

【Café 速递】王卫：互联网公司的就业与选择

核心提示：面临实习季和毕业季，想必有很多同学奔波于各大招聘现场，为简历和 offer 忧愁。互联网行业的高薪和新颖吸引着许多同学的目光，但同学们往往对互联网行业真实情况知之甚少，不知如何着手准备面试应聘。本期 Café 请来了有多年互联网从业经验的王卫老师与同学们分享真实的互联网行业情况。

主持：刘广睿 摄影：杨鹏超 摄像：杨鹏超 文字：刘广睿

>>>人物名片

王卫，花名泓冰，2011 年获得吉林大学计算机硕士学位，在校期间曾获得 ACM 吉林省一等奖。毕业同年进入阿里淘宝事业部先后负责了淘宝交易平台的开放、淘宝商品和交易的移动化转型、手机淘宝内容领域的视频化、用户关系和淘宝社区的构建以及朋友圈的设计和研发。

>>>报告现场

4 月 23 日晚上 7 点，王卫老师做客 GeoScience Café 第 298 期报告活动。王卫老师针对当前互联网行业的就业形式与应聘方法为同学们解答了就业方向与求职准备的问题，让同学们受益匪浅。

王卫老师有着多年的大厂技术部工作经验，本次分享王卫老师会从互联网公司的格局、不同岗位的发展趋势和招聘“内幕”，以及互联网公司岗位的选择、如何判断自己是否适合互联网公司的职位等多个角度为同学们解答求职的疑虑。

互联网公司的格局

王卫老师首先提到互联网公司的发展实际经历了三个阶段，比如耳熟能详的 BAT、TMD、PKQ——这些是互联网公司巨头的缩写，它们代表了互联网公司时代领头羊的发展情况。从最早的 BAT 到现在的 TMD 以及到 PKQ，每一个公司都代表了一个行业的兴起和发展。从最早的 BAT 时代开始，人们都要从浏览器的搜索入口寻找信息，做搜索入口的百度就应运而生，它把所有的搜索入口都统一到自己的搜索引擎里，凭此成为了互联网的巨头公司。紧接着阿里巴巴崛起，阿里主攻电商行业，把自己的电商行业从淘宝做大，从电商到物流已经成了一种经济体、一种生态，占据了互联网的半边天。电商领域紧接着有美团、京东以及拼多多相继崛起。

纵观整个互联网行业的发展，可以看到互联网的发展从搜索电商到内容资讯以及团购……互联网一直在向人群中渗透，所谓的渗透就是从最早的互联网的搜索引擎入口，到现在的每个人手机里面都装有几款 App。当人们有购物需求的时

候，从在浏览器里搜索到在移动端打开 App 直接购物，这就意味着人们已经接受了互联网的产品，同时流量入口已经从浏览器搜索入口转移到每一个 APP 的终端。随着对人群的渗透，互联网的巨头公司又形成了新的格局。从互联网的变中，可以看到互联网行业是随着时代而发展的，不断形成新的互联网公司巨头，这就是当代互联网的发展格局（如图 1）。

社交	微信、QQ、陌陌、微博	短视频	抖音、快手
电商	淘宝、拼多多、京东、唯品会	长视频	爱奇艺、优酷、腾讯视频、b站
搜索	百度	资讯平台	头条、腾讯新闻、新浪新闻
音乐	QQ音乐、网易云音乐	直播	虎牙、斗鱼

图 1 互联网公司分类

王卫老师提到随着格局的不断发展，在大公司里面必然有一些新的岗位要诞生，需要新的人才涌入，就会涌现出层层招聘岗位。因此就要求应聘者了解这些岗位，知道这些岗位所需的能力，最后才能在互联网公司中找到适合自己的一份工作。

总的来说互联网的格局既是行业的发展和变迁，又是岗位发展以及对人才能力的需求的变迁。

互联网公司的岗位介绍和选择

王卫老师用两个维度对互联网公司进行评价：第一个是工作强度，第二个是工作环境和福利。互联网公司通常伴随着高薪和高压，对比一下，可以发现互联网公司中像腾讯、百度这样多年的大厂，其工作强度相对适中，作为大厂的福利和工作环境是比较好的，从业者们对其评价比较高。互联网公司工作舒适度的评价排名如图 2 所示。

