥杯省一，美赛 S）。毕业后在字节跳动工作，实习半年，工作1.5年。

需求：家庭条件一般，希望尽量少花家里钱，价格敏感型，优先考虑性价比比较高的学校，如果 TA/RA 有希望拿到且回报不错的话就更好了。一个是在美国找工赚钱，没有移民打算，另一个是想换换方向去做更底层的、不那么受业务支配的工作，比如鸡架、基础类库啥的。

推荐结果：

TAMU 都是非常不错的申请选择

SJSU、NCSU 保底

UCI的engineering学院下的项目（ce和netsys）都可以考虑，mcs和mswe作为冲刺-彩票

NEU的cs也可以申（要尽早提交）

彩票

冷门：例如cmu的scs下有一些相对冷门的（mse-ss，msitpe等），当然也不一定好申，最好match

工作经验有加成的：cmu-sesv和ini

一些学校的新项目（需要自己调查）

ICC：暂时解决身份问题的外包公司

[ICC在逃公主](https://www.1point3acres.com/bbs/thread-850012-1-1.html)

ICC是Indian Consulting Companies的缩写，俗称“印度外包公司”也叫“印度码农中介”。 。在美国，现在除了印度人开这种公司以外，也不乏有好几家中国人开的大型icc。icc主要为1. 自己的“客户”公司填充急需的临时工（contractor）的岗位，以帮助其完成某个项目，并从中抽成。2. 送适合职位要求的candidates简历给这些公司，让他们进行挑选，不过简历会包装撒谎。这大大节省了美国公司HR筛选人的时间和精力。



ICC未必都会给你简历注水造假。很多外包公司就是单纯帮你找client，不会给你培训，也不给你改简历。只不过现在大家为了省事，一律把外包公司都称为icc。

contractor不必然意味着水平比full time employee差。美国contractor很多，跟国内的“合同工”不完全一样。我目前工作的公司很多senior也都是contractor。比如我的tech lead干了七八年了，现在也是contractor。. 1point 3acres

学英语：

字节跳动 内购 开言英、流利说等

你可以关注一下meet up里的活动，看看湾区这边，有很多toastmasters俱乐部都是virtual meeting，即使在海外也能规律地参加会议，锻炼口语。很有意思的是，印度人从印度参加美国头马活动的很多，甚至不少担任了director等职务，可能因为他们的英语都非常好。

湾区薪酬排名：搜索 2022 Top of Market Pay & Top Paying Companies

2022：目前有好几家已经freeze了，snap，meta，lyft，coinbase等

de shaw，文艺复兴（可望不可即）

tier 0 : 600k-800k）: two sigma, jane street，HRT，Citadel

tier 1: (500k-600k): Roku, Netflix, Uber, Snap

tier 2 (450K-550K): Meta, Pinterest, Roblox, Airbnb, Tiktok, Stripe, Databricks, Amazon，Instacart，Snowflake

tier 3: (400k-500k): google, linkedin, lyft, doordash, discord-baidu 1point3acres，Cruise，Robinhood, Uber

tier 4 (350K-450K): Apple, Squre, Snowflake, Tesla, Confluent，Coinbase, Opendoor

tier 5: (300k-400k): M$, Salesforce, OCI, Atlassian, Nvdia, Splunk, MongoDB, Wish，dropbox，twitter，datadog

tier 6 (200-350K): Tinder, Intuit, Workday, Indeed, Shopify，微软，cisco，intel, Paypal

2021：当2022年时看好多物是人非

大厂faang: facebook apple amazon netflix google

四小龙uapl: uber airbnb pinterst lyft 其实应该加个doordash ..

养老院tdl: twiter, dropbox, linkedin.1point3acres

fintech四大天王sscr: square, stripe, coinbase, robinhood

fintech 四小天后cpsb: chime plaid sofi brex. 1point 3 acres

sass三巨头sdc: snowflake,databricks,confluent

社交巨头: snap,bytedance

网红新贵: roblox,instacart

pay比较不错的startup/刚上市不久: brex, airtable/notion, coupang, cruise

比较有意思startup: hashicorp, carta, pingcap, anyscale

租房与买房

买房 尤其是学区房都是一个 耗尽这一代精力的艰难任务

西雅图东区面积3000多尺，占地小5000尺的2年新的house。离Google Kirkland不到1mile，每天我上班骑车几分钟就到了，由于疫情期间利率超低，房贷加房产税一个月也就6000左右，之于我们双码家庭的收入基本没有任何压力。

租售同权，就算你买不起学区房，想要学区的话完全可以去租几年。

这两天卖家又跑回来说有两个offer，给了个+7万的multiple counter。理性的来说，对于一个两百万的房子，正负7万只是3%的误差。所以我一直以来都觉得没必要为了一点小钱而纠结。另一方面，当知道有另一个竞争者的时候，FOMO的心态就占了上风。冷静下来之后，认真思考了一番。发现卖家给的counter其实就是最新的listing price，而且已经放了两个星期了。两个星期都没有人给listing price，说明大家都觉得这个房子不值这个价。我果断决定拒绝counter。没想到过了半小时，电话又来了说你看comp的价格多么多么高，隔壁刚刚pending的比你这个贵30万呢。1）agent们的话术都是多年练习的结果，买家们很难完全不受影响。因此一定要意识到agent施加的心理压力，并且保持冷静和自己的主见。2）一定要多想想反面，想想房子的缺点，并且想想如果买了之后又跌了20万自己会有多痛苦。3）楼主（可能大多数人也是）不可避免的会对下了offer的房子更加喜欢，可能是因为心理学上和自己行为保持一致的bias。因此也要更加努力的对抗这种bias。4）就算长期房价总是会要涨的，但是我现在少花十万也很香啊。相信价值一定会回归的。在房市上升期，买家们担心再不买就上不了车，于是造就了巨大的泡沫。在泡沫末期，很多人可能用了比实际价格高数十万的血汗钱买下了房子。在房市下降期，买家们可能会因为对比之前的价格而抄底抄在半山腰。但是泡沫时期comp的价格只是个参考，可能只是一个被FOMO逼疯了的绝望买家。一个绝望买家给一个值1.6m的房子下了2m的offer，并不代表这个房子就值2m。甚至同样的房子同一时间再买一次，可能也卖不到2m。

出租：

我和agent聊过，如果房子比较新，维修比较少的话自己管理就好了

房东需要负责维修房子内正常损坏的物品。比如热水器坏了2-3天没有修复，其中一个房客因为别的事不高兴，指着我的鼻子骂，说我没有给他住酒店，或者免半个月房租来补偿他的不方便。他个子又大，那个架势吓坏了我。

出租论坛：zillow rental, craigslist（中英文混合发帖）, mitbbs, 一亩三分地, Bay123， 还有当地租房群，背景要复杂一点，注意过滤。

好租客：credit分筛选租客，租客质量偏高，会比较诚恳，愿意一开始就说明她/他的真实身份和情况。中国学生真的是最好欺负最老实的房客，但是华人房东很差劲。

注意租客会养pet，家居等需要注意，狗会把墙给啃了，押金不足以抵消维修费用。养pet需要收取pet费用。不养pet、基本按时交房租，就是一个很好的租客，可以不涨房租，花钱交朋友还省心。

房屋税务

自住房与投资房税收不一样

房屋的 维修、折旧、保险、出租中介费、出租广告费、租客管理费，甚至你来的机票餐饮费用 都可以抵税。这样子算下来，房子的税收甚至是一个负数，如果房子在公司如LLC名下，还可抵消其他税收。公司清洁工、电脑电器、team building 等。

出租：我是找了一个property manager给管理，这个人就是当年卖给我房子的agent，他业余也做那个小区房子管理，**一个月扣租金的百分之六**。我的投资房是我第一份工作所在地买的一个小condo，后来跳槽搬走了，我已经几年都没回去过了，中间换租客刷墙修东西买家电，基本没有让我操心过，就是打电话和发邮件和property manager联系让他去干就可以了。我感觉这种远程管理没什么问题，一年联系少于五次。

其实在特朗普税改之后买房省税就成了个伪命题。州税抵扣cap一万，贷款利息抵扣本金cap75万，standard deduction还翻倍，直接导致买房之后itemized deduction省下的钱跟standard deduction相差无几了。既然都是standard deduction，那么房贷除了本金之外的部分和租房交出去的钱都一样，这样就好算了，现在市场低迷暂时没有房价升值的预期，那么只要你想住的房子租金<房贷利息+房产税的话，租就行了。

其他物质消费（除了吃）：比如车、飞机、奢侈品、电子产品、化妆品、环境与旅游

美国完胜。不光车便宜，豪车便宜，而且高速能开的很开心，出门40迈，高速65迈，注意是迈。不像在北京就算你有个豪车，那些乱并线的司机，到处跑的行人，各种逆行的自行车摩托三轮，堵车堵成停车场的各种路都是让人很容易说脏话。如果在硅谷开惯车了回北京会非常不适应。

婚恋市场：

出国的年轻女生，家庭条件、学习成绩都不差，所以自然对男生要求也高一些，对身高要求175、180以上会非常常见。身高是硬伤，男生丑还是可以通过打扮提升的。

西雅图因为IT公司的大量存在 华人单身男女比例很悬殊 我目测6:1左右； 硅谷（**美国纽约、加拿大温哥华|多伦多、澳大利亚悉尼**似乎不太一样）7分男配3分女，不少人地合适伴侣是从国内搬运过来的。个人在湾区观察到的现象是，即使湾区男女比例悬殊，对女性择偶的加成不会超过真实匹配水平的15%。周围的例子基本是什么条件的女生最后找到差不多对应条件的男生。

（1）对于想在美国发展，从找对象的角度，确实去纽约是最优解。lz之前在纽约交往过妹子，感觉确实质量比湾区强太多。 但是lz的顾虑是纽约的tech机会比硅谷少太多，FG在NYC的分部好的组也很少，所以去了纽约事业上肯定得牺牲一下。

