

大厂面经.....	2
1. 鹅厂（腾讯）.....	2
1.1. 腾讯（鹅厂）组织架构.....	2
1.2. 腾讯职级体系.....	3
1.3. 薪酬.....	4
1.4. 筛选条件.....	4
1.5. 面试流程（高级）.....	4
2. 菊花厂（华为）.....	5
2.1. 职级体系.....	5
2.2. 薪酬.....	6
2.3. 面试流程.....	7
2.4. 筛选条件.....	7
2.5. 面试建议.....	7
3. 阿里.....	8
3.1. 职级体系.....	8
3.2. 面试流程（社招）.....	8
3.3. 薪酬.....	8
3.4. 筛选条件.....	9
4. 技术面试题.....	9
4.1. C/C++语言部分.....	9
4.2. 操作系统部分.....	9
4.3. 网络和安全机制.....	10
4.4. 数据库.....	10
4.5. 数据结构与算法.....	11
4.5.1. 排序算法.....	11
4.5.2. 加密算法.....	11
4.5.3. FLP 不可能原理.....	11
4.5.4. 分布式 CAP 定理.....	11
4.5.5. 分布式系统的 BASE 理论.....	13
4.5.6. 分布式算法 Paxos.....	13
4.5.7. Raft 算法.....	13
4.5.8. 布隆过滤器.....	14
4.5.9. BitMap.....	14
4.6. 脚本语言.....	14
4.7. 项目问题.....	15
4.8. HR 面试问题.....	15
5. 面试准备.....	16
5.1. 关注细分行业.....	16
5.2. 关注目标公司.....	16
5.3. 选择恰当时机.....	16
5.4. 跟踪新技术.....	17
5.5. 面试交谈注意事项.....	17

# 大厂面经

动脑讲师: shane

以 HAT 举例, H 代表华为, A 阿里, T 腾讯。

## 1. 鹅厂（腾讯）

### 1.1. 腾讯（鹅厂）组织架构



备注：TEG 是腾讯技术最强的部门，像 qq 后台技术等都是由他们负责的，也是腾讯历时最悠久的部门。

## 1.2. 腾讯职级体系

专业职级	专业title (技术研发通道为例)
6.3	权威专家
6.2	
6.1	
5.3	资深专家工程师
5.2	
5.1	
4.3	专家工程师
4.2	
4.1	
3.3	高级工程师
3.2	
3.1	
2.3	工程师
2.2	
2.1	
1.3	助理工程师
1.2	
1.1	

腾讯职级体系分 6 级，最低 1 级，最高 6 级  
同时按照岗位又划分为四大通道，内部也叫“族”，比如：

产品/项目通道, 简称 P 族

技术通道, 简称 T 族

市场通道, 简称 M 族

职能通道, 简称 S 族

以 T 族为例, 分别为:

T1: 助理工程师 (一般为校招新人)

T2: 工程师

T3: 高级工程师 3-1 相当于阿里的 p6+到 p7 (能力强可能到 p7)

T4: 专家工程师

T5: 科学家

T6: 首席科学家

每一级之间又分为 3 个子级, 3-1 是任命组长/副组长的必要条件

其他线也是这样。

T4 基本为总监级, 也不排除有 T3-3 的总监, 因为 T4 非常难晋级

个人建议: 能力突出的部分就是这个层级的关键点, 我的建议是看能力要求的趋势, 你在某个阶段, 可能会特别看重你的能力。。哪块突出。哪块就是你需要发展的关键点。

## 1.3. 薪酬

腾讯内部是按级别划分的从 T1 到 T6。每个级别又分 3 等。级别越高 base 的薪酬也越高, 一年根据你的 performance 大概能发 15.3 个月至 18 个月的工资, T3.1 的 base 2w+, T3 以上级别的员工都会有股票期权, 腾讯 09 以前的员工赚钱主要靠股票, 从 08 到现在股票 up 了 500%+。

这里的薪酬数据只是戏说没什么可比较性, 职场最主要的是职业发展, 当你为企业创造了足够的价值还担心薪酬?

