

# 超全！2020 互联网大厂的薪资和职级一览

以 BAT 为代表的互联网大厂，一直是求职者眼中的香饽饽，“大厂经历”在国内就业环境中无异于一块金子招牌。

对于企业和 HR 来说，大厂的职级规则也是整个行业的标杆，从中小微企业到大型企业，大家都希望能在其中找到可以参考和学习的地方。

帮大家整理了一份薪资、职级、考核、晋升条件资料，包含阿里巴巴、腾讯、百度、字节跳动、华为、京东、美团、滴滴、小米 9 家互联网大厂。

一起来看看大厂是怎样设置薪资职级体系的吧↓↓↓↓↓

（超多内容，建议收藏起来慢慢看）

## 阿里巴巴

### 1 全球员工总数

截至 2019 年 12 月 31 日，员工总数为 116,519 人。

### 2 岗位职级

阿里巴巴集团采用双序列职业发展体系：

\*一套体系是专家路线【P 序列=技术岗】，程序员、工程师，某一个专业领域的人才，一共分为 14 级，从 P1 到 P14，目前校招最低从 P4 开始。

\*一套体系是 M 路线，即管理者路线【M 序列=管理岗】，从 M1 到 M10。

层级	层级名称	层级	层级名称
		M10	董事长(chairman)
P14	资深科学家	M9	副董事长(Vice Chairman)
P13	科学家	M8	执行副总裁 (EVP)
P12	资深研究员	M7	资深副总裁 (Sr. VP)
P11	高级研究员	M6	副总裁 (VP)
P10	研究员	M5	资深总监
P9	资深专家	M4	总监
P8	高级专家	M3	资深经理
P7	专家	M2	经理
P6	高级工程师	M1	主管
P5	中级工程师		
P4	初级工程师		

一般来说，应届毕业生刚入职到阿里为 P5，工作 1-3 年之后升职到 P6，阿里一般到 P7 才给配股票。

目前阿里需求量最大的职级范围分布在 P6-P8，这也是阿里集团占比最大的级别。P6 级别的程序员 title 是高级工程师，P7 便已经是专家级别，P8 则是高级专家。一般而言，江湖上行走小有名气的阿里程序员至少也是 P8 级别。P10 级别的存在就是传说中的大神级别，这个级别的程序员无一不是业界鼎鼎有名的存在，比如褚霸、毕玄等等。

### 3 岗位薪酬

- \*阿里薪资结构：一般是 12+1+3=16 薪。
- \*年底的奖金为 0-6 个月薪资，90%人可拿到 3 个。
- \*股票是工作满 2 年才能拿，第一次拿 50%，4 年能全部拿完。

级别	薪资 (16薪)	股票 (股数, 4年总计)
P6	40W	几乎不授予
P7	50-70W	800-1200
P8	70-100W	2000-2200
P9	100-120W	6000-8000
P10	150W+	12000+

说到股票，就要普及一下常识了：股票是公司用来奖励员工忠诚度的，所以阿里分年限行权，想要离职套现真的是难，更不要提高额税收了。首先，归属要收高达 45% 的个税，然后得到的还是限制性股票，还不能马上卖呢。

好不容易可以出售的时候，还得交 20% 股票增值部分的个人所得税哦！更重要的是，你必须先缴税，才能归属，缴税还必须用现金！所以，拿的越多，先拿出的 cash 就越多，这里的流动性风险不容小觑。

### 4 绩效考核

- \*考核内容：业绩和价值观各占 50%
- \*考核频次：季度考核为主
- \*部门排序：2-7-1 排序
- \*个人排序：3-6-1 排序
- \*考核工具：KPI 主导
- \*淘汰标准：连续两个季度，成为末尾 10%
- \*晋升条件：上年度 KPI 达 3.75
- \*评价形式：三对一的考核，比如你是个经理，上级是总监，总监的上级是副总。那总监在考核经理的时候，副总要参加，还要加上相应部门的人力资源，这样防止“一言堂”。

绩效评分标准，分为六档，分别是：

评分	考核结果	比重
3分	不合格	10%
3.25分	需要提高	
3.5分	符合预期	60%
3.75分	部分超过预期	30%
4分	持续一贯超出预期	
5分	杰出	

