



# 程序员面试

——走出成功第一步

精  
华  
集  
锦

csAxp

虾皮工作室

<http://www.cnblogs.com/xia520pi/>

2011 年 12 月 27 日

## 目录

1、如何准备面试.....	5
1.1、版权声明.....	5
1.2、内容详情.....	5
2、“工作经验”栏里你填了些什么？ .....	7
2.1、版权声明.....	7
2.2、内容详情.....	7
3、九步走帮你打造成功求职简历.....	9
3.1、版权声明.....	9
3.2、内容详情.....	9
4、专家点评简历三大误区.....	11
4.1、版权声明.....	11
4.2、内容详情.....	11
5、一流简历要避免的 8 大错误.....	14
5.1、版权声明.....	14
5.2、内容详情.....	14
6、求职信不可犯的九大戒.....	16
6.1、版权声明.....	16
6.2、内容详情.....	16
7、找工作的 20 条吐血经验.....	18
7.1、版权声明.....	18
7.2、内容详情.....	18
8、IT面试：激情的重要性.....	22
8.1、版权声明.....	22
8.2、内容详情.....	22
9、用人单位常用的面试方式及面试问题.....	23
9.1、版权声明.....	23
9.2、内容详情.....	23
10、谈谈.Net技术面试.....	30
10.1、版权声明.....	30
10.2、内容详情.....	30
11、谈谈技术面试.....	35
11.1、版权声明.....	35
11.2、内容详情.....	35
12、程序员面试时要注意细节.....	37
12.1、版权声明.....	37
12.2、内容详情.....	37
13、编程技术面试的五大要点.....	39
13.1、版权声明.....	39
13.2、内容详情.....	39
14、让面试失败的十个坏习惯.....	43

14.1、版权声明.....	43
14.2、内容详情.....	43
15、面试中要避免的肢体语言.....	44
15.1、版权声明.....	44
15.2、内容详情.....	44
16、面试后须做的五件事.....	45
16.1、版权声明.....	45
16.2、内容详情.....	45
17、5 种求职者面试难成功.....	46
17.1、版权声明.....	46
17.2、内容详情.....	46
18、7 大迹象预示面试成功.....	48
18.1、版权声明.....	48
18.2、内容详情.....	48
19、HR对应届生的简历建议，请慎用英语！ .....	50
19.1、版权声明.....	50
19.2、内容详情.....	50
20、HR简历照片的重视程度只有 5%.....	54
20.1、版权声明.....	54
20.2、内容详情.....	54
21、HR经理的四种常用面试技法.....	56
21.1、版权声明.....	56
21.2、内容详情.....	56
22、被HR快速否决的 9 种求职者 .....	58
22.1、版权声明.....	58
22.2、内容详情.....	58
23、人事经理 30 秒看一份简历.....	60
23.1、版权声明.....	60
23.2、内容详情.....	60
24、大战微软面试.....	62
24.1、版权声明.....	62
24.2、内容详情.....	62
25、微软全球技术中心面试.....	66
25.1、版权声明.....	66
25.2、内容详情.....	66
26、一次谷歌面试趣事.....	68
26.1、版权声明.....	68
26.2、内容详情.....	68
27、Google的面试经历.....	73
27.1、版权声明.....	73
27.2、内容详情.....	73
28、IBM面试记.....	74
28.1、版权声明.....	74
28.2、内容详情.....	74

29、Infosys面试经历.....	77
29.1、版权声明.....	77
29.2、内容详情.....	77
30、搜狐，百度和豆瓣的面试感受.....	81
30.1、版权声明.....	81
30.2、内容详情.....	81
31、百度面试归来，经验值又+1 了 .....	84
31.1、版权声明.....	84
31.2、内容详情.....	84
32、淘宝面试记.....	86
32.1、版权声明.....	86
32.2、内容详情.....	86
33、淘宝面试失败总结.....	88
33.1、版权声明.....	88
33.2、内容详情.....	88
34、腾讯实习生笔试面试总结.....	90
34.1、版权声明.....	90
34.2、内容详情.....	90
34.2.1 第一篇.....	90
34.2.2 第二篇.....	93
35、曝光腾讯面试全记录.....	97
35.1、版权声明.....	97
35.2、内容详情.....	97
36、华为面试归来的感想.....	101
36.1、版权声明.....	101
36.2、内容详情.....	101
37、迅雷面试记.....	103
37.1、版权声明.....	103
37.2、内容详情.....	103
38、用友面试经历.....	106
38.1、版权声明.....	106
38.2、内容详情.....	106
39、TCL面试经验分享.....	109
39.1、版权声明.....	109
39.2、内容详情.....	109
40、中移动总部面试经历.....	112
40.1、版权声明.....	112
40.2、内容详情.....	112
41、雀巢SMC面试攻略 .....	116
41.1、版权声明.....	116
41.2、内容详情.....	116
42、我在雀巢公司的面试.....	118
42.1、版权声明.....	118
42.2、内容详情.....	118

43、	三赴上海易传媒—揭秘之旅.....	121
43.1、	版权声明.....	121
43.2、	内容详情.....	121
44、	我在日企面试中落荒而逃.....	125
44.1、	版权声明.....	125
44.2、	内容详情.....	125
45、	北京艾德思奇科技有限公司面试实录.....	127
45.1、	版权声明.....	127
45.2、	内容详情.....	127
46、	30岁面霸IT男 30次面试失败经历.....	129
46.1、	版权声明.....	129
46.2、	内容详情.....	129
47、	IT外企那点事儿.....	134
47.1、	版权声明.....	134
47.2、	内容详情.....	134
47.2.1	外企也就那么回事.....	134
47.2.2	多种多样的外企.....	138
47.2.3	奇怪的面试.....	142
47.2.4	激动人心的入职演讲.....	146
47.2.5	像系统一样升级.....	150
47.2.6	管理路线和技术路线.....	157
47.2.7	做一个优秀的基层.....	161
48、	《失业七个月，面试六十家公司》体会.....	172
48.1、	版权声明.....	172
48.2、	内容详情.....	172
49、	面试笔试总结.....	221
49.1、	版权声明.....	221
49.2、	内容详情.....	221
50、	今天面试开发人员，谈谈面试的体会.....	231
50.1、	版权声明.....	231
50.2、	内容详情.....	231
51、	如何在面试中发现优秀程序员.....	235
51.1、	版权声明.....	235
51.2、	内容详情.....	235

因为有了他们，我们的路走得更远；因为有了他们，我们的路走得更稳。时刻谨记他们的教导，那是宝贵的经验，当你看到这本手册，对他们说声：谢谢。

# 1、如何准备面试

## 1.1、版权声明

文章出处：<http://www.cnblogs.com/icebird/archive/2007/03/25/interviewpreplist.html>

文章作者：Icebird

## 1.2、内容详情

### 准备你的面试：

#### 检视关于你要应聘职位的全部可能得到的信息

在你与猎头或招聘人员面谈前，尽可能的向其提出你想知道的问题。

了解潜在雇主的一切信息

- 想办法获得公司的年度报表并仔细阅读
- 上网访问公司的网站，这将让你对该公司有一个全面的了解
- 准备讨论公司所处的竞争环境，如有可能，尽可能去获得竞争对手的相关资料
- 评估公司目前的主要挑战，并考虑你能够如何在这些方面帮助他们
- 如果该公司有你认识的内部人士，联系他们以收集更多的关于该公司的文化方面的信息
- 尽可能的熟悉该公司的产品

#### 确定公司招聘的具体条件

- 明白该职位的职责
- 如果该职位对你有点陌生的话，试着找一个有相同职位的人交谈
- 准备好展示你的背景知识以应对相关需求
- 准备说明性的故事来增强你的说服力
- 将这些小故事与你简历上的条目建立联系，以备面试时可以临场发挥出来
- 准备讨论你的工作风格与个人特点
- 预见你可能会被问到的问题（可以借助网络来搜索面试常见的问题）
- 良好的衣着，穿上让你感觉良好并且能让你保持自信的衣服
- 确保留够充足的时间在面试前，不能迟到，也不要早到
- 出发前检查你的外貌，整洁应该是必须的
- 带上你的简历
- 带上纸笔，以应付可能的笔试

### 面试中的注意事项：

- 表面上看有很多问题都是简单的判断题，不要只回答是或否，实际上对方期待的是你能答出其中隐含的知识点。
- 对于自己的可能的弱点强调其具有的积极的一面

- 专注于那些能让你满足工作需求的那些补充技巧
  - 你如何贡献或增长公司的业绩或利润的细节
  - 使用专业术语以展现你熟知该领域
  - 询问问题以展示你对该公司的用功准备情况
  - 作出实际的建议以表现出你的强烈兴趣
- 在面试中不要说出任何人的不是，特别是你现在或以前的同事或老板
- 在你确信已经到最后一步的情况时才讨论薪酬
  - 在提出要求超出你目前或期望的薪酬时不要犹豫
  - 要能理解其他方面的受益，而不应该仅关注 **Money**

在面试中保持热情，即使发现工作不适合你，如果你给对方留下了好印象的话，你还有可能被引荐到其他地方

- 要注意收集该职位和所在环境所具有的消极的因素
- 面试完后留下你预先带来的简历给对方

### 询问你自己以帮助你判断该工作是否适合你

- 其成长或发展空间如何？
- 原来的员工为什么会离开？离开后流向哪里？
- 在应聘时你所接触的该公司员工有多少人能让你感到满意？
- 正式工作的级别是什么？
- 该公司的薪酬原则是什么？
- 额外的受益可能有哪些？
- 你的直接主管是谁，该人的职位是什么？
- 其他方面

### 面试之后：

- 尽可能回忆并写出在面试当中发生的一切。
- 发出跟进的邮件
  - 总结面试中的交流情况
  - 更正你在面试中所犯的错误，如果你回答的不好的话
- 打电话了解招聘的进展情况（面试后等上一周）

### 技巧与技术：

- 首次见面时要微笑，谈话时要有目光的交流
- 你的想法应该是很高兴地同你见面，然后说出来
- 在进门后行走的期间可以称赞公司、办公室、职员（如接待的前台人员），但是要显得真诚
- 除非不得已的情况，不要跟在面试人的后面，最好是像同事一般的并排行走

## 2、“工作经验”栏里你填了些什么？

### 2.1、版权声明

文章出处：<http://kb.cnblogs.com/page/51132/>

文章作者：中青在线

### 2.2、内容详情

制作简历是大学生走向职场的第一步，也是职场必修的一门课。虽然有众多的老师和书籍教大学生如何写简历，但记者发现，许多大学生其实并不知道什么样的简历才是适合自己的，怎样写简历才能把自己“秀”出来。为此，记者采访和整理了四个关于简历的故事，解答其中的疑问，希望能给应届大学毕业生提供一些指引。

#### 疑惑一：精美封面，需要吗？

简历需要封面吗？毕业于广州某大学的小徐，至今也没弄明白这个问题的确切答案。当初，他做的第一份简历也和其他同学一样，下载学校的 logo，制作了一个简历封面，彩色打印后很是精美。但在应聘过程中，小徐发现简历封面并没有多大的效果，有时，反而是一个累赘。后来，他干脆放弃封面。

点评：给简历设置封面，越来越不被 HR 认可。这种在求职者看来“用心良苦”的制作，在 HR 看来却是多余的，既浪费了 HR 的时间，又浪费了纸张。但事情并不是绝对的，如果你是学设计的，一个设计精良的封面往往又成了你简历的“撒手锏”。

#### 疑惑二：“一页简历”，够了吗？

小亮毕业于新闻学院，他求职的目标是新闻媒体。与别人不同的是，他的简历永远不是一页，而是一本。除了个人的基本情况、实践经历、获得荣誉等常规项目之外，他还会附上自己在报社实习期间发表的作品。由于作品有一百多篇，所以他的简历最厚时就像一本书。小亮认为，厚的简历才能反映出自己的成果和做事的态度。

点评：一位 HR 的意见可能颇有代表性：他们都喜欢简练的“One page”（1 页）简历，这也是大多数知名企业的招聘官的普遍看法。但对于某些注重实际经验和表达创意的行业，也可以多附点自己的作品。

#### 疑惑三：薪水，该说多少？

今年 9 月的某一天，记者在南方人才市场看到了这样一幕：一位武汉某建筑学院的本科生正在应聘肇庆的一家小型房地产公司。“你来我们公司期望的薪水是多少？”“四千！”“你



知道吗，我们公司的中层人员才是这个数，刚进的大学生不超过 1700 元……”最后，HR 以“欢迎你下次再来应聘”送走了那位大学生。

点评：薪水对于大学生求职者来说，是一个两难的问题。如果回答过高，HR 可能会认为你要求过高；如果回答过低，HR 也可能会认为你太“微不足道”，无法胜任工作。聪明的做法是事先了解这个行业的薪酬水平情况。

#### 疑惑四：一份简历包打天下？

小赖是一位药学研究生，他的职业目标首选高职教师，其次是高校辅导员，最后是医药公司研发人员。为此，她设计了三份简历，应聘高职院校教师的简历突出自己的科研成果，应聘高校辅导员的简历就突出自己的学生工作经历，应聘医药公司研发人员的简历就突出自己的实验操作。三份简历投往不同的岗位，她认为，这样才有的放矢。

点评：人力资源专家指出，千万不要用同一份简历去投递所有的职位，要讲究针对性，针对每一个公司和职位制作不同的简历。在简历中重点列举与所申请公司及职位相关的信息，弱化对方并不重视的内容，这样才容易脱颖而出。

## 3、九步走帮你打造成功求职简历

### 3.1、版权声明

文章出处：<http://kb.cnblogs.com/page/51121/>

文章作者：新华网

### 3.2、内容详情

#### 一、将“个人简历”换成个人姓名

建议求职者将简历上方的“个人简历”四个字换成自己的姓名和联系方式。

招聘者在挑选求职者进入下一轮笔试或面试时，经常会遇到人数不够的情况。他们不可能再重新从上千份简历中找出符合条件的求职者，他们一般只会凭第一遍看简历时的印象进行筛选。如果求职者的简历上最明显的位置上写的是自己的姓名和联系方式而非毫无用处的“个人简历”四个字的话，人力资源主管就能轻松地记住该求职者的姓名，并找到他的简历。

#### 二、简历有两页纸即可

一般来说，简历有两页纸就足够了，不仅可以节约求职成本，还方便 HR 翻阅。第一页可以描述本人的基本概况，第二页再具体介绍自己丰富的实践经验及兴趣、特长等内容。简历既不需要封皮，也不要后面附上大量的证书复印件，证书可以在面试时再给面试官看。

#### 三、简历不宜过于花哨

很多人的简历制作得不错，但太花哨，全都是密密麻麻的粗体字、斜体字和艺术字，整体一看很粗糙。尽量少用这些东西。当然需要特别突出的重要的东西，可以稍微突出一下。

#### 四、用优质纸张打印简历

许多求职者为了节约成本，会选择便宜而粗糙的纸张打印简历。专家提醒说，求职者的简历到了公司后，公司一般还会再将简历进行多次复印，以供多位不同的人力资源主管或公司上层领导查看。用粗糙的纸张打印出来的简历可能最初效果还不错，但经过多次复印后就会模糊不清了。所以，简历最好选用优质纸张打印。

#### 五、用推荐信取代求职信

针对求职者在简历中附加的求职信千篇一律，难以吸引人力资源主管眼光的现象，我们建议求职者干脆不写求职信，而改用推荐信。不论是本科生还是硕士研究生，如果能让自己

的指导老师写一封推荐信，特别是在自己的老师还是本行业知名专家的情况下，一封内容简单的推荐信往往能起到求职信所不能达到的良好效果。

## 六、写求职意向最好不写薪水要求

许多求职者为了避免受职业限制，往往不在简历中写求职意向。专家说，自己在做 HR 时，不含求职意向的简历，除非条件特别优秀者，否则一般不予考虑。人力资源主管工作十分繁忙，一般没有时间和精力去研究某位求职者适合哪个岗位。所以，求职者最好把求职意向写清楚。

## 七、突出对求职有用的兴趣特长

无论行政机关还是民营企业的人力资源主管，都十分重视员工的兴趣和特长，因为一个人的兴趣和特长不仅能体现一个人的性格特点，而且在必要的时候，如单位举办的球赛、演出等活动中能起到重要作用。因此，求职者一定要重视该项内容的填写。同时，还应该注意突出对求职有利的兴趣、特长，避免对求职不利的兴趣、特长。

## 八、实践经验应具体明确

人力资源主管都非常重视求职者的实践经验，因此，在描述实践经历时切忌含糊不清，一定要将自己的具体工作明确地描述清楚。如果自己曾组织过某次活动，如能将整个活动持续的时间、自己具体负责的工作以及对活动的贡献，为比赛曾争取到了一万元的赞助费等具体情况描述出来，就能起到让用人单位刮目相看的作用。

## 九、外地手机要注明非本地手机最好能够在旁边注明是外地手机，或直接在手机号码前面加上数字“0”，以免使自己错失良机

同时，还应该注意取消个性化的彩铃，如“别人电话我都听，就你电话我不听，气死你，气死你……”此外，找工作期间，一定要注意 24 小时开机，公司临时在半夜打电话通知也是可能的。

## 4、专家点评简历三大误区

### 4.1、版权声明

文章出处：<http://kb.cnblogs.com/page/43481/>

文章作者：中华英才网

### 4.2、内容详情

写简历，往往是每个人进入职场的第一课。然而据职业咨询机构分析发现，即使有着数年从业经验的人，能在此门功课中交出优秀成绩单的也寥寥无几。想要应聘成功，面试是少不了。而面试的机会 90% 都来自那份小小的简历。简历写的好，能为你创造机会；相反，如果不得要领，装帧得再精美恐怕也会让你求职无门。

#### 案例

阿灿是今年 7 月毕业的本科生，毕业就等于失业在他身上得到了充分体现。从毕业前几个月开始，他就是招聘会与各大招聘网站的常客了。投出的简历足有两三百份，得到的回复却只有寥寥数个，还都是一些他不喜欢的岗位。在十分沮丧的情况下，阿灿走进咨询室。经过职业规划师的了解与分析，我们发现阿灿其实是一个各方面素质都不错的年轻人。

相对于阿灿，Jane 算是很有求职经验了，但结果却更不幸。Jane 工作快四年了，期间换过三份工作，最近又要准备求职。最让 Jane 苦恼的是，每次都是工作不爽了，想换份好工作，结果每次找工作都显得那么难，每次都是简历大把大把投面试机会却很少，最后往往迫于生活压力只得先随便找个工作再说。

类似这样的案例不胜枚举，通过对他们实际情况分析，CCDM 职业规划专家发现：很多朋友都陷入了写简历的误区。不仅浪费了自己宝贵的求职时间与成本，更是错失了很好工作机会！

下面我们就列举职场中人最容易陷入简历编写的三大误区：

#### 误区一：词汇描述 缺乏量化表达和独创性

在自我评价一栏，我们经常可以看到“活泼开朗、外向大方、勤奋努力”等词汇。千篇一律的风格很容易让你的简历落入“不通知面试”的行列。在文字中无法突出自己的个性，是这种简历最失败的关键。

那么，简历需要如何突出自己的特点呢？将你的成果和业绩进行量化是最有效的方式之一。成功的简历在制作的过程中时时刻刻都会以“为雇主带来的价值”为线索，可以通过量

化过去实践中的成果来强调自身价值。对于有过多年工作经验的朋友而言，可以列举出自己曾经的业绩。如曾为公司赢来几万元的订单或为公司创造了几十万元的效益等等。如果你的工作无法为公司带来直接的效益，那么我们也可写出你的工作成果。但是注意，一定要让 HR 明白你的价值所在。切忌用笼统的语言描述自己的成绩。

简历不像文学创作，词汇越丰富，就越会赢得 HR 的青睐。简历更像数学问题，需要理性和逻辑的思维，思路清晰、重点突出、论据充分是好简历的几大特征，此时的论据就需要量化的表达了。当量化的论据丰富了，简历自然也会与众不同！

## 误区二：言过其实 对于自己的描述水份过多

简历写得漂亮，并不是意味着不切实际地把自己表扬一番。造成现实中很多人的简历水分过多，丢失了诚信分数。尤其是一些学生朋友，因为没有工作经验，就猛对自己大学期间的表现做文章，学生会的干事成了学生会副主席，做过两份家教也变成了社会实践丰富等等。此举一定会让阅人无数的 HR 产生怀疑。

简历的真实可以反应出一个人的诚信品质，而这往往是 HR 对于求职者的基本要求。在自我评价一栏的发挥确实可以为自己增彩不少，但是坚决不要言过其实。此外，即使是自我夸奖也要有针对性，与职位不相关的部分大可删除。因为与应聘的岗位相关经验与技能才会有价值，如果是不同的领域或职能，再丰富的经验也不会让自己脱颖而出。

建议大家在简历或面试过程中，尽量让人事经理关注自己的特长与优势，比如学习能力、专业理论等等，作为一个新人，你也可以坦诚的加一句：虽然我缺少经验，但相信时间可以证明，我会是你优秀的员工。若是在简历的最后能够附上班主任或学校领导的推荐信，会显得更客观、公正一些，避免王婆卖瓜之嫌。

## 误区三：无针对性 用相同简历应聘不同岗位

一份简历闯天下是当今求职者的一种常用手法。然而这也是应聘失败的根源，同一份简历无法相对应不同的公司、不同职位，即使是相同职位，如果不是同一家公司那么简历也一定要区分对待。

简历需要有针对性，所谓有的放矢即是如此。不同的公司或岗位需要不同面貌的简历来应对，每一份简历都有自己的特点，也会有针对某特定公司与岗位的文字。从阿灿投递简历的情况来看，他虽然投出了上千份，但是成效却不明显，症结就在于此。他没有分析好所应聘职位和公司的特性，并按照这个特定来突出自己简历的特点。

职业规划师建议大家，根据所应聘的岗位要求来写自己的优势，所谓对症下药，才能事半功倍！

我们祝愿所有的求职者都可以顺利地找到自己称心的工作。当然，单是避免了简历撰写的误区还不够，除此之外我们还需要理解：想要获得一份好职业，没有足够含金量的职业资本和清晰的职业规划，一切都免谈！如果有些求职者的性格类型与所应聘的职位并不符合，即使简历写得再精美、应聘再成功也只会对未来的职业之路造成阻碍。所以，还是建议大家

在写简历之前务必先确定好自己的职业定位，这才是简历成功的根本所在！

## 5、一流简历要避免的 8 大错误

### 5.1、版权声明

文章出处：<http://kb.cnblogs.com/page/51131/>

文章作者：人民网

### 5.2、内容详情

怎么使你的简历变成第一流的简历？请避免以下 8 个常见错误：

#### 1.过于关注工作职责

履历中最普遍的错误就是将履历变成一份枯燥乏味的职责责任清单。许多人甚至会用他们的工作守则作为改善履历的指南。创建一份履历是对上述剩余部分的删节，你不该仅仅叙述必需的信息，还要说明你的每个公司的不同经历。要提供公司怎样因你的表现而大获其利的具体例子。当彰显自己的成就时，请问自己以下问题：

你是怎样比别人更好地完成工作的？你或你的团体所面临的是怎样的问题或挑战？你是怎么样克服困难的？你努力的结果怎么样？公司怎样从你的表现中获利？你是否因为你的表现而受到奖励，赞誉或者晋升？

#### 2.目标叙述过于华丽或平常

许多候选人在履历的开始部分的目标叙述时就让人兴趣寡然。最糟糕的目标叙述一般是这样开始的：“一个具挑战性的职位不仅让我有机会为公司做贡献而且也给我以成长和进步的机会。”这样的叙述早已用滥掉了，而且太过平常，浪费了宝贵的履历空间。如果你正在写履历，试试用小纸条来代替目标叙述，在小纸条上你可以说说你的工作或你专长的领域。

#### 3.过短和过长

太多的人想把他们的经历压缩在一页纸上，因为他们曾经听说履历最好不要超过一页。当将履历格式化地缩到一页时，许多求职者就删除了他们给人深刻印象的成就。反之亦然。就拿那些在履历上用几页纸漫谈不相干的或者冗长的经历的候选人来说，看的人很容易就会觉得无聊。所以，当你写履历时，试着问自己：“这些陈述会让我得到面试的机会吗？”然后，仅仅保留那些会回答“是”的信息。

#### 4.决定履历篇幅是否恰当的规则就是没有定则

决定其篇幅的因素包括有职业、企业、工作经历、教育和造诣程度等等。最重要的就是，



履历中的每一个字都要能够推销该候选人。

## 5.人称代词和冠词的用法

履历是商业沟通的形式，它应该是简洁和被正式书写的。它不应该出现“我”的字样，且尽量少用冠词。试看一例：陈述：我已经开发了一种新的产品，它使销售额增加了 200 万，使部分销路总量增加了 12%。

应该写成：新开发的产品使销售额增加了 200 万，使部分销路总量增加了 12%。

## 6.罗列私人信息或者不相干的信息

许多人会在履历中概括他们的兴趣，比如阅读，徒步旅行和滑雪等等。其实，这些只有在它们与目标工作有关联的时候才最好加入。例如，候选人申请的是一份滑雪教练的工作，那么他或她就应该提到其喜欢乡间滑雪的兴趣。

履历中一般不应该提到一些私人信息，比如生日，婚姻状况，身高和体重等等。当然，这也是有例外的，比如说一些娱乐方面的特长和美国以外的求职。

## 7.当你有很好的职业记录时选用功能履历

人事经理曾经说过，一个讨厌的麻烦就是有的候选人只是描述他的或她的技能而不涉及具体工作。对每一个职位都虎视眈眈是让人讨厌的。除非你的履历有紧急情况，比如说事实上没有工作记录或者极端繁忙工作，你要避免使用格式化的功能履历。最有效果的一种格式是经过改良的按年代排列的类型。请看一下其基本版面安排：页眉（姓名，住址，电子邮件地址，电话号码）；以有力的个人概述引领（详细设计你的主要经历和专业领域）；年代次序颠倒的雇佣记录（着重于过去 10 到 15 年的成就）；教育（为了有所梯度，该项可以移到顶部）；另外的相关主题包括职业联盟，社会活动，技术专长，出版物，专利和所用语言等。

## 8.没有摘要或没有概括部分使最初的自我推销发生困难

摘要部分是求职者最好的工具。做过该项内容的候选人就会知道这种类型的技能和资格占有很重要的地位。摘要中应该说明与所求职位相关的技能等级和经验。为了创造一个有影响力的概括陈述，老练的开头会决定什么才是对雇主们来说是重要的。接下来，罗列一下你匹配的技能、经验和教育情况。这些自我推销点就可以并入概括部分了。



## 6、求职信不可犯的九大戒

### 6.1、版权声明

文章出处：<http://kb.cnblogs.com/page/43480/>

文章作者：中华英才网

### 6.2、内容详情

#### 1. 戒长篇大论

内容以简洁为原则，雇主日理万机，不会有时间看冗长的求职信，所以求职信应尽量在一页纸内完成，两页为上限。

首两段就要提出重点，说明为何会对该项工作有兴趣及凭什么觉得自己会是适当人选。

只写与应征职位有关的工作经验或资历，其它人生经验如何丰富，都与你的未来雇主无关。

#### 2. 戒罗嗦重复

每段写一个重点，不要反复讲述同一论点。

求职信是与履历相辅相承，而不是段落形式的履历，因此你可以提及一些履历上的重点，例如你在该行业的突出成就，但切勿全盘重复履历上的项目。

#### 3. 戒华而不实

外观格式要整洁，给人一目了然的感觉。

除非所申请的是设计、广告等讲求创意的工作，否则版面不宜设计得太过缤纷花巧，最重要是内容充实到题。

#### 4. 戒流水作业

公式化，千篇一律的求职信不足以吸引雇主，所以求职信的范例只是让你参考，而非抄袭。

细读招聘广告，了解雇主的需要，针对性地指出自己能胜任该职位的理由。但切忌试图表现自己很熟悉该公司，因为读信的人一定比你更清楚。

## 5. 戒对象模糊

留意招聘广告，或打电话到该公司，找出收信的人是谁，在上款写上收信人的姓名称谓，如「陈经理」、「马主任」，会比称收信人为「执事先生」优胜。

如真的不知道收信人姓名，也应「人事部经理」、「编辑先生」等代替笼统的执事先生。

## 6. 戒自以为是

不宜用太多艰深的生字，这不是表现你语文能力的正确方法。

你以前可能有很多丰功伟积，但不宜附寄一大叠你以前做过的报告或计划书，因为雇主根本不会有时间和心思一一细看。

## 7. 戒粗心大意

要重复翻看，避免错字和语法错误。

资料要齐全，尝试切身处地考虑读信者能否从求职信中得到他需要的资料。

切记要写上一个办工时间内联络得上你的电话号码。

## 8. 戒不留后着

每封寄出的求职信都应保留一份副本，以作日后获面试机会时参考。

## 9. 戒条理不明

如招聘广告上附有参考编号，最好在信首和信封面上都列明，这样可以方便和缩短对方处理你的信件的时间，那你便可以更快获得回复。

## 7、找工作的 20 条吐血经验

### 7.1、版权声明

文章出处：<http://kb.cnblogs.com/page/50218/>

文章作者：远方

### 7.2、内容详情

04 年毕业，还没有单干的资本，我分析我自己也不适合单干，一直在打工，也倾向于一辈子打工。我回顾一下自己的找工作经历，写了点东西。大家也一起来说说找工作经验吧，共同交流一下，互相促进，增长一点本领。

**经验一：**找工作时光鲜的招聘现场背后不一定代表一个正规友善、蓬勃向上的公司。比如 2004 年初我经历过一个大型超市，它很快就倒闭了，招聘现场非常热闹，招聘手法非常有现代感——但是，两个月后，这家公司倒闭了。所以判断一个公司的实力，最好还是上网查一下、到公司问一下，像这个公司的供货商或者合作伙伴打听一下，绝人不能看招聘时的场面或者招聘人员的自我宣传。

**经验二：**找工作时招聘人员的高素质，不代表将来直接和你一起工作的人同样素质高；很多朋友都遇到过这样的问题，好不容易看到了一个知情达理的 HR，谈得也很好。去工作了以后，才发现那个公司很乱套，除了那个 HR 以外的人员都非常差，甚至你会发现那个 HR 也很差。

**经验三：**经常招聘的公司，基本都不好地方，多数还有圈套。广为人知的就是证券、建材、保险，别看他们还是上市公司，骗起人来都是一套一套的。在国外店越大越得谨慎，但是目前国内越大的店越具有欺负人的潜质，还没人管，建材就是典型。

**经验四：**找工作时招聘人员夸夸其谈的、使用煽动性语言的，多数都是陷阱。这样的有很多，一般都是几个穿着西装领带的人在招聘现场唾沫横飞，职位一般都是销售，许诺只要你能干，月薪 3000、5000、10000，甚至 100000 都不在话下。比较出名的还有保险的“保险，永不失业的朝阳产业”，靠，如果是永不失业的朝阳产业，你怎么还每周都到人才市场招人？

**经验五：**如果你不喜欢现在的专业，决心要通过考研究生改行，那么不必在考研究生之前找工作，考完后也会有工作的，尤其是春节以后。人的精力有限，集中兵力做好一件事情。反正你都想改行了，就不要想工作的事情。《圣经》中说，上帝要毁掉所多玛城的时候，透信给一个哥们，让那哥们赶紧走，就是不能回头，回头就变成盐柱了。结果那哥们，哎……

**经验六：**找工作时资方不谈给多少钱的，多数都是给的很少，不好意思说，先把人

忽悠去了再说。谈薪水这个东西是非常非常非常正常的，刚毕业的学生可能还有点扭转不过来，以为谈钱是多不好意思的事呀。被雇用不就是出卖自己么，卖自己之前怎么也得有个价码呀。绝口不谈薪水的公司，多半都是给的钱非常少；当然也有一些国际大公司，事先不谈薪水的，因为行业内的人都知道薪水肯定少不了。

**经验七：**找工作时交押金的、押毕业证原件的都是一些不爽的地方。能不去就不去。我遇见过要求抵押毕业证原件的，是一个台资企业，也遇见过要交押金的，是一个四川民企，说是公司有很多商业秘密，所以要押金。你把青春压上了，还要压毕业证或是现金，这样的地方是无论如何也不要理会的。

**经验八：**找工作时老总亲自去招聘的，基本都是很小的公司。中国的民企长不大，和老总的素质关系极大，当然了老总的素质低下也是全民整体素质低下的表现，不是说素质低的人才做老板。在招聘会现场，凡是那些一脸深沉、浑身霸气、看人的眼光挑三拣四、交谈的时候很没有礼貌、张口我的公司现在已经很大了、闭口你要是来我们公司还得试用半年……的老总，基本上都不要考虑去他们的公司了。

**经验九：**关于各种保险和住房公积金。第一不要相信企业的许诺，他说有，但是很多时候没有。第二，即使有，也可能很少很少。我的一个朋友每个月的工资在 3K 左右，公司给缴了 3 年多的医疗保险，但是一场感冒医保卡里面的钱就全都没有了，因为那个公司是按照月工资 300 元给缴的保险——他的工资的确是三百元，剩下的都是奖金。

**经验十：**绝大多数公司定下的面试时间都不准确。从招聘约会的时间上看，目前我们国家的绝大多数企业实在还是停留在很低级的管理水平上，按照约定好的时间到了，还要等上一个小时两个小时，在招聘的人眼里看来那都是很正常的。中国人的时间观念差，可见一斑。有些大企业要好一些，很守时。甚至告诉你 8:55 到什么地方，9:00 到什么地方，有专人接送。如果有公司迟到什么，不要太生气，都那味，不守时的公司不见得是很差的公司。

**经验十一：**找工作时女孩子要注意的。有一些公司是来招儿媳妇的、招小姐的，这是比较明显的骗局。还有一些公司需要大量的文员，他就不断地招聘女生以很低的薪水去做那些基础性的工作，试用期一过就说你不合格。另外企业人员素质非常差比如说什么司机保安都能甚嚣尘上的公司，或者男女关系很复杂的公司，也都不要去。

**经验十二：**找工作时广结善缘、不去那里工作，也不要弄出点仇来。踏入社会后每接触的一个人或者一个公司，都可能与你未来生活产生关联。如果你不想被他雇用，也不要和他结下梁子，无论他可能多么没礼貌、或者他开除的薪水是多么没有礼貌。和颜悦色的表达你的拒绝的意思就行了。我仍举上面说过的那个四川的网络公司，他们对有 1 年经验的员工给出的待遇是，试用期 500、转正 700，试用期三个月，无论试用转正都没有合同，头两个月要扣除 300 元押金（第一个月扣 200 也就是开 300，第二个月扣 100 也就是开 400），除此以外没有任何形式的补助、奖金、保险、公积金，每周休息一天。但是随时加班，没有加班费。加班到晚上没有公交车的时候，也不给报打车费，公司内有大通铺，爱睡不睡。

这个公司把我激怒了。因为我在填写薪酬待遇的时候添了 2k，而且特意在人才市场现场询问了招聘者，能不能达到这个数字。那个招聘的女士很礼貌的说，你下午来吧，这是地址条。我下午推了很重要的事情去的，并且那个公司的面试迟到了少一个小时，结果那个给

我递条的人，也就是人力资源主任，在她的办公室同样优雅的说上面的待遇的时候，我彻底被激怒了，不待脏字的把她骂了，为了我付出的那些时间。

但是，事后反省，我觉得没有必要骂人。因为那不能是我自己的境遇有所改善。在那以后无论碰上多么差劲的招聘者，我都没有发脾气。我可以选择不被他雇用，但是可能以后这个公司就是我的客户，何必呢。

**经验十三：**找工作时小心“后备主管”“储备经理”等。这些职位一般都是招男生，招进去了以后什么活都干，什么苦都吃。因为你是“后备”“储备”呀，所以什么活都让你干。这种把戏多见于那些季节性的行业，比如夏天的酒店和旅行社。

**经验十四：**找工作时永远不要相信承诺，也不要相信合同。这是目前我国的国情。空口固然无凭，盖上了红章章的黑纸白字一样也是废纸。对于一个公司对待员工的状况，口碑这个东东要比承诺、合同都更稍微可信一点。

**经验十五：**关于劳动合同。多研究一下《劳动法》《合同法》吧，签合同之前要把一些问题搞清楚。很多时候，签还是不签，那是一个问题呀！这个问题比较复杂，我说不太清楚。因为种种种的原因，我从来就没跟雇主签过合同，虽然我希望做一个守法公民。

**经验十六：**在选择被谁雇佣之前，仔细计算一下投入产出比例——薪水不是唯一应该被考虑的元素，甚至连重要因素都不是。比如说一个人挣 5k，另外一个人挣 2k，表面看来收入 5k 的要比收入 2k 的收入高很多。但是如果这个挣 5k 的每天 10 小时严重超负荷工作，每两周只有一天休息，而且他从事的工作比较封闭，拓展的空间比较小，接触的人也非常少；那个收入 2k 的每周工作 5 天，一天 8 小时，公司有各种培训，工作很开放，拓展的空间也很大。那么我想这两个人五年以后的健康状况、做人境界、收入境界的差别都会非常大的。

**经验十七：**找工作时穿着打扮。面试的时候算是一个比较正式的场合了，所以就要打扮得有那么一点职业气息，绝大多数的公司都需要规矩人。所以如果应聘的不是很需要创造力的职位的话，还是在头几次打扮得乖巧一点，以后摸着到了，再怎么舒服怎么穿。女孩子面试的时候，不必特意打扮的，又是做头发、又是买衣服的，不是很有必要。如果一个公司因为你打扮得妖艳看上了你，那才是需要担忧的事情。更有甚者，我听说过有很多人在大学四年级的时候整容，呵呵，那种自我摧残就不要了。一个员工的价值，不在于它是单眼皮合适的双眼皮，在于她眼睛的洞察力。

**经验十八：**要不要美丽的撒谎。有一些谎言，还是要有的，那种善意的。比如人问你打算在北京定居么，你总不能实话实说这个鬼地方风沙大停车贵总堵车我干两年就回九寨沟老家。

**经验十九：**刚刚毕业找工作时尽量进大公司。应届毕业生，对于公司的选择更要慎重，哈佛的几个心理学家研究过人的第一份工作和一生发展轨迹的关系，得出的结论是人的第一个工作的对一个人的影响比我们想象的还要大，因为那奠定了一个人很多的思考习惯，行为习惯。在高效率的公司干过，到了低效率的公司也能适应。不过要是在一个小公司养成了一身坏毛病，以后的发展就很受限制。大公司之所以能成为大公司，肯定是有过人之处的。进一个好公司相当于上一个好大学，不知不觉中就出息了。

**经验二十：**招聘人缺少教养的，不管工资给到多高，也不要。一个公司让缺少礼貌的人去负责招聘，这个公司根本就不值得期待。

其实，把这些都写完以后，我心里也知道，几乎没有公司能够完全按照法律条文上说的那样用工，尤其是对待像大学本科生这样的低级劳动力。既然大学本科生就是过剩劳动力（无论你多牛，从经验这个角度上，你都是过剩的，官方公布的9%的失业率就意味着你将近一成的师兄师姐还没工作呢），所以你必然要碰上一些情况，碰上以后比较合理的选择就是忍气吞声，知道要计较什么不要计较什么，反抗不了就尽情享受吧。



## 8、IT面试：激情的重要性

### 8.1、版权声明

文章出处：<http://news.cnblogs.com/n/97476/>

文章作者：itwriter、bloodredsun

### 8.2、内容详情

最近我进行了很多次面试，我发现最出色的应聘者都有一个共同的特性——激情。

这与我们面试的水平和技能内容无关，每个出色的应聘者都对各自工作的一些方面充满了激情。这也是（我必须声明这纯粹是主观判断——我的科学培训只允许我这样做:-)）稍逊一筹的应聘者所缺少的。

我不是说最好的候选人对其工作的所有方面都充满激情（我不确定我会相信有人是这样的），但是面试过程中，这点很难忽略。当提到令他们充满激情的话题时，即使很内向的应聘者也会跟你滔滔不绝。

可以说这甚至比自信更重要。自助手册中充满了自信使人追到女孩/成功/赢得工作的关键云云。问题是自信仅仅是高度的确信，是你对自己肯定的表现。这跟你到底适不适合毫不相干。达克效应和冒名顶替综合症确实是说智者常常显得不确定，而愚钝者可以将自己的生命赌在赤裸裸的谎言上。而激情则更能表示你确实对某些话题感兴趣并且花了时间去真正的了解它。

#### 那么为什么激情如此重要？

它表明你有自己的见解——更重要的是这表示你的知识足够可靠。一场面试中，它更能突显面试官所要寻找的才能：你如何学习，哪种事物能激起你的热情，你是哪种人，并且可以明白你是否能够逐渐对其他事物产生激情。激情具有感染力——如果一个人因为热爱自己所做的工作而充满激情，那么所有注意到他的人都会选择他。

这跟良好的知识水平也有很大联系。当有人充满激情地说“我非常喜欢这个编程语言”然后你问到原因时，没人会说“不知道，就是喜欢！”。对某些事物充满激情的人会对这种事物有着高深的知识水平，这是跟教育没有关系的（尽管我认为这种才能是最好的教育机构才能灌输的），只跟应聘者对学习的看法有关。

当然，激情不是万能的，但是没有激情是万万不能的。

## 9、用人单位常用的面试方式及面试问题

### 9.1、版权声明

文章出处：<http://www.cnblogs.com/sbdx/articles/445136.html>

文章作者：塞北的雪

### 9.2、内容详情

面试是通过当面交谈问答对应试者进行考核的一种方式。由于面试与笔试相比较具有更大的灵活性和综合性，它不仅能考核一个人的业务水平，而且可以面对面观察求职者的口才和应变能力等等，所以许多用人单位对这种方式更感兴趣。对大多数大学生来说，上学期间各种笔试不断，尚能应付自如，而面试则因为经历少，常常不知所措，心里打怵。学会面试，是大学毕业生求职择业时面临的新课题。

常见的面试种类面试的方式很多，概括起来有以下几种：

#### 1、模式化面试。

由主考官根据预先准备好的询问题目和有关细节，逐一发问。其目的是为了获得有关应试者全面、真实的材料，观察应试者的仪表、谈吐和行为，以及沟通意见等。

#### 2、问题式面试。

由主考官对应试者提出一个问题或一项计划，请你予以完成解决。其目的是为了观察应试者在特殊情况中的表现，以判断其解决问题的能力。

#### 3、非引导式面试。

即主考官海阔天空地与应试者交谈，让应试者自由地发表议论，尽量活跃气氛，在闲聊中观察应试者的能力、知识、谈吐和风度。

#### 4、压力式面试。

由主考官有意识地对应试者施加压力，针对某一问题做一连串的发问，不仅详细，而且追根问底，直至无法回答。甚至有意识刺激应试者，看你在突如其来的压力下能否做出恰当的反应，以观察其机智程度和应变能力。

#### 5、综合式面试。

由主考官通过多种方式综合考察应试者多方面的才能。如用外语同应试者会话以考察其外语水平，让应试者抄写一段文字以考察其书法，让应试者讲一段课文以考察其演讲能力，也许还会要求你现场操作计算机或打字机等。

#### 6、集体面试。

这也是主考官常用的一种方法，主试者让多个应试者做小组讨论集体解决问题。应试者有时要轮流担任小组领导或主席，主试者借此来评审应试者的领导才能。这种应聘方式近来越来越普遍，有效的当场评估应试者的几个能力：1.合群性；2.人际关系；3.洞悉及控制环境的能力；4.领导才能。

#### 7、笔试。

此方式在招聘面试中通常用的一种普通方式，它用来考察和检验应试者的文字书写能力



和总结概括表达能力，如果你有一手流动的好字和深厚的文字功底，那将为你的面试成功增加砝码。

## 面试中常见一些问题：

面试是公司选择应聘者的一个重要环节，有时面试的结果就可以直接决定应聘者是否被公司录用。下面是面试时可能会提出的一些常见问题：

### 1、请做一下自我介绍。

分析：在面试刚开始时要求应聘者做自我介绍是一个非常普遍的程序。有时面试者的问题就是从应聘者的自我介绍中得出的。在做自我介绍时，诚实非常重要，不要试图通过任何形式来隐藏自己过去的一些经历或者事件，也不应该自吹自擂，夸张自己的学识和能力。

回答：在回答这类问题时，要讲明毕业院校、专业、和自己的能力特长、工作经历，在时间控制上，以不超过3分钟为宜。

### 2、你为什么认为自己有能力胜任这个工作？

分析：这是一个典型的无固定答案的问题，给应聘者提供了一个机会，展示自己勇于接受挑战的个性。主考官也可对应聘者的动机和信心有所了解。

回答：“与以前相比，这个工作是最适合我。”“多年来我一直从事此领域的研究，并密切地关注贵公司，以寻求在贵公司就职的机会。你们所要求的技能我都具备，所以我能胜任这一工作。一旦录用，我将全力以赴为之努力。”

### 3、你最大的优缺点是什么，对你的工作会有什么影响？

分析：回答这个问题的难点在于应聘者既不能把优点说得不像优点，又不能把缺点说得过于严重。有一点应聘者应该牢记在心：从你的回答中，主考官可以知道你的才能，也能了解你的价值观和自我评价的尺度。

回答：“我最大的优点是，我拥有组织严密的头脑，能从混乱的条理中理出头绪来。我最大的缺点或许就是不喜欢工作无序的人。我相信，我的逻辑组织能力有助于公司更快地实现目标，而我欣赏工作井井有条的态度也会影响同事工作有序起来。”

### 4、你如何让别人接受你的观点或主意？

分析：主考官从你的回答中能获得两方面的信息：一是你在试图影响别人时，是不是让人感到很舒服；二是你的说服能力有多高。

回答：“多年来，我一直在思考这个问题。有时候，我发现好的主意，甚至是伟大的观点，并不能被人们所认同。有一点我很赞同，表达观点的方式同观点一样重要。我通常会从他人的角度来看待这个观点，这样，我就能容易找到说服他们的方法。”

### 5、你的好朋友是如何评价你的？

分析：这个问题是为考察应聘者的性格而设计的。它看起来似乎与应聘者的潜能无关，实际上这个问题体现了用人单位不仅注重应聘者的技能，而且注重他们的人品。

回答：“我的朋友们对我都很重要，与他们相处最重要的一点是能够互相信任。因为我们都很忙，所以不能经常见面。”“我有几个比较要好的朋友，可以互相信赖。”

## 6、你如何与同事相处？

分析：这个问题通常与上一个问题一起问，也是最令人关注的问题之一。通过你的回答，主考官对你的交流能力和技巧会有有一个比较全面的认识。劳动部门的一项统计表明，多达80%的人辞职是因为与同事相处不好。

回答：“我通常都能与同事和睦相处，偶尔会与别人发生冲突，这时候，我会针对冲突本身，就事论事，不会针对人。”

## 7、你最大的成就是什么，为什么？

分析：主考官问这样的问题是在考察应聘者的价值观，应聘者问答时要透露出自己的判断标准和崇尚的观点。

回答：要求应聘者仔细想想，是否有让自己与众不同的地方，例如，获得数学竞赛一等奖，当选为班长，为校刊撰写综合性文章，在辩论赛中获胜；或者在工作中重组一个部门，成功地开办一条新生产线等。

## 8、在什么样的条件下你工作最有效？

分析：此问题考察的是应聘者对工作条件的要求。主考官可以从中获取应聘者的工作方式、影响工作效率的因素等信息，还可以知道应聘者的不足在哪里。

回答：“我解决问题的方法很系统，包括四个步骤：收集有关信息、仔细分析问题、确定解决方案、着手解决问题。我发现很多人把前两个步骤忽略掉了，直接从解决方案入手，这是不妥当的。只要获取了足够的信息，对问题有一个充分的认识，我可以解决任何事情。”

## 9、你如何看待我公司界定成功的尺度？

分析：这个问题是用来考察应聘者对公司的了解程度，以此排除那些对公司兴趣不大，或者企图瞒天过海的人。

回答：“我注意到过去两年来，贵公司推出了一系列新产品，采取策略占领市场，谋求发展。所以我觉得你们界定成功的尺度，应该是新产品是否能居同类产品榜首。”

## 10、解释一下你将如何走向成功？

分析：此问题是考察应聘者对事业成功的理解以及考察应聘者的理想是否现实，还能知道他的目标和志向。

回答：“公司为员工铺设的成功道路在不断地变化，人们也应该做出与此相适应的变化。关键是要寻找能发挥自己才能的工作。一旦找到，我会全心全意为公司工作，我相信只要付出努力，事业定会有所成就。”

## 11、你经历过最让你失望的事情是什么，为什么？

分析：这个问题直接涉及到“成熟”这个话题，它能体现出应聘者的做事标准及价值观念。

回答：“我刚毕业时，就想找一个稳定的工作，能为公司终身服务。可是当我踏进人才市场时，才发现找一个称心如意的工作的确不容易。现在我对人才市场有了更深入的了解，做事考虑也更周详了。找到好的工作需要花费一些时间，但是我认为这是值得的。”

## 12、你希望从工作中得到的最大回报是什么？

分析：这个问题也直接涉及到应聘者的成熟程度。应聘者要特别注意：不能谈金钱。除非你是在谈判桌上，否则一定不要牵扯到金钱。

回答：“对我而言，最重要的是工作能发挥我的特长，能有成就感。同时也期望工作能让我超越现在的水平，不断地提高自己。

### 13、你长期的职业目标是什么？

分析：应聘者的回答可以反映出他对计划的态度，以及长远规划的能力。应聘者的计划方法、组织能力的潜力都会在回答中体现出来。

回答：“我希望自己能在一个稳定的公司里担任领导者的角色。到目前为止，我的工作记录一直很出色，我相信这是劳有所获的结果。很显然，我的目标是能同时带领很多人，负责多个项目。

### 14、当你是对的，但别人却反对你时，你该如何处置？

分析：这个问题不仅能反映应聘者处理不同观点和随之而来的压力的能力，还能从中看出应聘者处理矛盾的能力。

回答：“首先，我会寻找足够的证据证明我是对的。一旦确认正确，我会从他人的角度考虑这个问题，我会试着从他们的角度说服他们，相互开诚布公，直到双方达成一致意见。”

### 15、你认为你有资格胜任你的职位吗？如果不能你会怎么做？

分析：这个问题如同问应聘者的弱点，回答时不能大意。

回答：“要胜任这个职位，肯定有许多新东西需要我去学习，但是我学得很快。我相信我的能力和技能可以适应这个工作。

### 16、你的暑期打工工作是怎样找到的？

分析：所有用人单位对有工作经历的应届毕业生都一致看好，无论参与过什么样的工作。一家就业服务机构的负责人说：“读书时期有过工作经历的人容易与人相处，他们会更好地安排时间，更务实，而且更成熟，与我们有更多的共同语言。”因此，在你应答时，要加上这样的内容：企业就是要创造利润，个人要更有效率地工作，遵章守纪，尽全力完成工作。简而言之，无论你的暑假工作多么微不足道，都要将其视为一段在企业的工作经历。就具体的问题而言，主试人的提问是为了理想地反映出你的主动性、创造性与灵活性。

回答：“在我家乡的小镇上，找一份暑假工作并不容易，但我向每家餐馆都申请做招待工作，给各家的经理打电话预约面试，最后在一家最有名气的餐馆找到一份工作。我先做下午班，后来因为我手脚麻利，算账准确，并有让顾客满意的服务水平，他们很快就把我转到晚班了。我在那儿干了三个暑假，当我离开的时候，我负责培训、管理夜班服务员，分配小费收入，以及晚上的收工打烊与记帐。总之，我的这段经历使我了解小型企业以及企业中具有共性的一些机理。”

### 17、你如何规划自己未来的事业？

分析：这是下列问题的有趣翻版：“你在今后的五年中要达到什么职位？”几乎所有初级专业人士都会落入这个圈套中，答道“管理阶层”，因为他们自以为可以以此能表明其雄心壮志。这是一个老掉牙的答案，这会立即引发一系列大多数应届毕业生无法回答的问题：管理阶层的定义是什么？一个经理的基本责任是什么？做什么领域的经理？

回答：应该先说明你要发展或进取的专业方向，并表明你脚踏实地的工作态度。“我的事业计划是勇于进取，所做的事情必须是能够将我的精力与专业知识融入我所在行业与我的工作单位所需要的地方。因此，我希望在今后几年中，成为一名内行的专业人士，清楚地理解自己的公司、行业、最大的挑战以及机会之所在。到那时，我未来的发展目标应该会清

晰地显露出来。”类似于这样的应答会使你远远地高于你的同龄人。

### 18、你是否愿意做常规工作？

分析：主试人从以往痛苦的经历中体会到，新近毕业的大学生不愿做常规工作，是一些无望成材的员工，直到他们接受了现实生活中的这个事实后才会有改变。你应向对方解释，你理解需要有人做常规工作，在你奉命完成更有责任的工作之前，你知道要先完成一定数量的日常常规工作，这也是你有准备接受这项必要的工作的原因。

回答：“行，没问题，企业就是要产生效益，因此在正常营业时间必须开门，并且有人值守。”

### 19、你想找一份长期的还是临时性的工作？

分析：主试人只是想确认你是否真心实意地对这份工作感兴趣。要解释清楚你找这份工作的理由。

回答：“当然，我要找一份长期性的工作，我想在这个领域发展自己的事业，找机会学习业务，寻求新的挑战，向有经验的专业人士学习。”在你回答完毕之后，你也要反问对方以确认其所提的问题：“你们要招的这个岗位是长期的还是临时的？”不要怕问，偶尔也会有些不道德的用人单位短期聘用一些新手参与某个项目，完工之后便把他们辞退掉。

### 20、你在接受别人指导时，会不会感到难受或受到伤害？

分析：这是个顺从性问题，如果你的失误被别人指出来之后，会轻易地顶撞或发火，那么你在公司里不会干得很久。初级岗位的竞争相当激烈，这也是你表明自己与众不同的又一个方式。

回答：“我会接受别人的意见，更重要的是，我能接受建设性的批评而没有抵触情绪。即使主观上尽全力而为，我也还会出现失误，还需要别人把我引回正确的方向上。我明白，如果我想在公司里有所发展，我必须首先要证明自己服从管理。”

### 21、你对哪类职位感兴趣？

分析：这又是一个试探你的服从性的问题，不要直接回答，要表示你服从安排。

回答：“我对这些初级岗位感兴趣，可以从中学到公司内外的业务，并能给我发展的机会，当我证实了自己的实力之后，可以沿着专业方向或管理方向发展。”

### 22、你对企业运作的看法是什么？

分析：主试人并不想就此与你长谈，只是想证实一下你并不会将企业想象成一个慈善机构。

回答：任何一家公司的作用是尽可能获取更多的效益，其运作方式应该鼓励老客户做回头生意，用出色的口碑和信誉发展新客户。员工作为团队中的一员，所起的作用都是为了达到这个目的。

### 23、你觉得作为你应聘的第一家单位，是否要考虑你在学校时的分数？

分析：如果你的分数很高，应答时显然要答“是”；如果你的分数并不高，你就得多加考虑了：“当然，用人单位要全面考虑，要看分数，同时也要考查一下应聘者的工作积极性和服从性、对开发业务的理解及实际工作经验，总体来看，经历与专业技能要比分数更有价值。”

## 24、你为何想进这家公司？

分析：主试人想考察的是你的价值取向和工作意图。不要只谈希望公司给你提供多少福利、培训，而应让对方觉得你能为公司创造价值。

回答：我所学的专业和贵公司招聘专业对口，同时我想通过我自己的努力，尽可能的为公司创造更大的价值。

## 25、你认为你适合干什么？

分析：你必须让人觉得你有抱负，但也脚踏实地。

回答：我个人认为，贵公司的 XX、XX 岗位比较适合我，我以前曾担任过类似的职务，有自己的一些工作经验和体会，当然，我也会考虑领导的安排。

## 26、你对薪水的期望值如何？

分析：应届大学生在面试中谈薪酬是个大忌。在一般大公司看来，没有经验的大学生没有资格谈薪水。况且新人的起薪都一样，你谈了，人家也不会给你加薪，反而会招致反感。即使对方问你薪水的期望，你也应谨慎应对。

回答：我相信公司会按我工作的岗位和我为公司创造的价值来定。

## 27、你认为自己过去工作中最值得骄傲的一件事是什么？

分析：这是调查你的思维模式和心理特征。在应答时，应尽量显示自己积极主动勇于进取的一面。

回答：如在过去某一项工作比赛中，你获得了很好的成绩，或者你的某一项提案被领导采纳，最主要的是实事求是。

## 28、你的英语水平如何？

分析：这是主试官询问你英语的听说读写能力，在应答时应实事求是，不能过分夸大，也不能过于谦虚。

回答：我考下了英语四级等级证，在口语方面可以进行日常普通对话，在原单位时，也做过一些简单的书面翻译工作。

## 29、你认为自己有什么劣势？

分析：一般地，这种问题是在一些小规模单位面试时经常会出现的，其本身并不具有对人的尊重成分。在回答这种问题时，除了像经验、年龄、学历、性别、外语、专业等一目了然的外在情况外，可以将自己的优势稍加转化，像认真的反面就是有些叫劲、踏实的反面就是不善交际等等。通常情况下，这类问题并非起决定性作用。

## 30、你能否描述一下你离开以前所供职单位的原因？

分析：通常，这类问题是一定会被问及的，而且会是一个主要的问题，招聘单位能从中获取很多关于你的信息。因此，你在回答这个问题时应该集中精力。像“大锅饭”阻碍了发挥、单位撤消、上班路途太长、专业不对口、搬家、结婚、生病休假等等人们都可以理解的因素，是尽可以如实道来的。

可是，有些因素，谈起来就要很慎重了。比如：

人际关系复杂。现代企业讲求团队精神，要求这之中的所有成员都能有与别人合作的能力，你对人际关系的胆怯和避讳；可能会被认为是心理卫生状况不佳，处于忧郁焦躁孤独的心境之中，从而妨碍了你的从业取向。



收入太低。这样回答会使对方认为你是单纯为了收入取向，而且很计较个人得失，并且，会把“如果有更高的收入，会毫不犹豫地跳槽而去的”这种观念形成对你的思维定势，从而影响你此行的效果。

分配不公平。很多单位都开始了员工收入保密的措施。如果你在面试时将此作为离开原单位的借口，则一方面你将失去竞争优势，另一方面你会有爱打探别人收入乃至隐私的嫌疑。

上司有毛病。既然是在社会中存在，就得和各式各样的人打交道，什么样的上司都可能碰上。假如你挑剔上司，则说明你缺乏工作上的适应性，那么，很难想象你在遇到客户或关系单位的人时会不凭好恶行事。

领导频频换人。工作时间，你只管做自己的事，领导层中的变动，与你的工作应该是没有直接的关系的。你对此过于敏感，也表现了你的不成熟，甚至个人角色的不明确。要知道在正常情况下，没有人会喜欢在工作时与员工有太亲密的关系的。

在回答这类问题时，最好采用中性表达方式。但是，要注意的是，你的回答有可能被单位人力资源部门调查，或者，因为“世界太小”而被你的熟人所认证。

## 10、谈谈.Net技术面试

### 10.1、版权声明

文章出处：<http://www.cnblogs.com/bigmonster/archive/2011/05/14/2046427.html>

文章作者：

### 10.2、内容详情

#### 1、引子

最近一直在负责.net(B/S 方向)技术面试相关的工作，前前后后面试了不少人，但是通过率较低，大概只有 20%左右；有颇多感慨。

最近也一直比较困惑，原因究竟是什么？

是我们要求太高，应聘者本身的问题，还是面试的内容本身的问题？

#### 2、我们的岗位要求

这是之前项目组整理的一个简单的岗位(.Net 中高级职位)要求，贴一下：

必须技能：

- 有 2~3 年实际的项目经验（特别说明：工作经验不一定要进入实际的公司才能积累的）
- 思路比较清晰，有较强的独立解决问题的能力
- 熟悉 b/s 开发的各项基本知识（如 css、javascript、html、asp.net），不要求全会，但至少能看懂别人写的东西，另外各项里面必须有一项较为突出；
- 对.net 框架比较熟悉，熟悉多层模型，编码能力较强，编码规范，打字速度不能太慢（特别说明：这应该属于最最基本的技能，但是很让人不解的是面试过程中有不少的应聘者竟然尖着个手指头在那儿慢慢敲字!!!）
- 数据库知识比较扎实

优先考虑：

- 对 web 报表比较熟悉者
- 有过多种数据库开发经验，能够罗列出各种数据库之间的一些细微差别
- 有过一些 c/s 开发经验者
- 前端开发经验比较丰富者（如实际负责过 ExtJS、jQuery、Dojo、YUI、AjaxPro 相关工作的）

### 3、使用的面试问题

面试过程中针对上面的岗位要求主要会涉及到以下几项内容

- 1) 给 10 分钟左右的时间，做一个详细的自我介绍
- 2) C#、Asp.Net、前端、数据库等基础知识

一般会问到以下一些问题

- 下面三句代码有没有错，以 inboxing 或者 unboxing 为例，解释一下内存是怎么变化的

```
int i=10;
object obj = i;
int j = obj;
```

- b) 编码题目，如限定时间编码求菲波拉契数列第  $n$  项的值，求函数  $f(n)=1/1!+1/2!+1/3!+...+1/n!$  的值，求两个二维矩阵相乘的值等等；
- c) 谈谈对委托、事件的理解等等；
- d) 为什么 asp.net 控件能够保持住状态；asp.net button 的客户端事件是如何映射成服务器端事件的；详细谈一下 asp.net 的管道模型；
- e) 下面 css 中“一段文字”最终在浏览器中显示什么颜色；如果用 js 原生脚本改变 class 为“xyz”该如何写，将“一段文字”替换成“其它文字”如何写等；

```
.abc{color:red;}
#abc{color:blue;}
<div id="abc" class="abc">一段文字</div>
```

- f) 谈谈 ajax 原理的了解程度以及目前业界流行的 ajax 框架的熟悉程度；
- g) 表结构：

```
成绩表 (Grade)，包含字段：GradeID (Int, 自增)，SNO (int, 学号)，CNO (int, 课程号)，Score(float, 分数)
查询每门课程的平均（最高/最低）分及课程号；
查询每门课程第 1 名的学生的学号；
查询每门课程中超过平均分的所有学生的学号等等；
```

#### 3) 设计方面的能力

- 给出一些具体的应用场景，如多数据库支持、工资计算方式多样的情况，如何来设计；
- 谈谈对设计的理解；
- 偶尔还会让画画设计类型，写写代码实现常见设计模式（如单例模式等）



#### 4) 解决问题的能力/学习习惯/个人特长等等

主要涉及到以下一些问题

- 让应聘者自己挑一个自己以往做过的他认为具有代表性的项目，详细聊一下，主要聊一下他/她在这个项目中的职责，这个项目曾经遇到过哪些问题，如何解决的，他/她在解决这些问题的过程中起到了什么作用等等。
- 给应聘者一个他目前不会的问题，让其解决一下；
- 课外时间都在干什么，常上的技术网站是什么，最近看的基本书（电子书当然也算）的名字还记得吗；
- 聊聊自己最擅长的方面；

### 4、我期望得到的答案

当然上面这些问题不可能一次全部都问到，时间上也不允许，但是四部分的内容我会根据实际情况都会问到一些；时间一般在 1 个小时左右；

下面谈谈从项目组以及我个人角度出发希望得到的答案，希望能够给大家带来些许启示：

#### 1) 首先是自我介绍部分

这部分的内容我本人之前被面试的时候也很是郁闷，认为：“我的简历都有了，你自己不会看吗，还让我再多说一遍，真实吃饱了撑的！”；这种想法真的是非常错误的，原因有以下几点：

- 简历是 hr 筛选的，技术面试官一般都比较忙，虽然 hr 可能会提前将简历发送给技术面试官，但是面试官一般都比较忙，面试之前未必会仔细看简历；所以通过自我介绍可以让面试官更好的了解你；
- 自我介绍可以看出你的语言组织能力、逻辑思维能力；
- 自我介绍可以引导面试官往应聘者自己熟悉方向上去发问，争取面试的主动权；

所以我所期望从应聘者的自我介绍中得到以下一些信息：

- 有组织、有条理的进行自我介绍；
- 自我介绍的内容包括简单介绍教育背景、工作经历、项目经历、自我评价（优缺点、特长【说明：重要，亮点，如果应聘者自己提到了的话我一般会接着这个话题继续聊下去】），个人的短/中/长期职业规划

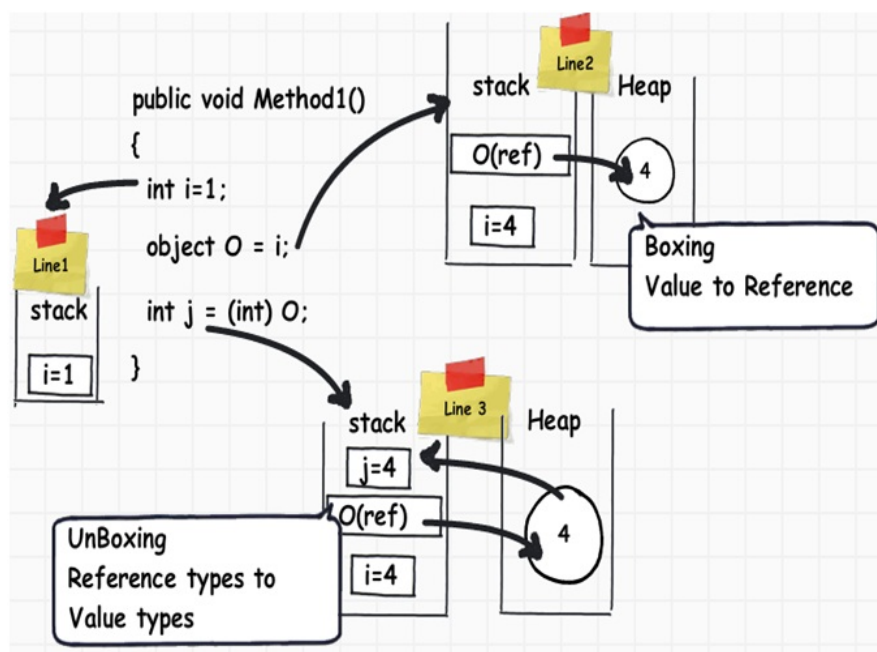
#### 2) 基础方面

这部分的内容不一定要求全部精通，但是至少应该知其然，最好也能知其所以然，比如 css 的优先级，这里我举两个简单的例子：

a) 编码题目，这个我一般都会让应聘者写一段代码，编码是开发人员最基本的功底；针对编码问题，我期望看到以下的结果：

- 编码之前先写思路，比如，第一步怎么怎么做，第二步怎么怎么做，体现出良好的思维习惯及逻辑思维能力，这样即使最终没有写出来也没有太大的关系；
- 良好的编码习惯（如命名规范、注释，在应聘者开始写之前我也会），这里我多说几句，常常听到有人说良好的命名就是最好的注释，强掉少些注释啥的；我面试过程中有一个原则，通篇代码没有一句注释的我直接不聊了；

b) 引用类型/值类型，装箱/拆箱问题。这个问题也比较典型，可能有人会说，这些东西又不会在工作中用到，问这种问题有什么意义！我要说的是，不是没用到，只是你没注意到而已。其它不多说了，我期望应聘者能把下面这张图画出来。



