

应届生 校园招聘 2019 招聘

求职大礼包

安捷伦篇

应届生论坛安捷伦版:

<http://bbs.yingjiesheng.com/forum-556-1.html>

应届生求职大礼包 2019 版-其他行业及知名企业资料下载区:

<http://bbs.yingjiesheng.com/forum-436-1.html>

应届生求职招聘论坛 (推荐):

<http://bbs.yingjiesheng.com>

目录

第一章 安捷伦科技有限公司简介.....	3
1.1 安捷伦概况.....	3
1.2 安捷伦历史年表.....	4
1.3 安捷伦鼠标芯片.....	9
1.4 安捷伦的人才观.....	10
1.5 安捷伦员工培训.....	12
第二章 安捷伦面试资料.....	12
2.1 售后服务工程师 - 面经分享	12
2.2 售后维修工程师.....	13
2.3 上海机械工程师.....	13
2.4 安捷伦成都 Customer Data Specialist 公司一面	13
2.5 安捷伦上海 机械工程师.....	14
2.6 安捷伦 上海 技术岗 面试回来.....	14
2.7 安捷伦的三次面试经历，为第四次面试求人品~.....	15
2.8 安捷伦一面归来.....	17
2.9 北京 Sales Engineer 二面 Presentation 归来	17
2.10 关于安捷伦 P P T 面试.....	18
2.11 安捷伦杯具面试.....	18
2.12 安捷伦西南销售一面面经.....	19
2.13 安捷伦软件测试的面试经历.....	20
2.14 我在安捷伦的第一次面试.....	20
2.15 安捷伦面试轻松过关.....	21
2.16 安捷伦面试归来.....	21
2.17 安捷伦客服应聘归来.....	22
2.18 发个体会吧~	22
第三章 安捷伦综合求职经验.....	23
3.1 安捷伦科技有限公司(中国)人力资源总监谈面试	23
3.2 安捷伦员工待遇.....	24
附录：更多求职精华资料推荐.....	错误!未定义书签。

内容声明：

本文由应届生求职网 YingJieSheng.COM (<http://www.yingjiesheng.com>) 收集、整理、编辑，内容来自于相关企业的官方网站及论坛热心同学贡献，内容属于我们广大的求职同学，欢迎大家与同学好友分享，让更多同学得益，此为编写这套应届生大礼包 2019 的本义。

祝所有同学都能顺利找到合适的工作！

应届生求职网 YingJieSheng.COM

第一章 安捷伦科技有限公司简介

1.1 安捷伦概况

安捷伦官网：

<http://www.agilent.com.cn/>

安捷伦大简介

安捷伦科技有限公司是一家多元化的高科技跨国公司，它于 1999 年从惠普研发有限合伙公司分离出来，主要致力于通讯和生命科学两个领域内产品的研制开发、生产销售和技术服务等工作。

安捷伦科技有限公司是分析仪器系统的领导供应商，其产品正在化学、环保、食品、医药和生命科学领域中广泛使用。安捷伦具有世界最先进的化学分析仪器，丰富的法规适应性和专业技术经验，以及优良的支持服务系统，这些都能够帮助您的实验室超前应对分析的挑战。

创始人 威廉·休利特和戴维·帕卡德

年净收入 51 亿美元

员工人数 20,000

总裁兼首席执行官 邵律文[William P. (Bill) Sullivan]

总部所在地 美国加利福尼亚州 Santa Clara

电子测量

安捷伦的电子测量业务为客户提供量身定制的、标准的电子测量仪器和系统，通信网络和服务的监测、管理和优化工具，以及用于电子设备和通信网络和服务设计、开发、制造、安装、部署和运营方面的软件设计工具和和相关服务。截至 2005 年 10 月 31 日，我们在电子测量业务领域的全球员工约为 11,500。

市场：安捷伦的电子测量业务所涉及的市场包括通信测试和综合测试。

产品领域：通信测试产品包括为下列类型的网络和系统提供的产品：光线网络、传输网络、宽带和数据网络、无线通信和微波网络。安捷伦还对安装、维护和运营支持系统提供帮助。综合测试产品包括综合仪器、模块仪器和测试软件、数字设计产品、参数测试产品、高频电子设计工具、电子制造测试设备和薄膜电晶体阵列测试设备。

生物分析测量

安捷伦的生物分析测量业务提供以应用为中心的解决方案，其中包括能够让用户识别、量化和分析物质和产品的物理和化学属性的仪器、软件、耗材和服务。截至 2005 年 10 月 31 日，我们在生物分析测量业务领域的全球员工约为 4,000 名。

市场：我们生物分析测量业务所涉及的市场包括生命科学，其中包括药物分析、基因表达和蛋白质组市场，以及化学分析，其中包括石化、环保、国土安全、法医、生物农业以及食品安全市场。

产品领域：生物分析测量业务的七大主要产品包括：微阵列、微流体、气相色谱、液相色谱、质谱、软件和信息学、以及相关耗材、试剂和服务。

安捷伦实验室

安捷伦实验室是安捷伦的中心研究机构，总部位于美国加利福尼亚州 Santa Clara，并在中国北京、美国华盛顿州 Everett、比利时 Leuven、以及英国苏格兰 South Queensferry 设有分支机构。安捷伦实验室主要致力于从事两大类型的研究：

