目录

**[第一章、面试 2](#_Toc16531)**

[一、什么时候该跳槽 2](#_Toc23183)

[二、跳槽前要准备的N件事 5](#_Toc27608)

[三、 到哪里找跳槽的机会 8](#_Toc772)

[四、如何准备面试 9](#_Toc7769)

[五、HR和人力资源常见问题 11](#_Toc9215)

**[第二章、何为好工作 14](#_Toc23947)**

[一、好 14](#_Toc7450)

[二、找 15](#_Toc30407)

[三、选 16](#_Toc18916)

[四、钱 17](#_Toc29834)

**[第三章、各种分析 18](#_Toc31571)**

[一、如何看待降薪求职 18](#_Toc15037)

[二、稀缺分析 18](#_Toc2401)

[三、行业市场分析 21](#_Toc7739)

[四、个人核心竞争力分析 21](#_Toc9994)

[五、小公司如何进入大公司 23](#_Toc6522)

[六、判断靠谱的技术公司 25](#_Toc12997)

本文完成于2017-7-31日。本年10月13日入职有利网。

# 、面试

## 一、什么时候该跳槽

### 1.产品没有前途，从各方面看都要玩完

经常有公司上马一个产品时行差踏错，做着做着就感觉这玩意儿恐怕是方向搞错了，不会有前途了：要么错过了好时机，要么没有切中刚需，要么这个产品所需要的营销运营能力以及资本都不具备……总之，眼看着事儿难成，继续做下去只是聊以自慰。作为程序员，你需要在一个有希望的行业里做有希望的产品，这样自己才有希望。

### 2.公司经营不善，面临倒闭风险

互联网时代，公司起来或倒下都很快。稍有不慎，一个公司多年积累就可能轰然崩塌，资金跟不上，亏损，最终面临倒闭。这些都是能看到的，流言四起，议论不绝，周围的人已经纷纷心猿意马四处出击，准备换工作了，你怎么想呢？

### 3.不受重视，被严重边缘化

有时你自觉有才有能力，却总被安排打下手，深深觉得不受重视，有一种英雄无用武之地的感慨，此时也有必要考虑换个能发挥你长处的地方。士为知己者死，千里马需要伯乐。在不对的地方跟着不对的人，很难做出对的事情，自己也很难由此成长起来。当然，要你真的有才。因为，怀才就像怀孕，只有足够大时别人才看得出来，你才能享受到相应的重视和特别的待遇。往往我们觉得有志难伸，只是我们的才还小，没被别人看到而已。

### 4.不被尊重

公司不尊重人，领导不尊重人，看不起下属，内心不屑鄙夷，动辄横眉冷眼呼来喝去，甚至把你当牲口用，给你头上蒙个黑布罩就想让你拉一辈子磨。他只当你是一颗小石子，用得着就捡起来，用不到一脚踢飞。这样严重缺乏基本尊重的环境，不待也罢。

### 5.没有成长空间

团队里没有高手，连个切磋的人都没，何等寂寞。遇到问题没人能搞定，何等无奈。

你只要完成上头交待的任务就行了，你的技术之路如何发展，你在公司的职位和等级怎么晋升……从来没有人找你谈过，也没有人真的关心你。

有时公司和产品到一定程度，新东西少，老东西多，维护性东西多，你技术上已经到顶了，不能再进一步，眼看着没机会再挑战了。技术就如逆水行舟，不进则退。你木有锻炼和挑战的机会，是很难百尺竿头更进一步的。

当然你可能不做技术，做管理。可一个萝卜一个坑，你上面的人不走，你就没有机会。上面的人还年轻，一时半会儿既不会内退也不会走人，人家干得好好的呢。那你呢，短时间内怕是看不到希望了。

凡此种种，不论怎样你都看不到自己的成长空间在哪里……

### 6.生活环境发生重大变化

一般普通人的生活路线，在特定时期都会面临谈对象、买房、结婚、生子等问题，一但你到了这个年龄段，各种压力和支出纷至沓来，很可能你原来的收入已经不足以维持生活，而此时放眼单位和工作，一时半会儿升职加薪无望，迫于生活的压力，你是否会选择换一个收入更好的工作呢？

### 7.与BOSS关系紧张无法调和

你和老板或上级发生矛盾，比如经常性的在某些事项上分歧严重，经过努力也无法调和，那很可能会给你带来比较大的压力和不适，让你心生不公、委屈、厌倦、绝望，感到再也无法待下去了……

### 8.公司里身边的人都在混日子

“昔孟母，择邻处。”这其实讲的是外在环境对人成长的影响。工作上也是一样的，假如你周围的人都浑浑噩噩不思进取，那你也很难一枝独秀勇往直前挽狂澜于既倒。这种环境就像一盆污水，你就是一滴昆仑山矿泉水，滴进去也很快就被同化了，赶紧走人是正事儿。

### 9.失去激情，无法投入

当你心已不在所做的事儿上，无法保持激情，也不能全身心的投入，整天懒洋洋的，干好干不好都不在乎了，那你也该和当下的工作说拜拜了。因此这种状态，消磨的是自己的生命。

### 10.同行业比较，待遇差别太大

大部分人需要和周围的人比较来平衡自己，当你发现同行业同经验的小伙伴们拿的钱比你多出一大截子时，你就很难淡定了。虽然有人说“追求财富不如追求满足，满足才是最大的财富。”，可是你的价值也需要通过收入来体现，当收入和自身价值严重脱节时，恐怕满足感、归属感是很难再有了。

### 11.薪水倒挂

有的公司有的领导很奇葩，宁愿花更多的钱请新人，也不给老员工涨工资，以至于同样的工作经验，新来的人居然工资比老员工高一大截，这叫辛辛苦苦兢兢业业的程序员情何以堪啊。

