

互联网行业校园招聘大礼包目录



一、	互联网行业简介	4
1.1	互联网行业定义	4
1.2	IT 行业分类	4
1.3	互联网行业特点	4
1.4	互联网行业企业排名	5
1.5	互联网行业现状发展	5
二、	互联网行业校园招聘介绍	7
2.1	互联网行业 校园招聘回顾	7
2.2	互联网行业应届生薪资待遇	9
三、	互联网行业就业分析	13
3.1	互联网行业人才需求	13
3.2	IT 行业专业证书	14
四、	互联网行业零接触	17
4.1	百度南京无线产品设计师笔经	17
4.2	新浪西安新浪微博产品类助理产品经理笔经	17
4.3	搜狐广告策划笔经	18
4.4	网易北邮笔经	18
4.5	腾讯非技术类笔经	19
4.6	盛大网测笔经	19
五、	互联网行业面面观	20
5.1	百度北京总部运维开发工程师面经	20
5.2	腾讯笔经+面经	21
5.3	新浪总部面经	22
5.4	搜狐公司搜狐畅游一面	23
5.5	网易营销管培面经	23
5.6	盛大服务培训生面经	24
六、	互联网行业工作经历&感悟	25
6.1	百度工作三年感悟	25
6.2	应届生腾讯工作感悟	25
七、	互联网行业名企求职大礼包	29
7.1	谷歌	29
7.2	百度	29
7.3	腾讯	29
7.4	新浪	30
7.5	搜狐	30



7.6	网易	31
7.7	盛大	31
八、	互联网行业相关资料延伸阅读	33
8.1	百度:适时而变的人力资源管理 (节选)	33
8.2	搜狐张雪梅: HR 以培训取胜	33





一、 互联网行业简介

1.1 互联网行业定义

互联网行业

互联网行业，即广域网、局域网及单机按照一定的通讯协议组成的国际计算机网络。互联网行业是指将两台计算机或者是两台以上的计算机终端、客户端、服务端通过计算机信息技术的手段互相联系起来的结果，人们可以与远在千里之外的朋友相互发送邮件、共同完成一项工作、共同娱乐。

互联网行业产业

可以把互联网行业产业定义为以现代新兴的互联网行业技术为基础，专门从事网络资源搜集和互联网行业信息技术的研究、开发、利用、生产、贮存、传递和营销信息商品，可为经济发展提供有效服务的综合性生产活动的产业集合体，是现阶段国民经济结构的基本组成部分。

1.2 IT 行业分类

- 1.软件类：系统分析师；计算机程序设计员；软件测试师；软件项目经理师；系统架构设计师
- 2.硬件类：计算机维修工
- 3.网络类：计算机网络管理员；网络系统设计师；网络综合布线员；网络建设工程师
- 4.信息系统类：计算机操作员；信息系统安全师；信息系统管理师；数据库系统管理员；信息系统监理师；信息系统评估师；信息资源开发与管理人员；信息系统设计人员
- 5.制造类：半导体器件测试工；半导体器件制作工艺师；半导体器件制造工；半导体器件支持工；半导体器件封装工



1.3 互联网行业特点

信息数字化

信息资源传递由纸张上的文字变为磁性介质上的电磁信号或者光介质上的光信息，是信息的存储和传递，查询更加方便，而且所存储的信息密度高，容量大，可以无损耗地被重复使用。以数字化形式存在的信息，既可以在计算机内高速处理，又可以通过信息网络进行远距离传送。

表现形式多样化

互联网行业表现形式可以是文本，图像，音频，视频，软件，数据库等多种形式存在的，涉及领域从经济，科研，教育，艺术，到具体的行业和个体等。

以网络为传播媒介

互联网行业产业的信息的存在是以网络为载体，以虚拟化的姿势状态展示的，人们得到的是网络上的信息，而不必过问信息是存储在磁盘上还是磁带上的。体现了网络资源的社会性和共享性。

数量巨大，增长迅速

CNNIC 一年两次发布的《中国互联网行业络发展状况统计报告》，全面反映和分析了中国互联网行业络发展状况。从报告中可以看出，截至到 2010 年 12 月 31 日，我国网民数量为 4.57 亿；域名注册量为：8,656,525 个，网站数量达到了 1,908,122 个。

传播方式的动态性



互联网行业环境下，信息的传递和反馈快速灵敏，具有动态性和实时性等特点。信息在网络中的流动性非常迅速，电子流取代恶劣纸张和邮政的物流，加上无线电和卫星通讯技术的充分运用，上传到网上的任何信息资源，都只需要短短的数秒钟就能传递到世界各地的每一个角落。

信息源复杂

互联网行业的网络共享性与开放性使得人人都可以在互联网行业上所取和存放信息，由于没有质量控制和管理机制，这些信息没有经过严格编辑和整理，良莠不齐，各种不良和无用的信息大量充斥在网络上，形成了一个纷繁复杂的信息世界，给用户选择，利用网络信息带来了障碍。

1.4 互联网行业企业排名

- 1、微软各网站
- 2、谷歌各网站
- 3、雅虎各网站
- 4、Facebook
- 5、腾讯网
- 6、时代华纳旗下子公司 AOL
- 7、eBay
- 8、福克斯互动媒体（FIM）
- 9、百度
- 10、Lycos 各网站

1.5 互联网行业现状发展

历经多年发展，我国互联网行业已成为全球互联网行业发展的重要组成部分。互联网行业全面渗透到经济社会的各个领域，成为生产建设、经济贸易、科技创新、公共服务、文化传播、生活娱乐的新型平台和变革力量，推动着我国向信息社会发展。

（一）互联网行业应用迅猛发展

互联网行业应用规模快速扩大。“十一五”期间，网民数增长3倍，达到4.57亿人，普及率攀升至34.3%，超过世界平均水平，其中城市网民达到3.32亿人，农村网民达到1.25亿人。互联网行业网站数由2005年底的69.4万增长至191万个，网页数增长13倍达到600亿个，容量接近1800TB。应用创新迅猛推进，移动互联网行业、互动媒体、网络娱乐、电子商务等成为“十一五”期间发展最快、影响最广的领域。

（二）互联网行业基础设施能力持续提升

我国已建成超大规模的互联网行业基础设施，网络通达所有城市和乡镇，形成了多个高性能骨干网互联互通、多种宽带接入的网络设施。“十一五”期间，固定宽带接入端口增长近3倍，达到1.88亿个，3G网络覆盖大部分城市和乡镇；骨干网带宽超过30Tbps，互联网行业国际进出口带宽增长7倍超过1Tbps，骨干网络海外POP点达到40个。互联网行业资源拥有量大幅增长，截至2010年，IPv4地址总量达2.78亿，居全球第2位，“.cn”注册量约435万，中文顶级域“.中国”实现全球解析，引入三个根域名镜像服务器，网络性能有效提升。

（三）互联网行业技术创新能力不断增强

技术标准影响力快速提升。2005年前，我国主导完成或署名的RFC数量共3个，到“十一五”期末增加到46个，涵盖互联网行业路由、网际互联、安全等核心技术领域，国际影响力明显增强。下一代互联网行业领域快速进展，建成全球最大的IPv6示范网络，并在网络建设、应用试验和设备产业化等方面取得阶段性成果。面向未来的下一代互联网行业新型架构研发稳步推进。

（四）具有国际影响力的互联网行业产业初步形成

我国互联网行业服务已形成千亿元级市场，2010年，全行业收入规模超过2000亿元。在网络门户、即时通信、搜索引擎、电子商务、网络游戏等领域，具备了一定的国际影响力，部分企业进入了全球互联网行业企业市值排名前列。互联网行业设备制造业快速崛起，不仅满足国内发展需要，而且实现了海外拓展，高端路由器产品跻身全球市场前列。

（五）互联网行业行业管理体系基本建立

初步形成“分工负责、齐抓共管”的管理格局，基本建立了行业管理体系，形成了多个管理部门协同配合的工作机制。初步形成以《电信条例》、《互联网行业信息服务管理办法》等为基础的互联网行业行业管理法规框架，在互联网行业市场准入、互联与结算、资源管理、网络与信息安全等方面建立了依法管理的基础。基本建成覆盖事前、事中、事后三个环节，法律、行政、技术、经济手段和行业自律相结合的互联网行业市场监督体系。强化了用户权益保障的日常监督和服务监管机制。互联网行业基础管理成效显著，形成互联网行业资源部省两级管理机制，实行网站备案和IP地址备案管理，规范了域名注册服务。安全管理制度与技术手段不断强化，明确了企业网络信息安全责任，建立了安全防护、信息通报和应急处置等管理制度，初步形成网络与信息安全保障体系。

互联网行业行业自律和公众监督不断增强，成立了中国互联网行业协会。行业协会、企业、用户团体等各相关方，共同制定并实施了包括“中国互联网行业行业自律公约”、“反网络病毒自律公约”等互联网行业行业规范和自律公约，设立了12321网络不良与垃圾信息举报受理中心。广大网民文明上网、参与监督等意识不断提高。

（六）互联网行业成为经济社会发展的重要引擎和基础平台

互联网行业在经济发展中的作用日益显现。工业领域，多个工业企业不同程度地通过互联网行业开展生产经营活动，推动了工业转型升级。农业领域，截至2010年，建成涉农网站近2万个，乡镇信息服务站2万多个，支撑服务了农业农村发展。商贸领域，2010年电子商务交易总额达4.5万亿元，2007年至2010年间网络零售交易额年均增速是同期社会消费品零售额增速的5.7倍。互联网行业创造了越来越多的就业机会，2010年互联网行业服务企业直接从业人员接近80万人，并有上百万人以开网店形式实现了就业。同时，互联网行业推动了政府管理和公共服务水平的提升，促进了文化传播和社会交往方式的变革创新。

在我国互联网行业行业发展和管理取得显著成就的同时，问题和矛盾也不断凸显。一是应用深度和广度有待提高，区域和城乡差异显著。二是人均带宽与国际先进水平差距大，国内互联瓶颈仍突出。三是互联网行业技术创新能力和产业实力偏弱，操作系统、核心芯片等关键技术瓶颈仍未根本突破。四是市场行为亟需规范，市场规则、诚信体系和行业自律仍需完善，用户权益和隐私保护有待加强。五是网络与信息安全问题突出，维护安全可信公共网络环境的制度和手段需进一步健全。六是法律法规有所滞后，基础管理仍需加强，跨部门跨区域管理机制的协同性与高效性亟需提升，行业管理力量亟需增强。

二、 互联网行业校园招聘介绍



2.1 互联网行业 校园招聘回顾

以下是互联网行业 2014 届校园招聘回顾，供参考

百度

网申时间：2014 年 9 月 1 日

笔试时间：

时间	城市
9 月 24 日	哈尔滨、长春、沈阳、济南、西安、成都
10 月 9 日	大连、南京、广州、深圳、武汉、合肥
10 月 16 日	北京、上海、杭州、厦门、天津、长沙

腾讯

--招聘岗位：

技术类：软件开发、技术研究、测试、技术运营

业务类：产品策划/运营、游戏策划/运营、营销/市场策划

设计类：视觉设计、游戏美术设计、交互设计/用户研究

职能类：人力资源、财务、行政

--招聘流程：

2014 年 8 月 31 日起，点击“网申地址”按钮，进入腾讯“应届生招聘”页面，点击“招聘岗位”查看职位详情，申请岗位并且注册简历。

简历注册在各地笔试前两日截至，请同学尽快注册简历。

●注册简历 → ●宣讲会 → ●筛选简历 → ●笔试 → ●初试 → ●复试 → ●HR 面试 → ●录用

--重要提示：

简历筛选环节将被统一安排在各城市笔试环节开始前的 1 周内进行。

2014 年 9 月 6 日开始网申。

2014 年 9 月下旬至 10 月底为各地区笔试及面试时间：

成都，西安，广州，哈尔滨笔试时间为 9 月 24 日

合肥，重庆，大连，武汉笔试时间为 10 月 9 日

北京，深圳，南京，沈阳，长沙，上海，杭州笔试时间为 10 月 15 日

天津，厦门，香港笔试时间为 10 月 22 日

新浪

--招聘职位：

管理培训生

编辑类职位

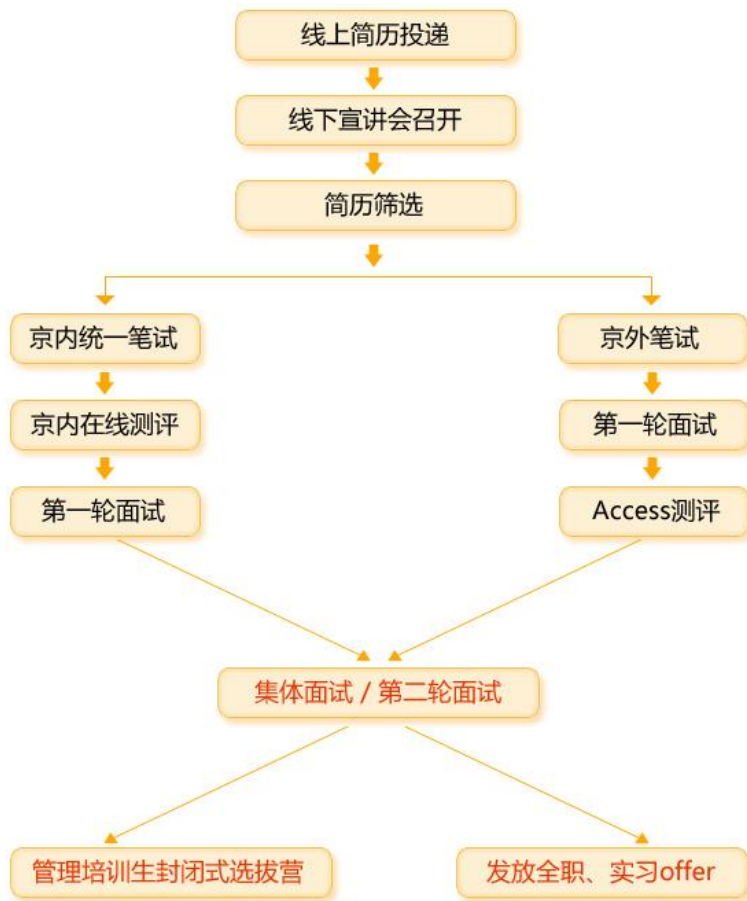
技术类职位

产品类职位

--招聘流程：

网申：2014 年 9 月 13 日开始；





搜狐

应聘流程

- 1、网申：2014年9月2日开始，进入搜狐招聘界面，选择职位并投递简历
 - 武汉、西安地区简历接收截止时间：2014年9月18日
 - 北京地区简历接收截止时间：2014年10月9日
 - 营销培训生简历接收截止时间：2014年10月9日
- 2、通过短信、电话、页面消息等形式通知通过简历筛选的同学参加笔试
 - 武汉、西安地区笔试时间：2014年9月25日
 - 北京地区笔试时间：2014年10月15日
 - 营销培训生笔试（在线）时间：2014年10月15日
- 3、笔试通过后，安排面试
 - 武汉、西安地区面试时间：2014年9月下旬
 - 北京地区面试时间：2014年10月下旬
 - 营销培训生面试时间：2014年10月下旬
- 4、录用通知在10月底陆续发放

