

程序员跳槽时，如何优雅地谈薪水？

谈薪绝对是一门技术活，是 HR 与候选人之间的一场博弈。过去就有不少 100offer 平台上的候选人在面试过程中过五关、斩六将，好不容易进入了最后一轮，却在薪资上谈崩了，功亏一篑。在这场博弈中，HR 如何衡量这个岗位的价值？我到底该要多少薪水？程序员如何优雅、机智地与新公司谈薪？

这场 Chat，我总结了一些和 HR 谈薪资前一定要知道的背景知识和谈薪过程中的具体技巧，通过多个真实案例，来和大家聊聊怎样才能做到知己知彼，谈出你想要的薪资。希望能帮助大家少走弯路，拿到满意 offer。

本次 Chat 主要包括以下内容

- 影响薪水的因素有哪些？
- 知彼——公司是怎么给薪资的？
- 知己——我到底该要多少薪资？
- 不得不说的谈薪技巧
 - 告诉 HR 你的闪光点，争取更多薪资
 - offer 谈判中如何知己知彼适时出击
- 最终薪资未达到预期，是否该接受？
- 其他你可能关注的：
 - 高期权低薪资如何权衡？
 - offer letter 上没有写年终奖，合理吗？
 - 薪资收益长短性如何评估？
 - 高薪程序员有哪些特征？

影响薪资的因素

互联网行业的飞速变化，影响着企业择人的很多标准。同样会有许多因素会影响到企业最终给出的 offer，为了帮助每一位候选人，我们来剖析一下有哪些因素会影响到薪资。

我们主要从主客观因素来分析。

1. 主观因素

(1) 学历

大家都知道很多大公司招人都对学历、学校有硬性的要求，现实中高学历的同学起薪一般就比较高，后面涨薪自然更能拉开差距。但是需要大家了解的是，HR 和面试官不是看

重学历本身，更加在意的是候选人的学习能力、悟性，而是认为高学历好学校能从很大程度上证明至少这个人学习能力是不会差太多的。

如果你的学历并不是 985/211 这样的学校，甚至学历也不是本科，但是如果你能很好的证明自己有较强的学习能力，还是能扳回一局的。比如说可以在面试中通过工作以外时间自己是否有研究什么样的技术，是否有自己做过开源项目，用多久把这个项目完成，期间碰到了什么问题，怎么解决的，总结出了哪些经验教训，后面把这些经验教训怎么应用到工作中的等等。告诉面试官，我只是高考没考好，但是我学习能力一样很强。

（2）公司背景

100offer 在为企业服务了解用人需求的时候，经常都会听到“优先考虑 BAT 或一线互联网公司的人才”，那这是为什么呢？因为大家都知道知名公司对员工能力要求高，曾在这些公司任职过，说明他的技术能力以及综合素质已经被验证过，这是一种背书，比如说他们有良好的代码习惯，经历过大型项目，有独立思考问题和解决问题的能力。从 HR 的角度来说他们不会看低、看轻任何一位候选人，但是从效率提升角度讲，他们要接触大量的简历和候选人，以知名互联网公司背景，以及有相关项目经验作为筛选项，会帮助他们第一时间过滤出优秀的候选人，再从这些简历中挑选人才可以帮助提升他们的招聘效果。

（3）工作年限

我们在求职的时候往往会看到技术岗位 JD 出现“3年以上相关工作经验”，这是因为企业在寻求人才时考虑到不用培养人才，可以立即接手工作并产出价值。当你的工作年限越久，解决问题的能力也就越强。看下 100offer Q2 的薪资报告，会发现平均来看，薪资是随着工作年限的增长而增长的，但是差距本身没有那么明显，尤其是 8 年以上的对比 5-7 年的。但这里需要明确一点，并不是工作年限越久给到的薪资一定高，如果只是多年重复做熟练的工作，从开发的角度讲那很有可能你的 8 年开发经验和别人的 3 年经验没有实质差别。100offer 建议每一位候选人能够跳出自己的舒适区，给自己制定一些短期目标，保证自己每一天都在进步，保证自己的工作年限是持续有含金量的。

（4）技术实力

包括基本功是否扎实，代码出错率如何，业务的理解能力是否强，是否解决过难度较高的技术问题等等。

2.客观因素

下面我们来谈谈外部有哪些因素会影响到薪资。

（1）城市

国内的互联网环境发展较好的城市分别是北京、上海、杭州、深圳、广州。从 100offer 在 2017 年 Q2 季度发布的人才流动报告《哪个城市更高薪？》我们看到北京的薪资还是高于其他城市的，但是 Q2 由于阿里巴巴的强势需求，杭州的薪资在不断被拉高，如下图所示。上海、深圳、广州则相对低一些，而成都、武汉等城市的互联网薪资要比以上几个城市平均低 30% 甚至 50%。薪资会根据公司所在城市的房价、生活成本考虑。遇到

异地入职，最好先了解到目标城市的房价以及生活成本，这些通过一些简单的应用软件和平台可以有大致了解，在沟通期望的时候对薪资有针对性的调整。



(2) 行业

互联网行业 and 传统 IT 行业薪资有明显差距，我们以热门的 Java 岗位为例，对比两个行业的薪资差距，如下图所示。

岗位级别	传统一类公司	互联网二类公司	互联网一类公司
初级开发 (1-3yrs)	10W-20W	15W-25W	20W-30W
中高级开发 (3-5yrs)	20W-30W	20W-40W	30W-50W
资深开发/架构师 (5+)	30W-50W	40W-60W	40W-100W
技术总监/CTO	50W-80W	60W-100W	100W+