### 12.扛不住加班

这也是有的。比如你的公司老是没日没夜的加班，晚上十点走都有人给你白眼，而你媳妇又怀着小宝宝，你说这怎么受得了……

## 二、跳槽前要准备的N件事

一旦你决定要离职，（除非事发仓促，比如家庭变故之类的）一定要做充分的准备。那么，在跳槽前我们都要做哪些准备工作呢？其实我觉得从大的方面讲就三件事儿：

1. 分析自己
2. 分析目标行业与公司
3. 撰写简历

### 1.分析自己

人贵自知，自知者明。这是老化俗话套话烂话，好吧，我承认，但，这是有道理的。

一旦你决定跳槽，那就要分析自己。

（1）要知道我有什么：

1. 工作几年
2. 待过的公司有什么影响力，产品有什么特色
3. 掌握了哪些技术，程度如何
4. 和周围的人比，我长处在哪里
5. 学新东西快不快，举个例子
6. 解决问题能力如何，举几个例子
7. 沟通与协作能力怎样
8. 领导力如何，有没有影响别人促使项目成功的例子
9. 积极性如何，有没有在无压力时自我驱动完成事情的实例

（2）要知道我要什么：

1. 更强的技术能力
2. 更高的薪水
3. 更好的福利（公积金，商业医疗保险，……）
4. 成就感
5. 被认同
6. 从头做一个成功的产品
7. 大公司镀金的经验
8. 跟随可能的机会快速发展
9. 轻松，不加班，可以照顾家人
10. 管理能力提升的机会
11. 股权

（3）要知道我能干什么，这也是很重要的，一定要明了自己的能力边界。比如：

1. 富有钻研精神，能解决技术难题
2. 有领导力，可以影响、驱动团队
3. 能把握技术，对技术敏感，善于把控技术方向
4. 可以快速、高质量编码
5. 带团队
6. 当尖兵
7. 架构设计
8. 写出还说得过去的代码
9. 会活跃团队气氛
10. 能写一手好文案
11. 懂产品
12. 能带人能当导师

很重要的一点是，我愿意干什么，对，就是这个。因为你从一个地方离开，一定是这个地方有什么东西你不能接受，那你找新工作时，一定要考虑自己愿意干什么，如果这个考虑不清楚，那才出虎穴又入狼窝的可能性就非常大。

最后我们还要想我能失去是什么，千万别并小看这一点，这是相当重要的。这世上并不存在完美的工作，没有哪个公司、哪个岗位、哪个产品是为你量身定做的。就算你狗屎运，碰见了这么一个机会，那随着时间的轮转和周围环境的变化，曾经你觉得百般熨帖的，也会慢慢出现各种不适。所以，无论何时，痛苦和快乐是伴生的，你必须考虑取舍。在找工作时尤其如此，鱼与熊掌不可兼得，这是必须明白的。

举几个简单的例子吧：

1. 你老婆怀孕了，需要照顾，那你就可能想找一个轻松不加班的工作，此时薪水要求就不是那么重要了
2. 你身体突然变差了，比如腰椎间盘突出，比如颈椎强直，比如肾虚，比如糖尿病，好吧，此时你肯定应该哪里轻松去哪里
3. 你想搏一飞冲天的机会，那可能就要舍去稳定性；你想稳定，那可能就得忍受身边某个人突然某一天扶摇直上九万里
4. 你想要股权，可能工资就会低一些
5. 你想得到经理的待遇和福利，就得能抗住经理需要承受的压力
6. 你想去外企而英语不好，那就得自己花钱去培训来提升英语能力
7. 你家在西安人在上海，有一天想离家近点，那就得接受两地的收入差距

类似的太多了，总之我们需要明白什么对我们是最重要的，然后就可以在必要的时候，从那些不那么重要的东西里舍弃一些

### 2.分析目标行业与公司

我们找工作时，需要结合自己的现状，瞄准特定的行业和公司来做准备，跑到网上见什么职位都投，绝不是最好的方法。

举个例子，比如你之前在做医疗软件，你还想做这方面，那你找工作时就要分析你所在的地区做医疗软件的公司分布情况，每家公司都什么状况，做了分析之后，锁定目标，再来看哪家公司在招人有机会。

那如何知道有哪些公司在做类似软件呢？你在一个行业里待着，一定要了解这个行业的现状，前景如何，竞争对手都有哪些，竞品优势在哪里……虽然你是技术，但也要了解这些，否则换工作时会手忙脚乱遇到各种状况。如果你自己在日常工作中接触不到，那也可以从公司里其他岗位的同事（比如市场、销售、产品等）那里了解到。有心，你一定可以知道。这是和你的工作息息相关的，绝对有必要去了解。

一旦你锁定了行业和公司，找工作时就不会那么随意那么匆忙那么慌张了。凡事预则立不预则废，机遇只青睐有准备的人。

### 3.撰写简历

（1）基础简历

网络上有很多谈如何写简历的文章，可以搜搜看看，找一个模板来参考，先根据自己的工作经验写一份基础简历，把你前面对自己的分析、项目经历等等都捋清楚写进去

（2）针对性修改

为每一个公司的每一个岗位准备一份简历，这是非常非常重要的。所以，我在这里只谈谈如何根据目标公司的招聘信息来修改自己的简历。

## 到哪里找跳槽的机会

从公司的角度看待面试者是存在很大的不公平性的（针对的是公司内部普通的岗位）

第一个方面就是面试者的开源：内荐 > 猎头 > 招聘网站推荐 > 主动投递简历。

### 1.招聘网站

其实现在招聘网站很多，下面几个是我觉得还不错的：

1. CSDN JOB
2. 猎聘
3. 拉勾
4. 智联

这些网站要么是我在上面投过简历，要么是我在上面发布过招聘信息，简单说一下推荐的理由。

CSDN JOB 依托 CSDN社区 ，在IT方面有深厚积累，对IT从业人员有相当的吸引力，而IT类的、互联网类的公司也认可这一点，会到这里来发布有针对性的职位。我们公司之前在这里发布了一个后端的与 Scala 相关的职位，工作地点是西安，结果很快就有一个懂Scala的朋友找到了我们。