总之一句话就是，我希望应聘者能够对原理性的东西多了解一些。

### 3) 设计方面

设计知识其实也是作为高级开发职位必须具备的知识。

我期望应聘者能够对设计模式有比较深入的认识，通过我给出的经典场景能够立刻联想到应该使用的设计模式。

### 4) 解决问题的能力/学习习惯/个人特长等等

a) 解决问题的能力一直是我个人也好，还是项目组也好比较看重的，给一个不会的问题（写一个 Windows 服务小工具来搜集服务器的 CPU、内存等信息），我期望得到的答案包含以下信息：

- 首先要制定一个计划（包含可能需要用到的资源、可能遇到的困难及解决思路，这个问题需要分几个步骤去做，制定大致的时间进度计划等等）；
- 按照规划好的步骤去做这些事情，遇到困难通过最快的方式/方法去解决，并及时修正计划；
- 解决完以后及时总结、汇报等等

b) 期望应聘者有良好的学习习惯，对新技术、新知识持续不断的学习；

c) 在知识面上既要有一定的广度，同时也有自己的专长；

## 5、总结与建议

### 1) 总结

通过这段时间的面试，发现面试者主要有以下几点不能完全让然满意：

- 思路不够清晰，主要表现在：自我介绍的时候没有条理，比较乱；解决问题的能力有所欠缺；
- 比较浮躁，基础不扎实。动不动就写精通 XXX，对基础的问题（如装箱、拆箱）稍微聊得深入一点就清楚了；
- 不诚实：经常在简历或者自我介绍中提到：做过项目经理、技术经理，但是问到项目经理、技术经理的职责啥的却说不清楚；
- 知识面比较窄，学习习惯不够好；
- 职业目标不够清晰；

### 2) 建议

结合自己的一些真实感受，这里给出几点简单的建议吧：

- 给自己制定一个短/中/长期的职业目标，并为此不懈努力；
- 夯实基础，项目中用到的知识当然要学习，基础原理性的东西更要掌握；
- 多总结，把知识沉淀下来；
- 诚实。
- 培养良好的编码习惯；

# 11、谈谈技术面试

## 11.1、版权声明

文章出处：<http://www.cnblogs.com/baiyanhuang/archive/2011/01/23/1942605.html>

文章作者：lzprgmr

## 11.2、内容详情

只要是招一个技术人员，不管是初级的程序员还是高级软件工程师，技术上的考核都必不可少。很荣幸作为面试官参与过公司的一些技术面试，从中也体会到了一些东西。

首先，我觉得技术面试是需要讲究技巧的，不是随随便便拉一个技术不错的人就可以，因为面试的过程是双方相互交流的过程，你需要给对方营造一个轻松的气氛，并在不断的提问与回答的过程中，进行“合理的引导”，“适时的追问”与“正确的判断”。

所以我觉得一个公司的技术面试需要有良好的经验传承，不光光只是留来一些题库；也不光光是一句要相互尊重，你代表公司的形象；更重要的如何去主导一场面试，全面、准确的了解对方的能力。一个新的面试官在上场前需要培训一下如何去做到这些，最好能新老搭配带一下，这样，我觉得才是最靠谱的，也是我们之前做的不够好的地方。

一般情况下，软件公司招人总会在这三个方面的能力做一下考核，一是编程语言，二是数据结构与算法，三是系统设计。

### 编程语言

语言是工具，是一个程序员每天都要使用的东西。在我看来，考察编程语言，不仅能考察一个人对一门语言的理解程度，也能反应一个人的对待知识的态度 - 你会怎么看待一个有 10 年 C++ 经验但却对这门语言所知甚少的人？恐怕是安于现状，不求甚解。

针对被面者熟知的语言与库来考察其对语言各个特性的了解与应用，最后，让被面者写个程序看看其对这些语言的操控程度。

### 数据结构与算法

工作 5、6 年，在我以前的项目中，需要用到数据结构与算法的机会不是很多。我也曾经怀疑，考察算法是不是有必要。那么有必要吗？

我是这么说服自己的：

的确，有些项目，涉及更多的只是调用第三方库去堆砌代码，实现业务逻辑，没有太多的机会去直接的、明显的应用算法，但如果因此而自我设限，难免沦为平庸。

算法，其实考的也是一个人思考问题的套路，一个人的创造力。说句俗气的话，不管你现在做的是什​​么，如果你具备了这种思维方式，你总能找到地方应用它。或许，以前你所认为的那些没有意义的事情，只是因为你选择了没有意义的方式去完成它而已。

考察一些初级数据结构与算法的概念，别考的太深太偏。准备一些具有“可伸缩性”的算法题，看看被面者如何分析问题，如何分析算法复杂度，以及如何用其选择的语言实现算法。

## 系统设计

这个主要是考察被面者在面向对象软件设计方面的能力，一般针对高级一些的职业。

可以先了解一下被面者对面向对象设计的基本概念与原则的了解，然后让其谈谈他之前项目中做过的设计；并准备几道可以逐步深入的设计题让其当场设计。哦，别忘了问问他为什么这么设计。

需要注意的是，要了解面试者真实的实力，你必须要好非常好的临场应变的能力，善于从面试者的回答中提取有用信息并加以追问。

另外，因为现场面试需要耗费双方很多的时间与精力，所以针对上面三个方面，最好能先进行一下电话面试，做一个大概的了解，这样可以避免不必要的耗费 - 所以，做好电话面试也就非常重要有了：你需要做成尽量准确的判断 - 来，还是不来。

## 12、程序员面试时要注意细节

### 12.1、版权声明

文章出处: <http://kb.cnblogs.com/page/50263/>

文章作者: tony smith

### 12.2、内容详情

做过无数笔试题, 做过无数面试题, 基本上没遇到过很重视语言细节的。语言本身方面, 可能会问问虚函数和多态, 重载, 作用域, 存储方式, 字节对齐, 一般问的不多, 或者根本不问。相反, 对待你不懂 XX 语言上, 往往表现的相当宽容, 我面试时坦言自己只会一点 C, 对方也表示没有关系, 而我目标职位没有一个跟 C 是有点关系的。

比较重要的是, 基本数据结构和算法, 大规模数据处理技巧, 进程, 线程, 网络等系统问题, 智力题, 项目经验等。排序, 链表操作, 二叉树, 也是经常会考到的东西, 以笔试时居多, 面试一般更重思路和随机应变。hash, trie tree, 分治, 动态规划, 几乎是每个公司招聘时都会用到的, 这块回答的好, 可以弥补其余部分的缺憾。

设计模式有时也会考, 如能答的好, 也是大大增加筹码的。父子进程的关系, 资源的共用, 进程线程模型的区别, 也经常问, 这类 OS 相关的, 基础还是很重要的, 特别是 OS 中的算法。

数据库方面也会考, 主要是基本功, 一些优化思想, 基本不会让你写 SQL 语句, 可能会让你自己设计一个数据库, 讲思想。

网络方面会问问 OSI 模型中的一些问题, 主要包括设计思想和作用, 但是很少问及细节, 如 TCP 头的哪个字节表示什么。

智力题则五花八门, 各种各样的都有, 一般是考察发散思维和逻辑推理能力, 也有考察思维严密性和严谨性的。

当你讲述项目经验的时候, 即使是十分微小的项目, 对方也会非常感兴趣, 那是考察你解决问题思路和动手能力的。面向社会人士的面试, 会考察很多经验, 例如谈谈某个技术上需要注意的问题, 容易遇到的问题, 谈谈解决某一类问题的思路。他们没那么在乎你的发展潜力, 对当前的状态和能否快速展开工作, 还是比应届生要重视的, 不太会容忍长时间的学习过程。

所以会问及一些项目中会用到的东西, 甚至本来应该查手册的东西, 看看你是不是经常用这个东西, 对工具的掌握要相对熟练一些, 考察的会更细致些。无论是哪种情况, 语言

都不是公司招聘时最重点考察的东西，有些公司的招聘中，甚至连 10% 的因子都占不到。还有一个有趣的现象，就是薪水越高的职位，越不重视语言，却很重视思维，基本功和项目经验。

## 13、编程技术面试的五大要点

### 13.1、版权声明

文章出处：<http://news.cnblogs.com/n/117492/>

文章作者：Astar

### 13.2、内容详情

扎实的基础知识、高质量的代码、清晰的思路、优化代码的能力、优秀的综合能力是编程技术面试的五大要点。

找工作一直是一个热门话题。要想找到心仪的工作，难免需要经过多轮面试。编程面试是程序员面试过程中最为重要的一个环节。如果能在编程面试的环节充分展示自己的能力和，那么拿到中意的 Offer 就是水到渠成的事情。

我先后在欧特克、微软和思科等公司任软件工程师，多次接受他人的面试，同时也面试过很多人。总结面试与被面试的经验，我发现尽管面试官的背景、性格各不相同，但都关注应聘者五种素质：扎实的基础知识；能写高质量的代码；分析问题思路清晰；能优化时间效率和空间效率；具备包括学习能力、沟通能力、发散思维能力等在内的综合能力。

#### 扎实的基础知识

扎实的基本功是成为优秀程序员的前提条件，因此面试官首要关注应聘者的素质即是否具备扎实的基础。通常基本功在编程面试环节体现在两个方面：一是编程语言，二是数据结构和算法。

每个程序员至少要熟练掌握 1~2 门编程语言。面试官从应聘者在面试过程中写的代码以及跟进的提问中，能看出他编程语言掌握的熟练程度。以大部分公司面试要求的 C++ 为例，如果函数需要传入一个指针，面试官可能会问是否需要为该指针加上 const，把 const 加在指针不同的位置有什么区别；如果写的函数需要传入的参数是一个复杂类型的实例，面试官可能会问传入值参数或者引用参数有什么区别，什么时候需要为传入的引用参数加上 const。

数据结构通常是编程面试过程中考查的重点。在参加面试之前，应聘者需要熟练掌握链表、树、栈、队列以及哈希表等数据结构以及它们的操作。如果我们留心各大公司的面试题，就会发现链表和二叉树相关的问题是很多面试官喜欢问的问题。这方面的问题看似简单，但真正掌握也很不容易，特别适合在短短几十分钟的面试时间内检验应聘者的基本功。如果应聘者事先对链表的插入和删除结点了如指掌，对二叉树的各种遍历方法的循环和递归写法都烂熟于胸，那么真正到了面试时也就游刃有余了。



大部分公司对算法的要求都只是考查查找和排序。应聘者可以在了解各种查找和排序算法的基础上，重点掌握二分查找、归并排序和快速排序，因为很多面试题都只是这些算法的变体而已。比如把排序好的数组的前面若干个数字移到数组的后面，然后问怎样在这个数组之中找到最小的数字。这道题其本质就是考查二分查找。少数对算法很重视的公司比如谷歌或者百度，还会要求应聘者熟练掌握动态规划和贪婪算法。如果对这种类型的公司感兴趣，那么应聘者在参加面试之前就应该加强对相关算法题目的练习。

## 高质量的代码

只有注重质量的程序员，才能写出鲁棒稳定的大型软件。在面试过程中，面试官总会格外关注边界条件、特殊输入等看似细枝末节但实质至关重要的地方，以此来分析应聘者是否注重代码质量。很多时候，面试官发现应聘者写出来的代码只能完成最基本的功能，一旦输入特殊的边界条件参数就会错误百出甚至程序崩溃。

举个很多应聘者都被问过的问题：写一个函数，把字符串转化成整数。这道题看似很简单，绝大部分计算机专业的毕业生都能用十行以内的代码实现最基本的功能。可是在实际面试过程中，十个应聘者中只有一个人能通过这道题的面试，因为绝大部分应聘者不能全面考虑到各种特殊输入，比如输入的字符串含中有非数字的符号、在字符串的开头有正负号、字符串中有正负号但其位置不是在字符串的开头。

除此之外，面试官还希望应聘者能考虑的边界条件包括  $2147483647$  ( $0 \times 7FFFFFFF$ , `int` 能表示的最大正整数) 和  $-2147483648$  ( $0 \times 80000000$ , `int` 能表示的最小负整数)。

除了边界条件和特殊输入考虑不足之外，面试官还有一个不能容忍的错误就是程序崩溃。面试时很多应聘者都会忘记对空指针做特殊处理而导致程序崩溃。如果面试时遇到链表、二叉树相关的题目，应聘者一定要特别小心。因为这两种题目对应的代码里通常会有大量的指针操作，如果考虑不周到，就有可能对空指针进行操作而使程序崩溃。

比如这样一道题：输入一个链表的头指针和一个无符号整数  $k$ ，输出该链表的倒数第  $k$  个结点。这个题目很多人都能想到用两个指针来解决：第一个指针先在链表上移动  $k-1$  步，同时让第一个指针和第二个指针在链表上移动。当第一个指针移动到尾指针时，第二个指针指向的就是倒数第  $k$  个结点。然而不是每个应聘者都能根据正确思路写出完整的代码。不少应聘者会忽略两种可能：一是输入的链表头指针有可能是空指针；二是链表上结点的数目有可能少于  $k$  个。忽略这两点的代码都存在崩溃的可能，从而很难获得面试官的青睐。

要想写出鲁棒的高质量代码，需要在动手写代码之前想好测试用例。在写代码之前，先要想好各种边界条件和特殊输入作为测试用例。当代码写好之后，自己在心里用之前想好的测试用例来检验自己写出的代码，这样就能在面试官之前发现并解决问题。以求链表的倒数第  $k$  个结点为例，如果事先想到了输入头指针为空指针和链表上的结点总数少于  $k$  这两个测试用例，并且在写好代码之后在心里模拟代码的运行过程，确保能够通过这两个测试用例的测试，那么这轮面试必然是能够通过。

## 清晰的思路

只有思路清晰，应聘者才有可能在面试过程中解决复杂的问题。有时面试官会有意出一些比较复杂的问题，以考查能否在短时间内形成清晰的思路并解决问题。对于确实很复杂的问题，面试官甚至不期待应聘者能在面试不到一个小时的时间里给出完整的答案，他更看重的可能还是应聘者是否有清晰的思路。面试官通常不会喜欢应聘者在没有形成清晰思路之前就草率地开始写代码，结果写出来的代码容易逻辑混乱、错误百出。

应聘者可以用几个简单的方法帮助自己形成清晰的思路。

首先是举几个简单的具体例子让自己理解问题。当一眼看不出问题中隐藏的规律时，可以试着用 1~2 个具体的例子模拟操作的过程，这样说不定就能通过具体的例子找到抽象的规律。

其次可以试着用图形表示抽象的数据结构。像分析与链表、二叉树相关的题目时，可以画出它们的结构图来简化题目。

最后可以试着把复杂的问题分解成若干个简单的子问题，再一一解决。很多基于递归的思路，包括分治法和动态规划法，都是把复杂的问题分解成一个或者多个简单的子问题。

比如把二叉搜索树转化排序的双向链表这个问题就很复杂。碰到这个问题，不妨先画出 1~2 个具体的二叉搜索树及其对应的排序双向链表，直观地感受二叉搜索树和排序的双向链表有哪些联系。如果一下子找不出转换的规律，可以把整个二叉树看出三部分：根结点、左子树和右子树。当递归地把转换左右子树这两个子问题解决之后，再把转换左右子树得到的链表和根结点链接起来，整个问题也就解决了。

## 优化代码的能力

优秀的程序员对时间和空间的消耗锱铢必较，他们很有激情不断优化自己的代码。当面试官出的题目有多种解法时，通常会期待应聘者最终能够找到最优解。这就要求应聘者在面试官提示还有更好的解法时，不能放弃思考，而应该努力寻找在时间消耗或者空间消耗上可以优化的地方。

要想优化时间或者空间效率，首先要知道如何分析效率。即使是同一个算法，用不同方法实现的效率可能也会大不相同，要能够分析出算法及其代码实现的效率。例如求斐波那契数列，很多人喜欢用递归公式  $f(n)=f(n-1)+f(n-2)$  求解。如果分析它的递归调用树，就会发现大量的计算是重复的，时间效率是以  $n$  的指数增加。但如果先求  $f(1)$ 、 $f(2)$ ，再根据  $f(1)$  和  $f(2)$  求出  $f(3)$ ，接下来根据  $f(2)$ 、 $f(3)$  求出  $f(4)$ ，并以此类推用一个循环求出  $f(n)$ ，这种计算方法的时间效率就只有  $O(n)$ ，比前面递归的方法要好很多。

要想优化代码的效率，还要熟知各种数据结构的优缺点，并能选择合适的数据结构解决问题。我们在数组中根据下标可以用  $O(1)$  完成查找。数组的这个特征可以用来实现简单的哈希表解决很多面试题，比如在字符串中找到第一个只出现一次的字符。再比如为了找出  $n$  个数字中最小的  $k$  个数，需要一个数据容器来存储  $k$  个数。在这个数据容器中，我们希望能够快速地找到最大值并且能快速地替换其中的数字。经过权衡，我们发现二叉树比如最大

堆或者红黑树都是实现这个数据容器的理想选择。

要想优化代码的效率，也要熟练掌握常用的算法。面试中最常用的算法是查找和排序。如果从头到尾顺序扫描一个数组，需要  $O(n)$  时间才能完成查找操作。但如果数组是排序的，应用二分查找算法就能把时间复杂度降低到  $O(\log n)$ 。排序算法除了能够给数组排序之外，还能用来解决其他问题。比如快速排序算法中的 `Partition` 函数能够用来在  $n$  个数里查找第  $k$  大的数字，从而可以用  $O(n)$  的时间在数组中找到出现次数超过数组长度一半的数字。如果面试题是一个求最大值或者最小值的题目，则可以尝试用动态规划法或者贪婪算法，比如用动态规划法求出数组中连续子数组的最大和。

## 优秀的综合能力

在面试过程中，应聘者除了展示自己的编程能力和技术功底之外，还需要展示自己的软技能，诸如沟通能力和学习能力。随着软件系统的规模越来越大，软件开发已经告别了单打独斗的年代，程序员与他人的沟通变得越来越重要。在面试过程中，面试官会观察应聘者在介绍项目经验或者算法思路时是否观点明确、逻辑清晰，并以此判断他沟通能力的强弱。另外，面试官也会从应聘者说话的神态和语气来判断他是否有团队合作的意识。通常面试官不会喜欢高傲或者轻视合作者的人。

IT 行业知识更新很快，因此程序员只有具备很好的学习能力才能跟上知识更替的步伐。通常面试官有两种办法考查应聘者的学习能力。第一种方法是询问应聘者最近在看什么书、从中学到了哪些新技术。面试官可以用这个问题了解应聘者的学习愿望和学习能力。第二种方法是抛出一个新概念，接下来他会观察应聘者能不能在较短时间内理解这个新概念并解决相关的问题。比如面试官要求应聘者计算第 1500 个丑数。很多人都没有听说过丑数这个概念。这时面试官就会观察应聘者面对丑数这个新概念，能不能经过提问、思考、再提问的过程，最终找出丑数的规律从而找到解决方案。

知识迁移能力是一种特殊的学习能力。如果我们能够把已经掌握的知识迁移到其他领域，那么学习新技术或者解决新问题就会变得容易。面试官经常会先问一个简单的问题，再问一个很复杂但和前面的简单问题相关的问题。这时面试官期待应聘者能够从简单问题中得到启示，从而找到解决复杂问题的窍门。比如面试官先要求应聘者写一个函数求斐波那契数列，再问一个青蛙跳台阶的问题：一只青蛙一次可以跳上 1 级台阶，也可以跳上 2 级台阶，请问这只青蛙跳上  $n$  级的台阶总共有多少种跳法？应聘者如果具有较强的知识迁移能力，就能分析出青蛙跳台阶问题实质上只是斐波那契数列的一个应用。

还有不少面试官喜欢考查应聘者的抽象建模能力和发散思维能力。面试官从日常生活中提炼出问题，比如如何判断 5 张扑克牌是不是顺子，考查应聘者能不能把问题抽象出来用合理的数据结构表示，并找到其中的规律解决这个问题。面试官也可以限制应聘者不得使用常规方法，这要求应聘者具备创新精神，能够打开思路从多角度去分析、解决问题。比如面试官要求应聘者不用加减乘除四则运算实现两个整数的加法。此时面试官期待应聘者能够打开思路，用位运算实现整数的加法。

## 14、让面试失败的十个坏习惯

### 14.1、版权声明

文章出处：<http://kb.cnblogs.com/page/51230/>

文章作者：新华网

### 14.2、内容详情

- 1、面试时迟到，而且称自己迟到是因为别人指错了方向。
- 2、不修边幅或者着装不当。坐姿懒散，与主持面试的人不保持良好的目光接触。
- 3、说其他同类型公司的坏话。
- 4、没有能将自己的能力与雇主的需求联系起来。吹嘘自己有多行，但却没有列举出相应的成就作为证明。
- 5、回答没有明确的焦点，说话没有组织性，想到哪里说到哪里。
- 6、不表现出激情，也看不出希望得到这份工作或是对所应聘的工作表现出“孤注一掷”的激情。
- 7、对大多数提问都用简短的“yes”或“no”来作答或是给出的答案是预先背好的，但回答时忘记了答案的某些部分。
- 8、直呼主持面试人的名字或将他的名字搞错。
- 9、问这样的问题：“我怎么样？您准备雇佣我吗？”或当别人问“你有任何问题吗”的时候，回答“没有”。
- 10、在面试快要开始的时候，不假思索地脱口而出这样的话：“我想至少应挣到 3000 元，希望这份工作至少能给我这个数。”

## 15、面试中要避免的肢体语言

### 15.1、版权声明

文章出处：<http://kb.cnblogs.com/page/51235/>

文章作者：博客园

### 15.2、内容详情

应聘者在面试中用错肢体语言，很可能会让招聘官以为他对这份工作并不很上心，或有意想隐瞒些什么，从而导致面试无果而终。为了避免出现这种情况，有四个有关肢体语言的要点是作为应聘者的你应该注意的。

#### 一、保持适当的眼神接触。

无论是过少的眼神接触，还是过多的眼神接触，都会影响招聘官对你的看法。在人力资源专业人士看来，如果你在被问到某个问题时，避免与他进行眼神接触，可能意味着你的回答中有不诚实的成分。而如果你一直目不转睛地直视着他，又会让人觉得极不自在。

#### 二、不要坐立不安。

一方面，坐立不安表明你比较紧张，招聘官会想：“你连面试中的这点压力都处理不好，以后还能处理好工作中的压力吗？”另一方面，你在坐立不安时出现的一些肢体动作，也会影响和分散招聘官的注意力。

#### 三、坐要有坐姿，站要有站姿，始终保持自信。

无论是站还是坐，一副懒洋洋的姿态在招聘官看来都是缺乏自信的表现。

#### 四、不要使用“封闭式”的肢体语言。

双手交叉抱在胸前或者拳头紧握这样的动作，就是“封闭式”的肢体语言，它们传达的是防御和紧张的信息。

## 16、面试后须做的五件事

### 16.1、版权声明

文章出处：<http://kb.cnblogs.com/page/51335/>

文章作者：济南时报

### 16.2、内容详情

许多求职者只留意面试时的礼仪，忽略了应聘后的善后工作，可事实上，面试结束并不意味着求职过程的完结，求职者不应该袖手以待聘用通知的到来，有些事情你还必须加以注意。

#### 写信表示感谢

为了加深招聘人员对你的印象，增加求职成功的可能性，面试后的两三天内，你最好给招聘人员打个电话或写信表示感谢。感谢电话最好不要超过 3 分钟；感谢信最好不要超过一页纸。感谢信的开头应提及你的姓名及简单情况，以及面试的时间，并对招聘人员表示感谢。感谢信的中间部分要重申你对该公司、该职位的兴趣，增加一些对求职成功有用的新内容。感谢信的结尾可以表示你对自己的信心，以及为公司的发展壮大做贡献的决心。

#### 不要过早打听结果

在一般情况下，每次面试结束后，招聘主管人员都要进行讨论和投票，然后送人事部门汇总，最后确定录用人选，这个阶段可能需要三五天的时间。求职者在这段时间内一定要耐心等待消息，不要过早打听面试结果。

#### 收拾心情

如果你同时向几家公司求职，在一次面试结束后，则要注意调整自己的心情，准备全身心投入应付第二家面试的考验当中去。因为，在接到聘用通知之前，面试结果还是个未知数，你不应该放弃其他机会。

#### 查询结果

一般来说，如果你在面试的两周后，或主考官许诺的时间到来时还没有收到对方的答复时，就应该写信或打电话给招聘单位，询问面试结果。

#### 做好再冲刺的准备

应聘中不可能个个都是成功者，万一你在竞争中失败了，也不要气馁，关键是必须总结经验教训，找出失败的原因，并针对这些不足重新做准备，以谋求“东山再起”。



## 17、5 种求职者面试难成功

### 17.1、版权声明

文章出处：<http://kb.cnblogs.com/page/51226/>

文章作者：中人网

### 17.2、内容详情

漫漫求职路上，为何你的学历背景、工作资历都不比人家差，却频频在求职中失利？为什么你总是通不过面试这一关？

职业规划专家在对千余例咨询案例的分析研究中发现，在面试中，当 HR 遇到以下五类人时，他们多数是不予考虑的。

#### （一）隐瞒真实个人资料的不诚实者

简历是求职的第一步，只有面试官对你的简历有兴趣才会通知你面试。在简历中适当地突出个人特点，体现出自己适合这项工作，吸引 HR 眼球是明智的。然而，简历千万不能有隐瞒个人真实情况或欺骗面试官的做法，否则会给面试官留下不诚实的印象，而这一印象也就决定了无论你能能力再强，也不可能被考虑。因为，对于公司来说，品格对于一个员工来说是更为重要的。

因为求职压力太大，有些人为了获取某些工作的面试机会，往往在简历中注水分。小张是个大专应届毕业生，看到某家大公司招聘工程师，但应征条件上需要的最低学历是本科，为进入这家大公司面试，他给人事部发了份写着“本科毕业”的简历，面试官在面试他之后已让他来公司上班，却在接到人事部的电话后放弃录取他。就因为经过调查后发现，他的学历是假造的。其实对外招聘时写的学历要求是本科，如果经验足够丰富，大专学历也会考虑。如果不是小张的不诚实，这份工作也许已经到手。

#### （二）频繁跳槽稳定性不高者

职业规划师们经常碰到这样的案例：每份工作的时间都长不过两年，甚至每隔几个月就要换东家，频繁跳槽到最后发现越跳越糟。

职场上有类人，特别是一些刚毕业的大学生，对于跳槽总是不以为然。干得不爽或是觉得个人价值没有体现在薪水上就频繁地跳槽。这样的人在面试中很有可能不被录取，无论怎样的公司招聘，总希望员工能为公司效力长点时间，遇到你这样频繁跳槽的人，面试官也不敢录取你，哪怕你工作能力再强。很多工作很多岗位都需要员工能长期坚守，如果像你这样频繁地跳槽的主，公司说不定或阵子又要重新招聘新人了。



当然每个人跳槽都有不同的原因，不能一概而论跳槽不好。但在跳槽前一定要深思熟虑，不要在你的简历上留下不光彩的工作历史。

### （三）不注重个人职业形象者

当你在投递简历后接到面试通知后，你一般会怎样做？选择一套合身的衣服，准备好需要呈给面试官的资料等，然后计算好去公司面试的时间在规定时间内达到面试公司。

而总有些求职者马马虎虎急急忙忙地就赶到面试的公司，迟到不算，衣着打扮也不合时宜，给面试官的第一印象是连自己的形象都不注重，这样的人怎么放心把工作交付给他？

不注重个人职业形象者，通常很难让 HR 有兴趣进一步了解他，也很难让人信任。所以面试中适当地包装下自己，千万要注意自己的职业形象。

### （四）只谈薪水漫天要价者

某家公司需要招聘工程技术人员，不少名牌大学的学生前来面试，其中一个面试之后面试官觉得很不错，但只是个没工作经验的应届本科毕业生开价的薪水却比该公司招聘的硕士甚至工作 N 年的资深工程师都要高，当然那个面试官也爱莫能助。在合理的时机谈薪水问题也是面试中需要学习的。或许薪水是你摆在第一位考虑的因素。但千万不可一开口就谈薪资问题。

无论你是刚毕业的大学生还是工作经验丰富的职场老鸟，面试中第一步一定是你展示你自己，让你的面试官觉得你是适合这份工作的。如果你一开头就谈薪水，别人也都不知道你是否适合此工作或是真正的水平，一定觉得你这个人就为钱。对每个面试官来说，他们都会反感。就算你是个很难得的人才。

还有谈薪水也要在摸清市场行情之后开，漫天要价也有可能被面试官所放弃。很多大公司对于不同学历和不同工作背景的人都有定性的薪资标准，面试成功之后不会少得了你的薪水的。

### （五）面对工作压力面露惧色者

当你在面试官面前滔滔不绝地展示你自己的能力之后，面试官会把这份工作的职能和面临的艰辛和压力告诉你，就是俗话说的“丑话说在前头”。如果你面露惧色或是衡量自己不能胜任的话，有经验的面试官就不会录取你。新工作中的艰辛和压力是你需要有心理准备的。如果连面对强大压力和辛苦工作的勇气也没有的话，怎么可能获得这份工作呢？

在求职路上，每个职场人都要避免以上的问题，才可能在求职面试中胜券在握。当然，求职能否成功，临场发挥是以一个方面，合理的职业生涯规划更重要，如果，你的职业生涯在不断地找工作面试中度过，也许，你的职业生涯规划已经出现了问题，到了该好好反思的时候！

## 18、7 大迹象预示面试成功

### 18.1、版权声明

文章出处：<http://kb.cnblogs.com/page/51227/>

文章作者：51job 论坛

### 18.2、内容详情

你已经面试完了。当你等待公司消息的时候，脑子里不断回放面试的情节，心里估摸着自己的表现如何。但是有什么方法可以在通知出来之前就能知道结果吗？没有什么迹象100%牢靠，但是下面是一些征兆能说明面试进展顺利：

**面试官告诉你明确的决定时限，而不是含糊其辞或不确定。**当我对来面试的人感兴趣的时候，我会保证让面试人员在离开的时候确切地知道下一步会发生什么，他们要期待何时收到我的消息。

**面试官询问你的时间安排。**当我对某位面试者特别感兴趣时，除非我知道会在几天内提供工作机会，否则会担心有没有别的雇主挖走他。我会说：“你有没有要遵守的时间安排呢？”以及“如果我们的时间安排和你的有冲突，请告诉我，我看能否加快办事速度。”

**面试官在努力对你推销公司或这个职位。**当我知道自己想聘某个人时，我会花额外时间谈论这个职位及我们公司的优势，并且会努力详尽描绘出也许会吸引应试者的工作角色或企业文化。

**面试官花大量时间回答你的问题。**不论应试者是否是强有力的应聘人，我总会问他们有什么问题。但是当我对某个人非常感兴趣的时候，回答会深入很多。我经常去核实自己对问题的回答是否让他们感到满意，并鼓励他们坦露任何有所保留的想法。

**面试超过时限。**如果我对某个应试者不是特别感兴趣，那么我会寻找机会结束面试——不会拖时间。所以如果你的面试时间超时，那么就是一个很好的征兆。（但是，如果面试没有超时也不要过多揣测；我曾招过的许多人，都没有进行过长的面试。）

**面试结束后，面试官把你介绍给其他人、或带你参观办公室。**同样地，如果我知道自己不会招聘某位面试者，我不会做这些额外功，浪费任何人的时间（包括应试者）。

**从你的推荐人那里听说雇主曾给他们打过电话。**向推荐人核实情况十分费时，所以如果我对一位面试者不感兴趣是不会去做的。

话又说回来了，以上这些都**不是**绝对的。面试官也许没有任何意图地做了其中一两件事。

当然，面试官也许对你的很感兴趣，可最终还是选择了另一位应试者。但是当你看到类似上面的情况时，至少会知道自己还没有被淘汰。

## 19、HR对应届生的简历建议，请慎用英语！

### 19.1、版权声明

文章出处: <http://kb.cnblogs.com/page/51118/>

文章作者: 51job 论坛

### 19.2、内容详情

今天在家里面用 webmail 上公司邮箱，收到百来封邮件，大多都是应聘此次暑期实习生职位的。看了许久，我终于仍不住要上来说两句，因为我发现，现在的孩子，用 Email 发简历的时候，不懂得如何突出自己，求职目标不明确云云，俺实在看不下去了。所以，我总结了几点自己的观简历心得，希望对 09 级应届毕业生带来那么点点帮助。

#### 关键词一：邮件主题

有些孩子的邮件主题写的很滑稽，比如：“应聘”，“Intern apply”云云。“应聘”？？？应聘什么呢？？？“Intern apply”？？？语法都错了。由于 hr 一天要看无数封简历，所以，邮件主题最好要注明自己的姓名、学校、专业、申请的职位、一周能上班的天数等等，反正就是怎么让 hr 看上去一清二楚就怎么写。Hr 在筛选简历的时候，首先会设置一些基本的筛选条件，例如专业、年级、一周可工作次数，如果没有写明这些条件，hr 还要点开邮件看你有简历的内容，求职简历少还行，一多看得脑子都炸开了，谁还愿意 click 一下。耐心好的还可以（我就属于耐心比较好的），耐心不好的直接 delete（有的时候来不及了我也做这种事情），直接 delete 的话，你能力在好、过去的实习经历再出色也无济于事。多可惜啊……

#### 关键词二：申请职位

申请什么职位一定要写清楚的，这很重要。公司会同时招好几个职位，即使不是同时招，也应当把你应聘的职位给写清楚。我曾经遇到好几位小朋友，他们在 email 里这样写道：“I want to apply for the position your company provide”或者“I am very interested in the position form the advertisement online”……OMG, Which position you want to apply 呢？ORZ。我这个人比较仁慈，遇到这种情况我会打开附件，看看这个孩子学的什么专业，以前的实习经历怎样的，然后我再判断，“哦！！原来他要申请这个职位阿”或者“恶。。。大概他要申请这个职位吧”。遇到心情不好的时候，这种简历我也都是直接 Delete 的。连申请的职位都不写清楚，Hr 没有理由来猜你的心思。所以，同志们一定要切记自己的求职信里面一定要把申请的职位写清楚啊~~~阿弥陀佛……

#### 关键词三：简历要不要加进附件

我的感受是：要加的，同时，在邮件正文把简历的内容也粘贴上去，这样也是方便 hr 看你的求职简历。有的孩子正文一句话都么，直接一个附件发过来，这样的简历我直接 delete……有的孩子倒是写了很不错的 cover letter，就是简历放在附件里，还要双击一下打开，碰到电脑慢的时候急煞人，弄不好还要重启，降低工作效率，让人心生怒火……所以，最好还是在

正文里面把你的简历贴上去。

这时候可能有同学要问了，简历放到正文，本来 word 里设置得很漂亮的格式就全乱掉了。其实我以前也不知道怎么解决这个问题，也是在正文里面改了又改，效果也不怎么理想。看了那么多求职 email 我倒是发现有的同志实在挺聪明：把整个简历保存成一张图片再粘上去，这样就能保持原本 word 里的格式（大家可以用 SnagIT 把图片切下来，因为有的时候屏幕里显示不了 word 里一页纸，用 snagIT 可以全页截图）；另外也有人技术比较高明一点，像 frontpage 里用表格编辑网页一样，在邮件正文里也用表格，这样格式也不容易乱，不过这个弄起来可能有点麻烦……

#### 关键词四：正文里头写些什么？

其实有的时候 hr 会比较关注这封 cover letter 的。有些孩子正文简单一句话“您好，本人是\*\*大学硕士研究生，附件是我的简历，请查阅，谢谢。期待您的答复。”这样的 cover letter 没什么特色，不容易出彩。

这里我拿一封一个同学写的 cover letter 给大家做一下参考，名字学校我都隐去了，希望不要侵犯了这位同学的个人隐私。

尊敬的领导：

您好！

我是\*\*大学\*\*专业的研究生，\*\*年\*月毕业。在\*\*网上看到贵公司正招聘实习生，并一直期望有机会加盟贵公司。

一年前我毕业于\*\*，本科期间我认真的学习了许多专业知识也注重培养自己的组织领导能力，曾多次获得奖学金和“优秀学生干部”的荣誉称号。

目前，我在\*\*硕士学位，同时担任本科生助教。通过这一年的学习我熟练运用 C++编程，利用 Matlab 仿真模拟。并研究了《Visual C++环境下图像中车牌的定位和字符分割处理的实现及算法优化》和《基于 Matlab 的蚁群算法原理分析研究及其 TSP 运用》等课题。

我性格开朗，具备 IT 人士所必需的适应高强度的工作压力的能力。现将我的简历一并附上，希望你能考虑我的应聘要求。

最后，不管您是否选择我都请您接受我最诚挚的谢意！

谨祝：

贵公司扬独家之优势，汇天下之精华！

自荐人

\*\*\*

其实这封 cover letter 写得也不算出色，但在众多我看到的求职简历中，这是我看到比较好的了。有以下两点让我觉得他给了我一个比较清晰的印象：

1、他把自己什么大学什么专业什么时候毕业交代清楚了。什么时候毕业最好也写清楚，这条有的时候也是基本筛选条件。但这里有个败笔，么将要申请什么职位写清楚……

2、第三段里面他主要介绍了自己现阶段所做的一些事情：例如它在编程方面的主要特长：C++和 MATLAB；现阶段研究的课题等等。在招聘技术类的实习生时，我们比较关注学生在技术方面的特长，掌握了哪些专业的技能，或者语言上有什么特长等等。虽然说他写的没什么层次感，但至少 C++、MATLAB 抓住了我的眼球，让我一看就知道他有这两方面的 skill。

如果是招聘非技术类的职位，最好把自己引以为傲的实习或学校活动经历写上去，并且最好是和你要申请的职位有关的。

技术类的职位技术过得硬很占优势，非技术类的就看人的综合能力了，这个就扯到面试了，这里不深入讨论。

Cover letter 要怎么写，我个人感觉是，可以去参考 51job 等求职网站上的一些 tips，但是不要照搬。现代社会最缺乏的就是个人特点，但是企业喜欢 unique 的人，尤其是外企，千篇一律老外最不喜欢了。换句话说，你可以想怎么写就怎么写，写出你的特点，展现你的特色，把你最大的优点第一时间展现给 hr 看。我说的是真的，你如果很张扬，你的 cover letter 一看就觉得张扬；如果你很内向，你的 cover letter 一看觉得是内敛的……cover letter 的 cover 就是你的一张脸，怎么把你的脸最自然的给 hr 看，大家可以好好思考一下~~

### 关键词五：要不要用英文呢？

有的孩子英文特别牛，邮件通篇全是英文，其实 hr 最头痛看这种简历，英文好的看两眼，英文不怎么好的就直接 delete……外企的 hr 也是中国人，中国人当然看中国字方便，这样节约时间，提高工作效率。所以，大家写简历或者写求职信，除了英文以外要加上中文，中文是方便 hr 看，英文是突出你的英文能力，至于 hr 到底看不看？我的答案是：基本不看，除非这个 hr 特别有空……

### 关键词六：简历

简历的重要性不言而喻，简历要怎么写，原理上是跟 cover letter 一样的。这里我总结了几条：

- 1、自己的基本背景交待清楚（姓名、性别、邮件、电话、学校等，但是身高体重是否党员就可以不要写了，这不是真的相亲）。
- 2、把和申请的职位相关的经历放在简历上放 1/4 处，让 hr 一看就看得到的。
- 3、不要单纯的罗列经历，也不要单纯的罗列能力，要有层次感，重点要突出，把最突出的一条放在最前面。
- 4、简历上的语言要简练一点，多用动词。

看了那么多简历，有时候也看得我哭笑不得。比方说收到很多上海大学的学生简历，我就会噗嗤一笑，这个简历模板一看就知道是上海大学出来的，我自己用的都是这个模板……因为我本人是上大的，所以看到这种简历就特亲切。有的时候 hr 是哪个学校出来的也挺关键的。这样的模板可以拉近你我间的距离。当然这个是碰着碰的，碰的到说明你运气好，碰不到大家也不要一味钻牛角尖哈。当然如果你事先能打听到 hr 是哪个学校的那也不错的。

还有的时候收到简历，一张特别漂亮的大头贴赫然于眼前，为我枯燥的“简历时间”增添了不少乐趣。但这个也是碰着碰得，我觉得还是要稳重点，别把很漂亮的大头贴或者自拍照放在简历里面，最好就是专门的求职照拉~~~

另外，大家投简历要有心理准备，肯定不是一头一个准的。企业招人的时候会有自己的基本条件，不是没有收到通知和面试就说明你不好。Hr 招人的时候还会看你的年级，如果你马上就要毕业了，但这个时候企业没有招 full-time 的打算，你就可能立马被 delete 掉，或者有的时候企业内部有对性别也有要求，这个话题就比较敏感了，例如一些维修类的职位，一般招男生比较多，女生就可能看也不看……但这并不表示大家不好。应聘就像相亲，也稍



带一点运气。但用一句很俗套的话来说，“是金子总会发光”，只要你有能力、有技术，总会找到你的“另一半”。

还有，大家有的时候可以多点勇气往 hr 那里打电话，基本上 hr 不会觉得烦的。因为 hr 很忙的，有的时候忙得没时间看简历没时间招聘，突然有人“送上门来”，hr 会很热情的说，那你抽个时间直接过来吧，带好简历。看，这样简历关不用过直接进面试关。但还是那句话，碰着碰的，我不是教唆大家给 hr 狂打电话，人的忍耐力终究是有限度的。如果你很喜欢这个职位，你自己本人觉得自己和这个职位很匹配的话，不妨一试。

**此文纯属个人观点**，欢迎有不同观点者提出自己的想法，欢迎讨论。还有，我这里主要针对大多数同学，特别特别特别牛的人不在讨论范围之内。因为特别特别特别牛的人早就被 500 强抢去了，也不需要什么 cover letter 什么简历了。当然，作为 hr 菜鸟，本人观点有浅薄之处还请大家多多包涵，以后若有新的想法会第一时间补充。



## 20、HR简历照片的重视程度只有 5%

### 20.1、版权声明

文章出处：<http://kb.cnblogs.com/page/51137/>

文章作者：51job 论坛

### 20.2、内容详情

当简历具有“能否有第一次见面机会”的决定权时，简历上的细节部分也被格外重视起来。比如小小一张照片，几乎成了大学生求职的开端。一位大学应届毕业生说，“照片会给我带来意想不到的机会。现在和以前不一样，竞争这么激烈，履历表上的照片就是‘门面’，如随便拍一张的话，你就输在第一印象上了。”

应乎这种风气，所谓的“神奇”照相顺风而生，再加上媒体轰轰烈烈的炒作，一时间，倒真的以为如果没有那张连自己都不认识的完美照片，职场之路将一片黑暗。事实真的如此吗？简历照片在 HR 心中的位置是什么样的？一张照片的好坏，真的能决定你的前程吗？

#### 照片的重视度只有 5%

人力资源部门在筛选简历时对照片的认可程度有多少？根据《申》报对 20 几位人力资源管理人士的调查，得到一个答案，照片在浏览简历的几分钟时间里，最多只能占到 5% 的重视度。甚至很多没有照片的简历，因为其出色的内容，也能迅速得到 HR 的认可。

一位外资公司的行政助理向记者坦言：“在我求职的时候，简历上并没有照片。”他说，自己从来没有拍过什么所谓的“简历照片”，因为他一直没有搞清楚这样的“求职照片”究竟放在哪里——简历早就被各种学历证明和工作经历挤满了，实在没有地方再塞一张照片。在这位行政助理看来，如果你在简历里附上自己的照片，公司剔除你的可能性反而会增大——谁能保证人事总监看到你的长相，不会引起什么不愉快的回忆呢？另一位正在求职的大学生也为自己精心准备简历照片的同学担忧：这妆容实在太过相似，而这照相馆又实在太负盛名，如果大家都去那里拍照，不知道公司 HR 看见仿佛同一个模子里刻出来的照片会有何感想。

#### 别为照片浪费辰光

资深人力资源专家赵立民先生很直接地表示：根本没有必要把时间浪费在照片上。有着近 30 年人力管理经验的他说，其实在照片上浪费很多时间、很大力气，更多是为了满足求职者自己的心理满足。他们认为，这也是针对求职尽力的一部分。但这部分的付出和回报往往不成正比。人力资源专家最重视的还是你曾经有过哪些工作经历。

某外资企业人事总监 Bruce 说出了自己的观点：“照片‘神奇’言过其实。”有人说“一张照片胜过千言万语。”难道一张照片就能为你敲开用人单位的大门吗？我倒从来没有遇到过这样的事情。

简历照片朴实、大方就好，公司招人，主要还是看求职者的知识、技能，看你毕业的学校和专业，看你接受过什么样的培训，参加过哪些项目……如果求职者过分看重照片的作用，难免有“本末倒置”之嫌。在采访的过程中可以看出，并不是所有公司都看重简历照片的。比如在很多“技术挂帅”的高科技公司，在“知识密集型”的 IT 公司，还有在很多公司技术部门的招聘信息上，求职者很难找到“请在简历里附上一寸近照”的要求。在应聘这些公司和部门的时候，简历照片并不占主要地位，甚至在有的时候，照片还要给自己的资历、学历“让路”，以免喧宾夺主。

### 猎头也有猎奇心态

照片不需要费太多精力准备，并不代表所有的用人单位都不重视外貌。有些职位比如文秘、公关、销售，对外貌还是有一定要求的。但这种要求并不是所谓国色天香、玉树临风，而是端庄、整洁、大方。如果求职者的艺术照片把自己拍成大美女、大帅哥，也有可能引起猎头的兴趣，毕竟美总是令人向往的。但前提是你对自己的容貌要有绝对的自信，如果猎头因猎奇心态注意了你，但见面之后大失所望，恐怕结果会更糟。而且，一旦因“诚信”二字引起人力资源管理人士的反感，起码在他这里是很难翻身。

一家民营外贸公司的老总向记者介绍过他们公司的选人策略：简历是求职者和公司见的第一面，在挑选简历的时候，这家公司对人事部门有这样的要求：要挑“卖相”好的。公司的总经理对记者说，现在的求职者都会在自己的简历里附上自己的照片，公司的人事部门在挑选简历的时候，肯定是先看“学校”、“专业”这两个硬性的指标，当这两个指标都符合了公司的要求以后，那就要看照片了。

#### 《申》报提醒

##### 拍简历照片注意事项

- 1、照片尽量与自己的气质相符，不要有太大差距。
- 2、整洁的发型很重要，避免蓬头垢面。
- 3、服装尽量挺括，不要皱痕明显。
- 4、精神焕发，不要萎靡不振。
- 5、一定是近照，不要把大一求学时的照片拿出来。
- 6、对照片重视不等于艺术照片。

永远记住，真实和诚实是必须遵守的求职法则。

## 21、HR经理的四种常用面试技法

### 21.1、版权声明

文章出处：<http://kb.cnblogs.com/page/51233/>

文章作者：博客园

### 21.2、内容详情

面试官该如何面试应聘者呢？我的经验是：一聊、二讲、三问、四答。

#### 一、聊

面试官聊与招聘职位相关的内容，聊三分钟。

为什么面试官要采用聊的形式呢？应聘者没有正式录用之前，和面试官没有隶属关系，是相互选择的对等关系，不是谁求谁的关系。聊，不同于讲，聊是两个人或少数几个人之间的非正式交流，聊是在小范围内轻松气氛中进行的，聊显得非常自然，让应聘者放松后发挥出正常的水平。如果不采用聊的方式，一本正经地，让应聘者感觉特别别扭，不易发挥正常水平。

#### 二、讲

给应聘者讲的时间，也是三分钟。

为什么说应聘者是讲而不是聊？因为，尽管面试官采用的是聊天的形式，但应聘者表述自己看法时一般都是在讲，这是由于应聘者和面试官的心理状态不对等以及信息不对称造成的。应聘者一般都急于展示自己与应聘岗位相宜的才能与品质，处于表现自己的心理状态，不可能平静地聊，所以只能是讲，甚至是演讲。如果应聘者能够和面试官轻松地聊，说明应聘者的心理素质特别好，或者心理优势特别明显，这一般是久经职场的高级别职业经理人。

如果没有前期的面试官放松地聊，应聘者不知道该讲什么，只有通过开始时的聊天，才能让应聘者围绕所要应聘岗位的内容积极地展开思维，去掉戒备心理，打破事先准备好的台词，展示自己各方面的智慧和才能。应聘者的这段演讲是应聘过程中最关键的部分，因为，作为面试官据此可以看出应聘者的基本内涵，不仅看出应聘者从业经验和相关行业经历以及资源背景，更重要的是了解到应聘者的知识总量和思维的宽度、速度、深度、精度，语言的组织能力、逻辑能力、概括总结能力、化繁为简的能力、应变能力等等，而这些是在应聘者简历中很难体现出来的，甚至在笔试和测试中都很难试出来。即使经验、资历和背景在前期翻阅简历时面试官都知道了，但看他写和听他说则是完全两个不同的测试角度。有经验的面面试官根据应聘者上述三分钟的陈述演讲，基本上就会有一个清晰的想法——应聘者与应聘岗

位的关联程度和对应聘职位的能力胜任程度做出八九不离十的判断。

当应聘者作三分钟的陈述演讲时，面试官应认真听讲，并不时给予微笑式的鼓励和肯定，切记不要輕易地打断应聘者的陈述。如果面试官考虑到通过打断应聘者的陈述来考察应聘者受挫后的应变能力，也不是不可，但此时的打断效果不好，一是应聘者陈述的主题思路会丢失；二是延长面试时间，进而影响到后面其他面试的人，造成整体面试时间延迟和浪费。

### 三、问

面试官发问，要问关键内容和相互矛盾的地方，刚柔并济。

主要问三方面内容：问面试官应该了解但在简历和笔试以及在三分钟陈述中一直没有叙述出来的问题；问应聘者在陈述中自相矛盾的地方或陈述中和简历矛盾的地方；问应聘者陈述的事实以及简历中反映出来的内容与应聘职位不相宜的地方。

问话的语气方式也要因人而异，对性格直爽开朗的应聘者可以问得节奏快一些、直接一些，对内向的人可以适当委婉一些，但无论如何都不要伤害应聘者，或者以教训的口吻对待应聘者，时间充裕的话可以以讨论的形式交流些观点和看法。但不论怎么问，都要问到点子上，柔中带刚，曲中显直。只有问到矛盾处，才能真正发挥问的效果，通过面试官发问，一是补充需要了解的关键信息，二是就矛盾问题看应聘者的应变能力、诚信问题等。

### 四、答

在招聘过程中，应聘者在回答面试官的问题后也会主动反问面试官，而应聘者问的一般都是关系到所应聘职位的薪水、待遇、休假方式、作息时间、业务程序，岗位之间的关系、公司背景以及竞争对手的关系等问题。面对应聘者的反问，作为面试官应该实事求是地回答，但回答要有艺术性。

面试官和应聘者相互之间的问答，总体时间掌握在四分钟之内。时间长了，就成了谈话和讨论。

综上，面试一位应聘者的总计时间是 10 分钟。时间太少，面试不出效果来，时间太长，不仅加大了面试成本，而且面试效果也会降低。当然，对明显不相宜的应聘者，可以在短短五分钟之内结束面试，但要客气礼貌地结束。

## 22、被HR快速否决的 9 种求职者

### 22.1、版权声明

文章出处：<http://kb.cnblogs.com/page/51307/>

文章作者：博客园

### 22.2、内容详情

#### 1、开口言钱者不要

报酬不是不可以问，只是不要太执着。  
问起薪酬待遇，会让企业感到很不舒服。

#### 2、纠缠不休者不要

招聘都遵循一定的流程，说几时给消息就几时给，说了非请勿“电”、非请勿访就是不欢迎来电、来访，如果仍然纠缠不休，只能对你说拜拜。

#### 3、沟通不畅者不要

介绍自己时结结巴巴，回答问题让人摸不着头脑，声音低得象蚊子叫，这样的人沟通能力实在欠佳，就算知识再扎实也不能要。

#### 4、面试迟到者不要

不管出于何种原因，面试迟到都是求职大忌，很容易让人怀疑此人的职业操守。

#### 5、穿着邋遢者不要

不需要穿名牌，但最起码要保持衣着的干净、整洁。  
扮酷？对不起，你用错了地方。

#### 6、自吹自擂者不要

无论你自认为多么优秀，在真正的职场精英面前也只是小儿科，还没进门就翘尾巴，进门后还不飞上天？

这样的人会影响公司的工作氛围，出局没商量。

#### 7、没有诚意者不要

有的人一边表达进入公司的渴望，一边暗示自己在等考研结果，或说要看另一家公司是否录用。既然你给自己留了这么多后路，应该不在乎被招聘企业拒绝。

## 8、弄虚作假者不要

只要发现有一处作假，我们就会觉得你处处作假。

一个连诚实都做不到的人，企业拿什么信任你？

## 9、简历罗嗦者不要

既然是简历，就不要搞得太复杂，一两张纸足矣。如果人人都是鸿篇巨制，企业没时间看完，还能做出正确判断吗？

## 23、人事经理 30 秒看一份简历

### 23.1、版权声明

文章出处：<http://kb.cnblogs.com/page/51161/>

文章作者：新浪教育

### 23.2、内容详情

在西门子北京交通大学校园宣讲会上，当有同学询问如何能使自己从几百名、几千名“候选人”中“浮”出来时，西门子北京总部人事部的负责人孙女士肯定地说：“一定要写好你的简历。”

孙女士介绍说，在筛选简历的时候，通常在一个简历上最多用 30 秒钟时间，如果没有一个脉络清晰、信息准确的简历，要脱颖而出，确实是很难的。

#### 在第一轮递简历时，最好不要附加各种证书

按照她的经验，那种“一目了然”、“用一张纸就能把自己的特点描述清楚”的简历是最受欢迎的。而那些把简历写成“我的前半生”式的淘汰的几率也最大。那究竟什么才算做是一份“一目了然”的简历呢？孙女士表示，这样的简历要满足一个最基本的要求——目标明确、有的放矢。

- 1.在申请大公司的职位时，一定要在简历最醒目处，明确表述清楚自己希望工作的“目标城市”、“目标部门”以及“目标岗位”。
- 2.在分析了招聘职位的要求后，明确分析自己是否具备该职位所必须的各项能力。并紧紧依据职位的要求，来给出你认为自己称职的几点理由。
- 3.你所参加的实践、项目以及自己写的论文等不要全部写出来，只需描述与应聘职位要求所相关的经验、经历就可以了。
- 4.如果用人单位收非电子版本简历的话，应聘者最好提供中文、英文简历各一份。如果是在线给用人单位发送简历的话，一般无法提供完整的英文简历。遇到这种情况，应聘者也不要急，只需要按照在线要求一一填写就行了。因为，大的外资公司，初步的简历筛选一般只由中方员工完成，当通知面试时再带去一份英文的简历就可以了，而且一般公司的外方管理者从第一轮面试时才参与人才的选拔工作。
- 5.一份“一目了然”的简历，一定是把应聘者的最大特点放在简历的前面突出的位置，千万不要让筛选简历的人，从你的简历里挑选、寻找。这样的简历也是被淘汰的对象。
- 6.填写学历时，切记要把最高学历放在最前面，用倒叙的手法来写。

#### 面试时再提供证书



谈到很多学生在第一轮递简历时就附加很多证书的现象，孙女士提醒说，千万不要这样做。也无须这样做。一份厚重的简历只会让简历筛选者生厌。所以，最好不要在第一份简历后，附加各种证书。孙女士分析说，其实公司人力资源部门，以及招聘部门负责人，在第一轮筛选简历时，几乎不会花时间去看简历后附的内容。

最好的做法是：在用人单位通知你参加笔试、面试时，才提交你那些与申请职位相关联的证书，而且必须是如实提供相关证书。

### 求职要“积极主动”

大学生求职，尤其是没有经验的大学生求职，除了要有一份有效传递信息的简历外，还需要有一种敢“主动出击”、“积极争取”的素质。孙女士介绍，2004 届的一位大学生在通过了简历筛选后，希望到西门子的一个销售部门去工作，当时孙女士觉得他做研发也非常适合，结果这个学生天天“缠”着孙女士。最后，孙女士猛然发现，这个同学的这种精神，正是做一个销售所不可或缺的，后来就同意让他去做销售工作了。现在，这个学生已经因为出色的销售业绩晋升了职位，去担任某城市的销售代表了，尽管他到西门子仅仅还不到一年时间。

## 24、大战微软面试

### 24.1、版权声明

文章出处：<http://www.cnblogs.com/tomin/archive/2009/03/27/1423395.html>

文章作者：tomin

### 24.2、内容详情

也许你听说过去微软面试很难,可能你没有听过一个人同时出现在微软的各个部门里面进行面试。而我就是这样的一位。在这里我很感谢中软国际,也特别感谢上海微创为我提供这么多次机会,让我在面试中不断总结,不断提高。以下是我整理的一些面试题,供大家参考:

#### 1、老外面试 主要问的问题是:

- 1)、你是否有项目经验,
- 2)、你做过什么项目?
- 3)、简单的介绍一下你的项目
- 4)、你在你项目中学到了什么?
- 5)、项目中你担任什么角色?
- 6)、你觉得这几个系统最大的不同是什么?
- 7)、你项目中所使用的是什么技术?
- 9)、你最擅长的技术是什么?
- 10)、相对前面的项目来说,你这个项目最大的进步是什么?

以上是个人翻译所理解(听起来有很多的 what、how 什么的)

#### 2、写一封邮件 邮件的主要内容是:

你的一位客户给你写了两次信,但你都没有回。这次客户又遇到一个问题,他的 IE 浏览器出现了问题。现在急需要用这台电脑。能给他解决方案吗?提供更多的资料给他。

要求就是:你为什么没有回信,给他这次问题的解决方案,提供更多的信息。时间 30 分钟。

#### 1、先是一轮笔试大概题目如下(全英文)

- 1) 选择题 15 个,

- 加快表的数据的展现用什么
- What is boxing?
- What is encapsulation (封装)?
- What is delegated (委托)?
- What is the difference between the type of value and object.
- Try catch 语句的执行顺序?

.....

## 2)编程题

- 一个是 求 N! 用递归
- 一个求 一个字符串的反串

## 3)智力题 2 个

- 有足够多的红黄蓝三种颜色的球。现在任取两个颜色相同的球。至少要去多少次?
- 有 4 个装满药丸的容器，其中有一个容器的药丸变质了质量+1.现在只称一次，怎么分辨容器的药丸变质。

## 4)英文的选择题，10 个

主要考的一些四级的常用词汇，其中有：一个是经理经常照顾我，帮我，说明这个经理太（） A、serious B、understanding 等选项

## 5)邮件写作题 题目如下：

你现在是一位技术支持工程师，一个客户说他的怎么弄虚拟内存，他发现他的播放器都无法播放，怎么扩展虚拟内存，是不要把我硬盘上的文件删掉或者说移到其他的盘，请给我一个更好的解决方案。

## 2、第二轮技术面试

- 现场编写冒泡排序、树的遍历算法、递归调用
- 反射机制的一种详细解说
- 结构和类的区别
- 抽象类和接口的区别及用法
- 数据库的设计 例如：现有某个产品的一个留言系统，要支持全球化，很多中语言，数据库该怎么设计?
- Using 有多少种用法，在 using(sqlconnection a=new sqlconnection())中 using 是什么作用，你再写一个架构来替代 using 在其中的用法。(假如说你用 try .....catch ....finally try 块中释放了资源怎么办?)

.....

## 3、第三轮技术面试

- 现场编写折半查找算法、singleton 模式 贪食蛇的算法实现 类图等
  - 反射机制
  - Assembly 的用法，主要包括什么？
  - 你怎么理解泛型，为什么要用泛型
  - PV 操作
  - 怎么理解异步，那同步呢？
  - 有一个独木桥通过的话只有 10 步，现在桥的两边都在不断的来人，请写一个操作，如何实现让这座桥的资源有更大的用途。
- .....

记得几套编程题

```
1、public class A
{
    public static int count = 0;
    static A()
    {
        count++;
    }
    public A()
    {
        count++;
    }
}

static void Main(string[] args)
{
    A a = new A();
    A b = new A();
    Console.WriteLine(A.count.ToString());
}
```

输出结果为多少？ 3

- 2、写一个函数判断 n 可以表示成 2 的 k 此方的形式
- 3、求一个数组中（长度大于五）的第五个最大的数，不能排序。
- 4、求二叉树中随机两个子节点的最近父节点。
- 5、判断两个字符串是否相等，不能用系统本身的函数。
- 6、什么是自动化测试？怎么实现界面的自动化测试
- 7、第五题的一个 test case 怎么写？
- 8、What is the pointer? And the diffence between char pointer and int one?
- 9、类的静态构造和构造函数有什么区别？

## 总结：

1、整个面试下来，微软对我的评价很高，特别是在心态和整体素质方面。介于今年的就业压力，微软的门槛也越来越高，甚至是某些职位已经把学历提高到硕士了。在面试中我发现技术并不是你成功的关键，而是你的经验，你的工作经验，相对微软来说，初级的人员可以说很多很多，但缺的就是高级的工程师。我想对于一个即将毕业的学生来说，经验比什么都重要！

2、英语很重要，不断的积累你的词汇量，对专业术语一定要了解，并且了解相关的英文解释，你要知道，在微软工作的每一个人都会英文，我在面试的过程中，每位面试官都会和你用英语侃几句。所以流利的英语口语加上标准的发音会让你在面试上赢得 70% 的信心！

3、注意你的算法，算法可以说是在微软的面试中层出不穷，而有的算法在实际的开发中并不常用，但是请记住这是面试，不是工作。算法考的就是你的逻辑思维和你的解决方案。

4、注意你的数据结构。在面试中出的最多的是树、图、队列、堆、栈、链表等问题。

5、注意你写代码的质量。微软面试管可是要你现场写代码的。对你代码中存在的 bug 可以说是一清二楚。代码写的要有艺术和质量！

后面我会把前面的电话面试题慢慢补上，希望对大家有用！

## 25、微软全球技术中心面试

### 25.1、版权声明

文章出处：<http://www.cnblogs.com/brusegao/archive/2009/03/27/1423121.html>

文章作者：Brucegao

### 25.2、内容详情

刚刚结束在上海美罗大厦的微软面试，一起两轮估计没什么希望，因为人都说微软一般最少是四轮面试的，不管怎么我把我们问的问题记录下来了，希望对浏览此网页的网友有益，谢谢！

Time: 2009/3/27

Address: Metro Tower floor23

Interviewee: Bruce

First round: Interviewer is a Chinese who was born in American

- 1、 Introduce yourself.
- 2、 Why should I hire you to work in our company?
- 3、 What's difference between Chinese and USA customers?
- 4、 Reply a Email to your customer.30 minutes

KEY POINTS:

If your colleague Johnny fallen ill. You'll represent him to service to his customer. The problem of his customer is: When the customer was installing the Windows Vista there are some errors.