(3) 市场热门岗位

供需关系也是影响因素，稀缺类岗位薪资要明显高于非热门岗位，比如算法领域类职位，目前名校应届生或者是 1-2 年经验的算法工程师薪水已经接近 20W，要求也较高，

一般会要求数据结构基础扎实，算法原理很清晰，学习速度快，能够独立完成一个算法模型等。3-5 年的薪资在 50W 左右，要求也会更高。

下面看一个案例。

100offer 曾经来过一个算法候选人，他于2013年北京理工大学毕业后在因特尔工作了近4年，担任算法工程师，今年年初拿到了58同城开出的一份40万年薪的 offer，殊不知，他离开因特尔时只有24.5万年薪，可见互联网行业的热门岗位的薪资远比传统企业要高得多。

公司是怎么给薪资的

1.薪资的组成部分

(1) 现金部分

由基本工资，补贴和奖金组成，补贴主要有午餐/交通补贴、通讯补贴、住房补贴、过节费等。奖金部分主要有季度、半年、年度这三种，一般跟绩效考核相关。

我们会遇到常见的问题是，公司的 HR 会提到，我们公司除了 12 薪以外，还有 2-4 个月的年终奖，具体拿到多少跟你的绩效相关。

这句话我们应该如何正确理解呢？

在企业绩效考核中，建立绩效体系是一种常见的管理手段，主要为了促进员工的积极性，有清晰的期望，因此会设定明确的指标。常见的打分制是 7-2-1 原则，70%的人拿到 2 个月年终奖，20%的人可以拿到 4 个月年终奖，10%的人可能拿不到年终奖还有被淘汰的风险。

我们再举个更具体的例子，拿阿里为例。阿里的薪水结构是 12+X，而绩效情况会非常大程度决定 X 的具体数字。而绩效部分的综合评分会根据个人绩效打分以及团队绩效加成共同计算得出，而团队绩效多跟部门当年为公司带来的用户增长、收入增长相关，我们在这不过多讨论。接下来，我们就来看看去年阿里某事业部，个人绩效跟最后的绩效收入对应的关系。

- 4分对应8个月左右的绩效薪资，但能拿到这个分数的同学数量凤毛麟角；
- 3.75分对应6个月左右绩效薪资，这部分大概占有所有员工数量的20%；
- 3.5分对应3-4个月绩效薪资，这部分大概占有所有员工数量的70%；
- 3.25分对应1个月绩效薪资，但拿到这个分数很可能就被列入末位淘汰的重点观察名单了。

所以整体看来，阿里的同学个人绩效集中在3.5分，这也意味着绝大部分阿里同学一年的收入在16个月左右。

除了阿里，我们再跟大家介绍下猎豹的情况，目前猎豹的绩效分为四级：S 级对应8个月绩效奖金，A 级对应6个月，B 级对应3个月，C 级对应1个月。当然所有绩效的最后一个

级别都有很大风险面临末位淘汰或者意味着你没能完成基本的工作内容。

大部分一二线公司的绩效构成都跟上面讲的两家公司类似，如果是小一点的公司，那可能就不会有这么直接的绩效分布的制度，可能还是领导说了算更多一些。

（2）期权部分

期权的价值主要在于变现，变现的方式有上市、收购和回购。

变现的可能性跟公司规模有关，上市公司的期权属于变现可能性大，增值空间小，风险也相对较小，收益相对确定；发展迅猛的中型公司，经过多轮融资，比如国内的独角兽公司，变现可能性较高，增值空间也大于已上市的公司；早期公司的收益高，但是风险很大，大多都等不到上市变现。

期权中不得不关注的坑有哪些呢？

这里要提到常见的期权退出机制。第一种是中途离开公司，但你比较看好公司前景已经成熟的部分你可以行权价购买，从期权变成股权，全部带走，等待未来变现；第二种是你没有事先约定好，只要你中途退场，无论是主动还是被动，所有期权立刻作废，这种可能是创业公司当中最常见的，相当于归零、白玩。加入创业公司，期权变现的可能性太低，现在很多候选人对这部分关注越来越低。

2. 薪资标准和审批流程

（1）薪资标准

大家一定都对薪资标准非常关心和感兴趣，甚至会有同学觉得公司给的薪水好像没有一个固定的标准，那事实是不是这样呢？

实际上绝大部分公司给出的薪资都不是随便想出来的，现在我们就来为大家介绍下具体的薪资确定流程以及一些代表性公司的薪资标准。

薪资首先是由级别决定的，所以面试结束后会先对面试同学定级别，然后才是定薪。

那级别又是如何订出来的呢？

不同的级别有相对明确的能力标准和素质模型，根据面试同学过往的背景、能力、面试表现以及各轮面试官对候选人的综合打分，决定了面试同学处在什么级别。

级别确定之后，才会开始确定薪资，每个级别都有薪资范围，而在这个范围内能给到多少薪水，取决于你过往的薪资情况，对公司的意向度，你的薪资诉求，是否有潜在竞品/竞争公司的 offer 以及目前团队的薪资情况，尤其是会参考跟你级别能力相仿的员工。