暂时有不公平的话公司内部 review 的时候也会 balance 的。

T5+的 base 薪酬在 600w~800w/年。

## 1.4. 筛选条件

腾讯相对 open, 对学历及经历没有特别要求, 只要技术过人都可以。

最好是能找到部门 hr 内推, 可以有不同的组。

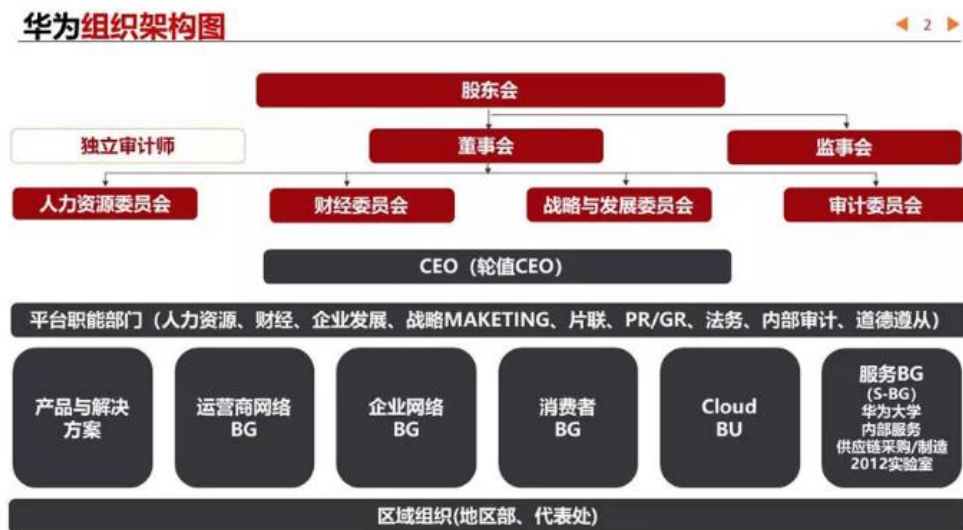
## 1.5. 面试流程 (高级)

腾讯社招的高级职位流程相对较长, 可能长达 2 个月。

- 1) 一面 leader
- 2) 二面总监
- 3) 三面部门 GM
- 4) 面委会一面电话面试 (CSIG, 其它是通道委员会)
- 5) 面委会二面 (CISG, 其它是通道委员会)

- 6) 最后一面 hr 电话
- 7) 发口头 offer
- 8) 正式邮件 offer, 开始背调
- 9) 入职指引

## 2. 菊花厂（华为）



### 2.1. 职级体系

华为研发类职级的体系：

- ✓ 助理工程师的技术等级为 13C-15B
- ✓ 普通工程师 B 的等级为 15A-16A
- ✓ 普通工程师 A 的等级为 17C-17A
- ✓ 高级工程师 B 的等级 18B- 19B
- ✓ 高工 A 或技术专家 19B-20A
- ✓ 三级部门主管 19B。A
- ✓ 二级部门主管 20A
- ✓ 一级部门主管 21B
- ✓ A-22B 最高等级 22A。

1、华为的级别

华为 17 万人，与 BAT 一样，华为是按级别来算薪酬，从 13 级到 22 级，每一级又分 ABC 三个小等级，正常是每一年升一小级，表现好的一年可以升两小级，业绩特别突出的，比如项目重大突破，或者日本地震支援，一年可以升一大级甚至两三大级，破格提拔，不过很少。

应届生：

本硕一般 13 级开始

博士可以 15 级

18 级以下占比最多，18 级是个坎，往上升需要重新考评，答辩。技术岗一般到 19 级就难再升。19 级以上属于领导岗和专家岗，公司内网可查到员工 22 级以内，23 级以上的则属于非常高级别的 boss。

## 2.2. 薪酬

华为的工资结构，主要是基本工资+年终奖+分红，如果常驻海外艰苦国家，还有艰苦补助和离家补助，补助的标准，因国家的艰苦级别而不同。

比如肯尼亚，此前几年的每天艰苦补助是 30 美金，去年涨到 70 美金一天，每个月的离家补助，税后是 9000 元。

跟 BAT 比，华为基本工资不算高，目前本科起薪 1.2 万，研究生 1.4-1.6 万，博士面谈，通常，华为每年都会给员工涨工资，基本工资平均涨幅在 20% 左右。工作七八年的员工工资 2 万出头，差距主要在于股票和 TUP 分红，其次是奖金但新员工三年以内一股都分不到，2010 年后进入华为的员工股票分的都很少。

