

关于作者：程序猿石头(ID: tangleithu)，现任阿里巴巴技术专家，清华学渣，前大疆后端 Leader。欢迎关注，交流和指导！

本文首发于微信公众号，[原文链接](#)，转载请全文保留。后台回复关键字“1024”获取程序员大厂面试指南。

背景

每个人的职业生涯基本上都离不开“投递简历找工作”这件事（什么，你家里有矿？当我没说），那拿着简历找工作正确的姿势是啥？这篇文章将分享下石头的经验和看法。

一般而言，我认为走“内推”渠道，是一个对求职者和招聘方都靠谱的选择。

为什么内推靠谱？

找工作无外乎就这几个选择：内推，猎头，官网投递，招聘平台（某聘、某Boss 之类）。

如果能找到内推渠道，当然内推更好，后面详细说。下面从这几个渠道来谈谈石头的看法。

猎头

猎头专门靠这个吃饭的，所以还是有一定优势的，但大部分猎头的“KPI”是促进这个“订单”成交，因为成交才能有收益，据我所知，一般成交的猎头公司的收益是候选人年薪的 20%-30%（年薪可能按照合同 base，不算绩效），当然到猎头自己手上的可能会少一些。

关键问题是现在满世界的猎头，说真的，质量真的是参差不齐，我也接触过好多，当然还是有不少高水平的猎头，能不能碰到就得看你的运气了。

通过猎头成交 Offer，缺点是你可能没法了解到对应部门的真正的具体职责，里面团队到底是怎样的等等细节，这肯定没有公司内部（内推渠道）的人更了解；

从进度把控等方面，猎头跟进等肯定也不如内推人及时，毕竟中间有个“中间商”绕一圈，传话什么的也不能及时反馈。一般公司可能会对接多个猎头公司，HR 和猎头公司之间的关系当然就是“甲方-乙方”的关系，猎头去催问进度和内部员工问同事（或者一般内推有系统可直接跟进），你说哪个效率更高？

还有，你的简历信息给到猎头了，我相信，当然大部分猎头应该没有恶意，简历里面有电话号码吧？背后猎头公司简历库的管理，如果中间哪个环节出了点问题会怎么样？

你以为你现在收到的各种“骚扰”电话是怎么来的？啊，有的猎头真的很不专业，不知道你有没有收到类似“不专业”的电话，评论区说说？

招聘平台

招聘平台聚合了很多职位信息，方便候选人筛选不同的公司。当然招聘平台上也有不少猎头，这里就略过不讲这部分了。

另外一方就是公司招聘方。一般是比如在公司负责招聘的 HR 会在上面筛选简历，当然你可以选择主动联系投递。

还有一部分是公司具体人才的需求方（非 HR），比如阿里很大程度上讲，是团队 Leader 要自己去招人的，甚至有的同学还背负了相应的 KPI，比如我一个阿里的朋友，今年下半年的 kpi 就是要 Offer 一个前端 P7（或者 P6）的技术岗。（有没有读者朋友帮我这个朋友完成 KPI :)）

这也是为什么，好多人收到阿里的电话，问你看不看机会的原因。不要误会，他不是 HR，就是对应团队的人，从内网的简历库里面捞到了你的简历，就电话问问你，万一你要看机会呢，说不定最后就能成了。

其实招聘方在查看相应简历的时候，是要花钱的。比如你的简历可能会被通过某些关键字检索到，想看联系方式等，招聘方就得花钱购买，比如 5 块 1 个。我有同事就在上面买过简历，然后拿到信息后，一问已经在流程中了，这样的例子多了之后，其实就不大愿意去上面找简历。一来效果不好，另外还得自己掏钱。

另外，我觉得你既然要看机会，还是自己主动点比较好，比如对哪个公司感兴趣，对哪个岗位感兴趣，积极主动效果会更好，这样把简历放到公共池子里面被捞，虽然还是有一定概率被合适的岗位捞，但效率较低。

当然，如果不是特别着急换工作，也就想看看了解下情况，这样也行，只是可能会被不断“骚扰”。我还是建议，既然要看机会，还是自己主动、要有目标，找人内推更好。

再一个问题，跟上面提到的一样，就是你的简历信息的“隐私”性，不排除你的简历就被转卖了。

官网投递

官网投递也是一种方式，但最有可能会“石沉大海”，很有可能就投完了，就没有下一步了。也不知道去哪里找谁问进展。

因为这个渠道收到的简历确实很多，HR 在后台筛选简历的时候，说不定某个关键字没匹配上，你的简历就没机会被“过目”了。

内推

对比上面几个渠道的优缺点后，也就知道了内推的好处。

对于候选人，可以跟内推人了解到：

- 了解岗位职责，具体业务情况
- 岗位对应团队的具体情况和氛围，比如加班情况啊等等
- 面试进度实时反馈，提高效率

对于招聘方：

- 内推人有内推奖励，也很乐意帮忙内推
- 帮公司招揽人才，还能完成部分 KPI（比如上面提到的石头一个同事的情况）
- 公司成本也是最低的，如果内推人和推荐人相对比较了解，也清楚具体候选人的技术水平等