小公司虽然不一定有明确的级别定义，但也会参考公司内部背景类似的同学的薪资来给出薪酬范围，不会偏离太多导致公司内部薪资失衡

（2）薪资审批流程

每家公司的薪资审批流程不完全相同，但是大公司的审批流程普遍较长，所以 offer 发下来会需要很多时间，候选人可能不大理解，还以为是 offer 出了问题。接下来，我们举几个比较有代表性公司的例子来给大家讲讲。

在美团，绝大多数部门的审批流程是这样，当得知候选人面试通过后，首先会跟候选人沟通候选人的目前薪资以及薪资期望，然后拿到候选人的薪资证明，之后结合我们前面讲到的薪水标准，给出一个具体的薪资方案，跟候选人沟通这个方案，如果接受了，HRBP 和业务负责人以及 HR 负责人进行审批，另外薪酬组和 HRBP Leader 会根据候选人级别进行审核，通过后发出 offer。

而在汽车之家，流程会分两种。一种是 HR 确定 offer 后，先跟业务部门确认，薪酬组审批，业务部门审批，都通过了 offer 就可以发出来了。另一种是，总监级别以上的候选人审批 Offer，还要经过 HRD 和 HRVP 审批，百度外卖是 M4 以下的是 Line Manager 和 HRBP，HRBP Head 批就行，M4 以上还要 HRVP 和老板审批。

3.HR 在里面扮演什么角色

我们经常会碰到技术同学们问一个问题：HR 在谈薪过程中，是不是就是一个打压我的角色？

在这里，我们就来分析下 HR 在这个过程中到底是怎么想的。

他们担任着双向信息有效传递者、顾问的角色，是优秀的采购。

（1）HR 的出发点一定是要促成这个 Offer，保证入职，所以并不会一味打压候选人的薪资。因为 HR 知道如果过度打压薪资，很容易造成候选人心里不平衡，长期处于不稳定状态，如果离职会得不偿失。所以如果同学们感觉 HR 在打压你的薪资，最大可能性是你的期望确实超过了企业能给到的薪资范围了。

（2）在能够达成 Offer 的范围内，尽可能减少招聘成本。这一点应该比较好理解，毕竟 HR 也是有考核压力的。

所以同学们在未来的谈薪过程中，不要一上来就把 HR 放在对立面，用更合适的方式去跟他们沟通，一定会有更好的效果，后面我们也会说到该如何跟 HR 谈薪。

我到底该要多少薪资

1.如何报出你的期望薪资？薪资数值的峰值如何控制？

（1）如果是应聘大公司，一般这些公司都有薪资与职级的对应关系

首先，你要了解自己所处的位置，以及该级别的薪资范畴。目前市面上大部分的公司都以阿里巴巴的职级薪资水平作为标尺。下图是阿里巴巴集团的职级体系一角，对照下工作经验5年以内的我们，看看究竟价值几何。

以阿里巴巴集团的职级体系为例：

级别	工作年限	对应职位	月薪	股票	对应M级别	备注
P5	0-2年	专员（应届毕业生、研究生）	10-20k	无	M1	负责项目中的某一个模块
P6	2-5年	专员（有一二线互联网公司工作经历背景）	15-23k（极个别特批24k）	无	M1	
P7（P7以下超过70%）	5-8年	专家（中流砥柱、骨干级别）	20-33k（极个别特批35k）	1200股左右跟进不同业务线调整	M2（经理）	独当一面的负责一个立项

（2）行业大致涨幅区间

根据 100offer 历年的运营数据显示，单纯通过一次跳槽实现的薪资涨幅为 20% 左右。过程中也存在个别年轻有为的潜力股实现 35%，甚至 40% 的涨幅，当然也有低于这个的，10% 甚至平薪降薪。这种情况属于个例，并不多见。我们会在稍后通过一个案例跟大家具体分享。

看到很多同学都在质疑为什么跳槽要参考上一家公司的薪水，这是不是不合理。其实可以换个角度来思考。首先，互联网公司的成本结构是趋同的，公司在发展过程中都会做成本预算，比如 40% 作为研发人员的薪资成本，而这个成本往往都是参考市场平均水平做出来的，所以各家公司对职位的预算差距不会太大，这样就造成了跳槽的时候薪资只可能有一个不太大的涨幅就是 20% 上下。如果市场有公司打破平衡要双倍薪资招聘候选人其实是很危险的，因为他很有可能没有做好自己的成本预算而导致后续资金出现问题。其次通过面试，企业只能部分了解候选人，到底能不能发挥很大价值还要等入职以后看具体表现，因为企业出于风险控制和成本控制，都会认为上一家公司给候选人的价值评定相对合理，不会在一开始给出太高涨幅，而留待入职后表现良好的话再加薪。

（3）2017年的跳槽涨幅趋势

很多2017年求职的朋友都有这样一个感受，2017年的工作不好找，尤其是互联网圈的机会，活跃的企业与匹配的职位变少了，不像去年前年，有各种选择摆在眼前，而2017年呢，好不容易筛选出几家有意向的公司，面了一圈下来，不仅面试通过率低，而且即便通过了面试，到了薪水那一关，又会被 HR 和直线经理打击一通，跳个槽感觉心好累。