华为每年按考评(分 A\B+\B\C)计算年终奖，考评越高，年终奖越多，得 C 的很可能被淘汰。每年与公司整体利润、部门总营收和利润强相关，每个人的年终奖也会因考评不同而有差别。一般，15 级以上的华为员工年终奖是 6-12 个月工资。

从今年开始，13 级的每个月增加 3000 元月度奖金(与考勤相关)，14 级每个月增加 4000 元月度奖金。年度奖金计算也更简单化：A 即 4 个月工资，B+ 即 3 个月工资，B 即 2 个月工资。

股票和奖金的影响：社招的 18 级的员工，前四年收入最多 35 万。原华为老人 18 级，年收入最少百万。这个差距是股票和奖金造成的。

如果工作八年以上，可以去应聘 16A 工资开价 13500-15000 之间，工作六年的可以去应聘 15A 工资开价 12000-13000 之间。

如果工作十年或以前担任过部门经理的社招员工，由于级别给的较高(17a 以上者)大多数会赶到海外。04 年进入华为的本科生目前大多 15A, B。华为社招工作六年的能力和技术水平一般，基本能胜任工作普通社招员工，大多 15A, B。如果在原公司是骨干可以高两个小级。即 16B, 16A。

如果社招工作 8 年的普通员工，大多给予 16A 或 17B。如果原公司(在业界有所闻名的公司)担任过公司正式任命的部门经理，并有超过两年担任部门经理(部门主管)职务的经历，有管理团队工作的业绩，或是工作十年以上的技术骨干，则不走普通招聘流程。作为特招进入。级别一般给予 18A- 17A。给予签字费，股票。很多人会注明年终奖不低于某个数值。若是思科，爱立信，阿朗，诺西，等公司正式任命的部门经理(部门主管)则会给予等同于华为三级部门主管的级别 19B 或 19A。(这里所说的部门经理即公司正式发文任命的部门经理，负责管理一个部门，负责管理部门整个部门的工作，制订部门计划，监督管理员工，负责员工考核，召开例会分配任务等。负责领导本部门全体员工完成公司或上级下达的各项任务的部门领导者。)

应届本科生最低级别就是 13C.13c 以下是 3 千多名生产线上的操作工的级别。签字费就是你愿意来华为给你的补偿金，一般是作为补偿你跳槽损失的奖金。一般 3-N 万。此签字费特招员工或普通工程师 B 以上的员工才有。

## 2.3. 面试流程

一面：技术面试（一般为 PL）

二面：hr 面

三面：部长面(五六级部门部长)

## 2.4. 筛选条件

- 1、现在华为招聘要求极为严格，据说内部有一些公司黑名单，这些名单上的人基本没机会，譬如中兴通讯，华为的外包公司等。
- 2、跳槽过于频繁，6 年内换三家及以上的。
- 3、负向跳槽的，譬如从华为跳到外包的，从一线城市跳到二三线城市，然后再回来的。
- 4、有过创业经历的等。

## 2.5. 面试建议

- 1、去华为越早越好，越到后面进去越无优势，因为文化认同，身体条件，经历等
- 2、选择合适的部门，华为跟腾讯一样，用人部门负责筛选简历，不到最后 hr 录入系统核实录取条件，信息不会进入公司级系统，就可以继续打怪升级。

## 3. 阿里

### 3.1. 职级体系

层级	层级名称	层级	层级名称
		M10	董事长(chairman)
P14	资深科学家	M9	副董事长(Vice Chairman)
P13	科学家	M8	执行副总裁 (EVP)
P12	资深研究员	M7	资深副总裁 (Sr. VP)
P11	高级研究员	M6	副总裁 (VP)
P10	研究员	M5	资深总监
P9	资深专家	M4	总监
P8	高级专家	M3	资深经理
P7	专家	M2	经理
P6	高级工程师	M1	主管
P5	中级工程师		
P4	初级工程师		