（2）有人说lz有些羞涩，确实有一些吧。lz刚来湾区在找对象方面也忙活过一阵子，但是奈何妹子们太挑，失败了几次也就不抱希望，在家里宅着了。

（3）湾区的问题是男女互相看不上，女生觉得湾区这么多男的，男多女少，应该慢慢挑，找更好的；男生觉得读书的时候颜值更好的女生自己都没看上，现在在湾区拿了大package有钱了，怎么找的对象还不如当年读书那时候的？确实是这样。lz也承认自己的眼光比一般码农要高，但是lz的条件也真不赖。

（4）因为各种情况与限制，用相亲软件的女生也不少，而且能出国条件都不错（但是条件特别好的可能不会用）。比如分手几个月，心情不好的时候只能抱着狗子哭。也开始尝试用相亲软件

（5）回国找妹子确实容易很多，甚至比纽约也要容易许多。lz年假回国也date过几个条件我认为放在湾区top的妹子，感觉妹子第一面就对我很心动了，态度各种好，但是自己又不在国内，所以就没继续。

* 楼主用年假回国看妹子 2周，有些公司甚至可以wfh，楼主可以申请远程工作2周，圣诞感恩节长假期回国2周，这样一年你回国3次，每次见面2周
* 楼主为妹子提供机票，让妹子用年假来美国玩 2week / month，春节放假2周，这样妹子来美国2次，每次见面两周
* 平时周末你们facetime，wechat

按照以上统计，如果楼主和妹子每年10周见面，70天/360，一年见面率超过1/6 ，平时注意沟通视频，可能比一些local 情侣了解的更多。并不觉得距离有任何障碍。

去年因为搞plan B申请了加拿大PR嘛，之后决定不在美国长居后我就停止接触任何在美国工作的女生了。开始在社交软件上和一些微信群里认识了些加拿大女生。不仅好看，而且又温和又主动，说话也好听，没有美国西海岸的一些女生给人很直很硬的那种感觉。一月去多伦多登陆的时候也见了一个白富美妹子吧，她对我很满意还在微信上表白了，但是我暂时还得回美国工作嘛，那就有一搭没一搭地聊聊天吧，能不能成随缘，因为我很可能在疫情结束后要去温哥华，我反正对科技公司上班这回事儿没啥太大的执着，我家也不缺在温哥华买房子的钱。其实说白了就是找准自己在湾区的定位(baseline)，如果过去湾区有不止一个姑娘觉得你ok了给了你比较Positive的评价，那么大概率你这个条件到别的地方是会更简单的，甚至碾压其他地方的很多男生。

北京男生比女生找到合适的另一半更加容易。今天和国内一个“红娘”聊了一个小时，得到如下信息。我才知道国内要认识一个靠谱男生成本如此之高，500到1000刀呀同学们。在2000个购买服务的人中，有150人牵手成功；在2000个购买服务的人中，1500个是女生，1200个是30+女生。在她们庞大的candidate数据库中，base北京的京户男生占到50%，身高中位数是172cm。100%一本，50% 211，很少985。“红娘”小姐姐了解了我两个前男友的情况后，表示整个数据库就没有能比的，直接对我进行了数次劝退。（不是劝退使用她们的服务，是直接劝退别回国了）。小姐姐说：我知道你已经在降低你的心理预期了，但是现实肯定比你的心理预期还差很多很多。向小姐姐提问，什么样的姑娘脱单容易，答：年轻漂亮身材好，或者年龄大经过社会毒打要求低。

1. “红娘 1v1 vip” 服务起价5888，匹配三个candidate见面，聊不成不退钱。

2. 每增加一条对candidate的要求（比如身高170以上），加钱。

3. 基本一个package最后会花费在一万到两万之间。

我自身就很神奇，在国内工作3年，基本是充实的宅男生活，没有试图花时间在社交之上，而且考虑到自己生活多变与尚有不确定，恋爱想法不是特别强烈，除非偶然遇见合适的会试着交流。**回国找还觉得难那真的是自己的问题了**。



子女：

国内的基础教育+美国的高等教育是无敌的组合

孩子在成长过程中，如果不外向可能会受到歧视。孩子可以回国读国际学校、国际部，转学也很轻松。前段时间爆出来的清华附中国际部就是个例子，只是一般都要家长/孩子外籍、绿卡，爱国不愿意拿身份的或许需要谈。

有没有孩子对生活的影响远大于中美两地工作区别对你生活产生的影响

读书的话中国一线城市顶尖私立质量应该仅次于 Harker，还比 Harker 容易进然后白人比 Harker多。

美国学区房租售同权，私校一般在Palo Alto

移民推荐：

美国、加拿大（[与美国对比](https://www.1point3acres.com/bbs/thread-650771-1-1.html)）、新西兰、荷兰、日本

荷兰移民案例：

<https://www.1point3acres.com/bbs/thread-848780-1-1.html>（已存储）

日本：

日本人其实跟中国人没什么区别，有好有坏。日本女生怎么看中国人的话。那我的角度，外国人而已。日本工签比较宽松，只要有公司愿意接收签证基本上都下来。大部分的华人it公司都是人才派遣，在日本属于最低档的it职位。

交通：日本高峰期确实挺夸张的前胸贴后背的，一点都不夸张。出租等很贵，乡下公交1小时￥150。

房产：东京投资房总体的回报率大概4%左右。

韩国：

我没带韩国呆过我觉得韩国人应该都挺不友好的。但是我有几个在韩国的朋友都觉得大部分韩国人都还不错。反而觉得日本人有问题。

英国与美国：

英国工签满五年就自动永居了，美国绿卡需要排队一般5年，但因为你不是依赖就PD。

要是我能在london拿300k gbp，我马上就选london了。我和朋友仔细对比过，美国的税率只是上限高，但是对于普通码农来说，湾区叠加的州税，联邦税，fica, medicare 边际税率大概比london还高4%左右。至于房子，2m只能在东湾买个还算大的sfh,南湾基本只能买到小黑屋1300sqft左右，位置还不咋滴。同样价格你在london也能买到一样大小的公寓，而且一定更现代化。房产税大概还差了3倍左右。至于职业发展，由于身份限制，如果你没法抽中h1b，基本就没法跳槽了。大包什么的离你最少还有一整个绿卡排期的距离。5+年的时间，黄花菜都凉了。不过你如果作为e6转过来，那么可能可以走eb1的通道。

美国普通senior也就350k上下，500k大包属于疫情大放水特例了。长期看整个行业能维持住350k的水平就很不错了，非tech的Sr Eng门槛高很多TC也就150k。英国FANG E5标准包在200K左右，但有compete的包裹可以谈到240 250。伦敦有一些美国中厂工资也是对齐FANG的。这里都是TC。

中国与美国的竞争：

1. 90年代 你说综合国力超过日本都有人觉得你是xx
2. **政党**上，如果中国GCD能一直保持习近平一样秀的话；美国是多党制，政策变换内耗。文化上来看美国是多元文化的争斗妥协的产物，某种意义上来说是人类民主智慧的结晶.。
3. 中国行业文化——制造；美国**行业文化**——科技（不仅仅计算机）
4. **高中等人才**：儒家文化影响下，中国的国民平均素质很高，尤其是底层人民，比起美国的底层，不仅不闹事，而且勤勉，逆来顺受。中间一层也很优秀，勤劳，爱家。但我感觉在精英的培育方面中国输给美国。我也不知道什么原因，我猜测是天才很多都是偏激的，而我们的文化过于强调合群和中庸，扼杀了一些创新的元素。科技领域，作为全球第二大经济体，目前只有一个三大科技诺奖，菲尔兹一个没有。我觉得这都是中国在精英培养上缺失的体现。而这个世界我觉得是有二八效应的，精英是推动一个国家科技实力向前的重要力量，而美国在这个方面依然优势巨大，并且还在不断吸纳全世界的精英。**中国不缺中等人才与中产阶级**。何以见得儒家是中国人最核心的气质了？恰恰相反，全球各种族里，中国人是最有“彼可取而代之”的造反精神，而且还多次成功过。
5. **人口结构**：目前阶段，中国的建设能力，基建能力可以说完爆美国十条街。但在这背后，是巨大的便宜的劳动力。目前的统计，中国大概还有2.8亿左右的农民工。这个数字不仅远远大于美国1.8亿左右的劳动力人口数量，甚至接近美国的总人口。有这样的优势，基建当然是吊打。但是我个人认为老龄化会对中国带来非常深远的负面影响。独生子女政策使得我们父母这一代人得以享受极小的养老（那一代普遍一家3 4个孩子）养小（一个小孩）的压力，促成了建设的黄金几十年，但也透支了社会的人口潜力。由于独生子女政策和现在的超低生育率，未来十五年中国进入深度老龄化已经是无法逆转的了。至于老龄化有什么损害，看看日本，曾经人均gdp傲视发达国家到如今仅为美国的60%。而日本是先富再老，中国大概率是未富先老。美国的80年90年代初，曾被称为中产阶级的黄金年代，有一个原因就是二战之后的婴儿潮在这一阶段长大，社会人口结构非常优秀。今天很多人说美国在全球打仗花钱所以没钱搞基建，如果你仔细看下，每年7000亿美金的军费开支跟social security比只能算是零头。Social security这一项养老支出每年都占美国政府支出的最大头。充分说明养老对一个国家的财政压力之巨大。

中国目前中位数年龄和平均年龄都已经超过美国了，虽然说美国的生育率也不到2.1，但比中国高不少，再加上每年100万来自全球的移民。虽说这里面有一半左右是地里不喜欢的拉丁裔，但这些人大多也是青壮年为主，极大的弥补了美国的低端劳动力（想想你们家修草坪，盖房子，做cleaning都是谁在做）。其次亚裔移民的比例在提高，加上欧裔，这里面有大量带资金带技术的人才。在人口问题方面，美国的形势要好很多。