盛大

招聘岗位：

- 1、技术培训生：
 - 高起点的技术开发岗位
 - 成熟多样的培养计划

·战略导向的业务平台

2、管理培训生：

·清晰、定向的培养计划

·Owner 全过程带教

·量身定制的轮岗方案

3、移动开发储备工程师：

·专业的封闭式全天培训

·移动开发工程师权威认证

·考核通过直接输送对口岗位

招聘流程：



关注大街网微博@应届生校园招聘，获取招聘季第一手动态：<http://weibo.com/yjsxyzp>

2.2 互联网行业 2015 届应届生薪资待遇

大学生月薪期望值在下降

国内一家知名人才网站公布了一项针对应届毕业生薪酬的调查，调查显示，2005年-2007年三年间，全国应届毕业生的税前现金收入的平均值呈逐年下降趋势，与2005年相比，2007年应届毕业生的收入下降了11%。

根据知名人才网站对全国31个省市自治区20个行业的11700多家企业的调查，共收集到23000多条应届生的薪酬数据。数据显示，2005年，全国应届毕业生的平均税前现金收入为28011元，2006年下降为26758元，同比下降了4.5%。而2007年，企业承诺应届毕业生的平均收入为24852元，比2006年下降了7.1%。

随着薪酬的不断下降，应届毕业生的心理预期也在不断调整。根据该网站2007年最新一期的最佳雇主调查报告显示，大学生期望月薪在1000-3000元之间的人数在增加，期望月薪在3000元以上的人数在减少。不过，大部分应届毕业生在入职的第一年内薪酬都有所增加。调查显示，75.5%的应届毕业生在入职第一年都获得了加薪，平均加薪幅度为380元。

IT行业收入最高但降得最快

从绝对薪酬来看，目前IT行业应届毕业生的收入最高。2007年IT行业应届毕业生平均税前现金收入为38506元，排在第二位的是专业服务行业(包括法律、教育咨询、人力资源等)为37473元，房地产和快速消费品行业分别排第三和第四，为25932元和20490元，而耐用消费品行业、电子行业和制造行业，均在18000元左右浮动。

虽然IT行业收入最高，但也是降幅最为明显的行业。与2006年比，IT行业应届毕业生薪酬平均水平下降了17.1%；房地产行业和电子行业薪酬小幅下降，分别从26590元和17893元降到25932元和17623元，降幅在3%以内；专业服务行业和制造行业则分别从43133元和19307元降到37473元和17530元，下降了13.1%和9.2%。

学历越高收入越多

调查显示，通常情况下，应届毕业生的高学历能带来高薪酬。

今年应届博士生税前现金收入的平均值达到了76766元；刚刚毕业的MBA(工商管理硕士)由于入学前有工作经验的积累，薪酬排在第二位，平均值为70609元；相比之下硕士(不含MBA)平均薪酬略低一筹，为44026元；本科毕业生为28451元，大专毕业生的薪酬相比本科生相差得并不多，达到了21001元，而大专以下的毕业生第一年平均薪酬为14209元。

另外，值得关注的是，研究开发、销售、客户服务、办公行政与后勤管理、物流、市场、财务管理、物业管理
管理和人力资源是接收应届毕业生最多的企业部门。

百度

1、关于薪酬：

百度非常重视肯定员工的贡献与价值，会根据员工的贡献与价值在薪酬上给予相应体现。

每年百度会根据公司的发展情况与员工的个人表现与业绩，进行薪酬调整。

由于技术人员有相应的职称评定，根据每个人的能力成长与业绩表现综合评定，会有相应的技术职称晋级。

根据技术职称评定的结果，当员工具备晋级的资格时，薪资也会根据公司相应的政策进行调整。

2、关于福利：

以北京地区为例

养老保险 缴纳标准：按照员工上一年月平均工资的 28% —— 其中公司 20% 个人

失业保险 缴纳标准：按照员工上一年月平均工资的 2% —— 其中公司 1.5% 个人

工伤保险 缴纳标准：按照员工上一年月平均工资的 0.4% —— 全部由公司交缴纳

基本医疗 缴纳标准：按照员工上一年月平均工资的 12%+3 —— 其中公司 10% 个人

生育保险 缴纳标准：按照员工上一年月平均工资的 0.8% —— 全部由公司缴纳（外埠人员需提供《北京市工作居住证》复印件办理参保

住房公积金 缴纳标准：按照员工上一年月平均工资的 24% 按月公司 12% 个人

（在本单位未工作满一年员工，按照新参统的上月工资基数办理参保。）

其他地区以当地缴纳情况为准。

关于休假：

入职第一年最多可享有 10 天的带薪年假，并且根据在公司工作年限的增加而增加，最多可有 20 天。

第 1 年 10 天

第 2 年 12 天

第 3 年 12 天

第 4 年 15 天

第 5 年 15 天

第 6 年 18 天

第 7 年 18 天

8 年及以上 20 天

关于住宿：

公司会为来自外地的新员工提供一定时间的过渡期住房补贴，同时，公司内部有专门的空间供交流租房相关事宜，大家可以充分利用这个空间找到合适的合租人以及相关信息。

关于户口：

每年公司会向北京人事局申请户口指标，从往年的情况来看，百度在同类型的企业中申请户口指标占有一定优势。但每个公司得到的指标数额是由北京市人事局来决定并分配的，不是公司可以决定的，就目前的趋势来看，北京市的户口指标限制越来越严，在解决户口的问题上不能给出承诺，但是公司会尽力争取。

腾讯

09 年情况参考：

腾讯 09 年的情况本科生好像年薪 10w，研究生据说是 13w，去年特别牛的学生好像可以谈特殊 offer 待遇（具体水平好像视乎你有多牛），今年估计也可以。

普通的岗位月薪 6000，一年 13 个月月薪，年底奖金=数月工资，工作一年之后，每年 15 天假期 + n 天病假(无需医院证明)。如果按财务报表来看，平均每人月薪是 1.8 万。

一般的情况下，只要表现不是太差，年薪是不小于 7w 的。

业务类的岗位，薪水浮动更大一点，业绩好的话，收入会更高。（用鼓励的话来说，按照腾讯目前的发展速度，只要积极学习，努力工作，收入高于 7w 是很正常的。）

保险福利：

社会保险：享受国家规定的养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险；

商业保险：为全员购买意外伤害保险；

员工慰问及救助基金：在员工或家庭突遭变故时，给予慰问关怀及经济援助；

带薪休假：除法律规定的公休假日及婚假、产假等法定休假外，工作满一年以上的员工，根据工作年限可享受 5-14 天的带薪年假。每年病假累计 30 天内发放全额工资，事假累计 15 天发放 50% 的工资。

生活福利：提供免费早餐奶品、咖啡茶饮；提供上下班班车、食堂；提供年度健康体检、新员工入职礼品、生日蛋糕、结婚礼金及传统节日慰问品；旅游度假活动；部门活动经费；员工享受 q 币五折优惠。

固定工资：我们根据员工岗位性质以及所负责任为员工提供业内富有竞争力的固定工资，并且每年我们均会对绩效表现优秀的员工进行薪酬调整。

年度服务奖金：年度结束后，我们会为每一位在公司服务到年末的员工提供年度服务奖金。

绩效奖金：年度结束后，我们会根据员工绩效表现为员工提供年度绩效奖金。绩效奖金直接体现员工绩效和贡献，体现薪酬激励的绩效导向。

专项奖励：对于在年度内表现优秀的员工和工作团队，我们还提供“星级员工”、“星级团队”等公司级/系统级专项奖励，以体现对优秀员工/工作团队的即时认可和奖励。

股票期权：我们为有志于在公司长期发展、且绩效表现持续优秀的骨干员工提供公司股票期权，旨在让员工能分享公司业务增长，使员工个人利益与公司发展的长远利益紧密结合在一起。

员工保障计划：我们为员工提供完善的保障计划，包括国家规定的养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险，同时还提供最高保额 10 万元的人身意外伤害保险/寿险，以及每年一度的健康体检。

员工带薪休假计划：我们为员工提供除法律规定的公休假日及婚假、产假等法定休假外，工作满一年以上的员工，根据工作年限可享受 7-15 天的带薪年假。

其它福利计划：我们为员工提供更多的福利计划旨在为员工创建舒适的工作环境，并实现工作生活的平衡。这些福利计划包括：各种员工俱乐部、年度旅游、免费班车/夜宵、婚育礼金以及入职周年纪念 q 币、员工救助计划等，并可为员工解决深圳户口。腾讯公司业务体系腾讯已形成了即时通讯业务、网络媒体、无线和固网增值业务、互动娱乐业务、互联网行业增值业务、电子商务和广告业务七大业务体系，并初步形成了“一站式”在线生活的战略布局。

新浪

新浪新闻频道人数多，底子大，工资待遇起点不低。目前，发钱的职位有：实习生、普通编辑、高级编辑、副主编、主编、总监

他们的每个岗位工资平均是：

实习生 1500-2000 元左右

普通编辑 2500-4000 元左右

高级编辑 3500-4500 元左右，补贴高一点

副主编 4500-6000 元左右

主编 6000-10000 元左右

总监 按照年薪算二十万吧

新浪新闻中心主编某月的工资：

新浪新闻中心主编的 8 月基本工资是：5500 元

加班补贴：3800 元

职位补贴：2000 元

其他工资：1500 元

合计：12800 元。

搜狐

福利：

关注员工健康

搜狐公司提倡健康工作、快乐生活，使年轻向上的搜狐公司历来崇尚的工作态度。

专业医师巡诊是搜狐公司固定的员工服务项目。巡诊日医师将对员工进行一对一的疾病诊断、健康咨询，为员工解决困惑，提早诊断员工疾病并提出专业的医疗建议，知道员工尽早适当就医。

搜狐公司对于现代社会中各种心理问题存在的普遍性有充分了解，将压力管理的心理调节课程规划在培训体系中，视为搜狐人必备的基本职业技能之一。

补充福利项目：

搜狐公司充分考虑员工的保障需求，尽全力为员工提供更加全面的福利保障。

a. 住房公积金缴存

根据北京市财政局发布的关于确定住房公积金缴存额上限的通知，住房公积金的缴存额上限应按上一年度北京市全市职工月平均工资的 300%，分别乘以当年单位和职工个人的住房公积金缴存比例，确定住房公积金月缴存额上限。执行期为一个公积金年度，即当年 7 月 1 日至次年 6 月 30 日。职工住房公积金缴存额上限每年公布一次。

b. 补充医疗保险

医疗保险是公司为了减轻员工日常医疗门诊费负担而为员工购买的一种商业保险，员工可根据规定报销一定比例的门诊费、药费、住院费和子女医疗费。

c. 人身意外伤害保险

人身意外伤害保险是公司为员工购买的、使员工在发生人身意外伤害时能够得到经济补偿的一种商业保险。

d. 午餐补助

公司为每位员工提供每月 400 元人民币的午餐补助，补助按照出勤情况计算并列入税前工资发放。

标准法定福利

搜狐公司依照国家法律、法规为员工提供标准的法定福利。

公司委托签约的人才服务机构为员工办理当地政府规定企业需为员工缴纳的社会保险。各项社会保险的缴纳基数由公司参照当地政府政策确定，并根据政府的规定进行福利项目及缴纳基数的调整。

a. 养老保险

养老保险是依法由本市社会保险行政主管部门负责组织和管理，由企业和被保险人共同承担养老保险缴纳义务，被保险人退休后依法享受养老保险待遇的基本养老保险制度。

b. 基本医疗

基本医疗是政府为保障企业员工和退休人员在患病时能够得到基本的医疗而设立的一项基本医疗保险。

c. 失业保险

按国家规定，公司每月为员工缴纳失业保险费，以保证员工在失业期间可以按月领取政府发放的失业保险金。

d. 工伤保险

工伤保险是政府为保障劳动者在工作中遭受事故和职业病伤害后获得医疗救治、经济补偿和职业康复的权利，保障因工死亡者供养直系亲属的基本生活而建立的社会保障制度（工伤保险基金）。



