应届毕业生求职系列

WWW.YJBYS.COM

YJBYS求职网 编著

UTSTARCOM™

UT斯达康

2014求职宝典

YJBYS致力于提高应届毕业生就业率
以及实现社会人力资源的最优配置

UT 斯达康求职宝典

前言

找工作、求职、面试是应届毕业生走出校园，踏入社会的又一新旅程碑。然而，对于初出茅庐，工作经验、社会阅历尚浅、能力有限的应届毕业生来说，如何找工作、如何求职、如何面试是一个难题。而应届毕业生求职网(YJBYS)作为中国最大的应届生求职招聘网站，专注为广大应届毕业生服务;帮助大学毕业生找到合适的工作、帮助企业高效招聘到合适的人才，是应届毕业生求职网的社会使命。因此，应届毕业生求职网(www.yjbys.com)倾注大量心血，调动了大量的人力物力，精心打造了《2014 应届毕业生求职宝典》、《异地求职宝典》、《名企求职宝典》、《简历宝典》、《笔试宝典》、《面试宝典》等一系列宝典。目的是为了帮助广大应届毕业生更好的解决在求职过程中可能遇到的诸多疑难问题，更快的找到自己心仪的工作和企业。

我们为何要倾注如此多心血来打造这一系列宝典，主要是广大应届毕业生在求职的过程中，因对校招企业和校园招聘过程的缺乏了解和认知，而盲目的“海投”简历，四处参加宣讲会、招聘会，最终还是与心仪的 offer 失之交臂，失望而归。

其次，目前市场上的求职指导书籍多为“为出书而出书”的粗浅作品，还没有比较全面、系统的针对应届毕业生求职者群体的求职指导系统化的书籍。它们往往只帮助求职者解决“如何做”的问题，而没有涉及到“为什么这么做”的问题，这样就导致求职者不能灵活地应对瞬息万变的笔试面试，自然也不能达到较好的求职效果。

基于这些因素，YJBYS 求职网通过付费问卷调查、邀约上门采访、进入校园访问等方式采集了很多来自一线应届毕业生的需求，根据 YJBYS 求职网的人力资源专家对众多应届毕业生求职者最关心、反映最多的问题的整理、分析和解答，整理出了广大应届毕业生求职者目前最迫切想要了解的问题并予以解答。如:简历如何写才能吸引 HR 的目光?名企们招人都有哪些“奇葩”喜好?只身前往异地求职需要注意什么?笔试面试常见问题都有哪些等问题。

所以，我们整理了这套应届毕业生求职系列指导书籍，希望能够帮助广大应届毕业生提高简历制作水平，熟悉网申、宣讲会等途径，从容面对笔试面试，最终顺利地找到理想的工作。

目录

前言 2
目录 3
一、 企业背景 5
1. UT 斯达康概况 5
1.1.1 企业名片 5
1.1.2 发展历程 5
1.1.3 组织机构 12
1.1.4 企业文化 14
1.2 主营业务&业内地位 14
1.2.1 主营业务 14
1.2.2 业内地位 17
1.3 工作地点 17
二、 福利待遇&职业发展 22
2.1 福利待遇 22
2.2 员工关怀 23
2.3 职业发展 23
2.3.1 晋升机制 25
2.3.2 培训机会 26
三、 校园招聘 28
3.1 2013 年 UT 斯达康校园招聘岗位&要求 28
3.1.1 校招岗位&要求 28
3.2 2013 年 UT 斯达康校园招聘流程&日程 37
四、 UT 斯达康宣讲会秘籍 38
4.1 宣讲会信息查询 38
4.2 宣讲会小贴士 39
五、UT 斯达康网申秘籍 41
5.1 网申入口 41
5.2 网申内容 41
5.3 网申小贴士 44

六、UT 斯达康笔试秘籍 49
6.1 笔试概述 49
6.2 笔试真题&详解 49
6.3 笔试小贴士 52
七、UT 斯达康面试秘籍 56
7.1 面试概述 56
7.2 面试真题&详解 56
7.3 面试小贴士 58
八、常见问题（FAQ） 59

一、企业背景

1.UT 斯达康概况

1.1.1 企业名片

公司Logo：

公司全称：UT 斯达康

英文名称：UT Starcom

公司类型：移动通信

公司总部：北京

创办时间：1992 年

CEO：吴鹰

行业地位：十多个研发中心，通信行业综合实力十强，中国通信业黄金十年成就企业奖

地址：北京市亦庄经济开发区景园北街2号BDA国际企业大道52-2栋

员工数：约9,700

公司官网：http://www.utstar.com.cn/

1.1.2 发展历程

（一）UT 斯达康简介

UT 斯达康公司是专门从事现代通信领域前沿产品研究、开发、生产及销售的国际 化高科技通信公司，是全球领先的以 IP 为基础的端到端网络解决方案和服务供应商。 公司由 80 年代中国留美学生创办，发源于美国硅谷，成长于中国市场，2000 年 3 月 在美国纳斯达克上市，在中国和印度设有多个研发中心，业务范围遍布全球。

UT 斯达康聚焦 IP 通信，产品和技术涵盖多媒体通信、宽带、无线及下一代网络 等领域，提供多种产品和系统解决方案，包括：奔流 TMRollingStream® IP 数字电视 IPTV 整体解决方案、广电互动数字电视 iDTV 整体解决方案、Mobile TV、IP 视频信息发布 解决方案以及行业宽带应用解决方案。除此，OpticalXpress EPON 系列产品及解决方案、 EPON+EOC 整体解决方案、新一代的分组传送网 PTN 解决方案、MSTP 光网络综合承 载方案、iAN 全系列宽带接入及多业务接入平台、软交换解决方案、EBox 企业

通信系 统和 MVNO 移动虚拟运营解决方案等，助力实现下一代网络的平滑演进，构筑自由广阔的通信未来。

UT 斯达康立足中国，秉承专注创新与追求卓越的优良传统，致力服务于全球快速 增长的多媒体通信市场。自 1995 年成立以来，UT 斯达康在中国设立了多个研发中心、 分公司及办事处，并积极拓展国际市场，为客户提供优质专业的服务和具有竞争力的产 品与解决方案，帮助全球客户和合作伙伴实现持续盈利和成功。

（二）品牌战略

作为全球领先的 IP 端到端网络解决方案和服务供应商，UT 斯达康的品牌战略是企 业核心理念的延伸，UT 斯达康的创新技术是世界通信发展的推动力。

洞察：了解客户，认识竞争对手、洞悉市场。 创新：创造独特的产品方案，使他人望尘莫及。 融合:共同致力于满足客户的独特需求。 灵感：永远保证客户的成功。

UT 斯达康的指南和四角星以清晰的、易于理解的方式为员工、客户、供应商和资 本市场简单明朗地勾勒出了 UT 斯达康正在努力所要达到的目标。

（三）发展历史

2010 年度

UT 斯达康再度荣获杭州市政府表彰 - 2010.03.30

2010 年 3 月 30 日，杭州市滨江区政府隆重召开“2010 年全区经济城建工作会议”， 对全区经济发展做出突出贡献的先进单位和个人进行了表彰和奖励。UT 斯达康被评为 “杰出贡献企业”、“2008 年度全国民营企业 500 强”，同时，UT 斯达康被授于“经济 发展突出贡献奖”，获得奖励资金 100 万人民币。

UT 斯达康 EPON+EOC 广电三网融合整体解决方案荣获科技部颁发的科技创新贡献 奖 -2010.03.25

2010 年 3 月 25 日，由中华人民共和国科学技术部国家科学技术奖励工作办公室设 立颁发的广播电视科技创新奖(CCBN 杯)颁奖仪式在北京人民大会堂隆重举行。颁奖 仪式上，UT 斯达康 EPON+EOC 广电三网融合整体解决方案凭借其创新的设计理念、领 先的技术优势、完善可靠的技术保障，从众多参评企业及项目中脱颖而出，获得了科技 创新(国际)贡献奖。同期，UT 斯达康还荣获“科技创新(国际)贡献企业”奖项。

UT 斯达康荣获中国通信业黄金十年成就企业奖 - 2010.01

2010 年 1 月，UT 斯达康荣获由通信世界颁发的中国通信业黄金十年成就企业奖。

2009 年度

UT 斯达康荣膺“2009 通信行业综合实力十强”及“最佳合作伙伴奖”—2009.12 2009 年 12 月，在通信世界 2009 年中国通信行业大盘点中，UT 斯达康被评为“2009

通信行业综合实力十强”及“最佳合作伙伴奖”。

UT 斯达康“奔流(RollingStream)视频广告解决方案”和“奔流广电互动数字电视 解决方案”分别荣获金银奖 - 2009.10

2009 年 10 月，由工业和信息化部指导，中国通信学会、中国互联网协会、中国通 信企业协会、中国联通、中国移动、中国电信联合支持，人民邮电报社主办的“第八届 中国信息港论坛”在山东青岛举行。大会期间，UT 斯达康“奔流广电互动数字电视解 决方案”和“奔流(RollingStream)视频广告解决方案”分别荣获全国信息化应用、通 信技术创新优秀成果奖的银奖和金奖;同期还荣膺十大网络服务提供商奖项，以表彰其 建国 60 年来在电信和 IT 领域对行业及社会所做出的突出贡献。

UT 斯达康荣获 IPTV 贡献成就奖 - 2009.09

2009 年 9 月，在一年一度的中国国际信息通信展会期间，UT 斯达康获得了由 C114 中国通信网、通信人家园颁发的 IPTV 贡献成就奖，以表彰其在 IPTV 领域做出的突出贡 献。

2008 年度

UT 斯达康公司荣获“2008 最佳 EPON 解决方案奖”-- 2008.08

UT 斯达康荣获“最佳 IPTV 商用厂商奖”及“IPTV 产业贡献奖” - 2008.10.28

UT 斯达康被印度政府授予优秀奖 - 2008.07.07 UT 斯达康在印度被评为最信 任企业 - 2008.08.23

UT 斯达康获得小灵通品牌综合优势排名第一 -- 2008.04.02

UT 斯达康在京获表彰 - 2008.04 UT 斯达康受到杭州市政府表彰 -- 2008.03 UT 斯达康四项大奖收入囊中，完美谢幕 2007IT 网络调查颁奖 - 2008.01.24

UT 斯达康 GSM/CDMA 双网双通终端荣获“2007 年度国家科学技术进步奖”-- 2008.01.23

2007 年度

UT 斯达康 GSM/CDMA 双网双通终端荣获“2007 年度国家科学技术进步奖” --2007.12

UT 斯达康入选“2007 全球华商企业 500 强” - 2007.12

追求卓越 引领时尚 UT 斯达康荣获“2007 中国手机市场技术创新奖”--2007.09.20 UT 斯达康获得“2007 年度数字家庭网络中国模型”荣誉企业称号--2007.08.30

UT 斯达康赢得印度宽带百强之首《语音&数据》和 VARIndia 以两项殊荣肯定 UT 斯 达康在宽带基础设施市场的领先地位 - 2007.07.27

UT 斯达康通讯有限公司入选“2007 年浙江省电子信息产品制造业三十强” -

2007.05

UT 斯达康获“中国 IPTV 优秀整体解决方案”及两项“IPTV 成功案例”奖--2007.05.17 UT 斯达康被评为“最具有社会责任感的企业” - 2007.04

品质+创新”--“3.15 年度调查”UT 斯达康小灵通获殊荣--2007.03.15

“UT 斯达康‘奔流’系统规模商用”入选 2006 年通信制造业十大新闻评为“事实 上的国内 IPTV 第一品牌”--2007.01.31

UT 斯达康获 2006 年度中国联通 CDMA 手机优秀合作伙伴奖--2007.01.08

2006 年度及之前

2006 年 11 月，入选美国《财富》杂志“2006 年最受赞赏的中国公司----全明星榜”， 排名 25。(〈财富〉杂志中文版与全球管理咨询公司 Hay(合益)集团联合推出了首次针对 中国本土企业的“最受赞赏的中国公司”排行榜。此次调查从 2006 年 8 月 12 日开始， 历时一周，共向 25000 名中国 UT 斯达康 广告企业的高级管理人员发送了邀请参与的 电子邮件，收到回复 1576 份，反馈率为 6.3%。综合得分最高的 25)。

2006 年 11 月，吴总入选由世界杰出华商协会、中国商业联合会推出的“全球华商影响力 100 强”榜。

2006 年 9 月，UT 斯达康公司入选国务院侨办评选的“2003-2005 年度全国百家明 星侨资企业”。

2006 年 7 月，吴总获杭州市政府评出的“杭州市杰出人才奖”，共 10 人获奖。

2006 年 7 月，UT 斯达康公司入选美国知名媒体《财富》杂志“中国上市公司 100 强”，排名第 34 位。

2006 年 7 月，中国电子商会发起，信产部、商务部、国家质检总局联合支持的“中 国电子行业品牌万里行”举行揭幕仪式，并发布了首届“中国电子企业品牌价值评估” 结果，UT 斯达康中国有限公司入选，并跻身“中国通信类十大最有价值品牌”。

2006 年 7 月，UT 斯达康通讯有限公司凭借其独创的“一站式服务”理念，丰富的 服务内容、优质的服务质量，获得消费者的广泛青睐，捧得 CCID 中国手机“2006 年度 用户满意服务奖”。

2006 年 6 月，由世界杰出华商协会、中国商业联合会、北京国际交流协会共同发 起评选的“2006 全球华商 500 强排行榜日前揭晓”，UT 斯达康入选，并位列第 177。

2006 年 5 月，根据国家统计局工业统计报表制度，按照《国民经济行业分类》国 家标准和法人企业统计的原则，经综合评定，UT 斯达康通讯有限公司被“中国工业经 济联合会企业工作委员会、中国工业报社”认定为“2006 中国通信传输设备制造行业 排头兵企业”。

2006 年 5 月，UT 斯达康通讯有限公司入选“2006 年中国软件收入规模前 100 家企 业”，排名第四，该评选由信息产业部经济体制改革与经济运行司推出。

2006 年 3 月，在第四届“中国企业产品创新设计奖”(CIDF 奖)大赛上，UT 斯达 康 GSM 手机 G16 和 M20 分别获得金奖和优秀奖，小灵通手机 X20 和 X30 双获银奖。

2004 年 12 月，UT 斯达康对中国综合税收贡献超过 18.27 亿人民币。

2004 年 12 月，UT 斯达康 IPTV 系统产品 mVsion 在美国商用，赢得美国 DSSI 公司 的定单，为美国亚拉巴马洲和佛罗里达洲的 10 万用户提供通过互联网传送的电视节目， 并根据用户的要求，提供视频点播、网页浏览、电子邮件，以及娱乐、教育、商业等广 泛的多媒体服务。

2004 年 12 月，UT 斯达康分别与孟加拉 OneTel 通信有限公司和安哥拉电信旗下全 资子公司 Movicel 签署合同，在孟加拉和安哥拉两国全面部署 MovingMedia 2000 全 IP CDMA 网络解决方案。

2004 年 10 月，UT 斯达康荣膺德勤“亚太 500 强高科技企业”称号。

2004 年 10 月，UT 斯达康公司为美国高通公司提供基于 IP 无线软交换技术的 MovingMedia2000 产品，用于高通公司在美国联合航空公司商用飞机上所进行的机舱内 的移动通信试验。

2004 年 10 月，UT 斯达康在美国宣布与日本电信签订价值 2.9 亿美金的 iAN-8000 综合接入设备合同，日本电信将采用 UT 斯达康 iAN-8000 新一代综合接入平台，在日 本全国范围内进一步拓展高速 ADSL 宽带业务，提供包括语音、数据、WiFi 以及媒体流 等业务。

2004 年 10 月，UT 斯达康为日本的软银配置全球最大的 GEPON 网络。

2004 年 6 月，UT 斯达康增设海外服务支持中心，加强国际市场拓展。

2004 年 6 月，UT 斯达康与欧洲互联网通信公司 Tiscali 签定 IP-DSLAM 宽带接入设备合同，在 8 个欧洲国家大规模部署，以满足用户对高速宽带接入的需求，并提供互联网 通信、娱乐服务等。这是 UT 斯达康的 IP-DSLAM 设备在日本、中国、印度、巴拿马等多 个国家获得成功应用之后，首次进入欧洲市场。

2004 年 6 月，UT 斯达康以 1.6 亿美金收购北美 CDMA 手机领先厂商 ACC.

