

硅谷歸國精英這一年：呆不住的中國 逃不回的美國

35歲的這一批回國尋找溫暖的“高精尖”工程師們，在硅谷無趣的養老生活和看得到的玻璃天花板下尋找著一個尋求社會階級上升的出路。而經過長時間的觀察，他們認定這條出路就是回國。

和剛加入科技公司的年輕員工比，35歲的這一批回國尋找溫暖的“高精尖”工程師是真真正正在經歷著中年危機。

他們在硅谷無趣的養老生活和看得到的玻璃天花板下尋找著一個尋求社會階級上升的出路。而經過長時間的觀察，他們認定這條出路就是回國。

但這個出路有時通向康莊大道，更多時候，卻將這些人推向了進退兩難的尷尬境地。

這輩子好像就這樣了。老梁在自己的35歲生日宴上嘆了口氣。

在旁人看來，老梁是讓人羨慕的——5年前從美國常春藤名校拿到了博士學位，之後順利進入Google 硅谷總部工作。又因為有博士學位和在校時發出的有分量的論文，畢業不久就拿到了美國身份。

同時，老梁在房價趕超北上廣的硅谷有一套50來萬的公寓。相對比其他升職順利的工程師惦記著咬咬牙買在斯坦福大學隔壁200萬的學區房，這樣的生活顯得不算寬裕，但對比那些非科技公司職員來說，這又是讓人羨慕不已的。

但老梁在硅谷呆的越久，工作經驗越多，他就越對自己失望：“難道這輩子就這樣了？不上不下。”在他看來，硅谷像個養老院，Google 有不錯的薪水、細緻到家的福利，但在這兒它實現不了個人價值，無法突破天花板帶領團隊，但他又不甘心一輩子自己在碼代碼。想想公司裡20出頭的、衝勁十足的年輕人，他有些絕望。

在生日宴的第二個禮拜，老梁咬牙辭掉了Google的工作，留下太太和兒子在硅谷繼續保留美國身份，毅然回國，加入了阿里巴巴。而他身邊，還有其他一群“老梁”在猶豫和觀望。

中年工程師的回國野望

不知道從什麼時候開始，35歲就成了中年危機的代名詞——儘管硅谷的中年工程師們生活上已經沒有太大的壓力，但是他們仍然避免不了職場上危機的到來。

這批在全世界人都羨慕的科技巨頭工作的中年人們在內心，有些時候對自己是肯定的——他們認為在這個對工程師來說最好的時代裡，他們其實可以做的更

多，卻因為無形的“天花板”成了一枚科技大公司裡的螺絲釘。

儘管硅谷可以提供給他們足夠的錢。根據美國 2015 年的一次人口普查結果來看，美國人的家庭年收入中位數在5.5萬美金左右。在硅谷，個人收入中位數也僅有7.6萬美元一年。而硅谷科技公司，尤其是所謂的“FLAG”（Facebook、LinkedIn、蘋果和 Google）四大科技巨頭裡，工程師的個人年收入大概20到40萬美金。

“儘管這樣也不錯，但是我想試一次，再上一層樓。”老梁說在硅谷再“混”個十年，也沒有可能參與到公司層面的決策和戰略的討論。老梁說自己一直想“做點事兒”。

“在美國做工程師，很快就可以有小富即安的生活。但中國工程師想要打破這種固化的階級——越來越多的硅谷人相信要想大富、大成功還是得回國。”吳睿智告訴我。

而這樣的“大富”並不是這一代華人工程師憑空的臆想。硅谷回國創業、加入科技公司擔任要職的先例——無論是離職Google 回國創立了出門問問的李志飛，還是從斯坦福大學回到中國打造了小紅書的CEO 毛文超，都是仍然滯留硅谷工程師內心渴望成為的樣子。

而硅谷工程師這種猶豫著想要通過回國改變“命運”的慾望，往往會被一封或幾封安靜地躺在 LinkedIn 賬戶內的獵頭或者來自中國科技公司的 HR 的站內信所點燃。

加入獨角獸！

吳睿智和老梁一樣，也曾經是硅谷的一名工程師，後來他開始兼任硅谷最大華人工程師社區巷CEO，來來往往的中國公司見多了，也加入了國內的一家勢頭頗為強勁的人工智能公司——Rokid，並擔任公司的北美負責人。

加入Rokid，儘管還留在硅谷分部，但他卻需要時常地中美兩地出差。對吳睿智來說，半隻腳踏進國內市場，比老梁那樣不管不顧拋下家庭直接回國要來得穩妥。

但更多的是中國公司還是希望能直接把人帶回國。幾家競爭對手同時來硅谷掀起新一輪人才爭奪戰就是個很好的證明。而人

才拉鋸中，火藥味最濃的，就是在中國劍拔弩張的兩家共享單車巨頭摩拜和 ofo。他們在 Uber 總部舊金山掀起了擂台戲。

“Uber 舊金山團隊的中國工程師基本都空了——Uber 撤出中國後，ofo 和摩拜都來硅谷搶人，而且就盯準了Uber 美國總部的華人工程師。”知情人告訴陸星，為了比對方搶到更多的人，兩家共享單車公司都不斷加碼，為“獵物”提供超高薪水和高出預期的職場上升機會。

一個有幾年工作經驗的普通工程師轉身回去就是負責人甚至是總監，這種突然飛上枝頭帶領團隊的機會是這些工程師在Uber 再多乾 5 年也得不到的，更不要提還有這些超高估值的創業公司的期權和股份。

