我们小组针对五个不同的角度进行了调研，调研结果如下：

**杨玥莹**同学选择的角度是工作时间和弹性制度：

国内被关注最多的就是996工作制，996工作制是指每周工作6天，每天工作时间长达12小时的工作制度，即早上9点工作至晚上9点，每周工作72小时。这种工作制在一些互联网公司和科技企业中较为常见，尤其是初创企业和快速发展的公司。

还有955工作制，每周工作5天，每天工作时间长达9小时的工作制度，即早上9点工作至下午5点。相对于996工作制，955工作制更符合正常的工作时间安排，但仍然较为紧张。弹性工作制度相对较少，加班常被视为一种常态。

国外更注重工作与生活的平衡，倡导弹性工作时间，如弹性上下班时间、远程办公等，最普遍的工作时间制度是标准全职制度，通常是指每周40小时，即每天8小时工作，每周5天工作。这种制度在许多国家都很常见，例如美国、加拿大、英国等。

非标准的全职工作时间是公司和员工达成协议约定一段时间内的约定工作时间，比如每周工作35小时或者每周工作超过40小时但少于60小时。

相比之下，国外较少采用长时间加班的工作制度，工作在时间上也更有弹性。

**蒋安琪**同学针对关于国内外软件工程师年龄和经验的反差进行了分析：

1.教育体系的差异：

国外教育体系：在国外，许多高等教育机构更加注重培养学生的实践能力和解决问题的能力。他们通常会提供更多的实践课程、项目实践和实习机会，以让学生在真实的项目中应用所学知识。这种教育模式有助于学生培养团队合作、沟通和问题解决的能力，为他们将来的职业生涯打下坚实的基础。

国内教育体系：相比之下，国内的一些高等教育机构可能更加注重理论知识的传授，而在实践能力的培养方面可能存在不足。虽然国内的一些大学也开始注重实践教育，但仍然存在一些局限性，如项目实践机会不足、实践课程内容与实际需求不符等。这可能导致一些毕业生在职场上面临一定的适应压力。

2.企业文化和招聘偏好：

国外企业文化：一些国外企业更倾向于招聘有丰富经验的专业人士，他们更加重视候选人的实际工作经验和解决问题的能力。这些企业通常会将候选人的实际项目经验作为招聘的主要依据，并且注重候选人在面试中展示的解决问题的能力和团队合作精神。

国内企业文化：在国内，一些企业可能更注重年轻人的活力和创新能力，他们更愿意招聘年轻的人才并进行内部培养。此外，一些企业可能更看重学历和背景，可能会更倾向于招聘具有本科及以上学历的应届毕业生。这种招聘偏好可能会导致一些有经验的专业人士在求职过程中面临一定的竞争压力。

3.职业发展路径：

国外职业发展路径：在一些国外国家，软件工程师通常会从基层做起，通过积累经验逐渐晋升到高级职位。他们可能会在不同的项目中积累丰富的经验，并逐步成长为技术专家或管理人员。一些国外企业还会提供专门的培训和晋升机会，帮助员工不断提升自己的技术水平和管理能力。

国内职业发展路径：相比之下，国内一些企业可能更倾向于快速提升年轻员工的职业发展。一些优秀的年轻人可能会直接晋升到管理岗位，而不需要经过较长的技术积累阶段。然而，这也可能导致一些年轻人在管理岗位上面临一定的挑战，因为他们缺乏足够的实践经验和管理技能。

4.技术生态和产业环境：

国外技术生态：在一些国外国家，软件产业更加成熟，有更多的机会让专业人士参与大型项目并积累经验。此外，国外可能会有更多的技术公司和创业机会，为专业人士提供更多的发展平台。国外的技术生态也可能更加开放和创新，为专业人士提供更多的学习和发展机会。

国内技术生态：相比之下，国内的软件产业相对较新，专业人士可能面临更多的竞争和挑战。虽然国内的技术行业发展迅速，但一些行业标准和最佳实践可能尚未完全确立，这可能会对软件工程师的成长和经验积累造成一定影响。此外，国内的一些企业可能也存在创新不足、资源匮乏等问题，这可能会影响专业人士的职业发展和技术水平。

5.跨文化交流和学习：

国内外软件工程师的交流：通过参与国际项目或与国外专业人士合作，国内软件工程师有机会接触到不同的工作方法和经验积累方式。这种跨文化交流和学习有助于拓宽他们的视野，提升技术水平和职业素养。与国外专业人士的交流还可以帮助国内软件工程师了解国际标准和最佳实践，为他们的职业发展提供更多的机会和选择。

**王雨晨**同学选择的角度是软件开发管理职位设置：

决策方式有不同：国内：决策通常由上级领导或者项目经理做出，沟通方式可能相对垂直，信息流向较为单一。通常采用传统的管理层级，职责划分相对固定。国外：更注重角色的专业化和灵活性，更注重团队合作和参与式决策，采用扁平化的管理结构，鼓励员工提出建议和意见，沟通更加开放和民主化。同时更加注重横向沟通和团队协作。