## 5 晋升条件

**\*晋升资格：**上年度 KPI 达 **3.75**

**\*主管提名：**一般 KPI 不达 3.75 主管不会提名

**\*晋升委员会面试：**晋升委员会组成一般是合作方业务部门大佬、HRG、该业务线大佬等

**\*晋升委员会投票**

如果员工想要升级别，比如从 P6 升级到 P7，则需要进行述职，通过晋升委员会的面试，晋升委员会组成一般是你的直属领导、合作方业务部门领导、HRG、所在业务线领导等。

晋升至 P8 及以下，子公司内部评定；晋升到 P9，集团专业委员会进行评审；M 不得自主提名，M3 及以下公司内 one over one plus HR 评审；晋升至 M4 进集团管理委员会评审。

P5 升 P6 相对容易，再往上会越来越难，一般到 P7 都是团队技术 leader 了，P6 到 P7 非常难，从员工到管理的那一步跨出去不容易。

# 腾讯

## 1 全球员工总数

截至 2019 年 3 月 31 日，腾讯有 **5.46 万** 名雇员。

## 2 岗位职级

腾讯去年宣布调整职级，取消了原有的 6 级 18 等（1.1-6.3 级）的职级体系设计，将专业职级体系优化为 **14 级**（4-17 级）。与之相对应的是，统一置换为“**专业职级+职位称谓**”。

职级体系（旧）		职级体系（新）	
专业职级	专业title (技术研发通道为例)	专业职级	专业称谓 (技术研发通道为例)
6.3	权威专家	17	17级工程师
6.2			
6.1			
5.3	资深专家工程师	16	16级工程师
5.2		15	15级工程师
5.1			
4.3	专家工程师	14	14级工程师
4.2		13	13级工程师
4.1		12	12级工程师
3.3	高级工程师	11	11级工程师
3.2		10	10级工程师
3.1		9	9级工程师
2.3	工程师	8	8级工程师
2.2		7	7级工程师
2.1		6	6级工程师
1.3	助理工程师	5	5级工程师
1.2		4	4级工程师
1.1			

虽然在老职级体系下，整个 T3 序列的 title 都是高级工程师，但每个小职级范围之间的薪资差距并不小，T3-3 级别的薪资比 T3-1 级别要高出 30-60W/年，且 3-1 级别几乎没有股票。在调整成数字序列以后，这样的差距看起来会显得更加合理。

### 3 岗位薪酬

腾讯薪资结构：一般是  $12+1+1=14$  薪。

腾讯标准薪资是 14 薪，但是通常能拿到 16-20 薪。

年终奖看部门盈利情况，一般是 3 个月。

级别	薪资 (16-18薪)	股票 (价值, 每年折合)
T3-1 / 9级	38-40W	几乎不授予
T3-2 / 10级	50-75W	15-50W
T3-3 / 11级	70W-100W	30-70W
T4-1 / 12级	120-160W	80-120W
T4-2 / 13级	200-300W	100W+

腾讯的薪资结构一般是 16 薪，但实际上从 offer 看不乏 18 薪的团队。腾讯内部不同事业线之间存在不小的薪资、股票差距，腾讯的游戏团队薪资、年终奖一般都比较高，而腾讯云的股票份额则要高于游戏团队。

#### 4 绩效考核

考核内容：腾讯的绩效考核分为 2 部分，业务评价和组织管理评价，通俗点说就是业绩考核和行为考核，其中业绩考核的权重为 70%，行为考核的权重为 30%。

考核频次：一般一年 2 次考核(6 月、12 月)，实行末尾淘汰制。

绩效评分标准：腾讯的绩效评估分为 5 档——从 1 星到 5 星，5 星是最好的，1 星可能会走人了。

#### 5 晋升条件

腾讯的晋升指标主要就有两部分：

硬性指标：根据工作年限、在此前等级的停留年限、考核成绩（考核成绩较低的很难晋等，优秀的反而可能免试）、所负责业务核心程度、是否有重大贡献等等决定。

答辩（专业通道面试）：原则上 2.2 之前对硬性指标的要求不高，从 2.3 开始对硬性指标要求较高并有严格面试。

有腾讯员工表示，新制度下，“原来 2.3 到 3.1 要到 BG 去面试，现在内部就可以升了，相当于把升级的权限下发。”

