# 阿里HRG面试四个点

阿里的HRG基本围绕“闻味道、摸温度、照镜子、揪头发”展开面试。

**闻味道（管理者角度）：**每个组织都有自己的气场，管理者既要有敏感度和判断力，又要懂得望闻问切。望：透过现象看本质；闻：感受，闻气味；问：沟通；切：以小见大，切中要害。

**摸温度（团队状况）：**需要及时感知这个团队状况，团队士气是否过于低落，需要设法振奋一下，团队士气是否高烧不退，需要降一下温。

**照镜子（深入认识自己和他人）：**认识真实的自己，肯定自己的优点，发现自己的短板。美己之美，美人之美！照镜子分照下属、照自己、照同事和照老板，都要做到及时交流，定期review。

**揪头发（上台阶看问题）：**你知道你的上级现在想什么你知道你上级的上级在想什么？上一个台阶看问题，把问题揪出来，揪上去。多方位多角度考虑问题，有全局观。

# 回答HRG问题的四法则

STAR法则即为Situation（情况/背景）、Task（任务目标）、Action（行动）、Result（结果）的缩写，具体含义是:

Situation: 项目是在什么情况下发生？

Task: 你在项目中要完成的任务/目标是哪些？

Action: 为了完成任务，你采取了哪些行动？

Result: 最终的结果是怎样的？从中你学习到了什么？

# HRG常见问题和回答

## 你为什么看机会？

1. 工作多年，在各方面能力都有了一定的沉淀和积累，但是觉得自己在看问题的高度和角度，以及纯技术能力上，还有很大的提升空间，所以特别期望能够和业界最牛的一群人共事，不断提升自己，刚好猎头推荐了这边的机会，我觉得很符合自己的愿望和规划，所以就参加了这次面试。
2. 目前公司震动较大，对个人的生命财产安全都造成了一定影响，而且对自己的发展也有一定的限制，所以自己主观也想看一下更好的机会。

## 你现在都在面哪些家？

1. 大厂：美团、百度、58、滴滴
2. 保底：中体骏彩、云南白药支付研发经理（朋友推荐）

## 期望薪资？

我希望能在原有基础上有一定涨幅，但是我知道阿里这边有自己的职级和薪酬制度，我相信公司会根据我的能力给出一个合理的薪资。

## 你喜欢什么样的工作氛围？

1. 有一定的技术氛围，能和团队项目一起成长。
2. 团队沟通顺畅，大家目标统一，工作中就事论事，心态开放。

## 你对新的工作看重什么？

业务前景（决定公司能走多远），平台（决定自己能走多远），个人成长

## 你评价一下自己，说下优点和缺点

优点：表达能力和沟通能力强，有主动担当和团队协作意识，有责任心和换位思考能力，勤奋好学（在职研/信息系统项目管理师）。

缺点：刚毕业时脾气略焦躁，最近几年通过不断的学习和自我修行（《非暴力沟通》、《正念之旅》），大大改善了这种状况；另外，现在工作已有了一定年头，在实际工作中也会带人或者要做一些高层面的决策，但是自己以往的风格比较仔细，注重细节，事必躬亲，所以需要能够从更高的层次和更广的角度去开展工作。领导也会时常跟我说要抓大放小，注意转变思维模式。所以，自己也在慢慢有意识的注意这些点，把所有资源团结起来形成合力，协作共赢，才能形成适合自己团队的打法。

注意：尽量别说比较致命的。比如：最大优点做事情比较认真（尽量别说致命的），有责任心（可能会让你举例子）；最大的缺点（尽量别说致命的），有的时候什么事情都认真也不好，也在学习把握好度。

## 说一个你最成功的项目，成功在哪里？一个你最失败的项目，失败在哪里？

**最成功的项目-玖玖支付系统，成功的点：**

**技术设计层面：**高内聚、低耦合、易扩展（路由规则）

**项目管理层面：**

1. 灵活根据业务场景需求，对产品进行包装组合，快速迭代，敏捷开发；
2. 使用Jira/Confluence对项目进行管理，高效、闭环；
3. 每日站立会，沟通进度与问题；
4. 根据每个人的特点和特长，灵活分配任务；