三、 互联网行业就业分析

3.1 互联网行业人才需求

IT 人才需求巨大技能培训受青睐

近日,记者通过走访各个招聘会以及蓉城各大人才机构提供的信息了解到,目前 IT、咨询业、游戏业、房地产业以及金融保险业人才存在较大缺口,需求呈现上升趋势。其中 IT 业对人才的需求数量上升更趋明显。

IT 业人才需求

据统计,我国当前互联网行业经济急需的人才空缺巨大。而其中,空缺的部门经理和副经理以上职位的人员占了绝大部分,近 8.2% 的管理人员空缺,网络人才依然“奇货可居”。

★☆☆网络经销人才

招聘电子经销专家市场供不应求,每个平步青云的机会都向我敞开大门!”一位新媒体专家的叙述,说明经销行业中许多在职者的有利地位。另外,网上销售商还为开发浏览器的公司购买广告空间,同其它公司谈判相互进入对方网络的事宜。他们工作的核心是对专利权和名牌商标进行调查研究,以及对公司、产品和市场潜力进行分析。

★☆☆网络法学人才

多媒体的推广应用和因特网的发展壮大,使版权管理越来越重要,网上作者希望其权利受到保护。对一部画面取自电视纪录片、音乐出自某当代曲作者、文字又出自另一位作家的作品,其版权谈判实际上相当棘手,更何况还存在盗版和假冒伪劣产品等问题。

★☆☆网上导读人才

现在一般人上网往往是因个人的原因,如购物、交流、交友、查资料等,随着电子商务的发展,企业越来越依赖于信息,因此专门上网为公司服务的“导读员”需求越来越大。只有经常上网、通晓各类语言、熟悉各类信息在哪里,并能根据需求以最高效率整理信息的上网者才能荣任导读员。

★☆☆网络分析人才

如同股市不可缺少股票分析师一样,互联网行业公司、网站也同样不能缺少网络分析师。他知道什么内容能吸引受众,怎样指导网民投资等,从而找到网站进行市场宣传的一个好卖点。据悉,国家信息产业部门已决定,加快、加大互联网行业络的国际进出口带宽,让信息流通更顺畅。同时还决定近年内建成 5 个中央级重点网络,并逐步形成中央、各省(市)、自治区及驻外机构的互联网行业络体系,这些都给网络分析师提供了广阔的就业空间。

★☆☆战略分析人才

美国有一支庞大的战略分析队伍,他们以丰厚的年薪,高居互联网行业相关职位的榜首,成了抢手的资源型和复合型人才。我国某些猎头公司,头脑清醒,眼光敏锐,已经把获取网络经济急需的战略分析人才列入视线,并且已经开始了网上出击。

★☆☆软件设计人才

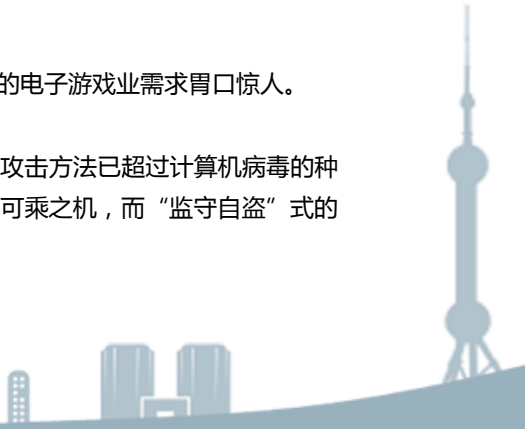
有报告显示,目前有 10 万至 40 万个需要电脑软件技能的职位因无人填补而空着。软件工程师的频频告急,引发了一场全球性的争夺大战。据悉,软件工程师由于享受期权股票,不少优秀的软件工程师早已成为百万富翁甚至亿万富翁。

★☆☆游戏设计人才

在我国,电子游戏、电脑动画和特别效果业求才若渴,年营业额颇为巨大的电子游戏业需求胃口惊人。

★☆☆网络安全人才

近几年,利用计算机网络进行的各类违法行为在国内呈上升之势,黑客的攻击方法已超过计算机病毒的种类。我国电子信息网络建设仍处于初级阶段,网络安全系统脆弱,给黑客留下可乘之机,而“监守自盗”式的



内部攻击对网络安全构成了更大的威胁。我国正在组建自己的网络安全队伍。目前信息安全主管单位主办的中国网络安全系统正在紧锣密鼓建设之中,数十家网络安全公司将在各地兴起,网络安全正在成为一门新兴产业。

3.2 IT 行业专业证书

IT 行业内的认证证书,大体可分为两种:一种是各大企业的认证,如微软,IBM,SUN,CISCO(思科)等认证考试,主要是针对某个特殊技术,具有特殊性;一种是国家有关机构举行的考试认证,是考核某人在一个领域是否达到一定标准,具有广泛性,如全国计算机等级考试(NCRE),全国计算机应用技术证书考试(NIT)等。下面,让我们走近一些目前比较流行的 IT 企业认证考试,了解它们的特点、适合人群、含金量等,读者可以认准了再考。

IBM 认证:物美价廉面向学生

IBM 的认证体系,从最初的 OS/2 开始,主要有 IBM eServer iSeries,AIX and IBM eServerpSeries,IBM DB2 Information Management,IBMWebSphere,XML, Lotus,e-business, Linux 等系列认证。内容涉及操作系统、系统管理和应用开发各个方面,是一个庞大的认证体系。

2005 年,IBM 全球专业认证的平均考试费用为每门人民币 1000 元。由于 IBM 专业认证考试项目是 IBM 中国高校合作项目的组成部分,培训课程主要在高校开展。为了减轻在校就读大学生的经济负担,IBM 大学合作部资助中国高校学生的认证考试费用。考试费与其他认证不菲的考试费相比低很多。其中,非学分课程考试每门 150 元,学分课程考试每门 75 元。考取一个证书只需百来元,对于没有经济来源的学生一族来说,是性价比最高的选择。

与其他 IT 认证不同,IBM 主要和合作伙伴大学开展认证工作。考生如果想报名考试或培训,可以直接和相应大学的 IBM 大学合作部联系。

微软认证:权威新体系正形成

2005 年 10 月 25 日微软(Microsoft)正式公布了全新的认证体系和时间计划表,这是自 1992 年 MCP 认证体系建立以来最大的变动。新认证体系主要明确地分为了三个层次的认证等级:微软技术系列认证,微软专业人员系列认证和微软架构师系列认证。

Technology(技术)等级证书,不限制条件,通过一至三门考试即可获得相应证书,代表考生具备了掌握微软技术的核心技术技能的能力,新体系中的 MCTS 认证就属于这个等级。

Professional(专业)等级证书,划分有 IT Professional 认证和 ProfessionalDeveloper 认证,认证证明考生具备成功从事某项工作所需的综合技能。需要先持有 Technology Specialist 的证书,再参加 1 至 3 门的考试即可获得相应证书。

Architect(架构师)等级证书,该系列是微软的顶级证书,证明考生是 IT 架构领域的顶级专家。比如说该系列中的 MCA 认证(MicrosoftCertifiedArchitect 微软认证架构师),其要求非常严格,要求考生具备 10 年 IT 行业的工作经验,从事 3 年架构师工作经验,考试评估的周期达 1 个星期之久,考试费用高达 10000 美元。证书有时间限制,并且引入了再认证的概念。

随着微软 Visual Studio 2005,SQL Server 2005 和 BizTalk Server2006 的正式发行,新一代的微软认证体系将会在 2006 年下半年慢慢成形,现在还比较陌生的 MCTS、MCITP、MCPD 认证将会和 MCSE 认证一样熟悉。

一位业内人士说,微软认证在国外 IT 认证中知名度是最高的,参加考试和通过认证的人数也是最多的,因为在计算机操作系统中微软所占的市场份额是最大的,所以,通过微软认证相对而言具有普遍意义。使用微软的产品的工作,比如维护 windowsserver system,需要服务器管理相应的认证。

思科认证:培训体系金字塔

思科(Cisco)的培训体系可以用金字塔来表示,认证体系由两个方向架构,网络安装和技术支持方向(NetworkInstallation and Support Track)和网络工程设计方向(Network Engineering and DesignTrack)。每一个方向又分为三个技术等级,即 Associate,Professional 和 Expert。Associate 是金字塔最下层的基础,

Professional 是中间部分, Ex? pert 则是塔尖。最下面的是 CCNA(思科认证网络支持工程师), Cisco 认证体系的一个基础认证,必须先有 CCNA 资格才能考 CCNP),同时它也可以说是所有 Cisco 认证中被考得最多的一个。最上面的是 CCIE(思科认证互联网行业专家)。CCIE 是 Cisco 证书考试中最早的一个,始于 1994 年,也是业界中含含金量最高的证书之一,同时也是最难取得的证书之一。参加 CCIE 考试前,并不需要获得 Cisco 的其他证书,但必须通过笔试(CCIewrit?鄹 er),才能参加 Cisco 试验室操作考试(CCIElab)。后来 Cisco 公司根据需要增加了许多比 CCIE 更容易获得的证书。

据悉,思科公司近日在思科(CISCO)的一系列资格认证中增加了两个新的存储认证的头衔:思科存储网络设计专家(CiscoStorage Networking Design Specialist)和思科存储网络支持专家(Cisco StorageNetworking Support Specialist)。

Oracle 认证:数据库认证属老大

Oracle 公司不仅在全球最先推出了 RDBMS,并且事实上掌握着这个市场的大部分份额,某种程度上 Oracle 已经成为了 RDBMS 的代名词。Oracle 认证专家——OCP,是由 Oracle 公司授权国际考试认证中心对考生进行的资格认证。考生按考试标准要求参加 3—5 门课程的考试。

数据库管理员认证(OCPDBA)是目前很受欢迎的一项权威专业认证,由 Oracle 公司颁布并实施。获得该证书需要通过 5 门认证考试。目前 OCP 认证考试分为:DatabaseAdministrator,数据库管理员考试认证,简称 DBA。数据库管理员负责对数据库进行日常的管理、备份及数据库崩溃后的恢复问题;DatabaseOperator 数据库操作员认证考试,简称 DBO。数据库操作员主要是基于 Windows NT 的 Oracle8 数据库管理,能够熟练应用 OEM 等工具完成对数据库的操作及日常的管理工作;DatabaseDeveloper 数据库开发人员认证考试,简称 DEV。数据库开发人员应能熟练掌握用 Developer/2000 的工具建立各种 Forms 应用程序,建立各种标准的以及自定义的报表;JavaDeveloper:Java 开发人员考试;ApplicationConsultant:Oracle 产品应用咨询顾问。其中,OracleDBA 是最吃香,但也是最难考的一个认证。目前 OCP 每门考试的费用为 125 美元。

Sybase 认证考试:九十个国家得承认


Sybase 公司是全球最大的专注信息管理和信息移动技术的企业级软件供应商。该公司数据库系统软件以高度保密性和准确性为特色,Sybase 的 CPD 证书在全球九十个国家均可得到承认。获得该证书,即被证明具有一流的数据保护与纠错能力,是数据库相关人员工作就业的又一张王牌。

004 年 Sybase 公司在中国正式联合推出 CPD 认证考试。Sybase 认证考试分为 Associate 和 Professional 两级,包括:CPD-Associate(Sybase Certified PowerBuilderDeveloper-Associate),要求有一定的 PowerBuilder 开发经验,系统地、熟练地掌握了基于 Client/Server 体系结构的 PowerBuilder 应用开发相关的概念;CASA-Associate(SybaseCertified Adaptive Server Administrator-Associate),要求具有 SybaseAdaptive Server Enterprise 11.5 在应用设计、系统管理、技术支持等方面的技能。CSD-Associate(Sybase Certified SQLDeveloper-Associate),要求能够设计有效的应用,并能编写出符合企业规则的、进行数据操作的、有效的 SQL 程序;CPD- Professional(Sybase Certified PowerBuilderDeveloper-Professional)要求具有更深层次的 PowerBuilder 应用开发经验,能够设计出有效的、可重用的、易维护的程序;CASA-Professional(Sybase Certified Adaptive Server Administrator-Professional),要求系统掌握并精通数据库设计和管理、系统性能调整及其优化、故障诊断和排错等方面的概念。

SUN 认证:拿到证书好就业

太阳微系统公司(SunMicrosystems,简称 Sun)是开放式网络计算领域的领导者,是全球最大的 UNIX 系统供应商;1995 年 Sun 公司创造了 Java 编程语言,历经 10 年风雨 Java 已成为了当今世界软件开发领域的主流技术,被列为当今世界信息技术三大要点之一。所以 Sun 公司所举办的认证考试,必然成为 Java 和 UNIX 在全球信息界公认的标准。拥有相关证书,特别是 J2EE 企业设计师等实用性强的一些高端认证,无疑就获得了宽广的就业空间和强大的就业竞争力。