税收：

最好找一个自己的CPA（会计）、律师

我**股票大部分都在退休账户**里，MLP全部在taxable账户。买MLP的钱很多是从cashout refi里面来的，也有自己的工资和卖RSU的钱。房租不用交税因为出租房各种expense加depreciation算下来都是loss。MLP分红在前几年基本都不用交税，因为这些公司可以pass through一些depreciation。所以这些年我的投资都还不用交多少税。以后**交税多的时候我可能考虑搬到无税州**。

避税方法：

拉满退休账户，401K拉满，HSA拉满，其他各种tax deferred 账户也拉满，然后发现30万也剩不了多少。

Rental → cost segregation → REP → 1031 exchange/121 exclusion

去免税州，比如西雅图。搬到puerto Rico。

辞掉工作，靠股票赚钱。坚决不卖股票，而是把股票/房子质押换成贷款取出来花。这样因为一分钱股票都没卖，可以一分钱税不交，只要交一下贷款利息。质押贷款的利息可能在2%样子~

几个m的现金可以找银行做private banking，rate可能差点但可以增值部分可以有办法避税。税前能到1m附近的打工仔，公司会帮他们避税，很多收入打海外账户。

自己开公司，团建、公司资产折旧等衣食住行的开销来抵扣税

其他：

波士顿纽约（宇宙中心、文化百脑汇）新泽西西雅图加州都生活过，美国生态都很熟了

前提是你有时间放下身段去社区去教会跟你的同社区退休老大爷们聊聊天，交交朋友，过年过节寒暄寒暄。这帮退休的老家伙里有很多猛人，很多时候人家可能一个电话能帮你解决大问题。自己要会去社交。跟你住的社区有关系，因为我们不要孩子所以不考虑学区。我们喜欢的是稍微偏远一点环境不错老年人比较多的社区。每周末都去教会做礼拜，然后教会经常有各种活动要去参加啊。我们教会老兵节举行了老爷车展。圣诞节期间把附近所有的警察局走了一遍，给警察叔叔送个午饭 ，还帮周围的小学教室的门重新刷漆，还有别的一堆很有意思的社区活动探望退休老人，单亲妈妈啥的。认识很多各行各业朋友。

**沟通能力讲明白事情的层次更重要，绝对不要和任何人（包括中国人）说可能引起种族歧视的言论（这个印度人口音比较重；身上味道比较大；儿童色情观看与保存；动物虐待）能导致你社死GG**

面试歧视:（本质上是语言沟通不顺，口音、停顿）

1. 非英语母语者听带口音的英语会远远比英语母语的人困难。譬如美国人总是能听懂印度人的英语但是中国人很多听不懂。荷兰人感觉他们对英语口音蛮敏感，稍微发音有点不标准。

2. 在荷兰这种地方，尤其是全是本地人的小公司，他们要接纳你是需要心理建设的（本能的排斥一个非白人的外国人，但是理智告诉他don’t be a racist)。这个时候糟糕的口语或者是长得对于他们来说太alien了（吊斜眼etc）就很容易打破这个脆弱的平衡（你的不足在对方那里引发的反感有放大效应，和其它本地candidate比。我可以safely assume换一个英语同样差的法国人去面试他们绝对容忍度高得多）

3. 对方本地人小公司人员社交关系可能很密切（无论台上还是台下），把你招进去在这种小圈子里就是个“异物”，因为你的英语没办法达到融入办公室atmosphere的需求。你自己想象一下自己最密切的中国人朋友圈子里来了个美国人，逼得大家都要讲英文这种场景。

这是我和一个白人室友（在nyu）谈欧洲找工作/欧洲白人的时候他跟我说的，这个一般不会拿到台面上来说。不过你可以假设你自己在广州面试一个中文稀烂的非洲人来模拟一下

城市介绍：

旅游目标：

重庆，成都，武汉，长沙，西安

温哥华、多伦多、滑铁卢

[美国城市汇总](https://www.1point3acres.com/bbs/thread-540449-3-1.html)

**Irvine，Austin** 性价比，幸福指数最高的几个地方，收入高，环境好，房价高但是可以接受，安全，教育也好。缺点就是工作机会一般多，选择有限，适合养老和长期定居。

**湾区治安环境不好**Palo Alto这样的所谓湾区宇宙中心 一个月的时间Neiman Marcus + LV + Real Real被人抢三次（西雅图治安好）曾经一度觉得南湾的治安还是很不错很让人放心的。然而这两年一年比一年差。在Sunnyvale凤凰名粥跟人一起吃饭，出来朋友车窗被砸。Cupertino杨师傅外停车场，大白天几个人黑人当街砸车。Santa Clara  AMC电影院，砸车都上湾区朋友圈新闻了。Milpitas Square，经常能看到地上的碎玻璃。光砸车还不算，Great America万圣节活动，一群黑人小孩儿有组织的冲进公园袭击游客抢手机。三番就不用说了，有女生同事白天当街被抢。Bart站里吸毒的躺一排，奥克兰附近就不说了，基本大家晚上去都不敢去。；**房价离奇高且老久差** 湾区小黑屋==西雅图大horse，而且房子都比较差；不过湾区**华人社区**应该更加活跃一点；环境脏、路况差。

温哥华。 加拿大容易拿卡，温哥华downtown很漂亮很安全。然而房价很高，收入很低，也没有太多的工作机会。不过最近有了microsoft 和 amazon的office，但工资比美国给的低很多，税还非常高。

LA，除了orange county以外，比湾区更脏路更烂更堵车更不安全。要去的话只能去Irvine附近

圣迭戈。 我很喜欢的地方，气候非常好，Conorado 富人区环境优美。无奈房价较高，除了高通以外工作机会不多。

波特兰。 波特兰的治安也不算特别好，downtown有些区稍稍有点乱。除此之外环境非常美非常漂亮，房价很低，问题还是出在工作机会上。我知道的只有英特尔和autodesk在那边有office。另外那边有一些右派白人，对华人不太友好，中餐也比较差劲，

西雅图Seattle。最后我准备选择的地方。准确说是西雅图东边的Bellevue， Kirkland, Redmond。这几个城市是目前我在美国见过的最漂亮，环境最好最新的城市。自然风光非常好，绿树丛生，又有湖和雪山，夏天可以说是无敌。狗家kirkland office。西雅图的中餐也还ok，另外还可以经常**开车去温哥华**解解馋。房价的话虽然也算很高，但是1.4m就已经能在kirkland，redmond买到很漂亮的single family了，比起湾区还是便宜很多。治安的话，目前听说，east side的这三个城市都还是非常好的，只是应该不比南湾要差。当然这世界上没有完美的地方，西雅图**冬天连绵不绝的阴雨天**确实很多人受不了。西雅图还有一个好处是**没有州税**，实际收入对比湾区很有可能是增加的。西雅图市区那边也确实不少homeless，至少总的来说感觉西雅图east side是美国相当好的选择，如果不想回国的话。

纽约nyc（New York City）。

[退休养老计划](https://blog.1point3acres.com/retirement-account-in-unitedstates-401k-ira-roth401k-rothira/)

1. **Pre-tax 401k：**pre-tax contribution，拿出时候contribution和growth都交税，提前拿出的话tax+10% penalty
2. **After-tax 401k：**after-tax contribution，拿出时候contribution不交税，growth交税，提前拿出的话tax+10% penalty
3. **Roth 401k：**after-tax contribution，拿出时候contribution和growth都不交税，提前拿出的话tax+10% penalty
4. **Roth IRA：**after-tax contribution 或者mega backdoor conversion，拿出时候contribution和growth都不交税，提前拿出contribution没有penalty. 2020年每年最多放$6000。

基本小知识1-4让人一目了然2最差，4最好。2最差因为它的本金投资都要交税，还不让我59.5岁前提前取出本金，用它还不如用一个朴朴素素的Robinhood，**最好的是4，投资收益不交税，本金还随时取出。**要知道复利的意义在于用当年的投资收益来做下一年的投资，而且在最后拿出来的收益都不收税，多好！可是IRS不是傻子，一年只让人放$6000, 这点毛毛雨不太够啊。Mega backdoor就是一个能让我们把$27,750的税后401k转成Roth IRA的走后门方法。$6000 backdoor IRA > Mega backdoor IRA (after-tax 401k) ≥pre-tax 401k or roth 401k 几乎所有的人认为能拉满就拉满。

Roth 401k和Roth IRA没什么本质区别，除了Roth IRA可以本金随时取出之外这点好处。其他的差别有Roth 401k可以享受到401k账户里的low cost mutual fund（比如vanguard提供了些很好的，所以说尽量别选取些high expense ratio的mutual fund，每年1%的cost adds up 非常巨大），但是IRA账户的投资选择非常自由（mutual fund，ETF，crypto，投资煎饼果子铺，以及各种别的投机倒把），你在外部brokerage能做的IRA基本都能做。既然是用复利来盈利，所以low cost fund会非常有优势，而且未来任何时候都可以把Roth 401k的全部本金和收益转进Roth IRA， penalty free。

当你从after-tax 401k转进IRA的时候是属于withdraw，收益部分会有tax，所以需要钱一到401k就及时转，或者索性设置自动转成Roth 401k。