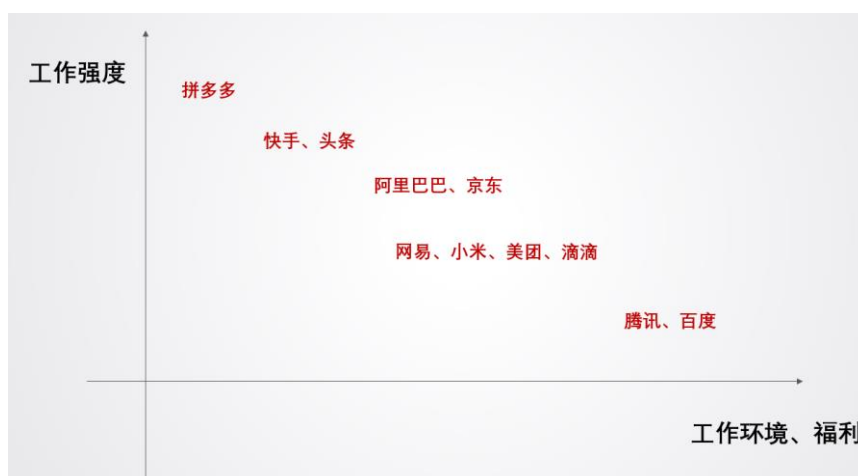


图 2 互联网公司舒适度排名

在了解互联网的舒适度后，王卫老师又带着大家分析了薪资情况。图 3 中有两点需要关注，第一点是每家公司的层级分布，从上到下层级依次递增，随着层级的递增薪资也不断上涨。第二点是公司之间的横向比较，可以看到各个公司的初始待遇可能稍有差别，随着层级的上升待遇不尽相同。也就是说其实公司对于人才的衡量有一套自己的体系，但是大体都遵循高层级高薪酬的规律。



图 3 互联网公司的薪资

现在的互联网公司比如腾讯有十多万人的规模，阿里也有十多万人的规模，这样的公司实际上有很复杂的层级结构。图 4 是参考了国外互联网大企业的组织架构，有亚马逊的、谷歌的、Facebook 和微软的。因为大公司的工作往往需要多人协同、共同完成任务。所以这个组织架构图需要关注两点，首先就是节点层级代表着公司的等级体制。其次节点的方向就代表了公司层级之间的信息流转方向。比如亚马逊，是一个严格的树形结构，说明它的层级比较分明，信息从子节点到根节点层层传递。

对比一下谷歌的层级结构，它的层级结构也很明显，可以看到节点的连接有子节点，会向上跨越层级连接，说明谷歌是一个讲究信息高效沟通的公司，会将底层的信息快速地上报到决策层，它的信息沟通是可以跨层级，并且可以跨部门的。

阿里巴巴也是类似的一个层级结构，虽然有着从属关系的等级划分，但是很多时候可以跨部门向上汇报传递。跨部门是为了协作，比如有的时候产品和技术之间的协作，需要信息互通，这时候就能发挥出跨部门沟通的优势。另外会有一些跨集团跨子公司之间的信息沟通和上报，这样的合作会更加高效。所以阿里是趋向于接近谷歌的一个组织架构。