腾讯的技术晋升也不容易。在腾讯旧的职级体系下，T3-3 升 T4-1 是一个大坎，停留在 T3-3 超过 5 年的不在少数，停留 7 年的也有。一旦进入 T4 级别，就是腾讯的专家工程师了，腾讯研发人数将近 2 万人，T4 级别的人数大概也不超过 500 人，这还是在近两年 T3 到 T4 级别人数增多的情况下。



### 1 全球员工总数

约 5 万人

### 2 岗位职级

百度的级别架构分成四条线：

技术序列 **T**：T3 - T11，T5/T6 属于部门骨干，非常抢手

产品运营序列 **P**：P3-P11 产品和运营岗

后勤支持部门 **S**：S3-S11 主要是公共、行政、渠道等等，晋升比较困难

管理序列 **M**：M1-M5 每一级又分为 2 个子级 M1A、M1B，最低的是 M1A，至少是部门二把手了，李彦宏是唯一的 M5。

一般而言，人员主要集中在 T5/T6，在百度 T5 是高级工程师、T6 是资深工程师，但实际上百度的 title 并没有职级重要。从 T7 级别开始，就开始要做带团队、做管理的事情，升到 T7 以上后基本就不做写代码的事情了。T10-T12 的人数非常少，具有代表性的人物有前百度首席科学家吴恩达、百度最年轻 T10 楼天城等。

### 3 岗位薪酬

百度薪资结构：月薪×15（12+3）

T5 以上为关键岗位，另外有股票、期权等

年终奖看部门盈利情况，一般是 3 个月

级别	薪资（14.6薪）	股票（价值, 每年折合）
T5	30-45W	几乎不授予
T6	40-60W	20-30W
T7	55-80W	40-60W
T8	75-100W	60-80W
T9	100-150W	100W+

### 4 绩效考核

考核内容：百度的绩效考核也分为 2 部分，业务评价和组织管理评价，其中业绩考核的权重为 70%，行为考核的权重为 30%。

考核频次：一般一年 2 次考核(6 月、12 月)，实行末尾淘汰制。

绩效评分标准：百度绩效也为 5 档——从 1 到 5，1 是最好的，5 可能会走走人了。正好与腾讯相反。



## 5 晋升条件

百度晋升一般情况是分 2 种，晋升的前提条件是达到 4 以上才可以申请：

自己提名：当你自己觉得已经具备下一 level 的素质，可以自己提名，提名后进入考察期，

主管设定考察期目标，考察通过顺利晋升，考察不通过维持原层级不变；

主管提名：如果是主管提名，一般都是直接通过的，但是如果你现层级已经比较高了，那就不是直接提名这么简单了。一般也会有 4-8 人组成的技术委员会进行审核。

# 字节跳动

## 1 全球员工总数

字节的员工数量目前超过 5 万人



## 2 岗位职级

字节跳动的职级研发序列一共 **10 级**：

职级	title
1—1	初级工程师（一般应届生）
1—2	中级工程师
2—1	资深研发
2—2	
3—1	team领导层
3—2	
4—1	部门领导层
4—2	
5—1	公司领导层
5—2	

字节跳动创始人一鸣是 5-1 级，应届生一般是 1-1 级，中级工程师是 1-2 级，2-2 属于资深研发人才，3-1 属于初级领导，3-2 属于高级领导层，4-1、4-2、5-1、5-2 都属于不同阶段的高层。

为了弱化爬格子带来的攀比，字节要求员工职级严格保密，内部不讲 title 层级。一种是淡化头衔概念，只有当他们需要对外发声时，才能见到一般意义上的管理 Title；另一种完全打乱工号，避免排资论辈氛围滋生。

## 2 岗位职级

不同序列间月薪 base 差异较大，技术 base 整体偏高。比如 2-1 月薪会在 20k+，2-2 的 package 会在 60w-100w 左右（算上期权，大概会占 30%左右）。T2-2 级别的薪资约 40k，500 股票/每年。