1) 针对能够转化为我们在通信、电子、生命科学和化学分析领域的现有业务的技术而进行的应用型研究

2) 针对创造在我们目前的市场之外，但属于我们所关心领域的新业务而进行的研究。安捷伦实验室同时也提供跨公司各个部门的技术整合。

安捷伦销售和支持

主要通过直销的方式销售产品，但也同时通过分销商、转销商、制造商代表、电话销售和电子商务的方式进行销售。

1.2 安捷伦历史年表

1930s

1934 年

刚从斯坦福大学电子工程专业毕业的戴维·帕卡德 (Dave Packard) 和比尔·休利特 (Bill Hewlett) 去科罗拉多山脉进行了一次为期两周的垂钓野营旅行。两人发现彼此对许多事情的看法非常一致，因而结为挚友。此后，比尔到斯坦福大学和麻省理工学院继续深造，戴维则在通用电气公司找到一份工作。在斯坦福大学教授及导师 Fred Terman 的鼓励下，二人决定成立一家公司并“自己经营”。

1938 年

帕卡德夫妇迁入加州 Palo Alto 市爱迪生大街 367 号。比尔就在这栋房子后面租下一间小屋。比尔和戴维以 538 美元作为初期资本，并利用业余时间在家车库里开始了创业历程。

比尔·休利特利用其负反馈研究课题研制成功惠普的首项产品，阻容声频振荡器(型号为 HP 200A)，这是一种用于测试音响设备的电子仪器。该振荡器把一个白炽灯泡置入电路中，以提供可变电阻，这是振荡器设计上的一项突破。利用反馈原理，惠普又相继推出另外几项早期产品，如谐波波形分析仪及多种失真分析仪。

华特迪斯尼公司订购 8 台振荡器(HP 200B)，用于制作经典电影《幻想曲》(Fantasia)。

1939 年

两人于 1939 年元旦成立合伙公司，并以投硬币来决定公司名称。

华特迪斯尼公司利用 HP 200B 型声频振荡器测试制作电影《幻想曲》所使用的音响设备。

1940s

公司的测试与测量产品在工程界和科学界大受欢迎。第二次世界大战的爆发，使美国政府的电子仪器订单象雪片一样飞来。惠普公司推出了许多新产品，并建造了首座公司大楼。

1940 年

公司的生产车间从车库迁到 Palo Alto 市 Page Mill 路和 El Camino 区的一座租赁来的大楼。

公司向员工发放第一笔奖金，5 美元的圣诞奖金。后来节日奖金变为生产奖金，再后来演变为全公司范围的利润分红计划。

净营业收入：34,000 美元；员工人数：3 人；产品种类：8 种。

1942 年

建造了首座自己的大楼(红木大厦)，位于加州 Palo Alto 市 Page Mill 路 395 号，它集办公室、实验室及工厂于一体，面积 10,000 平方英尺。比尔和戴维把大楼设计成不设隔墙的格局，以便空间更具灵活性。

戴维设计了一个电压计，该产品提供了前所未有的可靠性，但价格却极低廉。

1943 年

惠普为海军研究实验室开发了信号发生器及雷达干扰设备，从而进入微波科技领域。在第二次世界大战期间开发的成套系列微波测试产品，使惠普成为信号发生器领域公认的佼佼者。

1950s

惠普制定了公司目标，这一目标后来成为其独特管理哲学的基础，惠普也着手朝全球化方向发展。

高速频率计数器(HP524A)的推出，大大缩短了测量高频所需的时间(从原来的 10 分钟左右降至 1~2 秒)。在技术应用方面，广播电台使用 HP524A 可精确设定发射频率(例如调频 104.7 兆赫)，从而符合当局(FCC)关于电波频率稳定性的规定要求。