作为技术线的 P 序列,一共分为 14 级,从 P1 到 P14,目前校招过程中几乎不会涉及 P1-3 级,最低从 P4 开始。据了解,目前阿里巴巴集团大部分的校招最低级别也是 P5、P6。

目前阿里需求量最大的职级范围分布在 P6-P8,这也是阿里集团占比最大的级别。P6 级别的程序员 title 是高级工程师,P7 便已经是专家级别,P8 则是高级专家。一般而言,江湖上行走小有名气的阿里程序员至少也是 P8 级别。P10 级别的存在就是传说中的大神级别,这个级别的程序员无一不是业界鼎鼎有名的存在,比如褚霸、毕玄等等。

### 3.2. 面试流程（社招）

### 3.3. 薪酬

阿里巴巴职级体系下的薪资水准和股数,仅供参考:



级别	薪资 (16薪)	股票 (股数, 4年总计)
P6	40W	几乎不授予
P7	50-70W	800-1200
P8	70-100W	2000-2200
P9	100-120W	6000-8000
P10	150W+	12000+

阿里巴巴员工的薪资结构一般是 16 薪，好的团队年终奖可以拿到更多。另外，随着时间的推移，阿里巴巴在薪资和股票这两块表现出了相反的势头，薪资涨幅比较大，而授予的股数则下降明显。据了解，大概 7 年前，一个阿里 P7 员工可拿到 2400-3200 股，而现在 P7 级别所授予的股数也就 800-1200 股，同样工作满 2 年才能拿，分 4 年拿完。

蚂蚁金服的薪资现金部分与阿里巴巴较为相似，但期权部分相对比较宽松，早期甚至能拿到 2-3 万股，现在 P7 级别也能拿 2000 股。但可以肯定的是，当蚂蚁金服成功上市以后，对新员工的股票授予也会相应下降。

### 3.4. 筛选条件

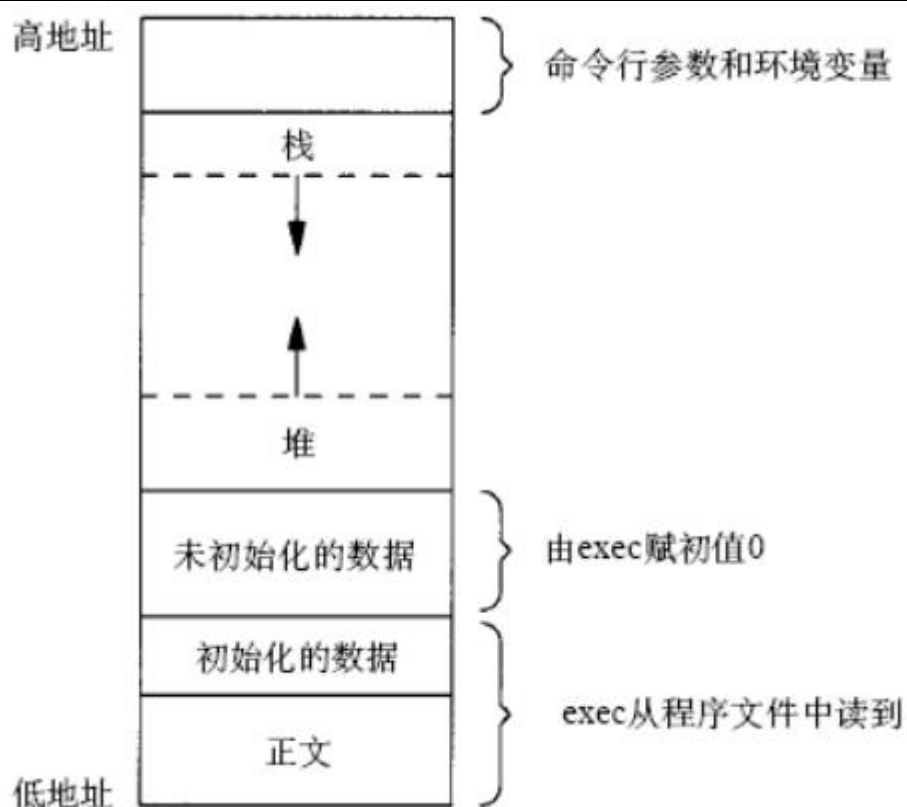
## 4. 技术面试题

### 4.1. C/C++语言部分

- 1) 数组与指针
- 2) 智能指针 (auto\_ptr/ unique\_ptr /shared\_ptr/weak\_ptr)
- 3) 内存管理
- 4) RAII 机制 (Resource Acquisition Is Initialization), 也称为“资源获取就是初始化”
- 5) Sizeof 用法
- 6) C++对象内存布局
- 7) 虚函数表 (vtbl) 和虚表指针 (vptr)
- 8) C++11 move 语义、右值引用等
- 9) C++ 构造函数