那么为什么会出现这种情况呢？100offer 从宏观上认为主要有两点。一是创业公司倒牌（大环境遇冷，资本市场趋于保守谨慎，处于融资阶段的创业公司数量减少，相应的职位数也减少了）。二是大公司开源节流，控制人力成本预算（大环境遇冷，大厂为了向股东和投资人做出更好的交待，一边要提升业绩与盈利情况，一边要紧缩人力成本。其中紧缩人力成本的方式，主要有减少或停止招聘，和裁员或变相裁员。比如某知名独角兽，半年前，某业务线的团队中有10名产品经理，春节后通过调整 KPI 与绩效打分，团

队中仅剩6名产品经理，而这流失的4人，则不再公开对外招聘）。供给增加而需求减少，所以薪资也受影响。

基于以上现象，我们观察得出，2017年通过跳槽实现薪水的大幅提升，格外的不容易。

刚讲到跳槽的平均涨幅在20%左右，也有特殊情况，举两个例子来说明一下。

（1）什么情况可以上浮？——之前工资被低估，下一份可以期望涨幅 35-40%。下面是对应的案例。

小李从郑州大学计算机本科毕业后在北京工作了4年，前两年在一家C轮创业公司做安卓开发工程师，后来跳到了腾讯，薪资20万并没有增长，但由于是腾讯，小李还是加入了，最近他决定从腾讯离开加入一家做人工智能的创业公司，拿到了这家公司发出的一份37万的offer，而他离开腾讯时只有26万，这次跳槽足足涨了11万，同期也接到了58和小米开出的超过35万的offer，发生这种情况主要原因是他去腾讯时并没有涨薪，而他本身的技术能力还是非常不错的，加上在腾讯的历练，拿到了如此骄傲的offer。

（2）什么情况可以下浮？——之前在P2P公司，工资被高估，后续可能只有10%左右。我们看下案例。

小林就读于东北财经大学计算机本科，2014年毕业后在百度担任Java开发工程师，工作了近两年，然后在去年年初加入了一家A轮互联网金融公司，薪资目前已经达到了30万每年。而最近他很惆怅，因为上个月在100offer平台求职时接到的3个offer最多的只能给到34万年薪，涨幅只有10%，很大一部分原因是他从百度离开时只有20万，而部分互联网金融公司遇到特别好背景的候选人都会给到不错的薪酬涨幅，但是实际是高估了此时小林的能力，导致此次求职回归到了正常涨幅。

不得不说的谈薪技巧

1.告诉 HR 你的闪光点，争取更多薪资

给大家分享两个案例，关于用良好话术说明职业历程中的闪光点和薪资情况，最后争取到了不错offer。

案例一：生于92年的iOS工程师，良好的面试表现，为自己跳槽实现薪资40%的涨幅。

小胡2013年毕业于某211院校，从事iOS开发，百度核心产品线1年经验+某垂直社交领域2年经验，薪资18k，最后拿到的offer是一家出海国际化的用户产品iOS工程师职位，待遇25k。

小王从面试时开始，就一直在突出强调自己的优势优势包含：

- 为什么认为自己领先于同龄人，自己自身的长处；
- 我凭什么跑得比别人快，同级别同事中的能力比较；
- 为什么你这个岗位非常适合我？

当时他提到了以下三点。

1. 之前负责的产品都是面向对象系统的核心模块，用了哪些牛逼的技术；
2. 他在项目中的角色和作用，不光是开发，还主动承担了项目负责人的工作，与产品与设计进行高效沟通，帮助解决团队内部流程优化等问题；
3. 对新技术非常关注，做了学习和项目尝试；

案例二：不会体现自身优势，跳槽吃亏，只有 15% 涨薪。

小张 2013 年毕业于一所普通本科院校，虽然学历不出众，但是公司起点很高，2 年百度 + 2 年阿里，但是他在跳槽时却遇到了瓶颈，最终只实现了 15% 的涨幅，这是为什么呢？

原来，小张虽然身处百度，但却负责的是一款边缘产品，所接触到的技术既不够核心，又不够创新，在面试阿里时，面试官直接给出这样的评价：

1. 缺乏技术细节，CSS3、动效、适配、架构、性能等各方面谈起来，回答的都不是特别深。
2. 具体问题回答都不到位，逻辑思维能力差；
3. 产出较小，进步略小，多停留在自己熟悉的舒适圈里；
4. 重复套用旧的方案；
5. 对于新技术缺乏关注。

事后小张也有反思，面试官之所以有这样的评价也并不意外，因为自己在面试时的表现，确实一般。

首先，他并没有告诉面试官突出自己亮点的项目、用过的最牛逼的技术。其次，他没有体现出对新技术的关注。最后，个人收获总结也不到位。虽然阿里最后还是 offer 了小张，但是薪资涨幅却受到了影响。

2.offer 谈判中如何知己知彼适时出击？

（1）通过 HR 给你的反应，判断企业在薪资方面的态度

当通过面试，进入到薪资谈判的环节，很多人选都会产生困惑：企业给我开这个价格是什么意思、我心中有自己的想法但是不好意思说、有没有进一步争取的空间……等等等等。那么现在我们就来帮大家逐一解析，和 HR 谈薪背后的潜台词都有哪些。

场景一：HR 心直口快，直接表明你要的薪资高了，我们给不到。

当你听到这句话时，心里要思考，这个 HR 想都没想，直接拒绝了我的数字，为什么呢？

一方面，说明企业对这个职位的预算确实有限。另一方面，面试官对我的能力认可没有那么高，觉得我的能力不值我的报价。

下面看一个例子。

2017 年 4 月，有一人面试猎豹，到了最后 HR 谈薪环节，候选人说了期望薪资为 35 万时，HR 说：恐怕公司暂时没法给到 35 万这个数字，如果低于 35 万，你就完全不考虑加入猎

