

远程求职（脱离办公室）

1.企业用人需求模型与职业方向

说在全面的：

欢迎大家来到程序员的 B 计划系列课程！

通过该课程，我们不仅可以快速了解 web3 企业对技术开发者的用人需求模型，掌握 Web2 转入 Web3 经验与方法，以及 Web3 行业目前的用人需求和对核心技能的要求。

课程中间会穿插介绍 Web3 行业的就业前景和最新趋势，未来职业发展的建议与规划。

结合我们转型社群实践课快速提升 web3 和区块链实用技能。

全面了解 Web3 全栈工程师系列开发课程，助力开发者技能提升。

联网大厂裁员潮、史上最难毕业季，加上 AI 爆发引致的失业焦虑……2023 年，程序员还能向何处去？

Web3 带来了一种新的选择，其所带来的巨大创新和想象空间，让越来越多人选择在 Web3 行业开始学习和职业生涯，甚至将他们的工作向 Web3 迁徙。

行业增长态势

行业的逆势增长是其中一个原因。在全球整体经济增长疲弱的情况下，全球加密货币市场呈指数级增长。仅在美国，预计未来 7 年复合年增长率 (CAGR) 仍将达到 12.5%。这意味着，正在考虑将 Web3 作为职业的毕业生和专业人士，可能会在未来几年内打开极具想象力的未来事业大门。

人口缺口与需求

即便是之前的熊市，Web3 行业仍存在不少高薪和高前景的工作机会。因为井喷式出现的 Web3 应用和项目，以及不断开拓生态的明星项目，依然保持着永无止境的人才招聘需求。

目前 web3 牛市的启动前夜，机会也会将大规模增长。

人才需求

从岗位布局来看,应用开发类岗位占比 17%,产品类岗位占比 14%,算法类岗位占比 13%。架构类占比 11%,运营类岗位占比 11%。由此可见,区块链岗位需求主要集中在应用开发类、运营类、产品类等。同时,紧缺型区块链人才主要集中在应用开发工程师、智能合约开发工程师、行业产品经理、区块链测试工程师等岗位。

核心技能

在核心能力方面,应用开发、产品设计、系统应用操作是区块链人才的必备能力,也是当前人才培养中的重点评价指标。

想要拥有这些 Web3 的核心知识和技能,你可以做些什么?

熟悉 区块链的工作原理和技术体系

加入 web3 绕不过的坎就是区块链技术原理,我们在未来的求职和工作中逃不开对区块链的认知。至少不犯低级错误,影响面试和工作中的合作体验。同时也有助于你拓宽职业方向。

掌握 Soildity、Rust、Go 等主流编程语言

这不仅是迈向 Web3 领域的关键第一步,也是成功抓住 Web3 行业工作机会的敲门砖。如果你对 Web3 行业感兴趣,可以关注编程开发语言的入门课程,例如 TinTinLand 推出的《Rust 快速入门指南》课程,就可以帮助开发者系统学习 Rust 语言,了解最新技术动态,甚至对接诸多资源与工作机会。

web3 不同方向项目实践

所有基础知识的理解离不开项目实践,这种机会很难在没有经验的情况下获得。B 计划社群创新老带新的模式,由平台将真实项目方需求拆解后,由资深远程 web3 开发者牵头,带新同学一起合作完成。给予新人完整的实践机会。

关注具体应用案例

要了解 Web3 行业从开发到应用的实践路径，你还可以多多关注 Web3 的落地应用案例，以及区块链技术的前沿发展趋势，这将有助于你更好地了解 Web3 行业的未来价值，以及对现有行业的深刻影响。