当然内推也有缺点，就是你看机会很多时候肯能不止看一个公司的。每个公司，你都需要找一个内推的同学，相对比较麻烦，不过同学朋友多的话，其实也一样。石头就有一个内推群，汇集了各大公司的朋友，如果你有需求，可以后台回复“内推”，拉你进群。

说了这么多，那么究竟内推的正确姿势是什么？

内推的正确姿势

在[《有了这份程序员面试指南，你离大厂 Offer 还远吗？| 附推荐书籍》](#)这篇文章中，我也提到了，首先最重要的就是你自己找工作的目标岗位的工作内容和职责，以及预期的职级（比如 P7、P8 等），如果正好是你认识的朋友团队招人就再好不过了。

一般而言，公司招聘都是一个萝卜一个坑，萝卜太大或太小都不一定合适。有时候简历没有通过筛选并不是你不够优秀，恰好是和对应岗位不匹配而已，假设你是 P8 的候选人，对应岗位的 HC 是 P6，这肯定不合适。

如果你要投递的目标岗位和你内推的同学不是一个团队，那么你就要先自己找到自己的目标岗位，一定要先搞清楚职级，不要乱投递。

了解目标岗位信息

各个公司的岗位职级可以直接在网上搜索清楚，市场的职级和薪资水平大体上是对齐的，下图可以简单参考。

互联网大厂新入职员工各职级薪资对应表（技术线） V 4.5 (2020.5) by Plus Zeng										
公司	月份数	说明	年总包 (W) （含加班费和股票每年折现, 不含房补餐补等）				备注			
			30	50	100	150				
阿里巴巴	16+	12+1+3 (保底 13 薪, 90% 的人年终 3 个月及以上)	P5		P6		P7	P8	P6 以前技术比非技术高 30% 左右, P7 后基本对标	
腾讯	16+	12+1+1+2 (保底 14 薪, 90% 的人年终 2 个月及以上)	5级		7级		9级		11级	5 级对应 1-3, 6 级对应 2-1, 以此类推, 11 级对应 3-3
字节跳动	15+	12+3 (大多数年终有 3 月, 另有大小周 1.2 倍加班费)	1-2		2-1		2-2		3-1	产品 18 薪, 非技术需降一级对标 (如非技术 2-1 对技术 1-2)
美团点评	15.5	12+0.5*2+2.5 (2 次半年度奖, 年终「平均」2.5 个月)	1-3		2-2		3-1		3-3	2-3 之前基本和腾讯对标, 3-1 之后比腾讯略高
百度	15.5	12+3.5 (从 2020 年起, 年终「平均」3.5 个月)	T3		T4		T5		T6	原本和数字 +1 和阿里对标, 但近 2 年受股价波动影响较大
京东	14	12+2 (年终平均 2 个月)	T3		T4		T5		T6	
滴滴出行	15	12+3 (年终平均 3 个月)	D5		D6		D7		D8	
网易	16	12+1+3 (保底 13 薪, 年终平均 3 个月)	3-1 / 3-2 / 3-3		4-1		4-2		5-1	3 开头的级别级差较小, 重合较大
快手	16+	12+4 (加班双倍另算, 2020 年起多部门开始实行大小周)	k2a		k2b		k3a		k3b	近两年实际年终奖可能会更高 (很多部门平均 6+)
注: ① 本表数据整理自「脉脉」职场区用户上传的 offer 数据, 仅供参考, 数据不代表作者个人观点和倾向。 ② 本表仅仅讨论近一年来「新入职」公司「总部」员工各职级的年收入总包, 不讨论老员工和非总部的。老员工的薪资范围可能很大, 比如阿里老 P6, 也有算上股票年入一百多的, 也有入职较早, 但一直没怎么涨薪而没到下限的; 而非总部会因为地区消费水平差异而价格不同。 ③ 平均来说, 「校招」级别的产品线薪酬大约是技术线的 80%, 运营线大约是 65%, 但不代表之后也是如此。										
知乎 @曾加										

大厂职级薪资对应关系，图来源：曾加@知乎

以阿里为例，一般大家在找工作可能会涉及到以下几个职级，在社招场合，大部分可能是 P6/P7/P8，（P9等对应的 HC 比较少，一般可能也不会通过投递简历这种方式去找，都是行业内有一定影响力，或者圈子都是认识的人）

- P5：工程师，一般校招生；
- P6：高级XX，资深XX，一般社招都要求 P6 起步。例如：高级/资深工程师，资深客户经理等；
- P7(M2)：技术专家，M2代表管理序列。XX 专家基本属于 P7，例如：销售运营专家、产品运营专家等；
- P8(M3)：高级专家，高级 XX 专家，例如：高级运营专家、高级销售运营专家等；
- P9(M4)：资深专家，资深 XX 专家，例如：资深采购专家、资深产品专家等。