豹了吗？

事后从 HR 那了解到他们还是挺想招到这个人的，不过他的能力的确达不到 35 万，他们这边水平和他一样的工程师最多只有 30 万。

场景二：HR 迂回试探，问你这次求职的薪资底线是多少。

这说明什么呢？说明 HR 想知道你内心对于数字的底线，能接受的程度在哪，还有没有得谈，是否存在进一步争取/妥协的空间。

下面看一个例子。

小王上个月面试了一家业内知名的人工智能公司，到了最后谈薪环节，他说希望薪资在 40 万左右，HR 反问根据之前对该岗位定薪来看，这个岗位可能暂时只能给到 32 万，不过你的能力用人部门还是看好的，所以我去帮你争取 34 万，你看如果 34 万的话，你会加入我们公司吗？小王直接拒绝说不能达到自己的预期，HR 反馈他说会尽全力争取，但需要小王给到一个底线薪资，如果达到的话，会接受 offer 并且入职，小王反馈 36 万，后来公司给小王开出了 36.5 万的 offer，小王非常满意的加入了该公司。

事后我们得到的 HR 反馈是，40w 的确给不到，但是用人部门特别想要这个人，所以给出了比他预期高 5000 的 offer 从而保证他可以加入。

场景三：HR 避免正面回应，说要和 CTO、总监讨论一下。

这说明什么呢？第一是用人部门对这个职位的薪资卡得很严格，HR 在这件事上的决定权有限，需要管理层特批，要听管理层的评价意见。第二可能是这个人在 HR 面试之前的一轮已经被用人部门否定了，只是考虑到候选人的感受，和候选人寒暄一下，并没有真正事后讨论的想法。

下面看一个例子。

这种 HR 说要和用人部门讨论一下的情况是最常见的，超过一半当候选人说完一个薪资数字 HR 直接说好的我们讨论一下一周内给你答复都意味着面试并未通过，否则 HR 会很考虑候选人的感受问得更深一些或者探探候选人能加入的底线，因为大部分岗位的薪资 HR 是知晓的。

（2）何时说出自己的底线

只有当 HR 已经明确表示没有办法给到你预期的薪资时，再说出自己的底线。像我们上一个案例里面，HR 其实是在试探候选人的底线的，因为 HR 的出发点是在候选人能接受的情况下，尽可能给公司节省成本。这是一个拉锯战，所以如果太轻易说出自己底线的话，有可能失去了给自己争取薪水的机会。

下面看个例子。

北京有家互联网公司 offer 了两位候选人，两位候选人的背景相差不大，当前薪资也差不多，都是年薪 25w 左右，但是两个 offer 发出来，一个 30w，一个 28w。

其实 HR 对这个岗位的薪资设定范围是在 28-30w 之间，她在面试的时候问候选人的期望薪资的时候，两位候选人都是报的 30w，然后 HR 又追问了，你的期望薪资底线是多少？

其中一位候选人还是坚持说了，目前薪资期望就是 30w，并且解释了这个数字的合理性；另外一位候选人其实是比较实诚的，当场说，28w 也可以接受。结果两个 offer 就出现了如上的数字差异。

事后 HR 也表示，如果另外一位候选人也坚持 30w 的话，其实他们也会给出这个 offer 的。

（3）薪资低于预期，是否还要继续争取？

如果 HR 第一次给出的数字，是低于自己预期的，还是要坚持自己的内心的真实想法，并表述出来。请记住，不要碍于一时情面，不好意思提诉求，否则你怀着压抑的心情入职新公司，到头来承受损失的是自己。

那么如何表达自己的话术呢？我们可以通过下面一个情景案例模拟一下。

小李是一名 Java 工程师，就职于聚美优品，目前 20k，内心期望 25% 涨幅（25k），真实的底线是 20%（24k），即将 offer 的公司为某电商领域独角兽，解决并发量，处理峰值。

面试通过后，HR 问小李的期望薪资，他说自己目前 20k，期望 25% 涨幅，同时解释了自己为什么会有这样的期望。比如在聚美优品大型活动（如“聚美302”）中担任核心开发工程师，有过数次高并发经验，并且完成的很好，得到了领导的表扬。

这时如果 HR 透露，offer 最高只能给到 23k，这个是低于他的预期的，但是小李本身对这个职位是很看好的，觉得能带给他广度和深度的收获，想接受但是又不想损失薪水。

所以他是这样跟 HR 谈的：虽然我最近面试了一些公司，也拿到了几个 offer，但是我对咱家这个岗位最心仪，结合我的优势擅长，我希望 offer 的数字是 25k，但我也考虑到企业的招聘预算和自己的进步空间，所以我也打算表现出我的诚意，24k 我会加入公司，但是如果 23k 月薪的话，我可能还会再面试几家公司，希望您理解。

在表明诚意的同时，给到 HR 承诺，会给 HR 很好的感受，因为 HR 最不希望看到的是给到了候选人期望的薪资，但是候选人最后并没有来。这个 case 的结局是，HR 认为候选人非常坦诚，又向部门去重新争取了，最终小李拿到了 24k 的 offer 并入职。