Second round: Team leader

- 1、 你做过什么项目？
- 2、 项目中用到什么技术？
- 3、 你在项目中担任什么角色，介绍一下你所负责的工作部分。
- 4、 JIT 是怎么工作的？
- 5、 Windows 的消息机制？
- 6、 你认为你最擅长的技术是什么，做个介绍。
- 7、 当你在编程或是项目中遇到一个问题你是怎么解决的？
- 8、 当一个客户问你一个问题，这个问题是这样的：他在用 Web Browser 的控件的时候，在里面注册了一个 click 事件之后，单击后页面不跳转，但是在注册这个事件之前页面还是可以跳转的，你怎么解决这个客户的问题。

9、 现在这个客户对你的解答不满意，你怎么回复这个客户的邮件？

总结：看了评论上的评语，觉得自己是该写写感想的。首先这是自己第一次到上海参加面试，更是第一次参加微软的面试，觉得自己已经初步具备了在这个社会上会上闯荡的能力，当然不管这次面试自己是否能上，这已经不重要了，因为至少我知道了一个软大型软件公司关注的是什么，这个在社会上如此成功的公司对人才的要求是什么，况且还是世界第一大软件公司呢。这次经历对话来是是难能可贵的，因为以后不管参加什么公司的面试，我还是我，我就是我，世界上再不会有第二个。世界，我来了。



## 26、一次谷歌面试趣事

### 26.1、版权声明

文章出处：<http://news.cnblogs.com/n/96949/>

文章作者：丕子

### 26.2、内容详情

很多年前我进入硅谷人才市场，当时是想找一份高级工程师的职位。如果你有一段时间没有面试过，根据经验，有个非常有用的提醒你应该接受，就是：你往往会在前几次面试中的什么地方犯一些错误。简单而言就是，不要首先去你梦想的公司里面试。面试中有多如牛毛的应该注意的问题，你可能全部忘记了，所以，先去几个不太重要的公司里面试，它们会在这些方面对你起教育(再教育)作用。

我第一家面试的公司叫做 `gofish.com`，据我所知，`gofish` 这家公司如今的情况跟我当时面试时完全的不同。我几乎能打保票的说，当时我在那遇到的那些人都已不再那工作了，这家公司的实际情况跟我们这个故事并不是很相关。但在其中的面试却是十分相关的。对我进行技术性面试的人是一个叫做 `Guy` 的家伙。

`Guy` 穿了一条皮裤子。众所周知，穿皮裤子的面试官通常是让人“格外”恐怖的。而 `Guy` 也没有任何让人失望的意思。他同样也是一个技术难题终结者。而且是一个穿皮裤子的技术难题终结者——真的，我做不到他那样。

我永远不会忘记他问我的一个问题。事实上，这个问题是非常的普通——在当时也是硅谷里标准的面试题。

问题是这样的：

假设这有一个各种字母组成的字符串，假设这还有另外一个字符串，而且这个字符串里的字母数相对少一些。从算法是讲，什么方法能最快的查出所有小字符串里的字母在大字符串里都有？

比如，如果是下面两个字符串：

String 1: ABCDEFGHLMNOPQRS

String 2: DCGSRQPOM

答案是 `true`，所有在 `string2` 里的字母 `string1` 也都有。如果是下面两个字符串：

String 1: ABCDEFGHLMNOPQRS

String 2: DCGSRQPOZ

答案是 false，因为第二个字符串里的 Z 字母不在第一个字符串里。

当他问题这个问题时，不夸张的说，我几乎要脱口而出。事实上，对这个问题我很有信心。(提示：我提供的答案对他来说显然是最糟糕的一种，从面试中他大量的各种细微表现中可以看出)。

对于这种操作一种幼稚的做法是轮询第二个字符串里的每个字母，看它是否同在第一个字符串里。从算法上讲，这需要  $O(n*m)$  次操作，其中  $n$  是 string1 的长度， $m$  是 string2 的长度。就拿上面的例子来说，最坏的情况下将会有  $16*8 = 128$  次操作。

一个稍微好一点的方案是先对这两个字符串的字母进行排序，然后同时对两个字串依次轮询。两个字串的排序需要(常规情况) $O(m \log m) + O(n \log n)$  次操作，之后的线性扫描需要  $O(m+n)$  次操作。同样拿上面的字串做例子，将会需要  $16*4 + 8*3 = 88$  加上对两个字串线性扫描的  $16 + 8 = 24$  的操作。(随着字串长度的增长，你会发现这个算法的效果会越来越好)

最终，我告诉了他一个最佳的算法，只需要  $O(n+m)$  次操作。方法就是，对第一个字串进行轮询，把其中的每个字母都放入一个 Hashtable 里(成本是  $O(n)$  或 16 次操作)。然后轮询第二个字串，在 Hashtable 里查询每个字母，看能否找到。如果找不到，说明没有匹配成功。这将消耗掉 8 次操作——这样两项操作加起来一共只有 24 次。不错吧，比前面两种方案都要好。

Guy 没有被打动。他把他的皮裤子弄的沙沙响作为回应。”还有没有更好的？”他问道。

我的天？这个家伙究竟想要什么？我看看白板，然后转向他。”没有了， $O(n+m)$  是你能得到的最好的结果了——我是说，你至少要对每个字母至少访问一次才能完成这项操作——而这个方案是刚好是对每个字母只访问一次“。我越想越确信我是对的。

他走到白板前，”如果这样呢——假设我们有一个一定个数的字母组成字串——我给每个字母分配一个素数，从 2 开始，往后类推。这样 A 将会是 2，B 将会是 3，C 将会是 5，等等。现在我遍历第一个字串，把每个字母代表的素数相乘。你最终会得到一个很大的整数，对吧？然后——轮询第二个字符串，用每个字母除它。如果除的结果有余数，这说明有不匹配的字母。如果整个过程中没有余数，你应该知道它是第一个字串恰好的子集了。这样不行吗？”

每当这个时候——当某个人的奇思异想超出了你的思维模式时，你真的需要一段时间来跟上他的思路。现在他站在那里，他的皮裤子并没有帮助我理解他。

现在我想告诉你——Guy 的方案(不消说，我并不认为 Guy 是第一个想出这招的人)在算法上并不能说就比我的好。而且在实际操作中，你很可能仍会使用我的方案，因为它更通

用，无需跟麻烦的大型数字打交道。但从”巧妙水平“上讲，Guy 提供的是一种更、更、更有趣的方案。

我没有得到这份职位。也许是因为我拒绝了他们提供给我的一些讨厌的工作内容和其它一些东西，但这都无所谓了。我还有更大更好的目标呢。

接着，我应聘了 become.com。在跟 CTO 的电话面试中，他给我布置了一道”编程作业“。这个作业有点荒唐——现在回想起来，大概用了我 3 天的时间去完成。我得到了面试，得到了那份工作——但对于我来说，最大的收获是这道编程作业强迫我去钻研并有所获。我需要去开发一个网页爬虫，一个拼写检查/纠正器，还有一些其它的功能。不错的东西。然而，最终，我拒绝了这份工作。

终于，我来到了 Google 面试。我曾说过 Google 的面试过程跟外面宣传的很一致。冗长——严格，但诚实的说，相当的公平。他们在各种面试过程中尽最大的努力去了解你、你的能力。并不是说他们在对你做科学研究，但我确信他们是努力这样做。

我在 Google 的第四场面试是一个女工程师，老实话，是一场很无聊的面试。在前面几场面试中我表现的很好，感觉到我的机会非常的大。我相信如果不做出什么荒唐事情来，十拿九稳我能得到这份工作。

她问了我一些关于排序或设计方面的非常简单的问题，我记不清了。但就在 45 分钟的面试快要结束时，她对我说”我还有一个问题。假设你有一个一定长度的由字母组成的字符串。你还有另外一个，短些。你如何才能知道所有的在较短的字符串里的字母在长字符串里也有？“

哇塞。Guy 附身了。

现在，我完全可以马上结束这场面试。我可以对她说“哈哈，几个星期前我就知道答案啦！”，这是事实。但就是在几个星期前被问到这个问题时——我给出的也是正确的答案。这是我本来就知道答案的问题。看起来就好像是 Guy 为我的这次面试温习过功课一样。而且，可恶，人们通常是通过上网来搜集面试问题——而我，我可以毫不客气的说，对于这些问题，我不需要任何“作弊”。我自己知道这些答案！

现在你们可能认为——就在她问出了问题之后，在我准备开始说出在脑海里构思完成的最后的演讲之前——你们可能会想，我应该是，当然该，从情理上讲，镇定的回答出这个问题，并且获得赞赏。可糟糕的是，事实并不是这样。打个比喻，就像是她问出来问题后，我在闹子里立即举起了手，并大叫着“我！嗨！嗨！我知道！让我来回答吧！”我的大脑试图夺走我对嘴巴的控制权(这事经常发生)，幸亏我坚强的毅力让我镇定下来。

于是我开始回答。平静的。带着不可思议的沉着和优雅。带着一种故意表现出来的——带着一种，我认为，只有那种完全的渊博到对古今中外、不分巨细的知识都精通的人才能表现出来的自信。

我轻描淡写的说出来那种很幼稚的方案，就好像是这种方案毫无价值。我提到了给它们

排序，就好像是在给早期的《星际迷航》中的一个场景中的人物穿上红 T 恤似的。最后，平淡的，就好像是我决定了所有事情的好坏、算法上的效率，我说出了  $O(n+m)$  一次性方案。

我要告诉你——尽管我表明上的平静——这整个过程我却在做激烈的挣扎，内心里我在对自己尖着——“你个笨蛋，赶紧告诉她素数方案！”

当我完成了对一次性算法的解释后，她完全不出意外的认可的点了下头，并开始在本子上记录。这个问题她以前也许问过了一百次，我想大部分的人都能回答上来。她也许写的是“回答正确。无聊的面试。正确的回答了无聊的字符串问题。没有惊喜。无聊的家伙，但可以留下。”

我等了一会。我让这种焦灼的状态持续的尽可能的长。我可以发誓的说，如果再耽搁一分钟，我一定会憋出脑血栓、脱口说出关于素数的未解之谜。

我打破了沉默。“你知道吗，还有另外一个，可能是更聪明的算法。”

她二目空空的抬头看了一眼，仅在瞬间闪过一丝希望。

“假设我们有一定长度的字符串。我们可以给每个字母分配一个素数，从 2 开始。然后我们把大字串中的每个字母代表的素数相乘得出一个数，用小字串中的每个字母代表的素数去除它。如果除的过程中没有产生余数，则小字串是大字串的一个子集。”

在此时，我猜，她看起来就像是 Guy 当时把相同的话说给我听时我表现出来的样子。而我演讲时泰然自若的表情没了，眼睛瞪大，说话时稍微带出来一些唾沫星子。

一会儿后，她不得不说了，“可是…等一下，有可能…是的，可以这样！可是如何…如果…噢，噢，可行！简洁！”

我得意洋洋的吸了一口气。我在我的面试记录里写下了“她给了我一个‘简洁’的评语！”在她提出这个问题之前我就确信能得到这份工作，现在我更加确信了。还有一点我十分确信的是，我(更准确的说是 Guy)给了她今天的好心情。

我在 Google 干了 3 年，生活的十分愉快。我在 2008 年辞职去到一个小公司里做 CTO，之后又开办了一个自己的公司。大概是一年前，我偶然的在一个创业论坛会上遇到了 Guy，他记不得我了，当我向他细述这段往事时，他对他那条皮裤子大笑不已。

话说回来，如果这个故事里有什么教育意义的话——永远不要冒失的首先去应聘你梦想的公司，应先去应聘那些你不看好的职位。你除了能从这些面试中获得经验外，你指不定能遇到某个能为你的更重要的面试铺路的人呢。事实上，这个经验在你生活中的很多其它事情上也适应。

说正经的，如果你有机会想找一个解决问题的高手——雇佣 Guy 比谁都强。那个家伙很厉害。

(在这些陈年旧账里发现的一点技术瑕疵：字母有可能重复而字符串可能会很长，所以必须要有统计。用那个最幼稚的解决方案时，当在大字符串里找到一个字符后就把它删掉，当这样仍然是  $O(n*m)$  次。在 Hashtable 里我们会有一个 key->value 的计数。Guy 的方案在这种情况下仍然好用。)

## 27、Google的面试经历

### 27.1、版权声明

文章出处：<http://kb.cnblogs.com/page/51476/>

文章作者：博客园

### 27.2、内容详情

机缘巧合之下，我在离开北京的那天，能够到 google 北京的临时办公室去面试。（鉴于我离开的时候好像签了 non-disclosure agreement 的东东，里面太多单词不懂，所以直接签了就走了，现在想起来好像是要求我对面试内容保密的，所以下面说的只是我的感受，与面试内容都无关）ps.假如有 google 面试的话，一般都会进行五面的。可惜我赶着坐火车回来，只能面三轮和我联系的是一名香港人 Ben，电话上甚至还说上粤语，所以我是比较轻松的去 google 公司。谁知道一进去，负责接待我的是一位外国 PPMM，可怜我只是听懂她说他们要开会，让我等 20 分钟，我只会说 OK 和 Thank you，连“Can I speak Chinese”或者“That's all”的机会都没有，更不用说搭讪了。。。

等了 20 分钟之后进了一间房间，眼前一亮的是几台 dell 的 2X 寸液晶显示器。我问到底是多少寸的液晶，Ben 说不知道，不过正式的 google 办公室是每个员工配备两台这样的液晶来工作的。。。正当我 yy 着如何用两台 2X 寸的液晶来练习左右互搏的时候，一面面试官就来到了，开始了面试。。。

至于面试内容。。。多看点书，注意平时的积累吧，问题都很开放性的，而且还问得很深入，直到你无法招架为止，每一面我都有一题做不出来。少不了的当然是当场写程序，这个我还是做得比较好的。

最后让我提问题，感触最深的是三面的面试官，我提的问题大多是关于 google 在中国的战略是什么。他大概是这么说的，google 来中国的目的并不是打败什么公司或者抢占市场，google 最注重的是人才。google 注意到中国有许多人才，而这些人才中有一些是不愿意到国外工作的，所以 google 只是决定要不要这批人才。最终，google 决定要，所以就来了中国。google 的运行模式也是很特殊的，只要你有好的 idea，你提出来，通过的话就可以联络志同道合的人一起来做这个项目了，不用考虑赚不赚钱的，只要你是为用户服务的。这个模式有好处也有坏处，好的就是可以激发员工的创造力和动力，坏的就是根本不知道 google 向哪个方向发展。。。

一番话让我佩服得五体投地，把老子无为的思想运用得这么极致。如果能进 google 当然好了，如果进不到也不要紧，去 google 面试已经是一种享受了。

## 28、IBM面试记

### 28.1、版权声明

文章出处：<http://kb.cnblogs.com/page/107213/>

文章作者：老赵

### 28.2、内容详情

话说其实我很久没有被正经面试过了。一开始去微软实习自然经过了经典的笔试和几轮面试，然后去了朋友的创业公司并立即被激动集团收编——没有面试，接着从激动集团去合伙创业——没有面试，然后被朋友推荐去盛大创新院——面试更像是讨论及聊天。由于长久缺乏职场磨练，我虽然对自己能力有一定信心，但也怀疑自己如果通过“正经渠道”去面试的话能有多少机会成功。而这次面试 IBM 终于算是过足了面试瘾，记录一下。

大约一两个月前，我收到一封邮件，某同学忽悠我去尝试下在 IBM 的 .NET 工作机会。我感觉这机会似乎还不错，也正好想考察一下自己的面试水平，于是表示说愿意尝试一下。很快收到 HR 的邮件，让我做一套在线的笔试题。

笔试题分两部分，一部分是 .NET 测试，另一部分是英语测试，分别有几十道选择题。HR 在电话里说，.NET 测试会偏向理论一些，有些难，可以用搜索引擎找下答案。被她那么一说我也不知道该如何是好，更不知该如何准备，于是就打算死马当活马医，霸王硬上弓吧。当天晚上直接打开链接做题，做了以后才发现，所谓“偏理论”估计是 HR 从以往的被面试者那里得到的反馈，事实上这套题目考的其实就是我一直强调的 .NET 基础，例如 C# 语言的特性（从面向对象到 LINQ 里的种种），CLR 的一些表现，BCL 内常用类库的实现细节，还有就是代码阅读题了。总体而言其中相当部分也是我常用的面试题，自然正中下怀。

.NET 笔试十分顺利，但英语就麻烦许多了。要知道自从大学前两年的英语课以外，我已经好多年没有正经地学过、考过、用过英语了，什么 GRE，托福，雅思，甚至六级我都没接触过。英语测试就跟传统的测试一样，例如给你一大段文字，提出一个问题，并选择一个正确答案，还有选出出现语法错误的某句话。测试的内容涉及政治、金融、文化、生活等方面，唯独没有我最熟悉的——技术领域的内容。尽管有 Google 和 Bing 翻译，但是从实际效果来看，自动翻译技术要达到“可用”还有很长的路要走。

第二天一大早就我收到的结果，.NET 测试 96%，这意味着我的成绩在“做过这套测试”的人里面排在前 5%。为此我也暗自得意了一番，因为从某同学那里了解到，在之前应聘这个职位的人里面，笔试成绩无一超过 50%。此外我的英语是 71%，而“及格线”似乎是 30%。总体而言，我的笔试成绩应该还是比较令人满意的。于是，HR 跟我预约了第二天的电话面试，由 J.P.Morgan 的人来面试，全程英语。



于是我立马找出机器里的一堆技术视频来看，希望能让耳朵适应一下英语内容。听下来感觉倒还算不错，基本没有太大障碍。但是在第二天电话面试的实际过程中，我发现一旦隔了电话，导致背景里出现了很多噪音之后，听力立马会打一个折扣（适应以后会好一些）。面试我的人是两个老外，基本上没有口音（或者说就是美剧里常见的标准口音）。他们问了我很多东西，有部分和笔试差不多，例如最典型的：某对象分配在堆还是栈上——有趣的是，在他们的追问中，我也发现原来这个问题在流传甚广的“标准答案”以外还有一个变数，不过我略加思考应该也回答的没有问题。还有印象比较深刻的便是让我解释一下 LINQ 的相关内容（例如 LINQ Provider 的实现方式），GC 的工作方式及特点，多线程开发会遇到的问题等等。就我个人感觉来说，这些问题我都应该回答的不错，用“对答如流”来形容似乎也不太过分。与其形成极端对比的是，对于 WPF 和 WCF 方面的问题，我也没有作任何“挣扎”，基本都是直接回答“不好意思，没有接触过，不太清楚”。电话面试耗时大约 50 分钟。

比较有趣的事情是，我在简历和自我介绍里提到我平时接触过及感兴趣的技术（基本就是我博客右边写的那样），可能他们也正巧对 Scala 感兴趣（毕竟是要用 Java 的），于是就提出让我向他们解释下 Scala 这门语言。解释地过程没有什么值得一提的，不过我也适时地表达了我对 Java 一贯的厌恶态度，我的原话是：Java is a dead language, it sucks，然后就围绕 Java 语言展开了简单地讨论，主要还是我以前谈过的那些。例如我解释道，我很喜欢 Java 平台、类库、框架、运行时等等，讨厌的只是 Java 语言；我很了解和关注 Java 语言，说它 dead 是因为它死不肯演化或者演化的很奇怪（Java 7 和 8）；还有 Java 表达能力太差，虽然看上去简单，但是需要太多代码，写完了以后还看不懂。前段时间有人问我说去了 IBM 以后还会不会骂 Java？我说我就是骂着 Java 进 IBM 的，所以绝对会继续骂不停口。而且我很希望到时候我在骂的时候，某些弟兄不要仅仅看到我是微软 MVP 的身份，也可以顺便一提 IBM 员工这茬。

电话面试后的第三天，HR 又给我来电话说通过了，说接下来便是一场“面对面”的面试，地点在深圳。会有两个团队的人从香港过来与我面试，一个是做 .NET 的，一个 .NET 和 Java 均有涉及——同时还发给我一份 Java 的在线笔试题，说希望我能在面试前完成“以供参考”。那天正好是个周五，而面试安排在周一，与 .NET 的裸考不同，我有一个周末的准备时间。有了 .NET 笔试的经验，我估摸着 Java 笔试应该也是类似的题目，于是找了本一千多页的 SCJP 的辅导教材，认真地啃了一天半。期间也弥补了我对 Java 语言认识的一点缺失，因为我实在被 Java 的内嵌类、匿名类、泛型的复杂度给恶心到了。后来再有人跟我说 Java 语言简单，我就会回应说其实“它比你想象地要复杂很多”，要不我们可以来谈谈某些话题——更重要的是，复杂而不好用，导致人们会刻意规避这些复杂度，因此“连你也不知道 Java 语言原来这么复杂”。

不过 Java 笔试其实比 .NET 要简单不少，完全没有涉及 Java 语言的复杂部分，更像是考一些代码阅读题以及基础类库，对于后者我只能根据一些“常识”和“经验”来猜测结果了。最后我的 Java 笔试成绩是 93%，也算是不错的样子，面试时老外跟我的开场白便是说我 .NET 和 Java 成绩都很好——他的组会同时使用 Java 和 .NET。倒是原本提到的用 .NET 那组的面试，由于签证没有过关，只是在电话里简单地聊了几句。

面试房间有白板，因此面试的方式也有所不同。首先他提出一些业务上的场景，给我一些可用的组件（例如持久化队列），让我在白板上画出解决方案的设计图。然后他会继续做出一些假设，例如某一个服务的压力提高，成为了性能瓶颈，那么可以如何改进这个服务。

不断涂涂改改最终也差不多画满了整面墙。此外还有各种关于性能诊断和优化的问题，涉及到日志记录的设计，CLR（主要还是 GC 部分），WinDBG，数据结构（线性表，哈希表，优先队列，平衡二叉树）等等。这些大都是开放题，因此可以谈的东西不少，我也不太担心因为不了解而无言以对。而且因为可以使用手势和示意图来辅助我那半吊子英语，也比纯粹在电话里的交流来的清楚。此外对方也谈到他对 JVM 的了解多过 CLR，所以很多时候我也更像是在“解释”CLR 的行为，目的是能够让对方理解，而不是去“迎合”对方心里的正确答案。总体而言，面试后的感觉其实比电话面试更有自信一些。

回到上海后，我也很快收到了回应：我通过了 J.P.Mongan 方面的面试，也是第一个通过的.NET 技术人员。剩下的便是令人烦躁的 Offer 商讨问题，略过不谈。值得一提的是，在正式发 Offer 之前，IBM 还让我做了一套智力题（就是那种根据规律选择下一个数或下一幅图），据说是每个 IBM 员工都需要经历的测试——这是我整个过程中经历的最困难，也是最没有信心的环节了。最后我得了 72 分，堪堪超过 65 分的及格线，幸好终究没有在阴沟里翻船。

以上便是我这次整体的经历。我也不想总结出什么理论和哲学化的大道理，就这样完整地记叙一遍吧。

## 29、Infosys面试经历

### 29.1、版权声明

文章出处：<http://www.cnblogs.com/wyjexplorer/archive/2011/06/04/2072682.html>

文章作者：Edi.Wang

### 29.2、内容详情

今天上午本人参加了 Infosys 公司的实习生面试。写一下过程帮助大家了解一下情况～



在这个面试之前，Infosys 公司之前来我们学校做过一次宣讲会，是一个印度人讲的，说实话听不太懂，呵呵，当天就做了笔试，笔试一般是英语阅读理解题，还有一半是英文智力题，不难，就是考察一些逻辑思维和几何什么的。

经过了笔试 Infosys 就会通知你去公司面试，在浦东软件园。很远就可以看见 Infosys 的大楼，到了之后先是签到，前台小姐会发给你一个 Visitor 的胸卡，然后就可以进去候场了。



候场的时候，会填写一张表单，包括你的个人信息、工作经历（如果有）、还有你希望应聘的职位（对于我们这次，都应该写软件开发实训），不过我下手比较快，ASP.NET 程序员已经写上去了--！



表格收上去以后就开始按照收的顺序逐个面试了。面试官有中国人也有印度人，如果只有中国人的话，可以讲中文，但如果有印度人在就一定要讲英文。至于面你的是中国人还是印度人，就要看 RP 了。

每个人的面试问题都是不一样的，不过基本可以归纳为：自我介绍、专业课知识、项目经历（如果有）。面我的是一个印度人，不过一开场没有让我自我介绍（可能是因为简历上有），直接开始问我技术问题（全英文的，回答也是全英文的）。但是印度人的口音我不太习惯，他说的很多话我都要听 2、3 遍才知道在讲什么。

他主要问了我以前的项目经历。

我摘录一部分对话（当然，现场是全英文环境）：

面试官：谈谈你的项目经历，主要用什么技术做的？

我：我主要是做 ASP.NET 网站项目，高考以后我自学了 .NET 及 HTML, CSS 技术并且开始做我的个人网站……（以及我后来是如何参与杉达的 CMS 项目组，如何接受训练、如何多次进行代码重构的，最后谈到了三层架构）

面试官：那么三层架构包括什么？每一层的作用？多层架构的设计有什么好处？

我：比如你去银行取款，如果是一层架构的，就好比你去银行的金库直接拿钱。金库好比数据库……如果是多层的，那前台接待处，你填的单子就还是表现层，负责获取用户数据……（给他列举了银行的例子，当年 Simon Chang 老师也是这样教我们的，我一直很崇拜张老师，能把枯燥的知识用如此生动的比喻讲清楚）

面试官：你的项目里用到了哪种数据库？

我：任意数据库都可以，因为是多层架构，数据库的改动只需修改 DAL……（一大堆理由）

后来还问了些 OOP 的基本常识：

面试官：大学里最感兴趣的课是什么？

我：C++。

面试官：C++ 是不是面向对象的编程语言？其他 OOP 语言有哪些？

……（省略）

后来他还问了面向对象的程序设计语言是怎样的？继承机制、多态、接口……？我都很顺利的一一作答了。这些问题确实比较基础，没什么难度。

除了这些专业问题，面试官还会扯些别的话题，比如他看到我是预备党员，他就会问些我在政治上的想法等等，还有平时喜欢看什么书？中国的考试制度是怎么样的？……

其实我准备了很多东西，结果都没有问道。比如 C++ 及底层开发的知识，也没有问值类

型、引用类型的区别之类的问题，数据类型、装箱、拆箱也没有问。总之感觉就是面试还是比较活的，问的问题很大一部分是根据你简历上写的来的（也是要确保你简历的真实性）。而且一个问题往往是接着上一个问题的进一步发展，也就是说，如果是书呆子去面试，是没用的，人家一问就知道你是不是真正理解、是不是有过项目经历，还是只背了书上的东西，只知道表面。

其他同学的面试题似乎也不难，最多就是要写算法，比如给你一个无序的数组，要你用冒泡排序；给一张表，写个 `SELECT` 语句什么的，其实就是在考察你专业课知识的掌握程度。

第一轮面试结束以后，部分人还要去第二轮面试（就是 **HR** 面试），**HR** 会问你一些工作上可能碰到的问题，你如何去应对等等。你也可以和 **HR** 交流，包括工资、工作地点、工作时间以及你自己对岗位的想法。

总而言之，我感觉 Infosys 的面试还是一般性的，不会很变态。如果你对自己的专业知识及英文水平有信心，应该是没有什么问题的。:D



## 30、搜狐，百度和豆瓣的面试感受

### 30.1、版权声明

文章出处：<http://kb.cnblogs.com/page/58725/>

文章作者：龙王

### 30.2、内容详情

前两天，分别去了搜狐，百度和豆瓣进行面试，虽然答的不是很好，但是还是上来说一说感觉，不吐不快，在这一段时间里面，我也学到了很多。因为在刚刚毕业的时候，朋友推荐到一个公司工作，没有经历过真正“求职”过程，所以一点找工作的经验都没有，我投简历的时候，连最基本的姓名，年龄，联系方式都没有写，现在想起来还真是寒啊，不过好在这些大公司的 hr 还比较负责，所以找到了我，不过这个过程我真的是学到了东西。呵呵。

#### 搜狐

现在我就来说一下在这三家公司面试的感觉，按顺序来，先说搜狐吧，去搜狐面试的是一个汽车频道的前端。搜狐整体来说感觉比较老气，毕竟是很多年的网络公司，做新闻比较多，技术的不算特别多。先去的时候就做题，做了很多题，量比较大，不过我自己也是很马虎的一个人，做题的时候有些没有注意到，比如有这样一道题：下面哪个不是 JS 的关键字。选项有 [this, parent, class 等等]，我竟然没有选 class，其实因为后端开发的比较多，当时也有点小紧张，搞的有点错。后面的题也有这样的问题，大多都是马虎的问题，后来搜狐的人还比较好，和我每题每题的讲解，中间他们也有一些题目的答案理解错误（以为我回答错误了），后来才知道我的真正意思，看来我的交流能力还是不行。

不过搜狐有一道题是值得商榷的，比如 JavaScript 有哪些基本类型，他们说只有 Boolean, Int, String，在《JavaScript 高级程序设计》这本书说到，实际上还有 Undefined 和 Null，这两个是基本的数据类型，他们却说不是，这里求证一下。

笔试之后就是上机，做一个题目，这个题目就是一般在写 HTML 的时候，可以用 ul, li 去显示列表，而且还有 1, 2, 3。。现在要实现一个效果，就是显示两列新闻，新闻分别标注 1, 2, 3。。不过这里标注是要竖着排序，不是横着排序（不懂题目的可以自己写试试），这里只好用 JS 去做。不过也很可惜，一开始理解题意理解错了，然后又是交流和沟通，最后才写出来。所以自我感觉不算特别好。前端开发很注重 HTML 的语义等等，和后端还是很不同的。

总体来说搜狐面试的感觉不错（只是感觉面试的交流的时候很轻松，不是我做的不错），就算你有错别人也会和你分析，能学到东西，下次就知道怎么去避免错误了，不过硬伤是我



几乎没有前端的经验，只能说自己能够快速上手，这是没办法的。。

## 百度

然后第二天就是去百度，百度给我的感觉就是比较大，但是百度的面试官让我感觉比较冷漠，一开始约了是 10 点半，然后我等了大概 10 几分钟，面试官除了问问题以外就说了两句话，你是郭靖吧，没有问题的话就等消息吧。最后送我到电梯的时候只是挥了一下手，我出去后才发现身上的访客的卡不能刷，而百度内部的门是必须要刷卡的，无语，和保安交涉之后只好走出门之后再绕到大门口，其实感觉不是很人性化。

百度的面试比较直接，其实从前面的面试官的态度也可以看出来，不废话，不多说，简单扼要。先开始说了一些我一开始做的项目的问题，比如做 Bing 搜索引擎的数据挖掘以及遇到的一些问题，还有一些优化的问题。说了这些基本的问题之后就开始说关于搜索的项目了，大概是这样的。

第一就是如何判断用户搜索的类型，比如用户搜索天龙八部，如何知道用户想要的是去电视剧，而不是书，然后我大概说了一下我的想法，比如用超链接纪录用户的信息和结果，抓取相应的网页，判断关键字和结果页面的关联程度等等。然后面试官就问如何判断两个词之间的关系的权重，比如刘德华和张学友这两个词之间的权重要比刘德华和天安门这两个词之间的权重要高很多，然后如何比较刘德华和华仔这两个词的权重比刘德华和张学友的两个词的权重（因为这两个词之间的权重在某些算法下是差不多的），差不多就是这样的题。然后面试官又问有没有更好的方式。。

最后百度还出了一道算法题，题目不是很难，大概就是 20 亿的 URL 去重复，内存 1g，先说的是 100 万，这个简单，因为都可以放到内存中去，所以怎么找都可以（比如用堆或者用 hash 表），后来到 20 亿的时候，基本上我用的是归并的方法去重复，思路是正确的，不过后来面试官问有没有更好的方法优化的时候，我就不好回答，因为我也没有专门做过多路归并排序的优化啊。。无语。。

百度的面试基本上能说的都说了，但是面试官每次问有没有更好的方式的时候我就答不出来，很无奈，毕竟经验在那里。。另外感觉百度这边面的比较冷漠一点，不过还好了。。也没有什么很过分的，毕竟咱们都是去面试的嘛。。

## 豆瓣

最后说豆瓣吧，豆瓣很远，在三元桥那边然后坐 967 做个 6 站左右才能到，楼房很矮，不是高楼那种，不过进去有一种很舒服的感觉，是 loft 的装修类型，简约而不简单，一开始面试官没到，然后给我喝水，然后看了一些杂志，豆瓣内部比较小资，其实和豆瓣的网站感觉很像，小资，小众，不过很有个性，然后一进去就看到好多人用 mac，呵呵，很对我的味嘛。

看了杂志看了一些之后（豆瓣喝水的杯子也很有个性，瓷的，不象其他公司是一次性的，也满好看的），面试官进来了，同样谈了一些过去的项目然后说了一下自己的意向，然后开始做题，题目也很多，量比较大，范围比较广，有前端和后端的，JS，HTML，CSS，C++，

Java, 算法, 逻辑等等, 后端的比较好做, 大概就是字符串倒序, 要求交换的空间最少, 然后就是一串数字, 找到升序间断最长的子串, 基本上没问题, 然后就是做前端的题目, 做完了, 感觉还行, 不过和前端的人聊天之后感觉还是和理想的差比较多, 不过我觉得豆瓣的题目也比较奇怪, 考察的点很难理解, 比如下面的题。下面 css 写法有什么错误和不妥的。

```
.somebutton {color:fafafa}  
.divContent {color:red}  
#hello_Content {color:yellow}
```

比如上面的比较明显的地方很容易找, 比如第一行的颜色没有加#号, 不过面试官说我题目答的不好, 原因有这样的, 第一 somebutton 取名不是很好, 然后命名不好, 如 divContent 是骆驼命名法, hello\_Content 又有下滑钱。说实话我听到这个感觉很无奈, 虽然从题目上来说, 错误和不妥, 确实好像这个答案也是对的, 不过不知道豆瓣在这方面倒底要考察什么, 考察细心程度吗? 我想一个团队不可能出现这种低级的无聊的错误吧, 每个人的风格也应该相同, 后面的几题也有这样的问题, 感觉很怪。

不过豆瓣的最后的面试感觉很好, 里面的人很好, 氛围不错, 聊天也比较自然, 他们也是给每个题目做了点评, 把他们认为完美的答案告诉我, 从这里我也学到了很多很多东西, 然后豆瓣也觉得我还行, 不过基础比较不牢固, 这一点其实我也知道, 可能是做的事情太多了, 很难真正的静下心来学基础的东西, 但是豆瓣的人很好, 最后还指点了一下我以后的规划, 所以在豆瓣那边面的还是比较愉快的。

## 最后要说的

最后总结一下这三个地方, 搜狐和豆瓣都会告诉我哪里错, 哪里对, 哪里要改进, 不过百度没有, 其实也没什么, 不告诉你不代表这个公司很坏, 人心很冷, 因为每个人都不一样的风格。然后感觉其实公司招聘和我们很多人的想法都不同, 公司一般都不会招那些感觉项目比较多, 或者比较牛的人 (虽然这能说明你比较有竞争力), 比如你在做游戏方面比较牛, 但是做前端, 别人不一定要你, 因为大公司很多不是看你牛不牛, 而是适合不适合, 所以如果去不了, 我会感觉到有一些遗憾, 不过也没什么 (毕竟我完全没有做过前端的东西, 经验比较少), 而且从面试中学到了很多东西, 这也让我觉得非常的开心, 也知道了各个公司的要求是怎样的。

不过话又说回来, 大公司招聘的都是最适合的职位, 但是像我们这种应届毕业生或者刚工作 1, 2 年的“学生”来说, 是多么的难得, 毕竟没有哪个刚干几年的人能说马上就能适合一个职位, 哎, 真是矛盾, 不知道是不是学校的悲哀。

不过对于那些努力的但没进去的人们, 稍微有一些宽慰, 就是其实进不进的去和牛不牛其实没多大关系 (当然很菜的话就不用说了), 闻道有先后, 术业有专攻, 进不去不代表你水平不行, 也不用自暴自弃, 只能说明, 你可能不太适合这个职位而已, 或者又更好的人更适合这个职位 (这个人不一定比你牛, 但是更适合)。

这就是我的一点感受, 回来之后感觉还是回答的稀烂, 不抱什么很大的希望, 但是还是觉得学到了东西, 未来的 it 之路可能更加鲜明了吧。最后还是要铭记的就是, 基础很重要。

## 31、百度面试归来，经验值又+1 了

### 31.1、版权声明

文章出处：<http://www.cnblogs.com/whoknows/articles/2287811.html>

文章作者：没想到啊

### 31.2、内容详情

之前去百度面试，整理了一下面试问题。没有笔试，直接和面试官交谈。感觉面试官人挺好的，挺有耐心，每次面试回来不论公司大小，不管能不能拿到 offer，但基本都能有一些有价值的输入，还挺开心的。我虽然有 4 年工作经验，但是不是走纯技术系的，开发，维护，见客户，项目管理什么都干过，最近想换工作，粪发图强恶补算法，数据结构一类大公司特爱考的基础知识。

这次后几道题答的不好。尤其是有一个关于服务器 session 优化和数据库表水平拆分策略的，没说到点儿上，回来的路上有了点儿思路，回来百度一下，发现八九不离十。前面几个算法的也都是磕磕碰碰，好歹都说上来了，是不是最优的就不好说了。

以前做信息系统，更注重业务的获取与功能的实现，虽然所有人都喊性能、架构什么的，但是实际上没人不在乎。反正撑死了也就那么点儿人用。互联网公司真的是不一样啊，对并发和大数据量的关注是深入骨髓的。感觉真是惭愧。虽然这几年跑客户谈需求讲 ppt 自诩也是混场面的，但是从心里希望自己在技术上也能再往前走一步。

根据记忆整理如下：

- 有一个集合 a，里面有 n 个正整数，乱序排列。给定一个正整数 N，求，a 中任意两个数相加等于 N，共有哪些种组合情况。例如，集合为{1,3,44,2,4,5,54,222,368} N=6,则结果集为{1,5}，{2,4}  
这个题网上有类似的

- Treemap 的实现。

各种集合类的结构和优缺点，大家都挺爱考的。以前做行业信息化，没什么感觉，但是如果很在意性能，搞清楚还是挺有用的。

- 有两个很大的文件，每个文件中都有 1 亿行，每行一个整数。问这两个集合的交集是什么。给定的前提是机器内存不足以完全装入任意一个文件。

这个几乎是网上的原题了

- 堆和栈的定义，堆和栈里面的对象，哪个运行速度快。

还问了一些衍生的问题，记不清了，只要看清楚 java 教材关于这方面的介绍足矣

- 为了实现一个折线图，需要将数据存入一种数据结构，折线图横坐标是时间，纵坐标是值，经常的查询是按时间段进行查询，如 `select value from t where begin>'20110101' and end<'20111212'`，问，使用 java 中的那种数据结构比较好。

还是考 java 中的各种集合类，本质上是问各种数据结构在顺序/随机的读取/插入上的效率

- 数据库的索引通常用什么数据结构实现？为什么用这种数据结构。

就知道是 btree，但是 btree 是咋回事，为啥不能用其他 tree 或者别的结构，这个看过一篇帖子以后才明白。算是学习了。

- 如果数据库中有 2 个表，表 a 字段为姓名、年龄，表 b 字段为姓名、单位。现在使用姓名字段做 left join 查询，假设姓名字段都有索引了。问数据库是怎么实现的。如果把这两个表看为在内存中的数组，要自己实现 left join，怎么实现？

面试官看我实在不知道数据库里 leftjoin 怎么实现的，就让我自己实现一个内存中的，勉强答出来了吧，但是可能不太好。

- 数据库各种事务隔离级别

这个是纯不记得了，以前工作中从来用不到，真是汗颜。

- wait()方法和 notify()方法干什么用的，wait()方法有什么使用限制，是哪儿都能用么？

对于一个从来不用多线程的人，这么简单的问题也变得有点儿难。只知道干什么用的，不知道有什么限制。

- 数据库中有一个表有上亿的数据量，怎么优化？（主要是拆分，除了按业务拆分外，还有什么从技术角度的，可扩展性好的水平拆分方式）

思路是拆没错，但是面试官问的不是业务拆分策略，而是从技术上考虑。还得考虑扩展性，比如拆好以后，数据量增长迅速，又要拆了，怎么办。这个水平拆分策略有好多，网上能搜到。但是我说的都不是很有体系，以前没弄过，都是现场想。。

## 32、淘宝面试记

### 32.1、版权声明

文章出处：<http://kb.cnblogs.com/page/105564/>

文章作者：dimly113

### 32.2、内容详情

最过三个星期的面试，人生的第一次转折终于尘埃落定，虽然过程很平坦，但还是颇有感慨。

有喜就有悲，其中拒了四个公司的 offer，其中有一家实在是不情愿，而且自己还有些失落，不过为了自己的目标，选择去杭州淘宝。人生就是这样，很多东西是缘分注定了的。

先说下我自己的情况，本人毕业于三流二本大学，非计算机专业，因个人兴趣而走向 java 这条路，其中也经历过培训机构，但个人感觉培训机构教的太浅，而且更多教会大家忽悠，导致了很多人心浮气躁。学习还是靠自己，如果不去多写和多想，肯定在技术这条路上会出现瓶颈，当然不是全针对技术这条路，这个社会本来就是浮躁的，当然一批浮躁的人也成功了。在这两年学习路上，我给自己定无数个小目标，然后一一去实现，去研究，再加上兴趣和激情，感觉这两年对互联网及 java 及 OO 有一积累了不少知识，感觉此时时机已经成熟，所以开始了为期三周的漫长而又煎熬的面试旅程。

面试从一个创业公司开始的，刚开始就是想积累下面试经验，毕竟本人属于内敛型，心里虽有千言，而有时也无从娓娓向面试官道来。所以就先锤炼一番，然后再向心中的理想公司淘宝进军。第一个创业的公司面试我的人是个博士，理论型的，他研究的分布式存储方向，正好也是我感兴趣的東西。所以聊得很高兴，然后接着让我去见公司老板。当然创业公司对我这种人来说，没有太大的吸引力，虽然他们很有前景，但我已定下目标，所以后面就拒了这个 offer。

后面接而连三面了几个公司，包括复试，基本上技术面试都没有太大难度，无非就是问的比较浅的 GC，类加载，集合，线程，tomcat 优化，性能，互联网在不同时候的架构，设计模式，ssh 之类的，都没有太深入去问，就这样过了二周，又先后拿到 3 个 offer，然后就直接拒掉了一个台湾公司的，没办法，对台湾公司有阴影。其它 2 个 offer 都给了不错的待遇。这时我也通过这么多面试积累了不少面试经验，知道如何去表达个人观点，如何去描述项目和相关技术，如何阐述思想的东西。我于是以一颗憧憬的心向淘宝投了个人简历，接下来在不经意之间开始淘宝紧感促的面试之旅。

话说先赞下淘宝的办事效率，从我投简历的那晚上开始，第二天就接到电话面试，然后又隔了一天，接到第二轮视频面试的电话，隔天进行视频面试，视频面试完，下个周一又接

到杭州总部面试的通知，总部面试完，隔天又收到面试通过的 Email，全后经历三次 5 轮面试，时间刚好一周，不像有些公司，前后要经历一到二个月的等待。

接下来说下淘宝面试的经历，淘宝面试官在技术面试时，总体上是按你简历上写的东西一直面下来，时间大概一个小时多一点点，所以在写简历时一定要认真仔细想清楚，多了给人不诚实的感觉，少了估计面试的机会都没有。其中有几个点必问，JVMGC 深层机制、类加载，包括 Tomcat 和 Jboss 的、线程相关的如离线锁，互斥同步，java 主线程和工作线程机制，concurrent 包下的锁和 sync 关键字一些区别，然后就是 concurrent 包原代码的考查、接着就是数据结构重点是 hashmap 的结构问题然后大到分布式缓存 hash 算法的一些应用。

然后就是设计模式及在你们项目中的运用，你对设计模式的理解，如一些模式之间的差别。然后就是互联网相关的东西了，如从前到后的架构，大数据量下并发同步方法，异步思想的理解，NIO 的运用，CAP/BASE 思想在淘宝如订单这块的应用，还有如果你有 NoSQL 或 Hadoop 相关知识，他们可能会问 NoSQL 中 HBase 中 HMaster 如何保证单点，Hadoop 的一些基本运用，如果你没在简历上写可能不会问的。问题可能是不同的面试官问的东西不一样，不过对 java 基础及思想问题都必不可少，还有对项目的理解一定要到位，要不很容易被问得不知所措。

在经历了 3 轮面试后，接下来就是 hr 的部门老大面试，这一关无非就是不按简历上来自我介绍，优点缺点总结，职业规范，当前职位薪水，兴趣爱好等，不过最主要的是部门老大这，一般他会给你些紧张的氛围，然后故意问些你不可能不注意的领域，如你们公司做的东西和竞争对手相比你们的优点和缺点，你对你对手公司平台的了解等等，过了这轮面试基本上就确定了你面试是否成功，然后接下来就是人品面试了，进来一个很随和的人，谈项目，谈事业，谈人生，谈各种，反正是谈笑风声，这时基本上就确定你是否完全通过面试。大概就这样，在和最后一位面试官的谈笑风声中，结束了所有面试，然后面试官心平气和的送我出去，并说最快明天有通知，然后大家握手告别，就这样，淘宝的面试之旅全部结束。

果真第二天收到面试通过的 email，然后接下来就是等 hr 电话谈待遇。待遇多少就不太重要了，毕竟淘宝是我的目标，也是个做 java 很不错的地方，借用别人的一句话，多点不会发财，少点不会饿死，关键是兴趣就是工作，工作就是兴趣，人生也就这样，做到自己的定位很重要。

## 33、淘宝面试失败总结

### 33.1、版权声明

文章出处：<http://www.cnblogs.com/coffee/archive/2011/12/11/summarize-of-fails-interview-with-taobao.html>

文章作者：咖啡不苦

### 33.2、内容详情

从 taobao 面试失败回来就想写篇文章分析一下，也算给自己一个交待吧。一直拖着，今天周末，写出来吧。不然我怕因为自己的惰性就要不了了之了。

先说一下事情经过。由于现在工作不顺心，想换一份靠谱点的。但我自己又没有什么靠谱的门路。最终一个朋友把我的简历推到了淘宝。因为我的简历其实比较不给力。当时也没抱太大希望。但推得朋友很给力。还是给我争取到了面试机会。接到面试通知时还是有些激动的。然后就稍微准备了一下诸如“JAVA 面试题”，准备了一下诸如查找、排序什么的算法。然后就去了。以为应该会有个笔试什么的，结果没有。第一面是一个 P8 的“技术专家”面的，也就是通常意义上的技术面。面试官不错。没有问一些特定的预先想好的什么技术问题。而是先让我说了之前大概做过得内容，然后再根据我说的逐步深入。偏向考察对自己曾经做过的东西的理解深度和一些解决问题的思路。问了一下是否有对某一个或某一些开源系统有深入学习研究（至少系统的看过源码，甚至提交过 patch 或 bug）。大体上答得一般，有一个关于数据库分库路由由算法的问题答的不算好。面下来也让我意识到了自己一个不足。对问题看得不够深入！第二面是部门负责人，主要聊了一下从我毕业到目前的经历。也了解了一下是否有关。聊得还算蛮开心的。我觉得这面主要考察的是对技术的看法。以及从成长经历上和你对工作对技术的看法上来判断你是不是一个靠谱的人，或者说适合他的团队的人。第三面是部门的 HR 负责人。也是聊了一下从毕业到目前经历。但是氛围明显和第二面不同。HR 给的压力比较大。如果部门负责人是唱红脸的，那 HR 就是唱黑脸的。不断的寻找你谈话中的弱点。然后猛烈攻击之。搞得我面完之后心情还小郁闷了一下。回去后隔天收到通知去四面。四面是视频，面试官在杭州，是部门的总监。起先依旧是了解一下从毕业到目前的经历。然后针对简历上我写的一条自我评价——“有轻度代码洁癖，注重写出令人赏心悦目的代码。”问了一下我的理解。聊了一下关于代码重构之类的问题。一个小时左右就结束了。氛围也是比较轻松。告诉我一周内会有结果。当时还感觉良好，美滋滋的就回去等消息了。结果——第 3 天收到邮件，说我面挂了！为此郁闷了几天~

回来想了一下，失败的可能原因大概有以下一些吧。

#### 一、硬伤，学历和学校。

首先说明一下，我是在一所名不见经传的二本师范类学校毕业的。看到这条，可能有人会觉得好笑。其实最开始我也不理解，认为首先大学不能说明什么（至少不能决定性的说明



什么)，因为那代表的是考试的能力，然后国内的大学，上大学是怎么过的大家心里也有数。所以我想当然的认为企业应该也和我一样“有觉悟”，认为学校和学历不能作为决定性的因素甚至重要指标之一来衡量一个应试者。但当我连续 4 面都被问到诸如：“你念的是本科吗？”之类的问题。以及一个猎头看过我的简历后问我：“你这个学校是统招的么？”。后我知道我错了。现实比我想的要残酷，残酷很多。被我认为不重要且我不具备的条件被企业认为是很重要的条件之一。当时甚是不解。但当我看到一篇文章《怎么样花两年时间去面试一个人》里有比较靠谱的解释：因为当前的招聘环境和现状招人方很难得到太多有效的信息来判断应聘者是否靠谱。所以只能选择这个本来信息量极少的指标来作为一个重要指标来衡量。想象也是有一些道理的。于是便“原谅”这些企业了。说到底，这本身也确实是一个硬伤。为什么你就没有进入“好的学校”呢？只能说明自己还是有某些能力上的缺陷的。

## 二、对自己的定位不清晰。

在 HR 面试过程中，她估计看我在“应试者履历表”中写的期望薪资比较高，然后提了一下这个问题。最后她明确告诉我，以我的整个经历，还到不了这个数。其实，关于这点，我是承认的。本来我自己心里期望的就没有上面写的高。但是朋友给我意见说没问题，然后我就真以为没问题了。我说这个不是说朋友给我意见不对，而是说我首先应该有一个自己的主观意见，然后在根据实际情况和朋友的意见来做适当的调整。而不是不管三七二十一，别人说什么就是什么。总得来说，导致我“报价过高”的最重要的原因就是对自己定位不清晰。不明确知道自己真正适合的报价。

## 三、平时的积累确实还不够。

如果说大学毕业是一个起点的话，按照我刚分析的第一条，别人的起点已经在我的前面了。经过毕业接近三年的追逐。我现在要和他们竞争成功，也就是说我现在需要跑在他们前面。但从几次面试下来，确实意识到自己还有比较大的不足。可能，同样跑了两年多人来说。我已经跑到了比较靠前的位置，但是还是不够靠前到 taobao 录用我。因为我前面还有一堆人等着他们录用（无关乎起点，关乎的是当前排名）。

大概我想这次面试失利最主要的原因就是上面三个吧。既然想到了原因。那现在该是对症下药的时候了。关于学校和学历，这个改变起来比较困难。除非再去考个在职硕士之类的。但我觉得这可能性价比不是那么的高。那便从其他方面来弥补吧。关于自己的定位，这个要从多方面获取信息。综合比较最终才能得到一个比较准确的结果。而且是实时变动的。所以需要具体情况具体分析。那好了。最重要的一点就是第三点了。似乎也只有这点是改变起来比较靠谱的了。pongba 兄那篇《怎么样花两年时间去面试一个人》给我的启发挺大的。既然可以花两年时间去面试一个人。那为什么不能花两年时间去应试一个份工作呢？其实，我这里说的两年不是一个具体的时间，而是表示一段比较长得时间。或者说——时刻准备着。于是开始了自己的博客计划，看书计划与开源计划。我想。“两年后”我应该能跑到足够前去应聘我想要的工作吧。fighting！

## 34、腾讯实习生笔试面试总结

### 34.1、版权声明

文章出处：[http://www.cnblogs.com/TrueNight\\_0/category/301590.html](http://www.cnblogs.com/TrueNight_0/category/301590.html)

文章作者：白色之夜

### 34.2、内容详情

#### 34.2.1 第一篇

##### 笔试

感觉笔试挺不正规的，可能是由于参加的人太多了吧，我那个教室基本上坐满了，而且大家互相挨着，很容易就能看到别人的答案。

题型：30 道不定项选择题，两道程序填空题，附加题。时间为 2 个小时。

##### 不定项选择题

考的内容非常广泛，包括但不限于以下内容：计算机体系结构（32 位系统和 64 位系统的区别）、操作系统（内存和 cache）、数据结构（由二叉树的中序和后序遍历推出前序遍历结果）、算法（快排第一遍的结果；哪些排序是稳定性排序）、编译原理（操作系统，静态数据区，程序区，堆栈区在内存中的顺序）、计算机网络（服务器收到 FIN 后处于什么状态）。

##### 程序填空题

- (1) 给出一个数  $n$ ，其中包含 1, 2, 3, 4 这 4 个数字，写一个函数，输出  $n$  的某个变化数（重新排列  $n$  中的数字），使它能够被 7 整除。
- (2) 删除列表中的节点。

##### 附加题

分 C/C++, JAVA, PHP, JAVASCRIPT 方向，选做，不算入总分。

##### ● C/C++方向

有  $N$  个大小为  $G$  的存储单元，用户在不断上传数据，每次上传数据的大小  $v$  是随机的，请写一个系统，把上传的数据分配给各个存储单元，使得每个存储单元的使用率和写负责相

对均衡，要考虑以下两个初始状态：（1）每个存储单元的剩余空间相同。（2）每个存储单元的剩余空间相差很大。

- JAVA 方向

(1) 模拟线程间通信：线程 A 和 B 共用一块空间 C[] space，模拟一次线程间的通信：线程 A 生产一个 C 物品，并把它放入 space 中，线程 B 从 space 中取出该物品，并输出它的信息。

(2) 现有某人 A 与别人的 QQ 聊天记录（其中不包含 A 自己说的话），请写一个程序，快速找出与 A 联系得最频繁的人 B。已知 B 的记录占整个记录的一半以上。

- PHP 方向

(1) 编程实现随机取出 PHP 字符串中的一个字符，至少写出两种以上的方法。

(2) 是 PHP 本身是没有方法重载的，请编程实现方法重载。

## 一面

上午笔试，晚上就通知一面，腾讯效率还挺高的。

一面在皇冠酒店的宴会厅，我被安排在下午一点。参加一面的人还是挺多的，整个宴会厅摆满了四人桌，每桌上都有一个面试官，对面试者进行一对一面试。

我的面试官很 nice，见面还问我吃了午饭没，简单寒暄后就开始问技术问题了。

- shell 读文件并把文件的内容输出到控制台

```
1 while read line
2 do
3     echo $line
4 done < $file
```

- 某文件的第二列内容为数字，请用 awk 求出这些数字的和

```
1 awk 'BEGIN{sum = 0;} {sum += $2;} END{print sum;}' $file
```

- 按层次遍历二叉树

要点：使用队列

```
1 void layerOrder(BTree *tree)
2 {
3     if (tree == NULL)
4         return;
5
6     queue<BTree *> q;
7     q.push(tree);
8
9     BTree *p = NULL;
10    while (!q.empty())
11    {
12        p = q.front();
13        visit(p);
14
15        q.pop();
16        if (p->lchild != NULL)
17            q.push(p->lchild);
18        if (p->rchild != NULL)
19            q.push(p->rchild);
20    }
21 }
```

- 统计 10 万个单词中出现频率最高的 1000 个

10 万个单词完全可以内存中放下，所以可以使用 **hashmap**，单词作为 **key**，**value** 为该单词的计数，对这 10 万个单词进行统计。统计完后，用一个最小堆找出计数最多的那 1000 个单词。具体可参考码农的 Top K 算法详细解析。

- 求 1000 亿个数中的最大 1000 个

假设内存为 4G，显然不足以把这 1000 亿个数都存入。

可以把这它们划分为若干区间，对应地存储到若干个文件中，使得每个区间中不超过 10 亿个数，若超过则对该区间再进行划分。

然后对这些区间内的数进行统计，假设前  $N$  个区间中数的总数  $X_1$ ，且  $X_1 < 1000$ ，而前  $N+1$  个区间中数的总数为  $X_2$ ，且  $X_2 > 1000$ ，则最大 1000 个数为前  $N$  个区间内的数加上第  $N+1$  个区间中的前  $1000 - X_1$  个数。

- gdb 调试时如何找到出错的地方
- 写一个函数 `void strev(char *str)` 反转 `str`

- 自定义数据结构，并写函数删除单向链表中值为  $n$  的那个结点
- 在两个有序数组中找出共有元素

若已知同一个数组中没有重复的元素，则可以使用归并排序，然后在排序后的结果查找重复元素。若同一数组中可能存在重复元素，则不能使用归并排序。

另一个方法是使用 **bitmap**，先扫描数组  $A$ ，把其中出现的元素在 **bitmap** 中赋值为 1，然后扫描数组  $B$ ，若某元素在 **bitmap** 中已为 1，则输出该元素。

## 34.2.2 第二篇

### 二面

一面过后一天，接到二面的通知。二面在腾讯公司所在的银科大厦。面试官一开始针对简历问了几个问题，然后开始问技术问题。

- 二分查找大家都很熟悉，但如果给出的数组  $a$  可能进行了循环移位，如  $[1\ 2\ 3\ 4]$  变成了  $[2\ 3\ 4\ 1]$ （是否移位，移了多少位都不知道），能否写一个程序，快速找出数组中是否存在某元素  $n$

我最初的想法是，遍历数组，找出移位的点，然后判断  $n$  属于哪个区间，进而在那个区间中对  $n$  进行二分查找。

但是面试官提示我，原本二分查找的时间复杂度是  $O(\lg n)$ ，而遍历数组的时间复杂度是  $O(n)$ ，时间复杂度增加太多，能不能找到一个不改变时间复杂度的算法。

思考之后我发现，查找移位点其实可以用二分查找来实现，这样整体时间复杂度就不会增加了。移位点  $s$  的特征是：在它左边的元素比在它右边的元素大。可以用以下方法找到移位点：区间的头为  $b$ ，尾为  $e$ ，中间点为  $m$ ；若  $a[b] \leq a[e]$ ，那么该区间中不存在移位点。若  $a[b] > a[m]$ ，则移位点在该区间的左半段；若  $a[m] > a[e]$ ，则移位点在该区间的右半段。

回家后我再思考这个问题，发现上面的方法可以更简化，那就是把判断移位点和查找元素  $n$  的过程结合在一起。

对于一段区间  $be$ ，中间点为  $m$ 。若  $a[b] < a[e]$ ，说明不存在移位点，可以直接在这段区间上用二分查找查找  $n$ ；若存在移位点，则  $m$  和  $s$  把整个区间分为三段，得小心判断  $n$  属于哪个区间，然后把范围缩小，直到该范围中不存在移位点。

```
int binSearch(int *a, int len, int n)
{
    if (len <= 0)
```

```
return -1;

int b = 0;
int e = len - 1;
if (a[b] == n)
    return b;
else if (a[e] == n)
    return e;

int m = (b + e) / 2;
while (b < m)
{
    if (a[b] >= a[e]) // be 区间中存在移位点
    {
        if (a[m] >= a[b]) // 移位点在 me 区间中
        {
            if (n > a[m] || n < a[b])
                b = m;
            else if (n == a[m])
                return m;
            else if (n == a[b])
                return b;
            else
                e = m;
        }
        else if (a[m] <= a[e]) // 移位点在 bm 区间中
        {
            if (n > a[e] || n < a[m])
                e = m;
            else if (n == a[m])
                return m;
            else if (n == a[e])
                return e;
            else
                b = m;
        }
    }
    else // be 区间中不存在移位点，直接用二分查找
    {
        if (n < a[m])
            e = m;
        else if (n == a[m])
            return m;
        else
```

```
        b = m;
    }

    m = (b + e) / 2;
}

return -1;
}
```

这道题包括和面试官讨论及写出代码，总共花了快一个小时，它给我的感触是，对于陌生的算法，最好的办法是先把思路用伪代码写出来，写的时候不考虑条件怎样成立、边界处理等细节，确定了整体思路后，再写出代码并考虑细节问题。在写代码的时候，需要注意考虑特殊情况：数组为空，数组中只有一个元素，数组中只有两个元素，数组中元素都一样，要增加、删除或查找的是首尾元素等。

- 已知一个单向链表，但不知道它的头指针，给出链表中一个节点的指针，并且已知该结点的后续节点不为空，要求删除该结点

这个题咋看之下无从入手，因为不知道头指针，就无法获得那个节点的前置节点。这时候就得打破常规的思维了，删除一个节点，其实就是让它的后续节点取代它。

```
1 Node *temp = p->next;
2 memcpy(p, temp, sizeof(Node));
3 free(temp);
```

- 怎么确定内存中栈的生长方向

考察对程序内存分配的理解。内存中栈主要用来存放局部变量、函数参数、返回值等。

我的回答是，定义两个变量 **a** 和 **b**，打印出它们的地址，看看是增大还是减小。在这里我犯了一个错误，认为先定义的变量先分配内存，其实这是不能保证的。

正确的做法是，定义两个函数 **a** 和 **b**，**a** 打印出它的参数的地址并调用 **b**，**b** 打印出它的参数的地址，根据地址的增大或是减少来判断。

## HR 终面

HR 面试就是和你聊聊天，问一些你的基本情况，感觉主要在考察你实习的意愿。我的经验是要表现出强烈的想去的欲望，而且最好事先了解一下公司的背景，另外，问能够实习多久时往长了说，反正这并不是最终确定实习长度的时候，并且能够实习更久会给你有加分。



1. 关于腾讯你了解什么
2. 实习的目的
3. 为什么想去腾讯，而不是别的公司
4. 你的缺点
5. 同学眼中的你是什么样子的
6. 同学有过的关于你的最负面的评价

## 总结

总的来说，笔试面试过程拖得并不久，一次笔试加三次面试在一个星期内完成。但是之后的等待过程却是很漫长，一个多星期之后才收到 offer（期间我甚至怀疑是不是没通过 HR 面试——），而由于要全国统一进行，所以直到现在还在等待实习流程的继续。不过等待也没有什么不好，这次应聘给了我很多收获，也暴露出我的很多问题，这等待给了我时间去思考去总结，让我成长。

## 35、曝光腾讯面试全记录

### 35.1、版权声明

文章出处：<http://kb.cnblogs.com/page/51373/>

文章作者：世界经理人

### 35.2、内容详情

大概在四月份的时候去腾讯(成都)参加了面试，整个面试过程有很多东西值得推敲，一直有想要写出来和大家分享，但是一直觉得没有足够的沉淀或者是没有办法写出自己想要表达的东西，在这里需要感谢小白羊同学的鼎力推荐和支持，感谢腾讯成都的黄 MM，感谢 Gloria 给我面试的机会，感谢负责我二面的两位腾讯 HR。

因为腾讯在 2009 年加快了在成都地区的扩张速度，所以我偶尔也会有去关注腾讯的招聘信息。我当时比较关注的职位是，我的理解会像是“雅虎搜索质量监控小组”差不多的工作内容，因为事实上我之前有仔细对比过多个搜索引擎的搜索结果，虽然腾讯旗下搜搜号称搜索数据来自 Google，但是仍然会对排名进行微调，这部分的工作应该是由他们招聘的这个职位来做，工作会有点枯燥，但是仍然不失为一个好的锻炼机会。

尽管如此，我当时仍然仅仅是关注而已，因为个人感觉腾讯发布的招聘信息多半是竞争激烈，巧的是之前的同事小白羊同学现在蹦达到了腾讯，而且恰好也在这个部门，问我需不需要内部推荐。有机会当然不要放过，在把简历发出去之后等面试通知的同时开始作一些准备。

**Tips:** 互联网企业的招聘通常内部推荐的成功率比较高，一般能够直接得到面试机会，避开了淘汰率最高的简历初选。

复习一些关于搜索引擎的一些常识，同时仔细了解腾讯旗下搜索品牌搜搜的产品布局，了解产品的近况。

简历精简到一页纸以内，剪了头发让自己看起来更精神，同时最重要的一点是去了解腾讯的面试流程和常见的一些问题，这些大家可以在网上搜索一下，了解下别人的面试经历，对自己也会比较有启发。

**Tips:** 面试前的准备很重要，不仅包括硬实力(简历、仪容)，还包括软实力(公司职位信息、产品信息、面试流程和常见问题的回答)的提升。

四月一号，发放简历

发出了简历，因为是直接发给部门主管，所以在邮件里面阐述了一些对于腾讯产品的看法以及自己为什么想要进入腾讯和得到这份工作，邮件的内容可以诚恳一点的基础上适当表达自己的想法。

## 四月二号，收到面试通知

第二天就收到了 HR 发来的短信通知我四月八号下午面试，没有同时也用邮件通知。感觉他们这点做得有点问题，假设我恰好那天手机停机，那不就收不到消息，囧。短信内容还算详细，面试时间、地点、注意事项、公交换乘信息一应俱全。

根据从小白羊同学处刺探到的信息，一面的主要是笔试和一些简单的问答，自己选择性地进行了准备，这个部分其实没有太多东西需要做的，因为本身个人就比较关注业界和搜索引擎比较多，大家在面试前可以有选择性地强化。

## 四月八号，面试

因为今天是一面的关系，提前请了一天假，虽然面试是在下午，但是还是很早就起来了，把简历、口香糖一些有的没有的东西都准备完毕，查了详细的公交换乘线路。

另外绿箭绝对是面试的好搭档，除了可以让你保持口气清新外，脸部肌肉的咀嚼可以充分舒缓自己紧张的情绪。

我到达腾讯的时候是下午两点，面试通知的时间是两点半。一走到门口，帅气高达的保安哥哥就把我引到前台 MM 那边签到，腾讯成都的前台 MM 个子好像都不矮的样子，蛮 PP。

因为约定的时间还没有到，所以前台 MM 把我带到背后的休息区，已经有一个 MM 已经先我到了。反正没事儿就随便攀谈了几句，后面又陆陆续续来了几位一起来面试的朋友，看我和那 MM 谈的火热还以为我们俩是认识，笑。

过了一会儿，HR MM 把我们带到三楼的会议室，开始一个小时的笔试。之前有了解过腾讯的笔试题一部分和公务员的行政能力测试有点类似。

笔试的内容主要包括三个部分：一个部分是逻辑思维能力测试，主要是一些数字找规律的题，大家可以针对性地找行政能力测试的题瞅瞅，不会有差很多；一个部分是搜索引擎优化的常识，都不太复杂，一些简单的常识；最后一个部分可能是与工作相关度比较高的，主要是关于搜索引擎分词、分类以及一些通配符，都不太难，只是理解上会花一定的时间。

我大概四十分钟做完，必须要承认的是逻辑思维能力部分的题有一部分是想不出来胡乱猜的，其他两个部分的题难度都还好，不过事后小白羊帮我问的笔试成绩是不太好，不知道是不是自我感觉太良好，囧。

因为还有一段时间的空闲，所以我就中途出去上厕所，腾讯的厕所墙壁上面都会有贴一些短小的笑话，让人心情愉快，这也算是腾讯文化中的一部分吧。回来的时候我看一认真工作的 MM，以为是小白羊同学，所以敲了一下桌子，一抬头就发现认错人，只好说了声 Sorry

落荒而逃，我在这里对打搅那位 MM 的工作真诚地说声对不起。

回来会议室不长的时间里大家都完成了，这时候 Gloria 也进来了，先提了一个问题：大家有谁知道我们这个职位是做什么的？

其实这个问题算是蛮简单的，不过另外一个 MM 让我大跌眼镜，她回答是网站内容编辑，估计这个 MM 功课有做比较少，可能都不知道腾讯旗下有个搜索品牌叫做搜搜，我的回答是这个职位是致力于腾讯旗下搜搜的搜索结果的评测和改进，看起来 Gloria 好像还算满意。

一面的第二个部分就是让大家十分钟集体讨论，主题是一个博客怎样进行搜索引擎优化可以获取更好的排名。

这个部分的状况比较混乱，实际的状况就是都比较想要表现自己，但是又提不出太实质性的东西。我提了独立空间、Wordpress、独立域名、站内链接、付费链接、站群，如果要我给自己打分的话只能打到 50 分，主要是临时 team 的协作能力不够，而这个讨论的重点就是看大家的协作能力。一个 MM 主动做笔记，这种情况如果你不是很突出，甘当绿叶是一种不错的选择。

最后就是收了大家的简历让大家回去等通知，顺便说下 Gloria 是一个很亲和的人，下电梯的时候遇见小白羊同学，她还是一如既往地瘦(应该多多滋补下)。这时候我才知道那个做笔记的 MM 也是她朋友，大家交谈了一下就各自回家。那个 MM 是乐山的，需要当天赶回去加班，我还害别人公交坐过站(囧)。