就同学们反馈：目前 20 届校招给的是 14、15 薪，19 届校招很多能拿到 18 薪。前端开发 20k 左右，产品是 14-18，运营 10 左右。字节跳动的现金薪酬要比 BAT 们高出 **25%-40%**。

年终奖一般 0-6 个月，会在每年 3 月发放，例如 9 月入职会发 18.9-19.3 这段的年终奖。一般中等大多数是 15 薪，如果年中绩效超预期多 2 个月年中奖，年末再超出预期差不多至少 7-8 个月，比例较少，对应结果分别为：



考评结果	年终奖
M	3个月年终奖
M+	5个月年终奖（少数）
E	6-9个月以上年终奖 (如某朋友拿了个E，有10个月年终奖加9k每月涨薪)
O	N个月年终（极少，如抖音团队）

头条半年一次调薪，每次只有 30%参与

头条每个月 1500 的房补，只要地铁/单车 20 分钟以内的距离都可以

头条从成立至今始终保留了大小周的传统，即每个月有两个周日需要固定加班。加班，公司会按 120% 的工资给你结算加班费。可以请假。

关于期权，期权是比较好的 2-1 才会有期权，一般 2-2 才有期权，关于期权：回购价格为市场价 8 折。已归属的期权员工可以带走。

#### 4 绩效考核与晋升

字节跳动内部的绩效考核一共有八级，从低到高为 F、I、M-、M、M+、E、E+、O，并进行强制分布，对应年终奖和月薪百分比的涨薪。M 就有涨薪机会。晋升面试也是主要还是看绩效考核。

每年两次考核，一般在三月和九月。考核方式借鉴了 google 的 OKR+360 模式：

头条是双月 OKR，可以在 lark 上看到所有人的 OKR，知道大家在做什么，你对齐的大目标是什么，支持对齐你的人在做什么。

360 评估：每个人都可以评估别人同样也会被别人评估，无论是领导还是普通员工。

华为

#### 1 全球员工总数

截至 2018 年底，华为全球员工总数 18.8 万人；其中，在海外聘用的员工总数超过 2.8 万人。

#### 2 岗位职级

华为员工级别分为 13-22 级，23 级及以上为高级别 boss，华为内网并不显示他们的级别。

每一级分 A/B/C 三小级（技术岗不分小级）。

级别	基本定义	工作年限
13	共13-22级，每一级（技术岗部分）分ABC三小级，大部分华为员工在18级以内，18级是个坎，正常每年升一小级，工资每年一涨，15级以上工资涨的较慢	1-3年
14		3-5年
15		5年以上
16		
17		
18		
19	领导/专家	--
20		
21		
22		
23级及以上	高级别boss，华为内网不显示	

新入职的应届本科一般是 13C，一般每一年 2 小级。此任职资格和你的技术等级挂钩（但是内部有时又不挂钩），技术等级共为 7 级，7 级只有一个，其余的为 6A>6B>6c>5a>5b>5c>4a>4b>4c>.....1c)，形象的说，技术等级是职称，任职资格是享受的待遇等级。

华为任职资格和技术等级是挂钩的，规定为技术等级+13=任职资格，如技术等级 3A，任职资格为 3A+13=16A。规定是这样，也有不匹配。

大部分华为员工在 18 级以内，通常华为工作十年的普通员工大概在 16-17 级左右，薪酬约为 60 万-70 万。

18 级是重要分水岭，往上升需要重新考评、答辩，越过去后就是领导/专家。正常来讲，华为员工每年可以升一小级，工资每年一涨，不过 15 级以上工资涨得较慢。当然，业绩特别突出的员工，也可以一年涨一大级甚至连跳二三级。19 级以上属于领导岗和专家岗，公司内网可查到员工 22 级以内，23 级以上的则属于非常高级别的 boss。

### 3 岗位薪酬

据华为财报，华为公司 2018 年总收入 7212.02 亿元人民币，净利润 593.45 亿元，薪酬总成本 1465.84 亿元。

据此估算，2018 年华为平均每位员工为公司带来 383.62 万收入及 31.56 万净利润，人均薪酬 77.97 万元。当然，与 BAT 一样，华为贫富差距很大，高管及老员工股票分红多，拉高了平均薪酬，普通员工拿不到这么多钱。