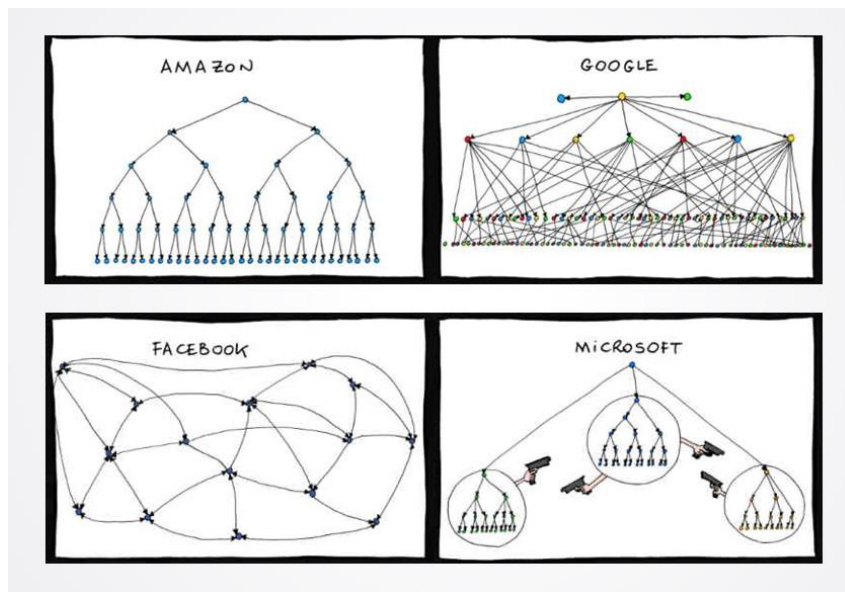


图4 互联网公司组织架构

了解组织架构后，需要具体了解每个组织架构下面对应的职位。以阿里为例，即使面向校招，职位的划分也是非常明确的。

王卫老师以技术岗为例，详细介绍了技术岗位的具体分支，即可以细分为架构师、前端架构师、开发工程师、测试工程师还有运维工程师等。在工作的业务上还有更明确的细分，比如架构师需要设计一个系统的架构，接着前端工程师和开发工程师做开发，开发完成之后，再交付给测试工程师去测试验收。测试验收之后，整体的程序代码就要发布上线，程序上线之后，会在线上持续运行，此时需要运维工程师去对系统的状况，如服务器负载和网络状况做一个监控。每个技术岗位都有明确的分工，但在具体工作中也会有一些交集。

面向校园招聘，技术岗位其实不会具体细分，但对专业会有具体的要求，比如技术岗位，在招聘的时候，最好是有计算机专业背景的学生，当然通信、软件工程等专业的学生也可以应聘这样的岗位。面向校园招聘的时候，更多的是考察一个刚刚毕业的人的基础能力。

以阿里巴巴的2020年校招形式为例，技术岗位的薪酬略高，比如A+级别的学生能获得从27万元到35万元不等的待遇，这是相对比较优秀的学生能获得的待遇。具体岗位比如开发和算法岗位，要求的能力比较强，所以待遇会比较高。

虽然阿里的运营岗位与技术岗位相较薪酬略低，但对运营岗位员工的培养还是比较优秀的，所以阿里会培养出很多优秀的运营岗位从业者。如果同学们从事运营的想法，阿里的运营岗位是一个不错的选择。

如果是应聘技术岗位，以王卫老师的从业经验看，百度作为一个非常崇尚技术的公司，拥有很多专注于做技术的人才，建议大家也可以考虑百度。百度每年会提供很多的校招offer，作为一个大厂开出的薪资也非常的丰厚。

近年来拼多多的势头非常猛，它作为电商领域的一匹黑马，为了快速发展也开出了很高的薪资，可以说在互联网公司中它的薪资是最高的，但其劳动强度比较高，工作压力也比较大。年轻大学生如果有这样的拼劲，可以去拼多多尝试一下。

有些同学可能觉得算法比较难，对自己的算法能力没有信心，可以选择像网易、京东，还有滴滴这些公司，它们对校园招聘的要求会稍微低一点（如图 5）。

2020年腾讯校招薪资分布（年总包）			
岗位	一般生源	优质生源SP	超优质生源SSP
算法岗	30~35w	35~45w	50w+
开发岗	28~34w	30~36w	35w+
产品岗	20~25w	25~30w	30w+
设计岗	20~24w	24~30w	30w+
市场岗	20~22w	22~25w	25w+

2020年百度校招薪资分布（年总包）			
岗位	一般生源	优质生源SP	超优质生源SSP
算法岗	25.5~28.5w	30~34w	35w+
开发岗	23.5~25.5w	28.5~30w	30w+
产品岗	21~25w	25~30w	30w+
设计岗	18~22w	22~25w	25w+
市场岗	18~20w	20~24w	24w+

2020年拼多多校招薪资分布（年总包）			
岗位	一般生源	优质生源SP	超优质生源SSP
算法岗	35~42w	42~52w	52w+
开发岗	30~35w	35~42w	42w+
产品岗	22~25.5w	26~33.5w	35w+
设计岗	22~25w	25~30w	30w+
市场岗	20.5~23.5w	24~28.5w	30w+

2020年字节跳动校招薪资分布（年总包）			
岗位	一般生源	优质生源SP	超优质生源SSP
算法岗	35~37w	37~40w	40w+
开发岗	33~35w	35~37w	37w+
产品岗	25~29w	29~38w	38w+
设计岗	18~22w	22~25w	25w+
市场岗	18.5~21.5w	21.5~25w	25w+

备注：包含头条的租房补贴1500元/月，不包括大小周1.2倍薪资

2020年快手校招薪资分布（年总包）			
岗位	一般生源	优质生源SP	超优质生源SSP
算法岗	35~38w	38~45w	45w+
开发岗	29~32w	32~35w	35w+
产品岗	28~30w	30~32w	32w+
设计岗	20~22w	22~25w	25w+
市场岗	20~22w	22~25w	25w+