2004 年 3 月，UT 斯达康公司成功收购韩国现代旗下的 CDMA 设备供应商 Syscomm 公司，同时宣布与高通公司签署一系列专利许可协议，生产、开发、销售面向 WCDMA 、 CDMA2000 和 TD-SCDMA 标准的用户端以及网络基础设施设备。

2004 年 2 月，UT 斯达康在越南胡志明市正式推出通信领域首部 PAS/GSM 双模手机。

2003 年 12 月，UT 斯达康完成销售业绩 19.8 亿美金，中国员工总数 4726。

2003 年 12 月，UT 斯达康全面推出品牌项目“新想法、新通信”，并初步确立“分 享成功、灵活高效、创新进取”品牌三个特性。

2003 年，UT 斯达康在中国推出 10 多款自主研发、生产的小灵通手机。

2003 年 11 月，UT 斯达康小灵通无线市话首次进入拉美市场，在洪都拉斯大规模部 署 iPAS 小灵通无线市话系统设备，以满足当地用户通信的需求。

2003 年 11 月，UT 斯达康与松下集团成立合资企业“宇通科技(杭州)有限公司”， 为以中国为主的市场提供第三代移动通信的无线网络设备及解决方案。

2003 年 3 月，UT 斯达康成功收购 3COM 旗下 Commworks 公司的部分资产。

2003 年 1 月，UT 斯达康全面启动新一代的 ERP 项目，进一步提升公司的信息系统 基础设施和业务流程支持能力。

2002 年 UT 斯达康在中国综合税收贡献为 13.81 亿元人民币。

2002 年 11 月，UT 斯达康 mSwitch 软交换系统入选国家“十五”863 计划通信主题 研究项目。此次评选由信息产业部、科技部和教育部联合主持，再次证明了 UT 斯达康 的软交换系统的领先优势。

2002 年 11 月，UT 斯达康与大唐移动宣布共同开发 TD-SCDMA 标准的第三代移动通 信关键系统设备。自此，UT 斯达康的第三代移动通信解决方案更为全面，形成了端到 端的 WCDMA 解决方案和 TD-SCDMA 系统的核心竞争能力。

2002 年 9 月，根据全球知名的 SYNERGY 研究集团(SRG)公布的研究报告， UT 斯达 康公司的 DSLAM 产品市场份额居全球第二位。

2002 年 9 月，全球知名的 Infonetics 公司发布统计报告，UT 斯达康得软交换产品全 球市场份额第一，进一步证实了 UT 斯达康的下一代网络产品(NGN)的领先优势。

2002 年 3 月，UT 斯达康在印度建立研发中心，支持公司业务在印度的长期发展。

2002 年 2 月，UT 斯达康的在华企业全面通过 ISO9001:2000 版的质量体系认证。

2001 年，PAS 无线市话持续稳定地增长，至 12 月底，用户超过 300 万，遍及全国 20 多个省，200 多个城市及乡镇。 UT 斯达康 PAS“小灵通”无线市话成为家喻户晓的 新兴通讯产品。

2001 年 12 月，UT 斯达康公司收购 ACD 公司，一家专门从事 LAN 和 IP 交换芯片设 计的公司以加强宽带产品的竞争力。

2001 年 11 月，UT 斯达康公司在 2001 中国国际通信设备技术展览会上首次推出了 第三代移动通讯产品. UT 斯达康现场开通了 3G-WCDMA 网络，是全展会唯一提供端到 端 3G 解决方案的厂家，向广大观众展示了 3G 的话音、图像、数据业务，其高速率、 多媒体的特性，让观众实实在在地体会到了 3G 网络的优越性。

2001 年 11 月，UT 斯达康公司首款自行研发 PAS 手机 UTS700-U，入围联合国教科 文组织和中国第一届最佳工业设计奖。此款手机于 2001 年底上市以来，受到用户一致 钟爱和好评。

2001 年 10 月，UT 斯达康公司在日本成立分支机构，更好地为日本市场服务。

2001 年 9 月，UT 斯达康公司首次为日本 BBTC 公司提供合同金额为 1 亿美元的 IP 宽带接入设备 IP-DSLAM，标志 UT 斯达康产品大规模进入发达国家的通讯市场。

2001 年 7 月，UT 斯达康公司在纳斯达克股市进行二次融资，融得资金约 11.6 亿人 民币元，为公司未来的战略发展奠定基础。

2001 年 5 月，UT 斯达康公司首次与台湾大众电信合作，提供台湾第一个 PAS "小灵 通"无线市话网络，自 7 月正式运营，开通不到半年，用户超过 20 多万，无线上网浏览、 收发邮件、在线游戏、等增值服务大受年青人的欢迎。

2001 年 3 月，UT 斯达康公司大举进军印度通讯市场，通过 HFCL 公司为印度 MTNL， BSNL 等电讯公司提供 AN-2000 有线综合接入网系统，同时开始在印度进行 PAS 无线市 话试验。

2000 年 UT 斯达康 PAS 无线市话用户在中国蓬勃发展，到 12 月底，用户数突破第 一个百万，业务遍及全国 10 多个省，80 多个城市及乡镇。

2000 年 7 月，UT 斯达康公司在广东地区开通试用了第一个基于 IP 软交换技术的无 线接入网产品---iPAS 无线市话系统，首次将软交换技术推向商用。

2000 年 6 月，在杭州市政府的大力支持下，UT 斯达康公司在杭州钱塘江畔征地 380 亩，将于 2-3 年内建成一个集生产、研发于一体的高科技通信基地。

2000 年 3 月 3 日，UT 斯达康在美国纳斯达克成功上市，成为首家在纳斯达克上市的由海外留学生创办的通信公司。筹资 2 亿美圆。

1999 年 10 月，UT 斯达康公司参加通信界的"奥林匹克"盛会--99 日内瓦通信展，首 次亮相国际通信舞台。

1999 年 7 月， AN-2000 获得信息产业部进网许可证。

1999 年，PAS 无线市话在保定、西安、杭州等地相继推出，受到电信局及老百姓的 普遍欢迎，成为中国电信的新业务增长点。

1998 年，率先提出了“网络即交换”的全新的概念， 推出了基于无线 IP 的新一代 WACOS 通信体系，推出了基于无线 IP 的新一代 WACOS 通信体系，(mSwitch 软交换前 身)。

1997 年 12 月，PAS 无线市话(俗称 "小灵通") 首次在杭州余杭开通试用，独创性地 将无线接入技术与固定电话网相结合，成为有线电话网的补充和延伸. 从此"小灵通"为 中国百姓提供了一种新的便捷通讯服务。

1997 年，AN-2000 有线综合接入设备在全国推广应用，市场占有率名列前三名. UT 斯达康在原来由国际巨头垄断的中国通讯市场脱颖而出，被誉为通讯界一枝新秀.

1996 年 8 月，AirStar-WLL "空中之星"无线本地环路系统 (即 PAS 无线市话的前身) 参 加当年邮电部主持的无线接入网试验，在 DECT-WLL 和 CDMA-WLL 等技术中脱颖而出，成为中国电信无线接入网技术的首选.

1996 年 7 月，AN-2000 有线综合接入网系统参加当年邮电部主持的有线接入网试验，首次在中国电信推出试点，并首家成功地实现与多种交换机对接.

1995 年，UT 斯达康第一个开发了 SPDH 光端机产品，独创性地将 SDH 的功能和 PDH 的价格在同一产品上完美地体现出来.

1995 年 9 月，创始人本着"1+1>2 " 的信念，将尤尼泰克(Unitech)公司与斯达康(Starcom)公司合并，创办了 UT 斯达康(UTStarcom)公司。

1.1.3 组织机构

UT 斯达康董事会

李小平
董事长

李小平（Xiaoping Li）自 2010 年 7 月加入 UT 斯达康董事会。李小平先生于 2008 年 10 月开始筹建亦庄国际投资发展有限公司，并自 2009 年 2 月开始，即亦庄国际投资发展有限公司成立之后，担任常务副总经理和董事会成员。2006 年 10 月至 2008 年 10 月，李先生担任北京经济技术投资发展有限公司经理，这是一家由北京市政府成立的投资公司。 在 2004 年 7 月至 2006 年 10 月期间，李先生曾担任国家财政部国际财务机构项目的顾问。2001 年 8 月至 2004 年 7 月期间，李先生在中国林业科学研究院做高级研究员。李先生拥有林业学士学位和林业经济学硕士学位，并已完成北京林业大学经济管理学博士的全部课程。

杜百川

杜百川（Baichuan Du）于 2010 年 9 月加入 UT 斯达康董事会。自 2001 年至 2006 年期间，杜百川先生任国家广电总局副总工程师，参与并主持多个技术标准及体系的建立。1995 年至 1998 年期间，杜百川先生任国家高清晰度电视（HDTV）专家组组长；1998 年至 2009 年期间，任中国广播电视标准化工作组的副主席。自 1998 年以来他也同时担任国家广播电影电视总局科学技术委员会副会长。从 1999 年到 2001 年，杜先生担任国家广播电影电视总局广播科学研究院院长；2007 年至 2009 年，任 Tvia, Inc.董事，该公司在 NASDAQ 上市。目前他还担任多家私人公司董事会的独立董事。杜百川先生持有北京大学无线电电子学系光纤通信理学学士和硕士学位。

陆弘亮

陆弘亮(（Hongliang Lu）自 1991 年 6 月年开始成为 UT 斯达康董事，并于 2003 年 3 月-2006 年 12 月期间和 2008 年 7 月-2009 年 8 月期间担任 UT 斯达康公司董事长。.自 1991 年 6 月至 2008 年 7 月，陆弘亮先生担任公司的首席执行官，自 1991 年 6 月至 2007 年 7 月，他同时又是公司的总裁。1991 年 6 月，陆弘亮先生创办了 Unitech 电信公司，该公司在 1995 年 9 月与 StarCom 网络系统公司合并成立了 UT 斯达康公司，公司于 2000 年在美国纳斯达克上市。自 1979 年至 1983 年，陆弘亮先生担任软件开发公司 Unison World 公司的副总裁兼首席运营官，自 1983 年起，陆弘亮先生担任该公司的总裁兼首席执行官，直到 1986 年该公司被 Kyocera 公司并购。自 1986 年到 1990 年 12 月，陆弘亮先生担任 Kyocera Unison 公司的总裁兼首席执行官。陆弘亮先生于 1954 年，出生在台湾，在日本长大，在美国求学，毕业于加州伯克利大学，拥有土木工程学士。

谢麟振

谢麟振(（Linzhen Xie）于 2010 年 12 月加入 UT 斯达康董事会。谢先生还于 2009 年 7 月起加入了 NASDAQ 上市公司 Funtalk 中国控股有限公司董事会，这是一家中国领先的手机通信设备和配件的零售商和批发商。自 2009 年 1 月起，谢先生担任了香港上市公司 SIM 技术机关有限公司的董事，这家公司致力

于手机设计和无线通讯。自 2006 年 3 月起，谢先生还担任了 CECT-Chinacomm 通信有限公司的常务董事和首席科学家，这是一家无线和通信服务的提供商。谢先生于 2003 年起任中国移动通信联合会副会长，国产手机企业首脑论坛主席，现任中国移动通信联合会执行副会长、信息产业部科技委常委、北京大学国家光通信重点实验室主任及多个大型企业董事、顾问。 谢麟振先生出生于 1940 年，1963 年毕业于北京大学物理系，在美国加州伯克利大学电子工程与计算机系(EECS)进修三年。回国后在北京大学无线电系任副教授，教授，博士生导师，并担任国家光通信重点实验室主任。1994 年调入电子工业部任通信与系统装备司任副司长。1998 年任信息产业部电子信息产品司副司长。2002 年回校任教，仍任北京大学教授，博士生导师，并任信息产业部科学技术委员会常务委员。

濮天若

濮天若（Robert Pu）于 2012 年 10 月起担任公司首席财务官并于 2010 年 12 月加入 UT 斯达康董事会。自 2008 年 9 月以来，濮天若先生一直担任诺康生物制药有限责任公司首席财务官。濮先生成功领导了诺康生物的上市过程，并负责公司的并购和发展战略。在加入诺康之前，濮先生是 Global Data Solutions 公司的首席财务官，Global Data Solutions 是一家中国的信息技术服务外包公司，他于 2006 年 6 月加入该公司。自 2000 年 9 月至 2006 年 5 月，濮天若先生担任 Accenture, CSC Consulting Group 和 Mitchell Madison Consulting Group 几家公司的管理顾问。自 1994 年 6 月至 1997 年 5 月间，他在 Bernstein Brown 会计师事务所担任审计师。濮天若先生于 2000 年获得美国西北大学的工商管理学硕士学位，于 1995 年获得美国伊利诺伊州大学获得会计硕士学位，于 1992 年在中国外交学院获得英语学士学位。

黄绍球

黄绍球（Willia Wong）自 2012 年 9 月担任公司董事会董事和首席执行官。黄绍球先生在消费电子技术，电信基础设施和半导体等行业拥有 25 年多的跨国企业经验，曾担任多项高层管理职务，包括播思国际(Borqs International)的首席执行官，该公司为移动运营商和芯片制造商提供软件平台。 2010 年 9 月至 2011 年 12 月，黄绍球先生曾任 UT 斯达康董事。最近他协助领导黄石资本(Yellowstone Capital)，为中国的技术公司提供战略及财务咨询服务。黄绍球先生持有美国西北大学电气工程学士学位，加州大学伯克利分校电气工程硕士及 MBA 学位。

邵孝恒

邵孝恒（Sean Shao）自 2012 年 10 月一直担任公司审计委员会主席。邵先生是一位高素质、拥有丰富经验的财务主管，曾担任多家在美上市公司的独立董事和 CFO。目前，邵孝恒担任学大教育（Xueda Education Group）、亚信联创（AsiaInfo-Linkage）和华奥公司（Agria Corporation）等公司董事。他拥有多项重要领导职务，其中包括担任部分公司董事会审计委员会主席、薪酬委员会主席等职务。

2006 年至 2008 年，邵先生为天合光能有限公司（Trina Solar Limited）的财务总监；2005 至 2006 年，为弘成教育集团（China Edu Corporation）财务总监；2004 至 2005 年，为握奇数据科技有限公司的财务总监。在其职业生涯早期，邵先生任职于德勤•关黄陈方会计师行会计师事务所有限公司约 10 年。邵先生持有美国加州大学洛杉矶分校（UCLA）医务管理学硕士学位和华东师范大学艺术学士学位，现为美国注册会计师协会成员。

1.1.4 企业文化

UT斯达康的文化和价值观给出我们作为一家公司和员工个体的独特定义我们向 客户和人们承诺：以这些价值观去定义我们的生存方针。

1.2 主营业务&业内地位

1.2.1 主营业务

UT 斯达康产品新亮点

从 2010 年初，国务院提出“三网融合”的政策导向，到近期三网融合试点城 市的公布，标志着三网融合进入了实质性的推进阶段。UT 斯达康的产品和技术在 经历了几年的调整后，目前正全心专注于宽带及 IPTV 两大技术和产品。而这两项 技术和产品恰恰十分符合三网融合形式下的市场需求。

作为 IPTV 和新媒体互动视频领域的先驱，UT 斯达康运用其自主研发的奔流(RollingStream)IPTV 系统，创造性地推出了全球领先的、符合运营商需求的真正 的可运营、可管理、可灵活是适配的运营级的三屏融合宽带电视端到端解决方案， 助力运营商打造适应三网融合需要的综合业务解决方案。通过多年在互动视频领域 的研发积累，奔流(RollingStream)系统已经成为业界领先的、开放的、支持多业 务、多服务终端的宽带多媒体业务平台，并得到世界范围的大规模商用。奔流解决方案是目前业界最为成熟可靠的三网融合业务整体解决方案。

IPTV 系统新亮点：

1.全高清视频点播

从 2008 年北京奥运会的高清直播开始，中国高清数字电视进入大发展时期。

广电总局在 2009 年明确指出：高清电视是我国电视发展的方向。

根据互联网消费调研中心 ZDC 最新统计，当前全高清平板电视得到了三分之 二消费者的关注，预计至 2010 年底全高清将成平板电视标配，将达到八成关注比 例。伴随高清平板电视的日渐普及，以及国内网络环境的改善，奔流(RollingStream) IPTV 的全高清视频(最高质量的全高清视频)业务将满足消费者对互动高清娱乐 生活的需求。

2.3D 高清视频点播

今年以来 3D 电视浪潮席卷全球 ，消费市场关注度持续升温 ，3D 电视成为 2010 年发展最为迅速的产品。据 Display Search 预测，3D 电视在全球电视市场的份额到 2015 年将增长至 13.6%，到 2018 年将达到 20.6% 。中国市场高速扩张的消费群体也将为 3D 电视销售积攒人气，在高涨的消费需求带动之下，3D 电视将会成为全球电视产业新的增长点，发展前景不可估量。

奔流(RollingStream)IPTV 系统通过将 3D 视频技术与 IPTV 的传输、播放技术相结合，实现 3D 视频内容的网络流式播放解决方案。

奔流(RollingStream)IPTV 的 3D 视频业务使家庭用户不用走入影院，就能感 受到由 2D 到 3D 的视觉革命，感受高清三维立体的视觉效果，提升 IPTV 的播放品质，满足高端用户的欣赏需求。

3.高清视频电话

尽管视频电话已经发展很久，但价格和性能依然是提供大众市场解决方案的绊脚石。而电视机+机顶盒实现的视频通话解决方案，大大降低用户进入门槛，使运营进入普及阶段。

UT 斯达康最新推出的高清视频通讯，更将带给用户革命性的高清视频通话体验。

4.互联网电视

到 2009 年底，中国网民规模达到 3.84 亿，其中宽带网民占网民总体的 90% 以上，网络视频用户超过 2.4 亿，占网民的比例达 62.6%。数量巨大的、年轻的 网民群体将是互联网电视忠实的潜在用户。

UT 斯达康奔流(RollingStream)互联网电视业务融合了传统电视和互联网的特 性，支持流播放的方式和下载播放的方式 (Progressive Download)，支持动态码率适 配，提供 P2P 下载播放、离线视频播放、三屏互动等业务。

5.体感游戏

据易观国际对游戏市场的预测， 到 2012 年中国网络游戏市场规模将达到 731.3 亿元，网络游戏用户规模将达到 2.272 亿。

UT 斯达康推出高性能的乐炫机顶盒，除了具备视频播放功能以外，还具备超 强的游戏支撑能力，支持多家合作伙伴提供的游戏解决方案，支持基于摄像头捕获 动作的体感游戏、基于陀螺仪和加速器的体感动作游戏、基于遥控器操作的棋牌类 游戏等，模拟真实游戏氛围，让用户足不出户就能体验运动的快乐和激情，帮助运 营商客户拓展高端 IPTV 用户市场。

宽带产品亮点：

UT 斯达康宽带产品系列包括各种基于 IP 的宽带接入及光网络技术，如：无 源光网络接入系统 xPON 、新一代多业务接入 AN/iAN 系列产品，和分组传送网 PTN 解决方案等。 UT 斯达康的宽带解决方案通过新一代多业务接入平台实现铜 线向光纤接入的平滑演进，在同一个平台上融合了 POTS、DSL、xPON 和媒体网关 的技术应用，提供了 FTTx MSAN 的综合接入解决方案，从而在大幅提高接入带宽 的同时，简化了网络结构，减少了运营商的支出。而 PTN 分组传送网解决方案帮 助运营商从传统基于 TDM 的 SDH/MSTP 传输网络向下一代基于分组的传送网络 演进，大大提高了分组业务的传送效率及提供了高质量的 QoS 保证，实现全网络 的分组化转型。

一、EPON+EOC 三网融合整体解决方案

UT 斯达康将 EPON 技术和 EOC 技术完美融合、统一网管、结合成整体解决方案，为广电三网融合 NGB 的发展提供接入网络的最佳平台。该方案可提供对数据、视频、语音于一体的三种播放的综合承载，通过一张接 入网提供过去多张网络的功能。利用运营商原有网络海量的 CABLE 网络作为传输介质，节约了大量的综合布线成本和运维投资，具有成熟、高性能和低成本的优势。

二、服务于三网融合的分组传送设备 PTN 产品

NetRing TN 系列是基于 MPLS－TP 承载技术开发的新一代分组传送网络(PTN)设备，具有先进的数据业务处理能力和强大的网络管理功能，支持 TDM 、 ATM 和以太等多业务端到端的传送，既满足传统的语音服务需求，又满足日益增长的数据业务的需求。因此采用 NetRing TN 系列设备构建面向下一代的分组传送