一面的总结个人感觉是还好，过得希望比较大，在下一周收到了四月十七号进行二面的通知，二面是我难以忘记的伤痛，一面奇好，二面奇差是我个人对这次面试的总结。

**Tips:** 尽量把时间掐算好，最好是提前二十分钟到会比较好，不会让别人觉得比较窘迫，你也会有足够的时间适应环境和调适心情;准备多条公交换乘线路和多种后备方案，有备无患;如果有机会可以和一起面试的朋友交谈一下，可以有效舒缓压力。

## 四月十七号。复试

轻敌是我二面失利的重要原因，在我的潜意识里会认为说一面是主要的，HR 面可能只是作为参考意见，尽管事前知道是北京成都两地 HR 联合面试这种想法依然没有太大的改观。

我还是在差不多的时间到达腾讯，我没有做到很好的审时度势，事实上的状况是面试已经开始，就在距离我不远的一个小间，我都可以听到问答的声音。但是我没有联想到那里就是 I 进行 HR 面的地方，并且我也完全没有发现 HR 面随时可能开始，这为后面的惊慌失措埋下伏笔。

过了一会儿前台 MM 带我过去那个小间，两位 HR 一男一女正襟危坐，会给人点压力。他们先作了自我介绍，然后我把简历交给他们，他们问了几个问题，而且都是步步紧逼那种。

先大概问了下我离开之前公司的原因和现在的状况，然后问到你从一个副理的到腾讯做一个普通的搜索引擎评测专员，能不能向我们说一下原因，我的回答大概就是因为之前的工作也是与搜索引擎有关的，并且腾讯的一些工作流程和企业文化是值得我来学习的。

说实话这样的回答连我自己都不满意，不过这还不算糟糕的，只是噩梦的开始而已。

他们问说你毕业应该不久，假设你寝室的室友有 ABCDE，请分别表述你对他们的评价。听到这个问题我就懵了，因为确实没有想到会是这样的问题，就算是平时我们也会很难去一个个表述清楚吧，这个问题对个人的口头表达能力和思维反应能力是很大考验。我的回答超级含糊的，我自己都可以感觉这份 offer 正在逐渐离我远去。什么？你觉得这样已经够了？不对还没完，下一个问题会更让你崩溃的。

他们后续的一个问题就是，假设你寝室的室友有 ABCDE，请分别表述他们对你的评价。My God!我的脑袋瞬间脱线，怎么回答的都不知道，肯定超级糟糕。

然后是我有没有什么需要问他们的，我询问了一些关于腾讯怎样应对低龄化的问题，以及腾讯最近的口碑产品战略。他们进行了一个简单的回答，很官方的回答。

后面的就很简单了，感谢我参加这次面试，脑袋昏昏沉沉的，只有出来的时候风吹过才有让我更清醒一点。

面试终结，我自己大概都可以猜到结果，后面小白羊帮我问的结果就是被 Fire，简历进入人才库。

这次面试的体会更多是千万不要轻视 HR 面，越是大公司越是如此，他们的思维是选择优秀的人，但是优秀的人和技术优秀是两个概念，他们有一套完善的人事模型。大概看了一下，写了三千多字，很久没有写这么长的东西了，希望大家会有借鉴的地方。

另外最后要和 Gloria 说声 Sorry，我在四月二十六号的时候才想起写感谢信，也许她自己并不在意，但是我个人会感觉这是一种很失礼的行为，So terrible，再次感谢她给我这次面试机会。

## 36、华为面试归来的感想

### 36.1、版权声明

文章出处：<http://www.cnblogs.com/linbc/archive/2010/02/28/1675087.html>

文章作者：冷侃

### 36.2、内容详情

上周一接到华为终端的电话，让我周六去面试，周二又接到华为公司的电话，同样也约我周六面试，后来告诉他，周六已经跟华为终端有约了，所以临时改为周四晚上面试！并于周三白天收到短信，告诉我具体的面试时间面试地点。在这里要表扬一下华为HR，这一点华为做得还是挺好的，记得我几年前找工作的时候，别人电话通知面试，让其发个邮件把具体的地址发一下，明显觉得不耐烦，当时在北京，毕竟那么大，地名相近或者没听说过那个地方都是有可能的，而且如果还在职，总不好在公司里面对着那个电话问东问西的吧。所以，发条短信通知具体的面试时间面试地点，不用花什么钱，但是真的是挺人性化的！

华为的名声那是亦臭亦香吧，一边是经常闹出一些新闻，比如员工自杀，比如集体辞职后再聘。基本上是让程序员们又爱又恨，然后我就在网上找了一下关于华为面试的种种吧，结果还真是比较臭。校园招聘就不说了，毕竟那个时候应聘都没有社会经验，还没有接受社会的磨练，而对于招聘方除了从成绩社会活动的经历，以及数据结构能力来看之后，也确实没有标准。但是对于社会招聘，华为居然需要四轮面试，外加一次领导审批，历时长达一个甚至几个月。很不幸的是，华为招人貌似不难，程序员的悲哀，题外话！华为的面试主要有这么几轮，先是技术面试，可能要笔试，然后是人事的面试，再来就是人力资源经理的面试，最后就是项目主管的面试，也就是你以后的领导，他看你不爽，可以不需要任何理由直接PASS掉，比如发型不好。如果都通过了，那你就可以等领导审批了。这一点也比较搞笑了，领导都没有见过你，还审批个屁，如果不需要这个职位，当初就不要拿出这个职位嘛。碰到领导出差了，结果可能要等个个把月的。

现在说说我的面试，首先赞一下，在咖啡厅面试，还是第一次，而且是非上班时间，要么是周末要么是晚上，就让别人更有机会去试试了，不用请假去了。进去之后填写一个入职申请，主要是个人的资料，工作经历等等。填着填着，我突然想起上大学的时候写那个入党申请，那感觉真像啊，比如，都有这一项，政治面貌。然后就是工作经历了，对于这点我边写边抱怨，你们不是看了简历吗？直接打印不得了，让我手写，太久没写字了，写那个了都惨不忍睹。

然后等了两个小时后，终于轮到我了，面试官一付很不耐烦的样子，满脸写着，你爱来不来的，不过我也理解，也许今天我是他面试的第几十个也不一定啊。面试官没有准备问题，只是让我聊聊我的工作，然后给了字和笔画我们系统的结构。而我，也没有准备要说什么，我的工作就是增删改查，结果两个人就默在那里了。而让我画系统结构，我更是有一种没什

么所画的感觉。总体而言，我的面试表现真够惨淡的。还好面试官终于问了几个 c++ 的问题，什么是虚函数，纯虚函数，单态模式，而我也说了几个关于系统性能优化的问题。当然，这些问题我都答得不错，但是这些问题答得好能给别人留下印象吗？显然不行。到了 10:20 的时候终于搞定了，出来之前，我还特意向 HR 问了一下关于网上华为面试的传闻是不是真的，得到了肯定的回复，就是那样的。

回来的路上，我在思考，工作到底需要什么样的人呢？如果说数据结构玩得好，顺手就可以写出一个 xml 解析器，马上就能冒泡排序，了解小波变换？好吗？好！可是工作显然不需要一个自己做轮子的人，而是一个会装配的人就可以。如果说精通 STL/BOOST 好不好，当然好！可是，有用吗？我们只要他会用 vector 就可以了，我们不需要他去写 vector，而且更不幸的是，BOOST 这么神奇的库估计没有工业级别的项目在使用。那如果这些都没用，那么标准又在哪里呢？我们怎么去找我们需要的人呢？想了想，我觉得公司招人的标准在于基础和态度，再加上工作需要和薪资要求，由这些得到综合能力。如下图：



从工作态度可以决定他的工作是否用心，从生活态度可以看出他是否积极向上，是否合群，团队精神等，而学习能力更是关乎其以后是否能够适应他的新工作，业务知识可以学习能力，但是影响上手时间，编程基础作为基础肯定是前提，不管有没有工作经验都应该有编程基础，而编程全面性应该包括刚才说的那些可能工作用不上的库用法，尽管招的是 c#，可是他会 linux 那也应该给他一点倾斜。考虑到工作性质的不同，比如研究性质的，系统维护性质的都占分比例应该有所不同。我想普通的程序员应该是这样一个标准吧。

生活态度	2
工作态度	2
学习能力	2
业务知识	1
编程基础	2
编程全面性	1

## 37、迅雷面试记

### 37.1、版权声明

文章出处：<http://home.cnblogs.com/group/topic/37510.html>

文章作者：鸟窝

### 37.2、内容详情

这是去年的事了，决定要写出来的原因是当时为这次面试做准备的过程中，我在网上查不到任何比较详细的迅雷面试经验介绍，薪资待遇那些就更是不得而知了，而知情网友对这家公司的评价也是只言片语。所以觉得把这次经历记录成文，对以后去面试的朋友应该会有些参考价值。

大概是上个月的 10 号，当时挂着迅雷下东西，突然弹出个“迅雷招聘日”的广告，点进去一看，大意是于 6 月 13 日进行一次招聘，可以携带个人详细简历，亲临招聘会现场与他们的面试官当面沟通云云。再一看地址：深圳软件园二期 11 栋，离我的住处很近，正好他们要招 C++开发工程师，而且 13 号是周六，心想反正周末无事何不前去看看。

抱着这种心理我准备了一下简历，周五晚上下班后早早回家临时抱了一把佛脚，把一些知识点梳理了一遍。招聘活动从上午十点开始，我算了一下时间，九点半多一点出发，走了二十多分钟到了迅雷楼下，老远看见电梯门口竖着“2009 迅雷招聘日”的招牌，心想我应该算来的早的吧，结果上楼一看，大厅里已经有二三十人，二人一桌得正聊着，入口处两个 MM 招呼我们刚进来的去登记一下，顺便说一句：迅雷 MM 比较多哦，很养眼

在问过我要应聘的职位等基本情况后，一个 MM 拿出张表让我填，我写的时候瞄了一下，上面已经填了十三四个人的样子，这还只是 Windows C++开发的，其它不同职位的表也都已经记了不少人，看来提前来的大有人在啊。填好后又来一个 MM 领着我到边上的咖啡屋，让我先等会儿。找个地儿坐下，开始打量周围的情况，外面是招聘大厅，露天采光，边上有几台电玩室那种投篮机，咖啡屋里则很像星巴克的说，门后的墙上挂满了证书奖章，左右两边的墙边都放着大屏液晶电视，边上围着沙发，最里面是个吧台，几个待应生在那儿忙活。屋里也坐了不少人，我和坐旁边的聊了几句，那哥们是来面 JAVA 开发的。等了十来分钟，终于叫我了，走过去说上楼笔试，又叫了几个人一块儿跟着上去。

到楼上一看，这层很多办公区里只有一套套的空电脑桌，桌上是空的。软件园二期落成没多久，以前听说迅雷在飞亚达大厦那边，看来是新近才搬到这边来的，而且可能仍未搬完。领了卷子和草稿纸，被一 MM 带到一个空电脑桌边坐下，并被告知有九十分钟的答题时间。粗略得翻了翻卷子，共五页，不过题量不算太多，因为其中有一页只有两个问答题，而最后一页也只是一道附加题。题目主要集中在另外三张卷子上了。考题的范围比较广，Windows 方面包括了 SDK、MFC、GDI 相关的知识点，C++方面涉及了 STL 和对象模型，还有几道



COM 方面的题。SDK 方面的题量比较多，第一张上面几乎全是，我把能想起的题列出几道：

- 1、在 WM\_TIMER 消息处理中弹出模态对话框会发生什么？
- 2、窗口子类化是什么？
- 3、PostMessage()和 SendMessage()的区别？
- 4、简单写一下使用 SDK 创建窗口的过程。
- 5、WM\_PAINT 和 WM\_ERASEBKGD 有什么区别？

MFC 方面考了一道比较难的：

解释消息反射机制的原理，MFC 或 WTL 是如何实现消息反射的？

GDI 考了一道“DDB 和 DIB 的区别”（答案是设备相关位图和设备无关位图，可我答反了），还有“什么是 DIB SECTION？”另外一道题是“为什么会出现 GDI 泄漏，应该如何避免？”

C++方面关于 STL 的考了“STL 算法的 remove 方法和 erase 方法的区别”和“hash\_map 和 map 的区别，以及如何选用？”，对象模型方面考了“构造函数里能否调用虚成员方法？”和“C++如何实现运行时类型信息”等。

COM 方面则考的不深，第一题是“IUnknown 有哪几个接口，分别有什么用？”，另一道好像是“COM 连接点事件相比回调函数(Callback)的优点是什么？”，还有几道实在是记不起来了。

最后的附加题是个黑盒测试的，大意是这样的：“你的一个同事编写了一个 my\_strcat() 函数，功能和标准库的 strcat()的完全一样，你如何测试这个 my\_strcat()函数？”

我做到了 11 点半交卷，被告知今天就到这儿了，公司会安排人员尽快阅卷，然后根据得分通知我们复试。

三天之后，接到迅雷的电话，通知我笔试合格，希望能前去参加复试，复试的内容包括：机试、主管面试、HR 面试。于是第二天请假过去复试，一开始是道机试题：扩展 MFC 里的标准按钮，使之支持鼠标悬浮、离开、按下及不可用四种状态，并支持运行时更换皮肤，皮肤图片能够适应按钮的大小，边缘要支持类似 VISTA 按钮的阴影效果等，可上网查资料，限时三个小时。给我做题的那台机器很破，配置低且键盘也不好，上面装了个 VS2003 但没装 MSDN，还好可以上网查。我承认这几个小时不好过，因为键盘按键实在太烂，加上是老式的键盘布局，大概迅雷都是把淘汰的机器用来考试吧。最后做得差不多了，人力资源那边给我一张表，让填一些个人信息，于是照填。全部弄完后已经是中午一点多了，又被告知迅雷的开发人员因为晚上经常加班，所以中午必须午休一会儿。

等到两点钟，开发来了，后来听说是迅雷客户端界面架构设计师。人挺好，听说我中午在那儿等没去吃饭，带我到他们的“星巴克”要了饮料面包和果盘，让我边吃边聊（在此谢谢这位哥哥）。问了我以前参与的项目，还着重问了我在学校时做的 NEO SDK，比如算线的算法，曲线算法，矢量文字显示、反走样等等，最后问我对迅雷有没有什么疑问，我之前

有在网上查过一些有关迅雷的评论，针对项目流程、加班等情况问了几个问题。完了后他让我边吃边坐会儿，准备进入下一轮。

我以为要进入 HR 面这一轮了，结果来的应该是开发这边部门的头儿，说刚才那位同事对你印象不错，所以技术方面的问题我就不问了，我们随便聊聊。然后开始聊职场规划，拿迅雷和腾讯打比方，问在相同的待遇情况下我更愿意去哪一家，为什么选择迅雷，如果腾讯给的待遇更高，而迅雷给期权上市后可以行使你怎么选，有没有自己创业的想法等等等等。我的确没想到还有这一关，有些问题回答得可能欠考虑，但都是实话实说。来人对自己奇袭的效果可能也比较满意，最后问了我对待遇的要求，说想看看公司对我的价值评估和我自己的期望值是否吻合，我把之前填的那张表给他看，因为上面有待遇要求一栏，他看后笑了笑，未置可否，起身告辞，让我再坐会儿，等 HR 面这最后一轮。

终于到 HR 面了，这次面我的是个小姑娘，可能比我还小。也许是我有些要求不肯让步还是别的原因，她的语气和措辞让人听着有些刺耳，网友评论里说迅雷的 HR 不好对付看来不假，此时我已经在迅雷呆了快一天了，的确有些累，所以基本上都是她问我答，最后问我有没有什么疑问时我说没有，心说终于面完了，可 HR 告诉我待遇会有人再找我谈，今天就到这儿，让我回去等消息——一天哪，还要谈？我当时觉得这很可能是在婉拒。不过我本来也只是冲着这次面试经历来的，因为离职后我会离开深圳，没打算换一家仍然要呆在深圳的公司。

又过了三四天，接到迅雷的电话，通知我已被录用，但一开始的待遇无法满足我的要求，公司给我开的是 8K/月+3000 股期权（分四年配发），问我是否能接受。考虑到工作强度与薪资不成正比等因素，我最终选择拒掉这份 offer，完成了这次面试的全过程。

## 38、用友面试经历

### 38.1、版权声明

文章出处：[http://www.cnblogs.com/fly\\_dragon/category/259083.html](http://www.cnblogs.com/fly_dragon/category/259083.html)

文章作者：FlyDragon

### 38.2、内容详情

早上 6.30 起床简单收拾一下后，就赶往了用友软件园，到的时候有点早，竟然提前了 1 个小时，我不喜欢迟到，做任何事情都提前是我的习惯。用友软件园周围的环境也不错，在附近溜达了一下，就是早上有点冷，我简单梳理了一下自我介绍的思路。终于熬到了 8.30，准备进去面试。第一个门是东南门，面试要求是从东北门进去，幸好保安非常热情的给我指了一下，很顺利的找到了东北门。

到东北门后，已经有几个面试者在那等 hr 下来接我们了，一切都很顺利。我也一点紧张的感觉都没有，hr 带我们进了一个硕大的办公室，估计可以容纳几百人同时开发的一个研发中心，那还只是一层！看来用友不是盖的。然后 hr 把我们带进了一个会议室，hr 说让我们准备一下把简历拿出来，并发了笔试题，没想到还会做笔试题，自己信心满满也没准备。不过应该还是看面试的，所以当时就没放心上，就在那选择几个比较熟悉的题目做一下。过了一会，看样子是面试官，进来后挨着看简历，看到我的时候，说不用做题了，带上你的题目跟我来吧。当时还是挺兴奋的，我第一个被选中！

随后到了一间小的会议室，上来还是自我介绍！简单叙述了我毕业后工作经历。然后就是开始问问题。大体包括的内容简单概括如下：

1、什么是 Cookie？我简单回答了一下。然后就是 Session 与 Application 的区别，我还跟他详细讲了 Asp.Net 中 session 的原理，并讲了 Session 是怎么通过 Cookie 存储 SessionId 来达到唯一确定一个访问者的。

2、Nhibernate 下 Session 到底是什么东西？问我怎么理解的。其实一直在用这个东西，Session 其实是一个边界，简单谈了一下我自己的理解。面试官比较认可！

3、项目中数据库优化和程序优化的经验？简单谈了一下数据库的优化几个点：索引，分区等；后来归结到索引上，问到什么情况下加索引，索引加到什么列上？当然是索引要加到不是经常更新修改和删除的表上比较合适，因为表的更新意味索引同步更新，所以表如果是经常更新的话，最好不要添加索引。索引一般加到 Where 语句后面经常出现的列，当然要根据列的类型和实际情况添加相应的索引，还要注意的是避免使用类似于 like “%word%” 或者是隐式类型转换或者函数造成的索引失效。后来又谈了点程序中优化的例子，比如数据的批量操作共用一个连接，共用一个 Command，连接只打开一次【尤其是强类型 Dataset

自动生成的 insert 和 update 方法】等等，又谈到了连接池...

4、问了一下 SOA 框架？这个我简单谈了一下项目中用到的 WebService 以及提了一下 .Net Remoting 和 WCF 的东西。【笔试题中有 WCF 的 abc 是指什么！汗】这个我研究不是很深刻，所以我将话题引导到在开发 Webservice 时候遇到的一个问题，就是 .Net2.0 版本中新建的 Webservice 默认是不对本机以外的连接者开放 post 和 get 协议的，只是开放 soap 协议。后来通过查阅资料了解到可以通过配置可以将此问题解决。

5、话题又交给了我，让我谈一下在自己项目中遇到的最大问题，以及项目改进方案？简单说了自己一个项目中用到的几个技术，其中提到了 MVC，然后话题直接转到了 MVC，让我解释什么是 MVC，开发 MVC 项目有什么好处！我把 MVC 的优点：页面更干净，更像 web 开发，代码和页面分离更彻底，以及可测试性等都说了一些。其中说页面更干净的时候，引出来了 Asp.Net 中的 Viewstate 的禁用，viewstate 原理，http 协议，差点我就给它讲 Asp.Net 生命周期了！汗！以及怎么不使用服务器端控件直接开发 asp.net 页面等技术，还谈到了 Get 和 Post 的区别！更扯淡的是，我引出来了页面缓存，数据源控件缓存，以及缓存策略，滑动窗口机制等！反正是神侃了很多 Asp.Net 原理性的东西。

6、简要说一下 CodeBehind 技术？最基本的回答呢应该是这样：Aspx 页面是模板，CS 代码是控制逻辑。而更深一层呢：Aspx 最终会编译成 CS 类文件的一个子类【可以通过反编译得知】

7、其他的小问题比如：单例模式，Using 资源释放是实现了哪个接口，索引器，Ajax，JavaScript 闭包，分页存储过程，left join inner join 的区别等神侃了一大堆。面试官对我挺满意的，后面就是为什么要辞职....

第一个面试官面完后，他非常兴奋，让我在那等会，他去找他们部门经理来面我。后来来了三个人一起面我，靠，又是一大堆神侃，不过技术明显感觉没第一个面试官技术丰富，后来就是纠结在 JQuery 上了！最后就是问了一个职业规划的问题！最后是 hr 面试【走形式】！面试终于结束！原本上午要面试 20 多人的，面了我两个小时，后来那个部门经理都说你们还聊呢，赶紧去面下个去！呵呵，我都成了麦霸了！

面试总结：用友面试官技术挺不错，一定要自信！后来唯一郁闷的地方就是工资要低了！希望给正在找工作的应届生提供一个面试和笔试的参考吧！

写这篇文章的目的是为了跟广大正在找工作的朋友分享一下我的经验，如果遇到类似的问题，可以提前准备一下！我本身还有很多技术上的不足，还请多多指教！

## 【最终遭拒】

今天下午实在是等的有点难受，就给用友的 hr 发了条短信问了一下。紧张的等了会，一会来了 hr 回了短信！

大体意思就是说，用友有政策说不招收不满一年工作经验的非应届毕业生，而我的材料

走的是特殊审批，最终没有通过！这次不能合作了，以后有合适的职位再推荐给你！【就这样一个期望陨落了！】

看到短信后异常失落！

打开邮箱看了一下邮件，收到两封邮件，一个是用友的发给我的入职体检的通知，我还纳闷呢，不是说没通过吗？怎么还入职体检呢！后来又发来了一封邮件说审批没通过，体检没必要了！哎，何必这样折腾人啊！

自离开校园以来这是第一次打击！期待了很久最终是死在制度流程上，用友这么大的公司不能破格录用一个踏实写代码的人，kebei，能力够了不就行了，想不通！本是诚心的去写代码，踏踏实实的工作个几年，没想到最终是这样的结果！

还好技术面试通过了是对自己的肯定，还得认认真真的研究技术！

总算一件事情落地了，可以安心的再找工作了，写此文以祭奠之！

自己加油，明天面试金和！

期待自己遇到好的雇主！

## 39、TCL面试经验分享

### 39.1、版权声明

文章出处：<http://kb.cnblogs.com/page/59075/>

文章作者：博客园

### 39.2、内容详情

前几天无意间看到 TCL 将在校园进行招聘的通告，但也没怎么留意。因为觉得自己和这样的大企业的招聘要求相差甚远，所以就没放心上。但昨天和一个认识不久的朋友吃饭，他说在准备简历了，想去试试。就想，既然一点信心都没有，闲着也是闲着，去找找打击也不错咯。所以就开始准备简历了。因为之前从来没有写过简历，对简历一点概念都没有，所以很犯难。逃了毛邓课，用了整晚的时间来上网看模板，做表格，填内容。写简历的过程真可谓是人生一大煎熬。终于到了晚上 11 点半左右的时候，简历快要完成的时候，老天又跟我开了个让我崩溃的玩笑。一个其他部门的干事发了一个文件给我，叫我看看这个心理测试，于是丝毫不带戒心的，我打开了那个文件。谁知，那是个程序来的，叫我在一分钟内输入“我是猪”，否则一分钟之后电脑就会自动关机。心想傻子才会上这样的当，所以就没填，孰料电脑真的就突然关机了，还没有来得及保存我简历.....在气愤与但心中开了机，看看电脑有没有的保存，结果搜遍了整个电脑，啥结果都没有。我顿时蒙了，超级无敌想打人。花了一整个晚上的心血，就这样没有了。也许在大家看来，一份简历只不过是小菜一碟，十分钟就能搞定。但是仔细想想，如果你用心的准备去一个企业面试，想要做一份有价值的简历，不花费心血是不行的。想哭哭不出，想骂人不能骂，除了无奈我不知道还能说什么。于是不得不熬夜到凌晨 2 点，才又重新做了一份简历。

TCL 大家都知道，是 The creative life 的简称，意为“创意感动生活”。这是它第一次在深圳大学进行宣讲并现场招聘。招聘的职位是市场营销类。要求当晚现场投简历进行面试。下面就谈谈我在写简历和参加面试的过程中的一些感想吧。

简历，是应聘者给企业单位的第一次自我表现。简历的好坏，在很大程度上能反映出一个人的态度和能力。平时大家都了解到很多企事业单位是通过网上或者邮寄等投简历的方式来招聘人才的。那么，在没有见到你本人的条件下，你如何向企业推销你自己呢？姓名、专业、联系方式等基本信息当然必不可少，但这都不是最吸引招聘者眼球的东西。他们重视的是个人能力的表现，有没有参加社会工作和实习，有没有做过和招聘需求相关的工作，或者其他能展现你与别人不同之处的经历等等。然而，我在这些他们最重视的方面，完全是空白，没有实习经验，虽说做过一些兼职，但都和他们的需求八竿子打不着干系。那么在这一栏，我到底应该怎么写，成了最让我担心和烦恼的事。另外一方面是看你的性格特点，到底是不是适合这一类型的工作。如果你说你内向温柔，平时不爱说话，那么你肯定不适合市场营销这个职位了。

简历是第一关，过了这一关，自然就是面试了。面试当然是最重要了，要在最短的时间内向招聘者推销你自己，展现出你的专长和能力。首先时间观念、穿着、礼貌等基本的礼仪就不用说了。面试的过程是面试的主体，能否给面试官留下好印象就看你的本领了。

今晚的面试是7点开始，我六点半就和朋友到了场地，交流一下各自的简历。首先TCL的几个销售部的经理和主管向我们简单介绍了下TCL的情况，真是大开眼界。一个分公司遍布全球的集团，旗下已经有3家公司在不同地点上市了。最另吸引我的是这个企业的“雏鹰计划”，对新人的培养真的很周全。前前后后将会安排一年到一年半的时间对新人进行无产出的培训，然后视情况确定最终正式员工名单。这就给我们这些应届毕业生提供了一个相当好的表现和锻炼自己的机会。更重要的是，一年多的实习工作，能让我们的社会心态发生质的变化，同时积累了工作经验，并使自己的职业规划目标更加明确化。

我走向前去投递简历，当把简历递到经理手中的时候，心里蹦蹦直跳。这毕竟是我第一次被企业进行正式的面试啊，而且是这样大的一个企业。于是我还没等他看完我的简历，就慌慌张张的自己开始自我介绍了。等我说完，面试官就对我说了句“好了，可以了”。……真是无语，一个问题都没问。于是我回到座位，想想刚才的情况，我是真的太紧张了，最起码要等面试官看了简历之后才有问题问我啊，结果给我滔滔不绝了，一个说话的机会都不给面试官。超级无敌懊悔…唉。不过想想，这应该是投简历，真正的面试应该没有开始吧，不然怎么这么快，因为大家几乎都差不多，不到一分钟就下来了。于是耐心的等着。大家的面试，有的很短，十几秒钟那面试官就说可以了，这些很明显是不行的。有的时间很长，和他们在那里吹了很久，问了很多问题，这样的人机会肯定大一点了，毕竟面试官对你有兴趣才问啊。过了一个多小时左右，简历好像收的差不多了。有个人就说，下面念到名字的同学上来面试。心想，原来真的面试还没开始呢。于是就认真的想，我应该怎样去推销自己，应该如何展现自己的特长，最重要的，表现出自己适合市场营销的一面。经过一番思考之后，终于想到要说什么，怎么说了。可是渐渐的，大家都陆续的上去了，面试完了的都已经离开了，屋子里的人越来越少。于是，直觉告诉我，我没戏了。看看面试官手里所剩不

多的简历，都没有我的，因为我的简历有蓝色封面的，而大部分的人都没有，所以很容易分辨。好吧…来这里之前都做好心理准备了，来这里不是为了得到这个实习机会，而是来找打击的。虽说本来没有报太大的希望，但一个人坐在那里，心里真的蛮不是滋味的。于是，下定决心，一定要等到面试官们都面试结束了之后，再找那个面试我的人聊聊。否则，准备了两天，结果和经理们谈话的机会都没有，是不是太打击了，太不甘心了，就算我不行，也得让我知道为什么吧。更何况，我还没有好好的向他们推销我自己呢。终于终于，大家都面试结束了，我走上前去。说出了刚刚想好的话，这次我没有紧张，一点都没有，只是单纯的想要和他把我想说的话说完。从那一堆简历里抽出我的简历给他，跟他说我的经历，性格特征，现任职务等等。虽说和面试的职位没有丝毫的关系，但那人也和我吹了几句，觉得至少挽回了尊严吧，哈哈。最后，他说回去等明天通知。一般面试官都是以这样的方式结束面试的。后来问了朋友才知道，最开始那次投简历就是面试，不是后来才面试的，我一下子蒙了。原来那次就是面试啊..不过值得庆幸的是，我等下来了。如果我不等到最后去和面试官聊聊，就真的完蛋了。所以面试的时候，如果觉得自己没把握，或者没被挑中，那么请耐心的等候，等到大家都面试完之后，你就有更多的时间去和面试官聊，这样就会有更多的表现自己的机会。机会，是给有准备的人的，也是给耐心、不敢落后的人的。

走出来后，觉得心里好受了很多，该说的都说了，他们要不要我，不是我能左右的了。

因为，毕竟自身能力也有限，况且一点实习工作经验都没有。如果能进，算是老天给我机会吧，如果不行，也收获良多。至少，我经历了一次面试，一次企业的面试，这样的面试不像是进社团时候的面试，这是有着天壤之别的。

面试结束了，不奢望明天能接到电话被录取。只是自己对于面试至少有了点经验了。简历该怎么写，面试应该怎么说，都有经验了。也不枉我准备了整整两天的时间。

好吧，这次经历，是我第一次参加企业的招聘。是一个新的尝试，对我自己来讲也是一大进步，至少我不会再像以前一样认为自己不行而从来不去尝试。自信，乐观，勇于尝试，这是每一个期待机遇的人的必备品质。希望自己以后能够都能以这样的品质对待身边的各种机遇，不让那些本来可以拥有的机会与我失之交臂。自信，勇敢，不怕失败！加油！

刚写到这里，收到一条信息，“很高兴你已经通过了深圳 TCL 电器销售有限公司的面试！请于明天早晨十点整到公司参加培训。....TCL 市场部”。哇塞！我竟然通过了面试，仅仅是第一次的尝试，我通过了。真的好开心好感动！我会尽力参加培训，相信我会收获更多。现在想想，如果我当时没被点到名字就直接走了，那么这次机会就永远的远离了我。就是因为留下了，我耐心的等待了，我才有了最后表现自己的机会。最终，我成功了！更高兴的是，和我一起去面试的那个朋友也被录用了。我们又可以一起奋斗了！加油！



## 40、中移动总部面试经历

### 40.1、版权声明

文章出处：<http://kb.cnblogs.com/page/51477/>

文章作者：博客园

### 40.2、内容详情

去年的 11 月份，我很快找了个垫底的工作，在深圳，待遇不错，但是据说压力大，工作强度也比较高，心里还不是很满意。再加上深圳的治安，时不时出现很多不好的消息，让我非常犹豫。

很快，犹豫的心开始做了决定，放弃深圳，到北京。因为 2006 年的元旦刚过，专业并不很理想的 mm 在北京找到了不错的工作——在新华社做编辑，我决定跟随她。

经过一系列的简历投递，由于已经接近过年，再加上武汉大学这块牌子在北京是没有太大优势可言，所以基本石沉大海。但我还是相信会有机会，过年几天仍然在网上求索着。

不久，努力有了回报，随便投递给的中国移动总部的简历有了回音，通知我农历新年的初十去北京面试集团客户部的业务拓展职位。心里着实高兴了一把，但收到通知已经是初八，时间已经很紧迫了。

赶忙从家乡赶到学校，又从学校买票连夜赶到北京。第二天匆匆吃了中饭又从北京的住处赶到智联招聘（中移动总部的代理）接受面试。等赶到，发现早已有很多急切的求职者等在门外了，其中不少是来霸王面的。跟一些霸王面的聊了聊，发现大都是什么北大清华和海归的，他们对今年的就业形势显得也挺悲观。

闲话不说，跟人力小姐又聊了聊，获得了重要情报：这次来智联的面试是第一次，整个面试有三次，每次大概都只取 10% 的人，最后大约招 1—3 个人——很受打击。但是想着 mm，又想着已经来了北京，应该好好努力一把！

闲聊等待之后，轮到我面试了。由于人数众多，此轮面试是 NvN 的面试方法。一次面六人每人从 1 到 6 编号，我刚好在中间，领了个三号。面试官三人，两个智联专家，一个移动人力。面试时间六人一共 15 分钟。暗暗给自己鼓劲：时间很少啊！要抓紧一切机会表现自己！

坐定，发现自己的三号很好，正好正对着面试官们。问好后，面试官发问，要求每个人一分钟不到的时间用英语介绍自己。这个不难，来前已经准备了，而且大小面试也经历过，一通 blablabla，基本没有超时，又简单的介绍了自己的经历。其他人也表现不错，其中一个

海归的，用很牛的美语自我介绍，令人艳羡。

此环节结束，中间的面试官突然叫了我的名字。我正惊诧她为什么没有按顺序，她已经开始发问了。问题很对我的胃口——简历上所写的在学校创业经历的细节：包括动机、进行营销活动时候的想法以及具体如何操作的，问的不是很细。我的回答也很好，先概括，后举例，也是我的惯用手段了。结果这样一回答，其他几个面试官的兴趣也来了，开始问我具体做项目和独立组织营销活动的其他经历，hehe，全部都是问我的那些可以拿出来炫耀的东西，一下就跟他们侃了近 10 分钟。又问我的经历在电子商务的运作居多，为什么不考虑去电子商务公司而要移动这种地方。这个问题我来前倒是没有想过，但是我告诉他们电子商务和移动运营商本身就有很深刻又微妙的关系，电子商务在移动领域的扩展也是空前的，所以两个部分交集很多，另外自己来移动是因为移动能够给我不仅仅是创意的工作，而且可以给我面对客户的具体实践云云。其实心里想，移动的待遇诱人啊！

时间对我过得很快，其他人却过得很慢，因为面试官跟我缠战太久，其他人时间就不多了。结果，剩下的五个人，分别回答了同一个问题就草草了事。我心里隐约明白，第一轮大概是通过。

面试结束，在北京等待第二轮通知。北京春寒料峭，心里还是有希望，有暖意。结果不出所料，到了等待的第三天，电话响了，通知我后天到复兴门的移动总部参加第二轮，这次是长达三个小时的笔试。

当天开始准备笔试。因为事先没有透露一点点关于笔试的内容，所以找以前在北京的同事借了 GPRS 上网卡，翻遍了网上关于移动笔试的题目——其中重庆的一个笔试出了很多变态的智力题，这些题目我不是很在行，心里很紧张。

到了笔试那天，从地铁站出来，按照通知的地点在复兴门金融街却怎么也找不到移动大楼了。问了卖报纸的大爷才知道，原来移动的楼就是在我经过的那个中国电信的大楼的背面，而且只有一个很小的招牌。真晕，原来移动和电信到现在还没分家。

进了笔试的房间，是个很大的会议室，装修赞，挂着横幅，跟机关里一样，写着今天的通信栋梁，明天的社会希望什么的，记不清了。一共十个职位的 200 多个人都在这个会议室一起笔试，一个职位的求职者坐一列。我一数我的这一列，刚好就是 20 个人了，心中想，幸运啊，果然刷掉了 90%。

不久笔试开始，笔试官通知，这次笔试四个半小时。什么？！四个半小时？那岂不是比通知的时间还要长 1 小时半！看来，一个下午都将经历漫长而痛苦的持久战了。笔试的第一部分职业能力测试的试卷发下来，但再通知开始前不许看，而且做每类大题都要在规定的时间完成。没有完成此大题的，不允许再做；先完成的，也不允许直接开始后面的大题，甚至不准翻开看。终于通知开始，我打开试题，发现跟公务员考试的题型完全一样，而有一些，则完完全全就是公务员考试的原题！

两个半小时的时间在飞快的思考和选择答案中，我的速度还行，每个大题的时间都多余，所以都可以回头检查一下，还真发现了好几个错误。总体来看，答的很不错。第一个环节结束后，开始第二个环节——策论。跟公务员内容一样，也是给个文章，让你根据此文章

写作文。文章是关于移动市场和移动公司发展的，作文题目每个职位不同，我的题目是：请你分析移动通信市场的现状并预测未来发展（大概是这个题目，我不是很记得了）。时间四十分钟。

做了前面的两个半小时，血糖降低，头已经很晕了。旁边有人开始吃巧克力，这个举动让我赞了半天。文章还得写，我打了草稿，四十分钟也只能草草说了，而且我对移动通信市场不是非常了解，就根据以前的印象瞎喷吧！心里想，如果失败，肯定就失败在这个环节了。

时间到，文章草草结尾，还有一些想说的没写上。但瞄瞄别人的，字数都不过 500 左右，我写了白纸正反两面——篇幅是够了。第三个环节，英语。跟六级或研究生的阅读基本一样，没有其他题型。两个文章，十个阅读单选，然后每个文章中有四句划线的难句子，要求翻译成汉语。没有汉译英。又是一通猛做。有个句子翻译的不好，其他马马虎虎。

第四个环节，性向测试。全部是是二选一的选择題，好像快 200 个吧。没有对错，考察性格的。一通糊填——视力都已经模糊了。第五个环节，职业倾向测试。当时都要吐了，怎么没完没了的题目啊！又是 200 个，又是一通瞎填。

等试卷都交上，走出大楼，天已经完全黑了。脑袋空白的厉害，就这样经历了有生以来最漫长的笔试。

人力 mm 通知我，大约一个月后可能才有结果，请耐心等待。我叹口气，看来不能老师赖在北京的同事这里了，得回去，回去继续等吧。

在学校等待了很久。已经放弃希望的时候，北京的电话来了。通知我参加最后一面。很激动，但有了希望，更紧张了。又把自己的经历和准备面试的说辞好好复习了一下，并且尽量更精炼，更生动。当晚买了第二天北上的火车（来回北京的车票已经有点儿厚了），一路忐忑的到了北京。

终于又回到移动总部大楼。看到来面试的人加我一共只有八个了，四男四女，两个清华，一个北大，一个北邮，一个中科大，另外也不清楚了。有一个年龄看起来比较大的清华兄弟跟我还是本家。原来第二轮只淘汰了 50% 多。忽然又据一个人力的 mm 透露只招一个人，根据情况好坏也可能再招多一个，看来竞争还是很激烈。

插一句闲话，组织最后一轮招聘的一个智联招聘的 mm 态度很赞，职业。呵呵，不过智联的 mm 都不是很 pp。

我第四个，在楼下等。是奇怪的是，我前面的那些人跟我在面试前聊的很好，面试后都不见踪影了，一点儿内部消息都没有打听到。不久该我了，进入到四楼面试的小房间，环形的桌子，坐了八个人，正对我的我认出来，就是集团客户部的老板叶兵，他此前不久刚刚从数字业务部调过来。其他的据说都是该部门和人力部的领导，还有一个智联的专家。

我坐定，问好。一个 jj 跟我说了一个我永远都忘不了的要求：我们这个职位主要是跟外籍人士打交道，对他们进行业务的拓展，所以本次面试全部英语，可以吗？我马上流下冷汗。英语？怎么突然对英语要求这么高？在应聘说明里面没有关于英语的很高的要求啊！但

没有别的选择，我只有说好的。

又是一遍自我介绍，介绍到最后有点儿慌，但总体还好。然后那个 jj 又用英语问了我一个问题，我完全败下阵来。她的问题英语我不记得详细了，汉语翻译过来大概是：你的这么多的工作经历，比如在平安的，在电子商务××公司的，自己的创业等等，你认怎么跟我们移动集团客户的业务拓展相契合？

当时真希望出现奇迹，都到这一步了。可是奇迹没有出现，我没有准备英语到这个深度，我的词汇量……唉。。看了很多美国的电影，听力不错，可是口语……

又问了我几个问题：喝酒吗？我说 “never……no, no, I drink……much……large……volume……”，总之糗的想找地洞，慌慌张张，乱说一通。又问，抽烟吗？可以出差吗等等，我的回答基本上成了 yes or no。

不到 10 分钟就出了那个房间。心中估计，大概再也不会到那个房间，或是那个大楼了。很郁闷，已经到了最后一轮，已经看到了那扇大门，但自己的实力，终究是不济。我这才明白那些在我前面的人怎么就消失无踪了。我走到一楼，告诉还在等待的两个人，让他们赶快准备英语……

无言，回到武汉，继续找北京的工作，不过像样的不多了，心态也不同了。现在还在继续找，仍然没有结果，心中总有个遗憾，曾经离理想的工作那么近。

给还在找工作的所有的 xdjm 一言：自信，但英语口语真的可能会很重要，不要丢掉。

写完了，可能罗嗦，继续我的工作——找工作。

## 41、雀巢SMC面试攻略

### 41.1、版权声明

文章出处：<http://kb.cnblogs.com/page/51386/>

文章作者：博客园

### 41.2、内容详情

考生 A 参加了世界 500 强之一、著名气动元件制造和销售公司 SMC(中国)有限公司的面试，归来后他向学友介绍了参加面试的经历——

#### 面试流程

1. 人事课负责人介绍公司制度、企业文化、发展历程、用人理念、职业发展概况；
2. 面试学生参观世界一流和现代化设备；
3. 人力资源部门和制造课负责人共同对学生进行分组面试；
4. 专业知识笔试。

#### 面试实况

A.面试结束了，接受面试者之一却站了起来：“考官你好，我要说明一件事，我的简历里面有个错别字，我最初没注意也没检查就匆忙交了”。

画外音：“错别字问题我觉得还是说出来比较好，如果非要别人指出来就被动了，况且参加面试就是坦率和真实”。

B.考官上来就说：“你不行，你分数太低，我们不要你”。那位同学并没有因此放弃，而是把自己的情况说明，并以实际经历证明自己的能力。

画外音：“企业是以这种挫折感激怒考生，以观察考生反应和应变能力”。

C.考官：“公司要求任何员工都要从一线员工做起，然后一步步提拔起来”。

画外音：“公司经过 3 个月和半年培训后，让我们去做销售就行了，有什么必要一定要下车间呢？”

-考生 B 高兴地拿到了世界 500 强之一、快速消费品业生产巨头雀巢(中国)有限公司的 OFFER，“一面”后他将参加面试的过程用文字记录了下来——

## 面试流程

1. 集体面试，每 8 个人一组，在闲聊互相自我介绍；
2. 圆桌互动，圆桌上有每人的英文名，每人都有固定座位；
3. 每人花 3 分钟时间与身边拍档用英文交流，然后到台上向大家介绍对方；
4. 即兴演讲，每人抽一份题，准备两分钟后上台，接受台下所有人的提问，
5. 小组讨论，每 4 人一组，讨论一个案例，在分发的内容完全一致的表格中，先填写、然后讨论，再作记录，没有面试官，完全自由；
6. 一对一面试，每位面试官有两名固定候选人，从微笑、肢体语言、眼神到仪容仪表，为考生随时打分。

画外音：“参加 500 强面试真是一种财富，对自己有种成长的感觉。面试包装的确重要，但最重要的是展现真实的自我；

“同时我觉得，面试是双选的过程，企业在找最适合的人，而我们也在找最适合的归宿啊”。

## HR 声音

“企业不可能让本科生和研究生干普通工人干的工作，只是让新员工对企业的情况有个最真实的了解，为今后从事的工作奠定坚实的实践基础”；

“面试是由不同部门协同完成的，人事部门把关的是大学生的整体水平、在校时和生活中心态并考察其基本专业能力；而生产部门则要看考生的专业理论水平是否适应车间的工作环境，以及考虑问题的方法、关注点，然后再由 HR 和实际部门共同考察”。

“大学生获得的学习方法和做事方法是企业面试的重要考察内容，谈吐是其中的一方面，语言表达能力和综合素质、与人交流和沟通的能力是企业进行团队合作的基础。面试时，自己是什么样的人就应该真实展示，性格是内向还是外向其实是掩饰不住的，所以要真实地展示”

## 42、我在雀巢公司的面试

### 42.1、版权声明

文章出处：<http://kb.cnblogs.com/page/51390/>

文章作者：交际与口才

### 42.2、内容详情

我是名 04 年毕业的学生，本科就读于省级师范大学中文系汉语言文学专业。在上大学时，为了将来能有一个更好的发展空间，我选择了考研，然而，在投入大量的时间、精力与物力后，自己并没有体会到天道酬勤这四个字的魅力。

第二次考研又失败后，我心中的苦痛难以用言语来表达。将近用了两个多星期来调整自己的心态，走出情绪的低谷。

慢慢调整好心态后，自己在网上与平面媒体查找招聘的信息。然而，很多学校无一例外也都列出一个我迈不过坎的条件：教学经验。几乎所有的学校在职称方面都要求招聘特级教师、一级教师、至少也要中教二级职称。但自己也还是有选择性地从中挑出一些与自己条件比较接近的学校，鼓起勇气投递简历，基本上是没有回音。打电话询问简明地说明自己情况时，都得到差不多的回答：“你的情况有一些特别，一是你不是应届生，二是你是去年毕业的，但又没有参加工作，没有经验，所以不符合我们的条件与规定。”每每听到这种类似的回答时，心总是一点点地往下沉(遇上对方心情不好时，还没有等你说上两句，人家就把电话挂了)。

赶紧调整找工作的思路，并不局限于学校这个选择层面上，不作茧自缚。于是就南下广东，在广州与深圳两地奔走，既在网上投简历，又是在报纸上筛选求职信息，当然也会去人才市场。其中的辛酸就不多说了，当亲历后，你会发现描述这类心酸的文字是如此的苍白，唯能做到的是，天行健，君子以自强不息。

终于接到一个面试电话!而且是雀巢公司的!当时兴奋得不知说什么好!于是，接完电话后，就马不停蹄地准备。上网进雀巢公司的主页，看公司的发展历程以及企业文化理念。因为那会正好有新闻报道说雀巢的奶粉有问题，所以上网特别留心了雀巢公司如何应对这场危机的相关文章，并且把面试时主管会问哪些问题也列出来，并试着模拟了一遍。总之能做到的就尽量做到，毕竟机会只有一次，错过后悔都来不及，知己知彼，才能百战不殆。

次日，虽然公司说九点面试，但担心那时上班高峰会堵车，于是提前半个小时到公司。说实话，在等的过程中一直都有些紧张，毕竟是一个如此出名的公司，总担心会怯场会在面试过程中卡壳。直到我前面那个人走进面试时，我才深深地吸气告诉自己说不要紧张，即使真的失败了，这种面试的经验也是非常宝贵的，想到这心情舒缓了不少。

当自己走进主管办公室时，很有礼貌地并微笑着向主要负责人问好。当按面试主管的要求用英语简要介绍自己后，主管随即就问了一个很尖锐的问题：“我看过你的简历了，你的专业是师范类的，为什么不去学校做老师，却要选择进入公司？”

我很快就答道：“教师行业与企业一样，都是为了社会创造财富。不同的是，教师是在课堂上传授知识，是为社会提供知识与精神财富；而企业则是为社会直接提供物质财富，对于我们刚走出校门的人来说，只要能做出成绩的职业，都会十分的努力，我也相信自己能够做好。”

答完时，主管那一直严肃的表情露出一丝微笑又问道：“你觉得与同来面试的那些有经验者相比，你有优势吗？”

当看到主管的笑容时，紧张的心稍微跳得不那么快了，接过话头就说：“与他们相比，我缺的是相应的工作经验，这点我不可否认。但对于我们新人，能不能更多关注我们的发展空间与潜力？确实一些岗位必须要具有丰富经验的人来担当，但一些岗位也完全可以让一些没有经验的人来担任，因为一个企业的梯队与后备力量同样很重要，这样才会有一个健康、持续的发展动力，经验是我们身后的辉煌。”

顿了顿我继续说道：“对我们没有经验的人而言意义在于：我们的光辉在我们的前面，在于我们的拓展能力。正如一句英文所说的：there is only one difference between an experienced man and me: the experienced man has a splendid future behind him and I have a glorious future before me。我作为一个新人，更有一种工作热情与锐气、会为推动某些变革带来新的视角与动力；也更能适应一个企业的文化与理念，并且让自己迅速融入其中成为一个忠诚与优秀的员工。”

主管接着笑问道：“你觉得你的性格适合这个职位吗？”

我认真地说道：“想做什么和能做什么两码事，但我想试试。刚才您也提到了我的专业是师范类的，所以，除了具备做老师所特有的耐性、细心等特征，我还是一个做事有恒心、有毅力且负责的人。这些特征是做好任何事情的必要条件，而经验只是一个充分条件。这些良好的性格会使我很快地从一个‘学习人’向‘工作人’转变。”

当说完这些话时，主管赞许地点点头，见此，我反问主管一句：“您平时喜欢喝茶吗？”

之所以会问面试主管，是因为广东这边有这样喝茶的风俗，茶文化也是岭南文化的一部分，在珠三角工作的人特别是高层管理人都边喝茶边谈业务。主管当时没料到我会反问他，愣了不到半秒后微笑说道：“平时还是比较喜欢喝茶。”

于是我又接着说道：“喜欢喝茶的人都知道，一个好茶的形成有四个条件：一是空气新鲜的高山湿润气候；二是优良的品种；三是悉心的栽培；四是精细的科学加工。但最重要的还是后面精细的加工。我相信那些在自己职业做出成就的人也是由一个新人成长起来的，也相信在自己喜欢与适合的职位中才会做出好的成绩。”



主管接着问：“如果你在这个职位上，你今后希望达到一个什么样的目标？并且期望有薪水是多少？”

当时听到主管这么问时，心里觉得第一个问题有些宽泛，于是，老实说道：“因为自己对这个工作流程不熟悉，而且对工作的具体内容也没有一个全面的了解，在没有透视了解的基础上，自己很难说要达到一个什么样的目标。只有当自己深入了解这个职位的内容时，才会有一个明确的业绩目标。对于薪水，我相信公司会根据员工创造的价值给予其相应的薪水报酬，也相信在公司这方面会有一套科学的工资及福利待遇标准。”

当主管问完后，他很礼貌热情地对我说：“你有什么问题要问我的吗？”

我觉得这可能是面试最后一次对话了，我把准备好的台词说出来：“如果因为我没有工作经验，只达到雀巢公司 59 分的应聘条件，我真诚地希望雀巢公司能借 1 分给我，让我以 60 分及格成为雀巢公司的一名员工，那么，在以后的工作中，我将会以借一还十，借一还二十的态度投入到这份工作中去！”

主管非常满意我的回答，说道：“我们公司会考虑你，你的思维与口才都不错，等有消息了，我们会打电话联系你的！”

当与主管握完手走出办公室时，心里非常的开心与轻松，至少把要说的很好地表达了。但是回去好友住处时，我把这位面试主管的最后一句话讲给好友听，好友说，一般让你回去等消息的，可能都不会被录用，这只是一种比较委婉的说法，当时听了，我就焉了。

且慢，一个星期后，雀巢公司打来电话，说我被录用了！

由于其中一些原因，我最终还是离开了雀巢公司，并且找到自己更为合适的工作，但这次面试的经历对我来说却是弥足珍贵的：只要你充分准备、只要你充满信心，你就会成功！

## 43、三赴上海易传媒一揭秘之旅

### 43.1、版权声明

文章出处：<http://www.cnblogs.com/dylanyang/archive/2011/11/17/2252430.html>

文章作者：DylanYang

### 43.2、内容详情

易传媒之路任重而道远，三顾茅庐依然未准，皆因 HR 一手遮天，不知贵府所需何求，求解求解!!

写这篇文章之前，首先声明，本文并无任何攻击之意，完全以事论事，表述自己心声，顺便给各位程序员朋友敲醒警钟，慎重选择，亦或者是

有准备的选择，这样方能未雨绸缪，那闲话少说进入正题。

#### 一、首审易传媒

易传媒是一家移动互联网广告公司，成立与 2007 年 4 月，算是一家成长较为迅速的中小型公司，公司总部位于上海石门一路附近（近南京西路）。

第一次接到易传媒面试电话还是在前公司，问过度娘甚是惊喜，便决定前去试上一试。

如约而至，进门，仔细看了一下公司布置，中小规模，可能因为位于人民广场附近，租金甚高，所以办公场地较为拥挤。

首先是技术面试，面试我的是一位看上去很面善的程序员，年龄比我稍大，面试问题罗列如下：

- 1、谈下你了解的设计模式，抽象工厂和工厂的却别，Facade 模式介绍。
- 2、谈谈你做过的项目。
- 3、简要问了一下之前做过项目的情况。

此轮 OK，人事出场，漫不经心的说：“下一轮是总监面试，他现在在开会，你下次过来一趟吧，我们会通知你时间的！”，靠！拿我们面试人员的时间不当时间是吧，哥请假出来一趟也不是很容易。考虑到这些，我说我能在这边稍等他一下吗，省的再约时间了。此时那个 HR 貌似不是很开心，说：“那我们来聊聊吧，前一位面试官说你的技术很一般！”，听到这哥真想怒了，看到那个 HR MM（长相有点坑爹）不耐烦的嘴脸，心想，哥面试的大公司也不在少数，首先不论能力怎么样，但是遇到这种极品的 HR 还真是前所未有的。

后面谈话当然很不顺利，草草了事，心想这样坑爹的公司不去也罢，于是易传媒之行第一次就这样结束了。

## 二、再度回首

时隔一段时间，也是我工作快满三年了，到了一个称得上是程序员抉择的时间了，恰巧又接到了易传媒公司的面试电话，说是在网上搜到了我的简历，觉得甚是合适，所以特邀我过去详谈。本想直接拒绝，但是想到上一次的经历，觉得心里很是不爽，于是决定再次去看看，虽说那时候我并不打算加入易传媒，但是我就觉得不服气，所以第二次来到易传媒面试。

首面技术，面试我的貌似还是我的校友，同出自国内 211 高校，问题是大体罗列如下：

- 1、Webfrom 和 MVC 区别，MVC 概念介绍。
- 2、Webfrom 中服务器端 button 是如何工作的。
- 3、Webfrom 开发网站原理是什么。
- 4、jquery 是否熟悉。
- 5、jquery 通过\$符号选择的什么对象。
- 6、dictionary 的一些问题。
- 7、泛型介绍。
- 8、还有一些算法，记不得不是很清楚了。

以上是包过技术经理提问的一些问题，没有 HR 面试，主要是这些，觉得我的回答还行，算法也回答正确的，当时的期望薪资是 8K，这次面试还算顺利，自认为还不错，让我回去等消息，但是这次依旧没有结果。当时我有收到易讯、一号店、一家外企以及目前这家公司（国内知名游戏公司）的 offer，但是依旧没被易传媒所欣赏，那时心想算了，或者我真不是易传媒的菜。选择一家发展待遇都还不错的公司就去了。

## 三、三顾易传媒

又过了一段时间，也是我在当前公司呆了大概九个月的时间，又一次接到了易传媒的面试电话，同样，说是在网上搜到了我的简历，觉得甚是合适，所以特邀我过去详谈。心想这操蛋公司又来了，而且在我的技术朋友圈子里也有不乏到这家公司面试的哥们，但是无一例外，都没收到 offer，而且这家公司这两三年一直处于招聘状态，无论是在博客园，还是在 51job，甚至很多还是通过自己搜索简历的方式来招聘的。而且我有个哥们的一个朋友据说是从易传媒出来的，而后我问他一些情况，他跟我说是因为易传媒不给他加薪所以离职的，离职之后很快找到一个月薪上 W 的工作。我的好奇心又再作祟了，这时候的我有一种狄仁杰想一探究竟的冲动，于是我决定再走一趟。

这条路来了两趟，已经相当熟悉了，已不需要 HR 再给我地址了。又一次见到易传媒的前台美眉，她依然没什么变化。

等待，人事出来叫我进去做一份笔试试卷，殊不知这份试卷我已经做了两遍了，什么生命周期，url 编码，几个算法都已经比较熟悉了。做完等待面试。

片刻，刚叫我进来的 HR 美眉，进来面试我，我们随便聊了起来。MM：“你为什么要打算离职呀？”这不废话嘛，不是你们打电话让我来的嘛，我就随便附和了一下，说：“这里离家很近，可以早点回去照顾俺媳妇。”，MM：“哦，看上去，你还很顾家的嘛！请问你在原公司主要做哪方面的东西呢？”心想我说技术你能懂嘛，就说个大概的项目概况吧，我简要的描述了一下我目前的工作内容，MM 很认真的注视着我，MM 开始问他们比较关心的问题，MM：“你平时加班的情况样？你每周能承受加班时间在多少？”这话问的我蛋疼，做成程序员能有几个不加班的，但是回答少了吧，你肯定觉得我这人承受力不够，回答多了吧，您肯定会以此为借口，如果进来的话那就拼命加班吧。哥考虑了一下，说：“你们这里加班很多吗？”，MM：“我只想知道你的承受能力。”，承受能力毋庸置疑，你也不看看我从哪个公司出来的，哥刚进公司的时候，连续三个月，每天加班到八九点，还不算上周末，我：“这你放心，在目前的公司，项目紧的时候，连续三个月晚上加班到八九点，承受能力自认为还是可以的，不过我想知道你问这话的意思是？”MM：“我只想看下你的承受能力。”我：“这里平时加班很厉害嘛，工作并不是以加班多少来衡量的，要讲究效率和质量的，我不希望如果进入贵府，有很大的加班强度。”随后 MM 又问了我的性格，优缺点，以及最得力的事情，未来蓝图等。蛋疼的是，而后他又问了两次你能承受的加班时间具体到几点，我都说这个要看项目情况，项目 OK 的话，我下班就扯，有问题的时候到八九点也 OK，最后又问：“你能承受平均每天晚上加班到七点吗？”“，我：“这个看情况！”哥已经烦了。

MM 让我稍等片刻，她去叫一下项目经理。

片刻后，以为 32 岁左右中年男子进来，问候两句，进入正题，你是\*\*公司的？回答是，哪年毕业的，回答：“08 年的，早在毕业之前已经开始做项目了。”“哦，项目经理。”我也是\*\*公司出来的。“突然感觉亲切了，然后我们寒暄两句\*\*公司现在的情况，据说他还认识我们总监。然后给我描述了一下，他们做的项目，所用技术，以及平时工作情况。经理说：“我这边，你来是没有什么问题的，我担心的是，你愿不愿意过来，现在马上年终了，你而且你在这家公司没有待够一年，这样盲目跳槽，可能会给你以后带来影响的。”我说：“这个是要考虑一下的。”然后说了目前公司也有很多不是很如意的地方，而且目前公司内部也在搞变动。经理说：“你的薪资也是我能接受的，你留一下我的手机号码吧，随后我们会给你发 offer，你给我个回复。”我说 OK，然后又聊了一些技术问题，相互感觉不错。一看时间谈了三个小时了，而后，经理送我出门，握手再见。

各位以为看到这里面试就完了嘛，那就错了，隔了几天，HR 美眉再次打来电话，说人事经理还要跟我面谈一番，极度蛋疼，难道上次 HR 美眉没有回报详细，还是说过 W 的薪资必须要人事经理审批过目呢？为了研究哥彻底，哥立刻决定再走一遭。

见到人事经理，初看在 30 岁以内，一身黑色衣服打扮，脸上毛糙，红框眼镜，普通模样，进办公室，开面。

没有表示任何让我再跑一趟的歉意，感情他们认为求职人员都是应该任劳任怨的。然后说：“你的情况，我已经从\*\*，\*\*两位身上了解到了，问一下你为什么要考虑离职呢？”这个问题都问了三遍了，我又重复了一遍之前的回答，再说了，这不是你们搜到哥的简历，邀请来的吗，哥是受邀之人。丫的以后如果老乡了解这个问题，以后就不应在在网上搜简历。然后又是问能承受的加班情况，而且一直要得到一个确定的数字，承受到几点，平均天加班

都七点能接受吗？我在想这是一个频繁加班的公司嘛，还是不理解我的承受能力，一定要给一个具体的数值他们才懂呢，而过去公司的参考值他们理解不了呢？然后问了期望薪资，问了优缺点。我在想，是不是这位 HR 经理信不过手底下的人，还是怎么地，这些问题还要亲自重复问一遍，说实话加班我不是很排斥的，谁让咱选择了程序员这行当呢，但是频繁的加班，我是很反感的，毕竟我有我自己的生活的，我有我的家庭需要照顾，我并不是卖身给你们公司，再说了，还要看工作效率的，有些工作一个人要一天去完成，而一些人可能半天就搞定了，如果换家公司每天要加班到七八点的话，我选择这家公司有什么意义，难道我是应届生，要好好的磨练技术，还是说贵公司开的薪资很高，我任劳任怨呢？

总结：本篇随笔并不是为了攻击易传媒而写，只是表达了自己心中对这家公司，以及对诸如类似的公司这种面试方式的不满。这是在坑爹呢，还是在坑爹。如果有第四次接到这家公司的电话，我还是会去一趟，但这次我要开始好好数落他们了，哥会说：“你这是在玩哥呢，还是在玩程序员呢？你们到底想要招什么样的程序员呢？给你建议去日本买一些能编程的程序员，无限加班，绝不埋怨，一次投资永久得意！”然后扬长而去。看后的童鞋板砖尽管扔吧。

## 44、我在日企面试中落荒而逃

### 44.1、版权声明

文章出处：<http://kb.cnblogs.com/page/51519/>

文章作者：太平洋电脑网

### 44.2、内容详情

第一次面试，总感觉有一些神秘，有某种期盼，也有忧虑。编者也曾面对同样的问题，西方某位哲人说过，性格决定命运，当今社会是一个需要自我推销的社会，幸运之神不会降临于一味等待的人，不要拒绝从青涩到成熟之间的磨练。

我从浙江的一所高校毕业回到东海之滨的家乡。初出茅庐的我很想找份令人满意的工作，以向父母证明自己的独立能力。恰逢在电视上看到一家中日合资公司的招聘广告，于是我赶紧把毕业证书复印件及学习简历书寄往该公司。我还打听到该公司的老总是我的一个远房表哥的朋友，于是托表哥在老总面前美言几句，表哥满口答应了，而我也踌躇满志地盼着早点去面试。

事隔几天，那家公司的人事部门负责人就打电话约我前去面试。我破例起了个大早，洗漱、梳头、擦皮鞋……着实打扮了一番，直至自我感觉良好才出门。

在公司会客室里早坐着七八个跟我年纪相仿的学生模样的男女。望着他们，我想我肯定能顺利通过面试，不禁有些得意。

大约过了十几分钟，一位姓王的先生领着我们去四周参观。参观完毕后，我们又到三楼会议室进行口试和笔试。主持面试的是日方副总经理，他板着脸，一言不发，一坐下来就让我莫名其妙地感到紧张。

口试很快就正式开始了，那位副总要求每位应试人员都站起来作一个自我介绍。从未在大庭广众之下发言的我一看到这架势就有点发虚，自信和得意也跑了大半。眼睁睁地看着该轮到自己发言时，我的脸唰地红了，脑子里一片空白，在家背好的词也全忘了，半天才支吾着说：“我……我……今年 22 岁，没有什么特长和爱好，但我很希望为公司出力。”当那位翻译小姐把我那实在糟透了的话翻译成日语后，我立马听到了其他应试者幸灾乐祸的哄笑声和评委们嗡嗡的窃窃私语声。

好不容易捱到笔试开始，一向自诩文笔不错的我以为这下总可稳操胜券，何况我早把一篇关于中日合资企业如何更好发展的评论文章烂记在心。可只听那位王先生说：“这次笔试仅仅要求大家把我刚才在参观时说的话用文字表达出来，并且就我其中错误的说法发表各自的观点。”这一下更让我慌了神，在参观时我只顾欣赏周围环境而压根儿就没留意他说的话。一刹那间，我起初的自信和得意都已消失殆尽。

就这样，我的第一次面试以失败而告终。后来常常忆起这件事，总想假如不怯场，假如……我的那次面试或许会成功。

## 45、北京艾德思奇科技有限公司面试实录

### 45.1、版权声明

文章出处: <http://www.cnblogs.com/qqflying/archive/2007/11/16/953117.html>

文章作者: 望穿秋水

### 45.2、内容详情

昨天(11.7 号)去了艾德思奇面试, 这是一家猎头公司推荐的。

公司地点在: 中关村紫金数码园 4 号楼 201-205 就在西格玛北边没多远, 乘地天 13 号线到知春路下, 走没多远就到了。

面试内容: 这是也见识了一项新的面试内容, 那就是能量测试。就是一行一行的数字, 然后两相邻数字加起来取余数写到下面。1 分钟算一行, 过一分钟就换下一行, 呵呵, 不知道这是测什么的。

能量测试之后就是笔试: 分两部分, 1 是英语能力测试 英译汉和汉译英 2 是技术测试 C#.NET 和数据库两方面。

笔试之后是技术经理的面试, 然后说等人事通知就走人了。

下面记录一下笔试的内容:

1、一个  $M \times N$  矩阵, 让写一段代码实现矩阵的逆转。这个我只写了一下思路, 具体的代码用笔写还真不习惯。

2、写出 using 的用处。

这个爆冷门了, 自己就知道 using 用来引用命名空间, 其他的还真没涉及到。回来查了一下 MSDN 才知道 using 的具体用途:

using 指令有两个用途

允许在命名空间中使用类型, 这样, 您就不必在该命名空间中限定某个类型的使用:  
using System.Text;为命名空间或类型创建别名。

using Project = PC.MyCompany.Project;using 关键字还用来创建 using 语句, 此类语句定义将在何时释放对象。

参考: [http://msdn2.microsoft.com/zh-cn/library/sf0df423\(VS.80\).aspx](http://msdn2.microsoft.com/zh-cn/library/sf0df423(VS.80).aspx)

这个时候 using 语句等同于 try catch finally, 注意 using 语句只是 C# 中提供的功能 VB 中没有提供任何等效于该语句的功能。

还可以将该方法应用于其他必须关闭才能使用当前连接执行其他任何任务的对象, 例如 SqlDataReader 或 OleDbDataReader

3、写出 asp.net 中的 asp 的生命周期。

初始化对象——导入 ViewState 数据——用 LoadPostData 处理PostBack 数据——导入对象——RaisePostBackChanged 事件——处理客户端 PostBack 事件——预先呈现对象——保存 ViewState——呈现给 html——销毁对象。

参考: [http://www.ccw.com.cn/htm/center/prog/02\\_3\\_12\\_2.asp](http://www.ccw.com.cn/htm/center/prog/02_3_12_2.asp)



[http://msdn2.microsoft.com/zh-cn/library/ms178473\(VS.80\).aspx](http://msdn2.microsoft.com/zh-cn/library/ms178473(VS.80).aspx)

<http://blog.csdn.net/xychen2008/archive/2007/05/09/1601708.aspx>

4、select\*from Table 返回记录集的排序机制是什么？这个问题不太明白。

5、left join, inner join, right join,cross join,full join 的实现机制？

- cross join 是笛卡儿乘积 就是一张表的行数乘以另一张表的行数
- left join 第一张表的连接列在第二张表中没有匹配是,第二张表中的值返回 null
- right join 第二张表的连接列在第一张表中没有匹配是,第一张表中的值返回 null
- full join 返回两张表中的行 left join+right join
- inner join 只返回两张表连接列的匹配项

## 46、30 岁面霸IT男 30 次面试失败经历

### 46.1、版权声明

文章出处：<http://www.cnblogs.com/king21th/archive/2010/04/05/1704527.html>

文章作者：tea9

### 46.2、内容详情

**背景：**硕士，IT 行业工作 3 年，男，28 岁，离职后，待业了一段时间（想创业）后，几个月的时间内面试了 30 几家公司均无功而返。

**适用对象：**广泛。因为面试不仅仅是面试，而面试的背后是做人以及人生态度！

**编者语：**花开花谢春不管，拂意事休对人言；水暖水寒鱼自知，会心处还期独赏！

**申明：**本文不是介绍面试技巧，是吐露心声！

**关键词：** 离职 30 岁 IT 男

#### 概要描述：

一个“离职”（离职和在职找工作是不同的，离职状态别人会压你的价格，所以，下文是离职的条件）优秀男人（请允许我这么自诩）3 个月 30 次失败的面试经历：在上海大大小小的公司我面了 30 多家，其中有 IBM、HP、Freescall、华为、Erisson、Motorola、东航航空以及一些做手机的等等！但，均没拿到 offer！经过春节的一些事情，发现了自己的缺点，这些地方改正后，一举中第，目前已经上班。

因为本文是说面试的总结，所以，自身的经历就不说那么多了，主要写面试总结。

#### 正文：

面试要点：

##### 1. 积极的心态：

你要去面试的这家公司和职位，你从心底里要有一种想法：我想干！否则，你面试的时候不会很有激情，要知道每个人都喜欢有激情的人。

现身说法：

我之所以面试了那么多公司而没结果的原因，是我一直没想好去干什么。当时心态很浮

躁，想着去创业，哪怕自己开个拉面馆，如果一个月能挣 4000 块钱，我也不去一个月能拿 1 万块钱的工作。我不能对自己的未来有个好的规划。所以，面试的时候很消极。

## 2. 明确的对象：

面试前，要在网上查查这个公司、职位的情况、大家对它的评价，但是，切记不要完全相信里面的一些言论，做到心底里有数吧。

现身说法：

有一次我去面试的时候，对方问我：为什么要来我们公司？对我们公司了解吗？当时，我听了以后马上来火：MD，竟然这么问！（心里想的）气头上我这么回答：我不了解，我来面试不是冲着公司来的，我是针对这个职位来的！后来不欢而散！这里也说一下，有些面试的人很 NB，不过，你若真想去这个公司，那你要忍一下，如果你牛，用你的能力证明给他看！

## 3. 专业技能：

去面试前，你尽量的在网上找一下该类职位的面试题，如果可以的话，你可以查查前人在该公司的事后，都做过一些什么题。

现身说法：

我是做技术的，所以，感觉面试的时候问问工作经历，做点笔试题，考些 C、C++、数据结构、算法、中断处理、任务调度、进程通讯之类的问题。可是，有的公司不是这样的。他们会给你出逻辑题，推理题，甚至这些题会用英文描述。这种笔试题有一个美名“标准化笔试”。

## 4. 衣着打扮

衣着打扮一定要干净、得体！因为衣着容貌是第一印象，如果别人对你的第一印象不好，良好的开端是成功的一半，反过来想，我们找异性第一感觉也很重要，面试其实和相亲也差不多，彼此的感觉是很重要的。

现身说法：

有一次我去闸北的一家公司面试，下了地铁后，没找到地方，就打了一个摩托车在那里逛着找，天比较冷，穿的衣服比较少，等找到公司的事后，我发现自己的头发乱糟糟的、脸上被吹得青一块、紫一块！因为去之前，先到他们公司大楼的一个洗手间里照了一下镜子。然后就去面试了，xdjm 们，你听听前台对我的责问：

我站在门口。

前台：“你干什么的？”（吃惊的看着我）

我：“我来面试的。”

前台：“面——试？谁——让——你——来——面试——的？”（揉揉眼）

我：“xxx 让我过来的！”

前台：“嗯？我问下！”（半信半疑的拿电话咨询。。。。）

...