华为的标准薪资结构是：**基本工资+年终奖+分红**，若工作地点在海外不发达国家，会有额外补助。

级别	基本定义	薪酬
13	共13-22级，每一级（技术岗部分）分ABC三小级，大部分华为员工在18级以内，18级是个坎，正常每年升一小级，工资每年一涨，15级以上工资涨的较慢	20-25W(无股票)
14		36-33W(无股票)
15		30-35W
16		50-60W
17		60-70W
18		60-100W
19	领导/专家	150-200W
20		300-400W
21		500-650W
22		
23级及以上	高级别boss，华为内网不显示	

在华为供职年限越久，奖金越多，分红规模越大。

华为每年的分红收益并不固定，2013 年度每股分红 1.47 元，2014 年度每股分红 1.90 元，2015 年度每股分红 1.95 元，2016 年度每股分红 1.53 元，2017 年度每股分红 1.02 元。虽然每年的收益并不稳定，但这对于华为员工来说却已经是让外人眼红的福利了。

按华为《2015 年虚拟受限股分红预通知》，每股分红 1.95 元，升值 0.91 元，合计 2.86 元，工作五年基本可达十五级，饱和配股（包括 TUP）9 万股，分红 + 升值达  $2.86 \times 9 \text{ 万} = 25.74$  万元，即使不饱和配股，基本分红也可以达到税前 20 万。工作 10 年，17 级配股普遍超过 20 万，税前分红 + 升值超过 50 万，而 23 级虚拟股票超过 200 万股，税前分红 + 升值超 500 万。（数据仅供参考）

每个人的年终奖也会因考评不同而有差别。一般，15 级以上的华为员工年终奖是 6-12 个月

工资。年度奖金计算也更简单化：A 即 4 个月工资，B+ 即 3 个月工资，B 即 2 个月工资。

4 绩效考核与晋升

晋升也跟别的企业一样，都是通过考核，考核分为季度考核和年度考核，年度考核作为晋升、淘汰、评聘及计算年终奖金、培训的依据。

1、季度考核：中层和一般员工都要通过季度考核，根据不同的对象，考核维度与权重也不同。

中层管理人员考核

考核维度		考核人	季度考核权重
绩效	任务绩效	直接上级	50%
	管理绩效	直接上级、下级	20%
	周边绩效	相关部门经理/主任	30%

一般人员考核

考核维度	考核人	季度考核权重
任务绩效	直接上级（即部分正职）	70%
态度	上级、同部门其他人员	30%

2、个人年度考核和第四季度年度考核一起进行，年度考核增加了能力考核指标。年度考核的具体得分为：

高层管理：

（1）、高层管理人员年度考核得分=（任务绩效考核得分×35%+绩效考核评分×14%+周边绩效考核得分×21%）+（素质能力考核得分×20%+专业知识和技能考核得分×30%）

（2）、高层管理人员以外的个人年度考核得分=个人 4 个季度考核得分的平均值×70%+（能力素质考核得分×20%+专业知识和技能考核得分×10%）

高层管理年度考核

考核维度		考核人	季度考核权重
绩效	任务绩效	直接上级	35%
	管理绩效	直接上级、下级	14%
	周边绩效	同级	21%
能力	素质能力	直接上级	20%
	专业知识和技能	直接上级	10%

中层、一般员工：  
对中层人员的考核，是四个季度绩效评分加权平均，其中，绩效维度包括任务绩效、管理绩效和周边绩效，能力维度包含能力素质、专业知识和技能。

个人年度考核和第四季度年度考核一起进行，年度考核增加了能力考核指标。年度考核的具体得分为：

中层、一般员工年度考核

考核维度		考核人	年度考核权重
季度考核结果		第一、二、三、四季度加权平均 (A1+A2+A3+A4) x 25% x 70%	
能力	素质能力	直接上级	20%
	专业知识和技能	直接上级	10%

在综合评定等级时，对于不同类型人员有等级比例限制，对于“优秀”等级比例限制在 15%以下，“优秀”等级的综合评定时根据得分从高到底排序后根据比例限制确定的。

考核维度	优秀	合格	基本合格			不合格
综合评定个人得分	100-90	89-80	79-75	74-65	64-60	60以下
个人得分系数	1.05	0.95	0.85	0.8	0.75	0.3
比例限制	≤15%					

