

## 01.谈薪资

- 谈薪涉及到三个方面，本质是技术经理想要招人，技术面试通过后，hr需要和求职者沟通薪资。这里要考虑三个要素：
  - 技术经理对你的满意程度，需求的紧急程度，这决定了他的渴望程度，以及可能会对hr施加的压力。
  - hr的职责是压低你的薪资，为公司带来更高的收益。
  - 求职者的期望薪资，这个过程中千万不能暴露，一定要更高。
- 那么谈薪的关键点是什么？
  - 谈薪的本质是拉扯，是谁先透露底线，谁就输掉了。
  - 技术面试官不容易相中一个人。让HR给他弹崩了，HR是要背锅的。
  - hr是面试的主持者，他会主动联系，他会主动提问，你要耐心。

### 1.1 模拟

- hr：你现在期望的薪资是多少？
  - 此时绝对不能直接回答，回答就是把底牌交出去了。
  - 反问：公司的薪资组成（五险一金，房补，餐补，交通补助，通讯补助），\*14里面拿到14的占公司员工比例多少？工资的基础部分+绩效考核是什么样的，绩效百分之多少人能拿到，工作时间？
  - 反问是为了避免交底，同时了解公司的薪资组成去调整自己的base。如果福利好，可以适当接受低base。否则，要表示，上家公司都是交足的，补贴也很多，来杀价。
  - 经过上述的反问和压价后，可以先提高价格，我期望20K（boss上写的是11 - 20），那我们直接要20。
  - 此时hr会产生疑惑，要这么多，你是有其它offer吗？
- hr：你之前不是说16-17吗？为什么现在是20啊？
  - 我最开始不了解公司的薪资组成，你当时只是写了范围，如果公司福利待遇好了，或者其他相关的一些补贴多了，那我就可以少一点，但是现在公司没有什么太多的很诱人的补贴，那肯定base这一块不能太吃亏。
  - 而且这是我首次投的，我当时简历还没确定好。我最开始的目的是能找到工作再看啊。但是我面的效果基本都很好，所以，跟之前的需求肯定不一样了。我肯定是期望一个合理的啊。我这个在二次简历是更新了的。
- hr：你是有其它更好的offer吗？
  - 他需要了解你的组成部分，看看你的底牌。
  - 你现在要适当展示自己的底牌：我现在有两个嘛。一个是得物，目前的话一面二面。都ok了，然后再等下一步进展。另一个是年包27.3的北京的，五险一金是足交的，包午饭，和加班晚饭。
- 你这个年包27.3的是哪的？

- 北京的学而思，我走的内推，有学长在里面。整个过程比较的顺利。
- hr：你这要的太高了，我可能要请示领导
  - 好的，那我们回头在联系？
  - 让他请示。他可能请示完后会给17。这个时候你要再和他争取。
  - 姐姐，我的上限是得物的20 \* 16是32w的。我的中间数是27.3w北京的。我以前是15 \* 14 = 21W的。目前这个数实在是太低了。您想一想，我最开始是15 \* 14。现在是17 \* 14，总共只加了2.8w。这个提升太有限了。但是我确实很喜欢你们这个未来发展方向和我能在这里提升技术。你们看能不能给我开高一点，能不能给到19？然后一路讨价还价到18.5或者18。
- hr：你这要的太高了，能不能低一点啊。你期望的最低是多少？
  - 不要直接回答，我很难说最低啊。我的上限是得物的20 \* 16是32w的。我的中间数是27.3w北京的。我以前是15 \* 14 = 21W的。你想想，您应该给我开多少呢？我说最低，我最低期望19，您看可以吗。
- 之后会大概率拉扯，给出18左右。
  - 此时，你不能直接回答，你要说我思考一下。然后等一个下午左右给他回复。千万不要轻易抛出自己的底线。

## 02.面试过程

---

- 不同的公司，不同的设计，一般情况下就是一面二面技术面。然后到三面的话，有些公司的话会总监去稍微沟通一下，沟通时间不长，然后有一部分公司就直接 HR 上来聊了。

## 03.后续发展

---

- 朝架构或者说朝团队管理上去转，因为这个是一个安全地带，你如果不朝这一块的话，一直在做一线开发，你做到35岁。
- 对于Android，应该是应用架构的，或者说应用中间件朝这方面去转。不要做一线的业务开发就是画 UI 什么之类的这些太太消耗人了！
  - 中间件是指：封装一些 SDK，比如说这个公司，我举个例子，比如说阿里，它有这个 app 那个 app 这个 app 那个 app，它在公司里边有一整套的中间件支撑这个 app 支撑。
  - 应用架构：已有的应用，它的架构是怎么整的，有哪些优劣。新的应用，架构怎么设计？