

年薪20万到80万的进击——高端程序员如何跳槽

作者：100offer

年薪20万到80万的进击

——高端程序员如何跳槽

100offer 著

浙版数媒

版权信息

年薪20万到80万的进击——高端程序员如何跳槽

100offer 著

主办方：100offer互联网人才拍卖

出品人：白银鸚

主 编：周君凤

封 面：翟云龙

©浙江出版集团数字传媒有限公司 2015

非经书面授权，不得在任何地区以任何方式反编译、翻印、仿制或节录本书文字或图表。

DNA-BN：TEFD-N00006327-20150826

最后修订：2015年9月25日

制作：侯洁敏

出版：浙江出版集团数字传媒有限公司

浙江 杭州 体育场路347号

互联网出版许可证：新出网证（浙）字10号

电子邮箱：cb@bookdna.cn

网 址：www.bookdna.cn

BookDNA是浙江出版联合集团旗下电子书出版机构，为作者提供电子书出版服务。

如您发现本书内容错误，敬请指正，以便新版修订。

©Zhejiang Publishing United Group Digital Media CO.,LTD,2015

No.347 Tiyuchang Road, Hangzhou 310006 P.R.C.

cb@bookdna.cn

www.bookdna.cn

目 录

前言

第一章 数据说话：高端技术人才是怎么跳槽的

- 他们为什么离开上一家公司？
- 面对诸多机会，他们如何选择？
- 大公司和小公司的抢人战，孰胜孰负？
- 为什么高端人才会使用「拍卖」来选工作？

第二章 收割90个面试邀请是一种怎样的人生体验？

- iOS开发的就业形势怎么样？
- 为什么Android开发那么抢手？
- 为什么整个互联网行业都缺前端工程师？

第三章 顶级工程师谈机遇、谈跳槽、谈选择

- Livid：不仅仅是V站站长
- Hax：「没有啥Title」的顶级工程师

前言

不谈简历写法面试技巧，不谈职场生存心灵鸡汤，本书核心内容基于 2015年3月至8月，高端程序员在 100offer人才拍卖平台所产生的真实数据，分析了他们流向哪些行业、哪类公司，个人价值得到了怎样的提升。

高端人才不缺工作、不愁机会，他们寻求的是更好的选择。通过本书的客观数据和真实案例，你将看到他们通过怎样的方式去发现更好的选择，得到更好的发展。

第一章

数据说话：高端技术人才是怎么跳槽的

他们为什么离开上一家公司？

网上流传这样一个段子，马云说之所以离职，无外乎两点：一、钱给少了；二、心受委屈了。那么对于从BAT以及Google这样的公司离职的优秀程序员来说，促使他们离开的原因是怎样的？

1. 只想做纯粹的技术人

Z先生，前百度员工，离职后加入创业公司。百度是他毕业后的第一份工作，做了3年多的时间。谈到离职的原因，第一条就是：

恐惧：随着级别升高，感觉自己投入在技术上的时间越来越少，成为一个中介与技术和管理之间搭桥的一个角色。研究领域上自己底子不够好，只能靠着背景知识不断加强来弥补；工程领域上，代码越写越少，说的越来越多。这是让我感觉非常非常恐惧的事情，作为一个热爱技术的人，似乎离技术越来越远。

2. 个人发展受限

T先生，前网易员工，现任创业公司iOS研发工程师。他认为自己离职就两个原因：

1.个人发展受阻，一直想承担更大的责任，努力coding和分享，无奈boss其实并不是很清楚手下每个人的具体贡献。努力过后年终评定和不努力似乎没什么差别。大公司似乎都这样，一般得看整个团队的产品KPI完成情况，对具体某一个人的努力和回报并不能完全做到绝对公平。

2.新人质量有所下降，不少牛逼的老员工离职，还是想和优秀的队友一起工作，所以选择了和以前同事一起创业。

3. 害怕无法把握自己的未来

N先生，前腾讯员工，现某科技联合创始人。他分析了大公司的离职原因：

1. 害怕无法把握自己，对讨另一个人的欣赏不自信。在我看来，在大公司呆着会让你产生忧虑，这样的忧虑来自你对于自己未来的无法把握。当然，如果你就是想混混日子，在大公司终老，似乎也不是要命的问题。但是，世界发展如此之快，再大的公司，又能够辉煌腾达多久？不想为别人的想法买单，想为自己买单。