猎聘是相对高端的一个平台，做得相当不错，上面活跃着很多猎头，一旦你在上面发布了简历，看起来很有吸引力的话，就很可能会收到猎头电话。

拉勾专注互联网职业机会，也不错。我们公司在上面发布职位后收到了不少简历。

智联是比较老牌的招聘网站了，早些年我在上面找过工作，现在有些没落了。

### 2.内部推荐

我在漫谈程序员系列：找工作的辟邪剑谱一文中提过内部推荐，这也是非常非常值得一试的方式。

很多公司信这个，认为自己的员工不会推荐不靠谱的人。我工作过的公司，如果你推荐的人被录用并且成功通过试用期，你会获得一千大洋的伯乐奖金。我媳妇所在的公司也有类似的机制。所以，如果你能找一个目标公司的员工来推荐你，那你就踏出了成功的一步。

根据六度空间理论，如果你愿意，总是能找到推荐你的人的。

### 3.猎头

猎头在人力方面还是有很大作为的，他们和企业关系较好，很多企业会委托猎头来招聘高端职位。所以，如果你有机会结识猎头，一定要留下他们的联系方式，保持联系。当你要换工作时就会帮的到你了。猎头拿到职位也是很希望快点找到合适人选的，所以，他们乐意和你保持联系。

## 四、如何准备面试

### 1.个人的职业定位

看我的经历，每家都逃不掉这方面的问题，如果自我定位不清楚，面试时肯定出问题。

### 2.个人与企业的匹配度

这方面的准备是必须的，你应聘一个职位，要了解企业对这个职位的要求，要看自己的知识、技能、经历与企业的要求契合的点在哪里。多数企业招人时首先考虑的是人职匹配。假如你挖掘不出来匹配的点，可能简历关都过不了。

### 3.了解企业

要尽可能多了解目标企业，比如它所处行业的状况，它的产品，它的文化，它的竞争对手……越多越好，别怕花功夫。我面试C1时就忘掉了一些产品信息……面试官会更倾向于接受对自己公司有了解的求职者，这说明你的意愿强，而你愿意了解，了解了之后还来，还说明你和公司的匹配度相对较高。

### 4.个人形象

颜值不可更改，衣料好坏也不重要，整体上做到干净、整洁即可。记住，没有人有义务透过你凌乱邋遢的外表去发现你的内在，也没人有你爸妈那份耐心。

### 5.心态调试

心态调试有两个方面。

一方面是对多久找到工作的预期。因为经济或他人的期望带来的压力，求职者容易焦急，失去平常心态，产生胡乱先找一家干着的想法，此时面前有根稻草都可能被当做橄榄枝，很容易导致选择不慎，害人害己。露水夫妻很容易分开，代价是非常高的。我的想法是要沉下心来，慢慢来，坚信一切都来得及，美好的相遇一定在等着自己。

另一方面是关于企业和求职者关系的。这里没有谁强势谁弱势，企业和求职者是双向选择，不必紧张也不必焦虑，保持从容淡定的心态才能更好地展现自己。

而对于像我这种过了35岁的程序员，还有年龄带来的问题需要调试。我是相信，经验和阅历同样产生价值，技术专家也可以像老中医那样越老越吃香。

### 6.记住要看面试题啊！！！！！

## 五、HR和人力资源常见问题

（1）自我介绍

这个问题一般都会遇到，技术会问，人力资源也会问，一家公司的面试流程走下来，可能会自我介绍2次或更多。

解决方案：我基本是从大学毕业开始，介绍到现在。介绍时会涉及工作经历和关键的项目、产品经历，如果有与目标岗位或公司产品相关的经历，就重点提到。

我的答案：......

（2）了解我们公司吗？了解哪些产品？

解决方案：浏览公司官网，研究下产品及业务

我的答案：......

（3）了解我们这个岗位吗？

我的答案：......

（4）为什么来应聘这个岗位？

解决方案：应该结合自己的经历、商业价值和将来定位，再加上对岗位职能的了解，将回答聚焦在个人与公司的匹配性上。

我的答案：......

（5）谈谈你对这个岗位工作的理解

（6）你找工作时考虑哪些行业？为什么？

解决方案：企业应用、互联网。简单从行业发展周期方面谈了理解，还谈了行业与企业的关系，企业与个人的关系。在处于上升期的行业里，处于上升期的平台上，个人才有比较大的可能有大的发展。这样的理解应该没错。

（7）怎样管理你的团队？

解决方案：我谈了两点，一是授权，二是参与感。

（8）如何向上管理？

（9）如何避免项目延期？

（10）入职后第一个月你准备怎么开展工作？

了解目标、了解团队以及周边团队三方面谈了一下

（11）你最擅长的是什么？

一般一个人必须对自己有清晰的认知，然后对目标公司和岗位有足够的了解，选择自己擅长的点来展开，这样能提高人职匹配度，加大通过面试的几率。

（12）能否接受出差

我的答案：不接受

（13）将来的定位？（你未来5到8年的规划？）

软件开发岗位，从常规角度看，不利于职业发展。我通过一些经历和感受谈到自己的职业定位，把定位放在“专业技术者”这一点上，走技术路线将是我未来的方向，我会放弃做管理。