网络将具备统一承载和处理各种不同服务数据的能力，高效率、高可靠性、可运营、可管理，为运营商迅速实现新业务的布署打下坚实基础。

UTStarcom 是业界领先的分组传送网络解决方案供应商，早在 2006 年就开始在印度最大的电信运营商 BSNL 大规模布署基于 RPR 技术的分组传送技术，之后 又在 2008 年就开始在日本基于 MPLS-TP 技术原型的 PTN 的规模试用，现在已建设了规模应用的商用多业务 PTN 城域网络，承载 TDM 、ATM 和数据服务。在国内， UTStarcom 在电信、移动、联通、电力及广电等各运营商的多个地区也开始了试点及商

用。另外，NetRing TN 系列产品还通过了一系列国内外的专业测试和认证，包括 MEF 电信级以太网认证，工信部入网认证及欧洲 EANTC 互联互通测试等。

1.2.2 业内地位

UT斯达康拥有十多个研发中心，通信行业综合实力十强，中国通信业黄金十年成就企业奖。主要的竞争对手有：华为、阿尔卡特·朗讯、诺基亚、大唐电信。

1.3 工作地点

UT斯达康立足中国，秉承专注创新与追求卓越的优良传统，致力服务于全球快速增长的多媒体通信市场。自1995 年成立以来，UT 斯达康在中国设立了多个研发中心、分公司及办事处，并积极拓展国际市场，为客户提供优质专业的服务和具有竞争力的产品与解决方案，帮助全球客户和合作伙伴实现持续盈利和成功。

下面是UT斯达康在华分公司地址：

UT 斯达康(北京)技术有限公司

地址：北京市朝阳区凤凰置地广场 H 座写字楼 3 层 306 号

电话：010-58526288

邮编：100028

UT 斯达康通讯有限公司

地址：杭州市滨江区春波路 1576 号 乐通科技园 2# / 3#楼

电话：0571-81928888

邮编：310052

UT 斯达康通讯有限公司 杭州研发中心

地址：杭州市滨江区春波路 1576 号 乐通科技园 2/ 3 楼

电话：0571-81928888

邮编：310052

UT 斯达康通讯有限公司 深圳分公司

地址：深圳市南山区高新技术产业园区高新南一道联想大厦 3 层

电话：0755-26952899

传真：0755-26983786

邮编：518057

UT 斯达康通讯有限公司 浙江分公司

地址：杭州市滨江区春波路 1576 号 乐通科技园 2# / 3#楼

电话：0571-81928888

邮编：310052

UT 斯达康通讯有限公司 安徽分公司

地址：安徽省合肥市淮河路 303 号邮电大厦 30 层 3008

电话：0551-2680727

传真：0551-2680777

邮编：230001

UT 斯达康通讯有限公司 福建分公司

地址：福州市五一北路 171 号 新都会花园广场 20F

电话：0591-87601201

传真：0591-87544509

邮编：350001

UT 斯达康通讯有限公司 河北分公司

地址：石家庄市建设北大街 1 号富邦大厦 826

电话：0311-86218446

传真：0311-86067749

邮编：050011

UT 斯达康通讯有限公司 四川分公司

地址：四川省成都武侯区市航空路 6 号丰德国际广场 A1 座 9 楼

电话：028-81388888

传真：028-85266929

邮编：610041

UT 斯达康通讯有限公司 西安分公司

地址：陕西省西安市高新区科技路 195 号世纪颐园 B 座 1807 室

电话：029-62969545

传真：029-62969584

邮编：710075

UT 斯达康通讯有限公司 贵阳分公司

地址：贵阳市黔灵东路石油大厦 1 号(亨特上城)2-10-7 号

电话：0851-5531222

传真：0851-5531555

邮编：550002

UT 斯达康通讯有限公司 上海分公司

地址：徐汇区天钥桥路 325 号 A 座 2607 室

电话：021-63910077

传真：021-63910055

邮编：200030

UT 斯达康通讯有限公司 沈阳分公司

地址：沈阳市沈河区青年大街 167 号北方传媒大厦 7 层 708 室

电话：024-23968000

传真：024-23961001

邮编：110014

UT 斯达康通讯有限公司 广州办事处

地址：广州市番禺区大学城数字家庭研发园东区(小谷围街外环东路 232 号)13 栋 A350

电话：020-39354389

传真：020-39354020

邮编：510006

UT 斯达康通讯有限公司 昆明办事处

地址：昆明市盘龙区金江路金康园小区 128 幢 1 单元 201

电话：0871-3566966

传真：0871-3511181

邮编：650224

UT 斯达康(中国)有限公司 内蒙古办事处

地址：内蒙古呼和浩特市呼伦南路雅阁星城一号楼 1704 室

电话：0471-6203555

传真：0471-6203111

邮编：010020

UT 斯达康通讯有限公司 南京办事处

地址：南京市中山东路 18 号国际贸易中心 13FA2-2

电话：025-84509966

传真：025-84513408

邮编：210001

UT 斯达康通讯有限公司 南宁办事处

地址：广西南宁市金浦路 6 号金湖帝景 C 座 1210

电话：0771-5505569

传真：0771-5505569

邮编：530021

UT 斯达康通讯有限公司 武汉办事处

地址：湖北省武汉市武昌区中北路 54 号宏城金都 A 座 3 号门 2501 室

电话：027-88855666

传真：027-88852266

邮编：430070

UT 斯达康通讯有限公司 新疆办事处

地址：乌鲁木齐市扬子江路 61 号天安名门 2 号楼 1801 室

电话：0991-4521088

传真：0991-4558212

邮编：830000

UT 斯达康通讯有限公司 宁夏办事处

地址：宁夏银川市金凤区民生新天地 1603 室

电话：0951-5671788

传真：0951-5671799

邮编：750004

UT 斯达康(中国)有限公司 郑州办事处

地址：郑州市经三路 68 号 2 号楼招商银行大厦 1306 室

电话：0371-67100888

传真：0371-67100555

邮编：450008

二、福利待遇&职业发展

2.1 福利待遇

公司将提供业内有竞争力的全面薪酬结构，其中年薪由月薪和年终奖组成，公司还另外提供一系列的福利 政策：完善的社会保险、额外的商业保险、每月的交通补贴。

声音一：

前两天我去 UT 面试(杭州)职位是 sales ，感觉还好，但当时没有具体谈待遇 问题，只是问了我一下期望的薪资水平，他当时一再跟我强调说 UT 的福利是非常好的， 那我是不是可以理解为其实薪水是很低的，还有听他口气应该是没有销售提成的，虽然 UT 没以前厉害了，但在杭州还算是非常不错的公司，听他说住房补贴第一年是 1K/月， 第二年 2K/月，第三年 3K/月(封顶)。

声音二：

UT 在杭州和深圳都有研发中心。 应届硕士，研发类和测试类，

1)每个月基本工资加上各种补贴 7000 -8000 ，另 13%的住房公积金。

2)公司把保险和住房公积金的个人部分也支付了，不从个人工资里扣。

3)有节假日费，项目奖和年终奖，年终奖约 2 -3 月工资，年前一次发放。

4)人性化管理，弹性工作制，工作环境不错，很少加班。

声音三：

如果去杭州，我觉得 UT 绝对是 top3 之内的，他崇尚的美国式的管理模式，周末 双休、没有加班制度，员工在里面感觉很舒服(接触了很多 UT 的人，普遍的反映) ， 而且还是可以学到不少技术的(除非你是大牛，呵呵)。薪资待遇在杭州的企业中，很有 竞争力，硕士年薪在八万以上，而且公积金狂高。杭州最牛的搞通信的企业无疑是东方通信，年销售额 100 个亿，是和中兴一个档次的像东信，在杭州的广场、公交车身、大 街小巷到处都能看到他的广告。在文二路上，东信的总部，那个站名就叫,东方通信大厦。但毕竟他是国企，他能给予员工的很有限，不是就业的首选。同样，UT 也是杭州 市政府极力扶植的高新企业，特别像小灵通，政府给予了很多支持和优惠。我们不可能 在就业的时候什么都一下子得到，但我觉得我们考虑最多的还是那么几点：薪水、个人 发展(即：从事什么工作)、工作地点、公司知名度等。若说到讨论公司发展前景，似乎 离我们太遥远了，这是各个公司的领导层天天在绞尽脑汁想的事情。

我是这样想的，在现在这个社会，我们一般不大可能在一家企业呆一辈子，所以以 后公司怎么走，和我们关系并不是太密切。比如华为，他可能后面的路会不好走，但即 使是几年前就看到这一点的人，我想他在华为这几年，也未必天天就在后悔：明知他现 在要裁员，为啥几年前还进来!事实上是，即使现在他被裁了，怀里揣着几十万和前沿 的技术，一点都不亏。又何必为当初,选错了企业而懊恼?小灵通搞的

正红红火火，大 家是在谈论他的前途，但这和我们个人又有多大关系呢?而且这不是我们可以改变的。 哪怕几年后，小灵通这种东西真的不存在了，不管是公司还是个人，这几年的钱总是实 实在在赚到了吧?技术总是学在手上了吧?总会是一段难忘的人生经历。再退一步说， 就算你现在是看到了 UT 可能几年后会像今天的华为那样困窘，甚至裁人。那个时候你 会开心的说,幸好当年没去 UT 吗?其实我想，可能即使你所预见的小灵通要被淘汰成为 现实，你也不会后悔当初选择了 UT。

下面由应届毕业生求职网 YJBYS 为您 UT 斯达康部分职位薪资，以供了解：

2.2 员工关怀

公司竭尽所能为员工提供各种实用的福利，营造舒适的工作环境，每个办公楼层都配有自动售卖机、自助咖啡机，中午和下午提供工作餐，更有水果和下午茶提供。

为了丰富员工的业余生活，公司成立了各种体育协会，定期组织公司旅游，举办生日会.....期待着你加入后不断地发掘与参与。

2.3 职业发展

职业发展感言一

仿佛就在昨天，刚踏出校门，意气风发，挥斥方遒。而当年的 UT ，是业界冉冉升起的新星，″亚洲最佳雇主″ 。懵懂中进了 UT ，初入职场，不免有些忐忑。 一切都是新鲜的，读完十几年的书，似乎又回到白纸一张。 所幸，UT 的企业文化让所有不适都变得简单。 弹性的工作时间，平等的同事关系，专业而亲如一家的团队合作。 只要肯学肯问肯干，所有人都愿意伸出双手给予帮助。 依稀记得，第一次独立完成模块开发的兴奋。 依稀记得，第一次所有同事一起通宵达旦加班。 依稀记得，第一次加薪后的感慨。 依稀记得，第一次拿下重大定单后的把酒言欢。 当然，一路走来，不仅有成功的甜蜜，也有失败的苦涩。 这几年，UT 为自己的年少轻狂付出了代价。 低谷中，很多人离开了，而我选择留下。 不为别的，只因为相信，风雨之后方有彩虹。 而数数那些伟大的公司，无不历经挫折。 可贵的是，哪怕在最困难的时候，大家也没有放弃胜利的希望。 转眼间，当年的毛头小子，如今已为人夫，为人父。 而慢慢成熟起来的 UT ，也终于找到了自己发展的方向!

UT 的美好明天，我们一起来创造!!!

职业发展感言二

我于 2005 年 4 月从浙江大学毕业，选择以宽松、自由著称的 UT 斯达康大家庭， 开始了自己的职业生涯。回首往事，不禁感慨万千： 曾经因为从事方向的改变而忐忑不安；曾经因为快速有效解决现场问题而欣喜若狂， 曾经因为代码的反反复复而懊恼不已；曾经因为公司的低迷而犹豫和彷徨;如今： 我不再忐忑不安，因为公司气氛非常融洽， 我不再欣喜若狂，因为我会面临更大挑战；我不再懊恼不已，因为我茁壮已经成长；我不在犹豫和彷徨，因为公司已经触底反弹;我意识到，只要我们愿意，只要我们有足够的想法、热情和执着， 只要我们足够努力，只要我们舍得拼搏，我们一定会和公司一起成长，在这里完成每一个 IT 人的梦想。

职业发展感言三

在加入公司 3 年多的时间里，在公司的帮助下迅速完成了从学生到工程师的角色 转换，在这个过程中有诸多感受。一方面公司为个人提供了肥沃的土壤，无论你碰到什么技术问题，都会从周围得到 解决,尤其是那种和其他同事一起讨论，一起揭开问题的真相后带来的喜悦让人难以忘怀,在同事的带领下，一次次难题的有效解决迅速让我完成了从学生到工程师的转变,努 力也得到公司的充分认可,2008、2009 连续两年绩效评级为 A 。另一方面公司为个人提供了宽广的平台，无论你产生什么新奇想法，公司都会帮你实现，当看到自己的想法一点一点的变为现实，融入公司的产品，那种成就感也同样让 人难以忘怀。公司同时也为员工提供了丰富的业余俱乐部活动，登山，游泳，各种球类等，在锻 炼身体的同时，更能结交朋友。

在 UT 三年，成长、奋斗、激情、挑战，这些就是公司给我的最好感受！职业发展感言四

2001 年，作为一名应届毕业生，我希望选择一份有挑战性的工作，希望自己能不断学到新的东西，我选择了 UT 斯达康;在华工举办的 UT 校园招聘会上，我带着 自己对技术工作的向往和热情通过了层层筛选，于是，UT 斯达康也选择了我。这个工作起点的选择，开启了我人生的一个广阔舞台。从缺乏经验的技术"菜鸟" ，变成一个技术中坚;从初出茅庐的毛头小伙，变成一 个团队组长，UT 斯达康给了我历练的平台、宽松的环境和足够的耐心。在这个年轻向 上、充满热情的团队中，每天都能接触到新的知识和各方面优秀的工程师。通过一个个 项目的实践和项目管理培训，我的技术水平、项目管理能力和团队管理的能力都有了很 大的提高。

我喜欢 UT 融洽的工作气氛和开放的企业文化。在公司里，对于技术细节的讨论， 甚至是争论，让我感受到的是 UT 积极向上的学习氛围;在公司外，登山、游泳、打球、 摄影， 让我感受到的是 UT 充满活力的企业文化。

有时候我会非常庆幸最初的选择——来到了 UT 斯达康，一个给我了学以致用空间 的公司，工作有时虽紧张，但也能体会到工作的乐趣。在这里，我人生的日历翻过了奋 斗的七年，我得到的是一个城市的归属感，一份事业的成就感，和一份爱情的幸福感。

这就是我——一个幸运的“现实”几乎拥抱了“梦想”的 UT 人。

2.3.1 晋升机制

开放的内部晋升机制

UT 斯达康在内部晋升方面有着自己独特的做法。举个简单的例子：当工程师的业绩与能力达到一定程度时，公司会主动为他们设计发展方向，如是向技术型或管理型还是项目管理型方向发展，由工程师和主管双向沟通来决定自己的发展方向。在员工由初级工程师向高级工程师晋升时，由技术考核委员会对晋升人员的专业能力、技术辐射力、创新性等方面向晋升人员主管或本人提问答辩，最后投票决定。考核委员会由相关领域的资深人员组成，代表了不同的技术领域。 获得晋升后员工有义务每年进行规定次数的技术讲座，来与其他员工分享经验与技术。这种方式同时也给员工传递这样一个信息：可借此机会衡量自己是否符合该职位要求，准确定位自身的位置。

公开透明的绩效考核体系

从理论上而言，任何一种绩效考核体系都不具备普遍适用性。不同企业采用不同的考核体系，即便是在同一企业中，在不同阶段也会有不同的考核体系。然而，简言之，考核的目的就在于激励员工;同时为员工的发展定位提供依据。

UT 斯达康公司实行的是年度考核，考核结果为年 5%的淘汰率提供依据。公司的考核包含两个部分，即硬性考核与软性考核。硬性考核主要是考核员工项目目标是否按质按量完成，一般都有客观依据;软性考核即考核员工平时的行为，这一部分具有很强的主观性。为了实现考核的公开性与透明性，公司主要通过以下两个方面对考核进行制衡：

交叉的考核体系

首先，部门经理需对其下属进行内部考核，做面对面的交流。此后，所有的经理会聚集起来对不同部门进行交叉审核。由于研发工作的互动性较强，员工之间的合作机会较多，相互间的业绩表现都很了解，所以其他部门的经理也具有发言权。这种交叉式考核体系通过各个部门相互监督的机制保证考核的公平性，避免了部门经理考核过程中的感情偏向。

公平的申诉体系

在做完绩效考核以后，HR 部门会进行员工调查，核实考核的整个过程中是否有异议以及是否公正。UT 斯达康实行比较直接与开放的政策，因此考核过程中，如果员工本人觉得考核结果与自己的实际情况不相符合的时候，也可以向 HR 经理提出申诉。HR 部门一般情况下都会为申诉员工重新启动评估系统，以核实评估结果。

在绩效管理这方面，UT 斯达康很注重对绩效管理中流程的控制。在平时就强调绩效文化，鼓励上下级之间的沟通。这样，在日常工作中，上下级沟通顺畅，年终的考核就会很轻松，同时，这也有利于良好的工作氛围的形成。

2.3.2 培训机会

新员工培训(社招新员工) 每位入职后的新员工都需参加大学组织的"新员工培训"。培训内容包括公司概况、企业文化、组织结构、产品介绍、制度条例等，使新员工很快消除陌生感，融入 UT 斯达康的大家庭中。

新员工培训：

每位入职后的新员工都需参加公司大学组织的"新员工培训" 。培训内容包括 公司概况、企业文化、组织结构、产品介绍、制度条例等，使新员工很快消除陌生 感，融入 UT 斯达康的大家庭中。

应届生导师制度：

结束新员工培训后，公司为每位应届毕业生安排一位导师即"新员工导师制度 " 。导师将采取一带一的形式，主要毕业生顺利地完成由学生到职业人士的角色转 换。在沟通的基础上，新员工会和导师及直接主管共同制定今后的发展计划。

产品技能培训：

技术培训介绍现代通信技术、有关公司产品的技术知识。技术人员海外培训针对技术骨干人员，将被派往美国进行专门性的技术培训，对通信领域最尖端、前沿 的技术和发展趋势进行培训和研究。

管理技能培训：

管理培训包括领导力、沟通能力、企业文化等方面。销售培训有市场、销售、服务等方面，如销售员基本素质培训、商务谈判技巧、演讲技巧等。

在线培训：

为了使员工机动灵活地接受培训，公司大学开放多项网上教育课程。课程主要有技术类、语言类和各种管理电子图书。通过虚拟的网络课堂，可以自由地与导师 和其他学员交流，不受时间和空间的限制完成课程，达到学习目的。