明确制定公司发展目标，这一目标成为公司后来的管理模式，即广为人知的惠普之道(HP Way)奠定了基础。

1950 年

微波测量仪器领域的几项重大技术进步使测量结果更加全面，并显著提高了测量精确性。

净营业收入：550 万美元；员工人数：215 人。

1957 年

1957 年 11 月 6 日，公司股票首次上市。

1958 年

净营业收入：3,000 万美元；员工人数：1,778 人；产品种类：373 种。

1959 年

走出加州，在瑞士日内瓦设立了欧洲市场营销机构，并在西德的 Boeblingen 建立了第一家海外制造厂。

1960s

惠普在测试与测量市场领域保持稳健增长，并开始涉足其他相关领域，如电子医疗仪器和分析仪器等。惠普公司开始被视为一家积极进取、管理有方的公司和理想的工作地点。

1960 年

新示波器的设计首次使用新采样技术，以观测广泛用于电脑科技的快速数字化波形。

在科罗拉多州的 Loveland 开设美国国内的第二间制造厂。

1961 年

通过收购马萨诸塞州 Waltham 市的 Sanborn 公司，进入医学领域。

在纽约股市和太平洋股票交易所上市，股票交易代号为 HWP。

1962 年

惠普首次进入财富(Fortune) 杂志评选的美国企业 500 强，列第 460 位。

1963 年

与日本横河(Yokogawa)电气公司在东京组建首家合资公司：横河惠普公司。

生产首个能按预设精确频率产生电信号的合成信号发生器，是对测量自动化的一大贡献。

1964 年

惠普欢庆成立 25 周年。

戴维·帕卡德获选董事会主席，比尔·休利特当选总裁。

推出高精度的 HP5060A 铯射束时间标准仪。

推出的微波频谱分析仪是首个能对一组频带的个别信号进行直接读数和校准分析的测量仪器。

1965 年

惠普收购 F&M 科技公司，从而跻身于分析仪器领域。

净营业收入：1 亿 6,500 万美元；员工人数：9,000 人。

1966 年

公司的中心研究机构惠普实验室成立，它是世界领先的电子研究中心。

公司推出第一台电脑产品(HP2116A)，它用作测试与测量仪器的控制器。

首个全固态部件振荡器问世，体积小，重量轻，并带有大屏幕，便于实验室和生产领域使用。

1967 年

Boeblingen，惠普设在德国的分公司推出非接触式胎心监测仪，用于测定胎儿在分娩时的状况。

Boeblingen 分厂还首先推出弹性工作制的概念，这一作法已在世界各地的惠普分厂广泛采用。

惠普的工程师带着开发的原子钟飞赴全球 18 个国家，为当地校准国际标准时间。铯射束时间标准最终成为校对国际时间的标准。

1969 年

戴维·帕卡德出任美国国防部副部长（任期从 1961 年到 1971 年）。

首台用于色谱分离法的自动样本注入器能让分析样本时，整个系统不受影响。

1970s

惠普继续发扬其锐意创新的传统。到 70 年代末，公司的盈利与员工人数均取得大幅增长，比尔和戴维将公司的日常经营管理交给约翰·杨(John Young)。

1970 年

推出全自动微波网络分析仪，它是设计和制造微波系统不可或缺的工具。

净营业收入：3 亿 6,500 万美元；员工人数：16,000 人。

1971 年

利用激光技术生产出可测量百万分之一英寸长度的激光干扰仪。惠普激光干扰仪目前仍是制造微处理器芯片时首选仪器。惠普也利用类似的科技开发出一种激光仪器----第一个电子勘测工具。

1973 年

推出首个由微处理器控制的化学分析系统，操作简单，分析结果也显著改善。

逻辑分析仪成为快速成长的数字电子领域工程师的首选工具。

1975 年

惠普开发的标准接口简化了仪器系统。电子行业采用惠普的接口总线 HP-IB 作为国际接口标准，从而使多台仪器能方便地与电脑连接。HP-IB 接口总线和惠普编程语言使现成的仪器构成测试系统成为可能。

1977 年

约翰·杨出任惠普公司总裁(1978 年出任首席执行官)。

1978 年

工程师开发出一种新计算机语言，称作 ECG 标准语言(ECL)。作为最早的人工智能系统之一，它使惠普计算机系统能够象医生那样分析心电图。

1979 年

推出第一个集成微处理器开发系统，集软件与硬件工程师所需的所有工具于一体。

惠普开发的石英毛细柱简化了化学分析过程，使之可以分析更多种化合物。

新推出的用于化学分析的二极管阵列检测器能迅速地同时测量多波长光线。

1980s

在这个日益全球化和经济飞速变化的年代，电脑科技对所有产品领域的巨大影响不仅提高了产品性能，降低了生产成本，也彻底改变了整个生产流程与组织结构。

1980 年

推出 64 波道心电超声波监测仪，运作快速可以显出实时的心搏图像。

净营业收入：30 亿美元；员工人数：57,000 人。

1982 年

信号数据网络是首个能快速传递数据、使一个终端可以同时监测 24 个医院病床的网络。

1985 年

世界首台以微处理器为基础的网络分析仪让使用者能以接近实时的速度和经过前所未闻的频率范围进行快速方便的幅度和相位测量。

净营业收入：65 亿美元；员工人数：85,000 人。

1987 年

比尔·休利特退休并辞去董事会副主席职务。

Walter Hewlett(比尔之子)和 David Woodley Packard(戴维之子)当选为公司董事。

1988 年

数字式万用表集高频、高精度、和高分辨率电压测量仪一体。

开发出能测量太赫兹的传输频带宽度的分析仪，用于光电通讯领域。

1989 年

惠普欢庆成立 50 周年。

惠普推出的新型原子辐射检测仪是首台能以气相色谱法检测除了氦以外的所有元素的检测仪。

推出测试与测量系统语言(TMSL)解决了必须通过写软件的方式在测试系统中的不同仪器间传递信息的难题。TMSL 开辟了一个新的工业信息传送标准。

1990s

随着以网络为基础的信息与应用逐渐普及,变化的速度显著加快,竞争更趋激烈,产品从实验室到投放市场的周期大大缩短了。

1990 年

惠普公司以其新研制的超临界液体提取器进入试样准备领域。

净营业收入: 132 亿美元; 员工人数: 9 万 1,500 人。

1991 年

收购 Advantek 公司拓宽了公司在全球通讯市场的元器件供给。

HP SONOS 1500 型回波心力记录仪允许医生通过超声波处理方法对患者进行即时的非接触式的心电图定量分析。

1992 年

推出新的原子钟, 是世界上最精确的商业用计时装置。

公司的测试装置可产生和检测每秒 25 亿数据比特的数据流, 让电信制造商能检验信息传送设备的性能。

公司推出首个蛋白质排序系统, 该设备可以完全自动地分析蛋白质和缩氨酸。

光谱分析仪被证明是迅速成长的光通讯领域的一项重要产品。

推出新型组件式示波器, 用于高速数字电子产品的设计领域。

HP SONOS 1500 增强型心脏多孔成像系统是首个可自动测量心脏的喷射判断(评估心脏是否健康的一项重要指标)的产品。

推出黄色和桔红色 LED 发光二极管, 并将 LED 发光二极管的应用扩大到汽车、交通控制信号和移动信息仪表板。

刘易斯·普莱特当选惠普公司总裁及首席执行官。

1993 年

AcceSS7 网络监测系统允许电信客户从一个中央地点监测 SS7 网络的所有元素, 这大大提高了通讯网络的效率。

HP 3D 表面张力电泳分析系统为生物科学家提供了领先的分离能力。

推出 HP 83000 系统, 惠普凭此打入数字式集成电路产品测试市场。

1994 年

营业收入达到 250 亿美元。

推出世界最亮的 LED 灯(发光二极管)。集高亮度、可靠性和低耗电等优点于一身, 它在许多应用领域替代了白炽灯。

在中国与上海分析仪器厂建立合资公司。

公司进入 DNA 分析领域, 以发展可用于药物研究和卫生保健业的系统与产品。

公司以首台可装设在半敞开环境下的感应式耦合等离子质谱测量仪(ICP-MS)进入无机产品市场领域。此前, 化学家必须依赖通常装置在特殊实验室并由专人操作的大型系统。新系统将感应式耦合等离子质谱测量仪带入了日常实验环境中。