**最失败的项目-统一门户系统，失败的点：**

在东方国信刚参加工作时，入职两个月后，被派往上海电信职场实施统一门户系统的实施部署和集成。当时上海电信是一个接入统一门户的电信分公司，他们的系统较为老旧，且相关资料缺失，导致集成过程非常困难，进度缓慢。当时自己刚参加工作，只知埋头苦干，常常加班到后半夜，也跟周围同事进行了多次探讨，但是还是收效甚微。最后由于工期进度存在风险，造成了客户项目管理人员投诉。领导在收到投诉后，安排相关系统研发负责人来上海协助实施，经过一个半月的努力（原项目计划为三周），终于完成了任务。

回顾项目历程，刚参加工作，自身能力的欠缺是一方面的原因。但更重要的原因是对上海电信项目组情况的评估存在偏差，并且没有采取最有效直接手段（及时详细的向上级汇报困难，请求协助），去推进项目的进展。如果让我再次回到那个时间点，我会及时总结系统集成中的问题，并与系统研发负责人进行沟通。

注意：说最成功的项目最好是比较被认可的那种项目，有一定难度的；最失败的最好说早期，自己经验不足的，然后总结说当时经验不足，现在如果让我做很多事情我会处理的更好。

## 由于你的原因导致失败的项目？

依然可使用上海电信项目为例（虽然没有失败，但是受到了投诉）。分析当时的背景，需要解决的问题，采取的手段，最后的结果。从该项目中学到了什么

注意：

请审题，由于你的原因导致的？这可是说你要负主要责任的项目了，这个坑就挖的有点深了。这个过失可就主要是你的了，这件事可大可小，可谓是无论怎么回到，首先错误肯定是你的了，也就是甩给你一个锅。

锅来之，就背之吧，更重要的是主要STAR原则，**你从这个失败学到了什么？**以后应该怎么做避免失败。

这道题目不求有多大亮点，只求不扣分即可。

## 996的工作节奏可以接受吗？

996、007加班：很多时候为了完成目标，加班加点在所难免，把事情做成功都需要有大量的付出，我愿意用all in的心态去把事情做成。过往的经历中也有类似的经历：CRM系统，连续两个月996；负责商户对接时，工作时间都在对商户提供支持，只有在晚上和周末进行新需求的开发。

## 你最有成就感的一件事？

作为一个空降的二级部门负责人（26人）。刚进组时，组内SOP（标准作业程序）流程缺失，项目管理混乱，且各系统研发人员各自为战，对部门内其他同事负责的项目一无所知。且部门成员对空降的新领导有一定的防备和排斥心理。

1. 我自身投入到具体的项目当中，与研发人员共同解决生产问题，对系统进行性能优化，并承担一部分新需求的开发。力争在最短时间内对每一个系统达到熟悉程度，这样我在提出一些建议和思路的时候，就有我的立足依据，并非胡乱拍脑门，更能得到团队成员的认可。同时，在不断地交流过程中，拉近了与团队成员的距离，解除了他们的防备心理；并且事必躬亲，积极主动，为他们塑造良好的榜样；
2. 协同产品、研发、测试和QA，对SOP流程进行规范，对需求文档、设计文档、测试用例、需求流转、上线流程、需求池等各个方面进行了规范，提高了团队运行效率。