华为每年按考评(分 A\B+\B\C)计算年终奖，考评越高，年终奖越多，得 C 的很可能被淘汰。

个人考核结果主要作为职务升降、工资等级升降、年终奖金发放等工作的依据。除了个人考核之外，还有部门考核。部门考核不单独设立独立指标进行，每个部门的经历四个季度的任务绩效和周边绩效的平均得分作为部门的年度考核得分，然后由考核管理委员会按照中层管理人员评定时类似的比例限制确定每个部门的综合评定等级。



1 全球员工总数

截止到 2019 年 12 月 31 日，京东共有超过 22 万 名员工。

2 岗位职级

京东岗位序列主要分 M、T、P 序列。T 序列包含产品和技术，P 序列为项目经理。

T职级	职衔	M职级	职衔
T1	初级1		
T2	初级2		
T3	中级1		
T4	中级2		
T5	高级工程师	M1	主管
T6	资深工程师	M2-1	副经理
T7	架构师	M2-2	经理
T8	技术专家	M3	高级经理
T9	副总监	M4-1	副总监
T10	总监	M4-2	总监
T11	高级总监	M4-3	高级总监
		M5-1	VP
		M5-2	CXO
		M6	高级副总裁

3 岗位薪酬

薪资发放方面，总工资包括：基本工资、奖金津贴和补贴以及特殊情况下支付的工资，并于每个月最后一个工作日发放完成。

薪酬结构：

年薪=月薪\*（12+1），1 为年终奖，一般为 1-2 个月

月薪=基本工资（70%）+绩效工资（30%基本工资+绩效系数）+餐补+工龄补贴+全勤奖

T职级	职衔	月薪区间	M职级	职衔	月薪区间
T1	初级1	3-8K			
T2	初级2	8-13K			
T3	中级1	10-18K			
T4	中级2	13-25K			
T5	高级工程师	20-30K	M1	主管	20-30K
T6	资深工程师	25-40K	M2-1	副经理	25-40K
T7	架构师	35-50K	M2-2	经理	35-50K
T8	技术专家	40-70K	M3	高级经理	40-70K
T9	副总监	50-75K	M4-1	副总监	50-75K
T10	总监	60-90K	M4-2	总监	60-90K
T11	高级总监		M4-3	高级总监	
			M5-1	VP	
			M5-2	CXO	
			M6	高级副总裁	

京东每年都在给所有中基层员工加薪，基层员工加薪幅度不低于 10%，主管、经理级员工则不低于 20%。

04 绩效考核与晋升

绩效考核	季度绩效考核机制					
	季度评级	A+	A	B	C	C-
	季度系数	1.5	1.2	1	0.8	0.6
年绩效考核	年度评级	5	4	3	2	1
	年度系数	1.5	1.2	1	0.8	0.6

类型	资格要求
通用要求	候选人要为7月1日前入职员工
	一年中无行政处分
	年度人才盘点结果在4的，不建议提报，在1.3建议不提报
管理序列	晋升岗位要符合612原则，原则上要有机制
	最近三个季度无C或C-
专业序列	原则上应有编制
	最近三个季度综合排名部门前列，且无C或C-
资格晋升	最近三个季度至少有两个A+，且无C或C-
	最多只允许跨越一个职等
破格晋升	最近三个季度绩效无C或C-
	且有特殊重大贡献





### 1 全球员工总数

根据美团点评发布的财务报告，截至 2019 年 6 月 30 日，美团点评有 52396 名全职雇员。

### 2 岗位职级

美团的职级体系分为 P 系列（专业路线）和 M 系列（管理路线）。

P职级	title	M职级	title
P1-1			
P1-2			
P1-3			
P2-1	产品经理		
P2-2			
P2-3			
P3-1	高级产品经理	M1-2	主管
P3-2		M1-3	
P3-3		M2-1	经理
P4-1	资深产品经理	M2-2	高级经理
P4-2		M2-3	总监
P4-3		M3-1	分公司总经理
P5	产品副总裁	M3-2	副总裁