宽带系列测试系统崛起成为行业标准。它是首台测试自动柜员机和 ISDN 网络的系统, 它首次将复杂的 ISDN 网络各个层面的测试结果集中在一起, 帮助业者证明了这些新科技可以构成能传送声音、数据、图像和视像的信息高速公路的基础。

首次将脉冲式测氧化仪器置入纤维分离机中, SpO2 提供了持续的非接触式评估患者血液中的氧气水平, 从而改善了治疗师在测量心跳时决定是否进一步作心脏控制治疗措施的能力。

1995 年

利用数十年的石英技术和铯时间标准的经验, 开发出同步时钟系统, 使网络在提供声音、数据、和视像通讯

的新数字式服务时能提供更高水平的精确度和可靠性。

推出业界的首台低成本、高速度的小型红外线收发机，使在广泛范围的便携式计算应用设施，如电话、电脑、打印机、现款记录机、自动柜员机数字式相机之间，进行无线式"点与射"数据交换成为可能。

HP 6890 型系列气体色谱测定系统提供了高水平的性能和简单的按键式控制，放宽了管理上的要求，并为下一代高性能气体色谱测定法的出现提供了机会。

第二代原子辐射检测仪可以在一万亿分之一的水平上测量大多数元素，也是以气体色谱法进行测量的唯一商业化原子辐射检测系统。

宽带服务分析仪是一种设置宽带网络的新便携式工具。它代表了在便于使用方面的突破，分析仪可以只需按键就能对网络质量进行各种复杂的测试，也方便了复杂的自动柜员机科技的使用。

为了开发“开放式医疗保健设施多方共同使用”的概念，惠普组织了 Andover 工作小组，专门定义、发展和执行标准的解决方案，并与医疗保健企业分享所得的信息。

1996 年

惠普公司的联合创始人戴维·帕卡德于 3 月 26 日逝世。

推出 1100 系列的液相色谱大规模选择检测仪，HP 1100 检测仪是设计用于帮助化学家加快产品发展周期(如新药的推出)和改善分析结果的质量。

惠普开发的用于有线和无线的高速数字式网络的网络时间同步设备解决了许多通过电话线传递数据和图像时面对的问题，如传真机线路掉线和调制解调器断线等。

1997 年

收购了 Heartstream, Inc 和 Heartstream Forerunner，书本大小的全自动外接式纤维分离机使经过培训的用户，如机舱人员、警察和医疗抢救小组能对突发性心脏病病人作出迅速有效的反应。

第一代“单芯片实验室”(lab-on-a-chip)科技集合了大量的化学操作在一个芯片上，加快了化学分析的速度，也大幅降低了成本，并使大家可以分享有关数字化信息。

基因序列扫描仪：可辨别微芯片表面上的上千种脱氧核糖核酸变异，并大大缩短了分析时间。

LumiLeds Lighting，与菲利普公司结成的合资公司，开发了一组用于交通灯业的革新信号元器件。

净营业收入：429 亿美元；员工人数：121,900 人。

1998 年

革新的 HP 3070 系列电路板测试系统让制造商能更快更有效地测试印刷电路板。

The HP 95000 HSM 型高速存储测试系统可用于对随机存取动态存储芯片的大量生产性测试。这些系统芯片在 800MHz 状态下操作，并为存储芯片制造商提供了最小的占用空间、最低测试成本和最低风险的测试方案。

数据业务测试仪(ServiceAdvisor)，一个向服务装置商提供的低成本、易于使用的“笔记本(tablet)”式测试平台，它接受各种可用于自动柜员机信息传送等电信测试服务的可互换标准件。

HP E6432A，一种新型 VXI 微波合成器，可用于各种自动测试，包括现场测试、航空电子设备、通讯系统和其他制造业测试。The TestBook Wireless 是一种综合的错误探测解决方案，它方便了在现场或控制室的技师集中统一检测错误方式和客户服务信息，进而增加技师的生产力并减少客户的修理成本。

“单芯片实验室”(lab-on-a-chip)科技系统研究取得进展，新系统可以在一片芯片上进行量的化学操作，加快了化学分析速度并显著降低了成本。

1999 年

惠普宣布战略性重组计划，建立一家独立的测量公司和一家计算与图像公司，前者由元器件、测试与测量、化学分析、和医疗仪器业务部门组成，后者包括惠普所有的计算、打印和图像业务。

在加州 San Jose 举行的具历史性的品牌形象发布会上，惠普宣布以安捷伦科技有限公司作为新测量公司的名称。

首次股票上市交易：1999 年 11 月 18 日，安捷伦在纽约股票交易所挂牌上市，交易代码为“A”。

2000s

2000 年

2000 年 6 月 2 日，惠普把其拥有的安捷伦股份分配给惠普股东，安捷伦科技完全独立。

安捷伦光子交换平台问世，加速了全光学网络的发展。

净营业收入：108 亿美元；员工人数：47,000。

2001 年

惠普创始人 William R. Hewlett 于 1 月 12 日与世长辞。

通过收购 Objective 系统集成公司(OSI)，安捷伦能够为提供 3G 无线通信、光通信、宽带 IP 和分组语音网络和服务的服务供应商提供完整的解决方案。

飞利浦收购安捷伦科技医疗产品事业部。

2002 年

安捷伦首次入选《财富》杂志美国 500 强公司，排名第 212 位。

总裁兼首席执行官 Ned Barnholt 出任董事长。

安捷伦收购 RedSwitch，在安捷伦产品系列中增加了 InfiniBand 和 RapidIO

安捷伦在世界各地发售的光学鼠标传感器已经超过 1 亿个。

净收入：60 亿美元；员工人数：36,000 人。

2003 年

公司首次将 3 万多个人类基因点在一张芯片上，这些产品已经在很多基因客户中得到正面的验证

安捷伦为具有拍照功能的移动电话推出微型像机模块。

安捷伦销售的光学鼠标传感器数量突破 2 亿只，销售的 FBAR 双工器数量突破 2000 万部。

净收入：61 亿美元；员工：29,000 人

2004 年

安捷伦的 Visual Engineering Environment (VEE) Pro 系统开发软件为“火星探测漫游者”号车内的通信设备提供了测试界面。

通过与可转译基因组研究协会协作，安捷伦开发出了“比较基因组杂交”，这一突破性的应用，有助于识别和查找致癌的基因变异。

安捷伦收购了 Silicon Genetics，这是一家一流的生命科学探索软件解决方案提供商。Silicon Genetics 基因组数据分析和工具加入使安捷伦成为生命科学信息学市场中的领袖。