职位名称有不同：国内常见的软件开发管理职位包括项目经理、技术经理、开发主管、测试经理等。这些职位名称相对传统，突出了管理和执行层面。而国外：除了传统职位外，还有更多专业化的职位，如产品经理、技术总监、质量保证经理、DevOps工程师等。职位命名更加多样化和专业化。

职位设置有不同：在国内，软件公司通常只指派一位项目经理，由他全面负责单个项目的开发和管理工作。许多软件公司雇佣技术高手担任项目经理。他们中许多人缺乏管理方面的能力和意识，由他们领导的软件开发难以实现规范化和工程化。实际上，项目管理更多的是需要管理技能而并非开发经验，而管理水平高的人大多数并不擅长技术，更有一些管理人员原来不是受高等计算机专业教育出身，而是半路出家。而国外，软件公司(或者有软件研发部门的计算机、通信技术公司)的软件项目小组都设有两个管理者的职位： 软件项目经理(proiectmanager)和软件设计师(softwarearchitect)。软件项目经理负责小组人力资源、激励、非技术方面的管理，并向上级负责。软件设计师负责项目的规划设计、技术方案选择等并为此负责。就像项目经理有一个职业发展道路，从项目经理到部门经理，再到总经理，甚至总裁一样，软件设计师也有其职业发展道路，从软件项目小组的软件设计师到软件部的软件设计师，再到公司的首席软件设计师。在更大规模的软件项目中， 系统工程师(systemengineer)和测试部门是单独设置的。

**任雨晴**同学选择的角度是开发管理应用软件水平：

国外软件公司的情况：

1. 广泛应用先进软件：大多数美国软件公司广泛应用先进的软件工具和系统，包括自行开发的软件工程管理软件以及脚本语言编写的小工具，用于优化工作流程和提高效率。

2. 技术创新和自主开发：许多美国软件公司具有较强的技术创新能力，能够根据自身需求开发定制化的软件工具，以提高软件项目管理的效率和质量。例如，著名的电信设备制造商朗讯公司的大型软件工程管理软件(Sablime)就是自己开发的；许多软件工程师自己用脚本语言写小工具，优化工作流程，提高工作效率。CVS 系统等就是从一些软件工程师在自己工作过程中写的一些脚本程序起源的。

3. 脚本语言的广泛应用：在美国，流行的脚本语言如Perl、Python等被广泛应用于软件开发管理中，用于编写自动化脚本和小工具，帮助软件工程师提高工作效率。

国内软件公司的情况：

1. 相对依赖手工操作：相比之下，国内许多软件公司在软件开发管理方面较为依赖手工操作，缺乏先进的软件工具和系统支持，导致工作效率较低。

2. 对技术创新的重视程度有限：相比于国外软件公司，国内软件公司对技术创新和自主开发的重视程度较低，更多地依赖于已有的商业软件或开源软件。

3. 脚本语言应用有限：在国内，流行的脚本语言如Python等应用相对有限，软件工程师的技术工具箱相对较窄，导致在软件开发管理中缺乏自动化和高效率的解决方案。

综合来看，国外软件公司在软件开发管理应用软件水平上通常更加先进，技术创新能力更强，自主开发的软件工具和系统更为常见，脚本语言的应用也更广泛。而国内软件公司在这方面的水平相对落后，更多地依赖于手工操作，对技术创新和自主开发的重视程度较低，脚本语言的应用也相对有限。

**刘菲**同学选择的角度是软件开发流程：

国外重视书面沟通和文档化，会有详尽的需求文档、设计文档、用户手册等，同时注重面对面的沟通和迭代。国外水平比较高的软件公司软件开发流程十分规范，技术文档和使用文档非常细致，量非常大。在大项目的开发过程中，各种各样的表格更是数不胜数。不仅如此，美国更有technical writer(技术写作师)这个职业，许多公司聘用专门的技术写作师完成部分技术文档和使用文档，尤其是给最终用户使用的使用指南一类的文档，更需要专业水平才能达到实用和易用。国内这方面的差距较大，软件工程师视文档为负担，项目经理本身是软件工程师出身， 更加没有动力实施这些规范；公司老总可能又不懂软件开发管理。于是国内软件开发水平仍处于低水平状态。虽然也有文档化的需求，但在实际项目中可能更注重口头沟通，特别是与团队成员和客户之间的沟通。

国外倾向于采用敏捷开发方法，强调快速迭代、持续交付、灵活应变，注重团队合作和客户反馈。而国内传统上更偏向于采用瀑布模型，即先规划、后实施、再测试、最后交付。但随着市场需求和技术发展，越来越多的国内企业开始转向敏捷开发。

国外强调平等、开放、自由的工作氛围，鼓励员工提出意见、发挥创造力，注重团队协作和自我管理。而国内相对更加注重领导权威，团队成员可能更倾向于听从领导的指示，但也有越来越多的企业开始注重团队合作和创新。

国外注重架构设计、系统设计和界面设计，通常采用面向对象设计、设计模式等技术，以确保系统的可扩展性和可维护性。而国内设计可能更加注重实现的效率和成本，可能会更加关注技术选型和工具使用。