（14）成就感事件

（15）在上一家公司时的薪酬

我的答案：如实回答。

（16）为什么离职。

说明公司背景：项目外包公司。

公司方面：

公司经营不善，连年亏损、福利全无、无年终奖、无体检、面临倒闭风险,今天亏损到公司办公室都没了；

公司最高决策层出走（3变1）

（其他更加不堪的内容就不要说了）

团队方面：

自年初开始连续强制加班，开发管理任务繁重；

每个员工同时参与对个项目（开发模式为白天开发A，晚上开发B）

永久性驻场开发，寄人篱下，对公司没有归属感

个人方面：

公司技术与职位晋级路线不明，没有成长空间。

新项目少，维护性东西多，技术上已经到顶了，技术就如逆水行舟，不进则退。没有锻炼和挑战的机会，是很难百尺竿头更进一步的

（17）你有没有什么问题？

这是经常会被问到的问题，也是发挥自己的机会。

我问了三个问题：

1. 房地产行业下滑对公司的影响
2. 分公司搬到高新区的计划（我在高新区，公司不在，路上时间很长）
3. 公司内部技术人员的上升通道

对方都一一作了回答。对方对第一个问题的回答很赞，说了三点：

1. 国际化，房地产在全球来讲是区域性的。我应聘的也正是国际化部门
2. 从卖软件（Licence）转向服务租用，门槛变低，客户会变多
3. 基于房地产客户的特点，开发金融相关的服务

# 第二章、何为好工作

## 一、好

在我刚从学校走出的时候，父母那一代人眼中的「好工作」有几个关键词：稳定、安逸、知名。经历过动荡的年代，才知道稳定的可贵，而哪个父母又希望自己的子女过于辛劳，所以安逸仅次于稳定，而工作单位的名字如果对于父母一辈都是耳熟能详的，那当然是既有面子了，又会感觉安心。

所以，当时符合这些关键词的好工作在上一代人的眼中便是：公务员。而对于当时的我而言，好工作在同学中间流传的关键词是：光环、高薪、安全。得是外企，最好是世界 500 强，才称得上有光环，当然薪资也是极具竞争力的，安全感更没得说。

当年我在广州毕业，进外企有一个门槛，得英语（口语）好，英语实在不行，如果是香港的公司粤语好也行。所以，我就一直无缘于当时的好工作 —— 外企。如今，十多年后再回首时，一些曾经的外企，有破产倒闭了的，有撤出中国掀起裁员潮的，不禁唏嘘。

前阵朋友圈转了一篇读库的热文《正在消失的一个字眼：好工作》，如果你心中对好工作的定义如我们父母那一代，追求稳定与铁饭碗，那么就如文中所说的：“找一份好工作，骨子里图的是恨不得可以不工作。”。如果追求的如我刚毕业时一般，短暂来看光环、高薪、安全都是有的，但你得明白泰坦尼克号也是可能沉没的，没有什么可永久持续下去。

良禽择木而栖，但现在所有的树木都是速朽的。我们一直希望可以寄身某个单位、某个机构，但这种依附关系已经靠不住了。是我们本来就不应该有这种“依附”的想法，只能依靠自己。

每个人对好工作的定义都不会一样，甚至因人而异。而我所认为的好工作，首先得是你喜欢的工作、干得开心还得有点带劲的工作，让你的梦想或情怀有所寄托的工作。但也许出于生活所迫以及个人能力的限制，一开始你没那么多选择。所以，努力就是为了将来有得选择。

## 二、找

想清楚了心中的好工作，你还得找到它不是吗？找到的前提是你得知道吧。

今天的一些知名互联网或 IT 民企取代了曾经的外企，成为了好工作的候选。你知道哪些公司，你又是如何看待这些公司的？比如，下面是我知道的一些公司，以及我看待的方式：

1. 万亿美元级：空缺
2. 千亿美元级：阿里、腾讯、华为
3. 百亿美元级：百度、京东、小米、滴滴、网易、微博、新美大、携程
4. 十亿美元级：陌陌、唯品会、360、新浪、汽车之家、易车...
5. < 十亿美元：各类还在努力成为独角兽的创业公司...

是的，我是用市值（已上市）或估值（未上市）来看一个公司的，不同的级别反应了它们所处的阶段。有些公司的发展可能还在上升阶段，有些可能发展上升过后又回落了，甚至掉落了一个级别。它反映了公司发展的一个动态历程，为什么要这样看呢？因为我看的是平台。竞争如赛跑，个人能力再强，起跑加速再快，能有开车的快吗？不同的平台就是不同的车，而有些平台甚至是火箭。现 Facebook COO 桑德伯格曾在一次演讲中提到了前 Google CEO 施密特劝她加入时的情景：

When companies grow quickly, there are more things to do than there are people to do them. When companies grow more slowly or stop growing, there is less to do and too many people to be doing them. Politics and stagnation set in, and everyone falters. He told me, "If you're offered a seat on a rocket ship, you don't ask what seat. You just get on."