积极参与 B 计划社群项目实践机会

通过组队参与实践活动，

2. 四大常见远程求职渠道

- 国内招聘软件上的猎头和企业直招、内推资源
 - 国内企业为主
 - 劳动强度高
 - 薪资较低
 - 分布式体验差，可能会考勤
- Dejob、smartdeer 等 web3、远程机会求职渠道
 - 华人背景海外企业为主
 - 劳动强度较大
 - 薪资跟大厂类似
 - 部分可能会有考勤
- Deel 等中间商远程机会资源
 - 求职过程简单
 - 薪水较低
 - 劳动强度低
 - 无考勤，有分布式基因
- 海外 Global 员工需求企业名册

- 薪资较高
- Global 员工、顾问式合同
- 官网投递
- 长期关注更新企业名单
- 劳动强度低
- 无考勤，有分布式基因

三、北美、欧洲、亚洲企业面试区别

随着全球化成为常态，招聘人员和求职者在寻找合格人才和机会时越来越多地跨越界限。

虽然这是一件好事，但考虑到不同国家招聘流程存在的差异，双方在互动时都应该小心谨慎。

本节课，我们重点关注美国和欧洲招聘之间的差异。如果你想从位于这两个地区的公司中寻找机会，那将对你很有用。

欧洲一如既往地多元化

虽然美国每个州不一定相似，但招聘的期望、程序和方法在全国范围内都是相同的。因此，密歇根州所做的事情很可能就是阿拉斯加、阿拉巴马州或华盛顿所做的事情。

相反，欧洲是一个拥有 44 个国家的大陆，每个国家都有不同的历史。各国使用的官方语言各不相同，每个国家的劳动法各有不同，招聘方式也不同。

举个例子，如果你是一名招聘人员，想要雇用来自法国的人，那么你表现得情绪化甚至咄咄逼人是可以的。然而，如果你想招聘来自英国或美国的人，这种方法肯定会适得其反。

美国的招聘比欧洲更依赖在线招聘

在欧洲和美国，网络和推荐是招聘人员最主要的员工来源。根据最近的报告，员工推荐仍然是招聘的首要来源，占新员工的 50% 以上。

然而，必须注意的是，美国和网络欧洲的网络媒介并不相同。此后，美国人比欧洲人更广泛地接受社交网络。对于美国的千禧一代来说，这一事实尤其如此。预计占的年龄组 50% 的劳动力到 2020 年。

在欧洲，人们较少依赖社交媒体来建立联系并获得聘用。因此，如果您想在该地区寻找合适的员工，最好利用传统的人对人网络，而不是在社交媒体上寻找。与此相关的是，这里有一些在社交活动中开始对话的有用提示。

管理风格显着不同

欧美的另一个区别在于管理方式。在欧洲，管理更加平衡，强调整个团队而不是单个人。相反，美国的管理更依赖个人能力，候选人的领导能力是一个重要因素。

美国的管理风格虽然风险很大，但效果更好。另一方面，欧洲的管理风格可靠，但机会却少得多。请注意，这种管理方式符合欧盟促进员工更好地平衡工作与生活的法规。

您在欧洲或美国担任过管理职务吗？花时间去了解那些向您展示的事情符合公司文化 无论您的工作目的地如何。

LinkedIn 在欧洲的规模不如在美国

尽管 LinkedIn 拥有超过 6.6 亿用户 在全球 200 多个国家中，它在欧洲并不像美国那样占据主导地位。根据 Statista 的数据，美国是 LinkedIn 用户数量最多的国家（1.6 亿）截至 2019 年 10 月。英国的用户数量明显较少，该平台上只有 2800 万人。

也就是说，欧洲有其独特的专业网络。例如，Xing 更适合在德国、奥地利和瑞士运营的求职者和招聘人员，该平台在这些国家 1300 万会员相比之下，LinkedIn 的用户数为 1100 万。对于法国人来说，Viadeo 将是一个更好的选择。