教育资助计划：

公司鼓励有发展潜力的员工，接受公司以外的教育培训机构开设的继续教育课程。公司对符合条件的员工将给予一定的资助。

员工培训感言一

为期一周的 STARPROGRAM 新员工培训在紧张快乐的气氛中度过了。回顾一周的 体验，从开营时大家的面面相觑，到课堂中踊跃发言相互补充，再到拓展训练中相互鼓励，相互支持，为了共同的目标而冲刺，我们从中学到的实在是太多太多。

我一直自认为是个内敛的人，但不缺乏灵感和创意，更不缺乏激情，只是由于长期 的生活工作环境，我更多的陶醉在了自己的小世界中。而从本次培训一开始起，我们个 人的所有活动都和团队紧紧的联系在了一起，我渐渐的明白我不是一个人在战斗。

印象比较深刻的是室内的扎马步游戏，一直以为自己的身体素质不错，肯定可以坚 持下来，因此一开始的时候还教大家"偷懒"的诀窍。随着游戏的进行，我渐渐感觉到了 体力不支，而耳边的嬉笑声也越来越大，我就想：其他队都不行了，我肯定是最后几个 了，差不多就行了。几乎没有一刻的坚持，我就摘下了眼罩。忽然发现，我的左边右边， 我们星秀的全体队员都还在努力。姚佳腿在不停的颤动，手臂上都是汗，吴一斐、王杭 峰都开始左右摇晃了，可丝毫没有放弃的意愿，他们都一直坚持到了最后。为他们骄傲 的同时，我感觉到了无比的内疚。不是因为我没有为团队拿到 50 分，而是我没有为团 队尽力，甚至没有做出多一点的努力，我还固执的沉溺在自己的世界中。而如果我心中 有我们的团队，我肯定可以做的更好的。

平时生活工作中的我话不多，因为觉得自己没有什么特殊才能，在团队中也不怎么 重要。而户外扎木筏的活动，却让我重新发现了自己。当大家都在为如何固定浮桶和竹 杆苦恼时，我就想：浮筒会因为浮力往上顶，竹杆会因为大家的重力往下压，我们只要 用竹杆做一个大小合适的框架结构，最后架在浮筒上就可以了。"我有一个想法，大家 看这样行不行……"当我这样大声的说出来的时候，很快得到了大家的认可，最后航行 的效果也证明这确是个不错的 IDEA。回想，我为什么会有这样表达的意愿，其实还是 团队的力量。首先是胜利的目标激励着我，有团队的胜利才有我的胜利;其次是大家的 鼓励，在之前的活动中，我们就有这样的共识，有任何想法都可以说出来，我们不会因 为任何的不可行或者失误而相互责怪。既然我们的目标是一致的，我们的交流的平台是开放透明的，那有什么不可以沟通的呢?任何聪明才智，都可以成为驱动团队前进的马 达。

回想自己这一周来的经历，最大的感受就是团队让我发现了自己，突破了自我。只

有在团队中，我们才能发现自己比想象中的更强大。最后借用我们队员的一句话来做总 结，团队就是 N*1>>N。

员工培训感言二

为期 8 天的 STAR 培训已经结束，回想这段时间的经历，可谓是获益匪浅。 本次培训在 Bingo 游戏中拉开序幕，大家对此次培训充满了信心，紧接着，拉开了本次培训的篇章。 本次培训中，使我加深了团队意识，研发团队并不是依靠团队中的某个人的能力而成功，而是靠大家的互相协作而成功的。在户外的素质培训中，考验大家的不单单是个 人能力，更多的是靠团队的配合，例如在爬"云梯"项目时，只有 2 位队友相互协作，才是最有效的组合，如果 2 个人各自依靠自己的能力攀爬，结果往往显而易见，即使能成功，在这一过程中的付出也将是巨大的，联想到企业的发展，由最少的成本产生 最大的利益;相对于配合很好的组合而言，这一过程将是顺利的，他们所付出的成本比 前者往往少很多，同时速度也更快，即所谓的效率优先原则，一个企业的运营，更多的 是靠效率。

再者，在"七巧岛"的项目中，我们又看到了即使我们有了共同目标，但也要分析清 楚重要等级，实现个人目标和企业目标双赢，团队中决策者往往需要承受很大的考验， 类似于项目经理(PM)的职责，企业一旦有了核心产品，就不怕市场的考验，因为我们货 真价实，因为我们具有技术含量，因为我们经的过市场的考验。

此外，在统筹上，往往需要我们顾全大局，考虑事情，不能只想到第一步，而忘记 了第二步，在户外的培训中，通过体验式的素质拓展，揭露了我们的这些共性，失败并 不可怕，可怕的是没有吸取失败

的教训，这些都告诫我们需要从失败中认真反思自我， 做到自我的逐渐成长，逐步使自我完善，人生就是一个循环的过程，在这一过程中，我 们将会逐渐认识到自我的不足，并从中加以改正，人与人的区别往往也就在这一点上， 如果你不能在这一过程中吸取经验教训，你将还是停留在原位，一旦在公司里出来后， 别人都有了很大的改变，而你还是和进公司前保持一样的水平的话，你就是一个失败者。

我在本次培训中认识到了自身的不足，在领导能力和语言表达方面还需进一步加 强，在此次培训中我看到了很多很好的例子，他们都是我学习的好榜样，这些缺陷需要 我在今后的工作中好好加以改进;此外，UU 大学又是一个很好的自我发展平台，提供 了很多学习的机会，这里有各种各样的课程，满足我们不同的需求，为自身的发展提供 了充实的平台。

本次培训虽然才短短的 8 天时间，但已使我有了今后发展的强大动力，就像 UT 的 发展原则一样：如果你有 60 分的能力，你在 UT 就有 80 分的舞台。就像我们的队歌 中唱的那样：我相信我就是我，我相信明天，我相信青春没有地平线……

最后，感谢 UU 大学各位老师的谆谆教导，以及户外素质拓展中各位教练的辛勤 指导，有了你们，才有了我们的成就。

三、校园招聘

3.1 2013 年 UT 斯达康校园招聘岗位&要求

3.1.1 校招岗位&要求

研发类

软件工程师(C/C++)

工作地点：杭州

岗位描述：

负责系统软件模块的设计、编码、调试、测试等工作，参与相关质量活动，确保设计、实现、测试工作按时保质完成

任职要求:

1、计算机或通信等专业，本科及以上，硕士优先考虑

2、擅长运用 C/C++语言编程。

软件工程师/软件测试工程师(Java)

工作地点：杭州

岗位描述：

负责网络管理系统等应用软件开发和测试

任职要求:

1、掌握面向对象编程技能和思想，有 Java 或者 C 语言开发经验，熟悉 Java Swing 者优先

2、熟悉一种或多种关系型数据库(ORACLE、SYBASE)者优先

3、熟悉 TCP/IP 或 SNMP 或 SOAP 网络协议优先

4、可阅读专业类的英文资料，可以用英文写简单的报告

5、本科及以上，硕士优先考虑

系统测试工程师

工作地点：杭州

岗位描述：

1、根据测试流程编写测试用例，搭建测试环境，执行测试用例，汇总测试结果

2、测试过程中问题分析、跟踪、验证，系统模块质量分析;版本发布后必要的现场支持及问题跟踪

3、自动化测试脚本编写、执行与维护

任职要求:

通信、计算机、电子信息工程等本科或硕士学历

硬件工程师/EMC 工程师

工作地点：杭州

岗位描述：

1、根据系统需求，完成单板的硬件概要设计和详细设计

2、完成原理图设计和 PLD 设计，提供 PCB 设计的具体要求

3、协同软件工程师完成单板调试，并独立进行硬件功能和性能测试

4、参与制定产品前期的 EMC 设计;负责产品研发的 EMC 预测试，定位和整改工作

任职要求:

1、电子、通信、自动化控制类专业，本科及以上，硕士优先考虑

2、在数字电路设计、模拟电路设计或 CPLD/FPGA 设计方面有一定基础

3、熟悉原理图、PCB 或 CPLD/FPGA 设计的常用工具

4、熟悉 EMC 相关的标准，精通 EMC 各项目的测试仪器和测试方法

FPGA 逻辑工程师

工作地点：杭州

岗位描述：

主要负责 FPGA 模块相关的开发工作，包括功能分析，设计的文档编写，代码设计和验证，芯片的调试和项目的维护等

任职要求:

1、电子、微电子或通讯相关专业的硕士及以上学历

2、熟悉 verilog 或是 vhdl 硬件描述语言，熟悉 FPGA 设计的流程和相关的开发调试工具

TCD 文档开发工程师

工作地点：杭州

岗位描述：

1、负责相关产品文档的编写、审核、测试、验证和持续改进

2、参与文档体系、大纲及模板的策划及制定

任职要求:

1、通信、计算机、电子、自动控制等相关专业，本科及以上学历

2、学习能力强，文字表达能力强，擅长综合和归纳，能潜心文字工作

3、具备良好的英语听、说、读、写能力

R&D 技术支持工程师

工作地点：杭州、深圳

岗位描述：

1、负责公司面向客户所组织的产品选型测试

2、负责国际国内重大项目的支持

3、负责分析网络重大故障和现场解决，客户培训，现场工程师的支持

4、重要软件版本的集成测试，全面验证版本功能和稳定性

任职要求:

1、通信、计算机、电子信息类本科及以上学历

2、性格开朗大方活泼，能吃苦耐劳，善于沟通

3、英语口语流利，听说读写能力佳，英语六级以上

软件开发工程师

工作地点：深圳

岗位描述：

从事互联网电视、新媒体、云计算平台、IPTV、DVB、三网融合等相关产品的软件开发

任职要求:

1、本科及以上，硕士优先考虑

2、有如下经验者优先：

精通 C/C++或 Java、Web 编程

熟练掌握 Linux/Unix/iOS /Android 开发及网络编程

有音视频编解码、流媒体等多媒体经验

有嵌入式系统开发经验

了解云计算

软件测试工程师

工作地点：深圳

岗位描述：

从事互联网电视、新媒体、云计算平台、IPTV、DVB、三网融合等相关产品的测试工具开发和系统测试

任职要求:

1、本科及以上，硕士优先考虑

2、有如下经验者优先：

精通 C/C++或 Java、Web、脚本编程

熟练掌握 Linux/Unix/iOS /Android 开发及网络编程

有音视频编解码、流媒体等多媒体经验

熟悉数据库的使用

硬件工程师

工作地点：深圳

岗位描述：

从事互联网电视、新媒体、云计算平台、IPTV、DVB、三网融合等相关产品的相关产品的硬件开发和转产

任职要求:

1、电子、通信、自动化控制类专业，本科或硕士学历

2、在数字电路设计、模拟电路设计或 CPLD/FPGA 设计方面有一定基础

3、熟悉原理图、PCB 或 CPLD/FPGA 设计的常用工具

4、了解信号完整性或电源完整性相关基础知识

5、英语四级以上，能熟练阅读及翻译相关技术文档

6、具有电子或通信类产品设计和调试经验者优先考虑

销售类

销售工程师

工作地点：北京、天津、杭州、河北、湖北、湖南、宁夏、河南

岗位描述：

1、作为通讯产品的销售拓展人员，负通讯网络的评估、网络优化等服务销售机会点的市场拓展

2、负责品牌营造、客户服务需求挖掘、产品宣讲、方案制定、商务谈判等服务市场相关的营销拓展工作

任职要求:

通信类、计算机类本科学历，良好的沟通表达能力

技术服务类

技术支持工程师

工作地点：济南、天津、北京、合肥、武汉、长沙、南昌、南京、福州、海口、深圳、南宁、广州、杭州、西安、银川、石家庄

岗位描述：

1、负责多媒体产品及宽带产品的现场项目实施

2、负责多媒体产品和宽带产品的日常维护与故障处理及维保执行

3、根据产品市场规划，在区域市场提供产品拓展和销售支持

任职要求:

1、性格开朗大方活泼，能吃苦耐劳，善于沟通

2、英语口语流利，听说读写能力佳

3、通信、计算机、电子信息类本科及以上学历

生产供应链类

生产技术工程师

工作地点：杭州

岗位描述：

1、负责产品的生产导入，研发设计检验.产品设计变更处理

2、负责产品的故障分析，处理不良品，材料验证

3、负责产品的测试方案设计，验证产品的测试可靠性，测试环境的搭建及产品测试

4、负责产品的试产，参与产品鉴定工作。编制产品的工艺文件 ，设计工艺装备并负责工艺工装 5、的验证和改进工作

任职要求:

电子信息类、机械类本科，英语四级及以上

物料计划、采购工程师

工作地点：杭州

岗位描述：

1、负责订单、计划、物料、供应商等管理

2、制作物料需求计划、提高生产效率，有效降低运作成本

任职要求:

电子信息类、机械类本科，英语四级及以上。

质量控制类

质量工程师

工作地点：杭州、深圳

岗位描述：

1、参与编制公司质量控制体系文件和标准规程，并报批准后跟进执行情况

2、负责质量目标和产品质量分析，策划并组织实施产品质量改进

3、参与执行公司各项质量体系年度内审、评估活动

任职要求:

电子信息类、计算机类本科及以上学历，英语四级及以上

岗位描述：

1、负责订单、计划、物料、供应商等管理

2、制作物料需求计划、提高生产效率，有效降低运作成本

任职要求:

电子信息类、机械类本科，英语四级及以上。

IT 类

Helpdesk 工程师

工作地点：杭州

岗位描述：

1、作为公司内部员工寻求 IT 服务的接口

2、为中国及国外用户提供电话热线支持，包括 UT 标准 PC 及应用

3、对用户提交的问题开 Case，在分配给后台工程师之前需要在系统中输入恰当的事件描述和已实施的处理步骤

4、应业务对 IT 服务的需求，承担其他被分配的任务

任职要求:

计算机类大专以上学历，积极主动，勤奋认真

网络工程师

工作地点：杭州

岗位描述：

1、负责网络架构设计和基础构建，包括广域网，局域网，无线局域网，及相关 IP 网络

2、负责网络管理，网络安全

3、负责企业日常网络设备正常运行及日常维护，对内部用户提出的问题提供必要的技术支持，针对项目需求提供相关解决方案

4、7x24 小时 on-call 支持，及时完成相关运营报表，解决 Remedy ticket，执行变更管理流程

任职要求:

计算机、通信类本科以上学历，积极主动，勤奋认真

人力资源管理

人力资源专员

工作地点：杭州

岗位描述：

1、负责人力资源支持工作：绩效考核、员工关系、薪资福利等

2、执行公司人力资源相关政策，积极支持 HR 体系建设

3、 推进与实施各人力资源项目的建设

任职要求：

1、人力资源类、管理类、心理学相关专业，本科或研究生学历

2、具备较强的沟通能力、协调能力

3、具有较好文字表达能力；

4、英语听说读写能力优异者优先。

3.1.2 校招岗位对比

近三年校招情况统计

1.UT 斯达康的校园宣讲会主要集中在北京高校。近 3 年都有在北京大学，中科院研究生院举等办校园宣讲会。

2.从对招生对象来看，UT 斯达康近 3 年的校园招聘都是面向研发类，软件方向专业的学生。

3.从招聘岗位上来看，质量工程师，技术支持工程师，网络工程师，软件测试工程师，软件开发工程师每年 UT 斯达康的校园招聘都有招人。

4.从对职位的能力要求上来看，现例举几个有代表性的岗位。

软件开发工程师

1. 精通 C/C++或 Java、Web 编程
2. 熟练掌握 Linux/Unix/iOS /Android 开发及网络编程
3. 有音视频编解码、流媒体等多媒体经验
4. 有嵌入式系统开发经验
5. 了解云计算

软件测试工程师

1. 精通 C/C++或 Java、Web、脚本编程
2. 熟练掌握 Linux/Unix/iOS /Android 开发及网络编程
3. 有音视频编解码、流媒体等多媒体经验
4. 熟悉数据库的使用
5. 能力，工作踏实，能承受较强的工作压力。

近两年对学历要求趋势

从这两年学历上看，UT 斯达康对学历的要求尚可，基本上绝大多数职位本科以上 就行，甚至 IT 类的 Helpdesk 工程师职位仅要求专科以上学历;但是少部分职位对学历的要求就会相对高一些，特别是研发类的职位中，多数都要求硕士研究生学历或是硕士优先。

近两年招聘岗位、人数要求及工作地点

像去年 UT 招的人数就比较多，涉及各大类别不同职位，人数的话一般在十五个人以内。工作地点方面，杭州的职位最多，深圳其次，但总的来说其职位基本上面向全国开放。所以，大家的机会还是很多的。

注意事项

第一，必定要器重校园招聘会，特别是短名牌高校的学生。在这个进程中，你会得 到尊敬，绝对不会听到在社会招聘会上很明显学历歧视的声音。还有就是进入高校的公 司都是经由校方审查过的，可托度比较高，不轻易受骗上当，而且参加校园招聘还比出 外招聘节俭时间跟金钱。

第二，面试前的“作业”一定要做好。要理解面试的基础技巧，还要懂得应聘的公司 等。

第三，面试时要有相对自负。自信在要害时刻能让本人躲避毛病，发挥长处。

第四，面试时不论回答什么问题，都应当缭绕着我能为公司做些什么来答复，让他们充足信任你有才能为公司发明价值。

第五，大公司个别不会太在意你的成绩，但很重视你的能力和潜力。后来我得悉我的 笔试成就排在 20 名后，因为考官以为我很有潜力而力举我参加了面试。普通进入公司后还 要再进行专业技巧培训，所以一些平时成绩不是超群绝伦的学生千万不要不可一世，兴许一 次不经意的尝试就促成了你的成功。

3.2 2013 年 UT 斯达康校园招聘流程&日程

下面应届毕业生求职网 YJBYS 为您提供 UT 斯达康 2013 校招信息，以供了解：

四、 UT 斯达康宣讲会秘籍

4.1 宣讲会信息查询

下面应届毕业生求职网 YJBYS 为您提供 UT 斯达康 2013 校招宣传会信息，以供了解：

城市	目标学校	日期	内容	地点
杭州	浙江大学	10月25日	19:00	玉泉邵科馆
武汉	华中科技大学	11月4日	19:00	八号楼
南京	南京邮电学院	11月15日	15:00-17:00	科技会堂一楼演讲厅
广州	华南理工大学	10月28日	待定	待定
成都	成都电子科技大学	11月30日	待定	待定