一般的应届生都是 1-3，北斗计划是 2-1。

然后从 1-3 开始往上升级，P2-1 多是 1-2 年的新员工，P2-2 到 P2-3 差不多是 3-6 年经验的员工，基本上是干实事的人。

顶级的是 5，但是全美团 5 序列的只有两位技术大咖，类似于其它大厂的首席科学家了。平时员工 4 以上的都少见。

### 3 岗位薪酬

根据美团点评发布的财务报告，2019 年上半年，薪酬开支总额为人民币 85 亿元。包括薪资、基于绩效的现金奖励及若干其他激励措施。奖金通常酌情发放，且部分基于雇员绩效及部分基于业务的整体表现。

P职级	title	M职级	title	月薪区间
P1-1				
P1-2				
P1-3				
P2-1	产品经理			10-15K
P2-2				15-20K
P2-3				20-30K
P3-1	高级产品经理	M1-2	主管	25-40K
P3-2		M1-3		30-45K
P3-3		M2-1	经理	35-50K
P4-1	资深产品经理	M2-2	高级经理	45-70K
P4-2		M2-3	总监	
P4-3		M3-1	分公司总经理	
P5	产品副总裁	M3-2	副总裁	

薪资：15.5 薪=12 个月 base 工资+0.5 个月上半年绩效工资+0.5 个月下半年绩效工资+2.5 个月年终奖工资

绩效：绩效工资和年终奖 m 部门绩效系数\*个人绩效系数。

据统计，薪资 30-45k 的员工占了 30%。绩效需要中上等水平，甚至头部梯队才可以拿到高年终奖，具体比例每次根据部门也不太一样，有时候是按照指标下分的，总之 KPI 完成，还要有亮点才能达到 1 的系数，只是正常完成，那基本就是 0.95 上下了。

普调：春季一次大范围普调，拿 4 个 A，工资涨 25%，拿 4 个 B，3-5%，拿过 C，+300。

福利：很多人认为美团的文化就是白开水文化，福利差，当然也可以用勤俭描述。

#### 4 绩效考核与晋升

绩效考核机制	
S	10%
A	20%
B	60%
B+	
C	10%

绩效：C、B、B+、A、S 五档。

晋升：春季一次大范围晋升，秋季一次小范围晋升。晋升门槛绩效 B+及以上，没有绩效 C，年限问题每个职级不一样，2-3 升 3-1 需要满一年，答辩通过可升一个级别，同时薪资也会上涨 5 千到一万不等。

相比于开发，产品、设计、运营岗晋升是最难的，一年四次绩效要有≥2 次的 A 或 S（各部分比例 1:2:7），才能有资格申请，申请之后还要做 PPT 答辩。而开发低级的只要年限够，无过失，差不多都不难。所以不是部门顶梁柱型，或老板特别喜欢的员工，升职不易。所以没有 S 或 A 基本不用考虑晋升了吧。



1 全球员工总数

2017 年，滴滴员工数为 8000 人，2018 年，增加了 5000 人至 13000 人。2019 年，滴滴员工总人数计划为 13500 人。

02 岗位职级

职级	title
D5	工程师
D6	高级工程师
D7	资深工程师
D8	专家工程师
D9	高级专家工程师
D10	首席工程师
D11	杰出工程师
D12	D12

03 岗位薪酬

薪 资： 15 薪、16 薪 资， 17 年 16 薪， 18 年 15 薪 资， offer15 薪

职级	title	薪资
D5	工程师	
D6	高级工程师	18-30K
D7	资深工程师	25-40K
D8	专家工程师	40-55K
D9	高级专家工程师	50-70K
D10	首席工程师	
D11	杰出工程师	
D12	D12	

滴滴发的 offer 上写的是 15 薪，一般可以拿到 16 薪。一般是 D7 及以上才会发期权，分四年行权。

负责薪酬福利的滴滴员工称，大多数部门调薪工作在五月进行，每年管理者都会根据当年预算和员工实际情况，如绩效/薪酬水平/对团队贡献/历史调薪情况等，综合决策每个人的调薪，并不是每个人一定都有调薪。