当公司在飞速发展时，事比人多（事业自然也会突飞猛进）。当公司发展较慢或停滞时，人比事多，办公室政治就会出现。他告诉我：“如果你得到了坐上火箭的机会，别问是什么位置，上去就行。”

平台能帮你取得绝对优势，而个人能力在同一平台上帮你取得相对优势。平台自身也在竞争和成长，要借助平台的优势就要和平台一起成长，平台的加速度才能叠加到个人的身上。这正是最困难的部分，因为现在好的平台，未来几年是否还好呢？你登上的是泰坦尼克号还是阿波罗登月飞船？

多为自己增加一些候选，然后分门别类，再匹配自己的能力、喜好、状态与追求，其中才可能有比较适合自己的。然后，就剩下相互选中对方了。

## 三、选

任何工作都有优势，也有劣势，没有完美的工作。所以，才需要选择，决断。

七年多以前我从广州回到了成都，而六年多前我来到京东。当时，我正好离职在家，京东正在成都组建研究院，所以自然进入了候选集。那时的京东对于我来说仅仅是一家刚知道的公司而已，在投简历面试期间才大概了解了下。从理性角度来说，我会把一家公司的优势和劣势列出来对比，京东当时的优劣对比：

1. 劣势
   1. 并不知名
   2. 也不高薪
   3. 地方偏僻（无公交，的士都不清楚）
   4. 福利几无（仅有十元餐补吧）
2. 优势
   1. 不出差

按我当时的状态，人近三十，三无人员（房、车、女朋友）最迫切的需求其实是一个稳定的状态，而前几份工作都是因为长期各地出差积累起了一种致郁的状态。就这一个明显优势影响最大，其他方面如今回想可能都是靠感觉来的，比如业务不是做外包项目，因为曾经做过外包项目，感觉不好，有本能的反感。

这个选择有很多运气的成分，但有时候选择，也没法仅仅简单理性地做算术。真正重要的因子，会因人而异。当时于我言最重要的底线是不长期出差，也不想做外包业务。这两项正好都满足，其他的都能克服。现在回忆起来似乎很清晰，实际当时根本没想那么清晰，仅仅是意会到了吧。那时的候选集里有更高薪的，但要出差，也有位置更好的（天府软件园的），但业务是做外包。所以，看似偶然的选择，也有必然的成分。

决策，就是先用科学的方法，用理性去各种衡量，都还举棋不定时。那就让感性的意会来拍板吧，这样做出的选择，最后证实错了，你也能心甘情愿的认了。靠其他任何理性或科学算法机械做出的决策，最后证实错了，你终将感到不甘与遗憾。

还是那句话：做当下满意的决策，未来回头一看多半不是最优决策，但也不遗憾。最优选择路径都是从后视镜里才能看到的，你现在只能往前走。

## 四、钱

终于到了谈钱的部分，这是找工作最敏感也最刺激的部分，但我想很多人都有些怯于理直气壮的谈钱。这种“怯”我猜可能一方面来自于不自信、另一方面是对自己的市场价格没有了解和把握。

同样工作经验的人，不同的公司也会给出不同的市场价格。怎么知道公司给你开出的 offer 的价格是合理的呢？也许正好你的朋友圈里有一个该公司和你差不多的人，但你也不好直接去问：“你一个月挣多少？”。这多少有些敏感，而且很多公司也会禁止员工谈论薪资。

也许换一个问法：“你看，你们公司三年经验的开发，12～13K 怎么样？如果不合理，你觉大概什么范围合理呢？”。无论对方给出的范围是多少，在你给招聘方还价时都可以适当增加个比例，比如 10%，因为从人性角度来说，没人那么乐意去帮助一个自己不太熟悉的人获得一份高于自己的薪资回报。

为什么你是在还价？对，你不要先开出一个具体的价格或范围，无论用人方怎么要求你提供一个期待的薪资范围，你都只需要回答按公司的薪酬制度，让对方给你一个符合你级别的薪酬定价看是否满足你的期望。如果落在你的期望范围内，你就再直接还一个具体的价格（不要范围）就好，这样就无需担心公司过于压低你的工资，因为都走到了谈薪酬这一步，大家都付出了不低的沉没成本，再考虑时间的因素，一个正常的公司都不会跟你太纠缠了。而一个不正常的公司才想着要去人才市场上抄底，这样抄来的人要不了多久就会发现价开低了，心委屈了，还能好好工作么？

人人都想要高薪，但有一个事实也许我们要想明白，市场长期是有效的。所以，你现在的能力一定有一个合理的市场价格。有时会出现远高于市场价格的机会，那么这样的高薪是可持续的么？有些公司为了抢时间和机会，也会开出完全超出合理范围的价格吸引人过去。曾经就碰到过这样的故事，创业公司开高薪挖人过去，半年时间资本的风停了，公司业务没能做起来，然后整个部门解散了。之后再出来回到市场上，其实已经找不到这样的高薪机会了。

所以，谈一份好薪水的关键不在于有多高，而在于不委屈。然后就可以忘了去比较薪水，专注去提升自身价值，价值上来了，价格自然会跟随的，市场长期来看总是有效的。

价格越透明的地方，越要对方先开价；而价格越不透明的地方，你要先开价。

如今，其实人才市场的价格还算比较透明的。而不透明的市场，比较大众化的是服装，不同款式的衣服价格没有可比性。所以，你看现在商场衣服都是统一吊牌价，最多再给个折扣价，直接剥夺了顾客开价的机会。

# 第三章、各种分析

## 一、如何看待降薪求职

1.什么是选择权和降薪求职？

当你有多个 Offer 可以选择，你能决定去这家公司而不去那家公司的时候，你才拥有选择权。

当你拥有选择权的时候，你在多个 Offer 中主动选择了薪水福利较低的那个，这是降薪求职。

当你没有选择余地，就一家公司愿意要你，但是薪水给得远低于你原来服务的公司，

这不叫降薪求职，这叫被市场淘汰。

clipboard.png

2.在工作中最想做的是什么？

值不值得，最关键就是看你想要的是否能被满足。

我们在求职之前，一定要先问问自己到底要什么，自己的核心需求是什么。

## 二、稀缺分析

1.什么是稀缺资源

资源有很多，比如知识、技能、关系、社会资源、信息、天赋等等，哪种资源才是稀缺的呢？

答案可能不在资源本身，而在于：

1. 合适的环境
2. 合适的时机

2.如何判别稀缺资源

有两种策略可以帮助我们判断什么是稀缺资源以及自己是否拥有稀缺资源：

1. 需求分析
2. 卡位理论

我们先说需求分析，这一点每个人都可以做，只要你会做信息搜集与分析工作即可。简单说，就是你可以到招聘网站上去做数据挖掘，看看哪种技能比较稀缺。

通常来讲，用这种方式，你可以看到有两类人比较稀缺：懂得新技术的开发者和精研某种成熟技术的资深开发者。比如视频处理、图像处理等方向，懂算法的、资深的开发者就很稀缺。这就可能是你努力的方向。