4.2 宣讲会小贴士

注意事项：

1. 宣讲会具体行程及到场成员单位名单将提前通过宣讲学校就业网站和 BBS 等渠道公布，宣讲会到场成员单位将现场收取简历；

2. 为便于后期面试、笔试等环节统一开展，所有同学均需通过网申系统投递简历（包括已现场投递简历的同学）；

3. 简历初筛结果主要通过短信或邮件方式通知，请务必填写准确信息。因简历量较大，简历初筛未通过情况不再单独通知。

小贴士

1、名企的宣讲会一般选在一些知名学校举行，学校为了让更多本校的学生受益，往往需要让参会的学生出示一些本校的身份证明，甚至需要提前经过报名，因此，外校学生为进入名企的宣讲会，可以提前向举办宣讲会的学校的朋友或同学打听消息，若没有这方面的资源，也可以去举办的学校的论坛或一些网上交流的社区提问，一般都能得到准确地答案。

2、有些名企会在宣讲会结束后现场收一些简历或现场进行面试，因此参会的学生要提前做好功课，尽量了解多一些该企业的企业文化、业务范围、历年招聘的岗位和相关的岗位要求、历年应聘过该企业的学生的面试经验、笔试经验等相关信息，同时带好纸笔和自己的简历还有学生证等，最好能穿上求职正装，这一点一滴的小细节说不定都可以为你加分。什么样的简历能让你加分？请参考应届毕业生简历频道：http://jianli.yjbys.com/

3、部分学生参加宣讲会很盲目，并不知道为什么要去，要获得什么职位，仅仅是因为别人去了他（她）就去。在参加宣讲会之前，应确立为什么要参加宣讲会，都有什 么途径可以更容易获得职位信息。多问几个为什么，要选择自己感兴趣、专业对口的单位，不必逢场必赶。尤其毕业找工作时，节约时间成本，对毕业生来说十分重 要。

4、坐在前排，一个微笑，一个坚定的眼神都可以传递信息。有这样一个试验，一位教授要求他的学生毫无顺序地进入一个宽敞的大礼堂，并独自找个座位坐下，反复几 次后发现，有的学生总爱坐前排，有的学生则盲目随意，四处都坐，还有一些学生特别钟情于后面的座位。试验者分别记下他们的名字，10 年后，对他们的调查结 果显示，爱坐前排的学生成功比例远远高出其他两类学生，这样的测试在企业面试时也得到了印证，往往坐前排的人入选几率较高。

5、如果想和企业宣讲人员进行深入沟通，要记得“早来晚走”，争取单独交流的机会。单独交流留下的印象要比单纯递简历留下的印象大数百倍。平时要眼观六路，耳听八方，特别是一些知名企业的宣讲会由于受场地限制，如果准时去到会场，也许站着听都没地方，因此一定要提前去。

6、企业宣讲会一般会提前在学校公布，一定要学会抓住机会。除了校内宣讲会，也可以到其他学校“吸氧”。企业宣讲会通常在大城市的重点高校举行，非重点校的学 生常认为这样的宣讲会很难获得信息，其实不然。企业选择在某个高校举行活动当然有对该校学生青睐的成分，但企业要避免“近亲繁殖”，发展企业文化，不会只 录某一个高校学生。

7、宣讲会上要用心听。某高校的一场企业宣讲会上，到了提问时，几个同学站起来问的大都是工作地点、薪酬待遇、怎样投递简历等问题，让主讲人不停地皱眉头。其实很多问题都是宣讲人员刚讲过的，这就不仅会让对方给你减分，而且会对学校学生整体素质打问号。

8、早在 9 月份就进校园的宣讲会，往往是招聘的“先头部队”，通常“雷声大雨点小”，招聘的名额并不多。不过，应届毕业生不妨借这个机会锻炼一下，把它作为正式应聘的“热身”，演习怎样和职场人对话，才能愈挫愈勇。

9、对大二、大三的学生来说，参加宣讲会更有意义，低年级提前听一下宣讲会，及早接触企业，了解企业对人才的定义和描述，有利于树立明确的目标和努力方向。即使在宣讲会中不投简历，也可以看看企业如何宣讲，如何处事，开阔眼界。

FAQ

1.网站上没有说现场收简历，宣讲会时需不需带？

宣讲会请一定携带详细的简历，即使没有“详细的”，也请带着你最基本的中英文简历。

一般宣讲会后，用人单位都会现场收取简历。不要问招聘者：我没有带简历，能不能发邮件投简历？招聘者一般会告诉你“可以”。

但是，实际上，投递到招聘邮箱的简历，很少有人去看。

2.宣讲会时听什么？

宣讲会时，请认真听用人单位的要求，这包括：需要应聘者明确标注在简历上的信息(比如：英语等级、政治面目等)、用人单位所招收的专业、需要应聘者标注的应聘职位或者应聘方向。

大家可以想象一下，招聘者需要以 1 小时 50-60 份简历的速度浏览应聘者的信息。那些他们提到的需要明确标注的信息，一般就是他们最关注的信息，如果你不标注出来，简历很容易就被扔掉了。

有些用人单位会明确说明他们招收的专业，如果专业不匹配，我建议大家就不要投递了，一般是不会看的。

3.宣讲会时需不需要提问？

宣讲会一般会给应聘者留出提问的时间，请大家一定要将你希望了解的内容都问出来，而不要到面试的时候再问。

为什么呢?

其实，招聘者不太希望应聘者过分关注工资、福利等等有关利益的内容，但如果这些信息招聘者没有明确说明，就需要大家找机会问明白。最好的时机就是宣讲会，而面试时反复追问招聘者企业待遇、福利等信息很容易引起反感(我就遇到过一位学生问未来有没有去国外进修的机会，而被面试官 pass 掉的)。

4.宣讲会应该问哪些问题？

所有涉及你个人利益的问题都可以问，比如：工资、福利、户口、培训机会等等。放心，招聘者不会记得是谁问的。

不要问“公司是不是更愿意招收男生”之类的问题，即使“是”，公司也会告诉你“我们看的是综合素质，不会对性别有歧视”。没有必要问公司未来发展方向之类的问题，首先，来进行宣讲的人不一定知道的那么清楚，其次，这种问题实在没有什么意义。

5.自信，完全自然的自信

告诉自己,当他们是自己的朋友，自己来，是想告诉他们一些事情，真诚些，其他的就不用顾虑了；在宣讲之前，一定要进行自我模拟训练，模拟几种情况下的场景，顺利场景、尴尬场景、冷场场景、鼓动场景，如果可以的话，每种场景准备个两套，在家模拟熟练，一定要模拟熟练。

五、UT 斯达康网申秘籍

5.1 网申入口

应届毕业生求职网 YJBYS 为您提供 UT 斯达康网申入口：
http://www.yjbys.com/mingqi/jobshow284.html
UT 斯达康官网入口；
http://www.hiall.com.cn/job/position_165630.html

5.2 网申内容

1、进入 UT 斯达康官方或是应届毕业生求职网的网申入口，选择职位招聘：

2、选定你适合的职位，点击申请职位，进入下一步，未注册的用户则申请一个新用户，有则直接登录：

3、登录成功后，保存职位，并进入下一步，填写申请表：

4、完善简历信息，对于显示“*”表示为必填项：

5、填写好申请表后即可保存并提交并签,则网申申请成功：

5.3 网申小贴士

何为网申？

所谓“网申”，即 apply on line(网络在线申请)，目前很多“大牛”公司(比如壳牌、联合利华、宝洁)可都是通过这种方式来收集简历和初步筛选应聘者的。以前，应聘者往往在就业网站上随便逛逛，看到有合适的工作，就随便扔份简历到人家 HR(人力资源)的信箱里，然后坐等面试机会上门。现在，这样的时代已经渐渐远去了。

网申过程中易犯的错误

1、为了及时提交申请，打开网页直接申请

在申请前，应该做好充分准备。比如，看看公司的企业文化，公司所强调的方方面面，这样在回答开放题时就会投其所好，不致白忙一场。

2、细节并不重要，只要差不多就可以了

错：千万少犯低级错误，注意拼写、语法等细节问题。一般大公司都比较注重专业精神，像平时写 email 一样的“个性”风格往往不易被接受。“网申”虽不见面，却也别因手指的失误，失去了宝贵的印象分。

例如，某同学在给美林证券写完 Cover Letter，蓦然发现……他居然在一处地方写的是“I can work as an analyst for Morgan Stanley”；另外一个同学在填写美的集团网申时遇到这样一道开放题：第三题请简要说明你应聘美的集团的原因,看看这位同学的答案：多元化的经营策略使企业有着良好的发展前景；企业有着良好的激励机制，节奏紧凑，效率高；海信集团有着良好的公众形象等等。犯这样明显而又低级的错误真是不应该。

3、感觉网申太麻烦，填了一半就放弃了

网申过程一般情况下需要很长时间，有的甚至三四个小时，所以大家千万不要放弃，不认真填写网申的唯一结果就是被刷下来。在现在的求职过程中，淘汰率最高的当属网申！

4、随心所欲，想怎么填就怎么填

一般都是填写中英文两份简历，但是在填写过程中务必将中英文对应起来。

关于网申的 9 条建议

由于一般公司的服务器相对于网站的服务器而言并不是特别强劲，则当很多人在线申请的时候时常容易出现死机或联不上服务器的情况，所以建议大家挑选人员相对不密集的时间上网，如午饭、凌晨等；此外记得填写完一页就及时保存所填写的内容，免得做无用功。

1、 另一方面，配置不太好或上网环境不稳定的机器常常会长时间联线后出现死机断网的情况，所以最好去网速快的地方上网，还有在填写比较大篇幅问题的时候，尽量在 word 环境下填写，然后再粘贴到网页上去。不过用 WORD 保存还有一点好处，那就是它可以显示一些错误，提醒你改正，尤其是一些不太容易察觉的比如拼写之类的小错误。
2、 很多公司的“网申”提供在线修改的服务，不必等到所有的问题都答完才保存。只要在结束期限之前，都可以上去更新你的简历和思考更好的答案。
3、 很多公司网申的 Open Question 都大同小异，因此记得搜集每次“网申”的题目和自己写的答案，以方便今后答题。
4、 多上论坛和就业网翻看各大公司网申的秘笈以及招聘流程，做到心中有数。网络时代的一大好处就是资源共享，千万不要浪费别人的经验和体会。
5、 千万别犯低级错误，注意拼写、语法等细节问题。一般大公司都较注重专业精神，如果连“家庭作业”都要出现拼写语法等错误，不是你不够重视就是你英语不过关。在“复制-粘贴”的时候，注意格式的变化，有些特殊字符在文本框中不能正常的显示，需要替换为*号和#号等分类符。

6、 网申前一定要通过公司网站对应聘公司做透彻了解，千万别怕麻烦。“磨刀不误砍柴工”，对于企业文化、核心业务、中国分公司发展等情况的了解，有助于答题能更好地契合企业要求。另外，网站的风格、用词、对职位的描述等能提供你一些线索，如关于应聘职位要求的基本素质、对方惯用的专业语言等。

7、 有一些公司的网上申请表格是交给专门的公司负责的，例如，Unilever(联合利华)的网上申请，第一轮的简历筛选就是由 ChinaHR 来负责的。这份网上申请的表格设计得很完善，从个人信息到教育背景，实习经历很多方面都覆盖到了。最后部分还有八个开放性的问题。对于这样的表格，首先，你的信息要尽可能填的完善，因为网上申请有一个很重要的检索步骤是电脑自动地按照关键字来检索，所以如果你的申请资料上没有 HR 想要的这一类关键字，很有可能你就被筛选掉了。因此最好尽量在你的资料中覆盖这些重要的关键字。当然你不可能知道这些关键字具体是哪些，因此最好的办法是尽可能填的完善。其次对于那些开放性的问题，尽量利用所给的字数限制，既不要超出也不要大大的节省。一般来说，注明需要用 300 字来回答的问题，你只写了一百个字恐怕是很难符合要求的。

8、 公司自己的网站有专门的申请地址。如果说上一类申请表格是通过格式的话，那么这一类的针对性就更强了。每个公司的申请表格都是经过精心设计的，符合他们所需要寻找的未来员工的重要的指标。例如 GE，它的网上申请的表格是十分完善的，填写的步骤也很复杂。需要的注意的问题有：一，申请职位的填写要特别慎重，虽然很多公司的职位选择都是可以复选的，但是当心，这很有可能成为面试的话题。当你同时选择了比如人力资源和高分子材料工程师两个职位时，除非你有充分的理由让 HR 相信你同时具备这两个职位所要求的能力，否则只会给人“乱投医”的感觉。其次，注意你的申请资料的填写和你所申请职位的匹配。需要特别强调的实习经历和专业技能，要着重地强调，和前一种一样，尽可能的覆盖那些重要的关键字。

网申简历写作的 STAR 法则

STAR 法则,500 强面试题回答时的技巧法则,备受面试者成功者和 500 强 HR 的推崇（宝洁 HR 培训资料有专门的讲座讨论如何用此法则检验面试者过往事迹从而判断其能力）。

如果对面试技巧和人力资源招聘理论有所了解的同学应该听说过,没听说也无所谓,现在知道也不迟。由于这个法则被广泛应用于面试问题的回答，尽管我们还在写简历阶段，但是，写简历时能把面试的问题就想好，会使自己更加主动和自信，做到简历，面试关联性，逻辑性强，不至于在一个月后去面试，却把简历里的东西都忘掉了（更何况有些朋友会稍微夸大简历内容）

在我们写简历时，每个人都要写上自己的工作经历，活动经历，想必每一个同学，都会起码花上半天甚至更长的时间去搜寻脑海里所有有关的经历，争取找出最好的东西写在简历上。

但是此时，我们要注意了，简历上的任何一个信息点都有可能成为日后面试时的重点提问对象，所以说，不能只管写上让自己感觉最牛的经历就完事了，要想到今后，在面试中，你所写的经历万一被面试官问到，你真的能回答得流利，顺畅，且能通过这段经历，证明自己正是适合这个职位的人吗？

所以，**写简历时就要准备好面试时的个人故事，以便应付各种千奇百怪的开放性问题。**为了使大家轻松应对这一切，应届毕业生求职网向大家推荐“个人事件模块”的方法，以使自己迅速完成这看似庞大的工程。

头脑风暴＋STAR 法则→个人事件模块

头脑风暴

在脑海里仔细想出从大一到大四自己参与过所有活动（尤其是能突出你某些能力的活动），包括：

- 社团活动、职务、时间、所做事情；
- 在公司实习的经历 职务 时间 所做过的事情；
- 与他人一起合作的经历（课题调研，帮助朋友办事；

回忆要尽量的详细，按时间倒序写在纸上，如大一上学期发生……大一下学期发生……如此类推。

我相信这一步，很多朋友都已经做了，但是仅仅这样就满足了，就直接写在简历上当完事了，那是不行的，想提高竞争力，还得继续。

STAR 法则应用

STAR 法则即为 Situation、Task、Action、Result 的缩写，具体含义是：

- Situation　事情是在什么情况下发生
- Task：你是如何明确你的任务的
- Action 针对这样的情况分析，你采用了什么行动方式
- Result：结果怎样，在这样的情况下你学习到了什么

简而言之，STAR 法则，就是一种讲述自己故事的方式，或者说，是一个清晰、条理的作文模板。不管是什么，合理熟练运用此法则，可以轻松的对面试官描述事物的逻辑方式，表现出自己分析阐述问题的清晰性、条理性和逻辑性。

将每件事用 S T A R 四点写出，将重要的事情做成表格：

大一辩论比赛获得冠军	
S（Situation）	系里共有 5 支队伍参赛，实力……我们小组……
T（Task）	熟悉辩论流程，掌握辩论技巧……
A（Action）	自己主动整理资料，组织小组学习流程，编制训练题，小组训练，根据每个人的特点，分配任务（详细，尽量详细，包括当中遇到的困难都要回忆起来，自己是怎么解决的）
R（Result）	获得系辩论赛冠军

以上这个例子中，可以让 HR 迅速了解你整个活动的前因后果，同时，也突出了你在这个活动过程中的领导能力，沟通能力，主动解决问题的能力等等。

将刚才在头脑风暴中，想到的事情都用这个方法做出表格。一般来说，特别突出的事情应该要达到 7，8 件。

这个时候，个人事件模块的工作就算完成了，但是，怎么运用呢？还得再做多一步。

挖掘闪光点

开放性问题大家都要回答吧？大家也都知道，其实每一个开放性问题都在考查自己的每一项能力，如领导能力，沟通能力，适应能力等等。而挖掘闪光点就是在这些事件模块中找出你所能体现的这些能力，如上例辩论赛中所体现的领导能力，沟通能力，主动解决问题。这时候，就可以在下面加多一行，能力体现。

大一辩论比赛获得冠军	
S（Situation）	系里共有 5 支队伍参赛，实力……我们小组……
T（Task）	熟悉辩论流程，掌握辩论技巧……
A（Action）	自己主动整理资料，组织小组学习流程，编制训练题，小组训练，根据每个人的特点，分配任务（详细，尽量详细，包括当中遇到的困难都要回忆起来，自己是怎么解决的）
R（Result）	获得系辩论赛冠军
能力体现	沟通能力，协作能力，领导能力，主动解决问题能力

有了事情模块，也知道了每个事件自己所体现出的能力，这时候的你，还需要害怕那些开放性问题吗？

以上所说都是主要为面试而准备的，但是，写简历阶段时就应该应用上这些模块，结合英文简历帖子的格式，在你的工作单位，担任职务下，列出你所干过的事情，讲模块中的 A，R 两项以简洁的语言写上，这样，当 HR 问你简历上的问题时，你还愁不会答吗？而且还可以突出自己的优势呢。

而且，随着职位的不同，工作性质和要求也不同，但是，这一切都可以用模块解决，例如，你要申请的是销售类的，你就将模块中的关于沟通能力，营销经验的事例写上，从而突出自己与工作的相关性，提

高简历的命中率。

如何通过网申海选关

1、覆盖关键字！

网申初选中有一个很重要的检索步骤是电脑自动按照关键字检索，所以如果你的申请资料上没有 HR 想要的关键字，就很有可能在到达公司前就被刷掉了。一般先由专门的网站代为筛选，通常先以一些硬性指标如学校，英语能力等淘汰掉一批人，然后根据不同的层次，实践经历，奖学金，学生工作等筛选出符合条件的候选人数据送至公司，至此应聘者简历才正式进入公司 HR 的眼球。下面列出一些常用的关键字以及相对优秀的要求，供大家参考：

