

自我介绍

老师您好，我叫陈子豪，毕业于大连理工大学网络工程系，就职于平安、做贷款和消费金融相关业务领域的 Java 工程师，目前已将近 4 年工作经验。

近一年，参与部门分组所负责的新系统从 0 到 1 的设计与开发迭代，同时负责与外部平台对接的相关工作。另外随着产品业务的展开，部门招收大量新人，也参与对于新人的面试以及业务和技术方面的引导。

蚂蚁金服是我们做金融行业的程序员梦想的殿堂——近乎于天花板的存在，不论是对业务能力还是开发能力都有很高的要求。

从技术角度出发，我使用过不少阿里自研的组件，甚至我们公司也有一些组件是使用阿里开源的项目。所以对于能在贵司做程序员心生向往。

从业务角度出发，阿里体系的产品在国内甚至国外，都有着优秀的表现。也符合我本人的优势和发展规划。

我之前专注于技术的提升，同时也培养自己的产品能力、沟通能力、管理能力。

就之前与其他面试官老师的沟通了解到的本次招聘岗位：国际支付 SRE 专家，结合传统软件工程与系统运维形成的新的技术体系，用来组件大规模高可用的分布式系统。技术风控工作，包括可用性、正确性、安全性等风险领域，从技术风险识别、系统防错容错、监控发现、故障恢复、攻防演练等角度系统性地技术风险业务系统的规划建设，为业务系统安全运行、变更无人值守提效等负责。

既是我大学时网络安全专业所接触到的，也是我之前工作中一直在探究和学习的方向，平安目前也在搭建和完善这样的一套安全运维体系，我也是深度使用并且在日常开发中做过多次对接。

我个人对工作和学习充满热情，去年做克里夫顿优势测试，我就在战略、学习、理念、完美方面具备一定的优势，那我也期待着在贵公司创造我的价值。毕竟哪个程序员的梦想不是成为架构师呢？

离职原因

1. 仰慕阿里系公司的技术水平，因为在平安技术已经基本上到达了天花板，日常的 Java 开发并发量较小，技术也较为落后，而且公司所有与开发相关的业务和技术都已经基本接触过了。
2. 感觉自己的创造价值的能力和动力被压抑了。经过与产品和业务沟通评估过的一些方案，却总被卡审核，或者直接被否决。
3. 入职时对于行业欠缺一定了解，导致薪资较低，涨薪难。与领导沟通确认过，在制度上很难涨薪。

职业规划

1-3 年，熟悉行业和日常工作，提升技术的广度。

3-5 年，进一步提升技术的深度，向底层钻研，向前沿探索。

期间也同步培养自己的沟通能力、组织协调能力、管理能力，及其他相关技术和能力。

5-10 年，技术成熟之后，有了更加清晰明确的发展方向，不论是技术还是管理，也需要专注于培养技术之外岗位职责所需求的能力。

随时对自己有一个评估和复盘，结合前阶段的表现，不断对规划进行微调。

加班

我当然加过班啦，也理解在职责范围内，需要承担责任的时候就要做出一定的牺牲。

去年，我们产品对接广告和商城模块时，由于项目周期紧张，当时也缺少人力，所以那段时间加班是日常，公司也是给到了一定的福利和奖励。当

然了，最终成功上线，也给了我更多学习和成长的经历。

当然，对于加班本身，我理解有如下几方面：

- 如果是由于日常工作的安排没有做好，或者个人能力不足，就需要提升自己的规划能力和技术水平，为什么别人那么快就能做完，而在自己这里效率就低。
- 如果是由于项目周期和紧急性的，首先一方面这本就是自己的职责，不过在大批量工作安排过来时，最好预先确认重要性和紧急性，做一个四象限分析图，然后与相关对接人沟通确认，做好项目排期，不紧急不重要的可以把任务优先级降低，或者寻找之后的排期。
- 当需要加班的时候，最好提前确认好相关资源的对接人，避免出现问题的时候找不到人。

优点

真实，开放，有追求

- 热爱学习，热爱技术，自我驱动，主动思考，不断钻研和探索新领域，有较好的技术敏感度、风险识别能力和全局意识。
- 高度的责任心，良好的沟通能力和团队协作精神，有较强的跨团队协作能力且抗压能力强。
- 善于总结和反思，不断迭代成长。
- 在满足一定需求后，对自己还有要求，还期待自己和别人不一样，希望创造出更有价值的东西。

克里夫顿优势

- 个别：对每个人与众不同之处充满兴趣。有发现如何让个性迥异的人高效合作的天赋。
- 站略：为前面的道路创造备选路径。面对任何情形，能迅速找出相关的规律和要点。
- 交往：喜欢与他人建立亲密的关系。最大的满足是与朋友一道为实现某个目标而共同努力。
- 学习：有很强的学习欲望，想要不断提高。令您兴奋的是求知的过程而非结果。
- 完美：着重将优势作为一种激励个人和团队取得卓越的方式。力求完美，精益求精。
- 理念：痴迷于各种理念。能够从看似毫无关联的现象中找到彼此之间的联系。
- 取悦：结识新人并赢得其好感，能够在人际交往中打破沉默，与他人建立联系，并从中得到满足。
- 自信：对自己承担风险和管理自己生活的能力充满信息。内心有自己的处世准则，做决定时成竹在胸。
- 统筹：有条有理，但同时也兼具与之互补的灵活性。善于合理安排现有资源以实现最大功效。
- 适应：顺其自然。倾向于做一个“活在当下”的人，凡事随遇而安，并满足与现状。