进去之后，给我找个地方坐，拿张表过来。“把表填写！”给一个、一张表格。过会，填好，她过来把表格和笔拿走（好像我会要他们的圆珠笔）。过会，拿着表回来：“你没填完，再填下。有笔没？”“没”……等她把笔拿回来以后，我边填边郁闷，不写了，直接把表和笔给了他们，“我不想面试了！”很“个性”的走了！

Xdjm 们，衣着确实很重要！

以前我不信这一套，我以为自己有能力就行，是的，那是你年轻，你还没进入职场，你的前途、未来、才华不需要在一个穷小子用衣着去打扮；可是，当你是一个将近 30 岁的人，你如果还像刚毕业的时候那么没职业外形（不一定非要西装，但是不能很土），那就不对了，你有能力你还会落魄？你有能力的话，至少得表现出来啊？你有本事你当老板阿！

另外说一下，本人很不习惯穿新衣服，在上海 4 年（工作）的时间里，我在衣服上的消费不到 2000 块钱。很多衣服都是大学的时候买的，而且有些是读大学时亲戚给的或者我爸的衣服。所以啊，哈哈，曾经有一个关系好的同事兄弟说，你买几件衣服啊，你这样穿走在街上，有几个人会说你是从办公室里出来的？大多数会以为你是从工地上出来的！

很幸运的事，我现在有点改变了，最近 1 个月的时间，我买了 1 个羽绒服、1 个外套、两条裤子、一双皮鞋。算在一起有 2000 多了。男人的衣服贵阿，这么多年我是怎么过的？以前的女朋友怎么就这么忍受我呢？我心里想想明白，衣着不是为了取悦别人，更多的是表现一个人的精神面貌，一个人的生活态度和处世的态度！以貌取人，贬义词，但是，我们要从另一个角度来看这个词，对我们是有帮助的！

## 5. 别把自己看得太高

面试的时候，不要把自己看得太高。

现身说法：

面试的时候，我有三、四次直接和面试官谈崩！

有一次，三轮面试，当我面试的到第三轮的时候，对方两个问题问的我心里极度不爽，我就带着情绪回敬了两句（当然，不是攻击）。回答后，看他情绪好像也有了，然后问我有

没职业规划，气头上，我说没有，我想创业可能吗？

后果可想而知，他说：“今天面试就到这吧，xx 的大门向你敞开着，将来你想来的时候欢迎你！”

后来我回来后，仔细想想感觉自己的做法很不对，因为前两轮的面谈谈得都还不错，而且他们还请我吃了一顿饭，于是后来又和那个面试官道了歉，当然，道歉不是为了争取机会，是给自己交待。因为大家都在一个圈子里混，说不定哪一天还会碰头，再说，别人要请你去面试，而不要因为中间的一些差错而产生一个冤家！

## 6. 准时

面试一定要准时，如果不能按时到达，要提前和人家打电话说明一下情况！

现身说法：

我面试了那么多之所以失败，其中一个原因就是迟到！说心里话，我当时没想好去工作，即使去了又能怎样，一个月能拿几个钱？一年能拿几个钱？上海这个地方什么时候能买个房子？有了这些想法，所以，我的那些失败的面试，我从来没有准备过，第二天的面试，我前一天晚上 12 点以前没睡过，都在打游戏。然后，早上起不来，迟到 30、50min 是经常的。最长的时间我迟到一个小时零一刻钟！

这是一个陋习！

现在我也明白了这个缺点的严重性（因为我以前约会的时候也没按时到过），所以，从这个意义上说，这次经历也让我看到了自己的这个缺点。

## 7. 感恩的心，礼貌的推脱

一个满意的 offer，一定要给人家回个邮件或者打个电话。说明你没法去面试了，因为目前已经决定去向了。之所以这么做，因为这是做人的基本准则吧：礼貌！别人能给我们一个面试的机会，说明人家认可你的简历，我们应该心存感激（感恩的心）：女为悦己者容，士为知己者死！如果有单位约你去面试，而且，你们越好了时间，可是，当这个时间到达之前你得到了

## 8. 小公司不一定差

今天之所以写这一篇总结，对自己有个交待。而这些需要有一个前提：心情还不错，我已经有工作了。如果还在待业，写了也没意义。我现在一家小公司，公司的员工在上海的研发人员不到三十人，但是，员工的平均工龄在 4 年以上，这在 IT 行业很难得。另外，公司用的是 Linux 的开发平台。这是我以前很少用的，对我来说有挑战性，我喜欢！

大公司，你负责的是模块（除非你做老大，或者架构师、系统工程师 SE），而现在，从底层的驱动、内核到协议、再到上层的 UI、甚至 html、xml 你都有可能去修改。我喜欢这

样的工作！当我拿到这个 offer 以后，后面的几个面试我都推掉了。

### 总结：

面试不仅仅是一场面试，当你面试的多了你会发现，这里面能教给你一种人生态度、生活态度：感恩、容忍、大度、乐观、效率、积极、上进！

外面的也很静，突然想到一句话：

昼闲人寂，听数声鸟语悠扬，不觉耳根尽彻；夜静天高，看一片云光舒卷，顿令眼界俱空。

祝福给大家！祝您进步、成功！

## 47、IT外企那点事儿

### 47.1、版权声明

文章出处：<http://www.cnblogs.com/forfuture1978/>

文章作者：觉先

### 47.2、内容详情

#### 47.2.1 外企也就那么回事

外企，一个听起来似乎充满光环的名字，每年众多大学毕业生向往的地方。

说起外企，总能让人联想到很多令人心动的名词：高薪，人性化，浮动工作制，年假，完善的流程，各种福利如：旅游，室内乒乓球台，健身房，按摩椅，小食品，酸奶……

然而真正进入了外企，时间长了，也就发现，其实外企也就那么回事。

#### 高薪

所谓高薪，严格意义上来讲是高起薪，也即刚毕业的时候每个企业公开的秘密，同学们总能够从师哥师姐那里打听到这个数字，有的企业甚至爆出较去年惊人的数字来做宣传。一个个光鲜的数字吸引着尚未毕业的大学生们，宣讲会的人数是基本和这个数字成正比的。

然而由于大多数的外企，由于规模比较大，机构也相对的稳定，高起薪的背后是稳定的加薪，每年 7%~10%是常道，20%则是皇恩浩荡了，除非你能够取得整个 Team 都认可的成就，然而如果不幸参与的项目是一个多年的产品，至多是修改一些 Bug 或者增加一些边边角角的功能，又有多少这样的机会呢？大约在下看到的是这样的，也许并不符合所有外企的情形。

于是当毕业生中的佼佼者很幸运的加入大的外企的时候，不如你的同学只有默默的加入了不算太大的民企。

这一直是你引以为豪的资本，并总在同学聚会的时候大说特说你们公司的薪水，福利，在你的同学抱怨民企的加班声中附和着，心中却莫名的产生了一种优越感。

这种优越感使得你进一步沉浸在美好的外企生活中，却发现越来越没有那么优越了。三年，五年，你一次次的听说你的同学升职了，又升职了，而你还是一个普通的 engineer，因为外企的升职基本是由严格的年限的，有时候多少有些按资排辈的味道。你一次一次听说你

的同学加薪了，又加薪了，薪水直逼你当前的薪水，甚至在五年的关头超过你。

你越来越发现你的同学逐渐的掌握了一个系统前前后后的模块，能够完整的负责起一个项目的时候，你却还是螺丝钉，每天接受外国人的指示，在 yes, ok, no problem, i am 100% agree 的声音中继续做你的螺丝钉般的小功能。

我不知道十年后会如何，在参加了多次的开发者大会后，我发现几乎所有的外企的演讲者都是外国人，中国的演讲者则多来自本土的创业企业，当听着他们如数家珍的谈着自己的创业企业如何一步步做大，系统如何一步步改进，直到今天的架构，他们外企的同学能有这种机会吗？

## 人性化

所谓人性化，用外企的语言就是我们是 **Open** 的。

**Open** 体现在很多方面，诸如高管的办公室的门始终是开着的，你可以在任何时刻走到任何的高官的办公室里发表自己的看法，只是你必须保证，当你满怀激情的走进高官的办公室，关上门，半个小时后同样满怀激情走出办公室，你的顶头上司对你没有看法，即便你确实没有说什么，仅仅谈论了一下午餐而已。

所以除非高层主动安排和你谈话，尽量不要没事跑到高层那里，在你的顶头上司控制范围之外和他的上司进行私密的谈话，要知道有一种关系叫表面上支持，心中的隔阂。即便是高层主动要和你谈话，最好事先和你的顶头上司事先沟通，当然不用太正式，比如在闲聊的时间抱怨一下："今天下午又要被老大找去 **One on One**，项目这么忙，不知道有啥事情可谈的"，呵呵，一些术而已，姑妄言之姑听之吧。

对你最重要的永远是你的顶头上司，当高层听完你的建议，**OK, I will take it into consideration** 之后，便和你没有啥关系了，绝不会存在当你的顶头上司决定给你涨薪 7% 的时候，高层会出来说一句，我觉得他表现还不错，涨 10% 吧。

当然，按照公司的规定，你的顶头上司也会过一段时间和你来一次 **One on One**，问问当前的情况，问问有啥意见等等，这可不是推心置腹的时候，需要把握火候，对当前的情况说的太满意，感觉不真诚，太不满意自然领导不爱听，说没意见显得对 **Team** 不够关心，说太多意见会让人感觉你不安全。

所以总的原则是：

- 要多提改善性意见("code review 预留的时间应该更长一些")，少提颠覆性意见("现在的项目流程有很大问题")，
- 多提有证据的具体意见("我们有几十个 Bug，可能一个星期确实做不完")，少提抽象型意见("Team 之间的沟通有问题")，
- 多说与项目相关的意见，少说与自己相关的意见(尤其不要太真实的说自己的人生规划)，
- 多说在领导意料范围之内的意见(这样会给领导以对 **Team** 的控制感，比如说天天加班到



10 点，领导也看在眼里，可以提一下)，少说在领导意料之外的意见(即便有，请事先沟通，让领导在 One on One 之前就心里有数)。

Open 还体现来另外的方面，比如领导会和员工一起参加各种工作之外的活动，比如打球，比如年会表演，比如一起健身等等，而且在此过程中，往往是充满的欢声笑语的，但一定不要忘记领导就是领导，哪怕不在项目中，千万不要因为你曾经是学校的篮球高手，或是文艺主干，就能在此类的活动中充当领袖角色，在你的项目领导面前指手画脚，虽然在活动中他会夸你，没想到你还有这方面的才能，但是在领导面前充老大，这笔账是迟早要还的，比如在项目的后期不能够完成美国派来的任务的时候，你会被冠以虽然前一阵成功组织了活动，但是耽误了一些项目进度的罪名，从而影响你的绩效。

如果你在健身房遇到领导，和你一起健身，你们可以边健身边聊的很开心，但是领导的心中的第一个想法一定是，这小子项目干完了吗，还有空工作时间健身？，并且会在以后的工作中反映出来，比如时常关心你的工作进度，加大你的工作量等。

## 浮动工作制

所谓浮动工作制，很好听的名字，就是你早上可以推迟来，晚上可以早些走，只要能够完成任务，每天工作 6 个小时都可以。

初入外企的时候，看到很多前辈可以早上十点，甚至十一点才到公司，认为浮动工作制太好了，于是拼命的工作，企图在 6 小时干完 10 个小时的活，然后有时间或学习或休息。然而最后发现，活是永远干不完的，资本家花钱请了你，会让你轻松应对？

浮动工作制，其实就是加班不给加班费的另一种说法，也即合同中也许会写着"所有的加班费已经被计入了薪水中"。只要能够完成任务，每天工作 12 个小时也是应该的。晚上留下来很晚，或是早上很早被拉起来和老美开会，也是浮动的时间之中，你无话可说。为了改美国客户的一个 Bug，深夜加班，你无话可说。在中国是休息日，但美国不是休息日的时候派去美国，并不补偿你的休息日，也不给三倍工资，你无话可说。

## 年假

外企的年假是相对较多的，也是外企在校园宣讲中经常引以为豪的一点。然而年假又有多少真正能够落到实处呢？其时大部分是休不到的，项目不允许，领导不允许，外国人也不允许。

不允许当然不是显式的，而是潜规则的。项目永远是紧的，即便不那么紧，也会被人们喊得使大家觉得很紧，如果一个 Team 有很多人休很多假，对领导来说，好像对上面不太好交代。

如果 Team 中你单独休假，你会被提醒，现在大家都在赶进度，不要因为你这个模块把项目 block 了。

如果 Team 中大家想一起休假，领导会说，大家都在这个时候休，连 backup 都没有，

出了事情找不到人啊。

如果你平时想休息一天，领导会说，有什么事情吗？没有什么事情可以等项目闲了些集中休息一下，明天早上可以晚来些，可能这一阵确实太累了。

如果你想连着长假一起休，领导会说，本来就有一个星期了，还另外请，不如平时累的时候休息一天，效果好。

如果美国人放假(如圣诞)，中国不放假，美国人会在放假前有很多任务布置过来，要在这个期间赶上美国的进度。

如果美国不放假，中国放假(如过年)，总不能让美国老板找不到人吧。

当然以上借口只是在你提出请假的时候，以商量的口气被提及，如果你真想请假，领导还是会毫不犹豫的批准的，因为我们是 Open 的嘛。然而以上借口却会使得多数员工不太敢于请假，因为大家都明白，有一种关系叫表面上支持，心中的隔阂。

当然即便假期被批准，还是有条件的，比如“没问题，好好休息，走之前把文档(报告，邮件，代码)发出来(提交到 svn)就行了”。一般这个附加条件都会耗费一些时间的，一般是第二天休，前一天晚上至少九十点走，早上请，中午才能走，中午请，下午三点多才能走。

## 完善的流程

外企的流程是非常完善的，甚至是极度的完善，过分的完善。

所以外企一般都会有会议室预定系统，会议室永远是被占着的，一天一天的总是开会，讨论。

例会就有模块组的，开发组的(包含多个模块)，项目组的(开发和测试)，Group 的(同一个大老板的多个项目)，all-hands 的(整个公司)。

写一篇文档要模块组 review，开发组 review，测试组 review，和美国开会 review，重新改了第二轮 review。以及 code review，bug review。

每个项目组作了一个阶段后给整个项目组的 demo，甚至给整个 group 及老外 demo，说是增加 visibility。

一般要到下午晚些时候才能够清静些写代码，晚餐后才是代码的高峰期。

这也是为什么小公司半年作出来的东西，大公司要做几年。当然大公司这样做自然有它的道理，大公司稳定，不愁客户资源，不差钱，今年做出来或是明年做出来，客户别无选择，员工也养得起。这些小公司都做不到，必须尽快的满足客户的需要，必须在钱花完之前拉到下一个项目。

然而这对程序员的职业生涯来说好么，我不敢评价。只是在和很多朋友讨论的时候，他们发现，自己一直在忙啊忙，当跳槽试图总结自己做了啥的时候，却发现就不多的东西，不多的技术，当他们去面创业公司的时候，经常会被问，你们这么长时间，怎么就做了这么个东西？

大公司完善的流程还有一个特点，就是这个流程是完全为此公司定制的，当然公司大，自然可以有钱从头到尾弄自己的东西，既不用常用的，也不用开源的，无论是开发工具，测试工具，代码管理工具。这也导致了员工的粘性特别强，当走出这家公司，就像换了一片天地，原来会的别人用不到，别人常用的，却不怎么会，最后只好在公司养老，好在薪水也不错，福利也不错。

## 设施

最后提及的是各种美好的设施，这是很有吸引力的。然而为了您的前途，虽不能说敬而远之，也要注意享用的时间，如中午，晚上。

尽量不要在工作时间娱乐，甚至喧哗，人民的眼睛是雪亮的，领导的眼睛也是雪亮的，尤其是对于软件这种成果极难量化的产品，有时候表现和态度反而成了一种指标，不像销售一样，给公司带来的是真金白银，我无论怎么玩，能拿回单子就行，然而对于软件，你有绝对的证据证明成果超越别人吗？

所以外企有个很有意思的现象，一个团队的座位，离食品的距离越近越好，离娱乐设备的距离越远越好。离食品近，取用方便，领导看到你拿吃的也不会说什么，然而离娱乐设备近，领导办公室的门都开着，有谁胆敢长时间玩耍啊。所以娱乐设备上面玩耍的人一般都是座位离得比较远的。

此篇就写到这里的，在外企多年，其实发生了很多有趣的事情和现象，当走过几个外企的时候，发现有很多相似的潜规则。

进入中国的外企，其实是有中国特色的外企。中华文化的强大，使得所有的东西一到中国就会中国化，甚至改变了味道。很多民族如满族，回族的很多人都失去了原来民族的特色。也只有在中国，才可能存在儒释道三教合一的说法，不知道释迦摩尼有何感想。上学的时候，一个我很佩服的大物老师，年纪很大，他是坚定的马克思主义者，但是他曾经说，上个星期我病的厉害，差点就去见马克思了。我笑道，马克思是唯物论的，是不相信死后有鬼的，死后去见阎王是迷信，去见马克思就不是了？

等有空的时候，再接着给大家讲外企的故事。

## 47.2.2 多种多样的外企

不是所有的外企都是一样的，外企也分多种，基本按照地域和文化的划分可以分为日韩外企，欧企，美企。

## 日韩企业

日韩企业是十分强调等级观念的，这可能和这两个民族的文化有关。

上级在下级面前总是一副严肃或者装深沉的样子，虽然其在外面的有可能花天酒地，什么都做。

上层和下层很少有哪怕表面上的互动，比如开玩笑，打球，年会一起表演等，所以工作环境相对的压抑，安静。

甚至在伴有生产性的企业中，中午的食堂都是按照等级来的，先是管理层，然后是办公室人员如 IT，行政，HR 等等，最后才是蓝领的工人阶级同志，不能不说到最后像样的饭菜都比较少了，虽然自己是较先吃饭的一部分，但是看到这种情形仍然不是滋味，毕竟我们的父辈也是普普通通的工人。

员工的绩效是完全由上司指定的，甚至没有解释为什么，不知道别人是多少，也很少存在如欧美企业一样哪怕形式主义的反馈，其时只有默默接受，或者走人。

员工的入职薪水在外企来讲相对是很低的，每年的加薪也少可怜，其解释也是振振有词：当你的水平和贡献没有提高，凭什么公司付给你更多的薪水？所以要想薪水有较大的改善，唯一的途径就是升职，用他们的话来讲就是能做更多的贡献。

日韩企业中，级别与级别之间的薪水差距是比较大的，所以一旦能够做上去，拿到的薪水可能不比欧美企业差。这也就造成了一种现象，就是日韩企业中最底层是非常不稳定的，每年大批的毕业生几乎像换水一样，一批一批几乎都走了，留下的基本就是当年就升了职的，而中层是相对稳定的，所以公司的管理也不会出什么问题。

无论在哪里，一旦有了很深的等级观念，伴随而来的是管理者相对比较累，所有的决定权都在上司的手里，所以其会忙的不可开交(所有的猴子都在他的身上，请参照《哈佛经典：谁背上了“猴子”？》)，甚至管理的蛮大的 Team 的时候，还可能亲自写一些代码，并对每一个细节都心中有数，不像欧美的项目经理一样只管流程就可以了，甚至做的时间长一些，技术都忘了很多了。

这也难怪，当下属每年流水一样几乎全走了的时候，Team lead 总要保证项目能够继续下去。这多少让我想起清朝的皇帝，由于对大臣们极度的不信任，最后不得不一个个殚精竭虑，连县一级的官员都亲自任命，而明朝的皇帝很多将政务抛给宰相后，就可以逍遥自在，过自己的无厘头的生活了。

说到外企，一个不可避免的问题就是天花板问题，也即多高的职位还会属于本土的中国人。

日韩企业的天花板是相对较低的，不太大的官就已经是日韩人士了，因为对中国人，这两个民族似乎总是不放心的，其民族文化中多少存在一些非我族类，其心必异的倾向，所以中国人在这些企业中做不到太高的位置。

所以有一种说法是，和欧美企业不同，日韩企业不能算作真正意义的跨国公司，而是分派在不同国家很多分部的日韩公司，这些分支不能够很好的本地化，不能够融入本地文化，不能包容多元文化，不能实现真正的国际化，而仅仅是接受日韩总部的指令的分支机构而已。

在这里还要提及的是台湾的企业，台湾是中国领土不可分割的一部分，但是很奇怪的是，在大陆登记的时候，台企是被登记为外资企业的，而且可能是台湾被日本统治了一段时间的原因，在台企中多少有一些日本企业的影子，如等级化，天花板等，同是炎黄子孙，台湾企业似乎也对大陆的人才不能够完全的信任，看了多少心中有些不舒服。

## 欧企

欧企是三者之中最人性化的一类企业，尤其是北欧企业，大概和这些地区的高福利，共产主义化有关。

当然天花板肯定是有的，只是相对较高，中国区的总经理一般会是有外国人，好一点的还可能是美籍华人，香港人，甚至可以使中国国籍但在美国留过学的人，然而总监一级就可能是本土的中国人了。这样的组织架构既能够和外国人很好的交流，又能够很好的本地化，适应中国文化，和本地政府交流，何乐而不为呢？

欧企的等级观念也是三者之中最不明显的，管理多个 Team 的 line manager 还会在旅游之中和我们最底层的员工打牌，娱乐。公司内部的相互称呼也是叫名字，hi jack, hi peter 这样的叫，无论其是多么高的高层，不会称其为王总监，刘经理之类的。

欧企的加班也是比较少的，他们强调 work life balance。

工资相对日韩企业比较高，但相对美企来讲要低，但是福利比较好，公司会经常有吃蛋糕，开 Party，旅游等活动，如果赶上公司的经营状况很好，公司给的旅游的 budget 是比较多的，经常可以近郊旅游，每年还能有一次出国旅游。

由于较好的福利，公司是非常稳定的，每年跳槽的人很少，有的人甚至放弃美企的高薪，因为那儿比较累，舍不得这里的福利，环境，以及较好的培训机制。

一个欧洲人在培训中讲，美国人是喜欢跳槽的，并不是公司不好，而是他们喜欢挑战，如果五年待在一个地方，别人会问：what is wrong with you?，而在他们国家，人们是不怎么跳槽的，他在这家公司待了 20 多年，他的父亲就是在这家公司退休的。这多少让我想起了我们原来的国有企业的制度，父辈退休，孩子在这个岗位接着干。难道欧洲已经到了劳动已然成为一种需求的阶段？

想必这种日子说的大家心驰神往，这的确是个养老的好地方，然而对于年轻人打拼来讲，却不一定好。在此类地方，系统已经是很大很稳定的，技术进步是不太快的，可能很长时间才能修改很小一部分代码，而由于人员稳定，向上升职也是比较慢的，这样你的竞争力其实是在一步一步的下降。



当公司经营状况好的情况下，大家一好百好，彼此都很开心，但是一旦遇到金融危机，公司经营状况变差的情况下，福利会急剧下滑，资本家终究是资本家，哪怕披着绅士外衣，在欧洲，由于有健全的法律，高额的赔偿，强大的工会，公司一般是不怎么敢大幅度裁员的，而中国地区就成了他们开刀的地方。

当大幅度裁员后，获得了比较可观，但其实比裁一个欧洲人少得多的赔偿金后，你会发现找工作比较难了，日韩和国企你已经不适应了，那里天天的打拼如同地狱，美企好一点的则需要比较强的技术，而可能你发现你的技术能力不如刚毕业的时候了，你还记得多少的算法，操作系统，计算机网络呢？

## 美企

美企是三者之中薪水最高的企业，然而压力也相对比较大。

在这里你会发现，美国人有时候会很拼的，很认真的，甚至很较真的。美国人总是会规定一个任务完成的时间点，然而却常常是非常紧的。而且由于流程又长又复杂，时常弄得你焦头烂额。

美国人会一遍一遍拉着你和你 `review` 文档，很认真的揪出其中任何不合理的地方，甚至拼写错误。

在美企，加班是经常的事情，虽然第二天早上你可以来的比较晚。

所以美企也会有和欧企一样的福利制度，然而真正享用的时间比例要小的多。

美企的天花板和欧企差不多，相对于欧企，美国企业多少还是有些等级在里面的，只不过不是如日韩企业显而易见的在外面，等级之间平时说笑，娱乐的时候是几乎看不出来的。

然而美企心中的等级是存在的，主要体现在两个方面：邮件和开会。如果一件事情所发出的第一批邮件就包括你，则说明你属于处理这件事情的主要人员，如果你被别人转发，则在这件事情中你属于辅助地位，哪怕你和他是同一个 `level` 的，因为先知情的他可以做很多的准备，更全面的信息。如果一件事情需要开会，你在第一次的邀请中，则你也属于处理这件事情的主要人员，如果这件事情分成了多个小部分，然后让你再拉上另外一些人另外开会讨论如何处理这个小部分，在这件事情上，你就是那些人的核心，哪怕他们和你都是同一个 `level`。

这两点所有的人都心知肚明。美企有时候是强调管理扁平化的，也即事情的参与者大家没有 `level` 的差别，在这件事情上可能你是 `lead`，在另外一件事情上他是 `lead`，然而如果你能够很好的处理和上司及同事的关系，较多的出现在第一批发出的邮件或者第一次召开的会议中，则恭喜你，你很快就能升职了，很快就能脱离现在的层次，融入到另一个层次的人员的邮件和开会的博弈中去了。

先知知情权如此的重要以至于可以当做政治斗争的手段，在美企，用 `level` 压人到哪里都是说不过去的，然而如果事先没有足够全面的信息用邮件发给你，在开会的时候即便临时叫

上你，在没有任何思考，准备和证据的情况下，哪怕你 level 再高，又如何能够说服别人使用你的方案呢？你总不能说：我是高级工程师，你们都是普通工程师，你们要听我的吧。

都说中国人是讲面子的，其实美国人也是讲面子的，在大庭广众之下，他们总是对你的项目一口一个 good，一口一个 great, impressive。

然而在项目中，美国人可是不讲面子的，经常 challenge 你，作为被领导的中国一方，经常要做的一件事情就是寻找“证据”，确确实实的证据来保证自己不会被 challenge。

有很多人质疑，为什么外企总是那么喜欢写文档，一遍又一遍，写到十分的细节，为什么总是喜欢写邮件，哪怕两个人就挨着坐，开会要写 meeting minutes，每天要写 daily report，每周要写 weekly report，测试完要 cc all 发送测试报告，功能实现完要 cc all 发送邮件报告，这些都是证据啊。

当问题出现的时候，每个部门不是第一时间想着如何解决这个问题，而是首先寻找证据证明自己的清白，有时候来来回回很长很长的邮件，回复了 n 多人，才能解决问题。

美国大老说了，销售那面反应，这个功能不好用，则开发部门首先应该回：我们的 design document 早就发出去了，而且都 review 过了，当时的会议记录就是决定这样做的啊。性能测试部门说：昨天测下来，性能突然变差了，某个部门昨天提交了代码，应该是他们的问题，那个部门马上回：我们后端在代码提交之前已经做过性能测试了，报告昨天就发出去了，性能没有变差，可能是前段的问题吧。后端发现前段发来的消息不能够解析，前端应该解释：昨天我们商量的通信协议，在邮件中都能够找到啊。

当有成绩了，哪怕一点小的成绩就 cc all 来增加影响力，当有问题的时候 cc all 来证明自己的清白，实在是一道美丽的风景线。每天在开会，邮件，文档，扯皮中度过，也难怪开发效率相对民企要低的多了，好在大公司有钱，不怕时间长，不怕客户恼。而对于程序员来说，技术提高不了多少，情商却是大幅度提高了，也难怪《杜拉拉升职记》能够如此的畅销。

## 47.2.3 奇怪的面试

外企的面试都面写啥？不同的企业也是不一样的，总的来说可以归结为几句话：

三类企业面实战，二类企业面基础，一类企业面算法。

在此声明，此处所谓的一二三类，绝没有轻视其他企业的意思，这里的一二三类基本上是按照本科毕业的时候起薪来划分的，一类企业指的是年薪 15 万以上的企业，二类企业指的是年薪 10 万左右的企业，三类企业指的是年薪 5 万左右的企业。当然按照上两次的描述大家可以知道，并不是起薪高的企业的程序员一定最好发展的最好，而进入创业企业的人最后可能后来居上，成为 IT 达人。当然此规律也不仅仅适用于外企。

## 三类企业

三类企业起薪不高，招聘的目的也相对的明确，是要找那种来了就能真枪实弹的把东西作出来的人。

他们多不太关心员工的培训和成长，不太关心员工是否对技术有浓厚的兴趣和深入的钻研，他们就是一个想法，他们要做一个东西，做这个东西需要某方面的技术，所以要找这这方面的人。

他们不知道，大多数的程序员其实喜欢做一些在自己能力以上 20%的东西，也即研究研究可以做出来，但不是太熟练，而不喜欢做一些自己已经非常熟，毫无挑战的东西。

但是他们需要这样的人，所以在面试中，面试的问题比较具体，甚至具体到一个个的配置项，也有当场给你环境，让你搭一个框架，做一个东西的。

他们希望，最好你以前做过的项目和他们现在的项目十分相似，来了就能够上手。

其实很多程序员跳槽，就是因为原来的工作已经没有了挑战，想找一个更有挑战的，有更多大牛的地方，如果原来的项目我干的不亦乐乎，还来你这里干什么？

但是现在工作难找啊，所以他们总是能够找到需要的人，毕竟出来混，大家都是混口饭吃，不容易啊。

要想进入此类企业，一个最好的办法就是上手做，在学校里就可以找个实习的公司，哪怕不给钱也去(强烈谴责这种企业，剥夺劳动者的基本权利，也就在中国他们能干的出来，放到欧美罚不死他们)，先混些实践经验，做些边角料的活，然后跟着 lead 一步一步进入核心模块，相信只要认认真真的做过，面过这类企业应该不成问题。

此类企业的流动性相对较大，往往被用作程序员的跳板，跳到二类甚至一类的企业中去。所以不幸进入此类企业的兄弟们，在实战的过程中，别忘了多看看源码，多想想背后的原理，多补充一下计算机科学的基本知识，早日脱离苦海。

## 二类企业

二类企业其实薪水已经非常不错了，毕业就能进入此类企业的程序员也多是学校中的优秀分子。

此类企业注重程序员的基础，认为只要基础好，他们愿意培训并培养程序员，给你机会进行学习。

此类企业招聘的时候，职位有可能是不太确定的，可能是 Java，可能是 C++，可能是 windows，可能是 Linux，他们认为只要你基础好，语言不是问题，平台不是问题，培训一下上手会很快。



记得面试一家与通信有关的欧企，面试官开始问了很多 C/C++ 的基础知识，后来问了很多操作系统和计算机网络的基础知识，最后说，他们是需要有通信背景的，然后连问我三个有关通信方面的问题，我都说不知道，最后只有坦然承认，通信我确实一点都不懂。后来我认为我是彻底没希望了，没想到后来竟收到了他们的 offer，并在入职后进行了长达两个月的通信方面的培训，后来我问我的面试官怎么回事，他说，你的 C/C++，操作系统，计算机网络的面试题几乎都对了，我觉得你的基础不错。

所以要进入此类企业，有关基础方面的书还是要认认真真，仔仔细细的看，下面推荐一部分：

C: 《The c programming language》

C++: 《Thinking in C++》，《The c++ programming language》，《effective c++》，《more effective c++》，《exceptional c++》，《more exceptional c++》，《inside the c++ object model》

Java: 《Thinking in java》，《Core Java》，《effective java》，《Java Puzzlers》，《Java Network Programming》，《java concurrency in practice》，《深入 Java 虚拟机》

windows: 《Windows 核心编程》，《Windows Internals》

linux: 《Advanced Programming in the UNIX Environment》，《Understanding Linux Network Internals》，《UNIX Network Programming》

network: 《TCPIP Illustrated Volume I》，《The Linux Networking Architecture》

我没有在装 B，也不是看过以上所有的书，不过上述书籍的确是程序员必藏书，我也只不过是在用到的时候翻开相关章节看看。

然而给大家的建议是，在做项目的时候，千万不能够做什么就只知道什么，与此相关基础知识也应该多看一些。面试的时候也经常遇到这种情况，就是面试者号称做过 socket，问到 tcp/ip 拥塞控制却一无所知，会简单使用 socket client 端和 server 端几个简单函数人太多了，如何保证你能够脱颖而出呢？

其实很多事情我们觉得不可能，但是这个世界上就是有牛人确实做到了，比如英语六级能够考 99 分(满分 100)，就是把答案全给我，就让我写作文，我也做不到啊，再如高考满分 750 分，山东的状元 730+ 分，也就意味着数理化全对，语文 140+，英语 140+，我的天，也是把答案给我，就让我写语文和英语的作文，我也做不到啊。

然而读以上书籍却没有上面两个例子难的不可想象，我所知道的身边的人就有 C, C++, linux, network 这几个分支全读过的，而且不止一个。

能进入二类企业，混个中层，也能过上满不错的生活了。

## 一类企业

一类企业薪水非常高，毕业就能进入的可以说是学校中的佼佼者了，一般会名校背景，名企实习，甚至有过获奖的才能够进入。

此类企业除了注重程序员的基础之外，更加重视程序员的思想，算法及聪明程度。

所以很多奇奇怪怪的面试题在网上都流传出来了，这些题目真可谓费尽心机。面试过程长达  $n$  轮，每轮都可能因为疏漏和状态不佳被刷掉，最后剩下的几近完美。

在面试中，程序是要当场在黑板上写出来的，很短的时间，要求很强的健壮性，面试官还会在旁边施加心理压力，你确定吗？要注意 XXX。

虽然问题是经常外流的，然而新的问题却是不断的会出，可能是因为工作中有些需要解决的问题，自己想了一天多才想出的解决方案，却抽象出来考别人，让别人的在很短的时间作出来，这种心理开始很爽，后来觉得很罪恶，多少有些原来自己穷，受富人欺负，后来富了又欺负穷人的味道。

有些人会质疑，这些精巧的算法在工作中真的能够用到很多吗？答案当然不是。

这其实是一个供需的问题。马克思告诉我们，商品的价格是由价值量决定的，商品应该以价值量为基础，实行等价交换。西方经济学告诉我们商品的价格会随着供需关系的变化而变化。当供需矛盾相当大的时候，商品的价格就会远离价值量。

《经济学的思维方式》一书中写到，所有的稀缺品都需要以某种方式分配，必须建立某种规则和制度，对那些要求得到稀缺品的人加以甄别，决定谁该得到多少。价格只是最常用的一种方式。

想想我们的高考吧，那些千辛万苦考上清华的学子毕业后又有多少高中的知识留在脑子里呢？学到的东西又有多少是能够在实际中用到的呢？其实很少，高考分数不过是进入清华的一个价格而已，已经由于清华只有一所，考生却有千百万这样的供需差别远远的偏离了使用价值，毕竟能够轻松看懂教科书的人太多了，他们只能够不但要全会，还要全对。

进入一类企业也是同样的，能把我上述书籍都看完的人是有人在的，仅仅基础知识已经不能够甄别想进入一类企业的人们，所以需要奇奇怪怪的算法题。

要进入一类企业，《算法导论》这本书必不可少，要前前后后仔细的看，而且应该不止一遍。《编程珠玑》也是一本不错的书，其中的例子可以常常的回味。《编程之美》也不错，更贴近面试，更实用一些。其实更重要的是 Top coder，就是多看多练。

其实考入名校基本就是一种方法，多做题，以便在考场中看到题目就能够有思路，考场的时间仅仅用于保证正确率就可以了。

进入一类企业也是一样，要想很短的时间，在很大的压力下写出健壮的程序，其实只有一种方法，就是类似的题目遇到过，思路是马上就有的，在会议室的时间仅仅用于保证健壮性就可以了。

曾经一段时间，对精巧的算法十分的崇尚，甚至引以为豪，然而后来慢慢发现，天天沉浸在算法之中，沉浸在计算机的小天地里面，又对社会做了什么贡献呢？难道自己的才能，抱负就仅仅放在这些数字的技巧当中吗？

我们不应该像孔乙己一样研究茴香豆有几种写法，而是应该如阿朱《走出软件作坊》中描述的一样，虽然方案不是完美和精巧，然而逢山开路，遇水搭桥，真正的解决一个个的问题，作出一些可以影响人们生活的软件。

## 47.2.4 激动人心的入职演讲

当你千辛万苦熬过了重重难关，进入了外企的大家庭之后，第一步便是入职培训了。

入职培训非常重要，尤其是对于公司来讲。当然并不是说入职培训有多大的信息量，能够学到多少技术和流程。准确的来讲，这是从心理上拿下你的一步。

我们知道，心理学上有晕轮效应，所谓晕轮效应是指人们对他人的认知判断首先是根据个人的好恶得出的，然后再从这个判断推论出认知对象的其他品质的现象。如果认知对象被标明是“好”的，他就会被“好”的光圈笼罩着，并被赋予一切好的品质；如果认知对象被标明是“坏”的，他就会被“坏”的光圈笼罩着，他所有的品质都会被认为是坏的。

所以面试中，好的第一印象十分的重要。自然企业也想在与员工的第一次亲密接触的时候，在员工心目中留下美丽的光环。

和生产性企业不同，软件开发企业的工作量和工作成果比较难以衡量，即便有了软件工程的各种理论。所以说要想使得工程师们全心全意的工作，自然是攻心为上。工程师们大多是很清纯的，有时候多少有些高傲，有些古代的士的气质。士可杀，不可辱，所以通过严苛的纪律逼工程师工作是行不通的，他们完全可以坐在电脑前面装作认认真真的写出 bug 不断的代码。然而士为知己者死，如果能够让工程师感觉到公司是他事业的摇篮，是他可以托付未来的地方，是可以“明朝携剑随君去，羽扇纶巾赴征尘”的刘备式主公(《卧龙吟》)，则工程师们自然会视公司为己任，加班加点也毫无怨言，为伊消得人憔悴。

入职演讲所要起到的，就是这个效果。这也是很多民企和外企相比，有很大差距的地方。外国的资本主义已经十分成熟了，他们已经从马克思所批判的资本主义初级阶段中走出来，摆脱了通过延长劳动时间和提高劳动强度来榨取剩余价值的方式，而使用更加人性化的手段(如股份制，各种激励机制等，有大批大批的管理学大师在研究这个)，让员工自愿自觉的劳动。而中国大多数的民企，还处在马克思所批判的那个时代，从我评 it 的差评榜的各种评价就可见一斑了。

为了完成上述任务，入职培训一般包括以下几个方面：老大的自我介绍，重要的位置，光明的前途，优秀的员工，企业的文化，良好的福利，学长的自白，快乐的互动。

### 老大的自我介绍

在入职培训的时候，老大一般是会出来露一面的，即便不是一把手，也至少是二把手，三把手。

一般老大总是很和蔼的，脸上总是露出笑容的，以显示自己的平易近人。

其实有一个规律，不仅是在职场中，即越是和你层次差别大的人，对你反而是越和蔼的，而对你凝眉瞪眼，怒目狰狞的人，也多是比你强不了哪儿去的人。一方面可能是老大确有老大的气度，一方面层次差别大，你对他构不成什么威胁，谅你也翻不过天来。这可能是为什么我们敬爱的伟大领袖毛主席可能可以容忍一个兵叛逃再回来，却不能容忍彭老总给他拍桌子的原因吧。

老大的名字应该是在业界早就如雷贯耳的，即便不是，当其简历摆在我们面前的时候，也足够我们五体投地。

一旦使得你对他形成崇拜，这第一步的目的就达到了。

其实这是任何成功学讲座的开篇的必然套路，即一拉一打，或两者兼有，或只取其一。所谓拉，就是列举出自己的一长串的 **title**，以及自己的一系列丰功伟业；所谓打，就是提出一系列你原来没有思考过的，或者认为是显而易见却被说成错的问题。这两者的共同目的就是对其形成崇拜。崇拜可以使人们的判断力大降低，从而会减少你对他之后说的话的辨别能力。想象进入演唱会的歌迷的情绪吧，他们是如此的呐喊，以至于听不到歌手的声音，没关系，此时的歌唱质量已经无关紧要，关键是这个歌是明星唱的就可以了。其实那些造星的公司们早就摸透了这些心态，正如《长尾理论》中说的那样，“他们已经发现了制造大热门的秘密：把魅力四射的年轻男人卖给年轻的女人。成功的要点无非就是帅气的外表和打造的个性，音乐本身被外包给一小组专家，几乎成了无关紧要的事。”

在一片清纯而又崇拜的目光下，老大可以进行对公司的介绍了。

## 重要的位置

入职培训的另一个重要目的就是要培养你对当前获得的职位的自豪感。也即使你觉得你在做一件将影响整个软件业的意义重大的事情，自然事后你会觉得十分可笑，但当时，扪心自问，你是认真的。

培养自豪感的逻辑过程是这样的：

- 首先强调公司在整个 IT 业中的位置。如果公司能够排在整个 IT 业的前十位，此点不必做任何修饰。如果公司不能够排整个 IT 业的前十位，则会划分细分市场，直到能够排到前十名为止。如果在细分市场中能够排到第一，或者并称为几大 XXX，则不必再进行修饰。如果不能，则往往冠以“仅次于 XXX 的 XX 企业”，或者当已有并称为 N 大 XXX 的时候，称为“排名第 N+1 的 XX 企业”。通过此步，多能够建立员工对企业的自豪感，能够在外面理直气壮的说出企业的名称。
- 然后强调研发在公司中的位置。IT 企业中研发自然重要，然而当你和公司的市场人员接触过以后，他们却不全这么认为。因为市场人员是挣钱的，研发人员是花钱的，自然应该是经济基础决定上层建筑。然而研发人员是几乎接触不到市场人员的，所以此步需要明确的是在程序员心目中要树立只有他们做出了优秀的软件，公司才能够生存的信念。说到这里程序员们不要不服气，除了创业家作为程序员出身做公

司的老大之外，还有那些企业的一把手是研发人员呢？一个统计的结果是，企业的一把手多出自两个部门：销售和财务。

- 然后应该强调中国研发中心在整个世界所有的研发中心中的位置。由于中国有廉价的劳动力和广阔的市场，很多国际大公司还是喜欢把研发中心设到中国来的，当然是以被中国很多的优秀人才吸引的名义，而总部也是比较重视中国研发中心的。然而要说中国研发中心成为整个公司研发的核心，怕你很难相信吧。中国的研发中心自然不敢凌驾于美国的研发中心之上，所以一般的措辞是，整个世界的研发中心共有  $N$  个，而美国和中国，外加另外罗列的一个或者三个研发中心成为最重要的三大或者五大研发中心。这时候，老大也许会给你看一些公司的高层在各个场合赞誉中国研发中心的语句，所有的描述如同皇帝的谥号一样，只有正面的评价，虽然他们可能对印度研发中心也说过同样的话。但没有问题，这足以使出入职场的程序员们相信这是真的，直到在项目中，他们发现只能接受美国的指令，或者没有权限参与重要的设计的时候。
- 最后要强调的是此一批入职者在中国研发中心中的位置。此处多会强调，此次招聘是高层早就计划好的一个长远的人才计划的一部分，你们进来参与的是具有战略意义的项目，这些项目将对公司的发展起到至关重要的作用，并处于同行业的最前沿，你们做出的产品将影响整个软件业。

就这样，通过步步推理，层层递进，员工似乎瞬间觉得从一个乳臭未干的学生，俨然将变成在软件业举足轻重的团队中的一员。此时的员工，眼中充满激情，心中充满渴望，如果不在此时此处付出自己的青春和热血，开启自己的事业，更待何时！

## 光明的前途

描述光辉的现在重要，描绘光明的未来更为重要，因为年轻人大多是为希望而活着的。

况且当前的社会是相对浮躁的，人们总是希望有某个机遇，通过某种捷径比别人更快的成功。记得鲁豫有约采访郭德纲的时候，他是这样描述他的北漂生活的：最初来北京，就是想找个名师拜在门下，说不定一次什么样的演出，就能够红了。不得不承认，本人当初也有这种心态，认为加入了一个无比有前途的公司，自己的事业能够得到指数级的增长。奇迹没有发生在郭德纲身上，世界上没有救世主，也不存在神仙皇帝，当自己没能够真正站立起来的时候，是不会有人怜悯你，给你捷径的。于是郭德纲开始了他长达十年的闯荡和积累，直到他成为了顶天立地的相声大腕。我自认为没有郭德纲的天赋，也是到后来才发现，一个人绝不会因为加入了某个组织从而鸡犬升天，绝不会埋头做好公司给你的每一件事情(并不一定都是有技术含量的事)从而随着公司的成功而成功，虽然加入一个好的公司是人生的催化剂，然而自己的路还是要自己来规划，自己的技术还是要靠自己一点一滴的积累，公司不会为你的前途负责，哪怕各个公司都有职业规划的系统，唯一对你前途负责的应该是你自己，所以当你前进的路上遇到阻碍，也一定是你过去的所为造成的，片面的抱怨公司和社会，是对自己的不负责任。记得看一期《中国经营者》节目采访京东 CEO 刘强东，当问到：如果你的企业将来面临失败，您觉得可能是什么原因？他回答：可能是因为我。不能不说，我们需要学习这种精神。

不过对于公司来讲，在员工心目中画一个大大的饼，还是很重要的。所以此处大多会提及技术路线和管理路线，并强调两者同样的重要(真的吗？我们以后讨论)。也会提及公司有



成熟的职业规划系统，你和你的 lead 会定时一同规划你的职业发展，只要你认认真真做了公司给你的每一件事，自然前途大大的。也会提及公司会全面或者局部的扩张，总会有新的团队，新的项目出现，你会有很大的成长空间。

总之会使得我们相信，只要老子拼了，就能够很快升职，迅速到达成功的彼岸。

## 优秀的员工

任何人都愿意和优秀的人一起工作，所以必须让大家认识到，你们是最优秀的。

此处多会提及你们是从多少份简历中，选出多少进入笔试，又选出多少进入面试，最后拿到 offer 的，这个数字之间的比例和差额会让你大吃一惊，似乎没有想到自己原来这么优秀，悠然而生了一种自豪感。

用余世维讲座中的话来讲，当准入制度越严格，越能够激发员工的尊严。

用《影响力》一书的第三章承诺和一致原理来解释就是：履行一个承诺所要付出的努力越多，这个承诺对许诺者的影响越大。与不费吹灰之力就能够得到的那些东西相比，人们更加珍惜那些来之不易的东西。书中举了原始部落严酷的成人仪式和兄弟会入会的“地狱周”都会使人们对于部落和兄弟会更加的忠诚，也明确的指出跨国企业强化进入公司过程的难度，从而使新员工一旦进入公司，会有更高的忠诚度和自豪感。

## 企业的文化

每个企业都有自己的文化，其实差别还是蛮大的，然而令人奇怪的是，正如高中学校的校训多包涵团结，勤奋，诚实等词一样，每个企业声称自己的文化也基本包括以下的词汇：激情，挑战，平等，开放/公开，卓越，责任，结果，创新，诚实，尊重，团队，客户。

虽然不同的企业可以用同样的词汇，然而他们的文化却可以大相径庭。

其实每次的入职演讲中提及企业文化，仅仅是此文化传播的第一步，却远远不够。企业文化不是知识，不是告诉你就完成了交接的，正如不是你学会了东北话，就成了东北人一样。文化需要载体，既包括死的制度，更重要的是活的人，会在员工的不断入职和离职中发生微妙的变化。文化需要传承，需要在人与人的相互作用中发扬，如果一个企业最初只有 100 个人，作为文化 A 的载体，每过 1 年来 10 个人，作为文化 B 的载体，这 10 个人足够在一年内被熏陶成文化 A，再过 20 年，当企业变成 300 人的时候，仍然差不多秉承文化 A，然而如果第二年一次来了 200 个人，作为文化 B 的载体，则 20 年后，企业可能就更接近于文化 B。文化是可以推动的，如上面的例子，如果企业想一直贯彻文化 A，则需要小心的干预，同过正向激励和反向激励来推动文化 A。文化不是一元的，文化下面多少会有亚文化，这就是为什么同样的公司有的 Team 很活泼，有的 Team 很沉闷。

## 良好的福利

公司的福利是会提及的，或以大幅的图片展示，或以精彩的视频放映，甚至会带你到现

场去看，无论哪种方式，都会使你激动不已。

其实不过吃喝玩乐四大项，所谓吃，或是小吃，或是自助；所谓喝，无非饮料，咖啡，茶，酸奶；所谓玩，即各种各样的室内设施和五花八门的社团活动；所谓乐，则要提到每年的旅游，年会。总之 slides 上的每个人都是充满的快乐的的笑容，预示着你将来美好的生活。

这些活动永远应该是你在公司活动的一小部分(否则你就大错特错了，买椟还珠，捡了芝麻，丢了西瓜)，而这些福利真的对你的职业生涯一点都不重要。

## 学长的自白

当然仅老大一人的独白不足以有说服力，员工们多比较相信和他们年岁，经历差不多的人的话。

所以有时候，会请你的学长现身说法，描绘他在公司里的美好生活和光明前程。

人在屋檐下，不得不低头，屁股决定脑袋，人站的位置决定了他说的话，当老大还站在旁边以期待的眼神看着学长在新员工面前侃侃而谈的时候，学长说的话除了在老大的描述上锦上添花，也别无选择了。所以你尽可将学长的话打五折去听，如果想进一步了解，请留联系方式，你们可以私下交流，这样就可以打八折听了。人生其实就像一场杀人游戏，唯一大概可以相信的就是被杀后的跳警，如果了解最真实的情况，私下去问离了职的学长，再和在职的学长的描述融合一下，就基本可以描述客观的情况了。

## 快乐的互动

入职培训还常有的一项就是新员工之间的互动，让你早日得融入集体，感受主人翁的精神。

在被设计好的游戏中好好和大家交流，交交朋友吧，一般同一批进来的人比较容易建立更深的感情，而且当后来你们被分到不同的组里后，就很难有这种机会相互交流了，这毕竟是你在此企业中积累人脉，增加影响力的第一步，朋友将是职业生涯中最宝贵的财富。想想谁能够在一家企业待很久呢？可曾听说过跳槽的时候：一等人才找朋友，二等人才找猎头，三等人才网上搜。

## 47.2.5 像系统一样升级

进行完入职培训，便开启了你在外企中的程序人生了，需要说明的是，此文章不仅限外企。

如果待足够长的时间，你将从程序员，高级程序员，team lead，一直到 manager，甚至 director。

我们姑且宏观审视一下此过程，然后再品味一个个细节。

然而审视的过程猛然发现，所谓程序员就是把自己作为程序的人。

《道德经》第四十二章：道生一，一生二，二生三，三生万物。

此句大概说明的是宇宙万物发展变化的过程，而道则为宇宙万物运行的规律。

万事万物都有自身的规律，万有引力是规律，相对论是规律，而天天陪伴在我们程序员身边的算法，操作系统，计算机组成等，也可以看成大自然众多规律中的一小部分，也只有掌握好这些规律，我们才能掌控好计算机的运行。

系统的开发，程序员的升级又何尝不是经历了这样一个过程呢？

## 一、认识规律：道

做一个系统，首先要掌握此项目所需要的技术，如果相关技术没有使用过，则此项技术就是一门尚未认知的规律。在项目开始之前，必须要系统性的认知相关的技术，否则面临较大的风险。

做一个程序员，首先要掌握计算机方面的知识，对知识的掌握，同样需要系统性，否则职业生涯也会面临很大的困难。

**系统性在此阶段至关重要。**

如果在项目中，对相关的技术没有系统性的认识，则会造成以下后果：

- 设计出的系统不具有扩展性
- 应用了笨拙的方式设计程序
- 出现 Bug 时无所适从

不知道大家是否参加过这样的项目开发过程，由于时间紧任务重，项目组在没有一个人系统了解某项技术的时候就进行了开发，大家只好从网上下载一些 **Sample code** 来通过复制粘贴来拼凑程序，甚至连每一项配置或每一行代码都没搞清楚，就照猫画虎的拿过来用了，这样不但到了后期，系统几乎没有任何扩展性，并且任何不同于 **Sample code** 的灵活的改动都是一件十分痛苦的事情，项目组就像眉头苍蝇一样四处乱改乱闯，但并不清楚每一次改动的真正后果，这样要进行大量的尝试和返工，最后整的整个项目组很累，还没有效果，这个过程我称之为“盲试”，也即在不明白原理的情况下靠反复的体力劳动，逐一遍历所有自己认为可能的修改。

“盲试”是初入职场的程序员经常犯的错误，初入职场的，信心百倍，情绪高涨，急于出成果是多数时候的心态，当一个任务下达到手中的时候，并不是系统的阅读文档，进行方案评估以及框架设计(这些其实都是磨刀不误砍柴工的事情)，而是急着上手来做，可能在项目的早期，能够很快的出效果，但是随着项目的进行，维护成本越来越大，经常加班，而效果甚微。而对有经验的程序员来讲，前期进行了良好的设计，后期添加模块，需求的灵活变动



是相对轻松的事情。

其实也可以理解这种状况的出现，毕竟老板都是心狠手辣的，才不会给你那么多事件做调研，程序员总是有一种被皮鞭赶着走的感觉，从而根本无法系统性的掌握技术和框架设计。这也是面试了很多程序员，每人都号称做过 A,B,C 项目，分别应用了 a,b,c 的技术，然而往深入问的时候发现，他们对技术 a,b,c 的了解也就仅限于 A,B,C 项目中，对其他一无所知了。

没有系统性的认识技术，则可能写出很多笨拙的程序，丑陋的实现。因为你只知其一，不知其二，只知其然，不知其所以然，本来人家框架中有高效的现成的技术实现这一方面的功能，你不知道，于是根据自己了解的片面技术勉强拼凑成功能，自然也实现了效果，然而当自己开始看这方面的经典书籍的时候，不禁感慨：“咳，原来能够很简单搞定的，当时竟然笨笨的写 N 多的代码。”

没有系统性的认识技术，出现 Bug 的时候比添加新模块更痛苦，因为不明白原理，所以只能从表面现象去猜，然后又是进行“盲试”的过程。

因而对技术的系统性认识，实在是不但对项目负责，更是对自己负责的一件事情。如果老板是技术型的，在估计项目时间的时候，应该劝说其将这方面考虑进去，如果老板是非技术型的，则程序员也应该自己留下缓冲时间。不然你辛辛苦苦白天八小时给老板了，晚上再加班几个小时又给老板了，你自己如何进步呢？

如果对于程序员，对计算机方面的技术没有系统性的认识，同样存在上述的问题。

你的职业生涯同样没有扩展性。如果不能够系统的掌握算法，数据结构，操作系统，计算机网络，计算机组成等基础知识，在程序员的初期可能不明显，随便培训培训也能写出不错的程序，然而当转换方向或者平台的时候，会面临很大的痛苦。而我们能够看到的身边的优秀程序员们，无论让他们做 C,C++ 还是 Java，无论是 linux 还是 windows，他们都能够很快的上手，是因为基础好的缘故。

项目和程序员认识规律的方式，其实也无非读书，文档，及原型开发(对于程序员来说，实习阶段相当于 Prototyping)。

总结：项目或程序员的第一阶段：悟道，关键词：“系统性”

## 二、道生一

当掌握了项目相关的道，也即技术的时候，就要真正的进入项目开发了。

当前的项目，仍然由一个进程组成的系统比较少了，由于数据量的增大，基本都会开发多节点的分布式系统，然而再复杂的系统，也基本是从单节点系统开始做的，也即所谓道生一的过程。

当掌握了计算机相关技术的时候，你就可以成为一个真正的程序员了。当然不可能让你一开始就管理一个项目组，此时唯一要管理好的，是你自己。

### 开放性和扎实性是此阶段的重中之重。

对于项目来讲，一个好的单节点系统，所谓开放，就是即便设计单节点的系统，也要站在设计多节点的系统的角度来考虑，使做出来的系统更加容易被扩展成多节点的系统。所谓扎实，就是单节点系统要麻雀虽小，五脏俱全，扎扎实实的实现大部分功能，并有相当量的测试用例来保证功能的正确。

否则会造成以下后果：

- 当做多节点系统时候，发现单节点系统需要大量修改，甚至等于白做，重新开始。
- 单节点不稳定，以至于多节点时 Bug 丛生，但不知道是因为错误出在多节点实现部分，还是单节点部分，较难定位。
- 没有足够的测试用例，当为了多节点进行修改的时候，不能保证的功能实现仍然行为正确。

假设做一个 100 个节点的项目，要 100 天时间的话，并非每个节点要 1 天的时间，而是第一个节点就需要 30 天的时间，当第一个节点做好之后，扩展后面是很自然的事情，然而如果第一个节点做不好，每天都做一个节点，每天都把昨天做的设计推翻然后重做，怕是 100 天也完不成 100 个节点。这个例子比较极端，然而在我们周围没有发生过吗？

对于程序员来讲，做一个好的螺丝钉，同样需要开放和扎实。

所谓开放，就是我们虽然仅仅是最最低级的员工，可能整个系统的架构根本轮不到我们，但是这并不表明我们只盯着自己的一亩三分地，完成功能了事，而是要经常站在整个项目的角度考虑问题。不想当将军的士兵不是好士兵，建议做一下几件事情：

- 在项目的各种会议上，经常站在项目经理和架构师的角度考虑问题，要是自己会如何设计，前辈们为何这样设计，然后多问前辈问题。虽然最初的想法比较幼稚，但可以说出来，但是长时间这样思考，会发现自己设计水平会突飞猛进的，慢慢的，你会发现你能够在会议中给出一些建议，然后你会发现能够发现前辈设计中的一些缺陷，然后你会发现你能够对当前的设计提供恰当的改进方案，终于有一天你发现你不再是一个单节点的普通程序员了。
- 除了完成自己的功能外，多看一看前辈们实现过的代码，用自己的方式手绘一些他们的架构图，记下不太明白的部分及觉得很优秀可以借鉴的部分。
- 尝试在自己的模块中(可能最初是很小很小的模块)尝试使用学到架构。
- 可以重读或新读一些经典书籍，争取能够用业界内公认的理论来解释自己接触到的设计及架构，使得从感性认识上升到理性认识。比如原来前辈们写这些类，用的是这种设计模式，它还有以下的优点和缺点，适合设计怎么样的系统。这样不但有利于我们在以后的项目中恰当的使用已掌握的设计，而且也有利于向他人准确的描述项目。试想面试中，一个专业术语要比杂七杂八的列一大筐类更显水平吧。
- 可以在餐桌上，向自己的同学，朋友描述一下学到的架构，让你的朋友往细节里问，不确定的回去再下功夫，争取做到虽然你只是项目中的一个螺丝钉，但是好像你从头到尾设计了这个系统一样。

这里要提醒一下大家，并不是所有的上司都喜欢要当将军的士兵和老问问题的员工，适

当把握火候吧。

所谓扎实，就是指对接触到的知识，都应该根据实践，结合理论，由点到面的掌握。在这个阶段，信息量是很大，要学的东西很多，往往对各种技术都接触一下，又对各种技术都浅尝辄止，最后形成样样通，样样松的局面，阻碍了自己的发展。面试的时候也经常发现一些应试者，掌握的东西仅仅局限于他做过的那个点上，相关知识的掌握非常弱，这自然会影响到他从一个单节点程序员向多节点发展。因而每当在项目中接触到一方面的东西，除了上班完成项目外，下班后多看一些有关此方面的书，博客等，使得从知识点变成知识面，知其然，还要知其所以然，并了解存在的问题。当白天在 MFC 中拖完控件后，总应该读一些《深入浅出 MFC》来了解其机制，读一下《windows 核心编程》了解一下 windows API 及一些原理，最好读一下《windows internals》了解一下原理背后的故事，不然面试的时候如何向别人开口做过 windows 下的程序设计呢？总不能够创建过 socket 对象就声称会 socket 编程吧，至少看一下《UNIX Network Programming》。用过 NFS 怎么不把 linux 的 filesystem 的机制了解一下呢？

当然这样是很累很费时间的，然而刚毕业的我们，没有经验，没有人脉，没有资金，有的不就是时间吗？

珍惜刚毕业的这几年多多打实一下基础，等年纪大了，精力没这么旺盛了，很多事情要照顾了，还要靠这时候的老本啊。

总结：项目或程序员的第二阶段：道生一，关键词：“开放性”“扎实性”

### 三、一生二

对于项目来讲，当单节点系统足够稳定的时候，是应该向 client/server 或者 master/slave 结果扩展的时候了，也即一生二的过程。

对于程序员来讲，当你已经足够胜任个人工作的时候，是可以带一个实习生或者初级程序员了。

此步的关键即"communication"，沟通。

对于系统来讲，主要考虑的应该是节点之间如何通信，如何协作，采取何种协议。

- 通信可以是面向连接的，也可以是不面向连接的。可以是同步的，也可以是异步的。
- 通信是分层次的，不同的情况应用不同层次的协议，heartbeat 用何种协议，内部数据块传输用何种协议，发布成 service 向外提供服务用何种协议，都是应该考虑的。
- 数据的内部结构就想接口一样是要通过沟通商定的，便于解析又易于扩展，rpc? serialized object? xml? json? protocol buffer? 还是自己定义的格式？
- 对于要经常访问的客户端，连接池是必须的，每次建立连接是很耗时的
- 服务器端应该有对连接总数的限制，以及请求的分发，拥塞控制(并不一定是网络拥塞，而是某个阶段的处理相对较慢)
- 通信模块在项目中不应该是任何两个需要通信的模块都要开发的，而是应该作为基础性模块，经过大量的测试后达到稳定，使得需要应用通信模块的人员能够集中精