★学校：属于 211 工程学校的可以加分

★专业：明确说明专业的最好对口，四大；咨询业；部分知名外企等基本无严格专业要求。经管类，理工类相对来说选择范围较广。

★成绩：最好有奖学金可以作为关键字，成绩尽量挤进前 30%。

★学生工作：最好有一定职位，并要说出自己从中锻炼了哪些能力，如领导力，沟通能力，团队协作能力等，都是企业比较看重的关键能力。

★实习：公司有名的可以加分，与职位相关的公司可以加分。留的时间最好长一些，可以多学习了解到该公司及该行业的信息，同时可以显示自己的稳定性。

★各类学术论坛及比赛经验：每年都有很多国际级别的论坛和各类比赛活动，大家都尽量参与看看，不一定要拿奖，锻炼自己也是很有必要的。

★国际交流经验：有的话是一个加分，没有的话也不用太在意，毕竟基本上这类机会很少，可遇而不可求。

2、Open Question(OQ)

网申中最让人头疼的也许就是一个接一个的 open question 了，Open question ，即我们俗称的开放性问题，是大部分网申中无法绕过的一关。大多要求用英语回答，主要考察申请者的领导力，解决问题的能力，沟通能力和团队协作能力等。那么回答 open question 有什么思路呢？且看潜力新人为您支招！

★招式一：摸清题目套路

很多公司的开放式问题都大同小异，大致有申请理由，列举事例，个人兴趣等。下面列举一些常见的题目，供大家参考：

典型例题 1：你为什么申请这个职位？

这几乎可以算作最常见的 open question，回答时可以结合自身性格，强项，企业文化，职位要求等来回答。尽量突出你适合该职位的特质和做好这份工作的信心。

典型例题 2：请说出你遭遇到…方面成功/失败的事例。

此类问题考查你分析，解决问题的能力，回答此类问题有一个基本思路，即一个“STAR”的小模式。

S=Situation，你完成某事或者做出某决定是在怎样的背景下，当时你具有怎样的资源，面临怎样的问题；

T＝Target，事情或者决定最终的目标是什么；

A＝Action，你是如何行动的（利用资源、克服困难、解决突发状况等）；

R＝Result，最后的结果是什么。如果是失败的事例，那么结果之后你还需要分析失败的原因，并总结你得到的经验教训。

例子最好专业一些，比如从社会实践中找例子，一般比从朋友父母圈子中找例子要好。

典型例题 3：请谈谈你 3－5 年的规划

对于一个未踏进职场的学生而言，有非常明晰的职业规划也不大现实。 HR 之所以这样问是希望挖掘你应聘的深层次动机，看你是否具有稳定性。建议回答不要过于具体，如“3 年成为主管，5 年成为经理”等，在不清楚对方职位等级和晋升条件的情况下，此类过于具体的回答都不甚明智。

典型例题 4：你喜欢的休闲方式/体育/活动/书。。。

此类问题考查你生活中体现的状态如何，是否能平衡工作与娱乐，您的性格是否适合该项工作等。

★招式二：推敲弦外之音

不要认为直接把自己的事例往上套就可以了，一定要看清楚题目背后的用意

典型例题 1：你认为大学时代最成功/失败的一件事是什么？

此类问题 HR 旨在了解到你的个人价值观，即对你来说，什么才是成功，进一步来讲就是什么对你来说是最重要的。

典型例题 2："举例说明你是如何说服一个难以说服的人。"

此类问题了解你的沟通能力和影响能力。

★招式三：做好备份

备份内容包括哪家公司，具体问题，自己的回答。因为网申提交后可能就服务器就直接跳转到结束页，就看不到自己做过的页面了。做备份不仅可以以后方便地回答类似问题，如果网申通过，Open question 的内容在后面的面试中很可能被问到，一定要记得自己都写了些什么。

★招式四：条理清晰

标示出重点或纲领以利 HR 阅读。不一定要机械地一二三分条写，但一定要有逻辑，有条理。

★招式五：控制字数

对于字数限制，既不要超出也不要大大的节省。一般来说，注明需要用 300 字来回答的问题，只写一百个字恐怕很难符合要求。

★招式六：利用 word

内容最好写在 word 里，因为有拼写检查。用 Word 还有一个好处是可以保存答案，即使断网，也可以把 word 中保存好的答案再贴上去。

★招式七：格式检查

用 word 写完之后建议复制到记事本里，可以看出格式有没有问题。直接从 word 贴到网申表格里可能会出现格式变化，而记事本里出现的格式和网申表格中的是一样的。

★招式八：应对性格测试

有些公司网申提交之后会要求做一个性格测试，看你的性格是否符合企业文化和你申请的岗位。注意两点：

如实回答。

这种性格测试通过大量的题可以测出你是不是在说谎，它会把同一个问题换 N 种问法在不同的地方出现让你无法防备，如果你前后不一致就说明你没有说实话，肯定会被淘汰的。提前了解一下该公司的企业文化和员工风格。

有些公司喜欢个性张扬的，有主见的，有些喜欢低调沉稳的。比如普华永道就比较偏爱张扬一点的，雀巢喜欢低调一点的。

★招式九：利用网络

比较著名的有宝洁的八大经典面试问题，网上很容易找，这里就不一一列举了。这 8 个问题基本涵盖了 Open question 的主流思路，比较值得参考。

六、UT 斯达康笔试秘籍

6.1 笔试概述

6.2 笔试真题&详解

经验一：

笔试题目两例

试题一

7 月 17 号去的 UTS 软件部门笔试，至今已半月，很想把心得写出来大家共享， 今天终于抽出空来了。

一.compile 和 link 哪个先哪个后，生成文件的格式分别是什么?

二.字符串比较是哪个函数,两个串比较后大于和小于的返回值分别是什么? 原型：extern int strcmp(char *s1,char * s2);用法：#include 功能：比较字符串 s1 和 s2 。说明： 当 s1s2 时，返回值>0。

三.在用 VC 编译时 debug 和 release 两种编译指令有啥区别?

四.野指针的问题：

在指针 P 用完后执行了一句 free(p);为什么还要加一句 p=null; ,野指针不是 NULL 指针，是指向垃圾内存的指针。人们一般不会错用 NULL 指针，因为用 if 语句很 容易判断。但是 ,野指针是很危险的，if 语句对它不起作用。野指针的成因主要有 两种：

1、指针变量没有被初始化。任何指针变量刚被创建时不会自动成为 NULL 指针， 它的缺省值是随机的，它会乱指一气。所以，指针变量在创建的同时应当被初始化，要 么将指针设路为 NULL ，要么让它指向合法的内存。

2、指针 p 被 free 或者 delete 之后，没有路为 NULL ，让人误以为 p 是个合法的指针。别看 free 和 delete 的名字恶狠狠的(尤其是 delete)，它们只是把指针所 指的内存给释放掉，但并没有把指针本身干掉。通常避免野指针的办法是正确的使用指针:

3.声明一个 pointer 的时候注意初始化为 null int* pInt = NULL;’2.分配完内存以后注意 ASSERT -pInt = new int[num]; ASSERT(pInt != NULL); 3.删除时候注意用对操作符 。对于 new int 类型的，用 delete ，对于 new int[]类型的，用 delete []。

4.删除完毕以后记得给他 null 地址 delete [] pInt; :pInt = NULL; 5.记住，谁分配的谁回收，不要再一个函数里面分配 local pointer ，送到另外一个函数去 delete。.返回 local address 是非常危险的，如必须这样做，请写注释到程序里面，免得忘记

五.最后一个问题，也是压死我这个骆驼的最后一根稻草：二分查找法的程序能不能上机写出来?

试题二

笔试(样题、答题指导)

第一题

1.数列 6 ，10，18，32 ，?，问?是几?56

2 .某人出 70 买进一个 x ，80 卖出，90 买回，100 卖出，这桩买卖怎么样?

3 .月球绕地球一圈，至少要多少时间?一个月

4 .7 个人用 7 小时挖了 7 米的沟，以同样的速度在 50 小时挖 50 米的沟要多 少人?7 个人

5 .鱼头长 9 ，鱼尾等于鱼头加半个鱼身，鱼身等于鱼头加鱼尾，问鱼全长多少?

6 .一个小姐买了一块手表，回家发现手表比她家的表慢了两分钟，晚上看新闻的 时候又发现她家的表比新闻里的时间慢了两分钟，则。C

A 手表和新闻里的时间一样

B 手表比新闻里的时间慢

C 手表比新闻里的时间快

7 .王先生看到一则招聘启事，发现两个公司除了以下条件不同外，其他条件都相同

A 半年年薪 50 万，每半年涨 5 万

B 一年年薪 100 万，每一年涨 20 万 王先生想去一家待遇比较优厚的公司，他会去哪家?

8 .问哪个袋子里有金子?

A 袋子上的标签是这样写的：B 袋子上的话是对的，金子在 A 袋子。

B 袋子上的标签是这样写的：A 袋子上的话是错的，金子在 A 袋子里。

9 .3 个人住酒店 30 块钱，经理找回 5 块钱，服务生从中藏了 2 块钱，找给每

人 1 块钱，3×(10- 1)+2=29 ，问这是怎么回事?(30-5)/3=8.33338.3333+[(5-2)/3]=9.3333

每个人其实是花了 9.33333 元,不是 9 元。

第二题

1.进程调度算法

2.ping 时 ARP 包发的经过如 MAC 地址等。X

3.软件工程，比如项目开发过程之类，项目管理之类的。

4. 内存泄漏原理和处理方法。

5.写个程序大概是字符串处理的。

6.广播包的 ip 地址是。

7.子函数参数压站次序。

8.子函数参数出战如何完成?

经验二：

今天学校在体育馆召开了双选会，有将近二百家公司和企业参与。 昨天在系办领了票。学校对双选会门票控制得很严，已经领了三方协议书的同学是没有票的。尽管如此我还是多弄了一套，给了丽丽的男友。双选会的场面很壮观，八点 半进场时在入口处已经排起了长队。门外也聚集了很多等待的人，其中有不少外校的。 还是用数字来描述我在双选会上的收获吧。准备的简历，5 份;投出去的简历，0 份;拍了照片，2 张;遇到的熟人，6 个;看到的帅哥，大于 10 个。后来被朋友们笑话，说我浪费了一张双选会的门票。要知道今天上午的门票已经被 炒到了 50 元一张。不过确实看到了很多本科的小帅哥阿。

下午两点去参加 UT 斯达康(UTStarcom)的笔试。考场里冷冷清清，有一多半的同学没来参加。后来听说 UT 还打了电话给没有参加笔试的同学，问他们没能参加的原因。可想而知阿，都到了这个时候了，大部分的人都已经签了或有意向了吧。宣讲会和笔试早已没有了十月时的热闹场面了。我投的职位是软件工程师，这是我遇到的涉及的知识面比较广 的一场笔试。不过题量不多，也比较简单。考试时间是一个小时，20 道选择题，10 道 (?)填空题，2 道程序设计。知识要点包括通信网络，TCP/IP ，软件工程，C++ ，Java ， 数据结构等等。第一道程序设计是不用库函数，实现 char *strcpy(char *strDest, char*strSrc);这个库函数。第二道程序设计是给出了二叉树的节点类 class BiTree{int node;BiTree *lchild; BiTree*rchild;} ，使用递归的方法设计两个函数，统计二叉树的叶节点个 数，以及交换各节点的左右孩子。

UT 斯达康将是我最近参与招聘的最后一家公司了。双选会之后也没有多少好公司 了，最多有网易和 EMC ，但都不太符合我的专业。所以，最近要休息一下，重新投入 到毕业设计和论文中去。确实中断了很长一段时间了。

6.3 笔试小贴士

笔试并不是每家公司的招聘流程中都会涉及的环节。原因在于：一方面，大多数笔试作为简历筛选之后的第一轮，参加的人数比较多，成本比较高；另一方面，就一些对于专业的技术性要求不高的职位来说，对于应聘者的写作能力和分析问题的能力的考察也可以通过其它的途径来实现。比如，有的公司的申请表上有很多主观性的问题，这实际上就是在考察你分析问题和解决问题的能力，同是也考察了你的表达能力。

和面试相比，笔试是一种相对初级的甄选方式。有的公司将笔试作为面试之前的第一轮甄选，主要目的是为了选出那些符合公司的企业文化，具有公司所希望的思维方式和个性特征的人。还有的公司则将笔试作为面试的一种辅助手段，侧重于考察那些在面试中考察不出来的素质，如书面表达能力等。对于一些技术性很强的职位，笔试则可能是主要的甄选方式。

笔试一般包括以下几个方面的内容：一是知识面的考核，主要是一些通用性的基础知识和担任某一职务所要求具备的业务知识。二是智力测试，主要测试毕业生的记忆力、分析观察能力、综合归纳能力、思维反应能力以及对于新知识的学习能力。三是技能测验，主要是针对受聘者处理问题的速度与质量的测试，检验其对知识和智力运用的程度和能力。四是性格测试，主要是通过一些精心设计的心理测验试题或一些开放式的问题来考察求职者的个性特征。

笔试的类型

笔试根据内容来分，主要有以下两类：

1. 技术性笔试

这类笔试主要针对研发型和技术类职位的应聘，这类职位的特点是，对于相关专业知识的掌握要求比较高，题目特点是主要关于涉及工作需要的技术性问题，专业性比较强。这类考试的结果，和同学们的大学四年的学习成绩密不可分。所以，要成功应对这类的考试，需要坚实的专业基础。

一般大型公司，如 IBM，Microsoft，Oracle 等在招聘 R&D 职位都会进行这样的笔试。例如微软工程院在 2004 年安排的笔试，都是关于 C、C++语言的题目，对应聘者的编程经验要求非常高。最后经过笔试筛选，淘汰了 90％的候选者，由此可见笔试对技术性职位的重要性。

对本科生而言，专业笔试主要考察基础知识、基本技能，而不是很高深的学问，一般都是专业基础课。比如电路分析、模拟电路、会计学、财政学等等。在本书前面多次提到的张达在谈到他在中国移动的最后一轮面试时说："当时面试的内容主要是技术型问题，我都没听说过的技术，结果我只能结合自己的知识讲讲我的看法，结果过了，我猜他们可能只是想看看我有没有那个常识应聘编程职位。"

对于这类技术性岗位，大公司和小公司的笔试内容的侧重点有很大区别的。一般小公司注重实用性，考的比较细，目的就是拿来就用。大公司则强调基础和潜力，所以考得比较泛，多数都是智力测验，情感测验，还有性格倾向测验。例如 Motorola 曾经的笔试内容就主要是非技术的，有很多英文阅读和智力测验。

对于大公司的笔试，建议可以看看公务员考试的教材，有很多智商题，也有很多综合性问题，这类问题对大公司的笔试是很有帮助的。

2. 非技术性笔试

这类笔试一般来说更常见，对于应试者的专业背景的要求也相对宽松。非技术性笔试的考察内容相当广泛，除了常见的英文阅读和写作能力、逻辑思维能力、数理分析能力外，有些时候还会涉及到时事政治、生活常识、情景演绎，甚至智商测试等。下面我们来做一个详细的介绍和分析。

英文笔试是在所有的笔试中占的比例最大的一类非技术性笔试，其考察的重点主要是阅读理解能力和写作能力，即表达能力。我们结合 KPMG 笔试的例子来加以说明。

KPMG 的笔试是典型的英文笔试，主要分为两个部分：

第一部分是 Verbal，阅读理解。这和我们平时常见的大学英语四、六级的阅读理解不同。一方面它更接近于商业英文的表达习惯，文意表达得清楚和规范是最主要的特点，因此它并不讲求句式的繁复和修辞的多变；另一方面，它注重的是逻辑思维能力的考察，因此重要的是把握透过表面的文字的内在的意思。

第二部分是 Numerical,数学。KPMG 的笔试题在这部分是中文的，难度相对降低很多，但是也有很多是英文的，比如仲量联行。这一部分的主要考察重点不是你的数学运算能力，因而并没有上升到高等数学的难度，因此无论你是否学过微积分和导数的运算都并不影响你这一部分的发挥。和阅读相似的，数学部分的考察内容也是以商业英文为主，因此他注重的是从数字和图表中获得有用的信息的能力。

对于这样的英文笔试，还有一个非常重要的考察点就是速度，也许这样的试题，给你一天的时间，大部分人都能够做得八九不离十，但问题是只有一个小时。我做过粗略的统计，这样的一份试题，能够在规定时间内做完（注意是做完，不是把答题卡涂完）的人，不超过 10%。对于 KPMG 来说，这一轮的淘汰率高达 85%以上。

英文笔试还有一类非常重要的形式，就是英文写作的考察。有些公司的笔试，是结合了前面所述的英文阅读测试和写作测试的，有些则是专门考察英文写作能力的。下面我们来看几个例子。

2004 年普华永道在上海的笔试题目为英文写作，两个题目任选一个，其中一场的笔试题目是：

1、当神州五号载人航天飞行成功后，你想到了什么？

2、你是否遇到过特别难应付的人，你是如何成功地和他/她沟通的。

港龙航空 2004 年在上海的笔试题目也是两选一

1、 北京、上海和广州三地内地居民赴港旅游限制的放开对旅游行业有什么影响；

2、在日益激烈的航空业竞争中，像港龙航空这样的航空公司如何才能保证竞争力优势。

不难看出，这样的开放性命题的笔试，对于应试者的能力要求是很高的。

总的来说，这样的英文写作的笔试至少考察了你如下几个方面的能力：

第一，分析问题的能力。像上文谈到的港龙航空的两个笔试题，都对应试者的分析问题的能力有着重的考察。这里面又主要的包括两个方面的能力，第一个是结构化思维的能力，你分析问题的过程是不是有逻辑性，能不能够按照提出问题→分析问题→解决问题的结构来布局你的写作，各个环节之间的逻辑关系是不是清晰，哪些是第一个层面的内容，哪些是第二个层面的内容。有的时候我们还可以借用一些现成的分析工具来帮助我们结构化我们的表达。以港龙航空的第二个笔试题来说，如果你能够想到利用 SWOT 模型或者波特的五力分析工具来作为你的总纲对港龙航空的战略能力做一个分析的话，其结构会更加的完整和有条理。第二个是多角度分析问题的能力，这主要考察的是思维的发散性和拓展性。你能不能够从不同的角度来分析问题，而不是仅仅局限于现有的框架。一个事件本身，其影响可能是多方面的，你能不能够把这些彼此相关的、具有内在的联系的前因后果联系起来，这是你做好这一类英文写作笔试的第二个关键。多角度分析问题的能力还涉及到思维的完整性，当你考虑一个问题的时候，你是不是仅仅想到一点写一点，还是能够把这个问题的方方面面都考虑得比较完善和透彻。

