

---

# Google Behavior Questions 大汇总 2020

---



本资料由九章算法独家倾情整理

[www.jiuzhang.com](http://www.jiuzhang.com)

## 目录

1. 常见 Behavior Questions 类型及题目.....	1
2. Google Behavior Questions 高频清单.....	6
3. Google 企业文化.....	7
4. 参考资料.....	8

拿谷歌 offer 必备课程

[《面试软技能指导 - BQ/Resume/Project》](#) [《九章算法班》](#) [《面向对象设计 OOD》](#)  
[《系统设计 System Design》](#) [《人工智能集训营》](#) [《硅谷求职算法集训营》](#)

---

## 1. 常见 Behavior Questions 类型及题目

有关 Behavior Question 我们大致可以分为 5 类

### 1. 介绍自己

- a) 简单的背景介绍
- b) 相关工作经验介绍，举出与你面试职业相关的面试/实习经历

### 2. 为什么选择我们公司？为什么选择这个职位？

- c) 面试官希望通过这个问题，看到你可以为公司/职位做出贡献

---

d) 对于公司，你可以说你喜欢这个公司的产品。以及你觉得自己适合这家公司及其企业文化

e) 对于职位，你要表现出承担这个职位的能力，可以将自己的技能，特长和职位的需求相结合，这样，既展现了自己的能力，又体现了你对职位的了解。

### 3.介绍你做的最成功/最有挑战的一件事或者一个项目

f) 可以自己总结一下这个项目体现了你哪些方面的能力，从这些方面来介绍自己做的项目。

g) 也可以项目本身来介绍，这个项目是干什么的，用什么语言写的，中间遇到了哪些困难，怎样克服这些困难，如果是团队项目，你个人在这个项目中的贡献是什么

### 4.遇到冲突怎么解决和团队工作

h) 大家都是为了把事情做好，从这个角度出发，基本上没什么矛盾是不可调解的。

i) 不轻易质疑别人，除非你能证明别人是错的。

j) 多跟别人交流

### 5.问面试官问题

k) 一定要表现你对于公司和这个职位的热情

l) 可以问的一些问题是

i. 日常生活和上班是什么样子的

ii. 想了解一下公司的培训和学习机制

常见的 Behavior Question 面试官解析及 tips:

#### 1.为什么选择我们公司呢?

这是一个常见问题。大部分的公司希望他们招聘的人是对其公司和产品充满热情的。因此在回答此问题时，应该充分说明为什么这家公司对你来说很重要，为什么你觉得自己适合这家公司及其企业文化。

面试官希望通过这个问题，看到你可以（有潜力）为公司/职位做出贡献。这个问题常常被面试官用来过滤掉那些把该公司当做跳板、而并非真正热爱这家公司的人。

在回答时，你可以借机充分展露你对这家公司的了解（做的功课、搜集的资料等）。你也可以对公司的市场状况、比较竞争者的优劣势、未来的发展趋势等发表自己的看法。

---

## 2.是什么吸引你来应聘这个职位的呢？

在回答这个问题时，需要体现两个要点：一是，你对这个职位的热情，二是，你承担这个职位的能力。因此，请充分将自己的技能、特长与该职位的需求进行结合。这样，一方面展示了自己的技术水平，一方面体现了你对该职位的了解。从而说明，自己是适合 (qualified) 这个职位的。

例如，在程序员面试时，你可以强调一下自己学习新东西的能力、乐于解决并有能力解决 bug/难题。

## 3.你希望通过该职位获得什么？

在回答时，你应该充分说明，你将如何运用你学到的技能和经验 (skill & experience) 为这个职位做出贡献。

同时，你也可以提一下，你很喜欢面对挑战，通过战胜困难可以获得成就感等。同时，你也有能力去解决难题。

接着，你可以举个例子，讲讲自己是如何解决困难、达成目标的。

## 4.在工作中，当与同事持不同意见时，你怎么办？

这个问题考察的是你的沟通能力、人际关系和团队合作精神。这个时候，你千万不要去吐槽你的老板、同事有多么傻 X、多么难相处。

通过这个问题，面试官想知道，你是否是一个愿意提出不同意见的人，同时，也想考察你是否有足够的沟通能力，以确保在讨论不同意见时，保持气氛的和谐，有理有据地 (logically, reasonably, & professionally) 发表自己的看法。此外，也可以提一提，当别人提出好的建议时，你也乐意、虚心采纳。

## 5.你的建议曾经被别人采纳过吗？

这道题考察的依旧是你的沟通能力。同样地，要证明你可以有理有据地、专业地说服别人 (logically, reasonably, & professionally)。

此外，通过这道题的回答，还可以展现你的 evidence research 和 hard working。比如你可以讲讲你在说服别人之前，怎样花心思去收集了很多资料、请教专家等等。