### 4.2. 操作系统部分

- 1) 进程和线程
- 2) 进程间的通信
- 3) 进程地址空间的分段 (.bss/.data/.text/heap/stack)



### 4.3. 网络和安全机制

- 1) 网络框架对比和源码分析 ACE/ICE/ZeroMQ/Muduo/Libevent/nginx
- 2) 自己去设计网络请求框架，怎么做？
- 3) TCP 的 3 次握手和四次挥手
- 4) TCP 与 UDP 的区别
- 5) TCP 与 UDP 的应用
- 6) HTTP 协议
- 7) HTTP1.0 与 2.0 的区别
- 8) HTTP 报文结构
- 9) HTTP 与 HTTPS 的区别以及如何实现安全性
- 10) 如何验证证书的合法性？
- 11) https 建立连接的详细过程，哪里用了对称加密，哪里用了非对称加密，对加密算法（如 RSA）等是否有了解？

### 4.4. 数据库

- 1) 数据库框架对比和源码分析
- 2) 数据库的优化
- 3) 数据库数据迁移问题

- 4) Redis 用法
- 5) Mongodb 用法
- 6) Mysql 集群

## 4.5. 数据结构与算法

### 4.5.1. 排序算法

- 1) 排序算法有哪些?
- 2) 最快的排序算法是哪个?
- 3) 手写一个冒泡排序
- 4) 手写快速排序代码
- 5) 快速排序的过程、时间复杂度、空间复杂度
- 6) 手写堆排序
- 7) 堆排序过程、时间复杂度及空间复杂度
- 8) 写出你所知道的排序算法及时空复杂度, 稳定性

### 4.5.2. 加密算法

- 1) 对称加密
- 2) 非对称加密

### 4.5.3. FLP 不可能原理

作为分布式系统历史中最重要的一个定理之一, FLP 是每个做分布式系统的开发人员都应该深刻理解的一个基础. 但是 FLP 的证明过程不是特别容易, 原文中作者撰文非常简练精确, 本文通过一些例子和不太严格但是容易理解的语言来帮助读者理解 FLP 的证明过程。

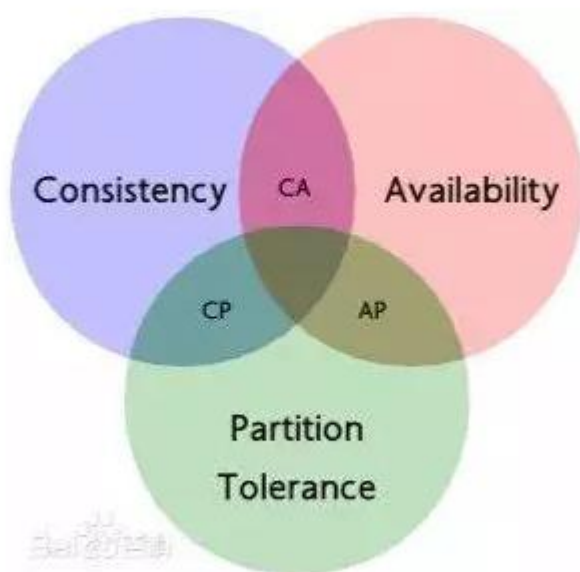
FLP 给出了一个令人吃惊的结论: **在异步通信场景, 即使只有一个进程失败, 也没有任何算法能保证非失败进程达到一致性!**