第二，英文的书面表达能力。如果说分析能力是你的方法和路径，那么表达能力就是你的手段和工具。若你只是能够分析问题，缺乏系统和有效的表达能力和技巧，你同样不能够把你的想法和思路传达给阅卷人，因为最终他是要通过你的书面记录下来的文字来判断你的分析和解决问题的能力的。书面表达能力还需要有很多东西来支撑，比如词汇量、英文写作的思维方式和驾驭文字的能力。这些是需要通过长期的积累和实践才能够获得的能力，在后面的笔试准备环节，还会具体的谈到。

上述两类笔试内容都是最常见的笔试类型，出现的几率也最大。在现实的招聘中，大部分的外企都是采用这样的笔试题型的。除此以外，还有一些笔试的类型，出现的频率不高，但是也具备一定的代表性，在这里做一个归纳介绍。

第一种是考察简单的数理分析能力，典型的题型包括数列的规律，速算，平面几何和立体几何的一些简单应用。类似于公务员考试的行测部分，但是难度低于公务员考试行测题。一般来说，这类题型不提供也不允许携带计算器。

第二种是对于知识域的考察，所谓知识域，主要包括一些常识性的问题和时事方面的内容。

第三种是语言理解和表达能力的测试，比较类似于高考的语文，例如，对于语病的判断，选择合适的词填入，成语的辨析，句群大意的归纳等等。

第四种是逻辑推理的问题。逻辑推理的问题又主要的包括两种题型:

一是图形的推理题，指通过寻找一定的规律来找出相似的图形或者不属于同类的图形。这是一种形象

思维能力和抽象思维能力的复合的考核，而抽象思维的能力，特别是将具体的图形中的相同或者相似的共性找出来并将其元素化的能力是解题的关键所在。

二是文字的分析推理题，考察的本质是对于充分条件、必要条件和充要条件的理解和判断，但是题目的类型多以生活化的场景来演绎，并不拘泥于简单的数学表达形式。如果你做过 GMAT 的考题，你甚至不难发现，有些题目是从 GMAT 的题库中翻译过来的。

笔试的准备

了解了一些常见的笔试类型，接下来的问题就是如何来准备这些笔试。各位读者首先要明确的一个观念是，笔试本身就是一种能力的测试，加上它的高淘汰率，因此想要通过短期内的突击提高笔试的应试能力的想法都是不十分现实的。

无论是英文的书面表达能力，逻辑思维的能力和分析问题的能力还是对于知识域的了解和掌握，都是一种长期的实践和积累，并不是可以一蹴而就的。因此，我下文的叙述是建立在你的准备时间相对充分的基础上的。如果你今天接到通知，明天就要去笔试，我想即使你把以下的几点都做到，你的笔试能力仍然是不可能有显著的提高的。

但是“临阵磨枪，不快也光”，对于那些临时抱佛脚的求职者来说，笔试之前可以围绕 job description(职位说明)来看书，也可以上 YJBYS 看看以前考过什么，或者最近几天的招聘中考了什么，关注上面出现的 SKILL 是什么，然后想象这个 SKILL 涉及的知识背景是什么。

1. 英文阅读和写作的准备

1）通过阅读来培养语感

首先，对于英文阅读而言，很重要的一点是要培养对于笔试的英文的语感。由于大部分的笔试英文和商业英文在表达习惯和表达技巧方面的相似性，以及内容方面的相通性，因此，通过阅读一定量的商业英文来培养语感，进而熟悉笔试英文阅读理解是一个很好的途径。你可以通过有选择的阅读商业英文报刊或者网站(例如 BusinessWeek.com)来获得这方面的素材。

2）阅读和分析理解相结合

其次，笔试的英文不是看小说，看过就算，重要的是对文章内容的理解，而你平时涉猎的素材，是不可能在文章后面出几个判断题的。因此，我建议你在阅读这些文章的时候，有意识的在读完整篇之后，停下来想一想，它说了哪些内容，是怎么来组织文章的观点和论据的，你在阅读的时候有没有碰到什么理解上的困难，是因为词汇量的不足还是对含义把握能力的欠缺。当你每次都能够做这样的一个简单的回顾工作时，你的阅读能力的提升会更快。

3）亲手动笔写作

对于英文的写作，光靠看是不能够解决问题的。当然写作的练习应当建立在一定的阅读的基础上，因为通过阅读你可以借鉴作者的表达技巧和分析问题的思路和方法，但是更重要的是你自己的实践，看得再多，不亲手动笔去写、去实践，对于你自身写作能力的提高作用仍然是有限的。

阅读和写作本身是两个相辅相成的过程，良好的阅读可以指导你的写作，而写作的积累也同样要求你有相适应的阅读。这里我有一点小小的个人经验和大家分享，你如何来检验你的阅读能力的提高？阅读的能力达到一定水平的标准，是你能够分得出写得“好”的文章和写的“坏”的文章。我们对于中文的阅读都有这样的能力，好的文章和坏的文章一眼就能看出来，当你对于英文的文章也有同样的敏感的时候，当你能够明显的感觉到好的文章结构清晰、逻辑严密、表达完善和严谨的时候，你的阅读能力就能够满足笔试英文阅读的要求了。

4）模拟实战训练

如果你真的希望有一些实战的训练的话，那么有一些网络的资源你可以利用。例如有一家叫做 SHL 的香港公司，是专门从事求职方面的英文笔试的出卷的。很多著名的公司，如 KPMG，恒生银行 3 的都采用 SHL 的试题。SHL 有官方的网站，在那里，通过免费注册可以进行一些简单的模拟训练。再比如，香港生产力促进局(Hong Kong Productivity Council)也是为很多的公司提供笔试题目的，当然这些内容在网上并不多。

2. 技术性笔试的准备

对于这类技术性笔试，首先考前应该结合具体职位看相关资料，了解笔试内容，做到心中有数。

其次要了解笔试重点，进行认真复习。每个学科都有一两门概念性的课程，笔试之前多看看这方面的教材。如果以前确实学过，那应该有笔记或者自己的复习提纲。把最主要的、当时书里最强调的看看，不用看得太细。比如说，职位要求你要会 C++，那笔试之前应该先用用，熟悉基本的知识点。还有应聘编程职位，数据结构、算法等等也应该看看，尤其是数据结构。比如我们的团队成员在北京移动笔试之前就看了一些通信知识："当时面试过后，有一个关于移动通信的技术笔试，考了很多移动通信的基础知识，比如信道利用，编码，跨区，切换什么的。幸好我在之前看了移动通信那课程的讲义。"

另外保持稳定的心态也是非常重要的。要客观冷静地对自己进行正确评估，相信自己的实力，克服自卑心理，增强自信心。

3. 其他笔试的准备

除了英文的阅读和写作以及技术性笔试之外，上文中还提到了其他一些笔试的类型。一般来说，对于像数理分析能力，逻辑推理能力和语言表达能力方面的考察，准备的途径并不十分的多，有针对性的准备的效果也不见得特别好。但是，一般来说，大部分的应试者在这一部分的表现都不差。

原因在于，虽然不同的应试者的专业背景都不同，但是基本的分析能力和逻辑思维的能力是每一个学科都需要的，在平时的学业中每个人都会有意无意的去练习和拓展自己这方面的能力。因此，虽然笔试的题目你从来没有见过，但是其考察的本质是相同的，只不过，笔试题目以另外一种你并不熟悉的形式来表现而已。

对于类似于知识域的题目。我们分情况来讨论。

第一种，只涉及到认知的层面的，你不需要去完整的理解它，但是你不可以不知道它。举上文的例子，强生(中国)的主要业务是医药和医疗器械，它的笔试题中出现了关于载人航天和十六大的内容，但是它对你的考察要求仅仅是了解、听说过。我相信，作为一个大学生，这些基本的时事如果你从来没有听说过，这多少是有一点说不过去的。因此，对于这些内容的笔试与其说是考察知识点的本身不如说是考察你对于留意身边信息的能力。

第二种，涉及到理解和运用的层面，它不光要求你知道有这样的事，还希望你能够给出一点你对这一问题的理解和看法，而给出你个人的理解和看法的前提是你对这一问题有一个较为完整和清晰的认知。比如 CEPA(内地和香港更紧密经贸关系的安排)，我想所有人文社科类，特别是经济管理类专业的同学都应该有充分的了解，因为这是 2003 年度非常重要的一个事件，并且它将在很长的时间内、很多的领域中产生影响。类似的还有载人航天的成功。

涉及到理解和运用层面的知识域的考察还特别容易结合英文写作一起出题。对于这样的试题，了解你所要去讨论的话题是你成功写好文章的前提和你阐发观点的基础。在这样的笔试中，你平时关于这方面内容的积累显得尤为重要。

典型笔试题目

各个公司，笔试题目也各不相同。你所要应聘的职位不同，对同一个问题的回答也就不同。比如说，对于"井盖为什么是圆的"这个问题，应聘销售的人自然要从销售策略方面回答，而应聘技术类职位的人，可以从材料磨损、耐用性等方面考虑。

所以，对于这种主观性的试题，我们建议你最后结合自身专业和应聘职位的特点区别做答，这样，应该才是最好的结果。

可以充分利用网络资源，SHL，就是经常给很多外企出笔试题目的那个公司，比如 KPMG，恒生等公司的题目都是这个公司提供的。可以去以下网站查看有关信息：

www.shlgroup.com

www.shldirect.com

七、UT 斯达康面试秘籍

7.1 面试概述

UT斯达康通常有三面，如果面试中间失败一般就没有后面的面试，但是最后的通过是通过综合考虑三次面试的整体表现，一般会在面试现场决定应聘者的去留。

7.2 面试真题&详解

面试常见问题

1.进程调度算法。

2.ping 时 ARP 包发的经过如 MAC 地址等。

3.软件工程，比如项目开发过程之类，项目管理之类的。

4. 内存泄漏原理和处理方法。

5.写个程序大概是字符串处理的。不要 buffer overflow 哦。

6.广播包的 ip 地址是 。

另外，好象某先生是南大计算机的啊。有问 english 的说。不过标准低啊。

7.子函数参数压站次序。

8.子函数参数出战如何完成? 补充：他们好象有个题库，好多题啊!

经验 1：

我自己的情况 ISEE 的实验室主要是做嵌入式相关的东西,软件硬件都做, 自己偏向 于软件,对 LINUX 熟一点.UT 软件职位是今年第一次笔试,笔试题目出的比较简单, 但是范围很广. 好像笔试刷的人也不多.面试是在第一天早上 10 点那批.一面是网管部门，第一个问题，介绍个项目，挑了 个最近做的讲，先讲大框架，再讲细，讲到 ms 他不太想听了，停下。第二个问题，如 何避免内存泄漏?答：一是依靠良好的编程习惯，二是使用工具。然后举些例子。(内 存泄漏这个问题好几家公司都问到)第三个问题,用什么软件管理软件版本的，软件版 本怎么维护?答：CVS。主干怎么的 ，分支怎么的……第四个问题，什么是函数重载， 怎么实现的?,答：略，c++教材上都有的。后面的问题关于团队如何配合，回答的出发点就是要让对方觉得我是很有团队精神的……二面是小灵通部门的一位经理，坐下先看了我的简历，对其中一个项目比较感兴趣， 让我画一下整个系统的结构图。那就画给他看。然后又问了些具体实现问题。然后就向 我介绍部门情况，跟我说他们那边在做的基站系统中有一个类似的项目，用同一系列的 处理器做开发并给了我名片，把我简历交给 hr 后 hr 跟我说可以回去了，等通知。4 过 了大概一周，二面。

hr 面 ，问的问题都是差不多的套路，对付 hr ，我都是努力给 hr 这么一种印象，我很喜欢这个行业，对工作很有热情和动力，喜欢动脑钻研。一般这样 也很有效果。最后给了 offer。

在我找工作的路上，我很感激 UT ，他第一个给了我 offer ，让我压力一下减轻了很多。再者 UT 给我的印象不错，非常人性化的公司，当然也有很多人质疑他的管理太过松散，但我始终认为能学到多少东西是取决于自己的。而且 UT 非常厚道，给了足 够的考虑时间，hr 的一句话"留人是要留心的"给了我非常深的印象。希望 UT 能够早 日扭转颓势，渡过难关。

经验 2：

写完程序后，我匆匆的试着执行了一下，看着屏幕上显示的 OK ，心中揣着的那块 大石头也就提前登陆了。我叫来面官，原以为他应该看两眼就完事了，没想到那家伙居 然郑重其事的坐下来一板一眼的输入一长串代码去执行，看着屏幕上显示的一行又一行 "NoFound!"，我感觉有点不妙。

面官很和蔼的让我再调试下，就起身忙他的去了，而我在调试了 3 ，4 分钟后还 是没有找到问题的情况下彻底傻眼了，我根本就没做这个预案，而且我敢对天发誓，我写的程序绝对和书上就差几个字符不一样。就在这万分危急的时刻，那家伙居然跑过来站在我的身后假惺惺的做指点。他的一 句："你的 'TURE' 写错了!"基本上是扒掉了我身上的最后一块遮羞布。我在把函数的返回值和变量定义改了几个回合之后彻底缴械了。

但是我的缴械不是迫于他的淫威，而是出于我的过分自信。在我看来我已经表现的很好了(当时确实是这么认为的)，因为我以往写的代码，一调试往往都是几十行的错误信息，今天写的这段从第一遍调试起就一直没有语法错误，我已经创造了历史，更何况结果已经出来了，只是有那么一点点小小的错误嘛，表现太完美了也不太好吧??

然而我得到的却是完全出乎意料的答复，而且这个答复来的那么快。"很遗憾，我们不能录用你!"，面官还是那么和蔼，而且还在后面加了一句我怀疑是出于安慰才说 的话。"要是你这个程序调出来了可能我们就会录用你了，但是我们毕竟有个标准。"

他在最后还是给了我一个理由，这个理由成了我此行最大的收获，这个理由让我至今都觉得我那次面试有重大意义。"其实程序是调出来的，不是写出来的。我刚刚看了你调试的过程，你没有使用断点，也没有使用单步运行，这些是程序调试最重要的手段。

这个理由让我输的心服口服，让我至今任仍有很多感触。今天我愿把我的感触拿出来与大家分享 ：

1.学校和公司对我们的要求不一样，评价的标准也不一样。在学校，我上面的那段代码可能是满分，我也有过很多次这样的经历。纸上写个程序，拿眼睛看看，没有问题， 交上去就完成任务了。但是在公司，他们只看你代码执行的结果和执行效率，根本不关心你用多久写出来，你写的过程是一帆风顺还是错误累累，只要结果和预期值不一样， 哪怕你的代码和标准答案只差一个字符，也是白搭。其实，在以后的代码编写中我也很多次发现，程序没法得到正确结果经常就是一个非常非常小的错误，小的可以忽略。

2."纸上得来终须浅"，软件学习，其实书看不看，看多少，根本没那么重要，重要 的是自己能动手写出来而且正确执行。在程序的调试过程中最好不要忽略任何一个细小的错误，一切以能否得到正确的执行结果为唯一判断准则。所谓的经典著作上的经典程序，很多时候执行起来是通不过的，不是我贬低那些个大师，而是程序是要结合一定的环境才能谈论结果和效率的，不同的编译工具对于代码的执行影响很大。

3.要重视基础，在斯达康之后，我还去过阿里巴巴和诺基亚西门子杭州研发中心(NSN)做笔试题，一个共同的特点都是很注重基础，我事先着重准备过的链表的操作 以及析构函数等等很多东西根本没涉及到。都是基础题目，只不过选取的考点都很独特， 都是平时容易被我们忽略的细节，所以不容小觑。很多人做完都觉得很简单，知道面试 名单里面没有自己时才清醒，因为这种大公司笔试名单基本上都是完全按照笔试分数高 低来确定的。 。

经验 3：

主持人：我们很多朋友非常关注咱们公司的面试形式是什么样?

章丽红：我们面试形式，主要是两轮，一轮通过我们所招的业务部门的经理，会和同学们做一轮的面试沟通 。 作为第一轮来说我们业务部门经理最主要看同学们的兴趣，以及他将来的发展，会回答很多关于公司业务、产品战略的问题。第二轮在人力资源同事方面我们会更多看同 学们综合素质，以及他对于这个公司工作的动力，这些综合方面去考核，是不一样的着重点。

网友：我想问您一下 UT 的科研环境怎么样?

章丽红：我想他就是说的是研发环境，因为我们是一个企业，所以很难说是科研机构了。从目前来说，我们非常重视研发，我们有将近 1/4 的员工是研发人员，我们在中国也有 5 个研发中心，所以我们在人力的资源，还有人力财力方面都有很大的投资，而且从我们公司这个行业来说，我们是一个通讯公司，通讯公司它的产品创新性，对客户的解决方案都是非常重要的。所以从公司的行业考虑，研发也一定是公司的管理重点。主持人：非常感谢您，在节目马上结束的时候，您还有什么话想对我们毕业生们说的?