需求分析这种方式具有一定的滞后性。而卡位理论则带有一定的前瞻性。

所谓卡位，是指预判某件事的发展趋势，提前占据必经之路。

下图很好的解释了开发者的卡位策略：

如果你能预判智能手机时代的带来，那你就可能会留意移动端的开发技术，比如 Android 开发或 iOS 开发，在它们刚刚有开发者版本时或者刚开放开发者 SDK 时就介入。

有一个简单的方法，可以帮助你识别趋势，找到卡位点：分析你所处的产业链中的产品，找到体验不好的部分。

以手机为例，以前我们用着觉得慢、屏幕小、颜色不真实，所以CPU、GPU大发展，屏幕大发展。现在呢，你会发现，电池待机时间太短、网速太慢，那么就一定有公司会围绕这些点来布局、改善体验，比如快充、比如共享充电宝、比如 5G、比如生物电池、比如手机耗电优化……都是大家围绕它们做的尝试。

当头号问题解决后，二号问题就会成为头号问题。所以，关注你的身边，发现未被解决的问题、噬需提升的体验，琢磨有什么方式可以满足它们，就可能发现未来的方向，就可能找到卡位点。

即便如此，很多人可能还是觉得自己个人比较难判断大的趋势，所以很难去卡位。其实你并不需要什么事儿都自己判断，你可以跟随一些媒体或专业人士的分析，或者跟随投资趋势（投资者往往有专业的投研团队来分析），从中发现热点，再从热点发现与自己相关联的趋势。

3.如何做到持续持有稀缺资源

2015 到 2017 年移动端开发者遭遇的这种状况，说明稀缺性是动态的，作为开发者，必须能够看到这种动态性，只有你能够持续的保持稀缺性，才能持续值钱。

那么，怎么做呢？

有两种策略：

1. 追逐新技术
2. 淬炼已有技能，做到出类拔萃

技术是通往稀缺的一种方式，每一种新技术都是为了满足一种稀缺。所以，直接追逐新技术，可以让你靠近稀缺。（反过来，当这种稀缺变成富足，关联的新技术就变成老技术，不再受到追捧，回归常态。）

要追逐新技术，就要用到“如何识别稀缺资源”这部分提到的两种策略，经常性、周期性地分析，看看是不是有新技术出现，看看自己掌握的技术是不是有新的发展。比如你在用 AngularJS，通过分析，就会发现 AngularJS 2 浮现出来了,还会发现 AngularJS 4 也要到来了；再比如你一直用 Python 2.x ，应该在 TensorFlow 出来时就迅速跟进了解，很可能就能拿到通往未来的船票……

通过需求分析，我们可以看到有两类人比较稀缺：懂得新技术的开发者和精研某种成熟技术的资深开发者。我们保持稀缺性的第二种策略，就对应到后一种需求上。

虽然这两年 Android 开发初学者不太好找工作了，但是资深的开发者，依然比较抢手哇，你去搜索招聘信息，都要求多年 Android 开发经验、大型项目经验。

由此其实也可以看到，任何一种技术方向上，资深的、出类拔萃的人，都是稀缺的。

比如你做了十年视频编码，精通各种视频格式和算法，那一定是非常稀缺的了，而且在未来 N 年都会比较稀缺；比如你精通音频方面的算法，那也会在诸如网络会议、语音通话等领域非常抢手；比如 C++ ，你用到八年以上，并且你的经验对得起这八年，也会成为抢手货……

不管哪种策略，都可以铸就你的稀缺。但我更推崇的，是一拖 N 式的稀缺：既在某个领域有深厚积累，又能跟随各种稀缺的新技术。

要做到这种稀缺，可以这样：

1. 在已有技术方向持续深耕并关注它的新发展
2. 每半年做一次稀缺性分析，选择一种新技术，掌握它

## 三、行业市场分析

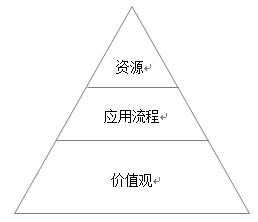
## 四、个人核心竞争力分析

程序员所在的软件行业，信息、知识、技术、产品等更迭非常快，常常是你刚学会一门技术，还没吃两年，风头过去了，又得学新的了，马不停蹄地追赶，马不停蹄地忧伤：我的核心竞争力，到底在哪里呢？

有人说年轻能拼能加班是竞争力，有人说某一技术精深了有竞争优势，有人说跨领域博学多才是王道……那么，到底什么才是真正的核心竞争力呢？

（1）能力模型

人的能力分为三类，如下图所示：



所谓资源，包括知识、技能、时间、金钱、人脉、天赋等。

所谓应用流程，指的是解决问题的方法、思维的框架、分配资源的方式、自我管理的模式等。

所谓价值观，指的是，你觉得什么是重要的、你要什么、你不要什么、你如何做决策。

资源往往是显性的、外在的，非常容易被自己和别人感知。

而应用流程则是内在的，容易被人忽略，但它却是解决问题的真正能力，当你具备了应用流程，才能很好的利用资源来解决问题，创造价值。

最根本的，是一个人的行为价值观。价值观决定了你在哪个方向做、以什么原则去做。没有价值观，你就会像浮萍一样，东飘西荡，很难做出有长远意义的选择，就很难形成有效的应用流程，也很难积累能被社会感知的资源。