在这里，我有必要提醒候选人朋友，虽然不是每个企业都能谈薪成功，但你要突出强化自己的亮点优势，尽力多为自己争取，哪怕多争取到 1k，也是努力后的结果。

最终薪资未达到预期，我是否该接受？

首先提醒大家，拖延战术对于企业而言是无效的，这期间企业会继续寻找性价比更高的候选人，时间越长反而对自己越不利。除非你真心打算放弃这个 offer，否则不要指望企

业后面还会再妥协。这个时候你需要做的是仔细斟酌，你到底该不该接受这个 offer。

1.企业给你开出的 offer 数字背后到底是什么样的态度

经常有候选人说，企业在薪资谈判上都这么苛刻，那是不是对我就不是那么认可，如果是这样的话我加入这个公司也会有很大的风险吧？

其实企业在定薪的时候一般会考虑以下四方面的因素：

1. 如果企业真心邀请你加入，认可你的实力，在多数情况下，是不会刻意压价的。因为企业知道人选一旦在被打压后加入公司，容易出现心理不平衡，这会对团队造成负面影响，企业要承担潜在的离职风险，到头来，这个职位还是空缺，还要重新招聘。所以企业如果面试中已经表现出了诚意，可能真的是预算有限而不是对你有偏见。
2. offer 薪资与企业对人选的预期呈正相关，也就是说，人选对薪资要求越高，企业会越希望你带来更高的成绩，对你的期待值也会更大，一旦你没有达到，企业就会对你失望，产生负面影响。后期无论是你主动离开还是被动离开，对双方而言都是伤害。
3. 企业需要不断的激励员工以鞭策员工有更好的表现，如果起薪过高，那么意味着后续可以用来加薪激励的空间就越小，如果后续没有办法再激励员工了，企业会陷入被动局面。
4. 企业也很难通过单纯的一次面试，断定候选人的真正实力，为了减少 Wrong Hiring 的风险，会给一个比较保守的 offer，但是为了争取到人选，考虑到人选的感受，会在试用期满后加薪，重新评定职级。

下面看一个例子。

某知名上市独角兽公司，对所有技术类、产品类人选出具的 offer，都不是 High Pay 的类型，但它是怎么吸引人才的呢？首先，这家独角兽的 offer 数字涨薪幅度为 15-20%，试用期 6 个月，但是期满后，技术委员会会对每一个试用期人选进行评估打分，以判定人选是否胜任高一职级的工作，是否具有加薪的资质。

不仅如此，这家大厂还会在每年提供两次的升职加薪机会（夏天一次 6-7 月、冬天一次 12-1 月）。所以，每一位加入进去的人选，绝不会受限于 offer 上的层级，半年内就可通过自己的实力改变自己。所以说，真正的英雄是敢于在证明自己的价值后，为自己争取到高薪高职级的。

所以在薪资没有达到预期的时候，千万不能意气用事，也许你并不是真的差那 1000 块钱，而是你认为薪资代表的是企业对你的认可，那这样很容易错失一个很好的机会的。

2.回溯自我，你为什么跳槽，这个 offer 是否满足了你最痛的点

100offer 对人选的跳槽原因总结归纳为以下五点。

1. 发展受限：业务线调整、资源支持不到位、内部政治斗争、技术广度受限、技术深度没有沉淀；
2. 地点距离：城市（北京 vs 杭州）、通勤距离（望京 vs 中关村）；
3. 雄心壮志：核心业务线/边缘业务线、渴望晋升、带人做管理、补自己短板（开发经历中所欠缺的）；
4. 钱：涨薪调薪不满意、结婚房贷压力；
5. 人文氛围：工作生活平衡（996）、Leader 风格、团队专业水平。

了解自己跳槽的痛点与诉求后，对比新公司给出的条件。

其他

1. 高期权低薪资怎么权衡？有了期权怎么去让薪资？

先说一下什么是期权。我们讨论的是未上市公司，已经上市的公司会直接给限制性股票，可以直接当现金了。

期权不是股权，而是一份按照约定价格在约定时间购买股份的合同而已。而且期权一定要落在纸上，口头承诺是没有任何意义的，有部分公司只把期权当做口头承诺，你只在耳边听到过但实际连签字的机会都没有，这是没有意义的。

期权的内容包含起算日期、兑现时间、计算公式、行权价格、行权期等。

据了解，在目前 HR 群体当中，90% 以上的人自身是从来没有从期权上赚过钱的，但是他们却要在招聘过程中非常强调期权作用。所以说，倘若你想通过期权发家致富的，那就要看这家企业能否在竞争激烈的市场中走到成功上市的那一天了，这时候拼的不是努力和贡献，而往往是眼光和运气了。

在期权这件事上，不同公司激励的方法、时间点均不相同，但靠谱的方式还是有以下几点共性的。

（1）期权可变现

比如某些已经到了上市前期的公司，上市可能性极大，手中的期权有了变现的途径。比如大家都知道阿里巴巴上市前，就已经黑市交易以一定的价格收购期权；另外有些公司也会不定期的以一定价格回购员工手中的期权。