401K企业退休金计划

雇主会给雇员设立401K账户，雇员每个月可从自己的工资拿一部分（不可超过上限）投入自己的401K账户，雇主**可能**也会匹配(employer match)**一定比例**金额至雇员的401K帐户。账户由三部分组成：pre-tax 401K，Roth 401K和after-tax contribution。401K的这三部分你可以选择投入其中的任意一个/两个/全部，或者一个都不投入。存入的钱不受破产影响。选择的依据完全是按照你个人的理财计划和对未来的预期判断，比如身份问题，是否回国，是否长寿等等。**即便提前取出会导致10%罚款，但是公司match拉满占比一般50%以上，可以降低总收入少交税。亚麻是你必须呆满三年, match的钱才是你的.** 否则的话如果钱已经在你401k了, 走的时候有各种操作转成IRA什么的, 公司应该就管不到了才对。

pre-tax 401K（traditional 401K）：

* 公司match存入的钱一定在这，不管你存哪个401K
* 存钱来自税前个人设置的比例
* 在账户内的投资收益免税
* 59.5岁之前取出，取出金额需要缴纳10%的罚金。70.5岁之后，必须取出。取出时，都需要当做收入缴税。

Roth 401K：

* 存钱来自税后个人设置的比例
* 在账户内的投资收益免税
* 在59.5岁之前取出，取出部分的本金免税，收益部分交10%罚金。70.5岁之后，必须取出。

after-tax contribution:

* 存钱来自税后个人设置的比例
* 本金部分免税，收益缴税(收入税)
* 可以合法地通过in-plan conversion转换成Roth 401K（公司match的钱可能导致你希望自己拉满pre-tax 401K，因为总和限制不能再存入Roth 401K，此时要走这条路）

提前取401K账户里的钱是会被收10%的罚款，有三种情况除外：

* 用来支付学费
* 首次购房者，是可以最多提取1万美金
* 失业期间，用于支付医保费用

IRA个人退休金计划

IRA可理解为一种基于个人自愿且有投资性质的退休金账户，个人开户并享有投资收益，和一定的免税福利。投入IRA的一个最主要的限制就是你是否有earned income：

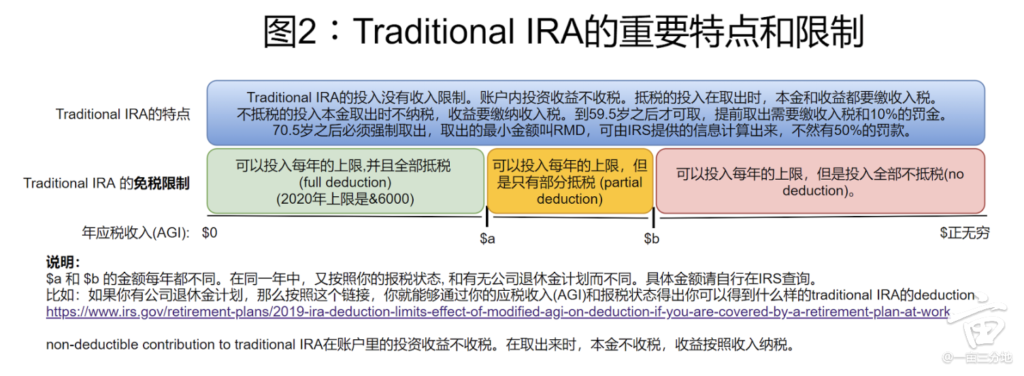
* Earned Income：主动收入，但不一定是全职工作，可以打短期工，兼职等。

如果夫妻双方，有一个上班，一个不上班。那么上班的可以为不上班的配偶投放配偶的IRA。理论上可以有两个IRA，每人一个，每个人都可以达到IRA投放的年上限。

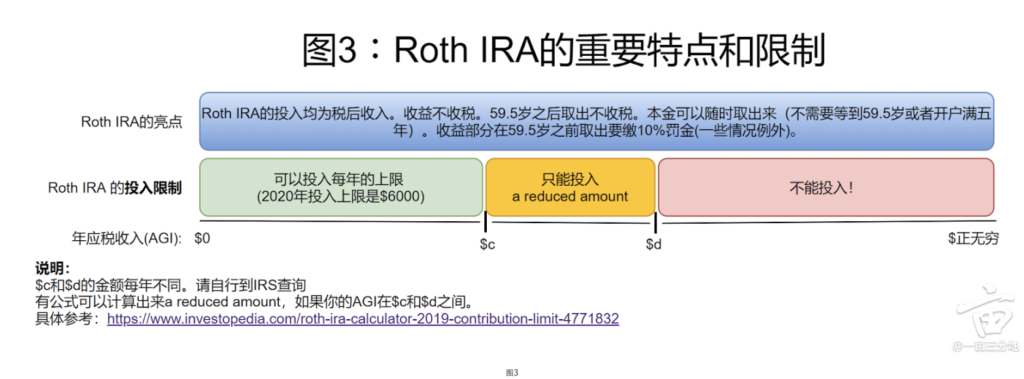
* Unearned Income：包括投资收入（股息，房租收入，定期存款利息等等）。只有unearned income就不能够投入IRA。

Traditional IRA与Roth IRA的和不能超过当年IRS要求的对应年龄段上限。

Traditional IRA：

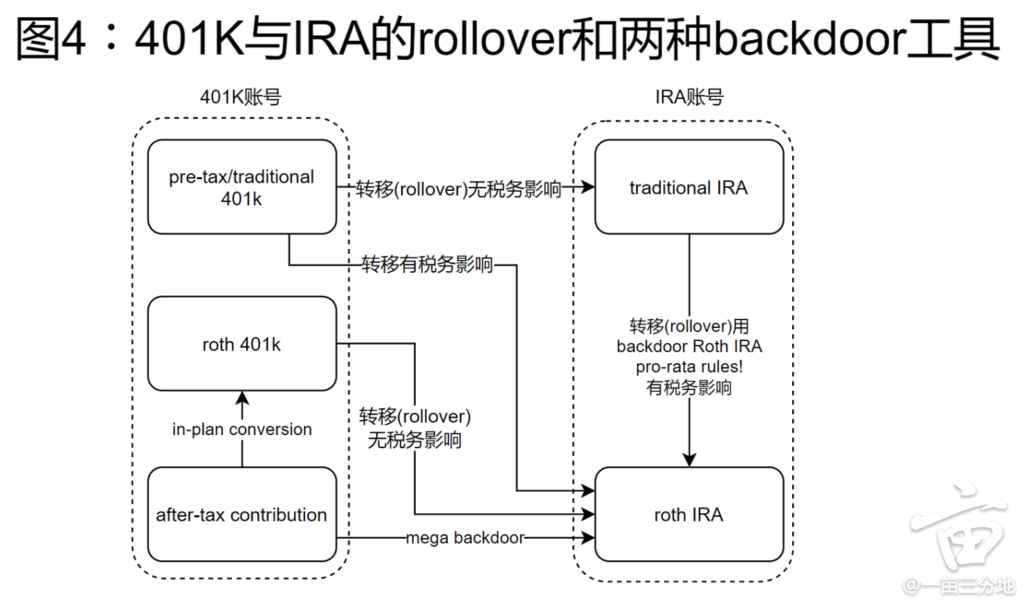


Roth IRA：



Mega Backdoor

Mega Backdoor是IRS提供给大家一个省税工具，并不是一种“官方的Roth IRA”类型，而是一个可以把traditional IRA 或者 traditional 401K转换成Roth IRA的一种工具。好处是在你退休时候投资收益可以免税。它和投资本身无关只是个工具而已，但这个工具很有可能几十年后帮你省下几十上百万美元的税钱。



**401K与IRA的转换 (rollover)**

* **pre-tax/traditional 401K -> traditional IRA:**直接转就完事了，没有税务影响
* **pre-tax/traditional 401K -> roth IRA:**先转到traditional IRA上，然后通过backdoor roth IRA工具转移到Roth IRA。（注意：从traditional IRA到Roth IRA的转移会有pro-rata rules。意思就是你转移的部分算作税前收入，要缴收入税。如果你traditional IRA有好几十万刀，那么一次转移就是增加了税前收入。一个避免方式就是，你可以每年转一些，或者挑个你没有收入的年份转一些。核心的思想就是少交税。）
* **roth 401k -> roth IRA:**直接转就完事了，没有税务影响。

pip

Notice

**时间点：**亚麻一般都是Q1 PIP，但是Q4（分org，一般就是10，11月）就会把板上钉钉的人放进去，以免对方跑了，导致名额不够。如果你预感你会被放进去，不要等到明年Q1才跑或者请心理医生，这个时间点（最好12月之前）就差不多了可以准备了。

**免杀职级：**L6及以上

**前兆**：email one-one内容。

**格外注意onone中improvement**：进亚麻10个月左右，今天1-1老板突然告诉我skill doesn't meet the bar，说我欠缺insist on higher standard，然后下周开始launch coach plan，于是知道自己被dev list了。其实想想之前1-1他提过我一些方面need improvement，但措辞比较委婉加上顺便画饼又给了些endorsement，让我错以为他指出的是promotion gap所以没有提高警觉。

**刚入职对比既没有积极态度也项目不好遇到困难**：不是特别积极主动的那种类型。但自认干活中规中矩，不算太过出彩但还是有认真去完成的。可能**对比下组里另个L4卷王来说太过佛了吧**。**当初分配工作时候就应该在manager面前积极表态争取容易出成绩的活**。比较坑的一点是刚入职就被分配了一个前L6留下的升级组里技术栈的research活，当时和一个L5一起做，结果花了几个月最终结果是要么行不通或者成本太大，一堆feature branch的CR只能捏手里烂掉。所以前几个月没有什么data point来支撑。后来和我合作的L5和关系很好的另一个L5都相继跑路。因为疫情开始亚麻一直remote work所以也不怎么去office，导致和周边组的人际关系中除了几个中国人外都没什么特别的交集，特别是skip manager都没聊过几次，陷入了如今这种孤立无援的境地。