2. 当一个人的职业发展，完全寄托在另一个人的喜好上面，就是个特别悲剧的事情。说你不行，你就算行也是不行，说你行，你就算不行也行。一个人在大公司呆着，估摸着前前后后也会在不同的leader手下干活，这完全是清宫戏的戏码，想想也真够悲凉的。

4. 眼看着公司走向自己不认同的那一面

M先生，前百度员工，现某社区产品PM创业中。他对比了自己初入百度的欢喜和离开百度的无奈：

10年大学毕业刚入职百度的时候，曾经觉得这家公司简直满足了我对于互联网公司的所有幻想：

1. 「属于年轻人的自由和平等的氛围」。

2. 这是家还算有「自尊」有「理想」的公司。

3. 这是一家有自己的产品方法论和决策原则的公司。

我几乎是一步步看着这家曾经很骄傲有追求，至少有底线的公司丢掉它的荣耀和尊严，一步步走向平庸。

5. 无法忍受的会议

F先生，前阿里员工，现某创业公司CTO，回顾自己在阿里工作的5年，他说：

我最讨厌、最无法忍受的事情就是会议。我在阿里工作的前三年，工作基本上来说算是相当有效率的。之后的两年，基本上陷入各种没完没了的会议。

我当时经常在想：已经30多岁了，如果继续这样下去的话，我今后人生的一大部分时间或许就会花在会议上，或许有人说会议也是工作，但我经历的这些，的确不像是在工作，至少是低效的工作。我想让自己的时间更为有效，工作更有节奏，想做更有价值的事情，这样我才可能在工作中收获更多的快乐。而职位层级和薪水，实际上已经不能够让我更为快乐，就算有那么一点，也不过是短暂的喜悦罢了。

6. 该把宝贵的时间花在什么样的事情上对个人和对公司答案是不一样的

J先生，前Google员工，现某创业公司CEO。2010年下半年，他离开工作了三年多的Google总部回国创业。离职原因除了大公司病，「很难建立归属感」，还有很重要的一点：

软件工程常说要为人优化，不要为机器优化，因为机器的时间便宜，人的时间贵。花时间在一些细小的优化上，往往机器省下的时间远不能弥补人花掉的时间。Google在这一点上是个例外。因为Google的规模太大，一个工程师花很长时间找到一个微小的优化机会就可能为公司节约大笔的钱。所以对Google来说雇很多优秀的工程师来做各种细小改进是很划算的。但是对一个人来说就不是这样了，因为生命的长度摆在那里，该把宝贵的时间花在什么样的事情上对个人和对Google答案是不一样的。

更多的例子不一一枚举。想对职场人说的是，不要害怕离职，也不要害怕谈离职。从个人职业生涯的角度来看，离职意味着职业生涯阶段性的结束，面对新的开始，用积极的、带有建设性的态度离开，比消极被动的离开更利于发展。另外，从社会发展角度来看，「人员的流动不断地把最好的人才注入了最有潜力的公司，也促成了科技的推进。」

面对诸多机会，他们如何选择？

□

本文数据来源于100offer 2015年3月拍卖的近1000名程序员收到的8000+面试机会。

一、什么样的公司大家愿意加入？

1. 所在行业

我们这里有2500+公司，但程序员在我们的平台上可以拒绝任何一家发出邀约的公司，我一直很好奇为何有的公司接受率特别高，有的又奇低无比？按行业统计了下他们的邀请接受率，tada统计答案来了：