Sun 推出的专业认证包括下列三种:Java 认证考试,Solaris 系统管理认证考试和 Solaris 网络管理认证考试。Java 认证主要面对 Java 程序员。同时,该认证是业界惟一经 Sun 授权的 Java 认证。SUN 在这方面的认



证软件开发专业证书分为六类,分别为 JAVA 程序员(SCJP)、JAVA 开发人员(SCJD)、WEB 组件开发人员(SCWCD)、商业组件开发人员(SCBCD)、企业架构师 (SCEA)和 SUNJ2EE 企业设计师认证。Solaris 系统管理认证考试对 Solaris / Sun OS 系统管理员, Sun 推出 CertifiedSolarisAdministrator(CSA)。CSA 分别为两个等级,测试对 Solaris 系统管理的了解程度。Solaris 网络管理认证考试测试使用者对于 Solaris 网络管理能力, Sun 推出 CertifiedNetwork Administrator(CNA)。内容包括基本网络概念、Routing andSubnet、Security、Performance、DNS、NIS+等。

几乎每家知名的 IT 企业都有自己产品的认证。比如 NOVELL 认证, Adobe 认证, HP 认证, Intel 认证, Prometric 认证等等。不同的认证证书代表了培训机构、企业和考证者对市场不同的理解。

“2000 年时,微软 MSCE 认证非常火,号称有这个证找工作月薪不低于 6000 元,这个薪水在 2000 年是很高的了。当时我跟风花了 6000 块钱考了,只是背考试题目。现在这个认证考的人已经很少,我也不再盲目考证了。”复旦大学研究生会信息部部长李同学说。在 IT 领域没有任何一种认证证书是“万金油”。由于 IT 业自身特点的要求,其分工非常精细,比如有互联网行业、数据库、办公软件应用、软件开发、计算机安装调试与维修、图形图像处理等多个不同领域。随着 IT 业的发展,新的领域还将不断出现,新的计算机认证证书也会应运而生,旧有的证书也会不断更新。

各种 IT 证书价值缩水,很多用人单位开始不再轻信各种证书,而考验应聘者的动手能力。记者采访到一些微软的工作人员,他们一致认为,微软更看重实际工作能力而非证书。考证只是检验手段,而非目的。千万不要以为有了认证就一定是高薪,踏实学技术最重要。

全国计算机等级考试

全国计算机等级考试 (National Computer Rank Examination, 简称 NCRE) 是经原国家教育委员会 (现教育部) 批准, 由教育部考试中心主办, 面向社会, 用于考察应试人员计算机应用知识与技能的全国性计算机水平考试体系。

全国计算机等级考试设四个等级。它不以评价教学为目的, 考核内容不是按照学校要求设定, 而是根据社会不同部门应用计算机的不同程度和需要、国内计算机技术的发展情况以及中国计算机教育、教学和普及的现状而确定的; 它以应用能力为主, 划分等级, 分别考核, 为人员择业、人才流动提供其计算机应用知识与能力水平的证明。考试具有中国特色, 特别是四级考试与美国教育考试服务处 (ETS) 技术合作, 追踪世界先进水平, 按国际规范设计考试。

全国计算机应用技术证书

全国计算机应用技术证书考试 (NIT) 是结合计算机应用技能培训的考试, 采用系统化的设计、模块化的结构、个性化的教学、规范化的考试、国际化的标准, 适应各种行业人员岗位培训的需要, 是培训和测试应试者计算机应用能力的培训考试系统。





四、 互联网行业零接触

4.1 百度南京无线产品设计师笔经

9号上午笔试，在南理工，4个开放性试题，无线产品设计师只需要答两道。刚好，我很喜欢旅游，很喜欢百度旅游，问题的必答一道就是关于百度旅游，选答也有一道可以在百度知道、百度百科、百度旅游中，选一道做阐述。

之前，在应届生上有人问我面经，我是这么答的：

A 针对你的岗位，做深入的研究，从岗位要求，岗位可能需要的素质，上岗后工作的内容等等。

比如我投的无线产品设计，自然就是做移动终端软件应用的产品设计、开发工作，涉及技术、用户交互、商业目标几个方面。这样基本的岗位素质也就比较清楚了。

B 了解产品，包括用户定位、商业策略、竞争对手等等，然后作为产品的目标用户去试用产品，体验某项功能这样做的目的，说出这款产品的优点、核心价值，同时能挑剔的给出产品的不足，重要的是给出解决方案。

这其中，比较重要的一点是要体会产品的核心价值，你挑出的问题是否和核心价值有冲突，改进是否能加强核心价值等等。一般会问，如果只让你做一个改进，你会选哪个？你认为这样的改进最能体现产品价值，对目标用户的体检起决定性作用？（这是百度一面中的一个题）

C 试用各种互联网行业产品，百度的，非百度的。

D 关注产品界的相关产品经理和网站。

产品经理像：白鸦、苏杰，幻风阁（kentzhu）等

我个人觉得如果能把最上面的两点做精、做透，没有不过的笔试，没有不过的面试，理论上，是所向披靡的（当然，这个岗位确实是招人的），就是一定会杀到终面的。

可惜的是很多人，当然包括我在内，事实上都没有把功课做精、做透，所以才在笔试的时候自我感觉良好，才在面试的时候答得不知所措。

好了，别理论了，给几个题大家回去琢磨吧~其实都很常规，只是我们喜欢眼高手低，实实在在做一做，整理好自己的思路，做到条理逻辑才是王道。

1.列举常用的5个网站或应用，给出他们吸引你的原因/列出他们的优缺点/好的方面有哪些/不好的方面有哪些，并给出改进的方案？

（常规啊，超常规题，笔试新浪微博，一面百度，二面百度，二面腾讯均问到这个题）

2.预测五年后哪一类网站的用户规模最大，为什么？

3.谈谈你对SNS的看法，SNS和电子商务如何结合？

4.谈谈LBS，最常用的LBS产品，优点/缺点？让你基于LBS做产品设计，你会做哪些方面？具体说说主要功能和关键逻辑点。

5.说说你最喜欢的产品（这就是姐悲催的大众点评终面的第一题，华丽丽的挂在这个题上），可以是现实生活中，也可以是互联网行业上的。喜欢的原因？还有什么需要改进的，如果你来做，你会做哪些改变？

6.谈谈你常用的移动终端应用产品，喜欢用的原因？改进？


看到了，说来想去就是结合目前最新的互联网行业发展动向或者岗位要求的发展方向，去谈谈你的想法，重要的不是你说出了什么缺点，重要的是你要能给出针对这个缺陷的解决方案。



4.2 新浪西安新浪微博产品类助理产品经理笔经

题目顺序是打乱的，我想起哪个就写得哪个恩。

1. 如果给你智慧、美貌、勇气、“李刚”。你选择哪一个，为什么？

- 
2. 你如何理解产品经理？你为什么胜任？
 3. 举一个你认为 2011 年重要事件的例子，发表你自己的看法。
 4. 从产品/设计/用户上比较轻博与微博，说说轻博得未来和现在。
 5. 作为产品经理你怎样挖掘客户需要？
 6. 你每天使用微博的时长，场合，以及诉求。
 7. 列举新浪微博主要竞争对手的优势和劣势，至少两个。
 8. 现在中国互联网行业市值最高的互联网公司是什么？你认为 2015 年谁会成为中国互联网行业市值最高的公司？为什么？（原句不太记得了，差不多就是这个意思。答案是腾讯哈。）
 9. 给新浪微博题三个优化建议。
 10. 从早上 9 点开始你最满意和最不满意的细节。

4.3 搜狐广告策划笔经

刚才接到搜狐游戏的面试通知，不知道为什么我也能过。我简历投的市场文案，笔试做的广告宣传策划的题目，在这么混乱的情况下居然还能接到面试通知，不知道是我昏了还是搜狐昏了，或者说是我的确很强!!! 它的笔试题基本来说分三部分。

第一部分基本社会知识，诸如可口可乐最近把国内的哪家公司合并了，快乐男生的前三名是谁这种白痴无聊问题。但是不经常了解时事的话必然不知道，我就一堆不知道

第二部分关于广告，营销的专业问题。什么市场效果的几个衡量标准啊之类的，很多东西都是我闻所未闻，见所未见的，只能乱来。

第三部分个人能力和逻辑思维测试。会问道如果你和别人发生矛盾怎么办，如果事情太多来不及做怎么办一类的工作类话题。一些 793——993 中间应该填什么数一类的逻辑题，有正常思维的人都没问题。

综上，大家可以看到我的笔试真的很差，只能在个人能力部分各种扯，其他都是猜的。所以为什么能过，得等我把面试过了才知道。

4.4 网易北邮笔经

第一部分：

- 1、欣赏的当代作家和作品 写出理由
- 2、最近看的书
- 3、常去的文化类网站
- 4、做文学界和出版界的资源拓展 你有什么优势？
- 5、选做：面对电子书的冲击，传统出版社采取什么策略？
- 6、选做：门户读书频道最有发展的运营方向是？

第二部分：

阅读文章：关于方舟子揭发王志国论文造假

- 1、12 字短标题
- 2、20 字长标题
- 3、45 内摘要

第三部分：

给出了四个围脖，有关于“摸奶哥”的

根据“人肉搜索不应该理直气壮”写一个策划提纲

第四部分：



- 1、网易微博实名认证需要三个条件，请写出你最把握拓展的 10 个名人并简介。
- 2、如果其中的一些人对你说：我十分愿意来，但没有时间写微博，你替我写吧。针对此个情况，你怎么处理？
- 3、选做：如果这些名人都是一个圈子里的，请写一个圈子运营的思路，提示：语言名人

4.5 腾讯非技术类笔经

10月10日在华科与武大参加笔试的有4000多人，估计在武汉是40个人竞争一个岗位，那是相当的惨烈。废话少说，言归正传。分为四个题型：1 数字分析题 2 逻辑推理题 3 阅读理解题 4 附加题（不计分数，选做的）

我报的是非技术类的，所以没有涉及到编程之类的。今天的题目总体来说比较简单，有个好心态、清醒的头脑，是可以拿个高分的。

关于霸笔，我其实蛮讨厌这个字眼。既然在同等筛选条件下被 Out 了，又强行去笔试（当然没有收到通知了），这对于其他同学来说不是个好消息，

也违反了腾讯公平竞争的招聘程序。所以，我不建议霸笔，相反找找自己的原因，为什么自己被 Out 了。

关于附加题：最好选一两个把握大的，否则即使每个都做了，也无济于事。比如说策划方案，你瞎写一通，还不如不写。

1 写出不少于 10 种腾讯的产品，及其你认为的优缺点（大致是这样）

2 写出一两个你使用过的腾讯产品，并与竞争对手的作比较。

3 就 微博、无线互联网行业、SNS、Web_Game 选择一两个解释一下，并说说其未来的发展。

4 IM 的全称，说说它的特点；QQ 的市场份额大，但在商务人士中比例低于 MSN，现在请你为腾讯的为商务人士开发的 TM 产品做个市场策划方案。

附加题主要考考你对腾讯的了解程度，如果拿到了面试机会，这几个基本的问题，一定得多多搜集信息！



4.6 盛大网测笔经

第一部分 30 分钟，是能力测试，跟北京公务员行测题差不多。

1. 5 道逻辑推理题，不难；

2. 10 道数字题，前 5 道是数列找规律，简单；后 5 道是组合数字题，就是带很多方格圆饼那类题（我不知道咋描述，呵呵），这个似乎有点难，反正我是有的不会；

3. 图形推理，还好，不算难吧；

第二部分 1 小时，5 个问答题。具体文字描述可能有出入，但是基本意思差不多~~呵呵，记得不清楚的请大家补充哦~~

1. 你认同怎样的企业文化？如何在企业日常生活中营造这种企业文化？

2. 从个人角度，你如何看待企业将“讲道理”作为企业文化？

3. 你觉得管理培训生在企业中如何定位？

4. 小张在一家大公司工作，公司的小李生病了，小张临时负责小李要做的一项工作，结果出了差错，受到批评。问如果你是小张，你会怎么做？



5. 你认同怎样的上司？你觉得要怎样发展才能成为那样的上司？（要过多少年，需要那些经历等等）



五、 互联网行业面面观

5.1 百度北京总部运维开发工程师面经

1.一面

但是笔试完之后就没消息了。听闻有人收到百度面试通知了,而自己没收到。我以为自己止步于笔试阶段。。因为百度笔试刷人有点厉害。(本来去百度笔试就是有点酱油心态,百度那么牛的公司自己想都没想过能进去)所以也没放在心上。因为收到了腾讯的面试通知,所以还算有点安慰。

9月26号下午4点半收到了一个010的电话,当时刚把手机插上充电,然后对面就说自己是百度的,恭喜我通过笔试进入下一阶段面试。。。我这个汗啊!当时根本没准备。。。我跟XF刚从0号楼回到宿舍。然后我就告诉面试官说能不能晚一点再进行面试。第一是手机没电了,第二是自己根本没准备,希望能拖点时间。哈哈,小聪明了一下子。。

下午6点010的电话再次打过来了。这次没办法拖了,硬着头皮上!一上来先让自我介绍,然后我 balabala 说了一通。。。然后就是一些 C++ 什么多态, static 的问题。唉 C++ 没学好的人桑不起啊!! 然后又问了一堆网络的题 接着就是 Linux 命令了。有些能答上来,有些答不上来。最后就是一个开放式的问题,大概是上亿条的网址,怎么去管理他。让你说自己的思路。。面试官人挺好的,挺爱笑的。整个过程还是挺轻松的。我觉得自己整个面试表现挺一般的。我想百度要求那么高,要的都是技术大牛。估计一面就要挂了。

2.二面

9月27号早上去面完十所(酱油)回来快12点的时候接到一个028的电话。告诉我28号早上9点去总府路紫薇大酒店百度二面。。。惊讶啊!居然铤而走险的过了一面。感慨之余也赶紧上网去看看百度的二面面经。这里得感谢应届生网。(我是她的忠实 fans 哈哈)而且听那些去百度面的人都说三面全是技术面,我这个汗呢!我技术又很搓,表示亚历山大!