因为同步通信中的一致性被证明是可以达到的, 因此在之前一直有人尝试各种算法解决以异步环境的一致性问题的, 有个 FLP 的结果, 这样的尝试终于有了答案。

FLP 证明最难理解的是没有一个直观的 sample, 所有提到 FLP 的资料中也基本都回避了 sample 的要求。究其原因, sample 难以设计, 除非你先设计几种一致性算法, 并用 FLP 说明这些算法都是错误的。

参考: <https://ethfans.org/ajian1984/articles/36288>

### 4.5.4. 分布式 CAP 定理



分布式系统 CAP 理论的两个特性：

- 一致性 (C)：在分布式系统中的所有数据备份，在同一时刻是否同样的值。（等同于所有节点访问同一份最新的数据副本）
- 可用性 (A)：在集群中一部分节点故障后，集群整体是否还能响应客户端的读写请求。（对数据更新具备高可用性）
- 分区容错性 (P)：以实际效果而言，分区相当于对通信的时限要求。系统如果不能在时限内达成数据一致性，就意味着发生了分区的情况，必须就当前操作在 C 和 A 之间做出选择。

**CAP 原则**又称 **CAP 定理**，指的是在一个分布式系统中，**Consistency（一致性）、Availability（可用性）、Partition tolerance（分区容错性）**，三者不可兼得。

通过 CAP 理论，我们知道无法同时满足一致性、可用性和分区容错性这三个特性，那要舍弃哪个呢？

**CA without P**：如果不要求 P（不允许分区），则 C（强一致性）和 A（可用性）是可以保证的。但其实分区不是你想不想的问题，而是始终会存在，因此 CA 的系统更多的是允许分区后各子系统依然保持 CA。

**CP without A**：如果不要求 A（可用），相当于每个请求都需要在 Server 之间强一致，而 P（分区）会导致同步时间无限延长，如此 CP 也是可以保证的。很多传统的数据库分布式事务都属于这种模式。

**AP without C**：要高可用并允许分区，则需放弃一致性。一旦分区发生，节点之间可能会失去联系，为了高可用，每个节点只能用本地数据提供服务，而这样会导致全局数据的不一致性。现在众多的 NoSQL 都属于此类。

对于多数大型互联网应用的场景，主机众多、部署分散，而且现在的集群规模越来越大，所以节点故障、网络故障是常态，而且要保证服务可用性达到 N 个 9，即保证 P 和 A，舍弃 C（退而求其次保证最终一致性）。虽然某些地方会影响客户体验，但没达到造成用户流程的严重程度。

对于涉及到钱财这样不能有一丝让步的场景，C 必须保证。网络发生故障宁可停止服务，这是保证 CA，舍弃 P。貌似这几年国内银行业发生了不下 10 起事故，但影响面不大，报到的

不多，广大群众知道的少。还有一种是保证 CP，舍弃 A。例如网络故障事只读不写。孰优孰略，没有定论，只能根据场景定夺，适合的才是最好的。

### 4.5.5. 分布式系统的 BASE 理论

eBay 的架构师 Dan Pritchett 源于对大规模分布式系统的实践总结，在 ACM 上发表文章提出 BASE 理论，BASE 理论是对 CAP 理论的延伸，核心思想是即使无法做到强一致性（Strong Consistency，CAP 的一致性就是强一致性），但应用可以采用适合的方式达到最终一致性（Eventual Consistency）。

BASE 是指基本可用（Basically Available）、软状态（Soft State）、最终一致性（Eventual Consistency）。

- 基本可用（Basically Available）

基本可用是指分布式系统在出现故障的时候，允许损失部分可用性，即保证核心可用。

电商大促时，为了应对访问量激增，部分用户可能会被引导到降级页面，服务层也可能只提供降级服务。这就是损失部分可用性的体现。

- 软状态（Soft State）

软状态是指允许系统存在中间状态，而该中间状态不会影响系统整体可用性。分布式存储中一般一份数据至少会有三个副本，允许不同节点间副本同步的延时就是软状态的体现。mysql replication 的异步复制也是一种体现。