章丽红：首先想说的，今天是感恩节，所以我很感谢同学们来参加宣讲，也很感谢你们主办机构，这是一个非常好的桥梁，可以让我们大家互相了解，了解可能就是后来我们成为同事很良好的开始。

另一个方面我也希望同学们能够在事业上做得非常成功，能比我做得更好。

7.3 面试小贴士

1、带多几份简历前往面试，没有比当被要求提供多一份简历而你却没有更能显示你缺乏准备的事了。带多几份简历，面试你的人可能不止一个，预先料到这一点并准备好会显得你做事正规、细致。

2、留心你自己的身体语言，尽量显得精警、有活力、对主考人全神贯注。用眼神交流，在不言之中，你会展现出对对方的兴趣。

3、初步印象和最后印象。最初和最后的五分钟是面试中最关键的，在这段时间里决定了你留给人的第一印象和临别印象以及主考人是否欣赏你。最初的五分钟内应当主动沟通，离开的时候，要确定你已经被记住了。

4、完整地填妥公司的表格--即使你已经有简历。即使你带了简历来，很多公司都会要求你填一张表。你愿意并且有始有终地填完这张表，会传达出你做事正规、做事善始善终的信息。

5、紧记每次面试的目的都是获聘。你必须突出地表现出自己的性格和专业能力以获得聘请。面试尾声时，要确保你知道下一步怎么办，和雇主什么时候会做决断。

6、清楚雇主的需要，表现出自己对公司的价值，展现你适应环境的能力。

7、要让人产生好感，富于热情。人们都喜欢聘请容易相处且为公司自豪的人。要正规稳重，也要表现你的精力和兴趣。

8、要确保你有适当的技能，知道你的优势。你怎么用自己的学历、经验、受过的培训和薪酬和别人比较。谈些你知道怎么做得十分出色的事情，那是你找下一份工作的关键。

9、展示你勤奋工作追求团体目标的能力，大多数主考人都希望找一位有创造力、性格良好，能够融入到团体之中的人。你要必须通过强调自己给对方带来的好处来说服对方你两者皆优。

10、将你所有的优势推销出去，营销自己十分重要，包括你的技术资格，一般能力和性格优点，雇主只在乎两点：你的资历凭证、你的个人性格。你能在以往业绩的基础上工作并适应公司文化吗？谈一下你性格中的积极方面并结合例子告诉对方你在具体工作中会怎么做。

八、常见问题（FAQ）

1 请问 UT 斯达康是一家什么样的公司？

UT 斯达康公司总部位于美国硅谷，在美国加州和新泽西、以及中国的 4 个城市建有研发中心，是一家依托 于中国巨大市场高速成长的高科技通信公司。公司由中国留学生创立，现在全球范围吸纳管理精英和高科技人才。"带回管理、带回技术、带回人才、带回资金"是公司创业的理念。"东方智慧、西方创新"是 UT 斯达康的管理特色。UT 斯达康公司的企业宗旨是：创新开拓最佳性价比的产品，诚挚服务快速成长的市场，矢志成为世界一流的通信公司。

UT 斯达康凭其迅猛的发展势头和良好的业绩，于 2000 年 3 月 3 日美国纳斯达克成功上市，当年即被美国著名财经杂志《福布斯》评为全球最成功的前 20 名中小企业之一。2003 年 6 月，曾被美国权威杂志《商业周 刊》评选为成长最快企业。2005 年 2 月，UT 斯达康荣膺《福布斯》“全球 25 家成长最快 IT 企业”。2004 年 4 月和 12 月，UT 斯达康分别被国内权威媒体评选为“中国最受尊敬企业”和 “21 世纪企业公民”。2005 年 3 月，UT 斯达康进入《财富》“最受尊敬(赞誉)企业榜”。(FORTUNE Names UTStarcom to 2005 Most Admired Co. List - MARCH 2005)。2006 年 7 月，UT 斯达康公司入选美国知名媒体《财富》杂志“中国上 市公司 100 强”，排名第 34 位。

2 请问贵公司的主要业务是什么？

UT 斯达康主要的业务集中在通信产品的研发，生产和销售。我们在创新的理念下，逐渐形成了比较完整的 创新技术体系和产品系列。开发适合本地市场需求的产品，产品线涵盖无线、宽带、终端三大领域。

3 同其他著名外企相比，UT 斯达康有什么优势？

UT 斯达康公司自 1995 年成立以来，公司的的年销售额超过 100%的速度迅猛增长。公司于 2000 年 3 月 3 日在美国纳 斯达克成功上市，成为第一家在美国上市的由中国留学生创办的企业。UT 斯达康的优势是拥有熟 悉国外市场和技术的人才，同时又以中国为依托，吸引了大量了解国情的本地化高科技人

才。UT 斯达康还拥有 国际资本市场的融资优势，以及驾驭国际前沿通信技术潮流的优势。公司本着“以人为本，共同发展”的宗旨，关注每一位员工的职业发展道路，因此凝聚了一群有活力、有冲劲的年轻人，公司员工的平均年龄不到 35 岁， 这也正是公司最为宝贵的财富与优势。

4 UT 的运营中心为什么要选在杭州?杭州研发生产中心的环境如何?

UT 斯达康是中国留学生创办的公司，并且依托中国市场发展壮大。因此，未来发展仍将把中国作为发展重 心。杭州素有天堂硅谷之称，无论是投资环境、投资优惠政策以及生活条件、地理、气候、人才储备、文化传 统等，都有着得天独厚的优势。UT 斯达康最早的生产厂和研发中心 1995 年建在杭州，并且得到浙江省、杭州 市等各级领导的大力支持。10 年来，UT 斯达康在杭州的基地逐渐发展成公司在全中国、乃至全球的大本营，因此，把最大的运营中心建在杭州是符合公司实际经营特点的。杭州研发生产运营中心占地 23 万亩，是亚洲最 大的单体建筑，内部设施优良，环境优美，生活保障充分，不仅有室内园林，还有星巴克咖啡屋，食堂、银行、 邮局、机票销售中心。UT 斯达康提供这么好的条件就是为吸引国内外优秀人才加盟，共同为公司的发展以及造 福贡献力量。

5 贵公司有哪些主要产品及业务增长点?

UT 斯达康除了开发人们所熟知的“小灵通”外，曾成功开发了 AN-2000 宽带综合接入系统, 3G 移动通信系统， 城域网及 mSwitch 软交换系统，特别是率先运营级的端到端的“奔流(RollingStream)”IPTV 解决 方案具有领先优势。UT 斯达康还将继续保持公司在基于全 IP 宽带接入产品上的领先优势，特别是业界领先的 IP-DSLAM、GE-PON、IPDSLAM 和 MSTP 整体解决方案，继续拓展宽带产品在国际市场的份额：在继续巩 固和扩大公司在已有的市场份额的同时，积极开拓新的国际市场。UT 斯达康的创新思路紧密贴近通信产业的三大发展趋势，即：从有线到无线，从窄带到宽带，从时分交换到分组交换(IP)。因此，UT 斯达康的产品无论是核心网还是无线、或者是终端，都体现了这一创新思想。

UT 斯达康曾在中国通信界创造了多个第一：

- 中国第一台 SPDH 光传输设备
- 中国第一个具有全程 V5，透明传输的综合接入网设备
- 在中国市场率先推出“小灵通”无线市话
- 率先提出“网络即交换”理念，最早在国内研发软交换技术
- 率先推出核心网基于 IP 的小灵通升级系统
- 率先进行基于 IP 软交换的 3G 移动通信核心网研究
- 第一个推出拥有自主知识产权的小灵通与 GSM 移动电话融合的双膜手机
- 依靠自主研发，率先推出 mVision 可“时移”的 IPTV 网络电视系统
- 率先推出集固定电话、小灵通、ADSL 以及 WLAN/WiFi 等优势电信接入业务于一身，多业务捆绑的 QBOX 和 EBOX 灵通无绳电话系统
- 在全球率先推出革命性的 GEPON 千兆以太无源光网络
- 推出自主研发、堪称无线市话“第二次革命”的全球首款真正支持机卡分离小灵通手机。 公司还积极进军国际市场, 产品遍布亚洲, 美洲, 欧洲, 非洲等地。

6 如何看待 IPTVUT 的 IPTV 市场竞争力和产品战略如何?

IPTV 作为数字电视的高级业务模式，是在数字电视的基础上颠覆性的创新。IPTV 与传统电视相比最具颠 覆意义的功能是“时移”，而 UT 斯达康又是首创这项技术并能完整提供高性能 IPTV 解决方案的技术及设备提 供商。“时移”功能彻底解放了人类的时间，使人类从传统的收视时间表的禁锢中解脱出来，真

正实现“我的 电视我做主”。IPTV 的出现，对改变人们的未来生活、生活形态具有革命性的影响。UT 斯达康运营级的端到 端“奔流(RollingStream)”IPTV 解决方案，是一套开放的支持多业务、多服务终端的宽带多媒体业务平台， 通过 IP 网络提供广播级视频质量的视频和各类互动业务，为运营商提供端到端的数据、语音、视频“三重播放” 业务。可提供丰富的视听类业务包括：直播电视、时移电视、VoD 点播、高清电视、视频电话、卡拉 OK 等。 还可提供丰富的增值类互动业务包括：信息浏览、电视短信、电视游戏、远程教育、互动广告、电子商务等。 这些服务可以提升服务供应商的盈利空间，增强用户满意度和忠诚度，并将成为中国实现“三网融合”的突破 口。“奔流(RollingStream)”IPTV 展现出了 UT 斯达康在流媒体技术上的领先优势，其市场竞争力可表现 在以下几个方面：

具备提供非常个性的业务能力：如 EPG/用户/内容分组，不同用户收到不同业务，不同资费套餐等。具有非常优异的扩展性，在不同层次上都能提供良好的扩展。独特的基于流媒体器集群的架构，提高了服务效率，实现流媒体之间的服务能力共享。 创新的将切片技术应用于媒体的分发、存储和服务，使终端用户收看到与 DVD 品质相媲美的画面。 系统平台与编码格式无关，可以透明支持多种编码格式。 系统安全，稳定，可靠地支持百万级用户规模

UT 斯达康的奔流 IPTV 获得了国内外众多运营商的青睐。已经在日本、印度、巴西、台湾等国际市场成功 商用。在中国市场更是发挥了先行军的角色，获得 60%以上的市场份额。奔流 IPTV 是目前全球范围内取得大 规模的运营级商用的少数解决方案之一，是全球唯一超百万用户规模的商用解决方案。

今后，UT 斯达康奔流除了一如继往地为运营商及用户提供电信级的 IPTV 视听享受之类，还将发挥其“一 个平台，多重应用”的优势，发展党员远程教育、户外视频广告、烟草信息化、IP 视频监控等特色业务。

7 能不能说一下光网络发展的一些趋势以及简要介绍 UT 斯达康的光网络产品？

通信的最重要特点就是具有几乎用不尽的带宽资源。随着信息社会的不断发展，人们对信息服务的需求量与日俱增，光传输网建设总也赶不上信息业务量增长的需求，因此网民们上网总感到速度太慢。因此提高现有 和新建光传输线路的容量是今后光网络发展的首要任务。随着计算机技术与通信技术结合越来越紧密，以及光网络组网、调度、控制、生存性等各方面的需要，在 光网络中加入自动发现能力、连接控制技术和更完善的保护恢复功能，即光网络的智能化也是今后发展的重要 目标。

由电路型交换向分组型交换演变，也是电信网的发展方向。因此，作为电信网主要传输方式的光传输网， 其承载信号也要从以传输电路型信号向传输分组型信号过渡，于是电信级以太网应运而生。之所以以太网发展 为电信级，主要是要吸取原电信网面向连接的一些特性，提高网络的可靠性、可管理性、可维护性、可运营性 和安全性等等。而现有的光传输网络在这些方面都是有保证的，主要是需要适应分组型的以太网信号的传输。 UT 斯达康顺应光网络发展的趋势，并针对城域网和本地网的特定，开发出新一代多业务传送平台- NetRing 系列产品，其传输速率从 155Mb/s~40Gb/s，可提供多种速率的 TDM 业务，10/100/1000M 的以 太网业务、ATM 等业务的综合传送，并引入 RPR、T- MPLS 等技术，大大提高了网络智能化以及电信级数据 业务传送能力。NetRing 致力成为最佳的宽带接入传送平台，并为此提出一系列完善的解决方案，准确把握技术发展方向和市场需求的结合点，助客户实现成功。

8 能否简单介绍一下宽带综合接入产品？其产品核心和战略如何？

随着互联网相关业务，特别地视频点播，网络游戏，IPTV 等数据应用的急剧发展，给运营商传统网络带来巨大压力。基于业务拓展整合，运维能力提升等要求，运营商向全 IP 网络融合现有电信网络和互联网的脚步越 走越快。而接入网的建设，正是其中投资最大，技术综合性最强的一环。于是综合传统语音，

VoIP，宽带数据 等业务，加上低成本，能有效保护已有投资，快速部署并统一管理运维的宽带综合接入产品正显示其巨大的市 场价值。

UT 对宽带接入产品的研发，一直可以追溯到公司创立之初。全球第一个标准商用 V5 协议栈，全球第一个 纯 IP 的 DSLAM 接入产品，全球第一个 GEPON 的商用网络的 GEPON 产品都出自 UT 的宽带接入部门。

UT 当前的第三代综合接入产品 iAN8K B1000 既是一个窄带和宽带综合接入网设备，又是一个电信级的软 交换媒体接入网关，一推出便得到国内外运营商的广泛好评，并在全球范围内得到广泛部署。目前正积极进行 新一代综合接入平台 B1200 系列的开发，继承 B1000 优点的同时，在成本竞争力、业务的综合性、性能提高 等方面都有巨大提高。

在新兴的无源光网络接入设备方面，早在 2003 年，UT 的设备 BBS1000 在日本 SBB 构建了全球最大商用 GEPON 网络。目前的新一代产品 BBS4000 拥有更高性能，更大容量，更好的兼容性，更丰富的数据处理功能。下一代产品平台的研究已经启动，以保证 UT 走在技术和市场的最前沿。

和竞争对手相比，UT 产品的创新性和国际化方面有明显的优势。主要客户除了国内电信，网通，广电 等，目前还包括日本 SBB，NEC，印度的 BSNL，Reliance，菲律宾 PLDT，巴西电信，欧洲的 Tiscali，以色列 的 Bezeq 等。全球现有超过 2 千万的用户正在使用我们的接入网设备提供的 TDM 语音、VoIP、DSL、GEPON 等业务。

9 请问公司在终端产品方面有什么业务增长点？

虽然 UT 斯达康“小灵通”系列的 PHS 产品在通信业界享有盛誉，但同时 UT 斯达康经过 10 多年来的努力，已经是一家具备研发生产全系列通信终端和系统网络产品的高科技通信公司。

早在 4，5 年前，公司就开始投入大量人力物力开发 CDMA 产品线，包括 CDMA 单模，G/C 双模的终端 产品，供应中国，北美等全球市场，年销量数以百万计。UT 斯达康在国内和中国联通有着良好的长年合作关系， 也是中国联通定向集采的供应商之一。T66,T80 就是应中国联通要求定制生产的 G/C 双模终端，投入市场后也 收到非常好的市场反馈。2008 年随着电信产业重组，市场对 CDMA 产品需求的急剧增加，公司目前已经开发 了多种 CDMA 产品系列，其中有 CDMA 单模，GSM/CDMA 双模，CDMA/WiFi 双模，CDMA 高端智能手机 等等。

同时，随着 3G 时代的来临，中国的 TDSCDMA 产业蒸蒸日上，TDSCDMA 终端产品和数据产品也是 UT 斯达康长期重点投入的一个方向。在中国移动 3G 产品的第一轮集采招标中，UT 斯达康的 D60 就成功入围。 目前公司仍然继续投入大量精力来开发成熟的 TDSCDMA 终端，CMMB，GPS，数据卡，高端 TD 智能手机平 台等产品，旨在形成一个种类齐备，功能丰富的全系列 TDSCDMA 产品线。

除了开发生产商用的终端产品以外，公司也非常重视高新技术储备，提前开发将来可能会运用在产品的各 种增值应用，例如 E-reader 电子阅读器，天气预报，用户界面优化等应用软件，始终贯彻创新思想“只有想不 到，没有做不到”，公司开发的应用软件都在后续商用终端产品中有所展现，并都收到非常好的用户反馈和市 场效益。

UT 斯达康的通信终端产品无论是小灵通还是 CDMA 或者 TDSCDMA 产品，都将凭借深厚的技术储备，迅 速响应市场需求，继续拓展 UT 斯达康终端产品在中国乃至全球的市场份额。

10 请问贵公司靠什么吸引人才?

UT 斯达康最吸引人的应该是机会。宽松的工作氛围，人性化的管理。公司所处的通信行业有很大的发展空 间，公司自身在行业的地位以及迅速的发展给每一位员工提供了更广阔的发展空间。公司提供的全方位的培训 课程帮助员工自我提升;针对应届毕业生的“管理培训生制度”帮助他们设计和快速实现他们的职业目标;公 司的内部机会政策是为了尊重员工个人发展的兴趣与目标，为其选择自己喜欢的工作提供了可能性，使每一位 员工都能视工作为乐趣。

11 贵公司培训的情况如何?

公司设有 UT 斯达康大学，提供全方位、多层次的培训课程帮助员工自我提升。2007 年，公司大学共为客 户和员工提供了约 510 门课程的培训，其中为客户提供了 3542 小时的培训，参加培训的客户人数达 2112 名。同时，为公司员工提供 13286 人次的培训， 并且公司为员工提供 13761 小时的 e-learning 在线学习和 50318 小时的在线英语学习。

公司提供的培训包括： 新员工培训、新员工导师制度、技术和产品培训、管理及软技能培训、销售培训、质量流程管理培训、H3 培训(针对技术骨干人员，将被派 往美国进行专门性的技术培训，对通信领域最尖端、前沿的技术和发展趋势进行培训和研究)、中/高 层管理人员培训(MBA，人才阶梯计划，EMBA 教育等)。在 UT 斯达康 ，您能 够经历一种全新的工作和学习，能够充实自己并视工作为乐趣。 您将与 UT 斯达康共同发展!

12 在贵公司有没有出国工作和深造的机会?

我们公司在美国的加州、新泽西及中国的三个城市都设有研发中心。作为研发工程师经常有机会在全世界不同的研发中心进行交流和学习。中国的工程师将会被派至美国及全世界，对通信领域最尖端、前沿的技术和 发展趋势进行培训和研究。同样全球各研发中心的工程师也会被派回国内了解中国市场的实际需求。

另外我们针对应届毕业生设计的新星计划，在经过半年的系统培训与选拔后，优秀的学员将被送往美国工 作和深造。

13 在贵公司女生是否会与男生有同等的机会?

答案是肯定的，我们公司看中的是个人的能力与潜力，而非性别。只要你有能力，我们对男女生一视同仁。 我们在每年的校园招聘中也会有意识地招收一些优秀的女生。在我们研发部就有总监是女性，公司的高级管理 层中也不乏女性。

14 贵公司招聘时最看中应聘者哪些方面?

UT 斯达康选拔人才的标准可概括为“I’m Star ”. I — Innovation 工作创新

M — Motivation 工作动力

S — Smart 综合素质

T — Team work 团队精神

A — Autonomy 积极主动

R — Result- oriented 注重成果

15 如被录用何时报到?

当你通过了体检，签定了三方协议，取得了毕业证书、学位证书和派遣证，并与公司签订了劳动合同后就可以加入到 UT 斯达康大家庭来中了。公司也可以安排提前实习。

16 请问贵公司的薪资福利状况如何?

公司将提供业内有竞争力的全面薪酬结构，其中年薪由月薪和年终奖组成，公司还另外提供一系列的福利政策：完善的社会保险、额外的商业保险、每月的交通补贴。

17 请问贵公司如何处理户口、档案问题?

UT 斯达康将为本科以上、对口专业的毕业生按当地政府规定安置户口和档案问题。

18 加入贵公司后工作性质和工作地点会有变化吗?

公司将充分尊重员工的个人兴趣与与职业规划。根据公司的“内部机会”政策，只要员工在公司服务满一年，年终评估在 C 以上，就可以遵循一定的程序申请内部调动，所有的福利将保留，服务年限将连续计算。