

一个接了等于自杀的高薪offer

原创 卖萌酱 夕小瑶的卖萌屋 2022-02-23 12:01



微信扫一扫  
关注该公众号



文 | 卖萌酱

受疫情、反垄断、数据安全审查等多因素的影响，国内互联网进入了前所未有的寒冬。裁员、股票腰斩、年终奖打折等成为最近数月内圈内讨论最多的话题。

虽然说覆巢之下，焉有完卵。但入冬的惨也分三六九等。我把寒冬惨剧按照大家熟知的offer等级分为以下几档：

白菜档：没有上升希望，但也没发生太糟糕的事情

SP：被迫裁员，但拿到了N+1的赔偿

SSP档：背绩效，年终奖打折，被迫“主动离职”

经笔者观察，SP及以上的惨档档位常常发生在入职不久的新人身上。这就让人联想起每年校招季都被人津津乐道的“薪资倒挂”问题上。

老板想用尽量少的钱招到尽量能打的人，而市场又把算法岗定价推的一年比一年高。老板一人之力是无法与市场对抗的，即算法岗定价权老板是把控不住的。而员工“能力”与“性价比”的高低，是老板相对能把控的。

换句话说，五年前，会手推SVM就能进大厂做算法，但那时市场上的算法岗工资也没那么高，比如14k。

如今，大厂的内卷将市场上算法岗的定价已经推到了远不止20k的档位，这就注定了“手推SVM”能力水平的人已经“性价比”跟不上了。哪怕侥幸进了大厂，老板发现你只是个五年前的手推SVM水平的员工，既然不可能给你降薪，那自然只能领盒饭了。



还有更绝绝子的玩法，举个例子。

假如这时市场价20k，但老板这时缺3个算法岗人力。一种常规的做法是：

放三个20k的普通offer，招三个白菜人。

这时3个人里面，一旦有一个人的能力达不到白菜水平，只有塑料水平，那就会导致拖慢项目进度，增加项目失败的风险。

也就是说，这种常规做法下，人力成本是60k，而且有项目进度出问题的风险。

如果换一种招人思路：

放3个25k的高于市场价的高薪offer，招三个SP人。

这时3个人里面，一旦有一个人能力达不到SP水平，只有白菜水平，但由于另外两个SP人的能力就能干完三个白菜人的活。所以这时可以选择把暴露出来的白菜人优化掉。

这种策略下，不但项目进度稳如狗，而且人力成本只有50k。



老板视角，显然后一种策略对项目来说更稳妥的选择。

但打工视角下，就产生了三个打工人的内卷，以及一个最终被优化掉的惨剧人。

那个领了几个月SP工资的白菜人，在HR联盟的监视下，不仅难以再找到SP offer的工作，甚至想找个能力匹配的白菜价位的工作都得被用人单位多琢磨琢磨。

在行业和企业的上升期，老板愿意养着那些潜在的惨剧人来稳定军心。而企业营收一旦出现增长疲软甚至下滑，那企业为了维持利润，优化掉这些惨剧人便是一种必然。

当然，这种高薪offer的陷阱不仅会发生在刚入职的底层打工人士身上，有时高P也会被套路。

同样举个例子。

假如一个业务线的高P突然离职，老板这时该怎么办？

一种傻萌的做法是，等待一个跟该高P一样水平和资源的人前来救场。

互联网的人才结构是金字塔化的，而且越往金字塔顶端走，人才的流动会越慢。

所以在等到一个合适的高P出现之前，大概率业务或人员梯队已经雪崩了。

这时一个项目风险较小的做法是，先高薪挖一个能力差点但能快速到岗的高P空降过来。如果这位高P实际能力很强，把业务盘稳了，那自然是最好不过的事情。如果没这本事，也为老板争取了时间来寻找合适的接班人。

最终，业务稳了，但多了一个惨剧高P，人送外号：背锅侠。



说了这么多，那怎么避免掉进这种高薪offer陷阱里呢？

一个字：难。

但在入职前，有一些努力方向：

1. 对自己的能力有个清晰的认知
2. 搞清楚老板的心理预期，判断自己能否胜任
3. 了解业务状态和团队文化

打工人士普遍知道的是“选择比努力更重要”，但很多人忽略了一件事：

能力是稳住选择的硬通货。



后台回复关键词【入群】

加入卖萌屋NLP/IR/Rec与求职讨论群

后台回复关键词【顶会】

获取ACL、CIKM等各大顶会论文集！



喜欢此内容的人还喜欢

想躺平？春招这样做准没错

金融小伙伴



还没找到大厂实习？一封来自世界五百强的工作offer了解一下！

OCAD华人学生会



四大春招offer，明天直播教你拿

金融小伙伴