**职场新人**并不一定都是蜜月期，在市场从扩招转变为裁员的时候是危险的，工资高产出低，完全可以入职不到半年就进dev list了。市场不好可能正是为了**hire to pip**，新人如果没能被帮助落地，很容易产出不合格。**中国人**被pip的几率非常大，主要语言不够好不懂怎么辩驳，一般中国人比较好面子不愿让周围人知道，很多人还有身份问题会选择马上刷题走人。而如果pip白人或者印度人，他们会约自己的skip这条线上的各位高层客气的聊个天，或者逐条反驳manager，极端情况还会发到社交媒体上控诉，这些都是manager不愿意见到的。有人现在的manager就是中国人，专门pip中国人（我们组里印度人白人阿拉伯人都有，但他当manager以来pip过得每一个人都是中国人）。

应对

收到pip大部分相当于裁员了少数反转，提前转组、跳槽

pip之前叫做focus，[有人会找快速开假条的华人心理医生请fmla](https://www.1point3acres.com/bbs/thread-915579-1-1.html)，是等着拿到pip文档让你考虑五天签字的时候，再请fmla。fmla期间华州会发你60%左右的base工资。有坛友 休假5个月。在被pip前先去看心理医生拿到抑郁症的处方把这个情况告知HR（无需告知具体病情只要医生开个条说有病就行），在美国抑郁症算残疾(disabled)，那么不仅在被pip时能迅速联系到对应医生，而且可以直接EEOC举报歧视残疾人我觉得残疾人应该比种族之类的diversity硬多了吧。在正规公司残疾人+睡眠障碍是免除oncall的。

非大规模裁员情况下，比如pip，如果FMLA最后一个月还没找到工作需要拖时间的话可以去<https://www.eeoc.gov> file一个ticket然后EEOC的工作人员会和你约个时间让你阐述一下事实你自己可以看看是否符合年龄歧视、性别歧视、种族歧视、孕期被开除或种种其他不公平的对待。去了以后，最多EEOC会告诉你赢面不大，但是不妨碍EEOC去调查，他们会让你选择需要调查或者不调查，如果你选择调查的话这期间公司一般是不会动你的。他们会去联系你的公司，这个时候公司会收到notice，需要HR配合调查。这个时候其实你不需要提供太多证据，因为你只是要拖时间，而你的经理需要提供证据表明他没有违反任何规定，EEOC的调查会持续一段时间，这期间公司一般不会多事开除你的。另外EEOC是保密的，EEOC和你的公司都无权告诉第三方你曾经file过ticket，所以对跳槽没有任何影响。

FMLA+年假+EEOC运气好能拖到9-10个月。如果是自己的问题，从失误中学习，了解老板以及改变老板对你的印象， 跟你要走要留不矛盾。

转组

保持良好的绩效是转组的前提，就像成绩对转专业

背景：我是SDM。最近team有人转组，结果都已经商量好starting date了，前一天那边的manager跟我说他们忽然hire freeze，导致所有的req都关了，这哥们去不了了。我跟这哥们关系还行，所以就继续留下了。但是如果你跟你现在manager关系不是那么铁，如果出现这种情况你会很被动。只要你过去之后这几个月不要太拉垮，即使之前的manager说你不行也没事。但是这几个月如果你什么都没办成，可能在HV1和LE边缘上，你之前的manager的话就有些重要了。

1. 先自己确认receiving manager那边有open req。根据req id到hire上看清楚，是pooling还是hiring。

2. 再跟receiving manager确认是不是一切就绪，你可以apply。

3. 跟你现在的manager说一下，meeting结束之后10秒以内点apply那个job req。

注意：此时不要说自己有口头offer，可以被举报流程不合法。如果领导问进度，就说正在申请还没有开始。边1on1边填好申请提交，这样防止他把你放进focus名单。手快的manager可能会后立即放你进去focus背名额。

4. 和新组商量过几天出正式offer, 不可以太快，不然也会被质疑转组流程有问题。

5. 出了offer邮件通知旧manager你转租了，转走的具体日期。一定要有文字记录(email周知、聊天记录)，并且是通知不是请求。

注意：没有文字记录也会被搞，我有朋友没有发，老的manager诬陷说根本不知道转组的事，要把我朋友要回原组。

6. 老板要是想卡人，你可以拒绝或者让他和新组manager商量。

裁员

**只要行业有风声，无论方式如何，都不要觉得公司不会裁员（谷歌）或者突击裁了一轮就可以安心了（脸书）。不要痴迷在顶点，2021-2022 全球行业随着美联储无限QE放水大量扩招；2023美联储快速几次加息，引发大量裁员，美国就业数据达到几十年来新低错位，信息上严重错位。Blind上裁员等传言（多看几个论坛确认） -> 媒体报道裁员新闻 -> 1周-3个月内动手，并有裁员邮件，撕掉大量校社招offer，部分社招offer推迟半年入职（预估的经济复苏点位）。**

**有消息出来后，所有团队都在没日没夜加班，但这就像绩效评估一样，不会被短期影响**

**身份没有之前，时刻做好一个月内找新工作的准备，不然可能被驱逐出境**

**先找保底工作稳定心态，不要裸辞**

**裁员主要集中在SDEI职级新人+中层领导，SDEII视为主力较少**

* 即便刚入职半年，LIFO 性价比低更容易被裁员
* 即便是四大、Google
* 即便每个月联系leader且没有负面反馈

**前兆**

* 公司开始hire freeze或者公司宣布裁员
* 突然HR约会并且有不认识的partner
* 会议ping 上级，但已读不回。会在会议结束后回复"please contact HR if you have any questions"
* 公司/业务/股票/行情崩溃

H1B 60天Grace period计算可能以last paycheck时间为基点，也可能公司withdraw你H1B的那天开始。

* 被裁的话 和东家谈谈能不能nonpay留一个月，不然回国东家还要按法律报销机票。
* 至少留两个礼拜给新雇主律师并强调DDL
* 保留 last two paycheck、paystub/payroll（2023裁员潮，不留payroll的是最恶心的一档代表TuSimple、Pinterest）、证明性（不是自己performance问题 领导/HR签字）
* 考虑非科技大公司
  + 科技公司中小厂尤其是做B端和Fintech列表可以参见<https://wwwpubliccompscom/tickers?items=High+Growth+SaaS>
  + 各金融公司银行除了少数投行以外
  + 半导体软工这方面可能要会一点嵌入式及C++
  + 各类staffing公司（不是ICC)给各家公司做合同工https://wwwoncontractingcom/
* 如果都失败了，考虑身份转变H4、F1（如果没有申请绿卡）
  + H4：如果你60天之内没找到工作转了H4，但是第70天找到工作了。如果公司在第70天给你递交了H1B申请，你需要等到approve,然后出境re-entry, change of status，之前的H4被之后的H1覆盖，激活了就可以工作了
  + F1：现在转F1的话需要开学前30天还保持合法身份，不然就会直接被deny。所以如果审核的太慢，开学前已经过了grace period 就要递交转B2的申请了。更多信息，见[H1B转F1](https://www.1point3acres.com/bbs/thread-290374-1-1.html)
  + h1b身份很多的icc是不愿意收的，vendor倒是都可以，但两者都有一个前提那就是一定要先找到项目才能帮transfer h1b
  + 寻找澳大利亚/欧洲工作，L1回来
  + 加拿大学校
* 裁员对绿卡的影响
  + 只要140批准，裁员就不会影响PD
  + 如果雇主在140批准180天之后才撤销，还有资格以这份140申请h1b6年之后的延期、申请H4ead（只要你的140没有涉及造假 你的140永远有效 而且超过180天 也没法revoke 你的PD会永远跟着你 直到死亡）
  + 没有提交485前换工作还得重走perm流程，除非临交485时又回到原来的公司、岗位、工作地点。
  + 只要180天内USCIS没找你原公司也没有撤销485和H1b就不要紧，赶紧找能出具485J的下家在RFE 485J截止前交上去就行。下家最好能transfer h1b接上保险一点，实在不行（万一不办h1b或超过60天才找到）有EAD卡就能工作。时间应该还是比较充裕的比单纯h1b的60天grace period长。
  + 485提交180天后也不是没有风险的，如果移民局突然要面试你你需要开具两周内的在职证明或者工资单。

“resource\出国”存有《2023年国外互联网公司裁员潮红黑榜.html》

物品准备

**证件（中英文两版或者公证处翻译）：**

中国：护照以及签证页、户口首页与当前页

美国：I94, I20, EAD卡复印件, H1b approval notice(s), PERM LC form (if applicable), I140 approval (if applicable)

各国学校/学信网：Degree学位证，Diploma毕业证，成绩单GPA

国内公司：税务证明、paystub收入证明、所有的W2证明、工作证明、离职证明

**手机：**一加（免刷机切换国际版系统）或者苹果

iPhone：全球通吃，基本日常使用，不需要高级功能，免刷机，免折腾，省心，适合普通初级用户。但是苹果手机信号烂。

国际版Android（一加除外）：适合只在中国以外地区用，在中国无法使用NFC支付和银行APP

国产Andoird：华为手机被严重打压，在美国使用谷歌全家桶、5G已经非常困难，暂时不推荐在美使用。其他品牌（Oppo，Vivo，小米，一加，荣耀，联想-摩托罗拉，以及在华销售的外国品牌）如果不支持刷国际版系统，则无法通过safetynet认证，也就告别一切需要在美国本土使用的金融类APP（各大银行App，Google Pay，Paypal等）。需要注意的是，如果刷国际版系统需要Root或者解锁BootLoader作为前提的手机型号，也无法通过safetynet认证，也同样无法使用那些金融类APP。因此，如果必须买国行，依然只推荐**一加**和小米，免Root免解锁，就能直接刷国际版系统。

美国运营商：AT&T会屏蔽一些手机，因此有的人携号转网用mint。

**显卡、机器、电脑等**：趁学期末的时候去二手群里问，尤其是毕业季一大堆毕业不想带走机箱的，基本上按卖价对半砍还能再低。

**配镜**：eyebuydirect、淘宝 > lenscrafters、target

买车:

信用卡因为抽手续费最多刷几千美金，cashier check 或者 贷款。

不是保时捷以上 都没必要去dealer保养换机油。新车换机油这些基本保养，可以Google搜一个评分高的店，都可以做。补胎去discount tire（加州叫American tire）可以免费补，或者Costco，沃尔玛，十几刀就可以补。

淘宝连**加拿大H1B的签证位置**都能买到

生活经验

身份不稳定的情况下不要背上贷款，比如没有绿卡排期的H1B。

食物：

贵：能出去吃饭、百佳这种贵的超市

便宜：公司提供食堂、chinatown的一个超市

慎重点外卖，[你的菜可能是别人剩下的](https://www.1point3acres.com/bbs/thread-986568-1-1.html)

接电话：本地号码来了电话只能接了才知道是不是 scam. 我平时都是只听 voice mail, 电话只接我的通讯录, 或者我知道要打给我的人 (比如有个 reservation). 几年了从来没有过任何问题.