备注：包含租房补贴

2020年网易校招薪资分布（年总包）			
岗位	一般生源	优质生源SP	超优质生源SSP
算法岗	30~32w	32~35w	35w+
开发岗	29~32w	32~35w	35w+
产品岗	21~25w	25~30w	30w+
设计岗	20~22w	22~25w	25w+
市场岗	20~22w	22~25w	25w+

2020年京东校招薪资分布（年总包）			
岗位	一般生源	优质生源SP	超优质生源SSP
算法岗	30~35w	35~40w	40w+
开发岗	25~28w	28~30w	30w+
产品岗	20~23w	23~25w	25w+
设计岗	20~22w	22~29w	29w+
市场岗	18~20w	20~22w	22w+

2020年滴滴校招薪资分布（年总包）			
岗位	一般生源	优质生源SP	超优质生源SSP
算法岗	31.5~34.5w	34.5~43.5w	45w+
开发岗	30~33w	33~40w	40w+
产品岗	24~27w	27~30w	30w+
设计岗	18~20w	20~22w	22w+
市场岗	16~18w	18~20w	20w+

图 5 2020 年互联网校招薪资分布（图片来源：运行黑客社区公众号）

对于校园招聘，王卫老师鼓励同学们多向不同的大公司投递简历，可以拿到不同的 offer，从而增加自身的面试经验。同时王卫老师也提醒大家，现在互联网招聘有一个特点就是随着互联网的发展，增量逐渐趋于平缓，对人才招聘也开始收紧。因此每年招聘的岗位可能会比较少，但是对于优秀的人还是有机会的。

互联网公司岗位应聘

王卫老师建议同学们在准备应聘时，首先要把基础知识打牢，另外要了解互联网公司到底有哪些岗位，对从业的人员有什么样的要求。王老师根据自己的工

作经验，建议大家首先要知道岗位的要求，结合自己的爱好和特长去选定一个岗位，然后做好自己的职业目标与规划，最后朝着这个岗位去努力。这样的就业准备才能更为高效。

从长期来看，同学们要培养自己的软实力，即动手能力和沟通能力，同时学好基础课程。动手实践能力需要做一些实验或项目。这个过程伴随着学业，在实验室的项目中完成，或者是有一个比较长期的产品开发过程，这样才算一个完整的动手实践能力训练。另外沟通和协作能力是在工作过程中必备的技能，因为所有的项目都是通过多人协作完成，所以沟通和协作能力，是大学生入职的时候公司重点考察的能力。

另一个方面就是做短期准备，在了解招聘流程之后，需要做一些理论知识的快速储备，包括面试题，还有面试心得的一些准备。在明确应聘的岗位后，同学们还是要临阵磨枪的，就是把一些重要的理论知识，或者招聘公司会考察的但自己没有复习的知识认真梳理总结。然后向有经验的学长求助一些比较高效的方法。有了这些短期准备，在面试过程中是可以经受住考验的。

总结一下，主要是定位目标，要通过对自己的爱好和特长的了解定位一个目标。另外要做好充足准备，主动培养动手实践能力，还有协作和沟通能力。

王卫老师还以阿里技术岗面试为例，现场向大家具体讲解应聘面试的流程。假设是一个技术岗位，站在一个面试官角度，会提前把考察范围设定好，然后评判一个人是不是符合岗位要求。

作为技术岗位有 5 层的考察。第一层是笔试，考察应试者的编码能力，包括使用编程语言和数据结构算法，解决一个具体问题的动手能力和实践能力。下一层进行技术考察，测试应试者能不能通过已有的知识快速去解决一个问题，或者给出一个解决问题的思路，来考察应试者对知识的掌握程度，基本上只要把基础的知识掌握就可以解决简单的问题。第二层，是考察技术深度，包括对工具使用、工具语言的应用程度，这个也是岗位的具体要求，比如算法岗位可能会考察算法的深度，如果是一个 Java 研发岗位，可能考察对 Java 语言的理解深度。每个岗位的要求会略有偏差，但是基本上是考察应试者在具体某一个方面的深度。第三四层技术面试，会考察沟通能力、项目经验能力、协作能力，包括实践能力以及解决抽象问题的能力。考察应试者真正的能力层面是否达到岗位的要求，主要是看解决实际问题的能力，能否对问题归纳分析，深度抽象。只要同学们有过一些项目的经验，或者是有一些深入思考，基本上都能通过面试，但是要求同学们真正在平时的学习中去实践和思考。最后 HR 面试考察的是应试者的性格、态度、工作的意愿、动机等。