## 6.当你 100%肯定你的上司是错的，你会怎么做？

通常，你可以说，“这取决于当时情形和上司的脾性”。

比如，如果上司不太喜欢别人挑战他的权威。那我可能不会当面反对他的观点。我会先接下这个任务，然后按自己的方法去做，得出上司期望的结果。然后在跟他汇报的时候，告诉他，我已经把任务按照他的期望完成了，不过中间过程做了 XX 小改动。这个时候，

---

老板不会专注于我没有按照他的方法做。而我，也避免了冲突。而如果老板是一个比较随和的人。那我可能就会当面告诉他。

7.介绍一个你做的最成功/最有挑战的一件事或者一个项目。

这个问题给了程序员一个展示自己能力的机会。建议自己先总结一下，这件事体现了你哪方面的能力，然后从这些方面展开。

8.当你要做某件事却缺乏足够的信息/资料时，你会怎么做？

这道题主要想考察你的沟通能力、自学能力和面对困难时的处理能力/抗压能力。比如，你可以向同事请教、上网搜索、自学等。当然，这样的回答或许太千篇一律了，你可以想一个具体的例子，侧重于展现你某一方面的特质。

除了技术面试，behavior interview 也是程序员拿到 offer 必经的一道关口。特别是现在的 start up 也变得越来越傲娇了，十分强调所谓的 culture fit。因此，准备一下 behavior question 是非常有必要的。

9.你是否曾经面对“不可能完成的任务”，如在十分紧张的 deadline 下完成一个很有挑战的工作，你是如何应对的呢？

这个问题主要想考察你的压力应对能力。可以想想你是否曾经完成过什么不可能完成的任务。在这个过程中，你如何进行心理状态的调整、如何进行时间的安排。当然，你也可以顺便展示一下自己的沟通能力、团队精神，江景如何与老板沟通、如何与同事协作/寻求帮助。

10.你是否曾经超额完成任务呢？请举一个例子。（did more than was required）

这个问题考察你的自主性和能力。对于程序员来说，仅仅局限完成各种上司布置的任务是不够的，我们希望的是你能够独立地 drive 一个事情，有足够的归属感。特别是，在遇到上司没有指示的问题时，能有自己的判断和行动。当然，你可以详细地讲讲你做了哪些别人很难想到的事情，充分体现你的个人能力。

11.你做过什么创新的（creative）事情呢？

程序员的创造力十分重要。可以讲一个你牵头提出的项目或是某个 app 功能(function)，主要体现你 initiate 的能力。如果工作经验少的话，可以讲讲自己在生活中创新的小例子。

12.你是否曾经简化过什么事情（simplify）？

---

例如程序员经常需要简化代码。但是回答的时候注意面试官的反馈，或许在你长篇大论技术简化的过程时，面试官根本就不感兴趣（或许是听不懂）。所以，如果例子是简化技术的话，先把简化的思路讲一下，待面试官表示出对具体的技术细节感兴趣时，你再展开。另外，如果没有什么工作方面的例子的话，可以想想生活中的例子。

13.请描述一下你一周/一天的工作是怎样进行的？

我相信，你不会傻到去说自己怎么充分利用工作时间做自己的事情或者打酱油吧？回答这个问题的时候，可以充分结合你以往的工作经验和即将应聘的新岗位对个人能力的需求去展开。比如，你可以强调自己是个自律的人，每一天开始之前都会做一个小小的计划，把一天大致规划好。

14.你是否曾经指导（guide or teach）团队的新成员做某件事？

这个问题需要你去证明，你除了自己很牛X外，还愿意带领别人一起牛X。特别在你有了2-3年工作经验以后，常常需要你教导新人适应工作、学习技能。

15.我们这加班挺多的，你怎么看？

每次听到这个问题是不是有千万匹草泥马奔过？

可是，你可以说自己不太喜欢加班吗？当然不行了。这个时候，就是你表忠心的时候了，充分展现自己的吃苦耐劳精神和为事业奉献的精神。当然，到了考虑去哪家的時候，问过这个问题的公司，确实要慎重考虑啊…不小心就到坑里去了。

16.你未来几年的规划是什么呢？你将如何实现这个目标呢？

通过这个问题，面试官想知道的是：

- 你是否真的想加入这个公司？
- 这个公司是否在你的长期计划里？
- 你是否是一个对事业有规划的人？
- 你是一个积极进取的人吗？
- 你只是把这份工作当成你的跳板吗？
- 还是想通过这份工作进一步提升自己？