不过一般而言，对外的招聘的 JD 上可能不会直接描述对应岗位的职级，但从 title 上基本能判断。

石头也帮助了不少公众号的读者朋友内推，之前收到一份简历，刚毕业 2 年的 Java 开发（最多 P6），给我一个目标岗位链接，我打开一看“资深技术专家”（P9），搞得我哭笑不得。

所以以后找我内推的同学，我首先会把这篇文章扔给你☺，如果你对阿里的职位感兴趣，可以直接后台回复“内推”和我取得联系哦，或者直接加石头微信“codershitou”备注“内推”即可。

具体的招聘岗位，可以直接从公司的官方网站找，例如阿里的社招官网地址是：<https://job.alibaba.com/zhaopin/index.htm>

可以适当选择多个备选岗位，按照优先级给帮你内推的人。一般而言，同一时间可能只能有一个岗位可以进行面试。阿里内推的话，不能超过 5 个岗位。

简历信息

简历最好用 PDF 格式，直接发内推人邮箱（最好是带公司后缀的官方邮箱），前面也说了简历的隐私性，如果随便搜索的网上找的不认识的人帮你内推，而你也不知道这个人身份的真假，所以用公司邮箱至少不会有问题。

至于什么样的简历是好简历，鉴于篇幅有限，这里不展开说明。

简历真的没必要弄十分花哨的格式，特别是对于技术岗的同学，一般**大厂**都有自己的招聘系统，简历导入系统后，就很少会看你原本的 PDF 简历了。

况且有时候你花里胡哨的简历可能还导致系统识别不了，没办法导入，这不直接就加大了内推人的负担了。

另外，除了联系方式（手机+邮箱）外，简历中的其他比如出生年月，教育背景这样的必要信息不能缺，大部分公司都会关注这个，在内推（招聘）系统里面也基本上是必填项。

最后，最好有个简单的介绍，你为什么和这个目标岗位匹配。一般可能帮你内推的人需要填写部分推荐语。

石头曾经找同学帮忙内推 Google，填了一大段内推信息（英文），比如和候选人关系，对候选人的了解程度等等（详细问题列表，感兴趣的同学可以后台回复“Google内推模板”获取），不过，最后简历也没过筛选。😓

其他

内推并不能增加你最终拿 Offer 的概率，最多只能保证你的简历可以被用人部门 Review 过。

希望候选人主动提供更多的信息给内推人，方便推进整个内推流程。

比如你曾经在其他渠道投递过 XX 岗位，是否有流程中的简历等等，因为系统有锁定期，锁定期间是不能投递简历的，然后相同的岗位，一般也不能重复投递。

如果你没主动告诉，或者刻意回避，会导致内推人一顿操作，最后投递不了简历，浪费了感情。

也不要抱有侥幸心理，曾经一个哥们让帮内推简历，刻意回避了（我还主动问过）投递过这个岗位，然后换了手机和邮箱让我帮忙投递，结果提交立马就被系统识别，提示不能重复投递。

还有就是只有内推你的人才能看到具体的面试流程和进度。同事也跟我吐槽过，他有朋友从其他渠道投递了（或者内推了），然后又一直找他问进度，他也没法看呀，也是很无语。

最后，找人帮你内推，咱们还是态度“友好”点，毕竟他本没有义务帮你投递的。你说他可以赚内推费？说得也对，不过这话说得好像你就一定能成功 Offer 似的，不过我喜欢有这样底气的候选人。

石头为啥提这个，也是曾经被“伤”过了。这其实也不仅仅是“内推”这件事情，还是与个人修养有关，下面讲两个案例：

- 案例 1：一哥们半夜发简历给我，说你不是说帮忙 review 简历吗，快给看看吧。我当时有事情在忙，没有及时回复，结果“视频弹框”就来了。
- 案例 2：因之前帮一个哥们内推，加了微信。后来有一次我发了个朋友圈，大概就是吐槽了下微信有个小 bug。

哈哈，当时也是很无语。当然，这个跟“内推”这件事情没啥关系，只是想说，咱们在与人相处的时候还是和谐相处，不要当键盘侠，不要当网络喷子。

最后

我们部门最近有开放 P6 岗位，具体 JD [看这里](#)，欢迎大家找我内推。另外，我有维护一个内推群，里面有各大公司（例如BAT、TMD等）的朋友，还有微软、Hulu、Google 等外，石头也可以帮忙联系内推（当然还得简历看得过去哈）。对这个群感兴趣的同学可以添加微信(codershitou)备注“内推”进群。



扫码回复“内推”进群

最后，觉得本号分享的文章有价值，记得添加星标哦。周更很累，不要白 piao，需要来点正反馈，安排个“一键三连”（点赞、在看、分享）如何？☺ 这将是我持续输出优质文章的最强动力。

关于作者：程序猿石头(ID: tangleithu)，现任阿里巴巴技术专家，清华学渣，前大疆后端 Leader，欢迎关注，交流和指导！

欢迎扫码加入互联网大厂内推群 & 技术交流群，一起学习、共同进步。后台回复关键字“0”送阿里技术大礼包。