打客服：美国通常客服电话都需要排队1小时，因此起床就打，然后洗漱做早餐。

牙齿正畸（**国外更加便宜**）：坐标湾区，牙齿很整齐，但咬合太深，昨天开始戴隐适美，35副牙套，一共需要两年左右。总价4950刀，保险能报2300刀，最后自付2650刀，比国内便宜很多。前期工作拔四颗智齿除开保险和笑气，花了300刀左右。很多人在询问我的保险，我是跟着男朋友买的Google的员工保险所以包得很多也没有waiting period。大部分保险是不包矫正的。

海运：本地生活群向来有海运拼团

买车：Tesla Model Y在美国买太贵了，国内买4万多美金，美国买要7万美金。我和朋友花7万美金，一个买了宝马X5混动，一个买了奔驰GLE，在国内都是接近百万的豪车，感觉很值。

买房：中国人有买房的执念，就像中产渴望跑车。房屋中介的盈利模式，就注定了中介无论在什么时候都会引诱你买卖房子。把所有信息毫无保留地告诉你，是不利于他们的。所以redfin、zillow这种网站想进一步透明化信息的时候，才会收到mls的处处掣肘，毕竟百万agents衣食所系。或者像turbotax这种公司，每年大笔的钱花在lobbying上，目的就是阻止国会简化税法，让普通人都能准确无误地报税。

枪支持有：<https://www.zhihu.com/question/50970050/answer/2370328689>

旅游签证：加拿大的早点办了，这玩意可能要排队

饭店推荐 yelp>google，小红书反向避雷

海外购物：五刀以下建议shein、temu（拼多多海外版），我也不推荐，全是烂货；我建议walmart，虽然他们家retail做的一般，但是价钱还行，售后服务也还行；如果想买好一点的东西，考虑target， costco，ebay等等。反正没有amazon其实可以活的很舒服，prime其实也可以没有，

Diversity：

女性优势：提供一个data point：Snap三天前给我发邮件邀请我去参加Snap Women In Tech举办的hiring event，理由是看了我的LinkedIn觉得我fit backend engineer role. 之前没投也没面过他家。

不要有任何种族歧视的发言/误解之处，秒秒钟举报，这是国外的全方面社死，并直接导致失业

日本

在日本的好处

1. 来日本7年了，工作生活其实很习惯了，算是一个舒适圈

2. 基本不裁员

3. wlb很好

4. 时差与中国一样，回国方便

5. 日本文化开放，加化妆技术强，女性文化（家庭主妇、守护老公）

坏处：

1. 日企科技行业薪资不太行，美企大厂岗位又太少。不过美国企业都是顶薪
2. 地震。我这个人比较惜命，加上未来几十年内日本南海大地震概率又很高，就有点儿害怕
3. 交通贵

加拿大

<https://www.1point3acres.com/bbs/thread-941583-1-1.html>

总体来讲，加拿大国籍都往美国跑

国内某国防八子cs相关专业学生，润不了美可以去加拿大。不过2023年开始加拿大对中国学生的签证安全调查变得常见，大学军训可能被人家认为是军队训练，导致被遣返。

金钱回流

需要给同名账户汇款

找到需要换美元的同事、朋友，在IRS gift额度内换起来非常方便

注意汇率波动：中国金融政策恰与美国相反

2020-2021疫情期间 美国无限QE，中国少量QE USDCNY=6

2022疫情后一段时间 美国开始加息，中国降息降准USDCNY=7

国内的银行结汇的汇率本来就很划算

公司内特产交换（字节常见，国内要国外炒股，比如推广字节自己海外券商时）

Remitly无手续费，无需换汇，直接一步到国内银行卡内，全程5分钟

fidelity 转国内中行账户

wise 转支付宝，然后支付宝绑定银行卡（每个月超过3.1万人民币的时候，支付宝会要求提供证明，有工资收入的银行流水、或者公司开的收入证明但是要盖章）

xoom 之前用汇率差赚隐藏收费的黑心钱，和PayPal合作后似乎手续费很低

westernunion

比特币，稳定币USDT

汇丰 雇员计划 全球同行转款没有手续费，速度快

panda remit，不要手续费，3天到账，支付宝绑卡就能收款

职场英语

Google 的 HR 会负责做两件简单得不需要面试官做的事情，这能够很好的提高招聘流程的效率。第一件是确认你能够适应工作环境中的英语，为此 HR 要我用英语跟她对话两三分钟，主要就是让我说说工作经验和其中的亮点。

startup 新兴创业公司；startup vs big name

reorg 组织架构（部门、小组）调整

techstack 技术栈（not match my techstack）

external hire e5 空降的e5

lowball有意压低(成本、价值等的)估价

shadow 跟着做（面试官、参与项目）

senior level senior级别

one-one connection/ feedback 一对一交流

performance review 绩效沟通

top performer 优绩效者

cycle 绩效周期

有建设意义般有效的反馈

career mentor 职业生涯咨询导师（不一定就是leader or skip leader，微软似乎有专门）

skip（leader/level/manager） 老板的老板

growth mindset 帮助他人成长的思维模式

bonus 年终奖（0年终奖或者低绩效，有的公司不能转组 甚至会进入dev list，新组老板招了你还会被大老板质疑）

pip/ people development / dev（list/plan） 老板觉得你表现不好，进入了离职观察队列（除非能提供老板没有平时沟通，碌碌无为的证据）

how to work smart 如何更好工作

build own credibility 建立自己的可靠性

visibility （同事眼里你的）可见度

ownership 主人翁意识

leadership 领导意识

manage up 向上管理；和上司一致

be proactive去take initiative 变的积极而获取主动权

super star 老板看好你

brown bag session(午餐研讨会)；brown-bag （通常放在牛皮纸袋里的）自带午餐；Bring a brown-bag, and we’ll talk and eat at the same time

presentation 演讲; oral presentation 口头报告

calendar invite 日程邀请

post commons；[parts common](http://www.youdao.com/w/eng/parts%20common/?spc=parts%20common#keyfrom=dict.typo)；[post column](http://www.youdao.com/w/eng/post%20column/?spc=post%20column#keyfrom=dict.typo) 通用零件

reimburse 补偿（比如你学习一个东西但收费，公司会reimburse你的学费）；Most employers will reimburse you for vacation you haven't taken up to a certain amount. 绝大多数雇主会补偿你还没有使用的一定数量的休假

comp ratio 薪酬比率（complex ratio）。你可以找你的manager或者HRBP 要你的comp ratio，如果过低（一般要0.8以下）而且老板给力的话，有可能可以加薪。

negotiate协商。没找competing offer也没怎么negotiate就答应

policy and regulation hub 规章制度中心

recruitment 招聘

onboard and probation 入职与试用

job status change,internal transfer and mobility 异动、转岗与派遣

offboard and rehire 离职与回流

resignation process 离职流程

compliance 合规

compensation, benefit and performance 薪酬、福利与绩效

culture and employer branding 文化与雇主品牌

being minority 成为少数派（比如美国亚裔）

draft beer bar酒吧；draft beer生啤酒

privileged有特权的

reentry permit 再入境许可（比如持有绿卡但长期因个人原因在外失效）

sponsor h1b 发起H1B签证申请

quantitatively measure 量化度量

net worth 财富资本净值

self-worth 自我价值

comfort zone 舒适区

WLB work life balance；WFC work from china；WFH work from home

commute通勤，上下班路程

executive summary 执行摘要

tldr too loog;didn’t read

grocery 食品店，杂货店

biotech生物科技

bullying 恐吓、霸凌

Metropolitan Area 城市群

pot hole 路面上的坑洼

homeless camp 无家之人的营帐

petition 请求、诉愿

property manager 房地产经理、物业经理

dp datapoint/case 数据样例

invest 授予（股票）

postdoc 博士后

con缺点，反对票；pro and con 辩论

inequality 不等式、不平衡

bonus room 备用室

en-suite bedroom 套间卧室

room listing 房子销售清单

Federal 联邦 State 州 County 郡 City 城市 。可能都有所得税机制

deduction 理论，（比如税的）扣除额 tax credit 免税额度

estate 遗产

tax bracket 纳税等级；IRS 美国国税局

赠与税 annual exclusion 年度免税额（$15K） lifetime exclusion($11.58M)

sales tax销售税 excise tax 消费税（汽油烟草酒等特殊商品上附加税，价内税）

gross income 总收入 taxable income 应纳税收入

homestead exemption 宅基地免税 mortgage exemption 抵押贷款豁免

appeal 上诉、吁请

team building 团建

small talk 寒暄

bother 使困扰

struggle 艰难奋斗

bonding人与人之间的关系(或联结)的聚会

cheese 奶酪 omelet煎蛋卷; 煎蛋饼;