（2）对于普通员工，期权建立在合理薪资的基础上

对于创业团队，低工资+期权的分配组合是不可能招来靠谱的 TeamLeader 和高管的（除非合伙创业），大多数时候用这种方式能够吸引的是不够成熟难堪重任的新人。我们知道，在企业中一个月薪 3 万的人的价值往往不是三个月薪 1 万的人所能替代的，而低工资+期权也往往不可能长期留住 3 万月薪这个档次的员工。从这个角度反推，如果一家企业不能给到你符合你市场价值的工资而承诺给你一大堆期权的话，加入这家公司一定不是最好的选择。

总之，期权也好，股权也好，这是公司最高的利益载体，并不能张口闭口就可以随便给。用高的薪水留住你最想留住的人，然后再来谈期权，这样的企业才相对靠谱，光靠期权和低工资锁定人，这样最多留得住人留不住心。所以，一定不能因为给到股票和期权，就在薪资部分割让很多，至少要保证基础生活与品质不下降才行，不过也不排除你对这家创业公司特别满意与看好，想不顾一切的 all in 一次，这样的经历也挺可贵的，但是一定要理性，不能只考虑自己的感受。另外，也要考虑到你如果再跳槽，很低的薪资也会带来困扰，比如，你月薪 20k 从 A 公司加入 B 创业公司是 15k 月薪 + 期权，工作了一年之后如果你再想跳槽到 C 公司，很有可能只能拿到 20k 左右。

最后，想说的是，如果能够获得必要的信息，同时自上而下地看问题，选择其实可以相对理性。但大部分情况下，你选择的不过是运气。若你斟酌了很久还在纠结，不如跟着第一感觉走。

这里再和大家分享一个例子。

李伟 2011 年本科毕业于北京科技大学计算机系，而后加入百度担任 iOS 高级开发工程师，三年后，年薪已经达到 30 万的他跳槽，凭借不错的背景，他拿到了滴滴出行和另外一家创业公司的 offer，当时滴滴给到了 36 万+ 期权，而另外一家创业公司给了 32 万+2% 的股权的 offer，权衡之下，李伟并没有贪图一时眼红加入那家创业公司，因为觉得他们给到的现金部分并不符合自己的市场价值而且 2% 的股权这么轻易就给到一个高级开发工程师让他感受到公司的股权并没有很好的被尊重，所以选择加入当时正在创业的滴滴一起打拼，如今他已经是滴滴的一名高级资深 iOS 架构师，而他当时获得的期权如果过几年滴滴上市的话，足够为他带来 600-1000 万的收入，而那家创业公司，在去年倒闭了。

2.offer letter 或者是劳动合同上没有写年终奖，合理吗？

说明下年终奖是什么。年终奖是指每年度末企业给予员工不封顶的奖励，是对一年来的工作业绩的肯定。年终奖的发放额度和形式一般由企业自己根据情况调整。好的年终奖发放要有较好的考评指标、评价方法、发放规则等等相应的各项制度，可以有效激励员工，增加企业凝聚力。

Offer 或合同里没写年终奖是合理的，因为这个数字不能确定，有很多因素影响最后的数字，不过大部分企业会把年终奖的考核制度写进 offer 里。要说明的一点是年终奖不是绩效奖金，百度会把绩效奖金写进 offer 和合同里，明确说明薪资按照 14.6 个月发放，但这是绩效奖金，年终奖是指公司各业务部门年终根据业绩结算后为部门员工发放的红利，绝大多数是未知的，比如 2016 年，腾讯王者荣耀团队全年收入为 68 亿，对此腾讯在年底拿出了约 1 亿人民币犒赏员工，王者荣耀项目组人均分得 140 万元，约员工 46 个月的薪资，最低分红 60 万元，核心员工最多分到了 290 万元人民币。而据相关报道，2017 年王者荣耀团队成员至少会拿到 80 个月的年终奖。

3.薪资收益长短性如何评估？

薪资作为 offer 的重要考量因素，但这里要强调一定不能忽视长期收益，虽然短期内比较 A 薪资高于 B，但是 B 从事的工作内容前景更好，比如企业级软件开发和大数据工程师岗位，B 的长期收益更高，这时目光要更远。

经常会遇到大公司和小公司的 offer 较难选择，这当中一般小公司的 offer 薪资更高，这里结合自身发展，倘若还处于技术积累期，那么选择薪资低，大公司更符合长期收益优先原则，因为大公司完善的人才培养体系利于快速成长，完善的规范的制度更利于打基础。

这里和大家分享一个案例。

小田是一名数学非常好的后台工程师，2015 年年底求职时，接到了一家 C 轮创业公司给到的 42 万的后台工程师的 offer，当时他只有 30 万，所以还是很满意的，而在职业顾问的建议下，他又面试了今日头条的后台算法工程师岗位，拿到了 33 万的一个 offer，当时其实还是很犹豫的，毕竟两个 offer 每年将尽相差 10 万的薪资，但是最后他还是从职业规划角度选择了以算法为突破尝试一下新的技术学习领域，他选择了加入头条，而如今他是今日头条一名非常核心的算法工程师，在最近的求职中，已经拿到了两个超过 60 万的 offer，足足是目前薪资的 1.5 倍。一方面是因为小田的确很优秀，另一方面，在 2015 年选择尝试从事当时并不火热的算法项目，也为他在当今的大数据时代拿到如此骄傲的 offer 贡献了巨大力量。