“說到底技術能力比國內的工程師好多少不好說，但是把這群在北美的人溢價（overvalue）挖回去，資本的故事就更好講（吹）了。”知情人說。

而在整個Uber 搶人戰中，ofo 的首席產品官陳為就成為了替公司衝在前線的第一人。

今年3月，早前為 Uber 中國產品負責人的陳為加入ofo 擔任首席產品官。陳為有著很強勁的跨國背景和人脈，尤其是她曾在硅谷學習、生活的經歷讓她成為了ofo 和硅谷人才的橋樑——她不但擁有硅谷最頂尖學府斯坦福大學的MBA 學歷，且在2015年加入了Uber 位於舊金山的總部，任中國產品團隊主管，也就是後期被挖回國的一批華人工程師的頂頭上司。更早時間，她也曾供職於微軟、甲骨文、SAP 等硅谷科技公司。

“據我所知，陳為這兩年有很長一段時間往返於中國和硅谷，並且在硅谷不斷地見人、挖人。”知情人表示，“挖來一個陳為，等於挖走了小半個Uber 總部的中國團隊。”

和陳為一樣一回到國內、大踏步前進的人並不在少數：他們都有一個特點，就是選擇回國加入一家勢頭凶猛的獨角獸公司。

出生在北京，十幾歲就來到美國讀書，並且已經在美國呆完第17個年頭的鄒嘉同樣曾經是Uber 舊金山總部裡中國團隊的一員。曾經在Uber 帶領一個小團隊負責產品研發的他已經成功被摩拜單車說服拉回國內，成為摩拜



單車的新任副總裁。

離開生活了17年的硅谷回到北京是一個對整個家庭影響都很大的決定，但整個決策過程他只花費了兩天。“公司找到我的方式就是聊天。摩拜的CEO 其實早前就是Uber 的總經理。看他發展不錯，也很相信公司的願景，所以我自己很快做出了決定。”他說。

鄒嘉多次提到摩拜中西合璧的團隊背景，除了CEO 曾經在Uber 中國工作過，CTO 曾經有一年以上的海外工作經歷，其他 5 個副總裁也全部有海外或者至少外企的工作經驗讓他更加堅信回國加入摩拜是非常適合自己的決定。

“在美國，我不可能接觸到公司層面的決策。但現在加入摩拜以後，我真正地能感覺到我們在改變世界，至少我能真切地感覺到我能帶給公司的直接價值是什麼，也能清楚地了解公司能給我什麼樣的成長空間。”鄒嘉說。

鄒嘉表示自己非常享受這個過程：帶領更大的團隊以及處理新的問題的確有很多挑戰，但是正是這些挑戰推動他繼續學習，變成更好的自己。

“這是我一直想要的生活。事業上視野更寬，能夠看的更遠。”鄒嘉表示。回國的確滿足了他曾經在硅谷對於回國的這些設想。他身上的硅谷光環的確在入職時讓他比其他競爭者更有優勢，也讓他獲得了更高的薪資待遇。但這樣的光環可能也就能持續一個季度，之後，只有過硬的能力才能給他的硅谷光環續命。

在他周圍，從Uber 美國離職回國加入摩拜的大概有4、5個人。其他從Uber 加入摩拜的員工也發展得很順利——在美國可能只是一個Tech Lead，但是到了摩拜以後基本都升任了高級經理。一次回國的跳槽基本能讓他們職位上升兩到三個台階，如果在Uber 硬熬的話，最少也要六七年。

鄒佳在加入摩拜之後，也曾

經作為說客勸說硅谷同行回國一起奮鬥。但因為曾在就職 Uber 時和Uber 簽署了員工準則，所以離職一年內他並沒有主動回到美國挖前同事。這樣的潛規則其實硅谷各大公司都有，但即使他不主動開口，一些Uber 的前同事看他回國發展不錯，也會主動請求被推薦嘗試回國。

選擇比能力更重要

儘管各自的想法不一樣，但是受訪者們都反覆強調了一個觀點：選擇比能力更重要。

更多情況下，喊硅谷華人工程師回家的中國公司內心有著自己的小算盤。他們漸漸認清一件事——硅谷工程師越來越不“值錢”。

“2013到2015年是中國投資人在硅谷的投資熱，那個時候硅谷華人隨便創業個公司就會有大批的中國投資人搶著塞錢。”吳睿智說。出門問問、小紅書都是那一陣子抓住機會的硅谷華人的成功案列，這兩年，反而是回國加入科技公司的潮流來了。

曾經在Oracle 硅谷總部做工程師，最終在2015年回國下海創業成為了跨國獵頭的吳傑也有同樣的看法。幾個月前，他們為包括阿里巴巴、攜程、京東在內的中國科技巨頭在美國開了招聘會來吸引美國華人工程師等人才加入回國大軍。“活動報名近3000人，到場的人數也不低於1000人。”吳傑說。

嚴格意義上講，吳傑自己也是個硅谷工程師回國的例子。他比一般工程師能說會道，更外向，也更有生意頭腦，用旁人的話說，“看著完全不像是工程師。”

那些已經回去的人，每每曬在朋友圈都是一副“成功人士”的樣子，總能讓還猶豫留在硅谷的工程師心裡好一陣發癢。“創業圈子裡的人口中只有好消息。”吳傑開玩笑道。

被這種“好消息”刺激久了，一些硅谷華人也想著自己能