（2）程序员的核心竞争力

对于程序员来说，Java、C++、PHP、Spark、Scala、Qt、Node.js、Hadoop等等，都是资源层面的能力。

而自主学习、逻辑思维、数据分析、价值判断、优先级排序、框架设计等能力，则是应用流程方面的能力，也是可迁移的能力，是核心竞争力。有这些，你才能快速的学习新知识新技能，你才能更好的整合你的知识、技能来解决实际的问题。

你喜欢做技术还是喜欢做管理，抑或崇尚创业，则是由你的价值观决定的。

热衷技术的程序员，可能会希望自己在某个方面具有顶端优势，他会一直做一直做，不断复盘，不断精进，直到成为专家。希望做全面管理者的程序员，可能在做上三五年后就会转移重点，放弃在技术上的深入积累。这就是不同的价值观决定的。所以，在决定将来的方向时，一定要先想想：我想要什么，我想成为什么样的人。这是根本性的问题，他们的答案，指明了你的职业发展方向。

当你的价值观指向了技术，当你的应用流程的能力淬炼到家，你就具备了真正的核心竞争力，到这个时候，如果你在一个技术领域内有了深入积累，再接触新的语言、框架、技术，在应用流程的加持之下，很容易就可以一通百通。

所以，当你学习使用某一技术时，着眼点应该放在如何运用它来解决问题，如何在解决问题中淬炼自己的应用流程。这才是打造核心竞争力的正确姿势

（3）软件开发是吃青春饭的吗？

那现在，我们来讨论一个很多人都关心的问题：软件开发到底是不是吃青春饭的。

所谓青春饭，着眼点在青春。你年轻，有体力，有时间，能拼，能加班，你依赖时间和体力的复制来进行工作，当你年龄增长时，时间和体力的复制不可继续，这样的工作，就是吃青春饭的。

但软件开发不是。软件开发有两个层次：体力化的代码打写（编码）与思考层面的创造。我把程序员的工作过程绘制成图，可以简单明了的说明这一点。

持有“软件开发是吃青春饭”这一观念的人，只看到了软件开发这一工作中“体力化的代码打写（编码）”这一初级层面，误以为程序员只能靠拼时间和体力来建立竞争优势，但实际上，体力化的优势，在偏重信息处理的工作中，永远都不是解决问题的关键，都不能带来竞争优势。

决定程序员是否具有优势的，是思维能力，是解决问题的框架，是快速学习，是自我管理，是创新与创造，是这些应用流程方面的能力。而这些，都需要时间的沉淀和项目的历练。这正是大龄程序员的优势：他们的阅历、思维、解决问题的框架往往都得到了充分的历练和实践的检验，遇到问题时能够更快找到更合适的解决方案，先人一步在头脑里创造出最终的形象（第一次创造），然后在充分思考后用代码实现出来（第二次创造）。

所以，大龄程序员应该在实践中发现并淬炼自己的“应用流程”，建立相应的优势，这样，他就可以超越体力层面的局限，让自己的能力与价值随着年龄和阅历的增长而增长，就可以多多通过思考层面的创造来进行工作：谋定而后动，做得更少，但更关键，也更好。这才是更高效，更经济，更有价值的工作方式。

## 五、小公司如何进入大公司

请问如何在加班疯狂、培训体系不完善的小公司里，提升自己的实力，凭借技术和工作能力跳槽到大公司？如果说为了进大公司，而选择考研重造，会是个好选择吗？

现在看来，在小公司工作的程序员进入大公司有四种途径（指的是正常情况下的）

1. 建立个人品牌
2. 人脉推荐
3. 风口
4. 考研

（1）建立个人品牌

要建立个人品牌和影响力，就要分享，让别人知道你在某个领域有研究有造诣。分享的方式有很多种，比如博客、公众号、GitHub、出书等等。

（2）人脉推荐

通过人脉进入大公司。你的中学、大学同学，极有可能有在大公司工作的，他们的推荐，可以让你轻松跨过很多门槛。人脉推荐，是你进入大公司最靠谱、成功率最高的途径了。

（3）风口

风口这点比较难说，其实就是你发现了未来的趋势，提前布局，卡好了位，那当大公司准备收割风口时，你就有了进去的机会。比如，小公司被收购、大公司在某个方向上扩招。

（4）考研

考研确实是一种不错的途径，它能够让你重回起跑线，再次拥有从零开始冲刺大公司的机会。

但是，考研有三大难题：

1. 你需要考名校
2. 你要在读研期间目标明确，建立优势，抹平年龄劣势
3. 硕士研究生毕业时需要把握机会进入大公司

（5）容易的路越走越难走

前几天我在分答上收到一个高中生的提问，说他高考考砸了，分数只能上大专，想问问大专毕业做开发是不是还有逆袭的机会。

我建议他复读一年上本科，而且要重点大学本科。这是比上了大专出来再努力对抗现实困境更为可行的方法。但是遗憾的是，他很可能不会选这条路呢。因为就眼下来看，选择去读大专比选择复读容易得多。