4 绩效考核与晋升

滴滴的年终绩效考核共分 5 个等级，表现最好的是 S 级，最差的是 D 级。评级为 D 的员工往往会被淘汰。

绩效等级		说明	比例
卓越	S	工作业绩非常突出，显著超过预期/目标/岗位职责/分工要求	5%
优秀	A	工作业绩突出，明显超过预期/目标/岗位职责/分工要求	20%
达标	B	工作完全达到预期/目标/岗位职责/分工要求	60%
待改进	C	工作基本达到预期/目标/岗位职责/分工要求，存在着一些差距，尚有改进空间	10%
不合格	D	未完全达到预期/目标/岗位职责/分工要求，不胜任本职工作，亟待改进	5%

晋升：每年 4 月，9 月。D6 升 D7 好晋升。部门内部评审。D7 不难晋升。到 D8 再往上就难了。

小米

1 全球员工总数

截至 2019 年 9 月 30 日，小米拥有 17,965 名全职雇员，其中 16,634 名位于中国大陆，主要在北京总部，其余主要分布在印度及印尼。截至 2019 年 9 月 30 日，研发人员合共 8,700 人。

2 岗位职级

目前小米内部头衔大体分为专员-经理-总监和副总裁及以上，层级共设 10 级，从 13 级到 22 级。应届生一般 12-13 级，专员级别为 13 级左右，3 年经验 15 级，经理为 16 级到 17 级左右，高级经理 18 级，总监为 19 级到 20 级左右，副总裁为 22 级，雷军没有职级。

职级	title
13	专员
14	
15	
16	经理
17	
18	总监
19	
20	
21	副总裁
22	

### 3 岗位薪酬

截至 2019 年 9 月 30 日，小米 16,223 名雇员持有以股份为基础的奖励。2019 年第三季度，小米的薪酬开支总额（包括以股份为基础的薪酬开支）为人民币 21.21 亿。

薪资：薪资方面，就同学们反馈：19 届给的是 14~16 薪，算法能给到 18~20k，软件开发 13~16k，产品 12~14k。每年 10 月底会对转正 1 年以上（包括试用期，不含实习）的员工进行调薪。从员工的反馈来看，薪资待遇低于其它大厂，特别是 5%的涨薪制度，似乎没有很令人满意。

福利：送自家产品或者优惠。入职送 1000 元手机券，新品发布有时也送。

### 4 绩效考核

小米成立之初，雷军试验了一种创新的管理方式，“去 KPI，去 title，去管理”，完全扁平化管理。小米发展到现在，实际情况是小米半年和年度要各回顾一次绩效。

目前小米按照职级体系的答辩晋升，整个集团层面统一，所有部门都参加。时间表是 7 月份答辩，8 月底出结果，10 月份调薪。

互联网大厂新入职员工各职级薪资对应表（技术线）

公司	薪酬	说明	年总包（单位：万，含加班费和股票折现，不含房补车补餐补等）			
			30	50	100	150
阿里巴巴	月薪X16	12+1+3 年终90%的人能到3个月	P5	P7		
			P6		P8	
腾讯	月薪X16	12+1+1+2	5级	7级	9级	11级
			6级	8级	10级	
百度	月薪X15	12+3 (年终平均3个月)	T3	T5	T7	
			T4	T6		T8
字节跳动	月薪X15	12+3 (大小周1.2倍加班费)	1-2	2-2		
				2-1		3-1
京东	月薪X14	12+2	T3	T5	T7	T9
			T4	T6	T8	
滴滴	月薪X15	12+3	D5	D7		D9
				D6	D8	
美团	月薪X15.5	12+0.5x2+2.5 (年终平均2.5月)	1-3	2-2	3-1	3-3
			2-1	2-3	3-2	

△图片数据来源：知乎曾加

上面的表格不排除有很极端的收入情况，但至少能囊括一部分同职级的收入。

注意哦，这个表是“技术线”新入职员工的职级和薪资情况，非技术线（如产品、运营、销售等）以及老员工的情况会和图中的范围有所出入。以校招生为例，产品线收入大概是技术线的 80%，运营线收入大约是技术线的 65%。另外，更高级别的人（>P8）人数少，收入会相当依赖股票（超过一半），他们的收入范围很大，会比较难以量化，故没有列入。