最终，在不到两个月的时间内，完成了对统一客户部的完全接管，远远超出了领导的要求和期望值，并获得了2019年下半年度的“闪亮新星”优秀员工奖；

注意：比如做的哪个项目你发挥了一些作用，比如你跨部门沟通协调了一些资源，或者是获得别的同事或者别的部门的支持大家一起完成的很好，类似这种。

## 最近在读什么书看什么剧？

心理学著作：《非暴力沟通》、《正念之旅》

宏观科学著作：《数学之美》

专业技术著作：《高性能可伸缩架构设计》、《高性能MySQL》、《深入理解Java虚拟机》等

没怎么追剧^\_^

## 你有什么爱好？

踢足球和看足球：锻炼身体，保持激情，团队协作

篆刻：修身养性

刃物研磨：工匠精神

注意：比如打球啊，打麻将啊，最好是团队协作的那种运动

## 你对于出差是怎么想的？

服从组织安排，会克服困难，保质保量完成任务。会在工作和家庭之间找到适合的平衡点。

**注意：一定要对出差或者调动毫无怨言，阿里文化…**

## 你经历的最大挫折是什么？

挫折过后，自己对人对事更为坦然客观，受挫能力和抗压能力都有了质的变化。

注意：

人的一生很长，难免会经历挫折，既然是最大，那必然是在你的人生重要阶段或重要节点。中考、高考、考研or就业选择，感情都是可能让你经历挫折的。

HR这些都想听，但她更想知道的是，你是怎么走出挫折阴影的，这对你的人生有什么影响，比如你的耐挫能力是不是变强了许多啊，这也能反映出你这个人是不是够皮实么。

一个有故事，经历丰富的人，毕竟会与生活在温室里人有很大差别。

## 绩效被打3.25怎么办？

在态度与能力上，自己会全情投入去把工作做好，避免3.25的发生；如果真的发生了，做好复盘、做好沟通，找到问题的关键点，并进行提升。

其他团队的挑战、不配合、竞争等：做好自己，把外部压力与挑战转化成自我提升的动力，感到难受的时候就是进步的时候。

注意：首先要承认已成事实，其次同志还需努力。

# 阿里核心价值观

自阿里巴巴于1999年成立以来，基于阿里巴巴价值观体系的强大的企业文化，已成为阿里巴巴集团及其子公司的基石，在商业上的成功和快速增长以企业家精神和创新精神为基础，并且始终关注于满足客户的需求。

阿里巴巴集团有六个核心价值观：

**客户第一：**关注客户的关注点，为客户提供建议和资讯，帮助客户成长。

**团队合作：**共享共担，以小我完成大我。

**拥抱变化：**突破自我，迎接变化。

**诚信：**诚实正直，信守承诺。

**激情：**永不言弃，乐观向上。

**敬业：**以专业的态度和平常的心态做非凡的事情。

它们支配公司的一切行为，是公司DNA的重要部分。在有关雇用、培训和绩效评估的公司管理系统中融入了这六个核心价值观。当新员工加入阿里巴巴时，他们要在杭州总部参加为期两周的入职培训和团队建设课程，该课程的重点集中于公司的愿景目标、使命和价值观。

# LT提示

HRG的话，聊得可能比较细，比较侧重软性点的考察，离职原因啊，跟团队的融入情况啊，未来的职业规划啊等等，咱们到时候正常表现就好。

**阿里的八字真言:乐观，聪明，皮实，自醒。**

乐观：充满正能量，遇到难题，考虑如何实现，而不是因为什么所以不能实现

聪明：情商，开放性思维啊，心态啊

皮实：喜欢折腾，经受住折腾

自醒：反思啊，接纳别人的意见啊

# 终面技术问题

1、设计思路 ：异步解耦削峰

2、JVM类加载 ：加载+验证+准备+解析+初始化+使用+卸载

3、java 内存模型

4、gc 调优的经历：增加年轻代空间，让更多的对象留在年轻代；大对象直接放到老年代，以免扰乱年轻代高频率的gc；合理调整进入老年代的年龄；稳定与震荡的堆大小；

5、cms gc 的几个阶段：初始标记STW-并发标记-重新标记STW-并发清理

6、G1 gc的几个阶段：初始标记STW-并发标记-最终标记STW-筛选回收STW

7、为什么会出现 stop the world：因为到达safepoint的时候，会暂停所有用户线程，gc线程独占cpu

8、AQS、synchronized 的底层实现原理

9、Java 锁的实现方式, 比较：乐观锁、悲观锁

10、公平非公平实现原理? AQS等待队列

11、CAS 实现原理？读快照值-操作-写（对比当前值和快照值）

12、volatile 实现原理：内存栅栏、可见性

13、单例模式：恶汉、懒汉、双重、静态内部类

14、常见JVM可优化参数有哪些：

-Xmx:最大堆内存,如：-Xmx512m

-Xms:初始时堆内存,如：-Xms256m

-XX:MaxNewSize:最大年轻区内存

-XX:NewSize:初始时年轻区内存.通常为 Xmx 的 1/3 或 1/4。新生代 = Eden + 2 个 Survivor 空间。实际可用空间为 = Eden + 1 个 Survivor，即 90%

-XX:MaxPermSize:最大持久带内存

-XX:PermSize:初始时持久带内存

-XX:+PrintGCDetails。打印 GC 信息

-XX:NewRatio 新生代与老年代的比例，如 –XX:NewRatio=2，则新生代占整个堆空间的1/3，老年代占2/3

-XX:SurvivorRatio 新生代中 Eden 与 Survivor 的比值。默认值为 8。即 Eden 占新生代空间的 8/10，另外两个 Survivor 各占 1/10