
百度内部级别和薪资待遇

级别划分：

不同职能分为不同序列，各个序列从 1 到 12 不等。

不同序列的话语权和地位从高到低是：m(管理层)>t(研发)>p(产品)>p(运营)=u(设计)>b(商务市场等)。

只有 m 有管人的权限。每个序列内，一般应届生入职就是 3 到 5 相当于一线小领导，6 就是比较

高级的人才，7 以上很了不起。全公司最高的 p 是 12，只有一个，跻身 est aff。

百度的薪资架构分成三条线：

第一条：P 级序列，主要针对产品经理和产品运营人员。

第二条：T 级序列，技术岗位。还有很奇葩的 S 级，即支持部门，级别和 T 级是一样的，只不过升级非常难，主要是公共、行政、渠道等等。

技术岗位为 T 序列。T1-T12。

T1 为低端岗位，T2-助理，T3-专员，T4-高级工程师，T5-资深工程师

T6-技术专家，T7-高级专家，T8-资深专家，T9-研究员，T10 技术总监，T11 首席科学家。

第三条：M 级序列，管理层。从一到五分成九级。

M1.1 M1.2 M2.1 M2.2 M3.1 M3.2 M4.1 M4.2 M5

最低的是 M1.1，至少是部门二把手了，李明远是 M3.2，以前的汤和松都是这个级别，李彦宏是唯一的 M5，其实从 M3 开始就有机会加入 E-St aff，类似于阿里的合伙人会议，属于最高战略决策层。

薪资结构：

月薪 $\times 14.6$ (12+0.6+2)，其他岗位月薪 $\times 14$

薪资水平：

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+

注：关于薪酬，百度的薪酬与职级已经没“太多挂钩”。关于股票期权，T5 给的可能性很小，很少见；T6 不是全部都有。

入职时，起薪倒挂。这个仅限于社会招聘。这意味着，除非是公司花大力气挖你，不然你基本没什么议价能力。原来有多少工资，到了这里，只要比原来的工资有一定增幅(比如 10%)，那么 hr 就基本不会再让步。

入职后，工资每年有一次普涨的机会，在 q1，三月调整，四月公布。一般来说，普涨的幅度在 15%。

这就意味着，很多时候税前工资涨了，税后工资却只变了几百块。表现特别好的(如晋升或绩效高)，涨幅会更高。

但是，老板的大盘子总数是一定的，甲涨得多，就必然会有一个乙涨得少。

晋升机制：

1、定期考核：每年进行两次统一的晋升计划考核；

入职后，每年有两次升职的机会，三月一次，九月一次。试用期(半年)未过的无法参与职称评定。

每半年一次打绩效，由自己的直属领导打分。

绩效	比例、表现	奖金	影响
1	凤毛麟角、优异	正常奖金数*1.8~2	一般晋升没有问题
2	名额比1多些、比较优异	奖金*1.5左右	一般晋升没有问题
3	正常	奖金无变化	晋升需要看运气
4	略差	奖金可能会有所降低，系数在0.8左右	不参与晋升
5			不参与晋升（基本走人）

(决定最终奖金数的系数有很多。即使绩效看着不错，但老板和 hr 也可以通过其他系数调整奖金数)

晋升时，除非表现特别优异且老板格外卖力，一般很少有连升两级的情况出现。

百度是很唯 KPI (关键绩效指标) 至上的，其次部门很核心，再次老大话语权比较高，相对晋升容易些。

试用期结束后的第一次升职机会，需要先定级，比如进来是 4，这一次要确定一下确实是 4，也算占用了一次晋级机会了。

3-5 的晋升都比较容易，一般管理自己的 m2 通过就 ok 了。

5-6 的晋升需要 m3 推动。6 以上的晋升需要在公司范围内评比。

2、不定期考核：有特殊贡献、表现突出的员工会被晋升

应届生足够细致用心、能力强，入职一年多就可以从 T1 升到 T4。

T5 是分水岭，再升到 T5 得花好几年时间（看绩效，如果能力超强，给公司带来的收益很大，可以不用很长时间就能晋升）

T6 升 T7 算是一个瓶颈，非常难，往上就更困难。相对来说级别高的话语权重，晋升可能也会比较容易。

一般情况是分 2 种：

1.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；

2.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。

如果能升到 T7，基本上是 TL (Team Leader) 的级别，写代码/直接做业务的时间就很少了。

在百度，老员工的职位稳定，对业务驾轻就熟，手里的期权、股票数量远超新员工；相比较而言新员工（级别低的）基本没有期权和股票，成长空间也是被压缩的，机会较少、往高级别上升慢。