- 沟通，前瞻，思维，积极，竞争，行动，关联，伯乐，责任，回顾
- 成就，分析，体谅，搜集，统率，信仰，追求，专注，包容，审慎
- 记录，排难，和谐，公平

缺点

规划能力

1. 各时间粒度计划——iPad yyds，看板工具（板栗看板），计划工具，专注工具（番茄），协作工具（Teambition）
2. 明确目标，自我判断，合理拆解，细粒度规划
3. 规划了就要做，立即行动，不拖延
4. 适时阶段性奖励

专注力

1. 合理安排时间，避免专注力下降导致效率低下
2. 通过工具的辅助
3. 奖励

找出潜在弱点，并且：

- 是否会阻碍我的成功
- 我是否曾收到与此相关的负面反馈
- 我的角色是否要求我运用令自己消耗精力的才干？

如何管理弱点：

- 承认弱点：了解弱点以及它们对于我的成功有哪些阻碍
- 协作：向合作伙伴寻求支持
- 运用优势：运用不同的才干来获得更佳成果
- 立即行动：精益求精，尽力而为

谈薪

工资

您能介绍一下公司的职级和薪资嘛？

P5	<p>1) 在专业领域中，对公司职位的标准要求、政策、流程等从业所必需了解的知识基本了解，对于本岗位的任务和产出很了解，能独立完成复杂任务，能够发现并解决问题；</p> <p>2) 在项目当中可以作为独立的项目组成员；</p> <p>3) 能在跨部门协作中沟通清楚。</p>
P6	<p>1) 在专业领域中，对公司职位的标准要求、政策、流程等从业所必需了解的知识理解深刻，能够和经理一起探讨本岗位的产出和任务，并对经理具备一定的影响力；</p> <p>2) 对于复杂问题的解决有自己的见解，对于问题的识别、优先级分配有见解，善于寻求资源解决问题；也常常因为对于工作的熟练而有创新的办法，表现出解决复杂问题的能力；</p> <p>3) 可独立领导跨部门的项目；在专业方面能够培训和教导新进员工。</p>

P6	<p>1) 在专业领域中，对公司职位的标准要求、政策、流程等从业所必需了解的知识理解深刻，能够和经理一起探讨本岗位的产出和任务，并对经理具备一定的影响力；</p> <p>2) 对于复杂问题的解决有自己的见解，对于问题的识别、优先级分配有见解，善于寻求资源解决问题；也常常因为对于工作的熟练而有创新的办法，表现出解决复杂问题的能力；</p> <p>3) 可独立领导跨部门的项目；在专业方面能够培训和教导新进员工。</p>
P7	<p>1) 在专业领域，对自己所从事的职业具备一定的前瞻性的了解，在某个方面独到，对公司关于此方面的技术或管理产生影响；</p> <p>2) 对于复杂问题的解决有自己的见解，对于问题的识别、优先级分配见解尤其有影响力，善于寻求资源解决问题；也常常因为对于工作的熟练而有创新的办法，表现出解决问题的能力；</p> <p>3) 可独立领导跨部门的项目；能够培训和教导新进员工；</p> <p>4) 是专业领域的资深人士；</p> <p>5) 行业外或公司内培养周期较长。</p>
P8	<p>1) 在某一专业领域中，对于公司内外及业界的相关资源及水平比较了解；</p> <p>2) 开始参与部门相关策略的制定；对部门管理层的在某个领域的判断力产生影响；</p> <p>3) 对事物和复杂问题的分析更有影响力。</p>

级别	基本定义	对应级别
P1,P2	一般空缺，为非常低端岗位预留	
P3	助理	
P4	初级专员	
P5	高级工程师	
P6	资深工程师	M1主管
P7	技术专家	M2经理
P8	高级专家	M3高级经理
P9	资深专家	M4(核心)总监
P10	研究员	M5 高级总监

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+

- 阿里薪资结构：一般是12+1+3=16薪
- 年底的奖金为0-6个月薪资，90%人可拿到3个月
- 股票是工作满2年才能拿，第一次拿50%，4年能全部拿完

晋升体系

绩效考核

- 考核内容：业绩和价值观各占**50%**
- 考核频次：季度考核为主
- 部门排序：2-7-1排序
- 个人排序：3-6-1排序
- 考核工具：KPI 主导
- 淘汰标准：连续两个季度，成为末尾10%
- 晋升条件：上年度 KPI 达**3.75**
- 评价形式：三对一的考核，比如你是个经理，上级是总监，总监的上级是副总。那总监在考核经理的时候，副总要参加，还要加上相应部门的人力资源，这样防止“一言堂”。

绩效评分标准，分为六档，分别是：

评分	考核结果	比重
3分	不合格	10%
3.25分	需要提高	
3.5分	符合预期	60%
3.75分	部分超过预期	30%
4分	持续一贯超出预期	
5分	杰出	

知乎 @GitHubPlus

晋升条件

- **晋升资格**：上年度KPI达**3.75**
- **主管提名**：一般KPI不达3.75主管不会提名
- **晋升委员会面试**：晋升委员会组成一般是合作方业务部门大佬、HRG、该业务线大佬等
- **晋升委员会投票**

如果员工想要升级别，比如从 P6 升级到 P7，则需要进行**述职**，通过晋升委员会的面试，晋升委员会组成一般是你的直属领导、合作方业务部门领导、HRG、所在业务线领导等。

晋升至P8及以下，子公司内部评定；晋升到P9，集团专业委员会进行评审；M不得自主提名，M3及以下公司内one over one plus HR评审；晋升至M4进集团管理委员会评审。

P5升P6相对容易，再往上会越来越难，一般到P7都是团队技术leader了，P6到P7非常难，从员工到管理的那一步跨出去不容易。

福利

房补：住在公司多远范围内会有房补之类的吗？

打车补贴：加班到几点之后可以报销打车费用？

结束语

跟您沟通完，我觉得您是一个诚恳的人，也是一个可以信赖的人。