净收入：72 亿美元；雇员人数：28,000。

2005 年

安捷伦主席、总裁兼 CEO Ned Barnholt 退休，William P. (Bill) Sullivan 继任总裁兼 CEO。

安捷伦与成都前锋电子电器集团股份有限公司合资，为中国市场开发和生产测试设备。

安捷伦成立安捷伦科技（中国）投资有限公司，总部设在上海，以整合其在中国的实体。

2006 年

质谱技术测试仪的主要优势不仅促进了应用层面的增加，而且还提升了性能优势。

横河分析系统(Yokogawa Analytical Systems)现为安捷伦科技的一家全资子公司。

安捷伦引进 E4898A 比特误码率测试仪(BERT)，这是业界第一个运行速度达到 100 Gb/秒 的设备。

安捷伦引进了 MXA 信号分析平台，这是业界速度最快的信号分析仪之一，也是准确度最高的中档分析仪之一。

1.3 安捷伦鼠标芯片

LED 光学引擎系列

型号 系列 描述

ADNS-2030 无线系列 低功率光学传感器，为无线应用优化

ADNS-2051 有线系列 中频光学传感器，为有线/无线应用

ADNS-2610 有线（小型封装） 入门级，小型封装光学传感器，为普通鼠标应用

ADNS-2620 有线（小型封装） 入门级，小型封装光学传感器，性能提高

ADNS-3040 无线系列 超低功率光学传感器，为无线应用优化

ADNS-3060 有线系列 高性能光学传感器

ADNS-3080 游戏系列 高分辨率光学传感器，为游戏应用

ADNS-3530 MINI 系列 MINI 系列低功率，芯片-基板-LED 整合设计光学传感器，为无线应用设计

ADNS-3550 MINI 系列 MINI 系列低功率，芯片-基板-LED 整合设计光学传感器，为无线应用设计

ADNS-5000 有线系列 基于 LED 的导航传感器

ADNS-5020-EN 有线（小型封装） 小型封装光学传感器，较入门级性能有所提高

ADNS-5030 无线（小型封装） 低功率，小型封装光学传感器，为无线应用设计

ADNS-5050 有线系列 性能提升的基于 LED 的导航传感器

LaserStream 激光引擎系列

型号 系列 描述

ADNS-6000 有线系列 高性能激光鼠标传感器

ADNS-6010 游戏系列 高分辨率激光鼠标传感器，为游戏设计

ADNS-6090 专业游戏系列 增强型游戏级激光传感器

ADNS-6530 MINI 系列 MINI 系列低功率，芯片-基板-LED 一体化设计激光传感器，为无线应用设计

ADNS-7010 休闲游戏系列 休闲型游戏级激光传感器

ADNS-7050 无线系列 低功率激光传感器

ADNS-7530 无线系列 整合型，入门级，小型封装激光传感器

ADNS-7550 有线系列 整合型，入门级，小型封装激光传感器

目前，以 LOGI 为主的厂家，包括 MS 等，以及国产的双飞燕等，均广泛使用安捷伦的芯片进行一下总结：

作为业界的领袖企业，安捷伦（安华高）的芯片发展，也代表这整个业界的技术发展方向。而安捷伦芯片的技术参数，直接决定了鼠标的性能。对于目前市场上五花八门的宣传口号，形形色色的鼠标参数，可能很多坛友们有些迷惑。上面的介绍和参数，均来自官方渠道，可供各位坛友参考，用做选择产品时的指南。

1.4 安捷伦的人才观

对于公司来说，怎样在短时间内不只了解面试者的能力，还要了解价值观、个性等，始终是大难题。

员工平均年资七. 六年、离职率在一〇%以下，安捷伦科技谨守「选才二关卡」，帮助他们跳脱选人的挣扎与盲点，有效避免选才不当对公司金钱与形象的损伤。

苦恼的企业主管们或许都同意，也都了解：要选对人，关键在于工作能力之外，必须仔细考虑应征者的个性和价值观，和公司及所应征的职位是否合拍。

但是，却很少主管能真正做好。

许多人先入为主；或者完全依照直觉行事；或者每个主管都依主观意识评判，对应征者的性格解释天差地远；或者因为用人孔急，应征者的能力出众，就马上现买现用，忘了性格和价值观也该列入考虑。

然而，一旦选才不当，从选人、试用、新人训练等要付出的时间、金钱的直接成本，以及人员来去，对公司形象的损伤等，「选错才的代价太高了，」安捷企业管理高阶人才征选服务协理刘绪绂说。

问题出在哪里？

「每家公司的制度或许大同小异，最大的关键是够不够有执行力把每个步骤和流程确实执行，」刘绪绂观察，严谨、确实的执行力，才是关键。

安捷伦是少数严格执行以「价值观」为选人原则的公司。二〇〇六年，台湾安捷伦获得翰威特公司（Hewitt Associates）与《Cheers》共同举办的「台湾最佳企业雇主」第一名，他们员工平均年资是七.六年，离职率在一〇%以下。