在回答这个问题时，可以充分结合你对该公司未来发展趋势、愿景的了解，将自己的发展规划与之结合。

不过，在回答过程中，要避免这类的回答：“1年之后升一级”“2年之后薪水涨1倍”等。

---

## 2. Google Behavior Questions 高频清单

1. Why do you want to leave your current job?  
为什么想离开现在的工作?
2. Why do you want to apply for google?  
为什么想申请 google?
3. What do you think of our department?  
对我们这个部门有什么看法?
4. What do you think is important for leadership?  
觉得哪些对 leadership 重要?
5. What would you do if you encountered a CEO in the elevator?  
如果电梯里偶遇 CEO, 你会做些什么?
6. The happiest thing you have ever encountered since my work  
工作以来遇到的最高兴的事
7. Who do you need to complete a project? How to determine if they meet the requirements?  
要完成某个项目, 你需要哪些人? 如何确定他们满足要求?
8. How do you get to work in a new work environment?  
到了新工作环境, 你如何开展工作?
9. How do you allocate working hours?  
你如何分配工作时间?
10. What do you do if you disagree with your colleagues?  
如果和同事意见不同, 你如何处理?
11. What difficulties have been encountered in recent projects?  
最近的项目遇到什么了困难, 是如何解决的?
12. What is your greatest experience or project?  
你最好的经历或者项目是什么?
13. How do you deal with the changes that are in great demand in the project?  
项目中遇到需求很大的更改您是怎么处理的?
14. What if you have someone in the group who can't keep up with the progress?  
如果有组里有人赶不上进度, 你会怎么办
15. How to keep curious  
如何保持好奇心?
16. Tell me a time when deadline is closed, and you have to compromise, how did it work out?  
截止日期快到了, 你必须做出妥协才能完成项目, 你是怎么处理的呢? 有具体的例子吗?
17. Tell me about a time when you had to dive deep into the data and the results you achieved  
请讲讲您必须深入研究数据和所获得的结果的经历。
18. How do you learn new technology? how to learn?

- 
- 你如何学新技术的，如何学习的？
19. What technology are you interested in now?  
你现在对什么技术感兴趣？
20. 问问怎么 handle conflict, 描述一个没有方法 meet deadline 的 situation 和你的解决方案。

### 3. Google 企业文化

#### 完善的考核机制

员工每个季度都有自己明确的工作目标，例如工程师每周的项目做到了什么程度对所有员工都是透明的，这为员工的绩效考核提供了很好的管理工具。

#### 用数据支持灵感

人们普遍认为，创意的构思过程是混乱无序的，但谷歌却以一套非常严谨的以数据为驱动的创意评估流程，很好地平衡了这种无序性。谷歌对于分析和数据的重视远远超过其他绝大多数公司。

#### 人才宗旨

“我们只雇佣最聪明的人。” Google 相信，只有“最聪明的人”才能在这个全新的互联网领域不断创新。其两位创始人甚至对于所有领域的人才都偏爱有加，如果你是脑外科或是火箭研究领域的博士，也可能有机会去 Google 工作。

#### 创新

谷歌将创新列入员工的工作时间预算。要求技术人员花 80% 的时间在核心的搜索和广告业务上，其余 20% 则用在他们自己选择的技术项目上，每位工程师都有 20% 的自由支配时间他们可以将这部分时间投入他们所感兴趣的课题上进行研究。谷歌快速地推出大量创新产品，这些产品可能并不完美，但谷歌会让市场来选择。

#### 自由

谷歌的工作模式是平等和倾听每一位员工的声音。谷歌 20% 自由时间制度的背后，有一个更重要的原则，谷歌信任员工。谷歌放权给员工，并不会真的去衡量这个 20%，而是相信员工会自行调整。

---

## 个人主义

信奉个人主义以及塑造英雄，是谷歌企业文化的“中流砥柱”。这一方面给企业内部员工提供学习的榜样，树立绩效的标准，刺激员工积极进取，相互竞争；另一方面，也可以对外作为公司的象征，成为公司的形象代表。

## 使命认同感

谷歌的每个人都有强烈的使命感和目标感，他们相信自己的工作能以积极的方式影响着千百万人。谷歌有两条口号：“完美的搜索引擎”和“不作恶”。第一条口号“完美的搜索引擎”更多侧重于增强其产品的可信性和专业性，而第二条口号则更多是在强调一种拒绝为了盈利而不择手段的企业风气。

**Google 的使命：**整合全球的信息，做一个最公正、最完美的搜索引擎。

**Google 倡导的理念：**Google 是以研发人员为中心的公司，倡导“工程师文化”。因此 Google 倡导并鼓励一种创新、民主的企业文化，从工程师的观念创新，落实到产品设计，最后延伸到管理，在 Google 的每一个环节都有体现。

## 4. 参考资料

1. 这 64 道题刷一下，所有的 HR 问题都不会是问题了

<http://hrinterviews.blogspot.com/>

2. 16 个 Behavior question 的面试官解析及 tips（九章原创）

[http://mp.weixin.qq.com/s/egE8TzsuUVI1H\\_9-X\\_xbdQ](http://mp.weixin.qq.com/s/egE8TzsuUVI1H_9-X_xbdQ)