28号早上7点多就起来了,收拾一下就出门了。路上有点堵车估计是上班高峰期。总之曲折的到了紫薇酒店1532房间刚好9点整!哈哈,面试官是一个胖胖的北京人。人很好,还给我倒水喝哈哈。他貌似挺忙的,面试我的时候还在处理一些问题。。就跟我闲聊,问实习经历,问学习,问学生工作云云,,都聊的挺 happy 的。最雷的问题是问我学校怎么样。。当时我还在想难道他鄙视我们学校哈哈,其实不是的,他只是在找话题聊。他本来要问我技术问题的 但是恰好问到了一面面试官问我的问题,我就说这个问题一面面试官问过了。居然他说:哦,既然你电话面试过了,我就不问你技术问题了。。。哈哈,逃过一劫。。。大概40分钟之后面试结束。让我在门口等下一轮面试。

3.三面

等了30分钟吧,期间遇到一些同学就在那闲聊,还遇到了上次腾讯面试坐我旁边的已经拿到 offer 的百度策划的同学。他过来签约了!羡慕嫉妒恨啊!

面试官让我去1146房间参加最后一面(HR面)。HR人也挺好的,笑嘻嘻的让我先等等,他处理点事情。然后就开始跟我聊人生规划,聊实习,聊项目,聊毕业设计,聊我工作的内容等等。总之一顿聊。我最喜欢面HR了,因为没有技术问题,都是些闲聊哈哈。40分钟左右我的百度整个面试结束,HR说最快会在30号左右发 offer。让我回去等。。。

今天9月29号从腾讯C4面试完出了地铁正准备上交车上,我接到了之前给我打电话叫我去面试的电话。我知道是百度HR的电话。说我通过了百度的面试,让收到 offer 的同学明天去紫薇大酒店一起用餐!当时还没听清楚,让他又说了一遍!确认我没听错!哈哈。我安奈不住内心的激动!心里真的太高兴了!真的要上百度的速度真的快!我喜欢这样有效率的公司哈哈!

最后感谢前途无量同学的力荐(有机会一定请你吃饭!),感谢HSC和妈妈爸爸在我背后默默无闻的支持!感谢L美女和室友对我的鼓励!(有点像获奖感言了呵呵)谢谢大家!这一路走来付出的所有辛苦都是值得的!





5.2 腾讯笔经+面经

9月22日，西安交大听完宣讲会，对TX文化初有了解。客观来说，TX属于行事低调的互联网行业公司，业务扩展面宽，效益很不错，树大招风，在网上被描述成了“树敌太多”，但这些并不影响对于TX的向往，它的薪水还是很不错的。

9月23日晚，公布笔试名单，没我.....无语了，决定霸笔！

9月24日，早9点到西电霸笔，第一次霸笔，就傻乎乎地在教室外候着，希望开考前，HR能让我进去笔试.....后来被通知到教学楼下候着，赶到楼下，我乐了——霸笔的人有点多，已经排着很多行的队伍了，大概有300多人吧！感谢TX，专门协调教室来安排我们考试。笔试内容分为两部分，前面40道题行为行测题（资料分析、图形推理、言语理解、逻辑判断），后面两道主观题，一个小时搞定！对于我来说时间很紧张，行测题，蒙的！两道主观题，因为时间不够，就分别阐述了两三个大点.....交完卷，我感觉自己挂了！在宿舍郁闷了一个下午+一个晚上！觉得如果实在不行，就霸面去！8点多突然QQ消息弹出邮件信息：通知我参加群面！乐坏了！在网上搜面经，越看越紧张。我没有群面的经历，突然不知道该怎么办！后来索性不看了，硬着头皮上！

9月25日，下午3点到了面试酒店，面试时间是3点40，人好多，大部分人都是正装。我们是10个人一组，5个西电、2个交大、1个西工大、1个西大、1个师大。进去后，10个人围成一桌，两个面试官，先是1分钟内的自我介绍，我的自我介绍很糟糕，完全没有特点，我以为面试官会看简历，幼稚了一把！所以面试口头自我介绍一定要准备好！为了节约时间，又把我们分成两个小组，给了一道题讨论。我带了手表，于是抢了个计时员的角色，偶尔提醒下时间分配，组员很优秀，他们都表达完观点了，我还未开口说话，那时，太紧张了，大脑一片空白的同时高速运转，我该说啥，随便说了两句，然后他们又说.....几个回合下来，我冷静了，开始偶尔阐述自己的观点，但对于某一个观点，我提出了相反的看法，他们全是统一的看法，直接把我的观点给挟制了，犹豫时间不允许，我不可能说服每一个人，所以我放弃我的观点跟他们统一起来。我右边的女生是西大新闻出身，新闻人超级能说，她是我们组的leader，但我发现她的说的有一些重复的内容，且缺少事例，于是我开始给每个观点贡献事例。讨论到一半，悲剧的事情发生了，我把时间算错了，提前了5分钟，幸好面试官说了正确结束的时间.....最后我左边西电的女生做了总结，她一直担任记录员的角色，自然陈述员也是她，陈述完了，我补充了一个事例。然后等待被问问题，我没有被问问题，心理瞬间凉了.....总结下自己的表现：话虽不多，但都说的是重点和要点；表现稳重；不足的地方是：自我介绍太乏味；在表达观点时候缺乏和组员的眼神交流；作为计时员把时间给记错了.....回来后，一直在绝望中等待希望，晚上9点多接到通知，明天11点50二面！此次面试后，据说被淘汰掉40%的人.....但我们5人小组进了4个！

9月26日，提前半个小时候场，签到后，提前了10分钟去面试点，面试官是我群面的面试官，有点严肃，这一面有一部分压力面。一上来就问我你简历的特点是什么，我以助教经历引入，balabala一堆，看他的反映显然对这个没兴趣.....他会抛出很多无厘头的问题：指着面试的桌子说，你觉得这个桌子怎么样？我谈完了，他又指着旁边的电视柜：这个电视柜呢？我当时反映是，当姐是木匠呢？！还是胡扯了一通！后来又问我某网5周年了，要在网上做一个活动，你怎么推广？我阐述了自己的切入点，貌似他有点兴趣.....我想你再问我类似的东东，我真的要挂了，于是开始在回答的问题中加入对于腾讯文化的一些看法，并提到了“3Q大战”，希望他能换话题问我有关“3Q大战”的东东，中间又经历了一些harsh的问题后，他终于放话了：“我们聊聊QQ和360吧”！我一听乐了，姐目的达到！我的观点中立，没有去讨好QQ和批判360.....聊得还可以。最后一个问题：你的缺点是什么？这个问题难答！我很老实地说：“容易懵”，他很好奇“懵”是什么意思？我解释说，昨天的群面紧张，一进去就懵了.....他说，噢，就是反应不够快.....我觉得这个答案不够“完美”，就补充说：“是不够淡定地反应快”！然后就是道谢等通知.....等通知的过程很熬炼人，焦躁不安.....晚上10点半，通知我明天下午2点半三面！此次面试据说被淘汰掉了40%的人，我们小组，进入此面的4人还剩3个存活.....

9月27日，网上面经说三面一般就是聊聊天，或者抠你简历，我倒真希望是聊聊天，或者抠简历！总的来说这次面试，是我发挥最好的一次，但因为专业经历的原因，应该没戏了！提前半个小时到面试点，因为下雨，提了衣服迅速在卫生间换装，然后提着衣服爬了6层到面试点，一看只有考官一个人，想，坏了，是不是我迟

到了！整理了下，递上简历，致歉。考官说，没事儿的，时间还没到！考官是个温文尔雅的中年男子，我感觉他应该是 BOSS，后来被证实了，确实是 BOSS，还是技术出身的 BOSS，这也是我悲剧的开始。考官，从一开始在质疑我的专业经历，这已经使他有一个先入为主的印象了！我把我的方向和这个岗位也做了较好的阐述，但是他不满意，会抛给我一些 harsh 的问题，我绞尽脑汁回答……这些问题都是针对我的短板的，我没有逃避和掩饰，对于不知道的问题，只能说对不起，很无奈，很无奈！面试的后面部分，我成了倾听者，我没有办法用语言为自己争取机会，语言很苍白！这个岗位所需要的是有很好的点子和创意+能够实现+推广……他发现了我的短板在于实现和创意上，这些东西不是一两个例子能搞定的，而是一种亲身的体验和经历，而我，真的没有！最后致谢，道别！我请他吃了两块巧克力，作为答谢！短短 30 分钟的面试，我清楚认识到了，这类需要什么样的人！理工科的研究生在切切实实地做一些实物，有体验，当然也有理论层面的探索，但文科研究生仅仅限于理论层面的探索……TX 需要的是实物能力高于理论层面的人！这是定生死的一面，淘汰率不好说，但不会低，产品岗位很火，在西安招 100 人左右。这一面完了后，就是最后一面——HR 面，据说 TX 的 HR 面仍然会淘汰人……

离 HR 面一步之遥！真的，很渴望！一周的体验，犹如一个世纪，被拉得好长，好长！我想，不是我不优秀，而是我的专业经历和岗位不符合……人生中，第一次正式面试，我能同交大、西工大、西电的理工科研究生竞争，走到三面已经很不容易！

祝福，所有找工作的同学，好运！可以沮丧，可以崩溃，可以哭泣、可以无奈……但最后还是都要重新开始！

PS：面试一定要展示一个真实的自己，不要去伪装，否则会死得难看……

一、群面时，一定要有自己的角色定位，leader，计时员、记录员、优秀组员，都要把握好！

对于 leader 的要求较高，需要对于这个话题有一定的掌控力，注意团队合作的同时，需要平衡发言的分配，发言少的，要给予机会和鼓励。在讨论过程中，leader 一定要注意话语的讨论方向，别跑偏了！

计时员，这个是难度系数最低的，你需要在适当的时候控制好没人发言的时间，和总体讨论的时间，但是别像我一样把时间给整错了！

记录员，通常情况下会被推为总结者，言语表达能力不错的话，建议试试，前提是说话要有条理。

二、面试时，最好提前半个小时到达地点，熟悉环境的同时，等候通知，以防漏信儿；

三、随身携带点巧克力，面试时在中午时，可以稍稍抵挡点饥饿；

四、群面后，最好相互留个电话，在后面时方便保持联系；

五、霸笔、霸面都可以，但霸面三面以后的话就没必要了，毕竟被贴标签了

5.3 新浪总部面经

从投新浪简历到第一次电话面试隔了近两周的时间，投的是微博，没想到是另外一个频道给我打来的电话，问了我最近行业内的一些新闻，以前实习经验大概有什么，都做过什么事情，然后约了第一次面试+笔试的时间。

第一次面试我的是一个编辑，先做了一个简单的自我介绍（感觉贯穿几次面试全程的就是自我介绍，一定好好准备），然后问了简历中提到的一些比较特殊的经历的细节，比如说参加的实习都具体做过什么项目啊什么的。最后他又让我说了对这个行业的理解，为什么想选择网络媒体。面试结束后，他给我了一张卷子，说在两个小时之内答完。卷子内容基本上就是网上能搜到的那些类似题目，这里举个例子哈：著名通讯社有哪些？HTML 语言当中加黑是什么？插入图片是什么？英翻中两段话、给文章写导语、标题。我还听其他去考试的同学说，娱乐频道那边的题目比较杂一些，比如：XXX 在广东话里怎么说？这次的金马奖谁是最佳女主？举几个马上要上映的电影电视剧？不过基本上都会有英翻中和写标题哦。

第二次面试是几天后，是部门负责人面的，不用说肯定上来还是自我介绍，然后他从我的自我介绍当中挑了几个点，深入问了一下。还让我比较了一下搜狐腾讯网易这几个网站和新浪的区别、你觉得这个职位需要什么要求，是否能够达到？平时获取行业内新闻从哪里获取？觉得这个行业有什么特点？

这次面试跟这位负责人聊的不错，他也说了一下大概接下来的面试内容。好几个礼拜过去了，才收到第三轮面试的通知，是群面。

多对多的面试，自我介绍开始一个一个的，尽量多说一些简历里没有体现的，有价值的东西，比如说个人能力，为什么可以胜任之类的。然后说一下对前一个同学的评价。在提问环节，我记得几个问题有：你最近读的一本书是什么？给大家推荐几本书？你实习中有没有什么事情对你有大的启迪，有没有什么困难，你是怎么克服的？你平时都上什么网站？网址是什么？还会挑一些简历的事情详细的问。