力在本身的逻辑上，当模块间协作出现故障的时候，不用担心是通信模块传错了的问题。

对于程序员来讲，同样要考虑和实习生或初级程序员之间的通信协议问题。

有的代码自己觉得写的很清楚，但是让新手上手的时候，如何能够准确的描述你的思路，想法，设计，遇到的困难呢？如何根据对方的反馈确认对方真实了解了你所表达的信息呢？有很多有经验的程序员，由于天天面对着电脑而疏于和人的沟通，可能会一肚子能耐却说不出来，非常可惜；而对于新人，他的回馈是懂了可并不一定代表他真的懂了，也可能是不懂又不敢说。

- 重要的问题的沟通应该是同步的，也即面对面沟通，这样除了语言上的反馈，还能通过表情得到一定的反馈。任何问题都要事先划分为若干阶段，最好脑子中有张拓扑图，后一阶段的理解会依赖于前一阶段的理解，一股脑把所有的信息放在对方面前，任何人都会晕。每经历一个阶段，都要收集一次反馈，作为信息的发送方，可以通过事先准备一些关键点的问题来检测对方是否真正了解，作为接收方，可以通过“你的意思是说。。。”等以自己的方式重复对方的表达来进行反馈。
- 注意拥塞控制，每一次的讨论争取一个小时内完成，再长效果会下降，接受者感觉信息被塞了满满一脑子，没有头绪，难有清晰的思路了。
- 每次沟通都应该至少有会议记录和部分结论，不然讨论等于白讨论，否则会发生团队经常开会，但是总在讨论同样一些问题，感觉上好像每次都在头脑风暴，其实效率很差。
- 对于重要的结论应该是面向连接的，也即书面(邮件，文档，wiki)告知，并有书面回复(ok, I am following the bug XXX)。
- 可以建立一些连接池，也即沟通的特定上下文。经过一定时间的团队磨合，可以下意识的创造或达成共识的一些词汇来代替一定的上下文，可以提高沟通效率。比如“明天甲系统出 report”，则程序员明白要有单元测试覆盖率报告，QA 明白要有当前 bug 的报告，性能测试组应该有甲系统性能测试报告。
- 沟通也是分层次的，最容易犯的错误的无论针对谁，写的文档，发的邮件都是一样的。其实针对不同层次的人，应该提供的信息不同，对于本团队人员，原理，架构，设计，测试，每步怎么做，结果如何，具体数据都应该说明，而对于其他团队的人员，具体的数据和每步怎么做就不需要了，对于项目经理，仅仅说明原理，架构，结论就可以了，对于高层来视察工作，原理加结果就行了。这也是为什么一篇文档有 abstract, summary, overview, concepts, detail, appendix 等等部分，其实是对不同的人员看的。

总结：项目或程序员的第三阶段：一生二，关键词：“沟通”

## 四、二生三

对于项目来讲，当 Client/Server 或者 Master/Slave 已经运行稳定，是应该开发一个 Master 多个 Slave 的时候了，即二生三的过程。

对于程序员来讲，当你能够很好的带一个实习生或者初级程序员的时候，是可以成为一个小的 Team lead 了。

此步的关键是 load balance，平衡。

对于系统来讲，负载均衡最重要的是两个目的：

- 高可靠性：当一个服务器 crash 的时候，不至于影响对外提供服务。
- 高性能：多台服务器可以并行的做事情，提供服务，加快相应时间。

其实说到底，负载均衡采用的是 Data partitioning(数据分块)或 Data replication(数据复制)的方法。数据分块即按照某种策略，将某类请求全部指向某个服务器，比如说按照时间分块，例如邮件备份系统，可以将某个时间段的邮件全部放在一个服务器内，对这个时间段的查询全部指向此服务器；再比如按照地区分块，例如地图信息管理系统，将某个地区的数据全部放在一个服务器内。数据复制即将同样一部分数据复制多份，放在不同的服务器上，既保证高可靠性，又能将请求平均的分配给多个服务器，例如 Google File system 中将数据复制三份，大型网站的服务器也一般会将同一内容放在不同的服务器上。

对于程序员来讲，沟通同样重要，但是不再是局限于一对一的沟通了，不再是能把问题表达清楚就可以了，而是要在团队内部保持平衡。无论是工作压力，项目有趣程度，培训机会，成长机会都应该平衡。

也无非是两个目的：

- 高可靠性：项目不会因为一个人的生病，休假，离职而影响项目的进度。
- 高性能：整个团队的力量发挥出来，不至于一个人成为了瓶颈。

所采用的不过也是数据分块和数据复制的方式。

所谓数据分块，即不同的人负责不同的模块，比如一个负责前端，一个负责后端，或者一个负责开发，一个负责测试等，这能够带来高性能，因为每个人的专业化和经验会使得效率提高，但是同时带来的问题是高可靠性，如果转负责这个模块的人离开，换一个人将大大降低效率。工作压力也不能很好的平衡，往往一个系统的初期阶段，后端的开发十分忙，而前端相对较闲，而到了后期，前端开发非常忙，而后端已经稳定，因而较闲。况且，人不是机器，是有边际效应的，当负责一个模块时间一长，兴趣会大大降低，觉得没有成就感，成长也少了。因而数据复制的方式也是必要的，也即通过伙伴开发，Knowledge sharing, code review 等方式，让不同模块的人之间相互了解对方的模块，从而带来高可靠性，也即一个人不在，其他的人可以较快的跟上，也可以在一个模块压力大的时候，其他人帮忙做一些辅助的东西，比如各种 tool，测试用例，性能测试，甚至改一些优先级较低的 bug，不仅平衡了工作压力，而且接触新的模块会使得员工有较大成长，也是工作更加有趣。

总结：项目或程序员的第四阶段：二生三，关键词：“平衡”

## 五、三生万物

如果道生一，一生二，二生三是质变的过程，则三生万物是量变的过程。

对于计算机系统来讲，如果一个 master 能够很好的平衡两三个 slave，则可以很好的扩



展到十个甚至百个，千个。但是原理是理想的，现实却是，当 master 管理的 slave 的数量达到一定的数目的时候，master 就是一个瓶颈，master 的高性能和高可靠性又成了问题，这时候可以用多个 master 进行数据复制从而负载平衡，也可以使得多个 master 每个管理一个 group 的 slave，这时候就应该有 master 的 master 了，也即系统出现了分层。Hadoop 的 Multirack cluster 就是这样的一棵树。

对于团队的管理也是同样的，每个人的直接管理精力在 10 个人左右，多于这些人，往往会有很多疏漏的地方，或者疲惫不堪，因而，当一个团队成长的一定的程度的时候，也是需要分层的。当团队增长的 15 至 20 人的时候，应该考虑从现有的人员中选出 master，也即 team lead 或者至少是 coordinator，使得组织也成为了一棵树装。

总结：项目或程序人生的第五阶段：三生万物，关键词：“分层”

## 47.2.6 管理路线和技术路线

技术路线和管理路线始终是每个程序员纠结的问题，也是各大论坛经常被辩论的问题。

然而一个有趣的现象是，在现实生活中，人们多愿意承认自己不精通某项技术，却很少有人愿意承认自己不能做管理。技术方面有问题多能够校正自我，而管理方面有了问题却总认为是对方的错，总之领导怨员工，员工怨领导，闹得不可开交。

在中国传统的官本位的思想中，不能不说管理路线占了绝对性的优势，尤其是在稳定的外企，管好管坏极难衡量的情况下。

做技术苦啊，相比于管理路线，有如下的弱势：

首先，IT 业的技术变化太快，弄的技术人员疲于奔命。年轻人可以每天晚上几个小时的看新技术的书籍，而年纪偏大的你上有老下有小，做饭，洗衣，陪老婆，照顾老人小孩，逛超市，每天能有一个小时的学习时间十分不易了。如果是你已经很熟悉的领域，你自然可以用较少的时间就能达到年轻人较长时间看完的东西(理想状态下)，然而公司的项目所用的技术方向可不是随你心愿的。如果你是一个 Java 高手，碰巧公司买的一个第三方的库是用 C++写的，需要对其进行封装，如此艰巨的任务，工程师中你的薪水最高，你不入地狱谁入地狱啊。你总不能说：我只负责 Java 的部分，C++的别来找我吧。

也许你经常听领导说：“编程主要靠思想，语言和平台无所谓”。然而如果你跳槽的时候，却经常听到面试官这样说：“好像你没有太多这方面的经验嘛”，你却不能以我很有编程的思想来回答。此矛盾之处着实使人困惑许久。技术路线还是分很多的方向的，正如武林有很多的门派。语言，操作系统等属于内功，然而只有内功却不足以行走江湖，必须还要有一定的套路，如 Debug tool, profile tool, 出现问题后的分析办法，编程时候的各种习惯，一些非常管用的技巧等，都是因语言和平台不同而不同。虽然对于初级的工程师来说，这些不是很重要，然而工作三年五年之后，是否能够熟练运用这些套路来准确的定位问题和解决问题，却是区别你是初级工程师，还是高级工程师的一个标志。当然当你在上升到项目经理的时候，又可以只谈编程思想的时候了。一句实话，一个要饭的不要因为听富人说吃青菜养生就见肉

也不吃。周易中，同样在乾卦，同样元亨利贞，初九则应潜龙勿用，九五则可飞龙在天了，不同的位，同样的话，意义不同。

其次，没有优先知情权。当任务到来的时候，美国那面的老大一般是先发邮件给项目经理的。项目经理会进行一系列统筹考虑后再选择发给那些人。作为同项目经理同一级别的技术人员，是否提前或同时，甚至晚于与其他技术人员收到邮件，取决于你技术外的能力(你的 reputation, 你和项目经理的关系等)。上面的文章也说过了，在外企，邮件是一门很大的学问，也决定了从属关系。把本来你擅长的任务先发邮件给他人，从而变成了他人的任务，也不是不可能的事情。当然当美国老板过来的时候，陪同和展示成果的，也多是管理人员的事情，虽然里面全是你的心血。

其三，没有资源支配权。项目经理一般可以支配多种资源的，如买硬件，Team building 的经费，培训的机会等。但是相同级别的技术人员却没有。

其四，没有绩效评定权。任何员工的绩效都是基本由其 report 得顶头上司起决定作用的。相同级别的技术人员可能会有一些评价做参考，但是你不会知道和你平级甚至下级的薪水和绩效。

最后，没有人事任免权。一个员工是否能够进某个项目组，也基本是项目经理起决定作用的。一般的外企都会有推荐的制度，而通常会发现一般状况下(被推荐人不是明显的差)，管理路线的人推荐到其他组的人比较容易录取(同组推荐没有推荐费啊)。大家总要多少照顾个面子嘛，万一哪天要向对方的组推荐自己的人呢？

基于上述几点，经济基础决定上层建筑，你也就怪不得基层员工对你仅仅是因为技术而产生的尊敬，而对 manager 则是因为既威且信而产生的敬畏了。也许其实是你的建议是正确的，大家却都同意按照 manager 的来做；也许你一把年纪还要和年轻人因一个小小的设计争得面红耳赤，而他在 manager 面前总是 yes, ok, i am 100% agree；也许你因一项新技术不很精通而被新人鄙视；也许就没有也许。

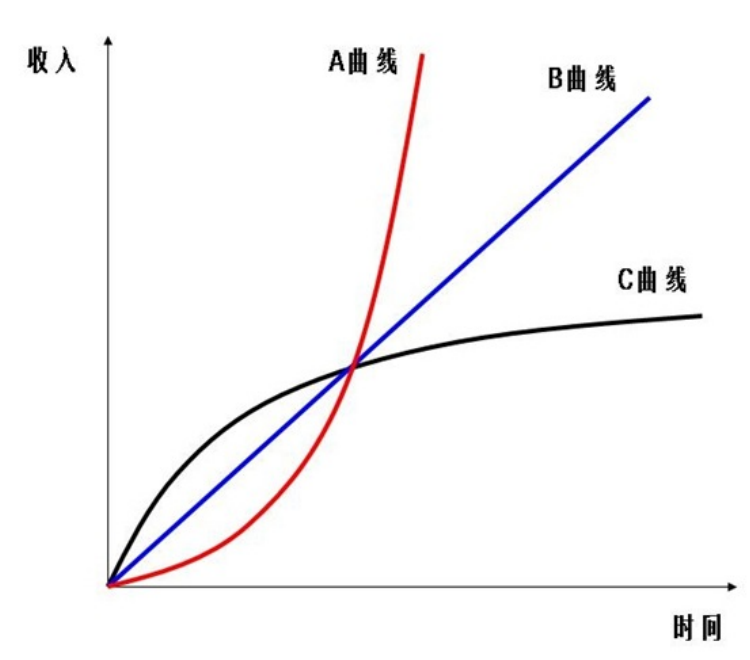
当前的中国是浮躁的，以上的原因造成大批大批的人涌入管理路线的独木桥，也造成了一些不合格的管理者走上了管理岗位。也许有这样的现象，明明在国外仅够做高级工程师的在中国做了 Team lead，却在和普通工程师争功劳；在国外仅够做 Team lead 的，在中国做了 manager，却不能很好的领导多层化的组织结构。

这种情况是悲剧的，却不仅仅在软件业，包括高校(系主任更容易拿项目)，包括医院(院长更容易申请经费)，包括研究所。

这也是为什么总有转管理，转售前，转销售，甚至转其他行业的论调的原因了。

其实技术路线也有它的好处，你可以埋头认认真真研究自己感兴趣的技术，两耳不闻窗外事。而由于一直没有放下技术，跳槽也相对容易的多，毕竟在中国，号称会管理一个团队的一抓一大把，而真的很有经验的技术人员却不是很多。

作为软件工程师，我们应该找到一条属于我们自己的路。



让我们来看上述三条曲线，是随着时间的推移，收入的变化。

很不幸，技术人员的收入曲线基本成 C 曲线状，也即刚开始收入较高，也能较快增加，后面随着时间的推移，收入增长略显平缓。

这主要是技术更新迅速的结果，设想从工作开始，就接触某项技术和某项框架，逐渐的掌握直到精通，到了十年的时候，正是规模效应开始体现的时候，可惜，此框架已经不流行了，已经淘汰了，行业中已经使用另一种语言或者框架了。也许你会说，以我十年的经验，对于新的框架也会更好的掌握。是的，我承认，然而由于框架的更新，你所谓的更好的程度，相对于刚接触新框架两三年的人来讲，公司不足以付给你另外 7 年经验所应给的薪水，毕竟，你也不是很熟。所以 C 曲线的形态显示出来了，由于技术的更新，你所得到的薪水增长远远低于你的经验所应该带来的薪水增长。

原因就在于：不易积累。

积累，尤其是对我们普通人来讲，是非常重要的，是最后成功的重要途径。当我们看《大家》栏目的时候，其实我们可以看出，这些成功人士基本上分两种，一种是天才，很年轻就能够取得很伟大的成就，当然我们不可能是这种人。另一种是泰斗，即靠多年的积累而取得的最后的成就，比如 2008 年获中国国家最高科学技术奖的吴征镒院士，被称为中国植物的“活词典”。虽然我们不期望能够成为大家，但是他们的精神和经验却能给我们启迪。像植物，或者是医生，是相对比较容易积累的行业，吴老可以在 90 高龄，如数家珍的说着自己年轻的时候积累下来的各种植物的知识。而工作十年的软件工程师，却难以启齿十年前的语言和框架，那已经 out 了。

这也是为什么很多销售的同学最后薪水会越做增长越快的原因。比如他们培养一个客户能得来收入 1000 元，随着客户的不断积累，手中有 20 个客户就有 20000 元。而软件工程师，看了 10 本 fortran 的书，得到一份 1000 元的工作，后来又读了 10 本 Java 的书，再加上经验，



可能得到 1500 元的工作。

所以，我们也要学会积累，争取从 C 曲线变成 B 曲线，使得我们积累的经验能够带来相应的薪水。所以本人窃以为(仅供参考，自己的路还是要自己走)，有至于从事技术的软件工程师，尽量选择一些可以积累，相对稳定的方向，如 Linux 内核，windows driver 等，相信一个做了 10 年的 Linux kernel 工程师，绝不是一个可以读几本书就能够赶上的人。而很多流行的上层框架，如 SSH 等，如果你熟悉了它们的每一行代码，当 Web 开发开始使用其他框架的时候，岂不悲剧。(没别的以上，也希望 SSH 青春常在)

然而如果在事业的后期，想成就 A 曲线，就不是容易的事了。

当你想以较少的经验积累获得较高的收入，则必须要有放大器的作用，这种放大器我们经常能够接触的到，即营销。

很多研发人员十分鄙视管理和销售，营销。然而我认为，我们可以不从事管理和销售工作，然而我们最好了解一些人与人之间的交流规则，而非天天埋头于人与机器的交流规则。

可以举几个例子，比如我们卖烤鸭，当我们做的不好吃的时候(技术不好)，一只烤鸭卖 5 块钱，慢慢的我们有经验了，能烤出好吃的烤鸭了，也就能够卖 10 块钱，再加上好吃的调料，良好的环境，最多也就一只 20 元，到头了。而全聚德的烤鸭 198 元一只。

再比如，普通包子铺的包子 5 毛一个，你如果能够做的好吃 1 块一个，也就差不多了，而天津狗不理包子一个 10 多块，20 多块。

这就是营销的作用，这就是品牌的力量。

也就可以理解为什么李开复要给大学生写信了，从而创新工厂即便比原来薪水少，即便每周工作 60 小时，也有大批程序员欣然而往。也就可以理解各个公司的老总总是不定时的出现在电视上，不断重复着自己成功的故事。

程序员不应该老待在自己的圈子里面，埋头做着自己的事情，而是要想办法扩大自己的影响力，多交朋友，多参加技术会议，多参加各种聚会。

有很多人抱怨，刚毕业就要工作经验，诸葛亮没有工作经验，不也成功就业了吗？《三国演义》中是这样描述诸葛亮的“或驾小舟游于江湖之中，或访僧道于山岭之上，或寻朋友于村落之间，或乐琴棋于洞府之内，往来莫测，不知去所”。这那是隐居啊，不出茅庐而名声在外，工作也是至交徐庶鼎力推荐的，卧龙先生可不仅仅是束发读史书啊。

总而言之，窃以为，做一个程序员，一要钻下去，积累技术，二要跳出来，影响世界(虽然只是一点点)。

## 47.2.7 做一个优秀的基层

千里之行，始于足下，无论你有怎么的豪情万丈，总要从最基础的东西做起。

然而要做一个好的基层工作人员，并不是低头认认真真写好代码就可以的，其中可大有学问。

按照余世维所论，一个好的下属应该：

- 主动向上司汇报你的工作进度——让上司知道！
- 对上司的询问，有问必答，而且清楚——让上司放心！
- 充实自己，努力学习，才能了解上司的言语——让上司轻松！
- 接受批评，不犯两次过错——让上司省事！
- 不忙的时候，主动帮助他人——让上司有效！
- 毫无怨言的接受任务——让上司圆满！
- 对自己的业务，主动提出改善计划——让上司进步！
- 我也总结了如下几点，欢迎大家补充。

### (1) 做得快还是做得好？

当前的项目管理中，多是强调结果的，号称结果导向或者结果驱动。

作为一个基层，做人重要，做事更重要，除了良好的沟通能力，能拿得出真金白银的成果，更是每个项目经理愿意看到的事情。

然而怎么叫好的结果呢？

一九五八年党的八大二次会议上，提出多快好省的建设社会主义。多快好省四个字即体现了前辈革命家的理想壮志，也成为后来中国管理者心中的梦。所以我们时常听到如下的话："这些功能下个月一定要出来"，"代码质量要高，要有详细的注释，测试用例，code review"，"最好提前一周至少三天，可以准备 demo"，"项目现在经费相对比较紧张，希望大家克服一下"。

然而现代的项目管理给我们画出了如下的三角形：



范围，预算，时间三者相互制约，牵一发而动全身。欲范围大(多)，就应该增加项目预算(不省)，如增加人手，增加资源，买第三方成品，或者应该延长时间(不快)，如推迟 **release** 的时间等。欲按期完成(快)，则可以增加预算(不省)，或者减少功能(不多)。

然而现实中，老板可不这样想，预算是早就做好了，时间也是确定了的，功能缺一不可，作为基层的程序员我们唯一可以影响的就是用加班换来更多的时间，当然还有中间的一个圆圈——项目的质量。

到底是尽快的做出一个实现基本功能但设计稍有缺陷，测试不太完备，有少量的 **Bug** 的版本出来然后慢慢改进呢，还是经过慢慢的精心设计，做出有完备的测试用例，经过严格测试少有 **Bug** 的版本呢？

这个问题如果你问程序员，大部分人会选择后者。尤其对于初涉职场，充满激情的程序员们，往往满脑设计模式，满口软件工程，几乎见不得注释中的错别字和没有覆盖到的测试边界，似乎一个不完美的方案就有辱于软件工程师的名号了，我们称之“技术洁癖”。

如果你问项目经理，也会告诉你后者，而且最好以后者的形式用前者的时间(多少有些多快好省的味道)。然而很少有项目经理会直接看你的代码，更不关心你用的何种设计模式，也不会一个个看你的测试用例来思考是否覆盖所有的边界，更不会看你写的注释了。

所以很不幸，除了少数精通技术，熟悉细节，了解程序员苦衷的项目经理外(这可是大多数程序员都翘首以待的领导啊)，大部分喜欢前者。

因为精心的设计，良好的文档是需要大量的时间，完备的测试用例的代码量几倍于实现本身，功能测试，性能测试以及 **Bug** 的修改更是难以估计时间的，所以总的时间将几倍于前者的时间，在此过程中，你献给项目经理的，除了等待，还是等待。

人是不喜欢等待的，尤其是很少反馈的等待，当我们用 **windows** 的时候，往往会出现估计时间相当不准确的进度条，然而我们还是喜欢看着进度条一直走到底，同样项目经理也是。

总是能够很快的做出项目经理能够看到的版本，便容易给人一种能力很强的感觉，至少大部分人会这样认为。

也许你会说：我做的版本 **Bug** 很少，后期维护成本低，**QA** 一测不就能够看出孰优孰劣来了吗？

仍然很不幸，在大多数人看来，你一个月做了一个稳定的版本被认为是做了一件事情，而别人两个星期做了一个不稳定的版本，后两个星期改了三个 **Bug** 是做了四件事情，而且其每次的会议总有进度可以说，成绩斐然。

而且一个人身上所挂着的 **Bug** 的个数，实在不是一件值得羞愧的事情，反而是一件令人感到荣耀的事情，这说明了你重担在身，举足轻重。

如果你做了一个模块，用了一个月，后来半年都不曾出过 Bug，而另一个人做一个模块两个星期，出过多个 Bug，并且后来兼任其他模块的时候还在改 Bug，还是很不幸，你会被认为所做的模块相对简单，不容易出 Bug，并随着项目的进行而被淡忘，会被这样提及："他在半年前做过一个项目"，而另一个人却会被认为所做的很复杂，有很多疑难杂症，而且后来会被认为身兼数职，会这样被提及："随着能力的提升，同时维护并负责多个模块，有并行工作的能力，有很强的解决问题的能力"。

也许你觉得我说的太极端，那就举一个历史上的例子吧，有兴趣大家可以看李亚平的《前清秘史——入主中原之路》，其中是这样描写当时并称“南威北李”的两位将军的：

李成梁屡立大功，受封为伯爵，跻身于帝国贵族行列。在当时，他的地位、名望等，很有可能已在戚继光之上。有一种看法，包括《明史》的作者们认为，恰恰因为戚继光威名太盛，坐镇蓟门十六年，使敌人从来不敢来犯(没有 Bug 啊)，于是转道入侵辽东，才给了李成梁屡立战功的机会。张居正死后，新政被废，受到张居正支持重用的戚继光被迅速边缘化，在郁郁寡欢中死去(可能明朝认为蓟门这个模块不需要再维护了)。而李成梁，他同样受到过张居正的支持和倚重，然而，可能由于下面的三个原因：其一，远离京师，与张居正没有过多的私人交往；其二，赫赫战功给万历皇帝留下了深刻印象(每次总有进度可说)；其三，动荡不安的辽东局势离不开这位骁将(辽东模块还需要维护啊)。从而，李成梁避免了池鱼之灾。

当前社会中，不是如此吗？是修了坚固的河堤的市长感动中国，还是和民众一起抗洪抢险的市长感动中国呢？是治理的地方路不拾遗的公安局长应该升职，还是让黑社会猖狂十年然后一举击溃的公安局长会升职呢？

如果你觉得你的项目经理英明过于历史甚至当朝首辅，那么恭喜你。

## (2) 有问题要尽早喊

当一个模块或者一个任务交给你的时候，可能存在各种各样的困难，会出现各种各样的问题，需要各种各样的资源，这一切都应该慎重考虑后尽早提出。

问题的尽早提出，其实是风险控制的一种手段。

调配资源，排除干扰，风险控制是一个项目经理的重要责任之一，然而不要认为项目经理会英明神武到知道一切细节，也不要认为这是项目经理的事情，与你无关。其实一个模块，真正了解细节的是你。

所以对团队来讲，事先问题没有提出，到时候出现是你的甚至你的团队的责任，问题及早提出了，项目经理向相关人员请求资源，到时候没有解决就不是你的责任，甚至也不是你们团队的责任了。这个样子既帮助你的项目经理控制风险，又能够在外国人面前撇清责任，是每一个项目经理都欢迎的事情。

对你个人来讲，问题及早提出了，以后或有 Bug，或有 delay，都不会给人一种突然的感觉，也给项目经理一种对你，也对整个项目可控的感觉。

从心理学上来讲，人们多惯于先听坏消息，再听好消息，而不愿意先听好消息，再听坏消息，这就是我们常说的冷热水效应：一杯温水，保持温度不变，另有一杯冷水，一杯热水。当先将手放在冷水中，再放到温水中，会感到温水热；当先将手放在热水中，再放到温水中，会感到温水凉。

一个经常举得例子是：某汽车销售公司的老李，每月都能卖出 30 辆以上汽车，深得公司经理的赏识。由于种种原因，老李预计到这个月只能卖出 10 辆车。深懂人性奥妙的老李对经理说：“由于银根紧缩，市场萧条，我估计这个月顶多卖出 5 辆车。”经理点了点头，对他的看法表示赞成。没想到一个月过后，老李竟然卖了 12 辆汽车，公司经理对他大大夸奖一番。假若老李说本月可以卖 15 辆或者事先对此不说，结果只卖了 12 辆，公司经理会怎么认为呢？他会强烈地感受到老李失败了，不但不会夸奖，反而可能指责。在这个事例中，老李把最糟糕情况——顶多卖 5 辆车，报告给经理，使得经理心中的“秤砣”变小，因此当月绩出来以后，对老李的评价不但不会降低，反而提高了。

### (3) 用 Bug 来说不

不知从何时开始《致加西亚的信》以及《没有任何借口》之类的书开始畅销，从而以执行力的名义把责任全部推到被领导的一方，用军队的方式来要求自己的员工，不讲条件，没有借口，从不说“不”，来完成领导所给的任务。真不知道资本家有什么资格这样要求自己的员工，作为军人为祖国献身后至少能够成为烈士，家人受到抚慰，而资本家在员工连跳九人的情况下却在论证这个数字其实低于全国平均自杀率的。

然而大多数的领导的的确确喜欢没有借口的下属，也不喜欢听到说不。所以当任务下达的时候，或者一种方案被指定的时候，不要直接说不。

领导毕竟是领导，能做到现在的位置，毕竟有强于你的地方；领导毕竟也是人，提出的方案也可能是拍脑袋拍出来的，也许会有不合理性。

然而需要记住的一点是：上情下达可以拍脑袋，下情上达则要用证据。

当你认为领导给的任务或者方案有问题的时候，除了上面提到的喊难在前之外，一定要加一句，“我试试看”。

当你经过实验测试，有数据或者日志足以证明你的结论的时候，可以尝试说，“我觉得可能有些问题”。

然而有时候简单的测试并不能够证明的时候，或者领导再次坚持的时候，那就上手做吧，只是别忘了做的有扩展性一些，能在多种方案之间较容易的切换，并将领导坚持的方案暴露出来。当测试人员发现问题的时候，将比你说“不”有效果的多。这时候领导关心的便是如何 Bug 进行修复，不在纠结到底应该采用你的方案还是他的方案了，当然此时你千万不要得意洋洋的指出领导原来方案的不合理性，你不指出，领导其实是从心里认可了你的方案的，并且为你记了一功，如果你指出来，就适得其反了，大部分领导绝不会表面承认自己的错误的，可能会再次坚持自己的方案的合理性，并把因此带来的项目失败或者 delay 记在你的头上。也许大家清晰的记得曹操不承认“鸡肋”的退兵禁令而杀杨修的故事吧。如果你觉得你的领导

气度大于曹操，那么再次恭喜你。

也许你会说：这不是浪费了一个过程吗？其实不然，你先做了领导的方案，然后改 Bug 的时候应用了自己的方案，在领导眼中，你是一个好的下属，好的执行者，你是做了两件事情的。

如果你坚持做了自己的方案而没有优先用领导的方案，则会有以下风险：

- 你永远失去了证明你的方案优于领导的方案的机会
- 你会被认为固执，难于沟通，执行力差
- 一旦你的方案出现问题，你将单独的承担责任，甚至整个项目 delay 的责任。如果你优先采用了领导的方案出现问题的时候，一般合格的领导会勇于承担起责任，替你说好话："我们采取的方案是相对较优的，也是经过测试的，Bug 是难免的"，相反，如果你固执己见，则没有人会替你说说话，反而会说："要是用原来的方案就不会出现这个问题"。
- 领导的方案一般是由一定原理上合理性的，你的方案可能是比较符合你的实际需要，然而当时过境迁，context 不在的时候，你百口难辨。

所以，毫无怨言的接受任务——让上司圆满，如果有问题，让 Bug 来说。

#### (4) 该干什么的时候干什么

在外企，一个常说的词叫"professional"，何为职业化，一个通俗的说法就是，该干什么的时候就干什么，当然无论干什么，永远不要忘记，你是一个程序员，一个基层的程序员。

前面说过，除了写程序，外企的生活是丰富多彩的，健身，按摩，小食品，饮料，旅游，年会，各种协会等等不一而足，而且外企的氛围是相对宽松的，你可以在任何时间尽情享用，没有人会有意见，当然是在你完成了工作的基础之上的。

然而永远需要记住的是，写程序才是你的天职，而多彩的生活是公司对员工的福利，是一种施舍，说的不好听一点，公司花钱请你来是写软件的，不是让你来娱乐的，公司让你娱乐是给你脸，你总不能给脸不要脸吧。话说的难听一点，但细想想，话糙理不糙，试想如果项目经理每次来巡查的时候都看到你或大声的说笑，或尽情的饮食，或玩桌上足球的时候，其内心不会有上面的想法？只不过是一种优雅的方式表达出来罢了。比如走到你的面前，微笑着问："你的 feature 做的如何了？"，"Bug XXX 有没有结果？"，顺便强调一下你所做的模块的难度和重要性："你做的这部分比较有难度，是对你能力的挑战"，并在最后来一句："慢慢做，不着急"。你可知晓此彬彬有礼下面的深意？经理两次到你这里来说"不着急"的间隔越短，其实是说明这件事情越着急的。

所以说在办公室的大部分时间，你都应该低头写程序，谈话也要讨论技术问题，娱乐要适度，除非你想被人觉得工作量太少，不努力，或者你有足够的信心自己负责的模块不会出问题。

另外在开会的时候，你由于任务太多，总是盯着自己的笔记本默默写自己的代码吗？不要这样，这样会让组织会议的人感到不被尊重，会让领导觉得你对项目组不够关心，不够投



入，甚至不够忠诚。开会的时候，就要像开会的样子。你可以提前阅读材料来准备几个问题；你可以支持，补充或建议组织者的方案；你可以在外国人面前举出证据来维护中国团队的利益；实在没招，你至少可以记会议记录，会后发 **meeting minutes**。这样你给人的印象永远是你是有想法的，你是有贡献的，你是关心项目的，你是热爱团队的。

一个 **Team** 出去吃饭，或者出去旅游的时候，你是得意忘形的放开手脚去玩吗？甚至脱离团队和要好的朋友去逛吗？不要这个样子。余世维在《经理人常犯的 11 个错误》的演讲中曾经说过，出去 **Team building**，对于员工来说是休息，而对于经理来说是工作。的确，你要清楚资本家为什么会出钱让员工去做这些和工作看起来无关的事情？为什么要大家一起出去而不是每人发钱自己去玩？当然是要增加团队的凝聚力和归属感，为共同合作奠定基础。既然对于经理来讲是工作，难道你不应该有责任辅助你的经理做好工作吗？在大家一起吃饭的时候，如果冷场，积极的起一个话题吧；在经理提出玩一个团队游戏的时候，率先支持，主动去做吧；在外出旅游的时候，帮助你的经理订餐馆，清点人数，摄影照相吧；当爬到山峰，或者年会表演节目的时候，喊出增加团队凝聚力和影响力的口号吧；在活动结束后，整理资料，相片，发出 **email** 来进一步增加活动的效果吧。这样你就是有组织能力的，辅助经理成功的，有良好影响力的，也是热爱团队的。

这里提到了团队聚餐中的话题问题，这里顺便提一下，当然根据不同的 **Team** 的氛围以及当时的情况而定，话题的优先级依次如下：

- 项目话题：如进度，难点，后面还会提到，学会喊累，喊忙，这是一个比较好的机会。当然此话题比较适合加班或者中午时的团队聚餐，不太适合旅游时候的团队聚餐。此话题可表明你对项目的关心。
- 技术话题：比如语言排名，那家公司被收购了，平台之间的差异等等。此话题可说明你对技术无限热爱。
- 员工生活话题：比如周末干什么了，介绍女朋友，结婚，孩子教育等，当然以当事人意愿为准，不要太当真。此话题可说明你关心同事。
- 娱乐话题：比如看什么电影，娱乐圈出来什么事情等，这是万能话题，也是最保险的话题。
- 员工敏感话题：比如非议其他 **Team**，或者美国团队等，此类话题最好不要涉及，背后议论人不太好。
- 公司敏感话题：如有的 **Team** 裁员，减薪，福利下降等，此话题千万不要提及，这是领导层想尽力遮盖的问题，甚至不在项目经理的权利范围之内。涉及此类话题将给人以你是一个不可托付大任的人。

最后，如果你在学校中是演艺明星或者体育明星，那么年会的表演以及团队之间的比赛也不是你表现英雄主义的地方，而是体现团队意识的地方，也是交流沟通的好机会。所以不妨在节目中介绍一下自己团队的产品；不妨在角色设定的时候劝说 **core team** 的人加入扮演一个牛人角色(欢乐可以一定程度上冲淡马屁味道)；不妨申请印有团队 **logo** 的运动衣；不妨在运动过后和高层一同边走边聊(比平时冲到高层办公室里面好的多的机会)；不妨去敬 **HR** 一杯酒，被她们多灌几杯(**HR** 的办公室是个敏感区，平时很难交流感情啊)；不妨去维护机房的团队那里敬酒以感谢他们的工作，去前台那里敬酒以夸赞她们的服装，发型等(他们对你来说真的很重要，想想几百人的团队，前台和运维都只有两三个人，还是那就话，当供需相差很大的时候，价格都会越来越高)。这将使你成为一个受欢迎的人。

## (5) 适当的增加影响力

做一个好的基层程序员，除了完成自己的本职工作以外，也需不断增加自己的影响力，这既是你的品牌，也是日后加薪升职不可缺少的因素。

增加影响力主要有以下几种方式：

- 在工作中，如果完成了一定的功能，或者测试有了详细的报告，可发邮件给领导并 cc 整个 Team，让领导知道你的付出，和同事分享你的喜悦，让众人知道你的亮点。邮件或者报告要在开头做精炼的总结，使得大部分人能够尽快的了解结果，具体细节可放在后面，供同模块的员工详细查阅。千万不要默认你的上司和其他人都显而易见的知道你完成了什么，这也可能是很多人觉得怀才不遇，难遇明主的原因吧。台湾作家黄明坚有一个形象的比喻：“做完蛋糕要记得裱花。有很多做好的蛋糕，因为看起来不够漂亮，所以卖不出去。但是在上面涂满奶油，裱上美丽的花朵，人们自然就会喜欢来买。”
- 在各类的会议中，如上面所说，事先准备问题，合理提出建议，适时提供证据，都是在同事，领导，以及外国人面前展现自己的机会。
- 有时候美国有或管理或技术的老大来中国，都会召开 all hands，这是一个不可多得的在整个公司面前展现自己的机会。而在外企，程序员的竞争力大约包括对产品的把握，对技术的把握和对英语的把握等能力。all hands 也是展现这三种能力的好地方。也许你会发现这样的事实，在 all hands 上英语流利的提问者们，提出问题的目的也许并不是为了想弄明白什么，而是为了展现什么。他们大多是这样问的：“As what you side A, but actually what we did in our project is B, so how/what/when C”，你会发现，A 和 B 会说的很具体，而 C 很抽象，显然 A 是为了展现产品把握能力(你讲的我都听懂了)，B 是为了展现技术把握的能力(我们采取了什么样的技术)，整篇都用英语表达自然展现了英语的能力，最后问一个很 Open 的问题 C，总不能问老大个很难的问题吧。
- tech talk：当有了一定的技术积累，tech talk 是一个很好的展现技术实力的平台，毕竟程序员是吃技术这碗饭的，所以良好的技术口碑对最初的升职至关重要。tech talk 所讲的对象一般不是同项目的员工，因而难度要适当的把握，太简单则不足以体现你的技术实力，太难则大家会听的云里雾里，不能真正了解你的价值。在做 tech talk 的时候，最好一开始有一个整体的流程或者框架的介绍，以使得听众不会在途中迷路。一般有一个规律，就是在最前面几个 slides 的问题是最多的，大家总能够提出各种各样的问题，所以开始的几页，一定要是你最最熟悉的，最最有价值的，然而随着信息量的增大，后面就几乎提不出什么问题来了，到演讲最后，一般也就只能提出一些 open question 了，一般可以通过三个阶段轻松回答，其一，that is a good question，其二，it really depends，其三，I'd like to give an example。
- demo：在很多施行迭代开发的项目管理的公司里，一个阶段是会有一个 demo 的。很多程序员重代码，而轻 demo，明明实现的非常优雅的功能，却懒得花时间生动的 demo 出来，中国有句古话：六十四拜都拜了，就差最后一哆嗦，多对不起你前面没黑没夜的工作啊。demo 是应该好好准备的，应该有一个详细的 demo 流程，先录入什么数据，然后如何操作，最后应该看到什么等等。然而 demo 是容易失败的，似乎成为一个难以规避的定律，即无论原来 demo 如何准备，临阵总会有意想不到的结果，大概因为看 demo 的人可能会提出奇怪的尝试需求，而可能正是程序员没有考虑过的边界。所以 demo 中，应该事先将良好的过程录制下来，以防止真实 demo 过程中有差错，造成功亏一篑，至



少可以证明原来是好的。在 demo 中一定要用近似真实的数据, 如输入人名, 就用真实身边的员工姓名, 输入日期就用当天的真实日期, 千万不要用 aaa, bbb, 123456 此类的数据, 既不美观, 也容易出问题。而且在 demo 的过程中, 应该严格按照已经准备好的流程走, 当完全走完流程后, 方才可以处理现场提出的各种尝试, 可保证能够完成 demo 任务。

- 帮助他人: 在不耽误自己工作的情况下帮助他人解决技术难题, 是比 tech talk 和 demo 更能够体现技术实力的地方, 并会积累下人脉, 当众望所归的时候, 你的升职也就仅仅是时间和名额问题了。举个相似的例子, tech talk 好比是保健医生, 只不过是给你宣扬养生之道, 而解决技术难题就如同主治医师, 可以使你药到病除。很显然, 如果一个人如果能够很好的按照保健医生的养生之道去做, 就很少会去找主治医师去看病了。然而主治医师却比保健医生更受欢迎, 一方面因为相对重要的事情, 人们多会更重视紧急的事情, 一方面可能因为只有在逆境, 出现问题的时候, 人们才会虚心接受他人的意见。试想听 tech talk 的人们, 就如同 6000 点的股市中的股民, 多抱有“你懂, 我可能比你还懂”的想法, 而出现了问题的人们, 便如跌至 2000 点股市的股民, 才会虚心向专家请教, 并对给出的方案五体投地了。而且此点满足, 不忙的时候, 主动帮助他人——让上司有效!
- 培训新人: 有时候公司会招来一些学校来的实习生, 一年一度也会招很多应届毕业生。当然一般公司都会有各种的培训, 然而一旦进入团队的时候, 如何更快的上手项目, 仍然需要一个过程, 如果能有老员工指导一二, 将会轻松很多。在项目比较紧的情况下, 很多老员工不愿意培训新人, 万事开头难, 起步总是相对缓慢的, 害怕因此而耽误进度。当然, 以耽误自己的工作换来对新人的培训我也是不赞成的, 这也是后面所说的要给自己留 buffer 的原因所在。但我需要指出的是, 给一个饥饿的人一个烧饼要比其成为千万富翁后给一百万更加让人感恩。人的眼光应该长远一些, 无论如何都不要轻视一个年轻人, 因为你不知道其将来会是什么样子。有的人, 年纪大, level 高, 但是基本可以看出其一辈子的轨迹了, 有的人年纪轻, level 低, 却可能前途无量, 你永远不能把握将来谁会是你的贵人。

在增加的影响力的前面, 我加了一个形容词——适当。要有和你的 level 相匹配的影响力, 小心功高盖主啊。外国人有时候会强调 leadership without authority, 然而如果你果真这样做了, 多半会招来同事的敌意(你凭什么指手画脚的啊), 也可能会招来你的 lead 心中的隔阂(没有 authority 你都能够 lead 啦, 给你 authority 还不反了天了, 你 lead, 那我干嘛), 所以还是不在其位, 不谋其政的好。

## (6) 给别人光环

当同事完成一项功能或修改完一个 Bug 的时候, 你是否给过真诚的赞誉, 帮其增加上述的影响力?

当同事帮助你解决了问题或者提出了优秀的方案, 你是否公开表示感谢, 让群众和领导都知晓?

当领导问及你做的模块的时候, 你是否有意隐瞒了他人的功劳而突出自己的贡献?

当会议的时候, 你是否会处心积虑的故意反对竞争对手的方案, 虽然你觉得其实这真的

是个好方案？

当发现其他人的 Bug，Code review 的时候发现他人的设计缺陷，你是否幸灾乐祸的大声疾呼，唯恐他人和领导不知？

你是否在同事，领导，HR 的面前非议他人，嘲笑他人的设计，褒贬他人的缺陷，鄙视他人的技术，虽然的确你是此方面的大拿？

当你有幸获得一份荣誉的时候，你是否先谢国家(公司)，再谢政府(团队)，再谢领导，再谢同事？

给别人光环吧，别人也会给你光环。

一个只顾自己头上光环的人，以及一个别人给了光环而不知回报的人，最终都会孤立无援，难以开展工作，是涸泽而渔的做法。

我们必须承认的一点是，每个人都有自己的长处，也有自己的短处，每个模块都有优美的地方，也有不尽人意的地方，你有你擅长的技术，别人也有别人擅长的方向。如果大家互相向别人的头上套光环，则外人和领导看到的会多数是光环，从而大家精诚合作，团队蒸蒸日上。如果大家全部互相揭疮疤，则外人和领导则看到的会多数是负面的，从而大家互相猜忌，整个团队都没有希望。

历朝历代都有权臣，权臣之间必有党争，派别之间多知道对方的优势，也掌握了对方的把柄，如果派系之间相互合作，则大家都会壮大，皇帝则不会知道下面的暗流涌动，然而英明的皇帝多挑拨派系之间的关系，使他们互相揭露对方的把柄，从而下情上达，从中制衡。

我们也会经常看到，当一家公司的高管离开他的老东家而投奔新东家的时候，公开场合下，此高管多会十分赞誉在老东家中工作过的时光，赞誉工作过的团队，赞誉老东家的产品和项目，赞誉自己在老东家取得的进步，而老东家也多会给予此高管十分积极的评价，肯定其作出的贡献，其为公司带来的价值，其培养出的团队。其实如果两者之间如此的默契，如此的互相满意，就不会发生跳槽的事件了，既然选择分道扬镳，则其中必有隔阂，只不过互相心知肚明，各不言明罢了。这样无论对公司的发展，还是对此高管的职业生涯都有好处。试想，此高管必然是清清楚楚公司的优势劣势，公司也明明白白高管的功过是非，就像一对生活了很久的夫妻，既知道你言善辩，也知道你鼾声震天，既知道你玉树临风，也知道你不爱洗澡，如果在公开场合互相指责，甚至谩骂，岂不家丑外扬？

## (7) Daily report 和 weekly report 很重要

很多程序员宁愿多写程序，也不愿意写 report，觉得十分麻烦，而又无聊。

但是 Daily report，weekly report 真的非常的重要。

首先 report 可以帮助你管理自己的时间。在时间管理中，我们知道，人总是有重要而紧急的事情，重要而不紧急的事情，不重要而紧急的事情，不重要而不紧急的事情之分。你是

否总结和思考过自己真的总是做了重要而紧急的事情么？人们总是忙啊忙，从早忙到晚，天天加班，其实每天都在处理各种各样的突发紧急的事件，使得计划一拖再拖，而忽略了对自己很重要的事情。试想想吧，你原来计划过要读的书有多少是真正去读了的？你在朋友面前畅谈的宏图大志有多少是真正实践过的？你还记得儿时的梦想吗？你是一直向着自己想要的方向在不断的进步吗？时间管理的原则告诉我们，每个人应该有一张思考的床，不要穷忙、瞎忙、无心的忙。写 **daily report** 和 **weekly report** 不完全是应付上司的，也是自己思考总结的过程啊。我还记得最初每周定计划的情况，当一周过去进行回顾的时候，我当时吓了自己一跳，我原以为自己一直过的非常的充实，却发现计划做得事情真的只做了大概三分之一，照此下去，如何进步啊。有兴趣大家可是试着制定一下计划，越详细越好，工作方面的可以写给上司看，学习，社交等方面的可以自己写给自己，有时候多少有些身在江湖，身不由己的感觉。

其二 **report** 可以帮助你总结自己的进步。当天做的事情一般人还是记得的，一个星期做的事情，大概就模糊了，半年前做的事情，则很多细节都忘记了。很多的时候，当我们每年对自己进行年终总结以期待明年加薪的时候，当我们想要跳槽来总结自己忙碌了几年的成果的时候，往往会发现，**report** 到用时方恨少啊。面试的时候，对于有经验的人，往往会将项目经验问的很细很细，当时你为什么选择这种方案呢？系统的速度如何一步步改进提高的？你发现你可能说不清楚了。平时尽量多详细的记录一下自己每天的进步吧，这可是影响到你薪水的闪光点啊，对方的公司正等着一个牛人来提高他们的性能呢，你明明取得很不错的结果，只是忘记了自己做了哪些改进，岂不可惜啊。

其三 **report** 可以帮助你增加自己的影响力。如上面所述，**report** 不但可以让自己知道自己做了什么，也可以让上司知道你完成了什么，如果写到 **wiki** 上，还能让更多的人知道你的成绩。

其四 **report** 可以作为维护权利的证据。这一点前面也说过，作为初入职场的基层，作为相对美国来说弱势的中方，证据是非常重要的。当项目 **delay** 的时候，你如何证明你是提前 **schedule** 完成的？当性能遇到瓶颈，你如何证明你曾经高效且没有做过改动？在写程序的时候，我们知道，当 **context** 不在的时候，唯一能够定位问题的，就是 **log** 了，**report** 就是你工作的 **log**。

其五 **report** 可以使你的上司对你放心。很多初入职场的基层，埋怨上司过多的干预自己的工作，总是有事没事的过来问，做的如何了？有什么困难？这段时间在做什么？有时候这种询问会打断你的思路，着实让人困扰。其实情有可原，你刚来，不放心是可以理解的。如何做到你办事，他放心是你的责任。当有阶段性成果的时候实时报告自己的状态，每天写 **daily report** 报告自己的进度都是让上司放心的办法。一个有意思的现象是，当你一天一封 **daily report** 向他汇报的时候，他却不怎么过来干预你的工作了，甚至到最后 **daily report** 他也不怎么看了。

做到此一点，方能主动向上司汇报你的工作进度——让上司知道，对上司的询问，有问必答，而且清楚——让上司放心！

## (8) 给自己留 **buffer**，学会喊累，学会喊忙

初入职场，激情高涨，多喜欢将自己满负荷运作，无论是需求来自领导还是来自同事，都不好意思拒绝，最后弄得自己疲于奔命，焦头烂额。

其实工作中，是应该给自己留有一定的 **buffer** 的，一方面，可以在项目有了突发事件的时候，不至于临阵慌乱，尚有调整和处理的时间，不至于第二天 **demo**，当天晚上代码才完成。另一方面，要做好以上所述的事情，还都是需要 **buffer** 的，绝不能够低头干个不停。

另外，公司是要对项目负责的，而自己的职业前途，却只有自己负责。除了每天忙于项目之外，总要有一定的时间进行自我进步，从而提升自己的价值。前面也说过，有的人面试的时候，仅仅知道项目中用到的知识点，而相关的却很少知道，从而使自己的职业生涯既不广，也不深。所以日常工作中，留有一定的 **buffer** 来将知识点变成知识面是很重要的。

所以如果你真的很忙，真的很累，要勇于喊出来，而不要默默的承受着，当然这不是让你装忙装累，而是向周围散发出一种信息，就是你已经负荷较满了。这样你的领导在安排任务的时候，会综合考虑，你的同事在向你提出需求的时候，也拒绝的合情合理。当然你不能总是喊忙，总是不出成果，如第一点中所说，**result** 永远是最重要的。而总是喊忙，总是能出成果，确是一种工作努力的表现。有的人认为，只有相互说话才叫沟通，其实不然，殊不知自言自语，凝重的表情，同样是沟通的手段。

也只有在有 **buffer** 的情况下，你才能做到充实自己，努力学习，才能了解上司的言语——让上司轻松，你才能够做到对自己的业务，主动提出改善计划——让上司进步。

## 48、《失业七个月，面试六十家公司》体会

### 48.1、版权声明

文章出处：<http://kb.cnblogs.com/page/51394/>

文章作者：博客园

### 48.2、内容详情

首先，坦白的讲，如果我现在不是找到了一份还合适的工作，我是根本不愿意再去回想那七个月的事情的。

失业整整七个月，简直是噩梦一场。很辛酸，很痛苦，也很无奈。由刚开始的自信满满，多方挑剔，到最后的完全没有了自信，觉得自己是废物，这个过程让我经历了太多，如果不是有家人与好朋友一直支持着，应该是早就彻底放弃了的。

事情过后，再回过头去看这段简历，开始有点感谢这样一次机会，感谢这次有磨练的经历。至少，它让我看到了许多事情，学习到了许多东西，也让我感受了许多一直忽略的东西，更加让我成熟了许多，懂得了珍惜，也懂得了自信与坚持。

其实，我的资历很简单，远不像天涯上许多朋友那么优秀，远非精英人士，只是普通职员一名。

我毕业于普通的大学，工作四年，服务过两家公司。第一家是家合资公司，做市场助理；一年后，跳来深圳一家大型国企，从事物流工作。在这家公司工作了三年，月薪也就 5K 而已，年薪大约 7.5K。没有房子，没有车子，也没有存款。除了工作比较快，比较认真，比较负责任外，别无其他出众的能力。

所以，我面试的公司有大有小，我现在任职的公司也很普通（小的港资公司，月薪 8K，小部门主管），不像其他朋友那样都是世界 500 强，更不像他们那样最后获得好的工作并取得事业成功。

我只是想和那些找工作的朋友们，分享一下我在深圳面试那么多家公司的面试经历，或许可以给他们一些参考；也给那些还在失业中辛苦挣扎想放弃的普通朋友们，说说我失业长达七个月的心情，给他们一些鼓励和信心。

关于面试与求职，如果您有什么需要问的，请随时问我，我会很乐意回答的；如果您也在辛苦求职，那么请继续加油，请相信，你一定行的!!! 没有任何人可以否定你!!!

回头望去，自去年七月底辞职到现在，已经过去大半年了。掐指头数，整整失业了七个

月。七月底辞职，在家休息了两个月。十月过来深圳开始认真找工作。十月到十二月的那三个月中，投了无数的简历，收到上百个面试通知，也参加了大大小小，至少 60 场的面试。有时候一天都赶三场面试。有人家不要我的，有我不要人家的，但是大多数是人家不要我，有的甚至电话面试都没有通过，比如飞利浦。我会主要讲述一下我所参加的公司的基本面试流程，重点讲一下当时面试官的各种问题，然后就是我自己总结的失败原因。

我面试的这六十多家公司，有大有小，有外企有私企有民企还有国企，其中有部分企业如下：

艾默生/西门子/华为/中兴/索尼/富士施乐/长城国际/  
马士基/SGS/宜家/法国迪卡侬/韩国三星/环球资源/  
德昌电机/三洋电机/美泰玩具/富士康/中国银行/东亚银行/  
吉之岛/西武百货/伟创力/清华同方/光汇石油/华孚/飞利浦/  
CITYGROUP 等

---

## 华为面试经历

我十月过来，第一家面试的公司就是华为。

事实上，我去过华为两次。

我以前没有接触过，虽然听说工作压力很大，很累人，可我这个最怕的是没有事情做，累点忙点，我不怕的。所以，我就很满怀期待的去了。

华为的面试特点：

- 1.华为几乎每天都在招人，如果你想找工作，可以随时去试试；
- 2.大公司，架子大，喜欢在周六叫上上百人集中面试；
- 2.流程多，至少 3-4 轮面试。还要填表格和笔试；
- 3.公司人力资源部的地位比较高，甚至可以在最后否决你。

我这次面试经历了四轮。

早上八点半就赶过去了。

首先是在门口等待。然后，有部门的人出来领你进去。

华为喜欢在食堂面试。无论是科技园还是坂田，几乎都是集中在食堂。之后，有的部门是先填表后做题，有的部门是先做题后填表。

反正，几乎都有面试题。

第一轮，笔试。

国际贸易这方面的题目，主要考

- 1.外贸术语 比如，DDP 是什么，S/C 是什么等；
- 2.英语翻译，中译英，英译中；
- 3.给你个情景，书写英文函电。

做完之后，交给接待小姐。你坐旁边等待。

由于人多，我一直到十一点才等到第二轮。

第二轮，也许是同事或者是主管面谈。

主要问的问题有：

- 1.你为什么想来华为工作？
- 2.你在原来公司做得挺好的，为什么想离开？
- 3.出口退税退的什么税？
- 4.ICC 有哪几个险种？
- 5.你以前工作遇到同事不合作，是如何处理的？

然后是英语口语的考核

- 1.COULD YOU TELL ME SOMETHING ABOUT YOURSELF?
- 2.COULD YOU INTRODUCE YOUR JOB DUTIES?
- 3.WHAT ARE YOUR STRONG POINTS AND WEAK POINTS?
- 4.WHAT ARE THE DIFFERENCES BETWEEN HB/L AND MB/L?

然后，又是等待。如果第二轮认为你不行，就会先叫你回家。

我就又从十一点半等到了下午三点。

中饭自理。

下午三点，第三轮。一般是本部门经理。

- 1.请介绍下你以前的工作内容。
- 2.你觉得你过去工作中最成功的事情是什么？
- 3.你会和同事吵架吗？如果同事和你吵架，你如何处理？
- 4.你未来三年的目标是什么？
- 5.如果与客户发生合同纠纷时，如何处理？

之后又是坐旁边等待，等通知。不行，就又是通知你先回家等消息。

等到下午五点多，终于轮到最后一轮了。

公司人事部面试。

我当时想着，人事部一般都只是审核下你的证书，签下合同而已，应该肯定成了。

谁知道，最难过的却是人事这一关，而且最后失败也是在这里。

当时，我从早上八点半等到下午五点多，真的是很累了，而且心里也有火了。

面试我的是位中年女士。

她面无表情，我和她打招呼，她也没有回应我。

本来面试官这样子，我也习惯了，可我明明刚才还看到她对前一个面试的人笑容满面的，所以，就有点不舒服。

她一直低头看我简历，然后就开始了她的咄咄逼人的询问：

- 1.你为什么想来华为？  
(我无非就是说华为的吸引力)
- 2.你怎么知道华为管理好？  
(我有同学在华为，我自己也有所了解)
- 3.你如何界定华为就比你以前的公司好？  
(我肯定我原来的公司，并且再次说华为的优势，并没有去比较华为与我原来的公司)
- 4.你为什么认为自己适合华为？  
(我强调自己的优势与长处)



5.你既然在以前公司做得这么出色，为什么要离开？

（职业发展）

6.为什么你可以被评为优秀员工，其他同事却没有？

（我具体说明自己的工作努力与成就）

7.难道你其他同事工作不如你努力，没有你聪明？

（我避免直接回答，再次强调自己的成就与努力）

8.你对你自己的形象如何看待？

（呵呵，这下子，终于言归正传了，这就是我失败的原因，也是她看我不顺眼对我如此咄咄追问的地方）

说实话，我当时还没有反应过来是怎么回事。

我回问“形象？我没有觉得我形象有问题啊？”

她紧接着问，“难道没有人对你的形象提出过要求吗？”

听她这么说，我低头看了下自己，并没有觉得不妥啊。

我一向形象还挺好的嘛。

所以，我就回答“没有，我们公司对我的形象很满意。”

“那你为什么剪个这样的发型，而且还染了色！”

我这才恍然大悟，原来是我的发型与发色问题。

我当时的发型其实也没有大碍，只不过有点造型，颜色就是亚麻色而已，可人家要这么说，我也没有办法。

我只能继续坚持说“我每天上班都西装革履的，公司一直对我形象很满意。”

她哦了一句，就说，“真是对不起，耽误你这么多时间，你先回去等消息吧。”

我一听她这么说，气就来了。

但我还是忍着，我故作冷静的直接问她，你的意思是说回去等消息还是我没有通过？

她说不是，只是要我回去等消息，三天内有消息。

我忍住火气，直接问，你们耗了我一天时间，我从早上八点到现在六点，经过了四轮面试，怎么着也以为今天可以有个结果，可是这样子。。。

她又客气的回答我，他们也想今天结束，可是今天经理不在，还需要一轮刷选，所以只能请我回去等消息。

我当时那个气啊。

想想，我从早上八点半耗到下午六点，却因为这么个女人就没有通过，而且我都那么直接问她到底是录取还是不行，给个爽快，可她还是那么客套的忽悠。

我立刻就走了。这次面试的不愉快经历，让我之前对华为的好感都没有了。

## 失败总结：

1.事后，我冷静总结了一下这次面试失败的原因，很明显是在于形象。

都怪我自己太大意了，没有想过还是尽量保守点好。

穿得正式点总是没有错的。



所以，我立刻去剪了头发，染回黑色。并且以后的面试，我都是西装革履去的。  
如果我能力不行，我就认了；可我不想被别人因为一些无关紧要的因素而淘汰我。

2.面对面试官充满怀疑与挑衅的问题时，一定要保持冷静，强调自己的优势，最好举具体事例来证明自己的能力。

我当时面对那几个问题“

6.为什么你可以被评为优秀员工，其他同事却没有？(我具体说明自己的工作努力与成就)

7.难道你其他同事工作不如你努力，没有你聪明？(我避免直接回答，再次强调自己的成就与努力)

就有点激动，都忘了拿出我的证明，公司的优秀员工证书与我们总经理的推荐信。

3.面试的时候一定要保持警惕，对任何细节都要预感到，不要像我那样，人家一直都是对我形象不满意，我还不知道。

不过，我很讨厌华为的面试流程。

最不尊重面试者的时间了。

所以，后来，华为多次都在网上搜到我简历，叫我去面试，我都拒绝了。

有个部门的人，还对我用激将法，说华为的压力的确大，一般人是承受不了。

我就直接告诉他，我不喜欢他们的面试流程，太耗时间了。

---

## 西门子面试经历

说实话，我也挺喜欢外企的。所以，当西门子通知我面试的时候，我挺兴奋的。而且，我一直住华侨城那边，能够走路上班，实在很有诱惑力。

早上十点，我准时来到华侨城汉唐大厦九楼。

经过了华为的一整天面试后，我对是否要等待比较介意了。

还好，外企就是外企，十点面试你就一定是十点。

一面是人事部小姐。

先是填份简单的表格，附上你的资料复印件。

然后，就是一些简单的基本情况了解和英语口语测验。

面试多了，你就会发现，有些问题是每次面试都会问到的，所以，最好准备一下。

这次的问题有：

1.你为什么离职？

2.你对所应聘的职位怎么理解的？

3.你了解西门子吗？

4.你的优缺点是什么？

5.你的未来有什么计划？

英语口语依然是：

### 1.INTRODUCE YOURSELF

### 2.YOUR HOBBIES

### 3.ANY QUESTION

完了，就叫我回去等通知，大概一个礼拜。

就这么简单，我当时还以为没有什么戏了。

五天后，收到二面的通知，下周三。说是部门经理特地从上海赶过来面试，要我好好准备一下。

我就请教人事小姐，我应该注意些什么。

她很友好的告诉我，我应该注意下英语发音，然后认真研究一些招聘要求，对照职位来强调自己的优势。

很感谢她的友好。可惜我并没有认真加强。

下周三下午两点，我准时参加二面。

面试我的经理是一位男士，和我一个同学同名。

态度也比较平和，依然是先介绍了他自己和这个岗位的具体工作职责。

然后，重点考核了我的专业知识和工作经验。

尤其特别提到了几个公司招聘职位上要求的技能，而不幸的是，我恰恰不大会。我就都如实回答我不熟练，工作中没有用到。

说到工作经验和以前在公司的表现，我有一些证明事件和推荐信，这个为了加了不少分。

所以，最后面试结束时，经理很高兴的对我说，这也可以为你加分，那也可以为你加分，你会是我们优先考虑的对象。

等我们第三次面试的通知。

回去后的心情很轻松，三天后收到三面的通知。

面试我的是 CFO 和部门经理。

坦白说，我很久没有面试了，而且我挺看重这次面试的，所以有点紧张。

1.当 CFO 要我自我介绍的时候，我结结巴巴说得没有重点，当时感觉就不怎么好了。

2.然后，他很强势的盯着我看，问我，你为什么觉得自己适合这个职位呢？我们为什么要聘用你呢？

我之前的准备都忘了，只感觉压力。回答得很不理想。

3.你熟悉合同法和商务谈判吗？

4.最后就是客套的，你还有什么问题要问？

5.回去等我们通知吧。

结果自然可想而知了。

### 失败原因：

1.不够自信，压力面试的时候容易放弃，而且如果出错了就很容易紧张；

2.没有认真研究招聘要求，而且不知道的知识也没有临时去补一下。

3.不够果断。

---

### 爱默生面试经历

深圳爱默生公司总部在南山科技园，后来它又收购了华为的一个工厂，也就是在宝安的那个。

所以，要看你是面试爱默生的哪部分，如果是关外那个部分，那纯粹就是华为的面试风格。

爱默生也喜欢集体面试。

一般都是同时约上许多人，一起等待，依次面试。

一轮之后，回去等通知，之后还有两到三轮。

我那次面试是在科技园南区，首先是做了份英文试题。

之后，就是部门经理的面试。

这次面试太简单了。当然，简单就意味着失败。

一共就问了我四个基本问题，之后就是你有什么问题问我？

然后，就是感谢面试，请回去等通知。

我到现在也想不通，自己怎么会那么轻易的被刷了下来。

虽然我看了其他应聘者的学校，学历都比我好，可是相对这个职位而言，我的工作经验是绰绰有余的。

也许，我真的不具备外企的工作素质吧

---

---

## MSK 马士基面试经历

既然是做物流的，那么当然会去世界上最大的船公司面试一下。

丹麦是北欧国家，网上老说北欧企业待遇好，然后，马士基本身是世界上最大的船公司，办公地点又在深圳最高写字楼地王大厦。

我就想当然的以为薪水肯定不错。

约了九点参加公司笔试。

惨的是，我九点半才到地王大厦。

前台小姐说你迟到了。等下一轮。果然是大公司做派。

MAERSK 面试最著名的就是这个笔试。

听说，马士基每年录取者和参加应聘者的比例是 1：1000，极高的淘汰率让能进入马士基的人成为一个神话。参加笔试者不用做任何准备，既不用准备英语，也不用回答诸如“为何要进我们公司”或者“你有什么特长”的问题，只需要做性格测试和快速智力问答两部分。做完后，公司当场收回试题，之后公司会根据你的选项输入电脑制作出个人发展曲线图，从中能看出某人的发展潜力和远期竞争力。综合考虑之后，通过了，才会有机会参加下面的面试。

十点准时进入考场。

两张试卷，逻辑和性格测试，12 分钟一张。

完了，收卷，等通知。

三天后一面。

面试我的是部门同事。人很和蔼。

问题都很简单，还是那些。马士基最重要的性格测验的笔试部分。面试基本上都很简单。

之后是二面。

面试我的是部门经理。

问了一些基本问题，专业知识和考核一下英语口语。

1.你为什么来马士基？

2.你觉得你以前的工作经历对现在的工作有什么帮助？

3.在寻找新工作中，你最看重的是什么？

4.集装箱的种类有哪些？

5.AMS 是什么？

6.你觉得如何节省运作成本？

7.散货和拼柜如何计费？

等等

最后是公司经理面试。

依然很客气，但是问的问题很细致。

比如，

1.你七月底就离职了，那你这几个月都去哪些公司面试了？

2.你为什么换工作？如果我们的工作内容和你以前差不多，你不觉得厌烦吗？

3.如果我们不能提供你所要求的薪水，你还愿意来我们公司吗？

听到这个问题，我大概知道怎么回事了。

等到具体谈合同和薪水，就证实了工资真的不高。远低于我的预期。所以，只能说回去考虑了。

后来，才听内部员工说，马士基的工资待遇是比它刚进入中国时低很多，大约降低三分之一了。

在这里，我特别想和找了一段时间工作，开始失去信心，甚至想着如果有公司要就去的朋友们，说一句话：千万别这么想，越是这样想，越是很难找到合适的工作。

即使你真这么想，也千万别把这种感觉流露出来。

因为，首先，你要知道，我们不是在乞求一份工作，我们是提供我们的聪明才智与辛苦劳动去获得相应的报酬，事实上，是我们在养活公司，而不是公司养活我们。所以，我们首先一定要抬头挺胸的！

其次，人的心理都是希望找到性价比最高的东西。公司招聘也在找性价比最高的人。所以，他们肯定希望自己招的人是足够有价值的珍品而不是买不出去的滞销品。

其实，面试官的心理本身就有点矛盾的。一方面，他们会想法设法的去挑剔你，打击你，

迫使你放下自信；另一方面，他们又很希望看到你能够经得起打击与挑剔，依然自信。

而且，谁都喜欢高难度的东西。如果你是从千军万马中杀出来，成功获得那份工作的，你一定很有成就感；同样，公司也希望招到的人是有要求，肯定自身能力与价值的人。

所以，不管现在如何艰难，不管你是多么想放弃，请你都要抬头挺胸，不卑不亢的参加面试，同时勇敢的提出自己的要求与想法。

我们是与公司合作，是帮公司赚钱，而不是乞讨!!!