总而言之，在欧洲寻找员工或工作时，最好进行一些研究，了解特定国家/地区首选哪种专业网络。

待遇不一样

在美国，作为一名工人，你无法指望“典型”的福利待遇。可以理解的是，同样的立法并不多，这意味着招聘人员没有明确要求为员工提供很多东西。

另一方面，在欧洲，该大陆的大多数国家已将福利纳入其法律。因此，欧洲许多国家提供工资更高的产假/陪产假、带薪休假和失业津贴。

因此，来自欧洲的人才对组织的福利要求更高。别忘了，来自美国的工作人员可以通过提供令人印象深刻的福利待遇来吸引。所以，正如你组织你的求职，记住这一点。

在欧洲是简历，在美国是简历

在这两个地区，求职者必须发送申请才能被录用，招聘人员对此也抱有同样的期望。如果您在美国，作为求职者，每当您想在组织中获得特定职位时，都必须发送简历。在欧洲，您的工作申请文件有另一个名称，本质上是简历 (CV)。

除了名称上的明显差异外，这些文档非常相似。唯一的区别是，在欧洲的某些地区，简历必须附有申请人的照片。在美国，这是永远不会做的。

表达你的不同意见并不适用于所有地方

如果您是在俄罗斯运营的招聘人员，请准备好遇到从一开始就毫不犹豫地挑战您的候选人，尤其是当他们不同意您的言论或要求时。虽然这可能令人生畏，但在该地区这是一种最受欢迎的习惯。

另一方面，如果您在墨西哥开展业务，请了解您永远不能完全反对候选人。这被认为是一件粗鲁的事情。如果有需要，想办法巧妙地表达你的不同意见。

口头合同在一些地方盛行

虽然在招聘过程中的某个时刻签署必要的文件是标准做法，但一些地区更倾向于口头协议。因此，如果您正在考虑搬到全球其他地方工作或招聘，最好了解他们高度重视哪种类型的合同。

这些是美国和欧洲在招聘方面的一些显着差异。通过熟悉它们，您可以摆脱种族中心主义思维，从而轻松应对全球招聘流程。

四、传统互联网岗位向 web3、AI 等机会如何转型

随着布道者、探索者与实验产品越来越多，Web3 正从一个模糊的概念变得具体。

一方面，Web3 的基础设施与市场教育等愈发完善，加之颇具吸引力的财富效应，StepN、无聊猿等 Web3 产品一时吸引了大量用户兴趣与注意力；

另一方面，近百亿美元风投资金涌入 Web3 领域，Facebook、谷歌等巨头公司也相继，美国、英国、法国、日本等发达国家也相继表态大力发展 Web3 产业。

web3，至少不要错过

“这个行业里，所有人都在犯错。”

只要愿意进入 Web3，永远都不晚，即便是圈内的人，每天也都在不断学习新东西。

Facebook 诞生在互联网经历了新一轮泡沫之后，有价值的产品往往会在市场回归理性后出现，而在这个时间段，正需要更多的「正规军」和建设者进来。

Web3 没有技术门槛，只存在观念门槛

从传统互联网公司转型到 Web3，会经历什么？

需要学习有新技术，但是没有什么很太大的难度。这也是我们这门课的价值，

基本上一个 web2 的开发者很容易通过一套专业课程获得技能，并通过实践快速成为 web3 开发者

新进入 Web3 的同学，需要学习协议设计、Token 经济学、用户隐私安全、资产安全。

对于非开发同学还需要关注增长营销、社区参与等其他技能。

眼下的 Web3 有点像早期的 Web2

比较早期就进入传统互联网这批人发现，现在的 Web3 所处的环境和社区氛围有点像早期的 Web2。

Web3 的社区氛围是更加友好和包容的，相比 web2 的高合作成本，处于早期的 Web3 竞争并不激烈。此外，和 Web2 相比，普通用户在更早期的阶段就获得了权益，能够决定项目发展和走势，借此参与 Web3 的建设。