5.4 搜狐公司搜狐畅游一面

搜狐 Sohu 北京搜狐畅游一面面经今天下午刚面搜狐畅游回来，发个面经。我投的是策划，但是那天在北大笔试时，我看着产品项目专员的人好像比较少，我就笔了项目专员的卷子。收到面试通知比较意外，毕竟是大洋笔啊。一号下午 1 点的。一点半到的信安大厦二层（延续以往的迟到风格），发给一张测 IQ 的卷子，40 分钟交卷，基本就是语言啊，数字啊图形啊，校招到这个地步了，这些题估计都已经不在话下了。做完题，等了一会，被领去面试。二个 hrmm，人挺好，面的题目挺大众化的，其实可以算我第二个传统的面试（我被群殴的比较多）。基本就是先自我介绍，玩不玩游戏，你做这个职位的优势是什么，你的同学或者朋友一般怎么评价你，优缺点，有没有女朋友，为什么选北京，等等。有的题目感觉问的挺奇怪，我也搞不清到底是想考察我什么，就索性不去管了，怎么想的就怎么答，完全本色演出了。大概半个小时吧，就出来了。面的时候特别轻松，好几次都三个人在哈哈大笑，但自我感觉回答问题的质量并不是很高，自己有许多优势似乎并没有展示出来，anyway，还是一次很和谐的面试的，希望对后来的兄弟姐妹有所帮助吧，也不枉费我敲打键盘 N 下了。

5.5 网易营销管培面经

11.03 下午 14:30 的一批到网易大厦。超级喜欢这座楼啊，超级喜欢网易办公环境啊，是那种会工作得舒心的环境，来看到你就会喜欢的。等到差不多 15:30 进去一面，原以为应该是 2V1，不知何故成了 1V1，座位似乎也是有 2 个面试官的样子。

面试我的是个很 MAN 的大哥，黑色 T 和牛仔裤，很网易。

（插一句，这座楼进出都是很有 feel 的人们，感觉没有外企的快节奏和国企的呆板，面试者也有很多没有穿很正式，感觉太标准的正装反而跟他们格格不入了）

等得很困的我面试状态很一般。

- 1.1 分钟自我介绍，不要有简历上的
- 2.对职位的理解
- 3.喜欢营销吗
- 4.快销行业营销 vs 网游营销，更喜欢哪一个
- 5.平时看电视吗
- 6.喜欢看广告吗

就这样结束了。

我对职位的理解表述很没有逻辑，答完后他说“你说得好笼统”，我又强行理了一下思路，但是感觉还是不对他的口味。后面几个回答得相对好一点。但是，应该没戏了，我只面试了 15-20 分钟。

在等面试时跟一个 2 面的战略分析师的中大的聊，他说他们昨天一面一般最少 30 分钟，他有 50 分钟左右，然后很顺利晚上 8 点多接到了今天 2 面的通知。并且，他进去估计也有 50-60 分钟了才出来。

而我从 14:00 一直等到 15:30 才进去，前面应该只有 4-5 个人，也就是每个人平均应该是 30-40 分钟，而我这点可怜的时间，还包括问了面试官 2 个问题他回答的时间.....

应该还有人没有面一面的，提醒大家：

- 1、下午面试的，思路清晰、逻辑性很重要；
- 2、对自己的职位和行业起码要有清楚的认识。



5.6 盛大服务培训生面经

我是4月8日在盛大招聘网上投的简历，总共投递了6个职位，其中服务培训生显示已淘汰，其他策划、前台等职位显示推荐，但到4月14日接到了盛大给我服务培训生面试的电话，让我很诧异，我想网站上显示的难道是相反的吗？=. =太神奇了。

4月15日就让我直接去张江7号楼5楼面试了，巧的是之前公司也在那里，只需要从对面楼里走过去就到了，到了5楼，门卫已经有我们服培面试的名单了，签个名挂个访客证，就给你纸，里面是1面的笔试题目，建议带个能上网的手机去，因为1面笔试没人看管，所以你直接手机里抄下很快就能做好的，题目包括盛大的一些公司的文化等等，还有什么蓝海创新的名词解释，总之很简单的论述主管题。

做完笔试，就到里面的会议室进行面试，我们这批面试是2女3男，面试官是2个美女妹子。一般就问你之前是做过什么，什么学校毕业专业，为什么离开之前的工作单位，为什么选择盛大，说说你自己的优势、特长。对你的简历进行提问，以及你对客服这个职业是怎么理解的？还有就是说说你在以前工作学习中让你最难忘或者最有成就的1件事情。这些问题和答案基本都能百度到，随便回答下就行了。尽量保持谦和语速慢的态度，让面试官认为你的性格适合服培这个岗位。面试大概2小时多点，之后就各自回家了。

第二天中午就接到，明天2面的通知，这个让我也诧异了下，可真快啊。

于是依然是下午1点到SD的7号楼，接着还是如1面一样，领导了考题。。这个考题比较多，1份智商测试，1份性格测试。

智商测试的考题如下，因为我觉得这个考题基本外面都有，测不出什么智商的。所以很不科学，建议他们不用出这么神奇山寨的题目。（题目类似公务员考试的题目）

这些题目你搜百度智商测试就能找到题目和答案了，而且2面的题目就这些一摸一样。还有套性格测试题目，随便选选就行了。

题目做了1半会有人让你去单独面试，这次面试的面试官都不同，地点就是在他们办公的地方，然后问的问题大多数是看看你对这个职位的看法，以及能否适应这个工作的班次，我的意思是女生可能体力上2班倒适应不了，但最后貌似也没影响最后的面试结果，还问我在这个岗位能待多久，我说最最多1年，因为我是想通过这个岗位的培训最终到其他岗位任职，所以职业规划的很清楚。我觉得没必要去应和考官，自己怎么想的就怎么说，如果不能适应却说可以，没必要去难为自己，他们需要就需要，不需要也罢。

5月17日接到了体检通知，告知你工资待遇，然后就去体检了。体检后就等入职通知了。整个面试过程达1个多月，时间比较长。要耐心等待。盛大喜欢给你意外惊喜。





六、 互联网行业工作经历&感悟

6.1 百度工作三年感悟

在论文基本搞定之后,哥就决定去百度实习了,一来先提前熟悉熟悉环境,二来也可以给自己赚点“外快”。然后就是实习+转正试用+转正+工作的3年历程,然后总结出来这么两个感受最深:第一,公司这个平台很重要;第二,工作态度很重要。

先说说公司。工作之后就会体会到,在好的工作氛围中做一件有前途的工作是很有成就感的。首先,工作氛围要好,如果领导每天对你大发雷霆同事每天对你冷嘲热讽,这样的环境下自己不被逼成变态也难,如果真能做到不变态,哥佩服你的淡定!幸好,哥选择的百度有相当好的氛围和环境,周围都是同龄人,部门老大也比哥大不了几岁,大多是刚毕业刚来的同学,同事之间以“同学”称呼,简直像回到学校里,简单的人际关系让哥放心的工作,简单而快乐,并且这种快乐一直维持到了3年后的今天依旧没有减少。这点很难得,对比一下研究生同班同学,能在一个地方待到两年以上还没有产生“逆反”心理的,不多。

当然,对于哥这样有理想有道德有文化有纪律的四有小人物而言,工作的前途比工作环境、氛围啥的是更重要的,所以也还是很在乎自己成长空间的。说实话,在参加工作前,无论是自己还是周围同学,对测试或多或少总是有些偏见的,认为技术价值低,成长空间小。后来真正接触测试工作后才发现,测试远没之前想象那么简单,当然,这也看在啥公司做测试了。试想,研发写了个程序,测试需要开发另外一个程序来测试这个程序,不只要测试正常功能,还要测试各种各样的异常,这就要求测试不仅需要有很强的技术能力,还需要具备测试 sense,要做好也真的是很难。所以,在百度质量部这里哥觉得自己的技术还是有很大提升空间的,等哪天哥成了测试架构师或者业务领域专家啥的,那稀缺程度和抢手程度估计跟大熊猫差不多。

再说心态。咱不是那种得过且过的人,工作不仅仅是养家糊口的工具,也是自己成长的必需,所以对于工作态度一直把握还好。所谓“态度决定一切”,端正态度,积极主动这些听起来像大话套话的话,其实还是很有道理的。哥来百度也3年了,部门每年都会有很多技术生猛无敌的小弟小妹们进来,哥这样的老人表示鸭梨很大,工作能力也像逆水行舟,保持淡定就代表着退步。很多成长的机会摆在面前的时候,咱还是要发挥主动性去积极争取的。有时加班真的很多,但想想年轻时候有多一点成长机会,也就觉得无所谓了。当然,加班要加对地方,对于那些只是重复性劳动没有创新没有成长的事情,如果到了要频繁加班的时候,你就得考虑跟老大谈谈自己的感受了,要么想办法提高效率,要么找老大要更有挑战的事情,反正在百度这样快速发展的公司中,有挑战的事情多的是。机会偏爱有准备的头脑,自己做好准备,会获得更多的机会与成长。

至于薪水福利啥的,咱秉持“有多大能耐赚多少钱”的原则,哥不是富二代,也不幻想天上掉馅饼,哥只靠自己的本事吃饭,如果自己是技术大牛,公司不会亏待咱,况且百度的薪水在业界也算排名很靠前的那种,没觉得自己的付出没得到回报。哥是个知足常乐的人,甭管发多少,自己觉得够就行。

6.2 应届生腾讯工作感悟

公司的企业文化是我们进公司后培训的第一节课,主要是让了解腾讯的 VMV,即远景(VISION),使命(MISSION)和价值观(VALUE)。其实这些内容在招聘时发的宣传资料和招聘网页上都有详述,我在这里只摘抄一下相关内容。

远景:“创一流的互联网行业企业”。这里包括5个一流,“一流的技术、一流的应用、一流的服务、一流的品牌和一流的团队”。

使命:用户依赖的朋友、快乐活力的大学、领先的市场地位、值得尊重的合作伙伴、稳定和合理的利润

价值观:务实专注、激发创意、团队协作、快乐工作、守信尽责

要特别提一下的是，上面所说的企业文化，并不是纯粹的吹水，而是公司经过了历时 3 个多月的很严谨的统计总结才得出的结论。当时是首先通过 OA 系统让全公司的员工进行调查表的填写，又经过了部门经理级、业务部门、技术部门和职能部门等 4 次员工深度座谈，再对所有的公司创办人进行个人访谈……，最后才归纳总结出腾讯独特的企业文化。

有关公司的产品也大概介绍一下吧，具体的可以到网上去搜搜。

公司的产品主要分为三大线：个人即时通信、企业即时通信、娱乐资讯服务。

个人即时通信：主要是 QQ 和 TM，QQ 是面向青少年群体的，TM 是面向白领阶层、工作人士的。

企业即时通信：主要是 RTX，还有互动空间（小强、小 I、华建小翻那一堆机器人所在的面板就是互动空间面板）

娱乐资讯服务：好多好多。QQ 门户、QQ 邮箱、网络硬盘、QQ 游戏、对战平台、QQ 家园、QQ 秀、网络杂志、QQ 音乐、QQ 相册、QQ 文集……，还有一堆无线业务，短信、彩信、WAP、IVR、彩铃……，移动和联通的业务都有涉及。还有跟终端厂商合作的终端内置程序/服务。

这里介绍的仅是产品，还有很多内容这里就不再详述，象比如各种支付渠道可以在自己的 QQ 秀页面中查到。

下面重点说说工作环境和氛围。

公司对毕业生待遇非常好，首先说说内部培训。报到后的两个星期，是封闭式的内部培训。毕业生们分成几个组，为自己的组起名字，设计队旗队徽，想口号。整个培训过程中会有许多活动，各个小组都很注重团队协作，大家的交流也很多，所以新同事间的感情在这个时候培养得很融洽。培训的时候会由许多个部门的总经理，或副经理，或产品总监等人来和毕业生作面对面的讲座和交流，让大家很快就对公司的各方面都有了了解。培训时吃的大餐至今难忘，那时的早餐午餐晚餐吃的都是自助餐，住的环境也不错，虽然是炎热的夏天，但每个房间都有空调。所以那段时间可以说是在享乐，很多人都养胖了。正式上班后，技术线的会分 VC 和 LINUX C 两个组作进一步的培训。各部门也有相关的多场培训，以让毕业生尽快上手工作。每个毕业生都会有一个直接的导师，是由公司的老员工担任。我非常感激我的导师，因为我刚进公司时，从技术转到了产品，也面对着一个对于我来说全新的行业。对这个行业一窍不通的我在他的指导和支持下，很快熟悉了工作，也由于他对我的信任，让我承担了很多重要的工作。有这种经历的不只我一个人，比如 QQ 硬盘、QQ 音乐等的产品经理都是应届毕业生，可见公司的导师制度是非常有效的，公司对应届毕业生也是很放心地委以重任的。

除了培训外，在入职的时候，公司还预先发放了 2K 给毕业生，因为考虑到大家刚毕业的时候手头一般都比较紧。培训结束后，公司还给毕业生提供了一个月的免费住宿。当时我们那批人住的是准四星级宾馆，那种豪华是绝对大出预料的。当时也正因为这样，感觉公司对毕业生的关怀是很贴心的。

在公司里，每个员工都有一个英文名。平时大家大多以英文名称称呼对方，即使是碰到经理或总办这些高层的人，也都是直呼其英文名。这样的称呼大大拉近了员工间的距离，假如有人说“张总，李经理”这类的话，在公司里是会被看做另类的。

