好汉不提当年勇，脚踏实地方能崛起。不管是否愿接收，18年的技术门槛指南，大致是如下的样子。知人者智，自知者明，诸位有志之士不妨对标下自己的level而后思考进步之道：

**T3——中级测试工程师**

必有全栈的信念，具备设计全链路auto\_test\_case能力，以高效的方式确保前后端或跨平台的质量风险把控：

1. 最基础的selenium，appnium一定要会，以实现端侧自动驱动；
2. mock service技术一定要懂，以满足接口自动化时数据模拟；
3. Jmetter一定要掌握，来实现最基础的压测；
4. sql or MongoDB 要懂得，以满足自动化结果存取和数据分析；
5. Django，python，java, bootstrap，highcharts等平台开发技能要了解，如果不想一直停留在基础测试层面；
6. 至于coding能力要求也很简单，自测题“完成一个爬虫系统设计，梳理清楚其中的技术难点和解决方案”。
7. 业务支撑上：做到独当一面，至少能作为版本迭代负责人，从需求评审到case设计，从单测到集成，从线下适配到线上监控，完整的驱动一个项目的全迭代过程

**T4——高级测试工程师**

继承T3所有能力要求，重点强调技术sense。满足当下技能需求同时，必有超前意识。立足当下，掌握深度学习理论基础且熟悉paddle或TensorFlow。需知大数据作为AI时代最重要的生产资料，其相关的技术包括不限于“Hadoop，spark, storm，redis,kafka”务必有一定了解。 AI IN ALL是必然趋势。若你还不能感知图像识和自然语言处理技术，给自动化技术带来的颠覆；若你还不能理解卷积&循环神经网络给数据分析和质量预测注入的活力；若你还不能察觉知抽象语法树和AI结合给静态代码检测和goodcoding带来的推动；恐怕可以思考是否转行更适合？coding能力不再是简单的会写代码会调API，而是主动思考性能调优，需具备JVM调优技术，多线程运用经验，能发挥开发语言特性。业务支撑上，要有痛点挖掘和改进能力，具备审视的眼光和创新精神，须知任何的流程和方法，都有一定的时空局限性，过去OK的策略未必适合当下，要求可以实事求是的进行，流程优化或方法论改进，以最终可提升测试效率，结果可靠性，精准度或降低成本为唯一考核标准

**T5——资深测试工程师**

继承T4所有能力要求，重点强调差异化亮点建设能力。只会人云亦云的谈bug数，case数，crash rate十足的庸才。要求结构化思维能力和超强的自驱力。须立足于对业务线现状的充分了解，基于对端板的深入思索，承诺对技术方案的细致打磨。而后，从风险分析，到解决方案，到价值预期，到里程碑设定，到目标拆解，到进度推动，到量化结果验收，保障每个重要的环节切实落地。如发现一个新领域没有可参考的测试方法，要主动的承担测试体系0-1的开拓；若见一个项目，线上质量把控薄弱要有能力建设一套完整的Monitor系统，并突破监控监控，JS监控，集群资源监控等难点，且要balance好监控效果和监控开销。若知传统压测试方案，只关注多请求并发，未关注大数据压力，要有实力主持建设一套大数据压测试方案，结果百T级数据准备，自动判定，自动化bug管理，自动回归等CI问题，解决测试环境的自动扩容管理确智能调度。若见环境异构复杂，出错概率高且维护成本大，要有实力用docker技术进行环境升级，以良好的隔离性，减少互相影响的概率，以镜像化服务优化恢复成本和效率。诸如此类，不胜枚举，那些感叹差异化亮点建设难的，恐怕真是的经验和实力不matchT5水平。coding能力，要求有架构设计能力，设计模式不了解定与此level无缘。且代码不仅可运行还要优雅，具体讲要有规范的结构，良好的可读性，算法设计要考虑复杂度

**T6——测试专家**

继承T5的所有能力要求，重点强调影响力。影响力又分为3个维度：其一技，须一专多能，在某一领域研究的足够深入获得业界认可，能为团队注入技术活力，指导所有同学在此维度上快速提升；其二团队支撑，T6开始作为团队的骨干，须要明白有团队就要讲支撑，有组织就要讲执行。必须拥护团队整体目标，不仅自己言必行行必果以身作则，在既定方向上取得突破，且要主动关注团队内其他同学，在跑偏时候有责任及时提醒。其三是人才培养，每年至少培养出1-2个T5 能力同学。除此，要求必须有良好的项目管理能力，确保自己的业务线支撑到位peer反馈良好，不断提升团队在外的横向影响力。讲究战功文化，担得起责任，只为成功找方法，不为失败找理由

t3-t6占市场人才需求的90%+，至于T2(含)-和T7(含)+需求占比<10%，非主流的level不在今日讨论范围，今后也无公开讨论计划。以免眼高手低者心浮气躁，亦免怀才不遇者徒增悲伤。