环环相扣的制度与文化，帮助他们跳脱选人的挣扎与盲点。

第一关 严谨的面谈流程

安捷伦面谈通常分两阶段：第一阶段由用人主管直接面谈；第二阶段是「联合面谈」（joint interview），请主管的主管和合作部门的主管一同面谈，得到不同面向的观察。

第一阶段时，用人主管着重审核本职学能和工作能力；第二阶段时，八成的重点则在运用结构式面谈，环绕着特定价值观，在事前就设计好使用怎样的起承转合和问题铺陈，了解应征者的价值观。

「重点是要拿过去的经历，用怎样的例子证实应征者所讲的是心口一致的，」安捷伦人力资源处副总经理卓胜国说。

例如，卓胜国会从生活和之前的工作铺陈问题，探知应征者在面临灰色地带或重要抉择时怎么办，了解员工对「诚信」的看法如何。

例如，因为面谈常安排在上班时间，他常会问应征者是怎么来的。卓胜国说，之前曾有一位金融业的应征者说自己因为三点半之后银行就没有什么事，因此他就和同事说自己要出去一下，就出来应征了。尽管后来他解释是无心之疏忽，但后来安捷伦并没有录取这名员工。

在这之前，为了确保主管在面试前对「了解价值观」是准备好的，安捷伦除了给每个主管一整天正式的面试课程外，也藉由一次次的实战经验养成主管看人的功力。因为联合面谈的机会，不论资深资浅、不同部门的主管都有机会聚在一堂，分享面谈观察的心得。

安捷伦电子量测事业群副总经理郭彦良回忆自己初升任主管第一次面试时，资深主管就要他先发表意见，对他而言，就是一次管理的震撼教育；还有一次，一位员工一年就离职，包括郭彦良，当时面试这位员工的四位主管官就决定到人资那里，调出当时四人的笔记和讨论纪录，看看当时评断「可录取」的人着眼的是什么？说「不应录用」的人最后又为何被说服了？

「理论架构只要学过管理都OK，但宝贵的是经验，」郭彦良笑着说，要选对人，主管要多用功。

第二关 内部强化，文化塑造

而在面谈前，则要确保主管观察的重点和着重的价值都是一样的。这时长期文化的塑造就是关键。

安捷伦的员工进来后，要在九十天内完成员工训练，其中包括一次对主管和相关人士的上台报告，除了实地演练专业（如业务人员可能就是仿真对客户介绍仪器）外，还要介绍公司的组织历史文化和核心价值；这是第一层。

第二层，做绩效评估时，价值观也是重要考虑。每年一次的绩效评估有一〇%到二〇%决定于这位员工是否在达成工作成果时，彰显了安捷伦的核心价值。

在这之前，安捷伦的主管被要求每三个月至少必须与员工深谈一次，了解工作达成的状况，还有工作的达成与公司价值观是否相符。

最后，公司的每个制度和设计，还有主管的行事、下决定的依据都依照价值观而行，「言教」、「身教」

不断加乘，自然能不断强化公司核心价值。

例如，安捷伦的请假制度采的是被动制：当员工申请休假，计算机会自动传一份通知给主管，如果主管没有回复「No」，那么就是同意。卓胜国解释说，制度的意思是主管信任员工说请病假就是生病，也信任员工会把该做的做好；而员工也尊重主管，说请假就是请假，不会说谎或做不该做的事情。制度中「信任」与「尊重」的价值是自然而然被彰显出来的。

1.5 安捷伦员工培训

和很多公司一样，安捷伦很重视培训。但安捷伦更重视培训的效果，所以安捷伦从不把平均小时作为公司提供培训多少的标准。“平均小时是在积累时间，而我们需要对症下药，给需要提高的对象以针对性的培训。”卢开宇说。

在安捷伦，新员工都必须在三个月内参加新员工培训，了解公司的概况、价值观和行为准则等。值得一提的是，安捷伦根据公司的特点设计了多种培训。

比如安捷伦与很多培训公司合作，进行网上互动培训。

和很多公司不一样，安捷伦实行的是垂直管理。同一个事业部可能覆盖数个国家。如果员工和经理问不了解对方的文化，很难沟通和管理。为解决这一问题，安捷伦与介绍全球各地文化和商业规范的培训公司 GLOBE SMART 合作，在网上对员工进行培训，员工可以到该公司网站上测试自己对某地文化的了解，并了解对方国家人民通常行为是怎样的，找出差异，进行调整，以便更好地工作。

安捷伦开发的新经理培训也在网上进行。该培训的特点是，参加培训的人可以看到彼此写的东西。“这些新经理包括公司提拔的，外面招聘的，他们对别的部门的业务都不很了解，通过这个课程，大家对彼此的行为方式能有个了解，对今后建立新的团队，互相合作帮助很大。”

“我们希望员工能和企业一起成长，共同发展。”卢开宇说，“这也是安捷伦乐于花很大投资创造培训环境的原因。有的员工感到工作做好了，还要花时间学习很累，公司会不断和他们交流，公司不光是要保证员工的今天，更希望他们有一个成功的明天。”

如果你想了解更多安捷伦的概况，你可以访问安捷伦官方网站：<http://www.agilent.com.cn/>

第二章 安捷伦面试资料

2.1 售后服务工程师 - 面经分享

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2017 年 7 月 10 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2107738-1-1.html>