我是否适合从事互联网行业

随着行业的增量在减缓，互联网行业竞争压力越来越大，招聘的人员也越来越少，之前从所有的应聘者中，取前 5%的人作为招聘对象，可能现今只招聘前 1%的人，此时竞争压力会导致大家在高薪职位的应聘上，像千军万马过木桥，或者为了几个岗位争得头破血流，最后错失了进入其他行业的机会。王卫老师建议大家思考，自己是否要参与到竞争中，是否适合互联网行业岗位。如何去思考这几个问题，王卫老师建议从以下两个方面考虑：

第一是互联网公司的工作压力比较大，高薪意味着高强度的劳动，持续的高强度劳动对人的心力和体力都是一个考验。可能有些人能承受得了，而有些人不适合或者承受不了，若承受不住可以选择其他行业。如果已经做好承受重压的心理准备，就需要做好心理建设，从而去面对高强度的劳动工作。

第二是在选择岗位的时候，同学们的竞争者是来自于周围更优秀的人，此时就需要结合自己的特长从竞争中胜出。既要有一定的特长，又要保持兴趣和热情。在工作中，核心竞争力来自于特长能力，工作动力是源于工作兴趣和热情，而非单纯地靠意志力和坚持去做一件事情。

当要从事互联网工作的时候，建议大家把这些方面考虑清楚，这样对自己的职业定位会更加清晰。

>>>互动交流

提问者一：请问王老师，互联网当中对年龄的限制真的很严格吗？有 35 岁危机这种现象吗？

王卫老师：这个问题问得很好，无论是对于新入职的同事，还是说工作几年的老人，有的时候都会因为这个问题而产生一定的焦虑。我觉得所谓的 35 岁只是人生的某个节点，每个人的 35 岁，表现出来的生命活力是不一样的，有的人 35 岁可能他的生命活力已经 50 岁了，有的人可能他 50 岁，但是还是 30 岁的心态。

解决这个问题，第一个方法是要调整好自己的心态，不要考虑年龄带来的压力，当你忘记它的时候，就没有所谓 35 岁门槛这种说法了。第二个所谓的 35 岁门槛，是因为某一类人 35 岁的时候就停止事业发展了，停止自己的好奇心了。所以人们认为 35 岁可能是某个坎，而我们要在互联网行业工作的话，实际上要保持一种开放的心态，保持好奇心，不断去学习，不断去提升。实际上你只要保持好这种心态，你的 35 岁门槛永远不会到来。

提问者二：想问一下王老师，如果同时面对 Top 大厂的一般岗位和普通小场

的顶级岗位，作为一个应届生该如何选择呢？

王卫老师：这个问题我觉得也是问得比较深刻的，从我的角度给你一些建议。如果我选择的话，我可能还会选择大厂的一个底层岗位。第一个出发点是一定要去看一下大平台是怎么协作的，要从一个最基础的岗位做起，感受从一个技术岗位到一个中层岗位所需要锻炼的能力是什么。

第二个从行业的热门度，尤其是互联网行业的这种热度来看，其实一个行业的迭代还是很快的，周期很短。现在热门的行业可能转瞬即逝，然后这个岗位就可能随之被踢出这个行业，待遇就没那么好了。行业的热度和这种兴衰的不确定性，我觉得是一种风险。但是你去大厂里面做一个底层岗位的话，至少大厂对行业兴衰的对抗能力是很强的，至少能保证你的薪资待遇还有岗位是稳定的，可以让你稳定发展，这是一个选择的原因。

GeoScience Café 以“谈笑间成就梦想”为目标，于每周五晚 7:00 在实验室四楼休闲厅，邀请 1-4 位嘉宾，为大家带来学术报告或经验分享。报告内容包括摄影测量与遥感、地理信息系统、导航与定位服务等研究方向，听众可在报告结束后向嘉宾提问、与嘉宾交流探讨，同时每学期还会举办 2 期人文类讲座和 2 场导师信息分享会。每期报告会根据嘉宾意愿在 B 站开设直播，使不能来到现场的听众同步参与。报告 PPT 和视频会在征得嘉宾同意的情况下在 qq 群和 B 站上发布。

更多精彩内容（讲座预告、讲座回顾、报告 PPT、报告视频）敬请通过以下方式获取：



QQ群



微信公众号



B站直播