4. 高薪程序员有哪些特征？

首先，一定要具备高效的学习能力和解决问题的能力。

高效的学习能力，等同于基础知识扎实、触类旁通、读英文文档不费力、有寻找前沿知识的能力、能够看到问题和技术的本质、善于思辩、能独立思考。

解决问题的能力，意味着你具备高效的学习能力、见过很多的场景、犯过或是处理过很多错误、能够防火和救火。

以上两个能力都具备，你的个人价值也就进入了正循环增长：因为你学习能力强，所以你会更多的机会解决难题；你更多的机会解决难题，你就会学更多的东西，于是你各方面都更强，那么个人价值也就越来越大，也就有更多的选择和可能性。

其次还要具备以下能力。

（1）令人印象深刻的技术技能

程序员有可能长年累月只使用一种编程语言工作，但如果他最近新增了一门编程语言认证，那么凭借多年的编程经验和新增技术技能，一定会让人印象特别深刻。

另外，优秀的程序员一般在做三件事：写框架、写算法、写库。并不是说写业务逻辑不重要，但如果你是好的程序员，总有一天你会开始做这三件事。做的事情只是表象，品质才是内因。正因为这三件事最难做，最容易失败，所以必须由最优秀的人来做。

（2）愿意在每天投入足够的学习时间

技术总是在不断发展的，程序员们今天的技术和能力有可能几年后便过时。重要的是程序员要擅于找到自己感兴趣的新趋势并把握参加继续教育学习的时机，一名好的开发人员真正必须了解设计程序的背后是什么，愿意钻研内在还乐在其中。

(3) 调试技能

创建代码只是程序员的一部分工作，当软件不能正常工作时，程序员需要做的是快速有效地找到问题的根源。与其盲目花时间进行修改，程序员更喜欢仔细调查和研究可能出现的问题，直到找到答案。

(4) 解决问题的能力

对于那些从来没有单独编写一个应用程序的人来说，最好的方法就是给他一个非常困难的数据方程式。一个好的程序员会想尽办法解决问题，即使是碰到了极大的困难。否则可能会出现这种情况，当有人提出一个创新项目时，他总是会说不“能做”。

(5) 抽象问题可以举一反三

面对抽象问题可以举一反三是很重要的一点，好的程序员都很懒，解决一个问题的时候，他们想的是解决所有类似的问题。他们宁可重构代码，也不愿意 copy paste 。copy paste 的代码，就好像是电线杆上贴的小广告。

(6) 对工作有热情

虽然编程人员大都是朝九晚五的上班族，很多用人单位也喜欢把这种作为一种优势，但往往在面试的过程中也可以多挖掘员工的业余爱好。真正的程序员喜欢自称“电脑极客”，他们喜欢把时间花费在游戏、构建服务器，或为朋友创建应用程序上。虽然这不是必需的，但却往往能够因此成为一名优秀的程序员。

(7) 冷静

编程不同于其他行业，它是极其紧张的职业。当项目越临近最后期限时，好像什么都是不奏效的，很容易一筹莫展。优秀的程序员往往能在最紧张的情况下冷静处理，最重要的一点是能够继续工作。

(8) 人际交往能力

程序员通常被理解为不是客服型人才，似乎只是整天坐在电脑前。然而，程序员其实需要与经理、同事、客户以及其他人员很好地沟通交流。尤其是有时候程序员会参与客户会议，解释系统是如何工作的。

(9) 懒惰

Perl 编程语言的原作者拉里·沃尔描述过一名好程序员的三大特质：懒惰、急躁和傲慢。对于任何员工来说懒惰可能不是什么好的特质，但是 IT 经理们说，“如果你想要找到做某件事的最好办法，那么就去问一个懒惰的人，没准他就有最快捷、最有效的解决方案”。如果公司的程序员能够找到一种方法来实现流程自动化，那么这样节约的不仅仅只是时间，还有金钱。

(10) 商业嗅觉

程序员很容易忽视大局而专注于创建一个软件。对于优秀的程序员来说，业务和商业也是不容忽视的重点，经常思考这类问题，可以使你更能了解全局。

(11) 时间管理能力

一名优秀的程序员首先会尽可能多的了解所需要的最终产品，而不是去直接跳跃到一个新的任务上。一旦完成了分析，程序员会在编写第一行代码之前设计程序的结构。

(12) 不甘平庸，注重荣誉

对好的程序员来说，好的项目胜过好的薪水，当然一般情况两样都能满足。不甘平庸是内在的动力，这也是为什么这类人更能耐得住寂寞。注重荣誉就是影响力，产生的价值、权威性，带来精神上的满足。

(13) 团队合作的心态

程序员很少单独工作，即使他是公司唯一的开发人员。程序员与企业用户、市场营销、销售人员和其他程序员一起有节奏，有氛围的团队协作也是至关重要的。

(14) 尊重最后期限

大多数程序员接手的项目都有最后期限，当然公司应该给程序员一个合理的编写新应用程序和修复程序的时间，程序员也应该尊重最后期限，尽可能满足项目的最后截止日期。

(15) 懂得如何职业规划

好的职业规划依靠对行业趋势的判断，对自身优势的判断以及对下一家公司发展的判断，不能短视只看当下拿了多少钱，拥有多高职位，要着眼未来，可以理解的是程序员没有太多时间去了解市场，所以高薪程序员一般会结交一名知心的有专业能力的职业顾问，他们每天都在与企业和候选人打交道，在求职时给到很多建议与灵感，从而促使在最终能够选择最好的 offer。

简单分享到这，欢迎大家提出更多问题一起交流讨论。