- 最终一致性（Eventual Consistency）

最终一致性是指系统中的所有数据副本经过一定时间后，最终能够达到一致的状态。弱一致性和强一致性相反，最终一致性是弱一致性的一种特殊情况

### 4.5.6. 分布式算法 Paxos

服务注册与发现组件 Zookeeper 中有实现 Paxos 算法。

微信开源 Paxos 算法库 PhxPaxos

源码的地址：<https://github.com/Tencent/phxpaxos>

参考：

<https://baike.baidu.com/item/Paxos%E7%AE%97%E6%B3%95/10688635?fr=aladdin>

<https://www.cnblogs.com/hugb/p/8955505.html>

<https://cloud.tencent.com/developer/information/paxos>

<https://www.jianshu.com/p/e56937e247cb> PhxPaxos 源码分析

### 4.5.7. Raft 算法

Raft 是一种共识算法，旨在替代 Paxos。它通过逻辑分离比 Paxos 更容易理解，但它也被正式证明是安全的，并提供了一些额外的功能。[1] Raft 提供了一种在计算系统集群中分布状

态机的通用方法，确保集群中的每个节点都同意一系列相同的状态转换。它有许多开源参考实现，具有 Go, C++, Java 和 Scala 中的完整规范实现。

服务注册于发现组件 Consul 就是采用的 raft 算法：

<https://www.consul.io/>

参考：

<https://baike.baidu.com/item/Raft%E7%AE%97%E6%B3%95/22787920?fr=aladdin>

<https://www.jianshu.com/p/8e4bbe7e276c> 共识算法：raft

- 3) 二叉树给出根节点和目标节点，找出从根节点到目标节点的路径
- 4) Qq 日志文件组成格式为：时间戳-QQ 号-上线时间 或下线时间，设计一个快速算法计算某一时间 qq 在线数。
- 5) 给阿里 2 万多名员工按年龄排序应该选择哪个算法？
- 6) GC 算法(各种算法的优缺点以及应用场景)
- 7) 蚁群算法与蒙特卡洛算法
- 8) 子串包含问题(KMP 算法)写代码实现
- 9) 一个无序，不重复数组，输出 N 个元素，使得 N 个元素的和相加为 M，给出时间复杂度、空间复杂度。手写算法

## 4.5.8. 布隆过滤器

参考：<https://yq.aliyun.com/articles/3607>

下面的问题都可以采用布隆过滤器来处理。

- 1) 两个不重复的数组集合中，这两个集合都是海量数据，内存中放不下，怎么求共同的元素？
- 2) 一个文件中有 100 万个整数，由空格分开，在程序中判断用户输入的整数是否在此文件中。说出最优的方法
- 3) 2 亿个整数，设计一个算法快速找出第五十大的数字？

## 4.5.9. BitMap

参考：<https://yq.aliyun.com/articles/3586?spm=a2c4e.11153940.0.0.2f38e4f5gO28AW>

- 1) 万亿级别的两个 URL 文件 A 和 B，如何求出 A 和 B 的差集 C(提示：Bit 映射->hash 分组->多文件读写效率->磁盘寻址以及应用层面对寻址的优化)
- 2) 已知某个文件内包含上亿电话号码，每个号码为 8 位数字，统计不同号码的个数。

## 4.6. 脚本语言

Python+lua

## 4.7. 项目问题

- 1) 介绍你做过的哪些项目
- 2) 项目背景介绍
- 3) 项目采用了什么技术架构
- 4) 为什么要采用这种架构
- 5) 如何管理技术团队
- 6) 都使用过哪些框架、平台?
- 7) 都使用过哪些自定义控件?
- 8) 研究比较深入的领域有哪些?
- 9) 对业内信息的关注渠道有哪些?
- 10) 最近都读哪些书?
- 11) 有没有什么开源项目?
- 12) 自己最擅长的技术点, 最感兴趣的技术领域和技术点
- 13) 项目中用了哪些开源库, 如何避免因为引入开源库而导致的安全性和稳定性问题
- 14) 实习过程中做了什么, 有什么产出?