dedication 献身（似乎可以形容跑很远去吃一顿美食）

floating-point 浮点数；integer 整数

（vary变来）variable-name 变量名；declaration 声明；constant 常量；identifier 标识符

enumerate vt.枚举

ISO internation organization for standardization 国际标准化组织

The code for C is 67（ASCII）

stack overflow 堆栈溢出；stack frame 栈帧

type v.打字 n类型

converse vi.交谈; 谈话 n.相反 adj.相反的 ; conversion n.转换

truncate 缩短

**C**ircumference 周长 ; **D**iameter 直径

downlevel 降级，给低职级

title inflation 职级膨胀

break down task 拆解任务

burnout 燃尽（激情）

credit 声望，信用，学分

mentorship 导师

LC（leetcode的缩写）

pref （performance缩写）

promote晋升（get promoted）example to support the promotion, like Team Productivity Improvement, Design, Meeting Speaking, etc ...总之就是一大堆。然后我们定下来，努力在2020.6升职，于是Manager帮我 Match the gap。

promo 推广，宣传

continuous build 持续构建

product code 写产品/需求逻辑代码

product 乘积 factor 因子

embedded in large code base 集成到大项目

racist adj.n.种族歧视

Corona，ChingChong 歧视中国语言

expresso 咖啡、咖啡机 coffee machine

reboot 重启 halt 关机

stray adj.n.v. 走失 stray point 野指针

 fractional year 平年；leap（跳跃） year闰年

reference 引用 pointer 指针 relevance 关联

compilation 编译；terminate 终端

long-standing 长久存在的

discrete 离散的

green field 市场刚开始探索

practicality 实用性

deprioritize 项目取消

全组pivot 团队换项目

pedagogy（y-ical） 教育 education

overhead 间接费用

contiguous 相邻的

milli 微 nano 纳

Register spilling寄存器溢出发生在一个程序编辑之间，在那里有多于寄存器能够保存的活动变量。当一个编译器产生机器代码和有多于这台机器已经寄存的活动变量时，它不得不从寄存器到内存转换或“溢出”一些变量。

concurrent 并发；serial 串行

cursor 光标

backwork compatible 向下兼容

Whiteboard 白板，手写板

LAN（local area network）

VGA（video graphics array）；case 机箱；monitor 屏幕；modem 调制解调器；router 路由器；router switch 交换机；hard disk 硬盘；processor 处理器

politician 政客；pledge誓言，条约；campaign 竞选，战役

check button 复选按钮；check box 复选框

hand-width 带宽

bitwise 按位，逐位

induction 归纳，归纳法

prerequisite 先决条件。**The prerequisite of** passing the exam is that you have mastered the key knowledge. Your good mood is **a prerequisite for** a happy life. You need to have **the prerequisite knowledge** before starting the job.

algorithm(-ic) 算法

finite有限的

permutation 排列

core 核心

theory 原理；theorem 定理；concept 概念= notion；conjecture 猜想；strategy 策略

exposition清楚详尽的解释，阐述

blend=mix=compound混合

calculus 微积分学

circuit 电路

The PC **runs** linux. 32GB of memory

circuit 电路

jump statements: break continue goto

throw/raise a exception/panic 抛出异常

parameter 形参；argument 实参;passed/called by value/reference

factionial n.阶乘

clause （法律文件的）条款

accuracy 精度

UI （user interface）

omit 疏忽，遗漏，漏掉；排除，省略;

success/fail to

encapsulation 封装，包装

queue 队列；deque 双向队列；bidirectional 双向的

plain sream 标准（输入输出）流

impact（ful） 影响力

Follow Up 跟进（项目进度）

Sync up 同步，对齐

career growth；live with a "growth mind-set. "

后面苹果会开新的office，也许也会有open position 。

FIRE 财富自由退休

return offer 实习转正offer

background check 背景调查

contractor 外包公司

consult 咨询；ICC（Indian Consulting Companies）

nomination 提名

career fair 招聘会

Diet Coke 无糖可乐

Recruiter screen 招聘人员筛选（简历）phone screen电话筛选 [Google招聘英文介绍](https://dondodge.typepad.com/the_next_big_thing/2010/09/how-to-get-a-job-at-google-interview-questions-hiring-process.html)

The recruiter **really does look at** existing resumes **on file（存档）** when a new job req opens up. If **there is a potential fit**, a recruiter will contact you to **set up a phone screen interview**.

The goal is to **further assess（进一步评估）** your technical skills, past experience, and motivation **for this new role（对于这个岗位/角色）**.

The interviewers may include the manager and other employees **with** similar roles. This interview will **go deeper into your technical skills or domain specific knowledge**.

solve technical problems **in real time（而不是用right away/immediately）**, which may **include** **coding a solution** or **white-boarding a design**. This can **get pretty intense** for the unprepared candidate, or incredibly fun and stimulating if you are into it.

Non-engineering roles 非工程师角色

Business people might be asked how to position one product **versus another**, or how to **evaluate competing offers**.

executive n.adj. 管理人员、领导层 one of the top execs 顶级高管之一

compensation报酬；薪酬；赔偿金

as long as 只要、长达

every smart engineer expects to learn new things from people he/she is working with

Disagree agreeably以友好的方式提出异议

Seattle 西雅图（虾图）

verbal offer 口头offer；renege 违约

bias 偏见

scholar 学者；scholar 奖学金、学问

clean up the confusion

reasoning n.推理

framework框架

regarding意思：prep. 关于；至于；about意思：prep. 关于；大约；在 ... 周围

undergraduate 本科的 an undergraduate course/student/degree大学本科课程 / 学生 / 学位

junior college大专

upper secondary 高专 高级中学 十五岁至十八岁，共三年

technical secondary school中专（技术中学十二岁至十五岁，共三年）

university diploma本科学历；bachelor degree学士学位；master degree硕士学位；doctor degree博士学位

falsify 伪造；篡改；modify修改；verify 核实，校验

what nationality are you? where are you from?（问国籍）

where do you come from? （问上一个地点）

Are you a teacher/chinese?

Refactored the code and improved the existing algorithm, reduce 3.6% of ingesting time.

Making good use of kinds of open resource tools, like Git, Jenkins to complete the industrial development.

Cultivated the strong cooperate and communicate ability (Completed the original task two weeks in advance)

The name Vega is a boy's name of Arabic origin meaning "swooping eagle". This Spanish name has a lot going for it: it's a self-confident Spanish surname, it identifies one of the most brilliant stars in the sky.

career suicide 职业发展自杀

As Boxin's manager/peer for over 1.5 years at Uber, I'm happy to provide my wholehearted recommendation for a Software Engineer position , particularly in the areas of ML and data.

teamwork, communication, deep-diving research ability, and team spirit are also areas where Boxin excels.

shows a great willingness to learn and grow in all areas

performed original research and developed several improvements to xxx

I believe the positivity and growth mindset will continue to benefit her in many years to come.

Boxin's ability to deep dive, positive outlook, and great communication make her a valuable addition to any engineering team. I am also happy to answer any questions (feel free to contact me directly).

my turn had come 轮到我了

living cost calculator; take home pay calculator

bonus question 加分题

indices = index

an algorithm **with** O(log n) runtime complexity

runtime/time complexity 时间复杂度; space complexity 空间复杂度；We can reduce the **lookup** time from O(n) to O(1) by **trading space for speed**. A hash table **is well suited for** this purpose because it supports **fast lookup in near constant time**. I say "near" because if a collision occurred, a lookup could degenerate to O(n) time. However, lookup in a hash table should be amortized O(1) time as long as the hash function was chosen carefully.

linear O(n), log/logarithmic O(log(n)), superlinear O(n\*log(n)), quadratic、cubic、quartic polynomial. O(n2) or O(n3) ,exponential O(2n), factorial O(n!)

b to the power of n; b to the nth power; b to the nth b的n次方

five squared 五的平方 five cubed 五的立方 square root平方根

the square root of 36 times 10 equals 60 36的平方根乘以 10 等于 60

complement 补体，比如计算a+?=c。**算法题的描述、变量命名可能用到**

Premium Content 优质内容；premium n.保险费,津贴 adj.优质的;价格更贵的

**Given** two sorted arrays nums1 and nums2 of size m and n **respectively**, **return** the median of the two sorted arrays.

average 平均数 ; median 中位数

Let me know in comments if you have any doubts. I will be happy to answer.

Solution 1: Brute Force 暴力破解

quadruplet [ˈkwɑdrʊplət] 四胞胎、四元组（数组、列表）; triplet  [ˈtrɪplət] 三元组；他们的形容词都是去掉末尾的t并改变末尾发音——quadruple [ˈkwɑdrʊp(ə)l] triple [ˈtrɪp(ə)l]

the solution set must **not contain duplicate** triplets；return **all the** **unique** quadruplets

The **two pointers pattern** **requires** the array to be sorted, so we do **that** first. Also, it's easier to deal with duplicates if the array is sorted: repeated values are next to each other and easy to skip.

Please correct it. 请纠正它/请正确地通过这道题目

solve the problem in leetcode --> solve leetcode

They just expect you have started solving leetcode since Freshman year

**Since** it is impossible to change the length of the array in some languages,xxx since、as都有因为的意思

The judge will test your solution with the following code. 判断器会用下面这段代码测试你的方案。

Given a **1-indexed array of integers numbers** (that is) (already) **sorted in non-decreasing order**, find two numbers such that they add up to a specific target number. ；ascending order；descending order

Permutation and Combination排列和组合

The next permutation of an array of integers is the next lexicographically （[leksɪkə'græfɪkli] 按字典序，lexico 字典编撰人）greater permutation of its integer.

special boundary conditions 特殊边界条件

successive继承的,连续的（数组索引的相连关系）

Hence, we move on directly to the correct approach. Hence、Thus、So、Because of this因此

极大/小值 local maximum/minimum 最大/小值 global maximum/minimum

prior  [ˈpraɪr] to 在.....之前

0-indexed 索引从0开始

Given a **sorted** array of **distinct** integers

tell me a little about yourself

You are given a large integer represented as an integer array digits, **where each digits[i] is the ith digit of the integer**. The digits are ordered from **most significant** to least significant in left-to-right order. The large integer does not contain any **leading** 0's.

make the most out of it 充分利用

raise the bar 更上一层楼

oral offer 口头的offer

是否疑问句 Is it xxx? If xxx? Whether xxx?

two-layer loop 两层循环

in absolute difference 绝对值

single/double linked list，单向/双向链表

meet expectation 符合预期

BST binary search tree

unlimited number of times 无限次

It is guaranteed that...