她手里就拿了一页纸，内容很少，是我的简历，我这时就把我准备的简历递给了她，她看着我的简历说先自我介绍一下吧，我就简单的自我介绍了一下，然后她就翻看我的简历，就开始问我问题，不过问的都蛮简单的，问我什么时候能来入职，什么时候毕业，有什么特点，最大的优点是什么，缺点是什么，这些问题当然难不倒我啦，我就把自己所知道的安捷伦的东西帮她讲了讲，然后又逐一回答了她的的问题，能看的出来她还是比较满意，因为我们的谈话氛围很轻松，大家都很放松，我一点紧张的感觉也没有。然后她又告诉我她们所要招的职位这个系统工程是做什么的，原来她们这个部门不是做小型的测试仪器的，是做大型的半导体测试仪器，专门去测量 wafer 的好坏，她们的客户是台积电联发科这种的企业，据她说她们的小型仪器都是专门的自己的工厂做的，而且很有

意思的是，她们的工厂都带着自己的研发团队，也就是说和一般的企业不一样，一般的企业把自己的研发部门单独拿出来搞研发，设计好了给代工厂加工，而她们是有自己的工厂，设计团队直接就在工厂里，我想这样会加快产品流入市场的速度，也可以节省很多中间环节，降低成本，还可以对产品做出及时的反馈。她说这个系统工程师要懂挺多的东西，不过还是偏向于应用，就是要为客户提供服务，保障系统的正常运作，除了问题后能给客户一个解决方案，确保客户的利益不受损失。

自我介绍，为什么想做售后服务工程师以及我在过往的学习和工作中处理过哪些故障维修？

2.2 售后维修工程师

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2016 年 7 月 19 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2048269-1-1.html>

整个过程挺长的，问的东西挺多的，为什么要做维修，对这个职位有什么了解，以前用过什么仪器，讲讲仪器构造，做的什么课题，其它一些闲聊的东西总共差不多一个小时。

去之前都听说安捷伦面试很轻松，不过可能是因为我不合适，感觉还是比较有压力的。。面试经理可能是觉得我不适合干这个。

2.3 上海机械工程师

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2016 年 7 月 19 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2048266-1-1.html>

现场接受简历，现场筛选，大约 40 分钟后现场宣读进入笔试的名单，笔试内容是专业笔试，机械的就是考三维视图，笔试完后批改试卷，到时候直接出面试名单

2.4 安捷伦成都 Customer Data Specialist 公司一面

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2015 年 1 月 7 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1944634-1-1.html>

面试前收到过两个电话，一个是上海总部打过来了解情况，不能称之为面试，主要是确认选报的职位和匹配度，大概就是刷简历吧。电话后感觉将近了半个月才收到了第二通电话（唠叨一句，安捷伦大概是十一月底吧貌似在川大开宣讲，当时对这个公司印象超级好，人性化又有竞争力，可是直到今天才面试，期间也没有什么通知或是确切的进度，所以挺焦急的，希望以后能有这么个信息公开点的平台出现。。。），第二次是比较正式的电话面试，

应该是部门主管打来的，除了自我介绍以外，还问了些简历上的问题，比如比较自豪的一段经历之类的，感觉重点还是放在与岗位的匹配度上，问了从事这样的工作是不是出于意愿，为什么不继续做实习做过的类似工作，以前用过什么数据分析软件以及 EXCEL 的部分功能比如宏的使用等等。其实问的并不专业，主要以沟通为主，是切实去了解 candidate 能否与公司文化，以及其技能是否与公司需求匹配的，这是一种对双方都负责的态度。

电话后大概一周就收到了到公司面试的通知，时间大概是 50 分钟每人，所以真心的，相比银行终面十分钟草草了事，感觉这家公司非常在意去真实的花时间去了解 candidate。面试是部门经理和上次的主管一起面，因为经理在上海，所以采用视频面试，尴尬的是视频出不来，所以全场是黑屏面。。。没有自我介绍，问题也难度不大，主要是自己的性格优劣，为什么读这个专业但不做相关的工作，为什么读研究生还选择本科专业方向，是否有数据处理经历，有没有处理出来和想象的不一样然后怎么解决的，详细描述一下一段项目经历，从筹备到做到最后取得的成果，在国外有旅游过吗一般怎么旅游，朋友们如何评价你，你认为对这个岗位的优势在哪里，以前用过的 excel 功能一般是哪些，这个工作比较枯燥能否坚持是不是你想要的。。。总之是非常详细地去了解你是个什么样的人，有什么样的规划以及与岗位公司的匹配度如何，聊了大概有半个多小时，经理提出这次是 financial 这个部分会招人，这方面的主管还会来面一下，我说 OK, 然后又和这个主管聊了大概十五分钟，这次感觉并不是非常好，她问了两段我的项目经历，并且体现我是如何处理数据的，我觉得她是想听到我处理数据的具体方法或者过程，但我讲的更多的是项目是做什么的有什么结果，没能很好体现这方面的能力，另外还问了一个 excel 的问题，说做过透视表没，我的确没做过但听说过就直说了。。。感觉这一部分也会减分吧。

总之面试给我感觉很好，没有压力基本是聊天，也是个负责任充满关怀的公司，能不能进也看运气了，有这次体验也是不错的经历~各位加油~

2.5 安捷伦上海 机械工程师

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2014 年 3 月 10 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1840428-1-1.html>

今天去面了机械工程师，本人学的自动化控制方向。第一轮两位工程师面，问了很多机械设计加工方面的问题，只能凭着大一大二一些课程的印象答一答，后来又让我对着图纸看零件，过程也不顺利。两位工程师走后说让我等一等，看看有没有别人来面我，我等了半个小时，心想肯定死惨了。没想到又来了两个部门经理，针对我做过的项目问了很多，加上一些常规的问题，感觉回答的还不错。他们还告诉我专业方向和职位要求有偏差很正常，作为应届生没有工作经验，主要还是看解决问题的方法和思路，看往后工作中能否很快地学习新的知识。现在也不知道究竟结果会如何，不知道这两轮之间有什么关系，第一轮面的不好是不是会影响最后的结果.....唉，听天由命吧。