□

不同行业公司的面试邀请接受率

O2O、金融、电子商务，是面试邀请接受率最高的行业。可能和市场需求及发展前景相关。

2. 薪资

开出多少薪水对公司而言是量力而为，但愿意开价多少，多多少少体现出企业的诚意。

其他工作了三五年的程序员现在的薪水如何？

□

不同城市的薪水

注：文中数据来源于100offer筛选出的优秀程序员们，因而可能高于市场平均水平。

并不是给出越高的薪资就是越靠谱的公司，这个之前我们也有过统计。我惊奇地发现，在原有薪资基础上提升15—40%是一般靠谱的公司会给出的薪资。

程序员跳槽一次薪资涨幅能达到什么水平？

□

涨薪幅度与面试邀请接受率

被拍卖的优秀程序员offer薪资的平均保守上涨幅度为31.9%。

再精准一些，我们看看使用不同语言的程序员的薪资有着怎样的涨幅？

□

薪资涨幅按语言分

3. 看软性指标

帮忙找女朋友或者前台妹子很漂亮，对程序员机会选择的影响为零。

另外在面试中要考察的因素还有：

□

新机会.png

二、为什么要拒绝一个看起来不错的机会？

意外的是，薪水并不是成熟程序员拒绝面试邀请的最重要指标。

22岁的毕业生码农和28岁的成熟程序员的生活状态是完全不同的。

22岁的时候想改变世界也没什么可失去的，只要有不错的机会就能奔过去。

28岁的时候有家有口有房贷，选择的机会成本更高，自然也就相对保守。

□

拒绝offer原因

· 即便面试邀请在所在城市，离我住地太远也不行。

· 作为一个成就感导向的手艺人，如果做的项目自己都看不到意义，哪儿有动力写代码？

· 待惯了各种制度完善、人员分工明确的大公司，我愿不愿意到创业公司啥都扛？

三、他们最后往哪儿跳了？

根据100offer的拍卖结果，程序员最终入职的公司集中在四个领域：电子商务、金融、O2O、在线教育。这与前面所述的“什么样的公司大家愿意加入”是高度一致的。

□

跳槽领域

关于这些技术人才的最终流向，还有另一个角度的解读，请看下一篇《大公司和中小公司的抢人战，孰胜孰负？》。

大公司和小公司的抢人战，孰胜孰负？

在2015年7月的一期拍卖中，有位北京用户收到了8个面试邀请，包括阿里、美团、滴滴和几个A轮的创业公司，在百度干了三年的他面对选择拿不定主意，问我该如何取舍。有趣的是，对他非常有兴趣的某创业公司CTO也托我打听他的意向，因为担心自己公司太小，和阿里、美团竞争不过，怕候选人不会接受邀请。

这种双方的疑惑在拍卖中并不少见，我整理了最近成功拍卖、且已经入职的用户数据，告诉你在真实的跳槽环境中，公司和对应技术人才的流动是怎样的？

备注：本文数据出自最近通过100offer拍卖成功入职的514名真实用户，为北上广深杭2年以上工作经历的技术人才，薪资普遍高于市场平均水平。

大公司一定比小公司对程序员更有吸引力吗？

□

不同规模公司的人才流入

虽然500人以上规模的C轮、D轮和上市公司对新员工最大方，平均薪资涨幅35%，但是只招到了40%的技术人才；大部分的技术人才跳到了已融资的A轮、B轮公司，这些公司的产品已经得到了市场的认可，所以风险较小，上升空间较大，技术人才需求量大。

除了创业，BAT的技术人才流向了哪里？

□

BAT的技术人才流向

作为4万人大厂，百度的离职员工占据了中高端技术人才市场的「半壁江山」，面对北京众多一线互联网公司的追捧，薪资也水涨船高，一般35%以上的薪资涨幅才能吸引他们的兴趣。

阿里的技术人才更多地流向了杭州的创业公司——有几个共同点：规模小、to C，至少拿到天使轮，创始人是阿里的大牛。它们开出的薪资并不高，涨幅在12%~23%之间，但有比较高的期权奖励，这也与杭州特殊的阿里一家独大的互联网环境有关。

腾讯出来的技术人才薪水涨幅也很高，40%以上，能出得起这样高薪水的企业除了BAT，也就是一线互联网大公司了。有趣的是，深圳的腾讯技术人乐意换城市工作。他们去北京和杭州，甚至出国的都不少，这或许和深圳今年来飞涨的房价和相对较低的工资有关。

总之，从BAT挖人成本比较高，薪水double也是常态。

京东/奇虎360/美团等一线互联网公司的员工去了哪里？

□

一线互联网公司的技术流向

欢迎访问：电子书学习和下载网站 (<https://www.shgis.cn>)

文档名称：年薪20万到80万的进击——高端程序员如何跳槽 - 100offer.epub

请登录 <https://shgis.cn/post/1864.html> 下载完整文档。

手机端请扫码查看：