## 4.8. HR 面试问题

- 1) 您在前一家公司的离职原因是什么?
- 2) 讲一件你印象最深的一件事情
- 3) 介绍一个你影响最深的项目
- 4) 介绍你最热爱最擅长的专业领域
- 5) 公司实习最大的收获是什么?
- 6) 与上级意见不一致时, 你将怎么办?
- 7) 自己的优点和缺点是什么? 并举例说明?
- 8) 你的学习方法是什么样的? 实习过程中如何学习? 实习项目中遇到的最大困难是什么以及如何解决的?
- 9) 说一件最能证明你能力的事情
- 10) 针对你申请的这个职位, 你认为你还欠缺什么
- 11) 如果通过这次面试我们单位录用了你, 但工作一段时间却发现你根本不适合这个职位, 你怎么办?
- 12) 项目中遇到最大的困难是什么? 如何解决的?
- 13) 你的职业规划以及个人目标、未来发展路线及求职定位
- 14) 如果你在这次面试中没有被录用, 你怎么打算?
- 15) 评价下自己, 评价下自己的技术水平, 个人代码量如何?
- 16) 通过哪些渠道了解的招聘信息, 其他同学都投了哪些公司?
- 17) 业余都有哪些爱好?
- 18) 你做过的哪件事最令自己感到骄傲?
- 19) 假如你晚上要去送一个出国的同学去机场, 可单位临时有事非你办不可, 你怎么办?
- 20) 就你申请的这个职位, 你认为你还欠缺什么?
- 21) 当前的 offer 状况; 如果 BATH 都给了 offer 该如何选?



- 22) 你对一份工作更看重哪些方面？平台，技术，氛围，城市，还是 money？
- 23) 理想薪资范围：杭州岗和北京岗选哪个？
- 24) 理想中的工作环境是什么？
- 25) 谈谈你对跳槽的看法
- 26) 说说你对行业、技术发展趋势的看法
- 27) 实习过程中周围同事/同学有哪些值得学习的地方？
- 28) 家人对你的工作期望及自己的工作期望
- 29) 如果你的工作出现失误，给本公司造成经济损失，你认为该怎么办？
- 30) 若上司在公开会议上误会你了，该如何解决？
- 31) 是否可以实习，可以实习多久？
- 32) 在五年的时间内，你的职业规划
- 33) 你看中公司的什么？或者公司的那些方面最吸引你

## 5. 面试准备

不打无准备之仗，在目前能力还欠缺的情况下做好以下准备。

### 5.1. 关注细分行业

IT 有很多细分行业，必须使自己在某个细分行业有持续的竞争能力，除了掌握基本的开发知识和技巧外，就是要有行业背景。像视频，区块链溯源，自动驾驶等等，都是特定的细分行业。

### 5.2. 关注目标公司

公司业务也会有周期，潮起潮落，对你心仪的公司持续跟踪，包括同学朋友哪些人在这些公司工作，有哪些猎头服务于这些公司，甚至跟这些公司的 hr 交朋友，都会获取非常多的有用的信息。

### 5.3. 选择恰当时机

如何通过官方渠道观察对手公司的业务发展状况和项目趋势。

高端岗位。如：linkedin，猎聘上面出现了腾讯某业务部门的总监岗位，那么随便找个腾讯的人问问现在那个岗位有人么？一般这个部门的头走了，都是业务出现了某些问题，要么是这个人觉得自己的业务方向不靠谱走了，或者这个人做的不好要被干掉。我们能得到的结论是：这个业务出问题了。

低端岗位。如果腾讯某部门出现了大量低端技术岗位的招聘，那么肯定是这个部门在扩张，公司打算扩展这个部门的业务

在公司高潮扩张的时候进入，往往比较容易，譬如 10 年左右进入移动互联网行业，就比现在容易多。



## 5.4.跟踪新技术

像区块链技术、AI 技术进入爆发性阶段，会产生很多的机会。不跟踪这些新技术就会失去这些机会。

## 5.5.面试交谈注意事项

- 1) 技术面试都是有一说一，不要乱吹，不懂的就是不懂，懂的尽量抓住要点，不要避开面试官的问题。
- 2) 薪资是跟职级和岗位挂钩的，关注岗位职级即可，没必要在薪资方面讲太多废话。
- 3) 表达出自己对相关技术的热爱，对公司项目的好奇会唤起面试官对你的好感。
- 4) 除非是应聘高级技术管理岗 CTO 之类，一般情况尽量只表达自己意愿是技术而非管理，管理岗的机会一般是进公司后才有的，可遇不可求。
- 5) 对于加班，一律表达接受即可，痛快点，否则不要去面试。