公司的氛围非常好，人际关系相对来说也比较简单。大家都是做事，而不是纠缠在复杂的人际关系中。出成绩是非常重要的，也是最实际的内容，所以，公司里比较看重的是真实的数据，而不是一些浮夸的话语，这也和腾讯“务实”的企业文化大有关联的。一般腾讯对外都鲜少有作秀的活动，老总们相对来说也比较低调。我想主要原因是大家都把精力集中到了工作上面。有一次，我们组内接到了 pony（马化腾）的一封信件，是他平时检查公司的产品的时候发现了我们的产品有些问题，后来他还让相关的负责人直接对他汇报改进工作的进度。我想上头这种对公司产品认真关注的态度，对公司的整体工作氛围是有非常大的促进作用的。

腾讯的 VMV 中有一句“快乐活力的大学”，实际上，公司的确也象是一个大学，和谐、团结、协作的氛围处处可感受到。平时在公司，大家也都可以很大方地开开玩笑。工作累了，可以跑到休息室去嘻嘻哈哈一番，喝杯咖啡，或来杯清茶。员工可以穿着拖鞋在公司到处跑，因此很多人都在公司放双拖鞋，上班的时候就换上。公司里也有很多人自己购买了折叠睡床，中午吃完饭后后摊开床，关上天花板上的灯，可以美美地睡一个多小时。其实这一切都是为了提高工作效率，并没讲究多少形式上的东西。

腾讯是个 IT 公司，所以工作环境也 IT 得非常好。平时员工们主要是通过 RTX 和邮件联系，信息传达得很快，效率也非常高。进腾讯之前，曾试过用 RTX，但一直没真正感受到它的高效之所在。进公司后，感觉离了 RTX 就很多事都难做成了。有了 RTX，不管是别的部门的同事，还是外地的同事，都可以很方便地进行沟通，即使是坐在隔壁的同事，也是顺手一句消息打过去，省了不少心。RTX 和 exchange、outlook 这些常用软件也结合得很好，所以很实用，很方便。

腾讯是个做事的公司，实际上大家都很忙，加班也是常事。不过这个加班的任务一般都不是上头直接给下来的，而是很多员工自己自觉留下来做完手头上的工作。虽然没有加班费，但这种自觉主动的氛围我感觉是非常好的，尤其是对刚毕业的大学生很有益处。养成自觉的习惯，为了完善自己的产品，为了做好所负责的项目，而不是被动地接受上级的任务，不是为了点点加班费而斤斤计较，培养了良好的职业习惯，能为以后的发展打下坚实的基础。公司里大多是年轻人，冲劲与活力是时时都可以感受得到的。

不过不要误会了，员工们不是加班狂，其实到了下班时间，很多人也会按时走。公司设有班车，有许多条线路，18:15 的时候都会整齐排在大厦前，接送员工回家。18:15 只是其中的一个班车时间，首先早上有很多条线路会接送住在各个地方的员工上班，晚上除了 18:15 的那趟外，基本上是每隔一个小时都有班车开出，一直到晚上 11 点多。早晚上下班有班车接送，员工们都感到安全多了。

腾讯是一个发展中的公司，经过了一年的时间，公司的人数翻了约 3 倍。所以，有很多制度都需要完善。所幸的是，行政部的同事们都非常负责任，凡是在内部论坛上提出的问题，他们都会很快地去解决，有时也私下找员工了解工作中有什么困难要帮忙解决的。举个例子吧，大厦的餐厅一开始的那些快餐是比较难吃的，后来大家投诉，行政部立即找大厦的管理人员协商，赶走了原来那个快餐店，换了另外一家快餐店进来，伙食的质量改善了不少。再举多个例子，公司的 G 线班车一开始是非常拥挤的，那条路线经过许多个员工较集中的地点，致使很多后上车的人找不到位置或坐不上班车。后来经过行政部协调，把 G 线拆分成三条路线，问题很快就解决了。除了行政部，很多内部支持部门都是很负责任的。象运维支持部，假如员工电脑出了问题，一个电话打过去，就立即有人过来现场维修了。虽然公司因为发展得很迅速，致使有些地方还不够完善，但幸运的是，大家都是在努力发现不足，而尽力去做到最好。有了这种氛围，任何问题的解决都是迟早的事了。

公司对员工的关怀是很无微不至的，每个员工生日的时候，都会收到一张贺卡，上面除了有 pony 的签名外，还有组内兄弟姐妹们偷偷背着你签的名。部门也会专门买一个大蛋糕来庆祝，假如几个人同时生日，还会有几个蛋糕。前段时间我生日，那时除了有组内的 XDJM 们帮我庆祝加抢蛋糕外，部门经理、副经理、部门秘书，还有几个产品总监也来了，小小一个房间里塞满了人。从部门总经理手中接过贺卡，弄得我好感动

再说说公司的业余活动。从星期一到星期五，每天下班后都是业余时间。公司包了很多个体育运动场所，对员工免费开放，还联系了有些俱乐部专门派车来接员工去运动。羽毛球、足球、篮球、排球、网球、乒乓球……公司里也经常组织各种比赛，赛季一到，邮箱里就会经常收到各种很有特色也很搞笑的活动宣传邮件，那种快乐的氛围是很难用言语表达的。

公司有个内部论坛，设有许多个版块，人气很旺。在这里，可以给公司的产品提意见，可以交流工作心得，可以讨论竞争对手的情况，可以谈谈美食、聊聊电影、说说笑话、贴些摄影作品、交流养宠物的技巧、分享好听的音乐……。不单是普通员工，经理、总办们都会来这里逛逛。大家都是很关心公司的产品的，平时假如在网上看到哪些有好的建议，都会被转过来大家一起交流，提出的意见也会很快地有相关部门的人找上门来处理。相反的，平时论坛也转一些外面对公司不好的评论，假如是正确的，大家都会支持，但有些是枪手写的文章，大家都一笑了之算了。其实任何一个公司做大了，都会有敌对的人出现，也管不了那么多，关键是要自己努力地去改进，做好自身的工作。欣喜的是这种氛围在公司一直保持得很好。

当 QQ 仔还有个好处就是能很快地帮朋友找回被盗的 QQ，内部的申诉都会优先处理的，一般一天就有结果了。

华工的学生在公司里可以说是很受欢迎的，因为华工学生的热情、实干、能力，所以有很多华工毕业生在公司里负责起了非常重要的工作，也受到了各种各样的表彰，比如去年毕业的 yuyu 师兄在上一季度被评选为优秀员工，帅帅的照片贴得满街都是 ^_^。华工毕业生在公司里的人数是非常多的，我们这一批进入公司的毕

业生中，华工的学生也是最多的，一共有 19 个。有一次和一个部门经理谈话，发现他是 94 届华工毕业的大师兄，据他说，华工学生在公司是相当受重视的。所以，希望明年进入公司的 XDJM 们也能努力为母校争光！

就说这么多吧，也没打算写些很专业详尽的介绍文章，只是聊聊自己的一些心得体会。

最后再罗嗦多两句。

对于一个毕业生来说，也许会遇上很多很好的公司，但并不意味着合适，具体选择哪个，应当先自己作好定位和对未来发展的规划，然后再作决定。

对于我来说，我觉得腾讯是我在接触到的几家公司中最适合我的公司，所以我选择了她。

以上说的，只是我个人的感受。希望每一个面临找工的 XDJM 都能自己好好地思索一下，希望都能找到最适合自己的公司。



七、 互联网行业名企求职大礼包

7.1 谷歌



谷歌主页：<http://google.dajie.com/>

Google (Google Inc., NASDAQ: GOOG) 是一家美国上市公司(公有股份公司),于1998年9月7日以私有股份公司的形式创立,以设计并管理一个互联网行业搜索引擎。Google公司的总部称作“Googleplex”,它位于加利福尼亚山景城。Google目前被公认为是全球规模最大的搜索引擎,它提供了简单易用的免费服务。不作恶(Don't be evil)是谷歌公司的一项非正式的公司口号,最早是由Gmail服务创始人在一次会议中提出。2012年5月,谷歌以125亿美元收购摩托罗拉移动。

7.2 百度



百度主页：<http://baidu.dajie.com/>

百度(Nasdaq简称: BIDU)是全球最大的中文搜索引擎,2000年1月由李彦宏、徐勇两人创立于北京中关村,致力于向人们提供“简单,可依赖”的信息获取方式。“百度”二字源于中国宋朝词人辛弃疾的《青玉案》诗句:“众里寻他千百度”,象征着百度对中文信息检索技术的执著追求。2007年9月26日,中国互联网行业络信息中心(CNNIC)发布了《2007年中国搜索引擎市场调查报告》,其结果显示,百度的用户首选份额已从2006年的62.1%升至74.5%。之前的宣传口号为“全球最大中文搜索引擎”。迄今(2008年11月18日)百度在Alexa中网站排名第11。最新的统计数据显示:中文搜索引擎为网站带来流量的比例百度为74.88%,Google为13.54%,而雅虎仅为3.94%。

7.3 腾讯



腾讯主页：<http://qq.dajie.com/>

腾讯公司成立于1998年11月，是目前中国最大的互联网行业综合服务提供商之一，也是中国服务用户最多的互联网行业企业之一。成立十年多以来，腾讯一直秉承一切以用户价值为依归的经营理念，始终处于稳健、高速发展的状态。2004年6月16日，腾讯公司在香港联交所主板公开上市（股票代码700）。用互联网行业的先进技术提升人类的生活品质是腾讯公司的使命。腾讯QQ的发展深刻地影响和改变着数以亿计网民的沟通方式和生活习惯，它为用户提供了一个巨大的便捷沟通平台，在人们生活中实践着各种生活功能、社会服务功能及商务应用功能；并正以前所未有的速度改变着人们的生活方式，创造着更广阔的互联网行业应用前景。

截至2009年6月30日，腾讯即时通讯工具QQ的注册帐户总数已经达到9.900亿，活跃帐户数达到4.480亿，最高同时在线帐户数达到6130万。“QQ游戏”门户最高同时在线帐户数达到620万。腾讯网（QQ.com）已经成为了中国浏览量第一的综合门户网站，电子商务平台拍拍网也已经成为了中国第二大的电子商务交易平台。面向未来，坚持自主创新，树立民族品牌是腾讯公司的长远发展规划。

目前，腾讯60%以上员工为研发人员。腾讯在即时通讯、电子商务、在线支付、搜索引擎、信息安全以及游戏方面等都拥有了相当数量的专利申请。2007年，腾讯投资过亿元在北京、上海和深圳三地设立了中国互联网行业首家研究院——腾讯研究院，进行互联网行业核心基础技术的自主研发。腾讯的自主创新工作已经进入到企业开发、运营、销售等各个环节当中。腾讯正逐步走上自主创新的民族产业发展之路。成为最受尊敬的互联网行业企业是腾讯公司的远景目标。因此，腾讯一直积极参与公益事业、努力承担企业社会责任、推动网络文明。2006年，腾讯成立了中国互联网行业首家慈善公益基金会——腾讯慈善公益基金会，并建立了腾讯公益网（gongyi.qq.com），专注于辅助青少年教育、贫困地区发展、关爱弱势群体和救灾扶贫工作。目前，腾讯已经在全国各地陆续开展了多项公益项目。腾讯正以自身努力去不断为“和谐社会”的建设做出贡献，成为一个优秀的企业公民。

7.4 新浪



新浪主页：<http://morganstanley.dajie.com/>

新浪(NASDAQ: SINA)是一家服务于中国及全球华人社群的领先在线媒体及增值资讯服务提供商。新浪拥有多家地区性网站，以服务大中华地区与海外华人为己任，通过旗下五大业务主线：即提供网络新闻及内容服务的新浪网(SINA.com)、提供移动增值服务的新浪无线(SINA Mobile)、提供 Web 2.0 服务及游戏的新浪互动社区(SINA Community)、提供搜索及企业服务的新浪企业服务(SINA.net)以及提供网上购物服务的新浪电子商务(SINA E-Commerce)，向广大用户提供包括地区性门户网站、移动增值服务、搜索引擎及目录索引、兴趣分类与社区建设型频道、免费及收费邮箱、博客、影音流媒体、网络游戏、分类信息、收费服务、电子商务和企业电子解决方案等在内的一系列服务。公司收入的大部分来自网络广告和移动增值服务，少部分来自搜索及其他收费服务。

7.5 搜狐



搜狐主页：<http://sohu.dajie.com/>

搜狐品牌，源于互联网行业——

搜——概括了中国互联网行业的最早起源

狐——则充满了灵性与活力

1995年11月1日，张朝阳博士从美国麻省理工学院回国。次年8月，他拿到天使投资并以此创办搜狐前身“爱特信信息技术有限公司”，建立爱特信网站，其中一部分内容是分类搜索，称作“爱特信指南针”。因为与搜索相关，结合中国传统文化“之乎者也”，改名为“搜乎”。爱特信第二轮融资阶段时，确定搜乎业务为未来发展重点方向。考虑到无论在世界还是中国文化中，狐狸都象征着机敏、灵活和聪慧，而这些特质也符合搜索引擎服务的特点，因此1997年11月份将“搜乎”改为“搜狐”，1998年2月，爱特信正式更名为搜狐公司，搜狐品牌正式诞生。10月，SOHOO.COM域名改为SOHU.COM，“出门靠地图，上网找搜狐”，搜狐由此打开了中国网民通往互联网行业世界的神奇大门。