这也是我们很多人选择某条道路的习惯性策略：这个选择当下看起来更容易一些，没那么难。

可是要知道，容易的路，往往天花板很低，越走越难。而看似艰难的路，却往往越走越顺畅。

这个道理同样适用于开发者，当你习惯了延迟面对难搞的事情和选择，优先考虑当下的舒服，那，你的路子必将越走越难，最后，不得不慨叹：廉颇老矣，尚能饭否？

所以，一个开发者，要想从小公司进入大公司，必然要告别苟且的容易，直面成为优秀者的艰难，然后，才有然后。

## 六、判断靠谱的技术公司

### 1.基本企业信息

基本企业信息可以通过企查查（http://www.qichacha.com）来查询，可以看到企业成立时间、法人代表、注册资本、地址和经营状态。经营状态一般分为八种：存续、在业、吊销、注销、迁入、迁出、停业、清算。正常运转的企业，状态应该是存续或在业，其他的状态都不正常。

如果一家公司经营状态异常，比如注销或停业，那一定不要去面试了。

通过企查查，还可以看到企业邮箱，留意这里的邮箱是个人邮箱（QQ、163）还是与企业官网一致的邮箱。比如你查北京创新乐知信息技术有限公司（CSDN是其旗下产品），会发现邮箱域名就是 csdn.net 。如果邮箱是个人邮箱，这家公司要么

### 2.行业

了解公司所处行业，走下坡路的行业、夕阳产业，尽量不考虑，比如这几年水深火热的煤炭、钢铁、石油等传统能源行业。

多考虑朝阳产业，符合时代发展趋势的行业。比如教育、医疗、健康、互联网、物联网、安防、安全、企业服务、金融、保险、电商、游戏、文化、娱乐、体育、旅游、高端制造、快递等，都是不错的行业（个人意见，还有很多其他行业也不错，要自己分析判断）。

### 3.公司业务信息

了解这些信息：

1. 主要产品（服务）是什么
2. 产品（服务）是否解决痛点
3. 产品所在细分市场有多大
4. 需求频度
5. 产品或服务单价
6. 竞品有哪些，有没有做得很好的竞品

通过企业官网或者招聘信息可以了解到它的主要产品（服务），其他的要自己利用互联网来检索分析。

### 4.公司环境

可以看看公司地址，是写字楼、软件研发园、孵化器、自建园区，还是居民楼。

到公司参加笔试或面试时也可以看看实际办公环境，如果明显不合你意，就不要去。

### 5.公司团队

了解创始人、公司团队、研发团队地位、团队精神状态和技术环境。

1） 创始人

创始人是公司的灵魂人物，对于公司的发展起着至关重要的作用。要想办法了解创始人的背景，他都做过什么、有无创业经历、有哪些社会关系背景等。一般来讲，创始人的经历越牛逼，社会资源越丰富，创业成功的可能性就越高。

2） 公司团队

公司的组织架构，可以通过官网了解。可以看看它都有什么部门、部门之间的关系、每个部门的层级关系，通过这些，其实可以了解到个人在公司有什么晋升通道。

团队规模也是很有价值的信息，结合公司成立时间、公司行业、业务信息，就可以从团队规模大概推算出公司的发展状况。

假如一家处在政务信息化领域的公司，成立了十年，公司不足 10 个人，基本可以断定这家公司社会资源不丰富、产品没有竞争力，未来也很难有大的前景。

3） 研发团队是否重要

作为开发者，加入软件公司前，需要判断这家公司的技术部门是否是核心部门。在核心价值链上的部门和职位，才会有比较好的发展前景。

如果你到一家房地产公司做网站开发，铁定是边缘化的，因为它是市场驱动型的公司，开发者在里面受重视的程度不如售楼人员。

技术和产品驱动的公司，对开发者来讲会更好一些，比如百度、腾讯、阿里、一下科技、爱奇艺、知乎、陌陌、网易、金山、七牛、青云、环信、融云、声网、Ping++、360、全时、搜狗等。

怎么判断技术对一家公司是否重要呢？一个简单的方法就是：拿掉这家公司的软件研发团队（采购所需软件或外包要使用的软件），看他的主要业务是否还可以正常运转。

4） 团队精神状态

在面试时，其实可以了解到你将来要进去的团队的状态。如果面试官都是没精打采，提起公司、产品和业务没什么反应也说不上一二三，基本上这个团队就不靠谱。因为精神风貌很重要了。

一家公司不能让核心员工为之骄傲，基本上没什么前途了。

5） 技术环境

这个对开发者来讲非常重要。可以在面试中了解这些：

1. 技术团队构成，比如开发、测试、产品等人员配置情况
2. 产品所用技术栈，比如 SSM、SSH、LNMP等
3. 采用什么开发模型，瀑布、迭代、精益、敏捷等
4. 项目管理方式，比如任务分配（Teambition、禅道、Redmine 、Project 等），代码管理工具（svn、git、TFS等），Bug 管理（JIRA、Mantis、Bugtags、禅道、Bugzilla等），团队沟通（蜜蜂、钉钉、QQ、微信、TIM等）

从这些信息中，也可以看出研发团队的工作状态，以及和你的匹配度。

### 6.评价

可以看看大家对公司的评价，途径有：

1. 搜索
2. 点评类网站，如看准网等
3. 脉脉，这里可以匿名问
4. 知乎，这里也可以匿名问，有人会回答的
5. LinkedIn，可以加目标公司的人来问
6. 在行，约目标公司的人来聊

搜集到的评价仅供参考，因为你接触到的样本，他和公司的关系对评价影响很大，比如这个员工是被辞退的，可能评价就不好，比如这个员工是公司的核心员工很受重视，评价就会比较好。

### 7. 一句话总结

一家公司到底好不好，其实很难有准确无误的答案。所以，正确的做法是先搜集相关信息，从基本信息、行业、产品、公司前景等方面判断它是否适合自己，然后再在面试时根据对环境、面试官的观察自己判断下这个团队是不是和自己匹配，最后再辅助参考别人的评价信息，看看是否需要做调整。