---

## 美泰玩具---原来外企的工资并不是同一水准的

在没有看美国真人秀节目《飞黄腾达》之前，我还真的不知道美泰竟然是全球最知名的玩具品牌，也是世界 500 强之一。既然是外企又是 500 强，那么工资与发展应该都很不错的。于是，我又怀着美好想象，开始了一次外企的面试。

美泰在深圳横岗，是关外，比较偏僻。

约了十点面试，我怕迟到，七点半就坐车过去了。

九点四十终于找到了工厂地址。

工厂位于一个小工业区里，旁边都是居民房，感觉有点离想象很远的样子。

接待人员是人事小姐。

很和蔼亲切，一面自然就是她了。

一面的内容依然还是基本情况了解与英语水平测试。

- 1.先谈谈你自己吧。
  - 2.你在以前公司做得很好，为什么要来美泰？
  - 3.如果在美泰从事基层工作，你愿意吗？
  - 4.如果你下属不愿意加班，你怎么办？
  - 5.你的期望薪水是多少？如果达不到你的要求，怎么办？
  - 6.COULD YOU TELL ME ABOUT YOUR WORK EXPERIENCE?
  - 7.HOW WOULD YOU DESCRIBE YOUR RELATIONSHIP WITH YOUR MANAGER?
- 等等

然后，就是部门经理的二面。

部门经理是香港人，不会讲国语。

所以，我们的沟通就是粤语与英语。

主要就是考核了工作内容与管理水平。

- 1.你平时如何给下属分配工作？
  - 2.如果一个人工作量很多，你是否会分给另一个人？
  - 3.如果下属情绪不好，不愿意工作，你如何激励他？
  - 4.你是如何帮助公司节省物流成本的？
- 等等

最后，当然就是谈薪水了。

美泰会直接告诉你多少薪水，福利很少，而且工资可波动幅度范围也很小。工资制定得比较死。

当我听到薪水制度的时候，有点难以想象这是一家世界 500 强的美国公司。

所以，只好说，我需要考虑。

对方也很客气的说，那你回去考虑下，我们也要商量下，有消息再通知你。

以前听多了人说外企工资高，一般职位都是 8000 左右，可我现在才发现不少外企（我到面试结束，现在整理才发现他们竟然都是世界 500 强），一般职位也就 4000 左右而已。

唉，同企不同酬啊。

---

## 富士施乐---唯一无论是否合适都会电话通知你结果的公司

富士施乐，之所以对它印象深刻，是因为在我面试的六十家公司中，它是唯一一家无论合适与否都一定会在一个礼拜里通知你结果的公司。虽然由于薪水低于我的要求无法达成合作，但人事的做事方法还是让我对它很有好感。

由于深圳这边只是办事处，所以，面世人员是从广州公司特地赶过来的。

统一约的是周五。

我按照面试时间准时到达罗湖嘉里中心 2906-2907，富士施乐的办事处。

前台登记后，就在等待区域等。

面试官过来了，很有礼貌而且非常注重礼仪的一位女士。连说对不起，需要各位久等，并请大家填份资料，做一下测试题。

接下来，我们就坐着填写资料登记表，并做一份简单的计算机知识和英语测试。题目都很简单，基本可以应付过去。

不过，我在这里有一个失礼的行为。

由于并没有专门的接待人员，只是有广州过来的面试官一个人，我做完题目后，并不知道把资料交给谁还是说坐着等待。所以，我就起身去找到了面试官，她当时正好在面试，所以，她礼貌但不高兴的对我说，请在面试区域等待，我正在面试！

自始至终，她都是非常有礼貌，很注意礼仪的，所以，我想我这个不是很礼貌的行为应该会有点点不好的印象吧。

轮到我面试了。

走进面试间，面试官礼貌的对我微笑，并请我坐下。

但别被面试官的友好迷惑了，这位面试官就是典型代表。

虽然礼貌但问的问题都很犀利而且切中要害。

见我坐下，她就开始简单的介绍了下自己，说些欢迎我来参加面试的客气话。

然后，就简单称赞了一下我的履历很不错。接下来，就直奔主题。

“你既然以前做到了管理者的位置，为什么要离开？公司不能提供你发展了，还是你个

人有什么原因？”

“你以前既然做到了管理层次，现在来我们公司重新开始，你是什么心态？难道你认为我们公司就一定会比你原来公司好吗？”

“如果你长期努力工作得不到提升，你怎么办？”

“如果你的下属非常不服你，而且能力也的确比你强，你会让贤吗？”

“如果你原来公司做哪三件事情，会让你改变决定，留下来、”“什么样的工作才让你感觉有成就感和挑战性？”

“如果我们公司不能提供你要求的薪水，你还愿意来我们公司吗？”

等等。

每个问题都很直接，而且都要求我给予明确答复，拒绝那些客套话或者绕弯子的话。

不幸的我又犯了另一个错误。

我面试的时候忘了把手机调为震动，在面试中电话声响打断了我与面试官的对话。

而且第一次响的时候，我没有理会，装作没有听到；

第二次响了，是面试官主动停下来，请我接电话的。

是环球资源的电话面试。

可我现在不能接听，只能说“不好意思，我现在有事情，待会给你回过去。”

之后，给面试官道歉，并继续面试。

谈到工资和福利的事情。

面试官一再强调这个岗位不是很关键的职位，所以，薪水肯定低于我的预期。问我可不可以接受。

我绕了半天弯子回答什么薪水不是最重要啊，什么公司会根据实际能力给予适当薪水啊等等。

她直接说我，回答问题爱绕弯子，要求明确的答案。

最后，面试官和颜悦色的感谢我来面试。

并且说，不论录用与否，都一定会在一个礼拜通知我的。

我也感谢面试官给我的面试机会。

走出大厦，我知道应该是不会录用我的。

一来，我对于薪水是不能接受的，虽然我没有说实话，但我想面试官那么厉害，一定看得出来的；

二来，面试的过程，我有两次有失礼仪的地方，面试官那么讲究礼仪的人，肯定对我的印象还是会有所打折的。

五天后，我如约收到了这位面试官的电话，很礼貌的对我表示歉意，说公司会把我的资料存档，希望以后有机会可以再合作。

虽然没有获得职位，但我觉得这还是一次不错的面试经历。

尤其，这是我收到的唯一一个没有被录用也通知你面试结果的电话。

富士施乐的好形象至少在我心中建立了。

## 面试总结：

---



1.面试中，我们需要时刻保持我们自己的礼仪的。尤其在外企面试的时候，礼仪与细节非常重要。

2.手机调为震动是一件很必要的事情。

3. 面试的时候，最好尽量直接回答，切中要害，不要绕弯子。

我们中国人可能习惯了委婉说话，而且我们在面试的时候都喜欢说些漂亮话，不喜欢直接说明白自己的意愿，许多面试的指导书也都教大家面试的时候这样回答。

但就我这次面试的经历而言，我个人觉得，绝大多数面试官都喜欢听到面试者的真话，喜欢得到你的直接回答，而不是绕弯子。你一绕弯子，基本上就不可能有好的结果了。

比如，面试官问你“你愿意从事基层的工作吗？”

如果你之前是管理工作，不愿意从事基层做起，就请你坦白直接地回答“不，我觉得我的能力完全胜任管理工作。”

这样远比“我认为从基层做起挺好的，非常锻炼人，如果公司需要，我愿意接受这种安排。。。 ”好多了。

会让人觉得你这人坦诚，而且自信，让人相信你的能力。

面试官问你“你能够接受比你预期低的工资吗？”能够接受就说可以，不能就直接说不能。

不要绕弯子说“我认为工资也不是最重要的，关键是什么什么。。。 ”。

---

## 光汇石油- 虚假广告加目中无人的面试官

光汇的公司介绍是这么说的，光汇石油是经中国商务部批准经营成品油批发，专业从事石油化工产品的销售、仓储及码头装卸、海陆运输、油品保税仓储和海上船舶供油及加油站业务的民营石油企业，也是中国国内唯一一家正式获得国家批准开展外轮免税油供应业务的民营企业。

当时我想着，石油行业是垄断的，暴利行业，进不了中石油，能够进入民营的石油领域也不错。

国际商务主任，卖石油，肯定很赚钱。

一大早朋友开车送我到面试地点，并祝我好运。

我就那样西装革履，自信满满的走进了面试大楼。

招商银行大厦 27 楼，好像整层都是光汇集团的。

心想，这家公司有一定实力。

办公室风格和国有大企业的风格很相似，比较注重威严感。

之后，人事的一位男士面试我。

检查证书，简单的情况了解，然后就是英语口语的考核。

等了十五分钟后，人事通知我稍等，待会二面，出口经理面试。



等了半个小时、。

一中年男士进来了。

具体我不作评价，各位可以参考典型的中国企业或者政府部门中层领导的形象。

和他打招呼，没有理睬，直接坐下。

说实话，我和这种类型的领导打交道，心里总是有点虚。

他气势就是大，头也没抬，也没叫我坐下，就直接发问，用英语介绍下自己。

我说，我可以先坐下吗？

他没说话。

我就直接坐下了，真的有点紧张。

然后，说的英语也有点结巴。

才两句话，忽然他就站起来，直奔门外。

我愣在那里，都不知道怎么一回事情。

及至人事的那位同事进来，很不好意思的和我说，要我先回去等消息。

从他非常不好意思而且有点尴尬的表情，可以看出那位部门经理应该对我非常不满意而且还指责了这位同事的工作。

就这样，我第一次被人如此迅速的刷掉。

没有半句交流，话没有说完就被扔房间，三十秒都不到的面试。

一周后，光汇来电，通知我再次过去。

我提醒他们，上次我去过了。

他们说，知道，我们是通知你复试。

本来，冲着那么没有礼貌的上司，我不想去的。

但我很想知道上次那样子了，怎么又通知我去复试？到底是怎么一回事情。

于是，再次来到招商大厦 27 楼。

原来，这次叫了差不多二十左右的候选人，都是海外业务的。

上次那位经理，做了自我介绍与工作介绍。

我这才知道，原来是英国回来的海归，怪不得那么有“气势”。

听他自赞道，他们部门都是海归，素质都很高，不像其他公司的那些人。

但很抱歉，我半点都没有看到礼貌与素质的影子。

然后，终于知道，所谓国际商务主任，原来就是在港口的船上登记石油数量，然后让船长签字就可以了。说白了，就是个记录员。

自然办公地点不在这里，在偏远的港口。

整天都是闻着海水与鱼腥味，然后穿着西装，顶着雨衣，爬缆绳，上船做记录。

这样的工作，却叫国际商务主任？

他故作大方的说，我不希望你们不明白工作内容就来公司了，所以，给你们时间好好考虑下。

但我们这份工作真的很具挑战性，而且同事素质都极高的，年轻人要抓住机会哦。

真的那么坦诚，当初的招聘广告怎么不写清楚？

既然如此，我便毫无留恋的先离开了。

事后，和人说起，有人应聘光汇的油品计量员。

从广州来到深圳关外的光汇油库,在做完一份考卷,爬上两个近 30 米高的油罐后就没有了下文。

事后他主动去问,才知道,油库说他不会计量。

可他说,他爬上油罐后,根本没有人叫他量油。

他很愤慨,自己在石油公司工作 8 年,长期从事石油计量和化验的工作,怎么可能不会量油,纯粹就是走过场的面试。招聘只是在做广告而已。

另外也有人,早上 9:00 去面试。

从人事到部门主管再到老油条(老板) 18:30 才过来,面试后什么也没回应。

的确,光汇石油常年大量的招聘启事,总是那些职位,面试流程,淘汰理由等也并不合理,不排除有广告的嫌疑。

何况,那样子的面试官,实在也让我汗颜。

幸好,这种没有半句交流,话没有说完就被扔房间,三十秒都不到的面试,只此一家。

### 面试总结:

常年在网站招聘,招聘岗位众多,招聘启示工作职责不明,面试流程与淘汰理由不大合理的公司,一般都有虚假招聘广告的嫌疑。请求职的时候多多注意。

---

## 深圳家具行业协会一冷面女王

请别怪我求职没有方向,对于家具与展会,我是挺感兴趣的。

所以,我就去了这家叫做深圳家具行业协会的公司。

名字好像有点怪的。

在深圳西丽工业区那边。

比较偏僻,没有公交车直接到。

下车后,坐三块钱的摩的。

找了好几个人,才遇到知道这个地方的摩的师傅。

毕竟是做家具的,公司环境布置还可以,色彩很丰富。

前台让我稍等,说是经理还在面试。

半个小时后,通知我可以进去了。

面试间正中央坐着一位中年女士。

我敲门,同时问候,您好,我是某某。

没有抬头,也没有理睬我。

那我就直接走进去了。

再次打招呼,她抬头看了我一下,没有说话也没有叫我坐下。

我只好自己坐下。

三十秒钟过去,她没有开口说话,也没有抬头。

我就礼貌的问她,您现在是否不方便面试?或者我们改天再约个时间。

她冷的回答,不用。你自己介绍下吧。

我就自我介绍。

三句话,被打断了。

之后,就是一轮很长的英语面试。

轰炸了我大约四十分钟。

忽然，她说了句，THAT' S ALL ,THANK YOU.  
我全然没有反应过来，面试结束了。  
这时，她打电话通知前台叫下一位。  
并对我说，你可以出去了。  
我愣着不知道该做什么了。  
我不知道哦可以出去的意思是在外面等待通知，还是我回家等消息。  
只好硬着头皮，问她是什么意思。  
回家等通知。

就这样子，我的又一次面试经历结束了。  
结果如何，自然可想而知的。  
但遇到这种面试官，我实在也无语。  
十足的冷面女王嘛。  
也许我长得不讨喜，也许她今天心情不爽，也许职场的中年女性都如此吧。

---

## 深圳某物流企业---抽着雪茄喝着红酒面试的老板

这家企业的名字，我都忘了，毕竟面试了那么多家，又不是知名企业。  
但是，老板的形象我倒记得一清二楚的。  
也算是我面试经历中的一道风景吧。

找了一段时间工作，去了一些外企，发现并不是预期那么好之后，开始考虑一些小企业的经理之类的工作了。

这家公司就是在这种情况下，打电话通知我去面试的。  
公司地址在深圳罗湖商务中心。  
先是填资料。  
然后是人事部一面。  
面试官是个年轻女孩，而且和我是老乡。  
很是欣赏我，觉得我的资历与回答都非常优秀。  
四十分钟面试结束后，就立刻推荐给了部门经理。

部门经理是位中年男士，很斯文。  
重点考核了我的工作经历与工作态度。  
具体问题

- 1.客户交货期延误，如何处理？  
（与客户打交道的工作，一定会问这类问题）
  - 2.客户临时增加订单，如何处理？
  - 3.客户不断投诉你，经理又催你工作，你如何应付？
  - 4.你的客户利益和经理客户利益发生冲突，你如何处理？
  - 5.请讲述一个你做得最成功的客户，并说明为什么这个客户可以做得成功。
  - 6.请讲述一下你平时如何激励下属的，有什么具体实例吗？  
（管理职位，一定会问这类问题）
  - 7.你对压力与加班如何看待？（加班的公司一定会问这类问题）
-

8.你如何看待大企业与小企业，又是如何选择它们？

（你从大企业去小企业，一定会被问这类问题）

等等。

看得出来，部门经理对我的工作经验和工作态度都很满意。

明确告诉我说，希望我立刻可以上班。

接下来，就等老板批示了。

半个小时，老板亲自面试。

老板的办公室布置得很金壁辉煌，典型的私企老板风格。

老板的形象也是典型的老板形象。

端坐正中央，在我打完招呼后，叫我坐下。

我开始自我介绍。

这时，门外有争吵声。

原来，是一女孩子做了不到两个月就要离职。

人事部想方设法不想要她立刻走。

谈话中，还听出来，他们公司离职率很高。

老板叫我先出去，然后和人事部商量着如何处理。

隐约听到想克扣工资，故意为难。

十分钟后，我再进去。

听到刚才的争吵与对话，我已经不想进入这家公司了。

我不喜欢操作不正规，对员工故意刁难的公司。

他问了些问题，我礼貌作答。

想不到的是，他开始拿出雪茄，慢慢的吐着烟。

然后，还起身倒红酒，慢慢喝起来。

我不反对吸烟喝酒，可是面试的时候，我如此认真重视你，那么你也应该同样的尊重我。

心里反感不已。

何况，之前的争吵那幕已经让我兴趣全无。

于是，我礼貌的说，看样子，您今天不方便面试，我们还是改天再约时间吧。

他愣着，说，今天没有事情啊。

我直接说，您需要时间来抽烟喝酒，哪能分心面试我呢？何况我还有事情。

他也就明白了。点头。再见。

谢谢，再见。

### 面试总结：

1.去一家不了解的公司，尤其是小公司，一定要注意公司的员工，如果员工流动性很大，辞职都不爽快的话，这种公司趁早别进。

2.大企业靠的是整个公司管理层，小企业就完全靠老板了。

所以，如果你去私企，请认真观察老板的为人。

老板决定着公司命运。

3.面试的时候，心态一定要平和。

平和的意思是不恃才傲物，但也决不做弱势群体。  
如果面试人员对你不尊重，让你不舒服了，请直接说出来。

---

---

## 沃尔玛—我的热情没能打动他的心

沃尔玛，世界上最大的连锁零售商，多年财富 500 强的前十位。  
亚洲总部和中国总部都在深圳。  
每年都会招人。  
我在网上也投了简历，但一直都没有回复。  
这次能够获得去沃尔玛面试的机会，完全得感谢我的一位业余学习班的同学，是他推荐的。

看来，传言不假，外企喜欢内部推荐。  
嘿嘿，我得加油多认识些在外企工作的朋友们。

早上十点，西装革履的准时来到面试地点，  
沃尔玛中国总部---深圳罗湖文锦北路的新南滨大楼。

第一轮是英语测验。  
题目有名词解释和段落翻译。  
内容稍微复杂点，有一些基本的英语能力考验，也有零售行业和沃尔玛公司的一些知识考验。  
由于之前对沃尔玛有比较多的了解，所以，完成得还算顺利。

建议：去大的外企面试之前，最好对其公司做个充足的了解，上公司网页看看，包括中英文网页。这样子，无论是面试中回答问题，还是英语测验都可以做到有备无患。

第二轮是人事部的面试。

面试官是个很年轻的男士，也很亲切。  
问题还是那些基本问题，主要就是了解你的基本情况和英语口语测验。

1.请做个自我介绍  
有条理的介绍了自己。

2.介绍下以前的工作。  
简单有重点的说明就可以了。关键简述有应聘职位有关的部分。

3.为什么要来沃尔玛。  
由于之前我对沃尔玛有些了解，我就强调了沃尔玛在行业的领先地位，强调我对沃尔玛的兴趣，并且把我对沃尔玛的了解包括去年营业金额都说了，以证明我真的有兴趣。

4.说说你有些什么弱点  
我就坦白说自己性格比较急，很在意结果。

---

---

接下来，英语口语测验。

**1.INTRODUCE YOUR FIRST JOB.**

说实话，我对我的第一份工作还真的有点不是很熟悉了。

但不要紧张，稍作回忆还是可以记起来的。

**2. WHY DID YOU LEAVE THE COMPANY?**

很简单，如实作答。

**CAREER DEVELOPMENT.**

**3.HOW DO YOU THINK YOU ARE QULIFIED FOR THIS POSITION?**

再次强调自己的优势。

FIRSTLY , SECONDLY , FINALLY ...

**4.YOUR EXPECTED SALARY**

如实作答。

面试结束。

人事先生请我稍等下。待会有人事经理面试。

二十分钟后，人事经理过来了。

人事经理是一位中年女士，很和蔼可亲，但也很精明干练。

坐下后，立刻开始第一个问题。

1.你的履历看起来不错，你在原来公司做得很好，为什么要离开呢？

离职原因是每次面试都一定会问的问题。务必请准备好。

我的是如实作答。首先，感谢原来公司，肯定自己获得了许多。切忌不要说原来公司任何不好。

然后，我结合自己的职业价值取向，说明我渴望承担更多的责任，能够进一步的发展职业。

2.那你为什么要来沃尔玛？你对我们有什么了解？

这个问题一般会紧跟上一个离职原因而来。

我还是重点强调沃尔玛对我的吸引力，并把我所了解的沃尔玛的营业额，500 强排名位置，公司文化，在中国的发展计划等等全部说了出来，以显示我真的有了解而且有兴趣。看得出人事经理很满意我的答案。

3.你以前主要的工作职责是什么？

还是重点强调与应聘职位有关的部分。

4.你过去的工作中，最成功的事情是什么？

我说了自己为改善公司原来流程，为公司所节省的成本，用数据说明。

5.那么，最让你感觉失败的事情又是什么？

我说了刚进公司不是很懂公司产品与流程所造成的一次失误，但紧着说明了对失误所采取的补救措施，以表现我的主动学习和迅速改错的能力。

6.你如何评价自己过去的职业生涯？

我总的肯定了自己的职业生涯。

即使你没有职业目标，也要清晰的说一个与应聘职位一致的职业目标。

7.如果来到我们公司，你的上司交给你一项任务，这项任务你以前从来没有接触过，这时候你该怎么办？

我想，她应该主要是考核我的实际处理新情况与主动学习的能力。

接下来又是英语考查。

1.CAN YOU TELL ME ONE SUCCESSFUL CASE IN YOUR WORK EXPERIENCE?

2.HOW DO YOU MANAGE YOUR UNDERLINGS?

3.WHAT ARE YOUR MAIN MERITS?

4.WHAT COMPANY DO YOU WANT TO WORK FOR?

“OK,我们的面试到此结束，请回去等我们通知吧。”

“谢谢，请问到时候是最后一次面试吗？”

“是的，谢谢你。”

“谢谢。再见。”

我对自己这次面试的表现很满意。

我相信应该会有再一次面试通知的。

一个多礼拜后，我接到了复试电话。

感觉很兴奋，自认希望应该还是满大的。

于是，好好休息一番就准时过去面试了。

面试官是位中年男士，礼貌但很严肃。

他作完一个简单的自我介绍之后，就介绍了这个职位的岗位职责和要求。

之后，就发问。

1.请谈谈你对这个职位的理解？

我就我自己的理解，结合他刚才的介绍说了一下。

然后，强调我的优势刚好可以胜任。

2.如果你被录用了，请问你将如何开展新工作？

这个问题我还真的有点不知道如何回答。

只能临时拼凑，泛泛而谈了。

熟悉公司文化，产品，运作流程。与同事，其他部门沟通，营造好的合作氛围。  
立刻了解客户的资料，熟知他们的需求，并迅速建立好的客户关系。等等

3.你的客户多次提出一些不合理的要求，你怎么办处理？

请记住沃尔玛的宗旨是客户永远是对的。

所以，一定要体现你良好的服务意识。

我的回答是，我记得贵公司的服务宗旨是：客户永远是对的，如果客户不对，请参照第一条。

我会在维护公司利益的范围里尽全力去满足客户的要求，并且我会去仔细观察客户之所以一直不满意的原因是什么，是对商品不满意还是对公司有成见还是对我个人服务有不满？

我相信，诚意和沟通最后一定可以打动客户，让他满意的。

当然，如果我们尽最大努力做好了一切，客户还是无理取闹，那么，只好礼貌的拒绝了。

我看到了经理隐约的笑容。看来我的回答很对他心意。

4.看样子，你对沃尔玛挺了解的。那么，你还了解沃尔玛什么呢？

我又把之前的了解一一说了出来。

此时，我不得不感谢自己在面试之前对沃尔玛的背景做了详细了解。

5.请告诉我，为什么你是这个职位最合适的人选？

我还是把之前准备的自己的优势一一说明。

6 你如何进行内部沟通？部门与部门之间的冲突，你如何处理？

考核你的沟通能力。我结合以前的工作经验做了实例说明。

经理不断的点头。

8.我可以打这个电话向你的上司和总经理核实你的工作情况吗？

我当然说可以，您可以随时核实。

9.接下来，又测试了我的英语口语，内容大同小异，还是那些问题。

10.你还有什么问题需要问我的吗？

千万不要说没有，怎么也得问几个和工作相关的问题。

我大致问了，您在沃尔玛工作多久了？

您做得这么出色，不知您是否可以给我一些做好这份工作的建议呢？等等

面试愉快结束。经理说等他的好消息。

走出沃尔玛全球办公室大门，我的心情非常轻松。

对这次面试的过程感觉很良好，甚至立刻就给我老妈打电话说，我就要工作了。

回家与朋友大吃了一顿，睡得很好。

可是，左等右等，一个礼拜过去了，都没有任何消息。



我安慰自己，大公司，流程都比较慢的，再等等啊。

两个礼拜过去了，还是音信全无。

这时候，基本知道是什么结果了。

但就是不甘心，何况还抱一丝希望，有点公司一个月才通知上班的。

实在忍不住了，就主动打电话过去询问。

人事先生礼貌的告诉我，不好意思，他们觉得不是最合适的人选。

我有点大受打击，感觉就像谈了一次长时间的恋爱，最后被告知分手一样难过。

希望越大，真的是失望越大。

投入越多，失落就越多。

沃尔玛啊，沃尔玛，为什么我的热情就无法打动你的心呢？

### 面试总结：

1.大公司比较规范，整个面试过程很正规，面试人员也让你感觉很有素质。

福利待遇还不错，但工作压力也很大。

2.传言不假，外企喜欢内部推荐。

各位想进外企的朋友，可要加紧多认识些外企员工。

3.去大的外企面试之前，最好对其公司做个充足的了解，上公司网页看看，包括中英文网页。

这样子，无论是面试中回答问题，还是英语测验都可以做到有备无患。

4.面试过程良好，并不代表有结果。还是多方撒网比较好。

5.外企英语真的很重要。

也许就是综合比较，我的英语不够好，被刷了吧。

祝各位成功!!!

---

### 深圳中信协调货运有限公司

它位于深圳市宝安区福永镇第一工业区中信工业城中信协调货运大厦。很遥远的偏僻地带，按理我是不可能去的。可那招聘人员实在很会骗人，再加上当时我刚被沃尔玛拒绝，所以，就有点病急乱投医。

那个女人在网上搜到我的简历，连续多次给我打电话，显得非常有诚意。

她说，他们公司是中信集团的。

---

现在新成立一个部门，有非常大的发展空间给我。

公司老板特地从香港过来，非常想邀请我可以过去面谈，什么都好说等等。

第一天的电话，我没有答应，说不是很合适；

第二天的电话，我依然犹豫者，说福永实在太远，太偏僻；

第三天的电话，我就答应了。

因为当时我刚被沃尔玛拒绝，实在很沮丧，难得有公司如此有诚意，如此欣赏我，我自然就很是感动的过去了。

坐了整整三个小时的车，到了福永车站。

一片混乱，到处都是灰尘，鞋子上全是泥。

然后，打摩的过去工厂。

到了那个偏僻，破旧的工厂，我很难把它和深圳市中心漂亮宽敞的中信城市广场联系起来。

前台就是一位年老的保安，登记完之后，直接上二楼找人事的某小姐。

二楼办公室，有些人在工作，但依然可以清晰看到刚组建的痕迹。

人事小姐就是给我打电话，拼命说它们公司多好，多有发展，给我的空间多大的那个女人。

她倒也坦白，说她自己也说刚来不久，都不懂什么。

看了下证件，随便问了两句，就说稍等由香港的老板来直接面试我。

我当时可以肯定，她连怎么分辨证件真假都不知道的。

片刻到了另一会议室，等待着。

十分钟后，她口中所谓的香港老板进来了。

一个二十出头的女孩子，扎个马尾，手里拿一本 16 开的两块五毛一本的笔记本。

这就是老板乎？

介绍说是老板，外加一随从。

这可能是我遇到过问得最琐碎最细节化的面试了。

那些面试常问问题完全没有问，都是围绕我们公司的整个部门如何运作，怎样开展工作的，流程如何设计的，有什么好的节省成本的方法。

这些都还算了，接下来更加夸张，问我们公司都和哪些银行，船公司，保险公司等合作，具体的价格都是多少，怎么签订的。

公司都有哪些客户，联系方式是什么。

具体谈判价格与客户联系方式也问？

我晕!!!

怎么说，我也工作四年多了，哪些内容属于公司商业秘密，哪些内容可以随意透露，我还是分得清楚的。

我就坦白回答她们，不好意思，有些信息是公司商业秘密，不方便透漏。

两个女人相互望了一下，就问对方，你还有没有其他问题？

然后，那个所谓的老板也就是二十来岁的那个女孩子，从她手中那个笔记本上撕下一张纸扔给我。

“我们测一下你的英文。

你写封邮件给客户，待会给我。”

我三分钟写完。

看表，下午六点三十了。

走出去，交给那个所谓的老板。

“就完了？那你知道怎么出去吧？”

“知道。谢谢。再见。”

连“有消息我们再通知你”的敷衍话都没有。

至此，我完全清楚这是一场什么样的面试了。

回到家的时候，已经是晚上九点了。

和朋友说起这件事情，几乎都说骗取行业信息的。

## 面试总结：

1.有时候你面试没有结果，请不要怀疑自己实力，更不要失去自信。

面试只是一出秀而已，不必和实力划等号。

不良公司不少，有纯粹做广告发布虚假招聘信息的，有纯粹过场走形式已经内定了的，有工作岗位职责不明的，还有纯粹把你骗过去套取行业信息的。

我们已经辛苦跑去面试了，犯不着还让人家再打一耳光，自信全无。

2.职场有职场的道德，即使离开了原来的公司，也请保护其商业秘密。

毕竟职场就那么大，你今日太绝，他日自然寸步难行。

3.有时候，面对不良公司，我们可以不必那么文明，直接质问也是一个不错的选择。

毕竟我辛苦跑来，耗了一天，你得给我个说法。

---

## 东亚银行---英语与专业知识真的都很重要

说起去东亚银行面试，纯粹是随意而行的一次面试。

当时找了一段时间工作，感觉很累。

面试总是受打击，心思也飘忽不定，开始想回老家了。

在网上见招聘广告就投，投完就睡觉。

接到东亚银行的电话是下午两点，我还在床上迷糊着。

说是要我到珠海分行面试，问我去不去？

没有反应过来，我就直接说可以，请问时间地址？

记下时间地址联系电话，就继续倒头睡觉。

晚上醒来看面试记录本才猛然想起，哦，明天需要去珠海面试？有点远哦。  
或许是个机会呢？就当去散散心吧。  
说实话，我还挺喜欢银行那种专业干净的工作氛围的。

于是，第二天一大早我便坐船，从深圳来到了珠海。  
赶到珠海拱北迎宾南路上的东亚银行珠海分行刚好是十一点整。  
看到东亚银行，想着在这里工作也不错。

今天来参加面试的人大约有十个。  
接待人员让我们在面试区域等待。

第一轮是笔试。  
一看题目，我就有点晕了。  
我个人感觉，东亚银行的笔试题目应该是我面试的公司中最难的。  
一部分金融知识考查，一部分英语水平考查。  
金融知识部分，就已经让我感觉为难了。  
英语的考查更让我晕。  
好长几段中英文互译后，最后两道题目竟然是写英语论文。  
“论述人民币升值对世界经济和中国经济的影响。”  
我连用中文论述也写不出几句话啊，何况是英文!!!  
来都来了，死就死吧。  
在做题的过程中，就已经有应聘者离开了，可能觉得题目太难吧。  
勉强答完，时间到了就交试卷。

三十分钟后，通知我去另一个办公室面试。  
面试官是位中年男士，香港人，精明能干。  
先是自我介绍后，就开始发问。

- 1.你以前不是做银行业的，为什么想到来银行业呢？
- 2.你怎么认为自己适合从事银行业呢？
- 3.你未来的职业规划目标又是如何？
- 4.可以谈谈你都个人银行业务的认识吗？
- 5.你将如何开拓银行业务市场？
- 6.你对人民币增值有什么看法？

- 7.COULD YOU TELL ME SOMETHING ABOUT YOURSELF?
- 8.PLEASE EXPLAIN CALL OPTION AND PUT OPTION.
- 9.PLEASE TELL ME YOUR OPINION ON CHINESE FINANCE POLICY?

我支支吾吾，绞尽脑汁也回答不完整那些题目，毕竟隔行如隔山啊。  
虽然经理很礼貌的对我说，请先回去，一个礼拜里等通知。  
可我知道面试结果如何了。

走出东亚银行，我就立刻跑去旁边的酒店，大吃了一顿。

随便转了几圈，就回深圳了。  
工作没有搞定，实在没有心情玩啊。

### 面试总结：

- 1.英语对外企而言实在很重要。  
英语不是万能，可英语不好却万万不能。
- 2.隔行如隔山，想跨领域的朋友最好多积累些专业知识再转。

---

## 宜家---人性化的瑞典企业

说起宜家，我想大家都不会陌生。  
瑞典知名的家居企业；  
世界 500 强之一；  
2006 年《商业周刊》全球顶级品牌 100 强之一；  
中国小资们心中的第一家居品牌。  
还记得当年广州宜家开业的时候，许多深圳人开两个小时车过去购买家居用品的情形。  
由于这些原因，我对去宜家面试非常期待。  
而在整个面试过程中，我对宜家印象最深刻的地方就是它的人性化了。

宜家的正式面试之前，会有个简短的电话面试。  
内容就是你个人情况的了解和几句英文的对话。  
通过了，就会约第一轮面试。  
深圳宜家，分为宜家贸易和宜家商场两部分。  
公司办事处位于深圳南山区蛇口招商大厦 6 楼。

约了 11 点-12 点面试。  
面试人员是人事部的一位先生。  
一如既往的友好礼貌。  
不过，这次面试和我以往的面试都很不相同。  
这次面试完全没有问我的任何学历、英语水平等内容，也没有问过工作方面的内容。  
只是很轻松的和你聊你个人。

刚开始，我还真有点不习惯。  
在我做了自我介绍之后，这位先生还是要我继续谈谈自己。  
我就坦白对他说，我不知道谈自己什么。  
我很少谈自己，要不，我谈一下我的工作。  
他微笑着说，工作以后我们有机会谈的，你就说说你平时的生活和兴趣爱好什么的。  
我介绍了下自己平时生活和兴趣爱好。

当他听到我周末都去从事义工服务的时候，非常感兴趣。

他仔细问了我有关义工服务的情况，我服务的时间，服务的具体对象，以及我的一些感受和想法等。

接下来，就要求我谈下自己的一些性格特点。

自己的优点，自己的缺点，用三个词形容自己，等等。

然后，就是有关你的工作喜欢与生活目标的讨论。

他会问你喜欢什么样的生活，对未来有什么计划和想法。

会问你喜欢什么样的工作环境。

最不喜欢以前工作中的什么事情。

我以前没有想过以前工作中有什么不喜欢的事情。

想了半天，刚好记起第一份工作，老板半夜还打电话和我讨论工作。

我就如实说了，不喜欢半夜还被工作打扰，没有私人时间。

也许，其他公司面试时听到这样的回答会认为你工作不努力。

但我看到了他的笑容。

紧接着，他告诉我，宜家绝对不会这么做。

宜家招人不是要你们周六周日来加班的，我们希望你们在这里工作开心，每周白天认真工作，下班后就充分享受你们的生活。

听到这里，我对宜家的好感油然而生。

我就喜欢这种自由，人性化的公司。

人事先生介绍说，宜家找人，希望找到的是符合公司文化，能够在公司工作很开心又能长期发展的人。

一个小时很快就过去了，这次面试在愉快的交谈中结束了。

面试官叫我稍等一会。

片刻，他回来，通知我下周一过来参加第二次面试。

这应该是我参加的最轻松的一次面试。

整个面试都在友好自然的交谈中完成的。

没有学历背景的询问，没有离职原因的询问，没有工作经验的询问，也没有英语水平的考核。

宜家最关注的是你的人本身的素质和实际的能力。

在对二面的期待中，愉快的一周很快就过去了。

周一，我精神抖擞的来到招商大厦宜家办事处。

由于有一面的良好感觉，我对二面也充满信心。

可当我看到二面的面试官时就有紧张了。

二面有两位面试官：

一位中国女士，部门主管，很精明能干；

一位外国男士，高层管理人员，很高大帅气。

说实话，这是我面试外企经历中，第一次遇到的外国人员面试。

自然，从刚见面打招呼开始，整个面试就全部都是英语了。

一恨我的英语；

二恨我的应变能力。

由于英语水平本来就是不是很好，再加上有点不习惯，所以，总是在“PARDON？”

当看到外国主管的笑容消失后，我就更加紧张了。

也就忘了随机应变，可以抛开英语水平，去强调自己的工作优势了。

一边心里在懊恼，一边支吾着应付。

三十分钟后，你还有其他问题吗？

我随便问了几个问题，面试就结束了。

人事先生通知我回去等消息。

我想，结果应该是可想而知的。

我还得去参加一位朋友的婚礼。

本来，我以为可以告诉他们一个好消息的。

唉。。。

打起精神，去好好 HIGH 一下吧。

既然以为没有希望了，我也就把心思转到新的工作机会上了。

一个礼拜后，我又接到了宜家的电话。

那时候，我和朋友正在逛何香凝美术馆。

听到人事先生的声音，我很惊奇。

请问您找我有什么事情呢？

他说，通知我明天再过去一次面试。

我就坦白说，我上次面试感觉表现不好的，怎么还会有一次机会？

他告诉我，他们觉得我很适合宜家的文化，希望可以有机会和我合作，所以，就把我推荐给了其他部门。

我很感谢他给我这次机会。

我希望自己可以把握住。

第三次面试是两位女士。

分别是两个不同部门的主管。

她们都需要人，所以就一起面试了。

我心里暗想，之前的面试该了解的都了解了，我不足的地方都表现出来了。

那么，没有什么可怕的了，这次难得的机会我一定要把握住。

刚开始一些基本情况的了解后，就立刻进入了具体工作的了解中。

由于这个职位需要和供应商等打交道，她们考查了许多这方面的能力。

遗憾的是，我以前的工作根本就没有这方面的内容。

而我在简历中也很清楚的说明了这点。

但我却忘了提醒面试官，我没有这方面的工作经验。

我犯了个大错就是不懂装懂。

当她问我，你觉得影响供应商不能及时交单的因素有哪些？

我按自己的一些猜想，说了几个因素，都比较泛泛也不是关键因素。

她紧接着问，那么针对这些原因，你可以采取什么办法去解决呢？  
这可是需要很实际的操作过才知道啊。  
我只能强撑着，很牵强的扯出了一些方法。

很明显，我的回答让她很不满意。  
她在皱眉头。

然后，另一位面试官问我，你觉得衡量生产绩效可以有哪些指标？  
你有什么方法可以提高生产绩效？  
这又是我不大清楚的东西。  
我都不记得自己当时回答了些什么。

反正，面试官很不满意我的回答。  
她甚至问我，  
你是否听清楚了我的问题？  
你觉得你这些方法可以起作用吗？

面试官如此不满意的情况，我还是第一次遇到。  
我又慌了，竟然重复问到，那你的意思是。。。？  
她摇头笑了一下，也许我的问题没有问清楚吧。

然后，问另一个面试官是否还有其他问题。  
听到没有之后就转头问我，你对工资待遇有什么要求？  
我说了一下自己的要求。

你这个薪水要求是怎么得出来的？  
你认为是否合理呢？  
听这口气，应该是我薪水要求高了点。  
我就解释了几点理由。

她们相互望了一下，没有说话。  
然后，你还有什么问题吗？  
我照来之前准备的那些问题，问了几个问题。

相互感谢，面试结束，请回家等消息。  
直觉告诉我，应该是没戏了的。  
一周两周过去了，结果也是没戏了。

难得的一次机会，离宜家如此近，却又那么远。

## 面试总结：

1.宜家的确比较注重人性化，关注员工本身。



从它面试的刷选过程就可以看出来。

它不关注你的学历背景，不关注你的工作经历，不关注你的英语几级等等，宜家最关注的是你的人本身的素质和实际的能力。

如果你有良好的素质和能力，即使高中毕业，你也完全可以去宜家试试，它一定会给你机会的!!!

2.面试过程中，切忌不懂装懂。

不会的部分，坦白说不会，以前工作没有涉及到。

不然，真的会死得很难看。

3.面试过程中，遇到新的情况，一定要懂得应变。

这个需要多参加一些面试，才能够做到。

即使我到现在，都不能做到。

4.面试过程中，英语表达不够好，或者工作经验不够的时候，

请不要沮丧，坦诚自己这部分虽然不好，

但强调自己还有许多其他优势可以弥补。

面试官都喜欢看到这种临危不乱，积极自信的态度。

谢谢，祝愿大家都成功!!

---

## 索尼面试---在肚子咕叫声中匆忙结束

好几天前就准备说下索尼的面试，到今天中午才有时间更新，真是抱歉。

索尼，在国际上是高科技优异品质的象征，在日本企业中算是口碑比较好，企业文化也偏向美化的一家公司了。

它的招聘号称是充分发挥员工潜力，鼓励员工去最适合他的岗位。同时它也宣称人性化和平等沟通。但是，事实是否如此呢？那么只有索尼内部的员工清楚了。至少，这次面试的经历让我对索尼的认识稍微多了一点。

台企和日企都是以苛刻出名的公司.索尼通知我面试的时候，我正处于求职低潮期，毕竟是国际大品牌，自然也就去了。

人事部约我是上午十点。由于一贯去的外企，都很讲究时间观念，尤其觉得日本公司应该如此。我九点五十就准时到达了索尼公司。可是，我不知道如何进入公司内，更不知道如何找到人事部人员。打电话问人事小姐，也就是通知我面试的那位女士，她口气很硬的说你直接进来就可以了。

那我怎么进来呢？我去哪里找你？话还没有说完，她却立刻把电话挂了。第一印象，立刻打了折扣。这该是我遇到的比较少的一位很不耐烦的接待人员。

好不容易，我请教出入的公司员工，终于找到了那位女士。她叫我去五号会议室等待。我问五号会议室怎么走，她没有回答我就走开了。我愣着，只好请教其他同事。

在五号会议室中，已经有几位应聘人员了。等了半个小时，还不见人事部那位女士进来。我就问其他应聘者，他们约的几点，他们说是九点就来了。我低头看表，十点半了，心里开始犯嘀咕。十点四十，人事女士走进来，给我们每人一份试卷。

一面就是笔试。

内容就是专业知识的考核，不过都是英文。

有专业名词的解释，例如 NVOCC,FCC 等等；

有具体案例的运作，例如从索尼的欧洲物流中心向全球的物流分部发送货物如何节约成本等。

答完后又是等待。

几个人坐着，一问才知道，竟然有的约了九点的，有九点半的，有十点的，有十点半的，十一点的，后来十二点的都来了。

终于开始面试了，每个人二十分钟左右。

轮到我面试了。

为了节省时间，最后我们两个人就一起进入了面试间。

看表已经是下午一点，我等了整整三个小时。

而此时的我，胃开始有点痛了，对于索尼的这种不尊重时间的安排也很不耐烦了。

进入面试间，与以往的有点不同。很宽大的房间中央，围着四张长桌子。面试官共有三位。正北方坐的是一位日本的部门经理和一位香港的部门主管。东面坐的是人事经理。我和另一位应聘者就按指示坐在西面。面试是全英文的。

刚开始是每位面试官自我介绍一番。然后，是要求我们两位自我介绍一下。另一位应聘者主动先做了自我介绍。我呢，一边想着胃痛，这么久真是烦人；一边想着，自己的自我介绍内容。等我们都介绍完后，来了一个很让我措手不及的问题。

请我们两位重复一下刚才对方的自我介绍。

第一次遇到这个问题，也是唯一一次。我第一遍还没有听清楚，问道，是要我们重复你们刚才的话吗？不是，是重复一下对方的自我介绍。我真的有点犯傻了，刚才我都在想着自己的事情，谁注意到对方说了什么啊。何况另一位应聘者的英语，我也不是听得很清楚。我看了另一位应聘者，他的表情也一样迷茫。

如此强的问题，不由得佩服这几个面试官。没有办法，只能勉强回忆之前在面试等待间与他聊天所了解的那些信息。两人的回答都自然不是很理想。另一应聘者的更糟糕，因为他之前都没有问我的基本情况。

第一个问题就难住了，加上本来的不耐烦，所以，就只想快点结束面试。

人事经理发问，

- 1.为什么离开原来公司？
- 2.为什么想来索尼？
- 3.你对索尼有什么认识？
- 4.你希望可以从事什么样的工作？

接下来是两位部门领导专业知识的考核。

全部都是具体案例的分析与操作。

- 1.各贸易条款的风险及规避方法；
- 2.深圳各口岸的运作程序；
- 3.物流成本的核算等等。

匆忙结束面试，我就只想回家吃饭。结果自然是没有消息的，我也不怎么在意的。

一来，我对这次索尼的面试接待和时间安排非常不满意；

二来，他们都是穿着工服，对上司必恭必敬，等级森严，我肯定受不了。

三来，我也不知道自己表现不是很理想。

## 面试总结：

1.索尼的面试方式比较多样，各个部门与岗位都不一样。

有的面试比较简单，一次通过；有的就需要三到四；

有的是单独面试，有的喜欢集体面试，大家一起讨论。

2.索尼这次面试最大的收获就是那个面试问题

-----请重复别人的自我介绍。

我觉得这个问题真的考得很好：

一来考核了英语的听力，看是否能够听清楚别人的话；

二来考核了英语的表达力，看别人是否可以听明白你的话；

三来最重要的考核了倾听能力，看你是否有意注意倾听，能否抓住别人话的重点。

看来，我以后真的要加强自己的倾听能力了。

2.索尼的接待人员态度比较差，而且面试安排并不尊重应聘者的时间。

3.索尼的公司文化还是比较规矩多多，等级森严的。

4.索尼的薪水属于中偏上水平，并不如传说那么高，但也没有松下那么低。

希望对想进入索尼的朋友们有点帮助。

谢谢。

## 迪卡侬面试经历—阳光与下午茶的诱惑

迪卡侬是一家法国公司。专业生产和销售运动用品，是欧洲最大，全球第二的运动用品零售商和制造商。也是世界 500 强之一。但这些都不是它吸引我的原因。在面试完全结束之后，直到最近的一次采购展，我才知道它的这些情况。面试之前，我对它毫无了解；面试之中，我才发现它的吸引力---阳光与下午茶的诱惑。

迪卡侬打电话给我的时候，我刚好在医院服务。

我说，不是很方便讲电话。

人事小姐就很礼貌的表示理解，过一个小时再打给我。

说到这里，我就忍不住要提一下环球资源的某位男性人事。

他那天打电话通知我面试的时候，我刚好在富士面试。

因为他要电话面试英语，我说不方便讲电话，看是否可以待会打给他。

他说，他就要下班了。

由于是周五了，所以，我就建议是否可以周一再打过去找您？

他生硬地回答我，周一就不用了。再见。

这可能是我遇到的少见的态度比较糟糕的人事了。

一个小时候，迪卡侬的人事小姐准时打过来了。

了解了一些基本情况，然后就是简单的英文面试。

大约讲了二十分钟，她就问我是否有兴趣过去面试。

虽然我对他们公司一点都不了解，但我对那个职位很感兴趣。

所以，约在周四的下午一点半。

深圳迪卡侬，就是位于华侨城里面的那座小平房。

外墙蓝白色，周围都是草地，旁边有一个小湖。

由于一直住在华侨城，我对它的地理位置很清楚。

我到得比较早，就先在湖边的草地上坐着休息了一会。

一点半准时进公司面试。

进入公司办公室，就可以看到散在各处的各种颜色的沙发，可以闻到清淡的咖啡香。

几位法国男士正在咖啡机前和一个中国女孩子依用法语聊着天。

让人清晰的感觉到公司文化的痕迹，比较自由和人性。

人事小姐是一位非常热情开朗的女孩子。

在一番自我介绍之后，就拿一份表格让我填写，填完之后再找她。

整份表格大概是四页，英法双语，无中文。

内容比较多，大致有：

- 1.个人的基本情况；
- 2.你的家庭情况；
- 3.你在学校的教育情况；
- 4.你有哪些运动爱好？运动次数一般是怎样的？

- 5.描述一次你记忆深刻的户外运动，为什么印象深刻？
  - 6.描述一下你的工作经历与工作职责。
  - 7.描述一下你工作中感觉最成功的事情，为什么感觉成功？
  - 8.描述一下你工作中感觉最失败的事情，为什么感觉失败？
  - 9.描述一下你的个人性格特点。
  - 10.描述一下你喜欢的公司文化。
  - 11.描述一个团队合作的案例，以及你在其中的作用。
- 等等，题目太多，我都记不大清楚了。  
反正相当于一次英文笔试，全部完成需要一个小时。

答完之后刚好是两点半。  
十分钟后，第一轮面试开始。  
面试官就是人事小姐。

在迪卡侬，我一共经历的三轮面试。

具体面试的问题很多，第三轮面试时间还长达一个半小时，我需要好好回想一下当时的问题和我的回答。

先是轻松的聊着天，一些基本情况的了解，然后就是问一些你的兴趣爱好，尤其是户外运动方面的爱好。

我想，这与公司产品有关吧。  
然后，就全部是英语提问了。  
因为公司的所有沟通，几乎都是用英语与法语。

1.请介绍下你公司的业务范围。  
简单介绍公司的业务范围就可以了，如果与现在公司的领域有交集，就重点介绍这部分。

2.请介绍下你的工作职责。  
简单介绍工作职责。重点介绍和这个职位有关的部分。

3.请具体介绍一个你在工作中遇到的难题，你如何解决的？  
用事实说话。讲一个工作中的难题，什么情况，你的解决方法等等

4.具体举例说一下你是如何在压力下工作的？  
我回答我的工作本身就压力很大，量多，经常都是紧急状况，而我总是能够有条理的及时完成。具体说个事情。

5.如果你有一个 TEAM，你如何管理他们？  
结合自己的管理情况，具体说下管理的方法。

6.你最喜欢的工作是怎样的？  
如实回答即可。

7.你觉得你的能力能够胜任这份工作吗？

完全可以。具体讲述自己准备好的优势。

8.你认为公司做哪些事情可以让你更加努力工作？

我不知道什么答案比较好。

我的回答是，我选择喜欢的工作，全力以赴的做好工作是我的习惯。当然，如果公司有良好的激励制度，有清晰的上升空间给我，自然，会更加激发我的工作热情。

9.你认为你需要哪些指导和督促才可以出色完成工作？

还是肯定自己的主动工作性和工作责任感。

10.你觉得自己的个性如何？

介绍下自己个性特点就可以了，一般多用和公司文化吻合的词语。

11.你有什么优点和缺点？

我还是如实说自己的优点（认真，负责等）与缺点（有点急躁，在意结果等）。

一个小时后，第一轮面试结束了。

人事小姐很满意我的面试，让我稍等，看是否安排第二轮面试。

很快，人事小姐笑意盈盈的走进来，部门经理十分钟后和我面谈。

部门经理也是很和气的一位女士。

由于之前人事的面试都是英语，再加上她还有会议，所以就全部用中文问了些工作方面的事情。

她总是主动问我的一些工作喜好与倾向性，再和公司文化对比，看是否吻合。

具体问题还是那些：

1.请做个简单的自我介绍。

这个是每个面试都会有的问题，熟得不能再熟了。

2.介绍一下原来公司的产品。

这个问题检测你的工作经验真实性

3.那你们公司的产品都有哪些优势吗？

这个问题同样在检验你工作经历的真实性。

4.请问你们公司去年的营业额是多少？

这个问题检验你是否对公司很关心。

5.请介绍下第一份工作，公司在哪里？市场主要是什么？你的职责是什么？

我往往忘了第一份工作经历了，依然是在考核你的简历真实性。

接下来是针对具体工作职责发问：

1.在沟通订单中遇到什么问题？你如何解决的？

回想下工作经历，说个事例。

2.你们公司生产成本与订单履行及时两者如何平衡？

这个问题有点专业，供应链管理两个矛盾，我也回答不好。

3.你如何管理下属？

简单介绍自己的管理风格。

4.你怎样考核他们的工作？

介绍下自己的考核方法。每个公司都有的。

5.如果遇到下属不服你，你如何处理？

6.你觉得这份工作中，你最大的成就是什么？

等等，基本上都是以前面试问过的问题。

之后，她考核我对岗位的了解程度。

1.你怎么理解这个岗位？

2.你为什么对这个岗位感兴趣？

3.你为什么觉得自己可以胜任好这份工作？

4.如果被录用，你如何开展新的工作？

5.你觉得你的管理风格是怎样的？

6.你会喜欢在一家公司如何发展？

由于这些问题都是我面试过了的那些常见问题，所以，我就一一诚恳做答了。  
看得出来，经理很满意我的表现。

可最后，她的一个问题，让我有点犹豫了。

她问我，如果公司把你派到广州去，你是否愿意？

如果我们要求你去广州参加最后一次面试，你接受吗？

原来，现在广州与深圳都需要人，广州最急着要，所以，各分公司会共享人才。

我有点迟疑，然后回答，我需要回家考虑一下。明天再给您答复。

于是，今天的面试就此结束。

我得考虑是否去广州。

是留深圳，还是去广州？

如果被录取了，就要离开深圳，去广州了。

特地跑广州去参加面试，是否值得？

关外我都不去，何况跑广州那么远？  
很累的，等到面试地址，我肯定一点状态都没有了。  
如果失败了，我会觉得不能接受的。

可是，找工作多不容易。  
而我也挺喜欢这家公司的企业文化的。  
何况，广州挺不错的。比深圳有生活气息。  
最主要的，我觉得应该希望很大。

就这样，自己翻来覆去的想，还是决定去广州面试了。  
可没有想到，真的是辛苦一场，没有结果的面试。

我一直睡眠不大好，尤其在找工作期间总是失眠。  
想想，我那种状态能够参加这么多面试，我自己也挺佩服自己的了。

广州迪卡侬的面试就是在我完全没有睡的情况去参加的。  
整夜没有睡，一大早就起来。  
约得是下午一点。  
我九点出发去汽车站，九点四十的汽车。  
十二点二十到达广州。  
之后，半个小时的公交车赶到奥林匹克体育中心。  
广州迪卡侬就在奥林匹克体育中心那里。

走路到花花世界，终于看到了迪卡侬的卖场。  
上到二楼，告诉前台小姐，我是来面试的。  
等了半个小时，我已经疲惫不堪了。  
经理终于出来面试我。  
一位戴眼睛的中年女士，很严厉的样子。

面试正式开始。  
全部是英文。  
整个面试经历了整整一个半小时，被各种面试问题整整轰炸了一个半小时。  
我眼皮都睁不开了，好困，好累，但只能强撑着。  
我的胃也在痛，毕竟从早到现在还没有吃东西。

问题总是那些问题，顶多一些小的变化：

- 1.请先介绍你自己吧。
- 2.你了解我们公司吗？
- 3.你为什么辞职？
- 4.你为什么应聘这个岗位？
- 5.我们公司有什么吸引你的地方？
- 6.你过去工作的具体职责是什么？
- 7.你怎么评价自己的工作成就？
- 8.你个人的职业规划是怎样的？



- 9.你个人三年后有什么目标？
- 10.你如何进行管理？你觉得你是好的领导吗？
- 11.你如何与其他部门配合？
- 12.如果其他部门的人说自己很忙，不配合你，怎么办？
- 13.你如何维持长期的客户关系？
- 14.你如何处理库存？具体如何安排生产最合理？
- 15.你个人对公司有什么期望？希望在怎样的环境下工作？
- 16.解释一下你对这个岗位的理解。
- 17.你为什么认为你就是最合适的人？
- 18.其他人也具有你这些优势，我们为什么就一定要录用你？

等等，问题太多了，整整一个半小时，我昏昏沉沉的，一直强撑着保持微笑，并把每个问题都认真回答着。

可是，我实在有点头脑不清醒，所以，有些问题回答也就不那么完善了。

尤其，好几个英语单词都说错了，发音不清楚，面试官 PARDEN 了几次，都不知道我说的什么。

最后，终于结束了。

她叫我先稍等，出去商量的大概十五分钟。

之后，她告诉我，由于还有其他人也是今天面试，所以，需要回去等消息。

就这样子，我在睁不开眼睛，头脑很混乱，反应极慢，胃又直痛的情况完成了我的第三轮面试，结束了我的广州之行。

回家的车上，实在太累了，我睡着了。

连车到站了都不知道，还是司机师傅叫醒我的。

等到到家，已经是晚上七点半了。

没有什么胃口，吃了几颗安眠药，就倒头睡下了。

找工作真辛苦啊。。。

## 面试总结：

- 1.面试前一定要养好精神。

面试就像相亲一样，凭的完全是第一印象。

所以，如果你不以最佳状态出战，你就会死得很快。

我整晚没睡，眼睛都睁不开，头脑又不清醒，那样子的状态能够应付那一个半小时的轰炸已经够难得了。

没有通过也是很正常的。

- 2.不管是一轮面试也好，三到四轮面试也好，问的问题都几乎差不多。

所以，一定要提前练习下那些常见问题。

3.通过几轮面试的关键是你要自始至终保持最佳状态，发挥出同样的好水平。  
不然，就是前功尽弃。

4.面试前，最好对公司做个了解。  
企业文化，公司规模，产品市场，用人习惯等等，免得错过机会。

写着迪卡侬的面试经历，又想起了那段辛苦疲惫，失意丧气的日子。看着自己就那么整天不吃不喝，晚上也不睡的到处跑，到处找工作，心里真的很酸。明明累到了极点，却依然要装作很精神很乐观很自信的样子；明明想放弃到极点了，却依然必须撑下去，必须对所有人说，放心，我会坚持的。明明一开口就会哭的，却必须强忍着，装得很欢快得生硬对父母说，自己很好，不要担心，虽然没有找到工作，但吃得很好，睡得很好，精神很好得。

找工作真的很辛苦，很辛酸。许多人正和我一样在经历着这艰难的日子。我也帮不了大家什么，只想真心的对你们说声，请多多照顾好自己。

不管找工作多失意，不管面试失败多少次，不管心情如何低落，都要多保重好身体。  
不要太省了，一日三餐要记得吃；  
不要太累了，每天要记得睡个好觉；  
不要太逼自己了，许多时候不是我们不行，是时候真的不对；  
不要太苦自己了，如果实在撑不下去了，想哭，就哭出来吧。

请相信，只要努力，工作一定会有的；  
可身体垮了，就什么都没有了。

一个人在外本来就很辛苦，很艰难的，  
所以，请你一定好好照顾好自己。  
请你一定一定要好好照顾好自己!!!

---

## 富士康---友善的经理与过低的工资

很早就听说了富士康的大名。  
虽然也是世界 500 强之一,出口额居中国第一,但大部分都是不大好的方面。  
比如:工资低,加班多,规矩多,对员工苛刻,按年资排行等等。

刚开始根本没有考虑过任何台资企业,包括富士康。  
及至找工作找了那么久,经济吃紧,自信开始丧失,实在着急得很。  
所以,当富士康给我打电话的时候,我有点吃惊。

“我并没有投过你家简历的。”  
人事先生很礼貌的告诉我是搜索到的,觉得我非常合适这个岗位。

“可是,听说你们富士康公司很低哦”

“听谁说的?我们富士康公司不低的,还有年终奖金,高达九个月。”

之后,有大肆描叙了一下这个岗位的发展与好处.

我听这么他这么说,就心里暗想,

如果有九个月年终奖金,每个月工资应该不会低于我原来的水平,那一年下来就过十万了.

于是,就约好时间去面试了.

人事先生还再三很礼貌的告诉我怎么坐车,怎么面试,如果有问题随时找他,他电话多少等等.

这点,我必须说一下,富士康的面试人员,从人事到主管到经理,都非常有礼貌.

在我的一厢情愿的想象中,我十点准时到达富士康参加面试.

富士康的面试也习惯集中面试.

约好许多人一起首先参加笔试.

但也分两种方式:

一种是整个公司所有事业部集中面试;

一种就只是各事业部自己面试.

我是直接到事业部参加面试的.

笔试内容分两部分:英语测验与常识测验.

很简单的,一般都可以迅速通过.

笔试通过后,一般就附上你的所有资料,人事部会进行一个等级的评定.

之后,会做个性格测验.

稍等片刻,就是部门主管或者部门经理的面试了.

我的面试官是部门经理.

三十来岁的一位台湾男士.

非常儒雅而礼貌.

很友好的自我介绍一番之后就开始了面试.

题目还是那些,没有什么特别的,我一一作答.

比较让我印象深刻的是,面试官始终都非常友好,面带微笑的认真听我说话.

而且,当案例的解决方式与他不同的时候,他会肯定我的方法之后,把他的习惯做法也说出来.

这就让我感觉完全不是面试,而是在交流一些工作经验和思想.

四十分钟过去后,面试官说面试结束.

虽然他很友善地提醒我有两个地方需要注意一下:

1.我说话要更简洁点;

2.我的英语要更清晰点.

但是,我依然可以感觉出他很满意我的表现.

所以,他在看过人事的等级评定后,就问我期望工作多少?

我如实说了.

他有点犹豫之后,很坦白的告诉我,达不到你的要求的.

我问那会是多少呢?

大部分公司一般都不会告诉你准确数字,但这位经理真的很好.

他虽然说人事的评定表不能给人看的,但还是把它给我看了.

原来,富士康的工资制度非常规范而严格.

从评定表上可以看到,人事部会从你原来公司的行业背景,产品类型,所学专业,学历等级,职业技能,岗位级别等各方面分别打分,然后综合起来就评定为师一,师二,师三,师四等.

最后,就得出一个工资范围,那个范围可浮动部分很小,在 RMB500 里.

我清晰得看到了我的评定工资.

远低于我想象,比我原来工资还低许多.

五年工作经验,就给我这么点工资?

我无论如何也不可能接受的.

我问那么年终奖呢?听说有九个月的.

经理也很坦白告诉我,年终奖金并不是所有人都是九个月,需要等级评定才可以的.

也就是说,很可能我拿不到.

而且是分两次发放.半年一次.

面对这么坦诚的经理,我自然也实话实说,我接受不了这份工资.

感谢您的面试.

经理也表示遗憾,觉得我很合适.

然后就留下了他的手机号码,希望我考虑几天,之后不管是否愿意接受都给他个答复.

面试结束了.

我第二天给了电话回复.

谢谢这位很好人的经理.

虽然最后没有去富士康,但是一次非常愉快的一次经历.

## 面试总结:

1.富士康的面试一般都是集中面试,分笔试和部门面试,2-3 轮不等,所耗时间至少也是半天以上,中餐自理.

2.富士康的面试人员大都非常有礼貌.无论是人事的同事还是部门主管或者经理.普遍比较有修养.

3.富士康的工资很低, 人事部会从你原来公司的行业背景,产品类型,所学专业,学历等级,

职业技能,岗位级别等各方面分别打分,然后综合起来就评定为师一,师二,师三,师四等.

最后,就得出一个工资范围,那个范围可浮动部分很小,在 RMB500 里.

4.是否有奖金,奖金多少要看哪个事业部.

富士康有许多事业部,各事业部效益完全不同.也就是说奖金完全不同.有的可能没有,有的可能高达十个月.

5.富士康面试禁止携带 MP3,U 盘,带摄像头手机等任何可储存数据的电子产品入厂.不然会被保安扣住.

我的 MP3 就被扣了,说是要工程部检查,明天才可以拿.

还要我来一趟这么遥远的关外?我头都晕了.

幸亏当时两个保安换班,后来那个保安比较好,提醒我注意下就让我拿回来了.

6.这是一次非常愉快的经历,感觉不像是面试,而是一次工作经验和方法的交流.谢谢那位经理.

7.面试回答问题,的确要简洁,切中要害.

面试时间宝贵,大部分面试管都不喜欢听长篇大论.

---

## 深圳某供应链管理公司---有时候主动真的会多一次机会

在经历了刚开始的意气风发,全是大公司之后,我也参加了一些小公司的面试.

除了前面说的几家比较不厚道的不良小公司外,也还是有些很不错的小公司.

这家公司让我印象最深刻的是面试之后主动追问情况,有时候是会获得另一次机会的.

这是一家专业的香港供应链管理公司.

我应聘的职位就是供应链主管.

公司位于深圳罗湖世界金融中心.

那天,我很准时很自信的参加面试.

一面是人事部经理的面试.

人事经理是位男士,三十来岁,精干却礼貌.

所考核的内容依然是那些基本问题.

具体我就不详细说了,前面都有.

从个人情况到工作情况到具体案例的解决等等.

由于我自始至终都很自信很冷静的回答,所以,我的表现很好.

人事经理对我很满意,直接说我很不错.

近四十分钟后,一面结束.

他请我稍等片刻,接下来是部门经理的二面.

十五分钟后,在部门经理的办公室,我接受了二面.

部门经理是位香港女士,四十多岁,戴着眼睛,很精明能干.

在请我坐下后,就开始了面试考核.