时至今日，搜狐一直以满足用户互联网行业需求和体验为己任，成长为中国互联网行业的领航者。搜狐影响了中国80%的网民，成为他们的主流资讯媒体、生活、娱乐和沟通互动的平台。

搜狐将倾力打造互联网行业品牌的百年老店，致力成为一个持久的、成功的、伟大的互联网行业公司，以全方位高质量的内容服务，先进的互联网行业产品，为广大网民提供最可以信赖的网上生活平台，使搜狐成为中国人民生活中不可缺少的一部分。

7.6 网易



网易主页：<http://163.dajie.com/>

网易公司由丁磊先生于1997年6月创立，凭借敏锐的市场洞察力和十余年努力，网易公司从10多人的初创团队发展至今，在全世界已拥有5000多名员工，并于2000年6月成功在美国纳斯达克股票市场公开上市（nasdaq:ntes）。随着公司规模的不不断扩大，网易已经成为中国最领先的互联网行业技术公司。

1997年6月创立以来，凭借先进的技术和优质的服务，网易深受广大网民欢迎，曾两次被中国互联网行业络信息中心（cnnic）评选为中国十佳网站之首。

在开发互联网行业应用、服务及其它技术方面，网易始终保持业界的领先地位，并在中国互联网行业行业率先推出了包括中文全文检索、全中文大容量免费邮件系统、无限容量免费网络相册、免费电子贺卡站、网上虚拟社区、网上拍卖平台、24小时客户服务中心在内的业内领先产品或服务，还通过自主研发推出了一款率先取得白金地位的国产网络游戏。

7.7 盛大



盛大主页：<http://snda.dajie.com/>

作为领先的互动娱乐媒体企业，盛大网络通过盛大游戏、盛大文学、盛大在线等主体和其它业务，向广大用户提供多元化的互动娱乐内容和服务。

盛大游戏拥有国内最丰富的自主知识产权网络游戏的产品线，向用户提供包括大型多人在线角色扮演游戏（MMORPG）、高级休闲游戏等多样化的网络游戏产品，满足各类用户的普遍娱乐需求。

盛大文学通过整合国内优秀的网络原创文学力量，构建国内最大的网络原创文学平台，增进读者和作者之间的互动交流，并依托原创故事，推动实体出版、影视、动漫、游戏等其他相关文化产业的发展。

盛大在线是专为无物流的文化和虚拟产品提供的数字出版平台，通过完善的数据分发和支持系统、销售支付计费系统以及客户服务系统等，为广大互联网行业用户获取数字内容产品提供优选渠道，也为其他互联网行业企业定制专业化的用户服务体系。

盛大其他投资公司还提供网络视频、家庭棋牌平台、电子竞技平台、手机互动娱乐、网络动漫、网络音乐等在内的适合不同年龄层次用户群的互动娱乐产品，深受广大用户的欢迎。



八、 互联网行业相关资料延伸阅读

8.1 百度:适时而变的人力资源管理(节选)

用人之道

在创业初期,百度的创始人制定了股票期权的激励制度。事实上股票期权制度并不是一个运用在企业激励制度中的新概念,欧美很多 IT 企业很早就开始实行这一制度,正是这一制度在一定程度上促进了很多 IT 公司高速的发展。对公司上市前后在薪酬模式以及激励制度方面的变化,鲁灵敏说“上市之前招聘员工的薪酬是工资加股票期权,上市之后工资将会上升,但股票期权将会减少。”“创业初期,股票期权最大的作用是留住人才,通过股票期权让员工感觉是在为自己做事以增强员工的凝聚力。”“百度是把创业的人捆绑到一块儿,共同创造未来,走共同富裕的道路,不管是做什么样的工作,大家都承担风险,每个人都能够享受到创业的成功。”“鲁灵敏认为,现阶段的百度留住人才最有效的法宝是“为员工带来隐性价值并提供工作的平台。”

当年百度李彦宏时期严格招聘技术人员的风格一直被沿用至今,唯一不同的是现在百度的招聘流程更为专业。除了网上、校园招聘和员工内部推荐外,百度有一部分关键的岗位会采用猎头服务,也有一些长期的合作伙伴为百度提供支持和服务。

“上市前后,包括现在,我们的用人理念没有实质性的变化。其实在公司成立之初,李彦宏就一直在遵循一种用人理念-就是要找到聪明、愿意付出、有强烈的成功欲望、并愿意为自己的成功欲望付出行动的人。为此,百度有一套问卷专门检测应聘者是否合乎百度要求的标准。”

每年,百度都会招聘一定比例的应届毕业生,仅去年就招收了 300 多名应届毕业生作为技术人员。“百度的技术人员基本都是自己来培养。”因此每鲁灵敏希望能招收一批真正对互联网行业、对搜索感兴趣的学生。在百度的员工中,有一定比例的实习生。“实习生在百度的发展过程中一直扮演很重要的角色。首先,老板 1999 年回国创业时招聘的几个员工中,除了一个合伙人和 VP 之外都是实习生,这些当年的实习生经过历练现在都是行业的顶尖人员。有了这种机制后,几乎每一年百度在招专业技术人员时,都会从学生当中去发现一些优秀的苗子。鲁灵敏说,百度给予实习生和正式员工同等的待遇。很多实习生在毕业之后选择留在百度,这也在一定程度上,保证了百度充裕的人才储备。

实习生经过必要的培训之后,会直接参与项目组,有时候甚至直接参与新兴项目的开发。百度的贴吧在创建初期,项目组有一个来自北京广播学院的学生,他大三时就到百度实习,参与了百度贴吧的建设,大四时该学生几乎在百度全职做实习工作在即将毕业时该学生已经成为产品经理。当他的同学刚开始找工作的时候他在百度已经领导了几十号人。现在,此人已经晋升为高级经理。

在原来招聘职位的基础之上,百度根据自身的需要,增加了“百度分析师”这一职位。百度知识分析师的主要职责是需要通过对网民海量搜索的请求词汇萃取分析。分析的过程需要熟练掌握多领域的专业知识,并需要具备丰富的知识管理经验。鲁灵敏表示,百度对于分析师的需求还没有满足。“将来我们还会招,我们认为知识分析师是这个行业中的非常新的职位,百度倒不是要刻意做这方面的创新,而是在发展过程当中,需要了解这方面的需求,我们需要用户、客户了解这些东西,知识分析师会做大量的分析,为我们的设计人员、开发人员提供非常专业的需求,保证我们在设计研发过程中,能够真正体现用户的需求。”鲁灵敏也承认,知识分析师是一个非常新的职业定位,所以符合百度要求的这方面人才目前相对比较稀缺。

8.2 搜狐张雪梅:HR 以培训取胜

2000 年网络热时,张雪梅来到搜狐。目前担任搜狐人力资源部及行政部总监,像其他搜狐人一样,员工直呼她的英文名 Sherry,没有“什么总”、“什么经理”的隔阂,搜狐的工作气氛很和谐、很活跃。

在搜狐办公室里见到 Sherry，学化工毕业的她，言谈举止不急不慢，谈话中会时不时跳出几个英文词。切入正题谈到的却是对前任李善友先生的钦佩。在 Sohu 和 Chinaren 整合中的搜狐以及 2001 年互联网行业的寒冬，人力资源工作由李善友先生负责，Sherry 跟随他努力摸索着不同业务线和不同的盈利模式，工作繁忙但充实。2002 年年初，搜狐 HR 部门修炼完内功，sherry 也成熟起来，于是接管了整个人力资源部的工作。

在搜狐工作，Sherry 压力很大，但让她开心的是 Sohu 有着良好的工作氛围。搜狐的管理层很年轻，他们愿意尝试新鲜事物，员工琢磨出来的主意只要对公司有帮助或对工作小组有利，他们都会非常支持。

Sherry 带笔者参观了搜狐独有的“搜狐文化墙”，一张张图片记录了许多次培训、联欢时的笑脸。这就是搜狐，员工工作繁忙却凝聚力强，娱乐时绝对投入，工作时热情绝对高涨。谈到搜狐特有的凝聚力，Sherry 平静的脸上有一丝难以察觉的自豪，人力资源部不断完善的培训制度体系让员工不知不觉中增长了技能，也无形中默契起来。

Sherry 和她的团队总是精心地为员工设计着培训计划，他们把公司的主要培训分为管理类培训、职业技能技巧培训、观念培训、部门专业培训等四大类。管理培训中设置有情景领导、决战商场、管理高尔夫等课程；员工基本技能技巧培训则提供商务写作、时间管理、项目管理等工作需要的课程；而观念培训中有如团队类课程，将告诉员工什么是一个团队，在团队中怎样合作解决问题。像“sevenhabits”，就会教授员工怎么从一个消极的人变成一个积极的人；部门专业培训则为不同部门量身定做技能技巧培训，如为客户服务部选择的客户服务高尔夫，为销售部选择的利旺行销等等。

整个培训体系细致地将员工分为三大类去执行。针对公司里高级的资深的经理人，会寻找一些决策性的管理类课程适应他们的需要。比较初级的经理人，他们刚从一个专业的岗位晋升到管理的岗位上来，需要了解一些基本的管理知识，对他们而言，基本管理技巧、沟通与谈判的技巧比较重要，会让他们参加人际沟通、搭建工作小组等基础类管理课程。对普通的员工，会选择一些注重技能、技巧的课程，让他们提高工作技能，为以后的职业发展打基础。


除了这些重要的正式培训以外，HR 部门还为新员工准备了入职培训。新来员工数量一旦足够 20 人以后，人力资源部会组织一次新员工集体培训，将公司的历史、文化、规章制度、公司主要业务线做一次详细的讲解。之后，人力资源部组织新员工工作一次拓展训练，让员工在紧张又有意义的气氛中学会挑战自己、帮助别人，融入公司团队。到目前为止，搜狐已经有很多批学员了，来自不同部门的员工培训后，迅速结识起来，平时一起交流工作，周末一起郊游娱乐，关系特别融洽。整个搜狐公司有 1800 多人，平常工作时，不可能与每个人都打交道，员工通过培训认识，形成自己的小群体，有一种归属感，工作气氛显得很和谐。

看到自己的工作如此有成效，Sherry 很开心。

人力资源部还承担着公司年度全员培训的组织。每年 sherry 会与公司高层管理人员沟通，确认当年公司企业文化宣传的重点，然后在培训和日常人力资源工作中体现。例如 2002 年，搜狐提倡执行力，希望通过提高员工执行能力，使得公司在互联网行业日益激烈的竞争中胜出。于是，sherry 和她的团队专门设计了一次模拟野外作战训练，使大家在“战斗”中深刻体会到计划和执行的重要性。这次培训，也令 sherry 感触颇深，公司所有员工，上到 CEO 张朝阳及几位副总裁，下到普通员工，全都平等地投入训练，大家吃“大锅饭”、睡自己搭建的帐篷，一起参加军事训练，没有一个人搞特殊。培训过程中，大家主动承担责任，相互帮助，共同克服困难，按照既定目标执行……每一位员工都感受到执行力对公司的重要。

Sherry 和她的团队还给员工设计了许多日常的小研讨会。研讨会通常在公司内部进行，主要邀请公司某个有专长的员工讲解相关领域的知识，比如请财务部员工分析做财务报表的要点，或请精通 PowerPoint 的员工讲述如何做演讲稿，请精通金融的员工解析股票期权，或者一个技术项目完成后请项目组成员与大家分享技术心得等等。培训虽小，但 Sherry 要求花样多，即使是一次很小的培训，她都会设置问卷调查，关注工作中的不足，以便改动或调整。

作为一个 HR 人，Sherry 除了管理培训，还要协助业务线负责人设计部门结构、制定员工激励计划等事务，因此各部门基本的运作规律、工作内容，她都有一些了解。她总是要求自己的思想尽量开放，不要固执，多听取别人的意见。



人员被录用以后，该如何去使用、如何留住呢？搜狐 HR 部门每年会和各部门主管一起回顾，去发现各部门关键的职位是什么，谁是部门关键核心的员工，有没有流失的可能性，如果有流失的可能性会存在哪几方面原因，通过哪些方式可以挽留这些核心优秀员工，有没有后续的人来支持相应的职位。与主管人员的沟通加深了 sherry 对各部门人员配置要求的了解，进而可以制定一些专门的工具来保留和激励员工。

至于人员配置，Sherry 认为 HR 部门与其他部门主管一起制定职位界定书相当重要。职位界定书描述每条业务线、每个职位上工作人员从事的具体工作，应该具备的经验背景，怎样去衡量等。业务线随时变动，职位界定书也会定期更新。根据职位界定书，人力资源部来考核应聘人员，从而确定他们的技能。另外，sherry 和她的团队会根据界定书分析员工专业技能之外所需要的软性的东西，如销售人员，对客户沟通谈判、协调资源等会有较高要求，而对一个技术人员，分析、解决问题的能力会比较重要。多数人到某一家公司工作，一方面希望通过自己的才智来帮助公司取得回报，另一方面希望学到新的东西，为下一步的职业发展作好基础。sherry 希望自己负责 HR 部门既把员工的相关事情解决好，又能帮助公司实现既定目标，做到兼顾员工和公司、兼顾长期和短期，这也是她和她的团队所面临的挑战。