Pascal's triangle 杨辉三角

debt to income 债务收入比

sev2 = serverity 严重级别 priority 优先级别

Serverity(严重程度)

1、Blocker（崩溃）:阻碍开发或测试工作的问题；造成系统崩溃、死机、死循环，导致数据库数据丢失，与数据库连接错误，主要功能丧失，基本模块缺失等问题。

如：代码错误、死循环、数据库发生死锁、重要的一级菜单功能不能使用等。（该问题在测试中较少出现，一旦出现应立即中止当前版本测试）

2、Critical（严重）:系统主要功能部分丧失、数据库保存调用错误、用户数据丢失，一级功能菜单不能使用但是不影响其他功能的测试。功能设计与需求严重不符，模块无法启动或调用，程序重启、自动退出，关联程序间调用冲突，安全问题、稳定性等。

如：软件中数据保存后数据库中显示错误，用户所要求的功能缺失，程序接口错误，数值计算统计错误等。（该等级问题出现在不影响其他功能测试的情况下可以继续该版本测试）

3、Major（一般、界面、性能缺陷、兼容性）:功能没有完全实现但是不影响使用，功能菜单存在缺陷但不会影响系统稳定性。

如：操作时间长、查询时间长、格式错误、边界条件错误，删除没有确认框、数据库表中字段过多等。(该问题实际测试中存在最多，合理安排解决Bug，解决率关系版本的优化程度)

4、Minor/Trivial（次要、易用性及建议性问题）:界面、性能缺陷，建议类问题，不影响操作功能的执行，可以优化性能的方案等。

如：错别字、界面格式不规范，页面显示重叠、不该显示的要隐藏，描述不清楚，提示语丢失，文字排列不整齐，光标位置不正确，用户体验感受不好，可以优化性能的方案等。（此类问题在测试初期较多，优先程度较低；在测试后期出现较少，应及时处理）

Priority(优先级)

1、Immediate（马上解决）:表示问题必须马上解决，否则系统根本无法达到预定的需求。

2、Urgent（急需解决）:表示问题的修复很紧要，很急迫，关系到系统的主要功能模块能否正常。

3、High（高度重视）:表示有时间就要马上解决，否则系统偏离需求较大或预定功能不能正常实现。

4、Normal（正常处理）:进入个人计划解决，表示问题不影响需求的实现，但是影响其他使用方面，比如页面调用出错，调用了错误的等。

5、Low（低优先级）:即问题在系统发布以前必须确认解决或确认可以不予解决。

ESOP(Employee Stock Ownership Plans,简称ESOP)

NDA保密协议(Non-disclosure agreement)

H-1B Masters Quota 2020: Eligibility and Lottery Probability

软件开发测试工程师(SDET) 软件开发工程师（SDE/SWE） 运维工程师（SRE）

acronym 缩写语 acronym wiki

infinite 无限的 infinity 无穷大

简化/缩短代码 shorten/simplify the code

base on sliding window 基于滑动窗口

plus会员 premium

contiguous subarray 父数组中提取出来的连续子数组

code snippet 代码段

Given two strings s and t of lengths m and n respectively 两个字符串s、t长度分别为m、n

Let us call a window desirable if it has all the characters from T. 我们称满足这样条件的窗口为“可取的、合意的、理想的”。

singly or doubly linked list 单或双链表  
adjacent nodes 相邻的节点 adjacent and equal letters 相邻且相等字符

Page does not load fully 网站没有加载完全

hash collisions hash碰撞

Polish Notation 波兰表达式 Reverse Polish Notation 逆波兰表达式

a nested loop 嵌套的循环 We can write a nested loop, the outer loop goes through each window and the inner loop finds the max within the window. This is O(N^2) time complexity.

[英文算法面试逐步优化的范文](https://leetcode.com/problems/sliding-window-maximum/discuss/871317/Clear-thinking-process-with-PICTURE-brute-force-to-mono-deque-pythonjavajavascript)

index ---复数形式--> indices

monotonic queue 单调队列

canonical 标准的，规范的

Slack off 摸鱼，松懈下来

Merge Sort归并排序 基于分治法Divide and Conquer

Heap Sort 堆排序 基于完全二叉树Complete Binary Tree

Quick Sort 快排

walks along/alongside 顺着（思路）走

Subtract/Minus the two numbers and return the difference as a linked list.

A height-balanced binary tree is a binary tree in which the depth of the two subtrees of every node never differs by more than one.

普通的onsite是现场面试, VO, virtual onsite, 意思就是不到现场去, 通过线上视频或语音进行面试

The advantage of nums1 **with respect to** nums2 is the number of indices i for which nums1[i] > nums2[i].

CV(Curriculum Vitae)是个人简历(履历)的简称

multiplication, division, and mod 乘法、除法 和 取余

quotient 商（除法的结果） devide v.处以 dividing 被除数 divisor 除数

truncate toward zero 向0截取（比如-7/3-->-2）

Level Order Traversal 层次遍历

N-ary Tree N相关的树（N叉树）

weekly contest 周赛 biweekly contest 双周赛

populate 填充

GC 绿卡

preorder/inorder/postorder traversal 前序/中序/后序遍历

consecutive 连续不断的

Union Find 并查集

YOE Year of experience

Jump trading 交易公司

complete binary tree 完全二叉树

Absolute Difference 差的绝对值

modulo/mod 其余

mode 众数（出现做多的数）

平衡二叉树 定义 a binary tree in which the left and right subtrees of every node differ in height by no more than 1.

leaf node 叶子节点 root node 根节点

please feel free to contact/discuss/communicate with me if you have any problem

RD competency model 研发能力模型

check process

I see

Looks/seems/heard like

EAD Employment Authorization Document 工卡

Longest Common Subsequence with Memoization 最长公共子序列记忆化搜索

Generally, we need to think of a recursive relation in a DP problem and then optimize it.

subscript/index 下标

retention offer 下属跳槽时申请的保留offer。

This was a good catch. 你发现了一个不错的bug

The program focuses on all necessary skills for coding interviews: problem-solving, coding, debugging, articulating solutions, taking feedback.

Monolithic Architecture 整体单服务 microserivce 微服务

PP加急

Top down 自上而下（比如说公司内事情）

turnover 人事变动率

engineering/customer driven

be social 学会和多人沟通保持良好关系

manage up 向上管理

blocker 比如合作部门的某某腿推动不了

escalation 逐级扩大

白人老房东什么都管 ：“why your water bottle is on the right side of your laptop not the left side？” 当时我还解释，毕竟新来的。现在的话估计就是：“Cuz it's my f\*\*\*ing room？” 。

Adjacency List 邻接链表

Consular Processing Cp领事程序

national endeavor 国家利益

billion 〈美、法〉十亿；〈英、德〉万亿

TB Terabyte ； GB Gigabyte

ETL是Extract（抽取），Transform（转换），Load（载入）

Barely any 几乎没有

Rest and vest 一边休息一边等期权到期

RTO 到工区上班

verbal offer 口头offer

find print 附属细则；极小的字体

flip it around 翻转

intermediary 中间人 intermediate 中级的（比如形容课程等级）

you can snag a lot of greate deals 你可以抢到不少优惠

A,B,C...you name it 任何你能想到的（比如用于举例，表everything）

designer or mass market 设计师品牌或者大众品牌

How long did shipping take? 多久寄到

How much was shipping? 快递费多少

How do taxes work? 税要多少

They used to slip under the radar, but it’s a log stricter now. 以前比较容易钻空子，不过现在严格多了。

shop on sites 网购 shop online

something goes on sale 正在销售

All right. I’m sold. 好，你说服我了。

twice the value 2×数值

which 与 what 的区别：

* which用于有范围限制，what用于没有范围限制

Which color do you like, black or white?

What color is your car?

* What else

Which of

affordable 代替 cheaper

before = ahead of time

fantabuloud = greate = fantastic

crush 生活挫折

onboarding buddy 落地伙伴

hire雇佣 lay off裁员 step down 辞职

backtrack 回溯

Amortized O(1) 时间复杂度分摊为O(1)，比如对数组append涉及偶尔的内存分配

we have a high standard for this role, and based on your performance, you did not meet the standard, and we have made our decision, nothing can be negotiated

just

* 语气词描述程度 可以单独使用，也可以分别与too/very描述不同东西进行对比
* Recently刚刚 I was just there. Just Now
* Only仅仅 I’m not just saying that because xxxx 我上面这么说还因为xxx

vice versa 反过来也一样

mentor 新任导师

Onboarding buddy 新人指导伙伴

Ramp up doc 新人文档 ramp up 登机的梯子 ramp 斜坡

Take it as a tree! 将它视为树

Patpat 拍拍（安慰）

掷硬币猜正反既可以用flip a coin

If there are two middle nodes, return **the second middle** node. 偶数长度时有两个中部节点mid-senior 中等senior，比senior高一级

recession 经济衰退（比如美国2022年连续5次加息后）

handyman收益匠

What are you thoughts on tipping culture in Canada?

buzz 加急

job security 工作安全，比如通过智造信息差