几乎全部都是工作内容的考核：

1. 说说你平时是如何安排你的工作的？  
（考核工作的条理性和计划性）
2. 是否可以分享下你做过的最成功的一个客户？
3. 你认为为什么这个客户会最成功呢？  
（考核客户的维护能力和服务意识）
4. 请问，如果客户紧催你的订单，总经理又骂你工作不妥，你如何处理这种情况？
5. 请问你能够承受压力吗？是否可以举个具体事例？  
（考核承受压力的能力，和处理情况的能力）
6. 你认为你最出色的工作能力是什么？  
（抓紧机会突出与工作有关的能力，并举例子说明）
7. 你个人如何理解供应链管理？  
（事前做些功课，如实回答）
8. 你怎么来做好这份工作呢？  
（结合自己能力，一一证明自己可以做好）
9. 你平时如何管理下属的？  
（考核你的管理能力）
10. 你觉得小公司和大公司的区别是什么？
11. 你为什么愿意来我们这家小公司呢？  
（明确你的求职意愿，尤其从大公司到小公司是一定会问的。）
12. 是否可以谈谈你未来几年的计划？  
（考核你的计划性和未来职业是否有规划）
13. 你如何看待加班？  
（一般都表示公司会加班）
14. 你什么时候能够来上班？  
（一般都表示你比较让他满意）

面试了差不多五十分钟。

我可以清晰的感觉出部门经理的满意。

她请我稍等，待会由副总经理面试来决定录用与否。

由于有前面两轮人事经理和部门经理的满意，我对这次面试的结果非常乐观。

我相信一定会顺利通过的。

等了十分钟后，人事经理过来，通知我先回去等消息。

我当时还真愣了。

因为刚才明明说还有三面的，怎么就回去等消息呢？

而且就我的经验告诉我，回去等消息一般就是没有通过的代名词。

一时转不过弯，我就说声谢谢，离开了。

也忘了问，为什么没有三面了？

在回家的路上，越想越纳闷。

明明表现很好，怎么会忽然就刷掉我呢？

仔细回想自己的表现，自始至终都很礼貌很自信很得体的。

没有任何地方不妥的啊。

何况人事经理和部门经理都明确表示了对我的欣赏和满意。

那问题到底出在哪里？

不行，我一定要打电话问清楚。

于是，我立刻拨通了人事经理的电话。

我感觉他那么友善，一定会告诉我真实原因的。

何况，我也很想要知道真实原因。

我首先很礼貌的感谢他的面试。

然后，我说，可以清晰感觉他和部门经理都对我很满意。

而且都说了有三面，就可以上班了。

最后，就直接问，为什么忽然就叫我回家？

一般回家等消息就是没有通过的意思。

人事经理果然很抱歉的说，不好意思。

你的确没有通过。

我追问原因。

人事经理刚开始很支吾，不想说。

我就说，我可以肯定你们对我的满意，那为什么会这样子？

无论如何，都希望你告诉我真实的原因。

人事经理想了一下，就告诉我真实原因是副总觉得我太优秀，他们公司又太小，我肯定会随时离职。

也就是说感觉我不稳定。

我恍然大悟。

许多公司的确会由于这个原因淘汰优秀的应聘者的。

我当然是强调我的稳定性和忠诚度。

我拿我过去五年才服务过两家公司做证明，证明我很稳定。

人事经理不认同的说，你之前的都是大公司，我们公司比较小，肯定不一样。

我又很诚恳的说了我对公司的了解，对这个职位的兴趣，和自己未来的发展计划。  
多方面结合来证明我的稳定性。

不管最后是否可以，我都希望还给我一个三面的机会。

何况，经理都是那么精明能干的人，一看我就知道我是否稳定了。

人事经理最后终于同意帮我再争取一下。

有消息再通知我。

我谢过他，就回家等消息了。

第二天上午，我如约收到了人事经理的电话。

他很高兴告诉我，请我待会过去面试。

面试官是他们总经理。

我真的很开心听到这个消息。

一来是因为多了次面试机会；

二来是为自己的主动有个收获而开心。

谢过人事经理后，我准时到达世界金融中心。

这才知道，原来副总一直坚持认为我不稳定。

最后，是人事经理邀请部门经理一起向总经理推荐。

总经理决定亲自面试我。

我真的非常感谢人事经理和部门经理的热心帮忙。

非常希望和这么好的同事一起工作。

我依然很自信的走入老总办公室。

老总很严肃，很凌厉。

一看就知道眼睛可以看透人的内心。

所以，不用几个问题，他就结束了面试。

既然决定录用，接下来就是谈具体工资了。

我自信满满，很坦诚的说出了我的工资要求。

很遗憾的是，我要求的他并不能给出那么多。

他问我稍低于这个水平是否可以。

如果我能接受，就可以立刻上班了。

可我当时由于太自信了，也就很坚持一定要那个水平，低于绝对不接受。

我的回答没有了回旋余地。

这是我的失误。

老板的笑容当即打住了。



自然，双方失去了合作机会。

我走出公司后，再次致电感谢人事经理和部门经理的帮助。

虽然最后没有成功，但真的多谢他们。

## 面试总结：

1.本次面试，我最大的收获就是证明了，面试后主动打电话追问结果有时候的确是有帮助的。

如果你感觉自己表现很好但面试却没有通过，请主动追问原因吧，有时候或许可以帮你争取到多一次机会。

2.如果一份工作基本上还可以，但并不能完全满足你的要求，请不要当场拒绝，给自己留个回旋余地。

可以请求对方给你几天考虑时间，或者借口说工作需要交接，等几天再答复。

3.请始终尊重每一个人，也许不经意间他们都会是你的贵人。

---

## 和大家说说我这次面试的准备工作吧。

第一个准备，当然是写好简历。

我参考了各种简历的指导书籍，并且认真搜集了许多职位的招聘要求。

然后，就按照那些要求去找出自己的优势，充分挖出自己的核心竞争力，写入简历。

完成后，认真检查，最好请别人帮忙看一遍，坚决杜绝错别字和语病以及罗嗦重复。

最后，自然是把简历背熟。

第二个准备，准备好面试可能问到所有问题，包括中英文，并且背熟。

我昨天花了整整一天时间，综合我之前的面试经历，把面试可能问到的所有问题，都准备了一个答案。

然后，又翻译成英文。

接下来的工作，就是花时间背熟悉，对答如流。

第三个准备，面试热身。

“拳不离手，曲不离口”，说得就是熟能生巧。

而这技艺久不练习，也久生疏了。

同样，面试也是如此。你那么久没有参加过面试了，猛一登场，肯定得紧张，不知道怎么回答一些问题。

尤其英文不大流利的我们，还真一时反映不过来。

大家就要学习人家足球队，每次足球比赛，各大球队都会提前踢上几场热身赛。一来，帮助提前进入状态；二来，磨炼自身实力，锻炼下自信。

所以，我们在去自己中意的目标公司面试前，最好来几场面试热身。

---

可以挑那些你并不是很紧张那个职位，但又肯定有要求和挑战的公司。

比如，你害怕英文面试，那么你就投那些要求英文但又是你不大中意的公司，说砸了也没有关系，反正你根本就不中意。

第四个准备，就是自我暗示，心理的调整。面试，不要把它看成刑场，不要弄成大家是针锋相对的。其实，只当是一次友好的和职场朋友沟通的机会或者一次难得的向职场前辈学习的机会吧。你只要真诚，自然的展示自己就可以了。

找工作就是谈恋爱嘛，只不过你的对象是公司而已。成不成许多时候起决定作用的是荷尔蒙的吸引，而不是你本身并不优秀!!

所以，结果也就无大碍了。记得，每次结束，认真总结，下次争取进步就可以了。我们一起努力，一起成功!!!

---

## SGS 通标标准技术（深圳）分公司--胡里糊涂的投简历，胡里糊涂的面试

SGS 通标标准技术集团，是瑞士的一家认证公司。总部在日内瓦。由于公司业务的关系，以前也打过交道。

深圳分公司的办事处，以前在深圳福田上梅林奥士达大厦，现在搬到了福田下梅林一街一号。在一条小巷的最深处，实在不怎么好找，不知道怎么搬到那么偏的地方。

也许是为了节约租金吧。

去 SGS 面试是 12 月份的事情。

当时已经找工作太久了，没有了方向和要求，也就什么什么职位都投。我投的是 SGS 的一个认证职位，现在想想不知道怎么投的。

接到面试电话，通知我去面试。到了第二关才知道自己面试的职位是市场，而不是投的那个职位。

实在有点晕晕的。

SGS 的面试还是满简单的。

第一轮是人事的基本测验。

填写求职登记表，然后就是笔试测验。

笔试测验的内容分两部分：常识测验和英文测验。

常识部分：就是那些常见的逻辑、推理、数学等题目，几乎每家外企都喜欢用这套。

比如，比较几个图形，找出差异点；比较几个数字，找出规律，推断下组数字；由 A 和 B，所以得出 C 等等。

英语测验：有完形填空和中英文互译。

三段中文，三段英文。具体内容不大记得了，都和经济有关，我是有两段中文都不知道

怎么翻译出来。

然后，提交给人事部，等待中。

在这其中，我留意了下 SGS 的面试记录。

每项都有详细的评分：

1) 仪表仪容：1-5 分不等

2) 言行举止：1-5 分不等

3) 教育背景：有几个标准题目：最擅长的科目，学历背景等，然后附面试官评分

4) 工作经历：也同样有几个标准题目，工作职责，最大的成就，最大的失败，如何带领团队等，然后面试官评分

5) 个性特征：优缺点等等，面试官评分

6) 求职意愿：为什么离职，为什么应聘岗位等，面试官评分

.....

大致就是这样子，如果能够针对面个项目，做足准备，面试应该是没有什么问题吧。

十几分钟后，通知过部门经理面试。

到这时候，我才知道自己应聘的是市场的职位，不是投的那个什么认证的职位。

面试官是市场部的经理。

一个满年轻的女孩子，个子很高，好像有 175CM 吧。而且笑容甜美，很亲切，如沐春风的样子。一看就感觉不愧是市场部的。

接受面试的有两个人，我和另一位男士。

面试官问我们谁先开始，我说，这位先生先来的，他先吧。

开始面试，我在旁边等待。

面试官人很和蔼，所问的题目也都比较常规。

从对答中得知，那位先生，也和我一样，以前不是做市场的，而且同样是投的不是市场职位，而是被人事部通知来的。

感觉 SGS 的人事有点乱挑人的味道。

那位先生有点紧张，对答不是很顺畅。

而且整体气质和职业背景，的确也不大适合做市场。

很快面试结束，轮到我。

由于对 SGS 的了解实在有限，而且对市场工作真的不了解，所以，我也是胡里胡涂的回答。

幸好，之前旁听了面试，多少有些底。

问题几乎都差不多：

请先介绍下自己、

无非就是强调下自己的一些优势。

你以前做过哪些工作？

简单的介绍下工作经历，当然能够和职位紧密联系最好，但我实在扯不到一起。

你以前的工作经历和这份工作完全无关，你怎么来应聘市场工作？  
我笑下，如实回答了，人事部通知的。

那么你会如何去做市场推广呢？

我了解实在有限，只能从 SGS 的产品特性（认证服务），市场定位（各大制造性企业等），客户需求等方面出发，然后，提了一下常见的推广方式：在专业性的学术杂志刊登广告，在专业的电子展会上发宣传资料，在各工业区派发各公司小的宣传手册等等。

你的英语过了六级，怎么英语测试有两道题没有答完？  
我不好意思的说，不大会，而且时间有点紧。

面试官笑了下，那么你觉得你为什么适合做市场工作？

我搜肠刮肚，找出几点理由：具有创意，喜欢策划项目；擅长客户服务，具有极佳的服务意识等等。

其实，也都没有多少说服力的。

最后，问我有没有其他问题？

我问了两个问题：

1) 您觉得具备哪些素质的人适合这个岗位呢？

她说了一些要求，礼貌修养好，普通话标准流利，因为需要做报告和展示，而特别说了我的普通话不够流利。也说了，有激情，做过市场工作等等。

由此，我也就可以听出自己的面试结果了。

2) 所以，第二个问题，我就礼貌性的问，什么时候有通知。

面试官，微笑告知，可能需要等两三天。

因为也知道了面试结果，所以，彼此礼貌道谢，告辞。

一次比较糊涂的面试经历。

总结：

1.找工作也好，面试也好，都还是要有准备，有个清楚的定位。这样，无论是你自己的心态和思路会清晰很多，而且在面试回答问题时会很有说服力。

2.参考 SGS 的面试评分记录：SGS 的面试记录，可以发现，面试的时候真的需要面面俱到，每个细节都注意好，才能够成功突围。

1) 仪表仪容：1-5 分不等

2) 言行举止：1-5 分不等

3) 教育背景：有几个标准题目：最擅长的科目，学历背景等，然后附面试官评分

4) 工作经历：也同样有几个标准题目，工作职责，最大的成就，最大的失败，如何带领团队等，然后面试官评分

5) 个性特征：优缺点等等，面试官评分

6) 求职意愿：为什么离职，为什么应聘岗位等，面试官评分

3.还是那句话，隔行如隔山，相关的工作经验真的很重要。如果没有该领域经验，面试

前一定要做足准备。

4.面试时对工作的渴望程度也很关键。太渴望，孤掷一注不行；而没有渴望，都随便应对也不行。

## 49、面试笔试总结

### 49.1、版权声明

文章出处：<http://www.cnblogs.com/firefly727/archive/2011/11/05/2237019.html>

文章作者：Firefly727

### 49.2、内容详情

其实早就找完工作了，只是最近都没有来实验室，所以没有将自己的面试笔试经历给记下来，现在只能靠自己的记忆来回忆一下了！O(∩\_∩)O~。从哪儿说起呢？好吧从我开始被鄙视的时候开始。

#### [找实习时候的经历]

一开始不是找工作而是找暑假的实习，当时来的公司还蛮多的，而我只参加了三家(百度、腾讯、华为)，百度和华为应聘的岗位是云计算，而腾讯应聘的是后台开发；

百度的笔试题目比较灵活，所以一般只是看书是没法考高的，不过实习的题目跟校招时的题目不一样，实习题目偏向于知识面，即我的记忆是六个题目：

① 列举两种你常用的设计模式，说明各自的优缺点、使用情况，最好有伪代码说明？

② `extern "C"` 的意义，主要解决什么问题？

③ `"TIME_WAIT"` 状态表示什么，这个状态存在的优缺点(或者必要性吧！不是很清楚了)？

④ 假设现在有  $N$  个文件，这  $N$  个文件在编译时相互有依赖，设计一个算法，解决它们的编译顺序(题目中注明了没有环，所以可以不用考虑环的事情)，说明思路并写伪代码；还有两个题目不是很记得了，好像有一个是设计一个大型系统的，实现它的快速查找删除等操作。其实实习时候的题目主要是面比较广，很多书上都提到这些问题(后面我会再发一篇，“常出的笔试面试题”会提到这些问题的答案)，当时没有复习什么，所以去考试考的灰头土脸，回来直接玩了几把游戏，消消怒气，O(∩\_∩)O~；还好的是后来接到面试通知(听说考 28 分就有面试资格，O(∩\_∩)O~)。

百度的面试官很 nice，真的感觉还是大公司的面试官比较正规，面试了差不多两个小时，由于研究生阶段研究是云存储方面的东西，所以侃了很久的项目，最后跟他讨论出了很多问题，羞死了，自己做的东西都被他给整的一无是处，接着就是 50 分钟的做题吧！好像做了 5 个题目；

① 假如有 100 个不相同的数，比如从 1 到 100，怎样使用 10 次取出其中的 10 个

不同的数字，要求每个数取出的概率一样(一开始没有说 10 次，所以我说，使用一个 random 函数，以时间为种子来取，当取出一个时，做标记，下次再取到这个数时，重新取一次；然后他就说了如果只能够取 10 次怎么办？一开始我想到了如果取到重复的就取下一个没有被取到的相邻元素，但是我在计算概率时搞错了，觉得这样的方案概率不相同，所以放弃了，一直陷在怎么让每个数被取到的概率一样；实际上“取到重复的就取下一个没有被取到的相邻元素”使得每个元素取到的概率是一样的。好吧！我又一次败给了数学)；

② 假如现在有一个队列，有很多的进程往队列中放入数据，同时有很多进程取出数据，注意没有标明某个数据一定要某个进程取出，只要求所有进程同步的取数据(我说用锁或者其他同步机制，他说别急，我还没有说完呢，呵呵，锁的效率很低，当一个进程不能得到资源时，它必须阻塞，这样的效率太低，同时现在要求不准用已经存在的同步机制，自己设计一种)；我顿时无语了，想了很久都没有一点思路，然后面试官开始开到我，跟我讲如果现在有一个中原子操作，它是原子性如(p, q, r)这样的，p 是操作，q 是参数，r 是条件，问我如何设计，当时自己脑子已经很热了，完全没有想出来的可能性，面试官看我已经挠头了，他说那这个题目你回去想想，我们做下一个题目。

③ 如果现在有很多文件，每个文件都很大，比如 100M，而内存只有 5M，每个文件中的内容都是下面这样的

W1	3
W2	2
W3	1

这样的，W1 W2 W3 是已经排好序的关键字，而后面跟有一个数字，表示该关键字数量，将这些文件合并，并按关键字有序排序，同一个关键字的数量相加。

我给他说了基本的外排序方法，他叫我将具体的细节讲讲，我就给他讲讲了，中间有很多地方他提示了，最后问我还有其他方法嘛，我说可以用 hash 做，他又问我 hash 怎么做，我说这得考虑考虑， $O(n \log n)$ ，心里没底啊！不敢随便说。实际上这个题目有很多方法的，很多书上也讲过，只是自己当前那个时候根本就没有看什么书，所以又被…；

还有几个题目不记得了，但是好像自己都做的不怎么样，最后走的时候看到自己考试的分数，45 分，还是蛮好的，心里安慰了一下，走出他的房间时，心里已经不再那么紧张了；很淡然，知道了自己很差很差，基础一点都不好。走出来已经 11 点 20 了，11 点 40 还有腾讯的面试，还好的是在同一个酒店， $O(n \log n)$ ；

最后说一下，百度的面试比较正规，我有同学面完百度的三面，整个三面下来，差不多五个多小时的面试过程，面试官不是挑你不会的问，而是挑你会的问，他们会尽量去了解你的能力、技术、特长等，听说百度是向 google 学的面试，所以应该来说还是比较 nice 的。

腾讯的笔试题目比较基础，面特别的广泛，从操作系统、数据结构、数据库、C、C++、网络；实习考试题目和校招考试题目没有太大的区别，都是差不多的，所以基础很重要很重要，只要你基础好，差不多都能够进面试。当时我自己投了一个后台开发，同学有内推，又内推(听说内推不用考试，可以直接面试，但是我还是去考试了，而且不知道是什么岗位)了

一个，直到面试的时候我才知道是什么岗位。

由于百度腾讯在同一个酒店，而我刚好安排在上半，所以从百度面试结束后，我很淡定的去了腾讯，以为面试都是这样的，所以已经做好被鄙视的准备了，可是这次我又不淡定了，腾讯的面试和百度的完全不同；面试官是校友，不过不是我那个实验室的， $O(\cap \cap)O\sim$ ，他是搞流媒体方面的，我完全不懂，所以面试过程我一头雾水，不过还是有一些基本的问题，叫我写一个双链表中删除一个元素和加入一个元素的程序，一开始在那里建链表，实在不想建，我就问他可不可以假设已经存在了，他说可以，呵呵，糗大了。写完了，他稍微看了下，就问下一个问题了，看到我简历中熟悉 TCP/IP，就问我网络中的定时器种类，因为看过 TCP/IP 详解，所以我说有四种，具体哪四种自己有点忘了，只记得其中的两种，链路定时器，报文定时器。另外两种忘了。又问 QQ 的那种聊天是什么连接的，我说是 UDP，我说如果不是 UDP 的话，那么腾讯的服务器将会承受很大的压力，一个人可以跟那么多人聊天，而同时在使用 QQ 的人又上亿，所以我想都没想就说了 UDP，他又问我，那么 UDP 是面向无连接的对吧！数据报的顺序是不定的，可能会经常出现你跟别人聊天，后说的话先出现，先说的话后出现吧？？呵呵，我又错了，呵呵，我反问那么服务器的压力应该很大啊！他说这不是你关心的事，这是我们腾讯公司的事情。走的时候他说，你要不要去面试服务器后台啊，我说算了！可能是自己心虚吧，感觉自己的基础不行，不想这样一直被鄙视，就放弃了。

华为没有笔试，直接面试，呵呵；华为面试可能是我最差的了，我本来面试的是云计算的，结果问我选什么语言时，由于当时没怎么看 C++，所以选了 C 方面的面试，悲剧从此刻开始就埋下了；和同学在大厅里面坐了 2 个小时，才到我们，人那叫一个爆满，呵呵，我进去后，面试官叫我自我介绍，吧唧吧唧的把自己给介绍了一下，他对云存储以及云计算不感兴趣，只问了一句，你对云计算如何看，我正准备给他高谈阔论一翻，正当我说的起劲时，他说我们还是来说说其他的吧！呵呵，然后就看到我简历上提到自己大学时参加过机器人比赛，就问我们当时是个什么情况，我把比赛、板子、操作系统 UCOS、移植、写巡线代码，以及传感器方面的东西说了说，他说你比较下 ARM 板和 51 板的区别？我说 ARM 板位数更多，处理能力更强，他就问那么 ARM 板和普通 PC 机的 CPU 比，它们的区别？我说那么 PC 机的 CPU 功能更强，处理位数更多。他就问那么 PC 机的 CPU 和 51 板的区别呢？尼玛，我已经不懂什么意思了，我直接说我不知道。然后就问我什么事实操作系统？怎么样衡量实时操作系统且保证其实时性？我给他说了几个实时操作系统的性质，然后就 OVER 了，后面问我一个普通函数和 inline 函数的区别以及与宏的区别？什么情况下用宏？什么情况下用 inline 函数？为什么不把所有函数都定义为 inline 函数？我当时只知道 inline 函数是一个直接将代码拷到出现的地方，并不了解很多细节，所以答的很不好！最后走的时候，那么面试官直接跟我说你还没有达到我们华为软件开发工程师的要求，你可以回去了！ $O(\cap \cap)O\sim$ 。

这是找实习时，面试的三家公司，感觉自己的基础比较不靠谱，所以都是一面的时候就被刷掉了，而且是在我意料之中的，所以我后面就没有去找了，开始准备看书了，本准备好好的看几个月的书，哪知道还是没怎么看成书，一个是自己有篇论文要发表，另外一个是自己觉得很多书要看，都不知道怎么看，而且觉得自己想往云计算方向走，所以暑假和之前的两个月都花在看 hadoop 的开源代码了，而其间自己的 JAVA 不是很懂，所以又回头去看 JAVA，哎，反正瞎忙，没有忙到自己想要的效果。



## [校招经历]

转眼又开学了，自己很多书没有看。因为9月份来的公司少一些，所以开始看C++书籍、设计模式、算法导论、面试宝典、网络编程、TCP/IP等一些书，不过时间比较紧，而且那个时候华为还来搅局，中间弄了好几次面试和上机。从8月份底到10月份底，两个月的时间，来了很多公司，笔试面试的公司都记不住有多少了，但是被鄙视的公司到真的很多，所以看书才是王道。像百度、网易、淘宝、阿里云、360都没有给我面试机会，其中百度和360是我很想去面试的公司，因为我对云计算的开源hadoop比较了解，而这两家公司很需要这方面的人，但是没有办法啊！不给就是不给啊。还是说说给我面试机会的公司吧！

### 华为

我真的不是很想说华为的不是，但是它确实当时让我很蛋疼，之前实验室的师兄蛮多去的是这个公司，同时华为在华科做的“广告”也比较多，呵呵，由于实习(对了，说一下这个实习，听说在实习时的招聘有四面，其中而面试群面，如果是群面被刷掉的就直接加入黑名单，呵呵，比较吓人，还是谨慎点，当时我还在窃喜自己没有进入二面，呵呵)时一面就被刷掉了，所以八月底时有一次座谈会，我直接就去了，不管那么多了(当时自己很多书都没有看，所以心里比较没有底)，面的云计算岗位；由于面试云计算的面试官很少，就两个人，所以等了很久，一开始有个人把我叫过去面我，结果他不是弄云计算的，看完我的简历后，就说要不你面云计算吧！这样更好一点，问我介不介意，我说行吧，又出去等，等了好久后终于轮到我了，结果自我介绍完后，他就问了我两个问题，关系数据库和BigTable之间的区别？和C与C++的区别，我给他吧唧吧唧完了后，就没有问其他问题了，直接让我进二面，我尼玛怎么这么简单，前后没有到10分钟，我看到其他面试官面的童鞋都面了30、40分钟，特别是跟我一起的哥们，他面了好久，让他写了3个程序。呵呵。在等二面时已经到12点了，华为公司给我们提供了KFC，呵呵，还不错。不让我们饿着。接着等到下午快三点时，到我二面了，二面居然不是面试，是做性格测试，一开始做性格测试时觉得蛮简单的，随便选，等过了10几个后，你会发现之前做的题目不管你怎么选，后面都有题目是没有答案的，即跟你之前选的矛盾，尼玛，这是干什么啊！于是我按自己的性格来选，不管什么好什么坏，反正符合自己就OK了，所以我很快就做完了，如果你一直在那里琢磨怎么选的话，可能你会做很久，更变态的时，居然拿这个来刷人，哎，华为呀！O(∩\_∩)O~；做完性格测试后就等三面了，三面同样等了很久，因为云计算的面试官就两个人，哎，每次都是等到蛋碎了才等到自己。三面面试官没有问技术问题，叫我自我介绍时，由于方向相同而他们急需这方面的人，所以什么都没有问，就叫我把周围搞云的同学给推荐过去，还给我一个号码，搞得我顿时晕了。

华为后面让我上三次机，每次题目都简单得让大家不想做，全是计算机国家二级考试的题目，放心都是if...else能够搞定的问题。呵呵，只是提交比较蛋疼，第一次我就是因为提交没有成功，所以0分，第二次叫我去补考，我说我之前做过啊，他们说那你就别做了，我还是跑了一趟，结果那个上机的hr跟我说那你不用上机了，我满意的回来了，过了一段时间又打电话给我说，你还是要上机，尼玛，这次我二话没有说，直接去了。第一次的题目是将一个八位数的第3位置0，第5位置1，尼玛直接两行代码搞定；第三次上机的题目是百分制输出ABCDE的那个题，谭浩强的C语言书上有；

### 中兴

中兴我就不多说了, 反正我们院里好像是没有一个人去了中兴, 中兴一来先面试, 技术面, 两个人面一个, 我被面的体无完肤啊, 前面一个人托了很久的时间, 所以又等蛮久的, 还好的是比较华为等的更少, 面试过程中问问题差不多都是面试宝典上的, 最后问了一个我郁闷的问题, 说共享内存底层怎么实现的, 我说支支吾吾的说不上来, 然后说你可以走了, 当天居然收到第二天考试的通知, 尼玛, 还有公司先面试再考试! 结果考试被牛逼, 选择题差不多一半是 JAVA 的, 又没有分语言, 还好之前暑假学 hadoop 时, 补充过一点 JAVA 的知识, 做得一般般。但是对于有些没怎么看过 java 的童鞋来说, 那就是坑爹啊! O(∩\_∩)O~

考试完了后面就接到最后 hr 面的通知(我想只要是华科的学生, 应该没有没有收到的吧! 呵呵), 还是两个人面一个人, 前面聊的蛮欢畅的, 聊什么家庭情况, 工作地点, 自己最挑战的一件事情或者是感触最什么的事情。最后要走的时候, 有一个英语口语测试, 因为我是下午面试的, 所以之前问过上午面试的室友, 英语弄什么, 说是自我介绍和介绍下武汉两个话题, 我准备了一上午, 结果那个面试官, 我们来做一下英语口语测试吧! 叫什么呢! 翻着我的简历, 最后看到我的简历中写了家庭成员中只写了我爸, 就说你介绍下你对你爸爸的影像, 尼玛, 顿时什么都不知道了, 支支吾吾说了五六句, 实在说不下去了, 我直接说我英文很烂, 不怎么会说, 两个面试官直接:-D 了, 呵呵! 然后就回去了, 因为中兴面试还错过了联发科的考试。

## 迅雷

迅雷的笔试我就不说了, 题目简单, 但是考试却很蛋疼, 非得让 c++ 和 Java 的人分开做, 一开始大家随便坐着, 他们非得让我们一个 Java 人旁边坐四个 C++ 的, 哎搞得大家心情都不好, 后面又说可以考 3 个多小时, 以为题目很多, 很难, 结果不多也不难, 都是基础题目, 但是好像要求考的很高的才能够进入面试, 反正我看到的面试名单中只有 40 多人, 所以还是基础啊!

本来不想去迅雷面试的, 因为那天刚好华为发 offer 协议书, 所以去华为看看了, 我本来是下午 3:20 去迅雷面试的, 从华为出来都已经 3:30 了, 所以本来没有打算去的, 可是那边还是打电话来说, 没有关系, 可以过去, 他们会弄到比较晚, 结果确实弄到了晚上 9 点多。迅雷的面试有三面, 第一面是技术面, 第二面是 hr+技术面, 第三面试 hr 群面, 呵呵, 第一次碰到 hr 群面, 第一面面了蛮久的, 面我的是一个年轻的小伙, 可能比我大一点点, 他比较友好, 反正就不会刁难你, 什么都问了, 从堆排序(让我写堆排序, 讲堆排序的原理)、进程间通信、线程间同步、Linux 下面的一些基本知识、C++ 中的多态虚函数; 同时问了很多题目, 当创建一个进程时, 系统给分配了那些空间资源、各个空间资源的分布; 大数据处理、服务器之间的一些通信等等, 反正就是问了很多基础的技术问题, 不过我感觉他的基础也不是很好, 有些东西他自己也不是很懂, 而且可能没有怎么写过代码, 代码写的比较缭乱, 写代码的期间我们蛮开心的聊了一些基本的东西, 感觉很好, 人比较 nice, 就像朋友聊天一样。一面出来后, 叫我到一个房间里面等, 说马上二面, 我说效率怎么这么高啊! 结果到了那个房间后, 里面有七八个人在等面试, 还好的是都是些测试的, 研发就两个, 所以很快就到我, 面试官直接把我带到了下面一层, 我以为是带我去的那个人面我, 结果不是, 里面有一个人, 直接叫那个人给我面, 二面我感觉很很很惨, 问了 GDB 调试多线程的一些东西(没有弄过, 虽然用过 GDB, 但是也没有调试过多线程), 问静态函数中怎么访问非静态成员变量(我说, 如果只需要使用成员变量的值的话, 可以直接使用一个函数返回该成

员变量的值，结果面试官说不是，呵呵，需要直接使用，我说静态成员函数只能访问全局变量、静态成员变量以及自己的形参，怎么可能访问非静态的成员变量呢？面试官笑而不语；后面我才知道，就是那个形参可以解决问题，形参中传入非静态成员变量的引用就 OK 了！O(∩\_∩)O~；GFS 的基本原理，一开始我听成了 JFS，我说我不会，他说啊？那你还敢写在简历上，我说原来你说的是 GFS 啊！这个懂，呵呵，给他吧唧吧唧的聊了蛮多的，但是时间比较短，因为都没有讲到底层去，所以比较快的说完了，最后两个生活问题，问我有没有女朋友，我说有，在重庆，他又问，那你去深圳，你女朋友也去吗？我说是的，呵呵！平常爱好，我说喜欢篮球……；结果他说篮球里面，你喜欢得分还是传球？我说传球；尼玛都什么问题啊！O(∩\_∩)O~；二面结束后，我就直接回去了，已经八点了，看了一下他们的工作人员，工作到八点还没有饭吃，而且他们好像要自己去吃，不能报销，我听到这些，都有点不敢相信，呵呵，一个公司出来招聘，毕竟是门面啊！因为当时二面我面的不好，所以觉得可能没有什么戏，自己心里也没有什么难受的，可能这些琐碎的东西对我还是有点影响吧，结果晚上睡觉的时候，迅雷的 hr 又给我发一条短信通知第二天面试，我以为他们发错了，直接回了一条“是不是发错了，我今天面试过了，这不是第三面吧？”，结果那位 MM 还是回了一条是最后一面，我苦笑不得啊！面的那么烂还给我三面的机会，第二天跟同学过去了，结果才发现时 hr 群面，晕死，从来就没有弄群面，还是 hr 群面，呵呵！

结果群面的面试官就是那天监考的时候，要求我们那样坐位置的 MM，我对她没有什么好感，所以比较排斥她，还好的是和我一起群面的是三个武大的，一个武汉科技的，就我一个华科的，还记得三个问题，第一个是大家对迅雷的看法：结果尼玛一个个在那里说迅雷的好，什么从接触电脑开始，就天天用迅雷，经常在迅雷上看电影等等，受不了了，到我的时候，我直接说迅雷以前不是很好，现在由于 P2P\分布式传输远的技术成熟，导致它现在在下载这一块占据了很大的份额；但是速度确实改善了很多；第二个问题叫大家自己说说对自己比较有影响力的事情，我第一个说的，说的是自己一件往事，对自己后来的路影响很深，结果另外一个哥们，直接跟我说的一样，就是改了一下时间，把高中改成了初中，郁闷死了！O(∩\_∩)O~；第三个问题大家对前面面试官的影响，结果又是一个个说的面试官跟自己的老爹一样的对自己，很好；到我时，我直接说，人很 nice，我承认，但是一面的面试官技术不是很厉害，有些基本的问题他自己没有注意到，二面的面试官应该做过很久的技术，问的问题都是有点深度[实际上，如果自己多注意，还是能够注意到这些问题的]；结果其他四个人都看着我；搞得我以为说错什么了！最后叫我们问一些问题了，问的问题都是一些基本的问题，那个 MM 说的都是工作环境轻松，工资又竞争力等，可是后来才听说，迅雷真尼玛累；群面完了后，她单独给每个人面了两分钟，主要是了解大家的三方什么时候能够拿到，怎么样工资期望，等等。

## 腾讯

腾讯的笔试，上面说过了，都是基础的东西，蛋疼的是要跑到武大去考，而且教室很难找。不知道是巧合还是百度和腾讯两家企业在相互掐脖子，将笔试时间安排在同一天，上午笔试完百度，心都凉了，还要我们去笔试腾讯，搞得烦死了！直到考完大家才比较欢些，因为一班的人因为一个考试而差不多聚到了一起，蛮开心的吧！呵呵；当天晚上 3 点多就收到了面试通知，这效率，呵呵，你懂的。根据考场(网上贴出来的)来看，武汉有 6000 多人参加腾讯的笔试；这个量是不是有点多啊！呵呵。结果那天收到面试通知时，因为在睡觉，所以一脚将手机踢下床了，结果手机坏了，悲剧死了！关键时刻还手机摔坏了！只能借同学的手。

腾讯的面试有三面，一面二面都是技术面，三面是 hr 面，不知道我是不是人品问题，所以第二面不是技术面；

先说第一面吧，本来报的是后台开发，不知道什么情况被调到游戏后台了，搞得我很紧张；一面面试官蛮好，先是让我自我介绍，完了以后，跟我聊了下 P2P 和分布式的东西，差不多有个 30 分钟吧，然后就是做了两个题目，第一题目是判断链表是不是有环，这个题目是经典中经典的题目啊！我一开始用铅笔画了画图，想了想，然后就开始写代码了，由于是铅笔，所以写错了可以擦掉重新写，这样就不会涂涂画画的了，所以代码还是蛮整洁的，还加了一些注释，写完后，面试官让我讲了讲原理，然后问我如果只有一个节点，同时它的指针指向了自己，这种情况怎么样，我按自己的代码检查一遍，结果把这种情况算成了环，我说，哎呀，这种情况还是没有考虑到，按我的代码应该会把它判断成环啊(当时可能脑袋短路，实际上这种情况就是有环，而我当时以为那不应该是环)，后来我一想不对，这算不算环啊？我问面试官时，他笑了笑，没有回到了，直接过了。第二个题目是一般的 BBS 上都需要注册用户名，而注册时需要检查用户名是否唯一，怎么设计后面的架构，让我想想，给出我的设计。一开始我吓到了，还以为是 BBS 中不懂的东西，还好是检查一个字符串的问题，这才将心放回肚子中了，想了想，设计了两种数据结构：hash 表和键树(trie 树)；对于 hash 表来说，可以快速的将字符串找到，但是会出现误判的可能性，出现误判时需要进一步的检查；而键树不会有误判，但是它的查找呢需要更多的时间，同时如果很多用户名没有共同的前缀的话，那么会浪费很多空间，可能对于有限的内存来说，这样会负担不起。然后面试官又问有没有两全的办法，我考虑一会后，就说用 Bloom Filter + Trie 树来解决，Bloom 的特点可以快速的判断一个字符串是否存在，如果不存在的话，一次就能够发现，而如果存在的话，可以通过 trie 树来解决是否真的存在[我觉得应该是这个问题的解决方案征服了面试官]。后面就是问一些基本的问题了，比如网络中的 TCP 和 UDP 的区别，IO 复用(select、poll、epoll)、数据库(大部分不会，还好的是他就只问了索引的优缺点，我给他吧唧吧唧了一下)、linux 命令(有些没有答上来，如内存使用率查看和 cpu 使用率查看命令)，C++(多态、模板的定义和实现放在不同文件中时出现什么编译问题?)、进程通信和线程同步(差不多这些问题肯定是会问的)；最后要走了的时候，面试官给我总结了一下，说我基础还可以(我晕死，呵呵)，但是代码量应该不是很多，需要多动手；问我什么时候论文答辩，我说是 12 月份中旬以后，他叫我论文答辩完了以后要去看一些书(UNIX 网络编程 两卷、linux 命令工具书、linux 编程艺术等等)；当时搞得我一下愣了，怎么直接叫我去看什么书了，难道他要我了，O(∩\_∩)O~，只是当时不敢说，呵呵。对了末尾，他跟我说他们是游戏后台开发，问我有没有兴趣？我说我不知道游戏后台跟一般的那种后台有什么不同，他就给吧唧吧唧了一些游戏后台跟一般后台的不同，让我对游戏有一些了解，最后我说应该会有兴趣。

经过了一面后，我就很淡定的得二面了，因为我知道一面应该没有什么问题，那么个面试官对我蛮好的，果然二面通知来了，我以为是技术面，所以也就没有很在意，因为同时在面淘米，所以没有什么时间准备，也就只能这样了，二面面试官很年轻，可能比我们大个 4、5 岁吧，但是听说，腾讯一面是主管，二面是项目经理，这么年轻的项目经理，搞得我很惊讶，呵呵，跟他聊了很久，一直都在笑，他开头就直接说，因为考试和一面已经将技术面面过了，所以我们今天不是技术面，叫我不要紧张，然后就是自我介绍、问了一个开放题，好像是这样的题目，如果现在有两个人在踢实况，需要将这个实况呢转播给亿万级的用户观看，然后用户有在现场看的感受？问我怎么做到，我想了蛮久，跟他说，使用多播，并且让客户给客户传数据报，他说可能出现这种情况，每个客户都可能在线一会，然后就掉线，



客户不能保证给其他客户传数据报，那我说架构成一个分布式的服务器传送网，让服务器同连接到自身上的客户进行通信，而这些服务器是一个对等的关系；他说大致框架是这样，但是有很多细节问题，问我能不能想到？我说想不到，他就说没有什么关系，实际上这种题目出现时，不是一个人能够解决的，所以不知道也正常，实际上 QQ 内部出现这样的问题时也是很多人在一起讨论，然后细节的问题需要有更多的人去交流，搞得我郁闷死了！呵呵，然后就不在问技术问题了，问了一些学校生活、工作地点、然后就是我简历，将我的简历中所有的东西都给问了一边，然后是试卷上一些东西，呵呵，对我简历上的项目、论文、专利都给问了，什么连一些竞赛的东西都问到了。人还是蛮 nice 的，同时也给我介绍了一些游戏的东西，因为同一面面试官一样问我有没有兴趣，关键点是最最后走的时候，他居然问了一个很蛋疼的问题，他说假如腾讯不录用我，我会怎么办？我是了几个字，继续找工作；然后就没有了，气氛很尴尬，然后他就说 OK，今天到这里，搞得我以为没有戏了，站起来跟他握了握手就走了。

结果周围大部分人都收到腾讯的三面时，我纠结一晚上，实在耐不住了，去腾讯住的酒店找 hr 问个清楚，我觉得不能因为那一个问题就把我刷了，结果他们还不在于那个酒店了，还好的是在另外一个酒店，不太远，直接去找了 hr，hr 帮我查了一下，说三面名单里面有我的名字，只是还没有通知，倒是我哥们，叫我问，他不在三面名单中，结果我把着告诉他了，他纠结了一天，我愧疚死了；

腾讯三面是 hr 面，没有问一个技术问题，问的都是性格、家里情况、工作地点问题、对自己最影响深刻的事情、职业规划等，这些都是正规的 hr 面试问题，所以我对这个就不多说了。我觉得只要按自己的意愿来就 OK 了！

## 淘米

淘米公司是做儿童游戏的，但是大家好像都不是很在意，由于它的一些员工都是从腾讯出来的，所以他们的文化和工作情况都和腾讯差不多，在面腾讯的过程中，二面面试官问我面了那些公司，我就跟他说了说淘米，淘米的笔试还好，我考的不怎么好，有一些是找规律的题目还有一些是技巧题，自己没有怎么准备这方面，所以考的不怎么好，还好的是进入面试了，一面面试官不算和蔼，但是还好就是不刁难，问的范围很广，但是都是点到为止，不会太深的问你，就一个问题把我给问到了，说子网穿越是怎么回事，一开始被那个名字给吓到了，之前虽然听说过，但是自己没有怎么去查过，所以不是很清楚，直接就说不知道，后来要走的时候，我问他子网穿越是什么，他给我吧唧吧唧了一下，我说这不是路由器的功能嘛，他说是啊，但是它叫子网穿越，顿时，我有种想骂人的冲动， $O(\cap\_)\cap\sim$ ，还好的是，我忍住了。

淘米公司以前是只有一面技术面，然后就直接 hr 面，今天特殊直接从上海调了几个人过来面技术面二面，尼玛，结果我就挂在了二面上，二面面试官问一些很刁难的问题，他问我 C 和 C++ 的区别，说五条，我直接将 C++ 的一些特性(多态、模板、封装、函数重载等)讲了以后，他说这些都只算一条，后面我就不知道怎么说了，我说我就知道这一条，实际上还有一条，C++ 易用那种大型开发架构、C 适合那种底层开发，高效便捷。然后就没有再想了。感觉这个问题答的很不好，华为面试官问我时，答的答案淘米的面试官完全不认同，所以自己觉得还是自己不够；后面又问了一个问题，说淘米有服务器供客户玩游戏，同时有其他一批服务器来分析用户的行为模型，要求我使用自己已有的知识和云计算的一些东西来

建立这个行为模型分析架构，结果我把它简简单单的讲讲了，他完全不同意，一点都觉不靠谱，就跟我说你可以走了，哎，我已经知道没戏了，所以就直接走了！

不过淘米公司确实是不错的公司，工资还行，还有股票，同时它文化同腾讯是一样的，轻松一些，公司小一些，发展很好；我们班上倒是拿到了淘米的四五个 offer，不过好像只有两个人。感觉还是可以的。

## [面试总结]

面试笔试了这多公司，我对自己的评价就是笔试能力太低，面试能力一般，面试成功率也一般，实际上我还面试了一些公司，像阿里巴巴、搜狐、创新工场等，都没有过一面，还是感觉自己不怎么对口，所以比较草率就直接 over 了；而直接没有给面试机会的倒是有蛮多的，像百度、阿里云、淘宝、360、网易、amazon、IGT、恒生；没有参加笔试的公司就更多了，像网易游戏、西山居、完美世界、微策略、google、微软、吉比特、多玩、盛大等，实际上很多好公司，我都没有面试资格，这些公司的发展以及工资待遇给的都很好，但是我觉得择业还是要注意一些问题：

### ① 平台

找工作，实际上是给自己找一个平台，平台自身的发展潜力是很重要的，所以对于各个公司需要先了解一些；公司的发展近几年这么样，公司老总准备以后怎么发展等，都可以提前了解一些；

### ② 方向

公司是一个平台，平台的发展一般你一个人难以决定，所以选好了一些企业后，要开始寻找自己的方向，就是自己以后想从事的方向，比如互联网的后台、嵌入式开发、移动终端等等，这要看自己喜欢在那个行业里面发展，没有绝对的好坏，只要自己想干，干好了，哪一行都牛逼。像我在面试阿里巴巴时，我直接面了五分钟就出来了，直接跟面试官说我不适合，因为面的那个面试是做 web 方面的，本来想叫他换个人面的，他不肯，所以我就直接说那我可能不适合你们的这个岗位就直接走了，我觉得还是要做自己喜欢的事情，不然跟你 offer，你也可能不敢去啊！

### ③ 待遇以及工作地点

我感觉这个真不应该成为刚出校门娃子们择业的一个问题，特别是地点；当然有些人还是对地方很敏感的，这也是没有办法的。各人看自己的情况定吧。

## [准备工作]

好吧！既然写到了这里，我就再啰嗦一下，怎么去准备，由于我进的互联网公司，是服务器后台开发，所以对于其他方向可能就不能点到那么多了；

主要要准备以下一些东西：简历(中英文两种)、自我介绍、面试技巧以及知识复习(最重要)

简历的话，主要要写得真实，也就是简历上的东西要怎么问都问不到你，对于简历

上的东西，你要很熟悉很熟悉，如果你不懂，那你就不要往上写，往上写反而别人认为你不诚实，可以将做的一些项目写得好一些，比如自己的职责、做的事情以及在校园内的一些工作或获奖情况；外企很看重对自己的评价；反正就是这些；

自我介绍：几乎面试都上来自我介绍，对于自我介绍呢，我觉得没有必要大段大段的讲项目，寥寥的 6-7 句话概括一下自己，对于做过的项目可以多两句，说说自己的性格爱好、求职意向等。

面试技巧：实际上也没有什么面试技巧，我觉得自己不懂的就不要装懂，万一面试官直接往下问会更惨，不懂不要紧，毕竟人不是万能的，不能什么都知道，是吧！所以我的所有面试过程中，我不懂的就直接说了不懂，比如问到数据库方面的问题，我直接就说用的很少，知道的也比较少，一般 nice 的面试官不会再往下问，不用面对那种很尴尬的问题。面试过程中，微笑还是不要收，可以多笑笑，同时不要太有畏惧感，直接当成是朋友之间的聊天就 OK 了，实际上当你把什么都放开的去聊问题，聊项目的时候，可能你们之间已经在心灵上达成一致了，最少面试感觉你很好相处，印象分蛮好的；搞 IT 的对于着装就不用那么隆重了，像我们去找工作都没有穿正装，一般穿得阳光点就 OK 了！面试题一般都有陷阱或者是简单的方法，对于有陷阱的一定要多个心眼，而对于有简单方法的，不用那么着急这要简单方法，可以跟面试官讨论，如果我做的话，最笨的方法开始，然后一步步的改进，面试面的主要是你这个人有没有自己思考问题，而不是一上来就知道答案好，面试官希望能从面试者身上看到那种可以带出来的东西，所以一个具体的题目你还是一开始不要那么坚决的否定，而是要好好考虑考虑再说。大概就是这些了；

知识复习(最重要)：实际上 IT 行业的童鞋，找工作都有个共同的事情，那就是技术、知识；这些知识是没法靠其他来代替的，只能实打实的去复习；主要有：算法(算法导论)与数据结构(链表、字符串、各种树、图稍微少一些、hash 表、bloom filter 等)，操作系统(进程、线程、作业调度算法、磁盘调度算法、分页与分段机制、PV 操作等)、计算机网络(TCP/IP 详解 1,2 UNIX 网络编程 1,2 UNIX 环境高级编程)、语言(C 语言的话，对底层的东西要比较透，C++的话需要对 C++的一些概念很清楚，比如多态、模板、STL、函数重载、虚函数、纯虚函数、各种继承、特别是虚继承、const 关键字、static 关键字等等)、设计模式、Linux 下的一些命令和 API、数据库；如果你能够了解一些内核的东西，那么无疑你的筹码就更好了。

## 50、今天面试开发人员，谈谈面试的体会

### 50.1、版权声明

文章出处: <http://kb.cnblogs.com/page/58068/>

文章作者: James Li

### 50.2、内容详情

公司的 ERP 项目组开始招人, boss 预计在下个季度初期, 使公司的管理系统更加完善。量化的目标是有几个模块一定要上线运行, 哪怕是有问题, 也可以不段修改完善, 就怕一直被问题阻挡了视线, 看不到目标。于是乎, 到网上发招聘公告, 去人才市场招聘, 在论坛里发招聘帖, 也有让同事介绍, 各个渠道都尽量用到。说到深圳这个地方, 其实是最不缺少人才的城市。每年有大量的毕业生奔向这里, 实现自己在深圳打拼出一片天下。也有做了几年想换地方的, 有因为和公司不和睦, 因各种原因不得不离开公司的。

总之, 各种原因会导致深圳不缺少人才。我记得一个老板在喝酒后跟我说过, 想要在深圳干出一片天地, 有技术(指我这样的人)还不够, 光有技术只能混个温饱的生活, 买房子还有点压力; 还有要资源, 人脉资源, 项目资源, 有事做, 有项目可做; 最重要的是还要有资金。有钱了到市场上可以找到大量的廉价的劳动力, 你不做还有别人愿意做。我只能苦笑。深圳是个很现实的地方, 公司今天用你, 就要你创造价值, 创造出大于雇佣你的价值, 公司才会用你, 否则就自己卷铺盖走人。

在收到几十封求职简历后, 我们挑选了一些, 要求他们过来面试。有时候并不是你的个人简历写得不好, 而是每个人有自己的喜好, 看你个人简历的那个人不喜欢你的风格和排版, 一般你就没机会了。这也是没有办法的。招聘的邮件从人力资源部的招聘组, 转到软件开发部经理, 再转到软件开发部技术负责人那里, 如果每一个环节一个人, 至少经历了二次过滤。人力资源部看重的是人员的稳定性, 一年跳一次的一般会被刷掉。经理看重的是有没有大型项目经验, 做过的项目是否厉害, 足够复杂。最后转到技术负责人, 技术负责人看重的是公司的项目中应用到的主要技术, 都会不会, 是否熟练。

下面谈一下我的几项考核

#### 1 技术技能考核

最基本的考察方式。先出个试卷让面试的人做一下, 一般控制在 40 分钟左右。根据答题的情况, 做一个基本的评分和了解。考试的题目就是网上找的, 没有必要自己去刻意制造一些痛苦的问题, 让面试的人失去信心。去面试一个职位, 和大学里面考四六级一样, 你总要应付一下才行, 不能什么都不知道。我自己有体会, 做项目做久了, 一些基本的没有用到知识都忘记得一干二净。页面操作就那几种模式, 每种页面都有可以拷贝的 sample, 界面的布局 and 风格都直接拷贝。代码也差不多, 规定好项目的结构, 用代码生成器把生成的代码放



到指定的位置，然后根据界面控件布局的不同进行数据绑定，输入保存，输入数据验证。

一般 100 分的试卷，能做到 50 分就认为是可以过关了。毕竟有很多知识，可能求职的人并没有用过，也没有在项目中接触到，也有可能用了但没有理解深刻。这都没有关系，试卷的目的不是想把求职者考倒。想考倒考生的办法有很多，比如著名的注册会计师考试，通过率极低，低到你不可想像。考公务员也不用说，公务员考试背后有多少问题我不知道，我就知道我这辈子不指望能考上公务员。

所以，把网上常见的题目，拷贝下来，有空的时候看一下，会给你的面试带来好的第一印象。当然，你要是能考上 80 分以上，又不是毕业生，这一关就轻松过了。考 50 分可以过关，但是后面可能会不轻松。

对于考上 80 分左右的求职者，技术关他已经很不错了，接下来的目的是考查项目的开发能力。把一个项目交给他，怎么来做，怎么完成，出了问题是怎么处理的。这些都会触及到平时的工作内容，工作方法和态度，问得详细了，就大概知道对方平时的工作和能力。

对于考 50 分以上的求职者，这时候还要再用口头的方面考查一下。把他答错的问题，再用口头的方式问一下，看看问题出在哪里。对于明确说不会的知识，就直接跳过，没必要考得人家很难堪。有些知识他可能会，答错的原因是不能用书面的方式表达出来，这时再问下他怎么理解的。理解对了，我就算他这一题是答对的。如果他不适应这种方式，那接下来还要考下常用的知识。考核下委托，特性，反射，字符串之类的知识。我不会考他委托有几种写法，这个问题太经典，也容易出极端。平时工作中，用到了这些技术没有，如果有用到，举例说明。这样一谈，就转到了第三个重点：工作经验。这是考核的重点。

## 2 工作经验考核

工作三四年的程序员，一般做过的项目至少有三个。问一下最近的一个项目，有用到那些技术，在项目中担任什么角色，遇到什么问题，怎样解决的。

我一直都侧重于角色这个问题，因为我注意到，工作几年的程序员，有的担任的不是主程序员的角色，还有每天撞钟过日子的，工资涨不上去，走人又不划算，所以每天都在撞钟，过一天是一天。另外，工作三四年的程序员，让他去做项目经理或实施负责人，也不太合适。如果他告诉我他是做这个职位的，我就有点担忧。我不敢轻易怀疑他的能力，但是我知道，一个人的成长是要时间的。前三年，技术如果不能熟练，到第四年，一般转做实施，需求调研，客户问题反馈之类的职务。有时候这个求职者，说话言谈举止，稍微聊一下就知道他平时的工作是什么，大概是什么角色。

我不能说程序员都是笨嘴拙舌，但据我所接触的程序员，言谈能力都不强。有时候我有这种感觉，一个项目辛苦的做完了，居然找不到好的语言和词句来形容它。问我系统有什么强的功能，我也说不出来。把用户需要的功能都实现了，也没感觉什么技艺高超，与众不同。这令我想起一个有趣的事：刚毕业的求职者的个人简历最长，工作一年后的，个人简历有点长，工作几年后，个人简历才真的有“简”的含义在里面。工作几年了，该用过的技术都用过了，没觉得有什么厉害，反而是刚毕业那会，心里虚，所以写几页，外面还套个塑胶套，生怕别人没看见。

既然一般都不会说，我就要求看一下项目的介绍，给我看一下关于项目的演示文档（PPT）。这一看，又可以看出很多细节方面的知识。人的很多习惯都是相互影响的。PPT 里面如果有 DOC，我一般不会放过，打开 DOC 看一下，排版字体字号是否统一，文档是否

层次分明。曾经有段时间，我把电脑里面的 DOC 全面整理了一下，因为太多太乱，字体大小不一，还有的是从网页中拷贝下来的，网页中的广告也在里面。自己都没有心情去看，更不能指望以后用在工作中。

我每做一个项目，项目结束后，我都会做 PPT，弥补我的演说能力的不足。自己也常常观察同事的有价值的 PPT，收藏起来。还有流程图，文档，这都是一样的内容。我手里有些 XLS,DOC, PPT 文件做得非常专业，我做不出来，我就学，学了就用。上个月我为公司现有的项目做了一个 PPT，大家也认为还不错。

每个程序员在工作人都会碰到问题，问题是可以锻炼人的。与上司的沟通，与团队成员的协作，与其他部门的同事的关系，这些都会影响程序员，也是程序员工作环境的主体。有些程序员跳槽是没有办法的，我理解。但是真的要跳之前，要想好，这个问题也许在别的公司同样存在，可能别的公司的问题比现在的公司还要多。现在哪里都是人精，没有傻子。公司也要经常问一下员工，有什么需要和不满意的地方，有没有用到你的长处。有时候程序员并不是在乎跳出去多几百块钱，他不在乎在这个组织里的成长和发展。与上司不和这种情况是没有办法的，只有走人。如果还想呆在公司，就别去触犯上司。做程序员的，不会拍马屁很正常，但也要把自己的脾气管好，别轻易发火。客户再怎么刁难你，多笑一下，有话好说。即使按照客户的要求做不出来，还有经理在上头顶，你急什么。

### 3 加分选项

下面是我认为可以加分的内容。这些内容不是必要的，但是会为你的职业生涯加分，也会超越一般人。

- 1) 有没有经常性的做项目总结。如果方便的话，可以 share 一下总结的内容。
- 2) 有没有经常性的思考效率，流程，做事的方法。有提出过那些改善效率的方法，或编写一些提高效率的工具和方法，并且得到项目组成员的认可。
- 3) 技术能力增强了，有没有编写一些实用的工具或软件，给项目组成员使用，方便提高效率。或是发布到网上，供更多的人参与使用。
- 4) 有没有参与开源项目，或是自己有空的时候折腾一些开源项目。典型的例子是把自己认为成熟的东东，放到 codeplex 上，让更多的人来关注和参与
- 5) 有没有自己的网站，平时做的总结和心得。没有网站，开通博客也行，介绍下自己的研究了那些东东，有那些感悟和心得。平时到处拷贝的东东就不要放到网上，要原创才行。
- 6) 有代表性的通用代码（权限，用户管理），有没有考虑过。有代表性的算法（不是指数结构排序之类，而指行业特定的算法）有没有总结过，业务模型呢，还是在脑子里只有增删查改的概念。
- 7) 有没有对从事的行业的软件，解决方案进行阶段性的总结思考。我做报价软件，我也研究别人的报价软件，对比一下就知道差距，可以改善和学习。我们公司有 ERP，我也经常对比用友金蝶的 ERP，还有开源的恩信科技的 ERP，东莞的浩辉 ERP 也开源，都比较一下。看一下。同行不是冤家，同行也不是敌人。
- 8) 有没有考虑过自己真正的兴趣：是适合编码，还是适合与客户打交道。市场或技术，总要喜欢一行才有得干。
- 9) 有没有把技术用于改善公司的产品，还是整天玩技术，玩开源，玩很先进的 WF 4.0，却没有用 WF 做过项目。

10) 有没有经常逛论坛，解答一些有难度的问题。

11) 经常去哪些网站浏览网页接触新知识。msdn blog,codeproject,codeplex,cnblogs,joycode. 这些网站的 rss 都 subscribe 了吗？不一定要仔细看，有空的时候多了解一下。

12) 有没有市场意识。经常去猪八戒，威客之类的网站接单吗？即使接不到单，也可以评估一下自己的能务是否可以变成钱。有朋友找你做网站，能不能搞定。

各个地方充满了机会，也充满了挑战。有学不完的知识，做不完的工作，最重要的还是保重身体。

在园子里看到一个程序员的忠告，要珍惜身体，把这句话送给所有人。程序员，请爱惜身体。

## 51、如何在面试中发现优秀程序员

### 51.1、版权声明

文章出处：

文章作者：

### 51.2、内容详情

我曾在一次面试中要求一个很有经验的嵌入式软件开发人员写出一个反转一段字符串并输出到屏幕上的程序。他在这个题目上挣扎了很久。这个家伙是个很神奇的人。你给他一些没用的零件，他能建造一个机器人，并能用程序控制它在屋里走来走去。他曾经参与过研制卫星，并且这个卫星现在正在轨运行。他只用左脑都比我能干。但是对于这个题目他却从来、从来没机会干过：在屏幕上显示什么东西。

有些人就有这种技能，能在面试中问出正确的问题，发现优秀的程序员。而有些人却害怕提问，畏首畏尾，问一些从网上拷贝下来的问题，自己没主见，只会跟随其他面试官的意见。但面试对于大多数开发人员来说是一项很基本的技能。一次失败的招聘会给一个组织造成很严重的长期的后果，因为很水的雇员会把其他很水的人也带进公司。另一方面，把优秀的应聘者拒之门外对公司也是一种伤害。

一场技术性的面试至少包括三个部分。在第一部分里，我们要做的是看应聘者的简历上写的是否符合实际情况。在第二部分里，我们要评估一下候选者究竟有多少实际经验。最后，我们要用一些问答选项或编程问题来测试这些经验。

#### 第一部分：测试简历的真实性

有一次我跟一位同事面试一个候选人。当面试完之后，我觉得这个候选人还可以，但不是十分出色。可我的同事看起来很不满意。“他撒谎，他说他会 XXX 技术，可很显然他根本没有做过这种技术。绝对不能要这种人。”虽然这 XXX 技术对我们公司并不是很重要，“因为他撒了这个慌，”我的同事继续说，“我就不会相信他在简历上写的任何东西了。”

应聘人员应该在简历中用一种很积极的色彩来描绘自己。然而，这种积极的描绘应该有个度，过了这个度，就表达的不正确了。在上面的例子中，我并不和我的同事一样觉得这个事很严重，因为我事先就假设了，简历上的任何东西都是假的，除非被证明。如果简历上说，“擅长于 XXX 技术”，那么我就认为这个应聘者可能仅是知道 XXX 技术这个名字。如果简历上说，“在一个开发多线程股票交易系统的团队里工作，”那我就会认为应聘者可能只是为这个系统挑选了一下背景的颜色。我的要求一向不严格，除非碰到了一位有十年工作经验、已经不再写代码的家伙。如果有人说他开发了 OpenOffice 软件的文本格式化工具，或拥有

哲学博士学位，那我们就很容易假设他们有什么技能了。假设一无所有。一切都要证实。

对于简历上每条相关的描述，我会首先估摸一下应聘者的实际情况。然后，我通过下面的交谈来证实。

- 开发过一个实时操作系统作为练习项目。  
你工作的团队有多大？15 个成员？哦，那么，你实际上负责哪部分的？消息队列？很好！请描述一下一个高优先级的任务向一个低优先级的任务发送消息时会发生什么情况？
- 完全自主开发了一套为无线安全系统使用的音频传输协议。  
你的团队有多少人？只有你？哦，你是如何测试的？你为什么不使用 RTP 呢？
- 给 XXX 引擎修复 Bug。  
请你描述一下你曾发现过的一个特别有挑战性的 bug，以及你是如何修复它的。

## 第二部分：发现实际的经验

拥有更多的经验是一个优秀人才的很好的指标。有经验的开发人员都是从犯错误中成熟的。他们知道何时该，何时不该使用设计模式。他们有第六感，能感觉到需求的哪一部分需要修改，哪一部分要保持原样。他们知道何时该偷懒，何时该考究。是真实的经验让优秀的开发者和平庸的开发者的差距大的无法跨越。

Awesome  $\propto$  Experience

### 并非所有的经验都是等效的

很有可能，对于某个人，他通过多年的工作，在很多的任务中写或重写了无数的代码，犯了许多错误，就能获得扎实的技能。而另一种情况，一个人会在十年的时间里只在一个项目里修改了一行代码，没有学到任何新的东西。

Experience = Time  $\times$  Density

### 发现隐藏的时间

很多伟大的程序员都是在他们大学的第二年就开始编程了。当他们离开学校时，他们就已经有了几年的工作经验了。还有，有些很神奇的程序员在他们很小的时候就开始学习编程的艺术了。我也认识好几个人在他们十几岁或更小时就写出来一些不算小的程序了。这些信息你是在简历上找不到的，需要你在面试中把它们引诱出来。

- 你是怎么进入到软件开发这一行的？
- 你曾经学过的第一种编程语言是什么？

### 经验的密度

很多神奇的程序员只是在他们工作的时间里编码。这很好，工作生活很平衡，你没有理由不雇佣这样的人。然而，在工作和学习之余做一些个人的编程项目是一个优秀的人才的很好的指标。有业余编程经验的应聘者很明显有更丰富的经验，更适合公司。没有个人项目？这里有其他几点也能做这方面的指标：

- 在很小的团队或小组里工作。
- 参与过很多各种各样的项目。
- 对一个大型项目的各个抽象层面上都有很详细的了解。
- 在一个项目组里作为主要开发者。

### 第三部分：验证经验

在对应聘者有了一个基本的真正经验水平的感觉后，就开始对他们进行重要的实际编程经验的验证了。几分钟的时间对于一个真正的测试肯定是很不充分的，但也只有这样了。我们可以通过对编程开发的各个领域进行提问来认识应聘者对这些知识掌握的深度和广度。当然了，你对应聘者技能水平的看法会由于你自身的经验水平而有所偏向。对于你不太熟悉的领域你不可能对答案做出正确的判断。所以我们一般同时会有好几个面试官。

工作职务的不同会有不同的面试主题。然而，下面几个领域是很常见的：

- 数据结构和算法
- 多线程
- 字节操作
- 内存分配
- 对象，继承，设计模式
- 递归
- 汇编知识和程序运行原理

我选择的每个领域都有一个精心挑选的很基础的问题（“什么是一个信号？”）。问题很基础，只要应聘者在这个领域做过一些工作就能回答上这些问题。每个领域都有一些其它的较深入的问题。候选人对这些问题的回答能证明他们到底是不是专业。例如，如果你问一个有经验的嵌入式软件开发人员如何把  $0 \times 4c$  转化成二进制，他写出一个  $4 \times 16 + 12$ ，这就不是很对了。

### 编码问题

在完成了上面的步骤后，我通常就已经能认定了这个候选人是否能过关，如果还有困难，那编码问题会帮我扫除最后的障碍。这个很重要，即使在电话面试里也不能漏过。为了行之有效，在面试之前，你要好好的思考和计划要提出的编码问题。问错误了，回答也就没意义了。

首先，问题的选择必须基于应聘者的工作经验之上。如果你想起来 3D 飞机，想把所有



问题都围绕着它进行，这样会有很妙的问题。但你还是省省吧，吃午饭时跟同事说说还行。如果招聘的工作跟 3D 图形没一点关系，那这个候选人就肯定被不公平的排除掉了。

问题必须精确的表达出来。“写出一个用来移动一摞卡片的函数”，这个表述就十分的含混不清。要给出功能性标题，避免误解，这种事情经常发生。如果你不小心，面试者有可能回答的是一个比你提出的问题更难或者更简单的问题，而不是你想要问的。如果回答的是更难的问题，那还好，除非难题让他目瞪口呆。如果回答的是更简单的问题，那没有什么用处。为了防止浪费大量的时间，在他们答题的几分钟后问一下他们的答题纲要，看看他们的理解是否在正确的方向上。

## 更进一步

上面的指导并不能解决所有问题。这些主要是针对工作经验。你也许会错过一些没有多少经验但有非常大的潜力的优秀程序员。特别是当面试官想通过一些不用编码的难题来考察应聘者解决问题的能力的时候。

这里所说的这些面试技巧都是要基于一种假设、可能性、内部直觉。假设候选人是一个很出色的开发人员。那一个出色的开发人员应该具有哪些品质呢？你没法直接的测量这些品质，所以你需要想：一个具有这些品质的优秀开发人员对这样一个特定问题进行快速回答的可能性是多少？你不可能通过面试对一个候选人进行 100% 正确的评价，但通过尽量周全的提问，你会做到很接近这个结果。