随着智能硬件设备的普及，这一天终会到来。Web3 的底层逻辑‘用户拥有资产’也是一样。」

技能复用

web2 的技术在 web3 一直都是受用的

转型 Web3 技术，我的推荐路径：

Web3 是 Web 的下一代，强调去中心化、区块链技术和去信任的理念。要将 Web2 转型为 Web3，以下是一些关键方面和策略：

理解区块链技术：

学习区块链的基本概念，包括去中心化、不可篡改性、智能合约等。了解不同区块链平台（如以太坊、Binance Smart Chain、Polkadot 等）的特点和用途。

采用去中心化身份和身份验证：

使用去中心化身份验证系统，例如基于区块链的身份标识。这有助于用户掌握他们的身份，而无需依赖中心化身份提供者。

整合智能合约：

开发和整合智能合约，使应用能够在去中心化网络上执行代码。以太坊是最流行的支持智能合约的平台之一。

实现分布式存储：

将应用数据存储到分布式存储系统，如 IPFS（InterPlanetary File System）。这有助于提高数据的可用性和去中心化。

使用加密货币支付：

支持加密货币支付作为交易手段。集成数字货币支付方式，例如比特币、以太坊等。

考虑社区治理：

引入社区治理机制，使用户能够参与决策，推动平台的发展。这有助于建立更加开放和民主的系统。

开放 API 和标准：

提供开放的 API，以便开发者能够构建基于你的平台的去中心化应用。遵循 Web3 标准，如 Web3.js，以简化与区块链的交互。

优化用户体验：

通过整合去中心化标识、智能合约等技术，提供更安全、透明和用户友好的体验。考虑用户隐私和数据所有权。

加强安全性：

由于去中心化应用更容易受到攻击，确保在整个应用中实施安全最佳实践，包括智能合约审计和用户数据加密。

建立社区:

与用户建立紧密的社区联系,促进共同合作和平台的共同发展。社区是 Web3 生态系统的关键组成部分。

转型为 Web3 是一项综合性的任务,需要深入理解去中心化技术、区块链原理和用户期望。关键是在整个过程中保持对新技术和去中心化思想的开放态度。

五、远程工作的合规性隐忧和注意事项

远程工作的合规性是组织面临的重要考虑因素。以下是一些隐忧和需要注意的事项:

劳动法合规性:

确保员工的远程工作符合当地劳动法规定。了解雇佣合同、工资、工时和加班等方面的法规,确保公司在远程工作方面的政策符合相关法规。

税务合规性:

远程工作可能涉及到员工所在地和公司所在地的不同税收法规。了解并遵守相关税收法规,包括所得税、社会保险等。

安全和隐私:

提供安全的远程工作环境,确保员工能够安全访问公司的网络和数据。同时,处理员工的个人信息时,保护其隐私,遵循相关隐私法规。

工作时间监管:

确保公司有适当的工作时间监管机制，避免员工因远程工作而面临过度工作的风险。合规性要求员工有明确的工作时间和休息时间。

健康和安全：

提供支持员工的健康和安全计划。这可能包括提供办公家具、设备和培训，以确保员工的工作环境符合安全标准。

沟通和文化：

建立适当的沟通和文化，以确保远程团队的协作和合作。这可能包括定期的虚拟会议、在线团队建设活动等。

知识产权：

处理员工在远程工作环境中创造的知识产权问题。确保公司拥有员工在工作期间创造的相关知识产权。

社会保险：

根据当地法规，了解和满足员工的社会保险要求。这可能包括医疗保险、工伤保险等。

合同和协议：

更新雇佣合同和政策，以确保它们覆盖了远程工作的相关方面，包括工资支付、绩效评估、晋升等。

培训和支持：

为员工提供必要的培训和支持，以确保他们理解并遵守公司的远程工作政策和合规性要求。

在制定和执行远程工作政策时，与专业的法律和人力资源团队合作，以确保公司的做法是合规的。考虑到不同地区和国家可能存在不同的法规，有时需要定制策略以适应不同的法律环境。