2.6 安捷伦 上海 技术岗 面试回来

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1737153-1-1.html>

总共两轮面试

第一轮：是两个工程部同事，先是中文自我介绍，之后两位面试官针对简历上的实习经历和科研经历提了几个问题，着重问了有关的实习经历。

然后是考察专业知识，拿了一个零件和一个图纸，主要是考察机械识图能力（尺寸标注和形位公差），还问这个零件是在怎样加工制造出来的，还有车床和铣床的区别。

第二轮：面试官是工程部的经理，跟之前类似，主要针对实习经历和科研经历提问，而后，问了车床和铣床的区别。最后阶段是英文问题 1) 为什么想来安捷伦工作 2) 职业规划

2.7 安捷伦的三次面试经历，为第四次面试求人品~

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1679728-1-1.html>

楼主化工小硕，又是女生，研究的课题又是偏向材料方面的，找工作的时候就变成了姥姥不疼，舅舅不爱的孩纸。这次能得到安捷伦的面试机会，并且一直走到三面真的有些偶然，所以也想把自己的经历总结一下，攒人品的时候，给以后去面试安捷伦的人一些借鉴。楼主讲话啰嗦，有很多的感情色彩，请大家原谅。

言归正传，网上看见很多人都把安捷伦和宝洁等等等等外企并列为“梦中的工作”，而我在接到安捷伦电话面试时，连安捷伦是什么都不知道，一个根本没有听说过的公司。（楼主深深的为自己没见过世面而自责，就好像一大块宝石放在面前，自己以为是玻璃）。我当时很没有当回事，电话面试的时候面试官就是提供职位部门的主管，换句话说要是以后进了公司，就是自己的直接上司。所以，第一印象应该很重要吧，没有一个人在招聘自己手下的时候，会挑一个自己不喜欢的人。（安捷伦三面都没有人力资源的参与，都是技术主管啊、区域经理啊，可能这个公司的人资就只负责筛简历吧。）

电面

电面的时候，面试官会告诉你招聘的职位，问你有没有兴趣来面试；问你什么时候能毕业，来公司工作；提供给楼主的职位是“In-side Sales”。因为是销售色谱耗材的岗位，就问了我有没有用过色谱，我其实没有用过，从来没有，实验室摆着一台色谱，我路过无数次也没有用过，但是我不能说我没有用过啊。没吃过猪肉还没见过猪跑啊!!! 我就说我用过实验室的一台液相色谱，但是不是安捷伦品牌的；她又问我用的色谱柱的型号，着实把我问住了，我没有用过啊，怎么可能知道型号。这次我没法瞎编了，我就老实说我不知道，她也比较震惊，但是还是给了我面试的机会，可能我运气好吧。

接完电话之后，我一直在回忆我到底什么时候投了这个公司，后来在大家的提醒下，我终于想起来，我在一次有上千家企业的招聘会上，顺手投的，海投的。到这里我都不得不承认是老天眷顾我，也我一个道理吧，海投有时候还是有用的。要去面试了，我有两天的准备时间，就各种百度了安捷伦。百度完我就认识到，这次面试可能是我找工作以来最好的公司。同时我也认识到，这次面试我很可能酱油，因为我连色谱都没有用过。

一面

望京安捷伦大厦外形很霸气，楼主到的有点早，和前台说了以后，就坐在大厅等着。前台妹妹穿着红色的运动服也震惊了我，为什么不是套装!! 这个公司太松散了吧!!! 可能这就是霸气的美资企业自由松散的工作风格。安捷伦大厦管理很严格，没有胸牌根本只能在大厅坐着，就算进了楼，电梯也按不了楼层，所以每次面试都需要面试官下来接人。到前台一定要记得给自己打电话的人的名字，否则前台也帮不了你。

面试在一个小小会议室进行，有三个面试官，包括电面的这一个。先自我介绍，然后有提问环节。问了很多，但是我就记住了三个：①你用的色谱是什么型号的~②你不经常用色谱，你怎么能胜任这个职位~③你有什么职业规划~我觉得这三个问题我都答的不是很好，有点遗憾了。面试很快就结束了，大概 20 分钟~半小时吧，由

于我一直抱着酱油的心态，所以嘻嘻哈哈的就过去了，可能恰恰是我的得失心没有很重，才能通过这次面试。面完之后，主管送下楼，路程中给了我她的名片，我突然觉得这次面试可能有戏，因为要是我就不会给可能只有一面之缘的人名片。

二面

一面是一个周五，周一下午就给我打电话通知二面了，让准备 15 分钟 ppt，关于色谱柱。二面在周三下午，我只有一天半的准备时间。恶补了色谱柱的知识，我发现，如果我像一个销售人员一样介绍安捷伦产品，我一定会因为缺乏专业知识而悲剧。所以我的 ppt 只从总体上介绍了色谱柱，也就是一个概述，没有涉及到产品。去之前，我不很肯定这样没有重点的 ppt 是不是面试官想要的。

讲完 ppt，面试官（有一面的一个区域经理，还有一个技术部门经理吧，还有一个不知道，一共四个人）一针见血的指出了我的 ppt 有意回避了技术知识，他也直接看出我根本是个外行，问我为什么准备了这样一个 ppt，而不是像一般的面试者介绍产品。我很诚实的回答因为我不懂产品，介绍就难免出错。我觉得将 ppt 这种形式只是为了测试面试者的表达能力，和内容真的关系不大，只要 ppt 做的好，讲的好，你讲的是什么都不是重点。之后又问了一般的问题，我不记得了，因为我知道，我肯定过二面了。回去的路上，有点开心，突然觉得真的有可能进安捷伦。但是可能是在乎的人终究会输吧。当天下午 4 点半通知第二天 9 点最终面。

三面

由于早上 9 点面试，我害怕早高峰堵车，就提前一个小时出门的，结果倒是没有堵车，车完全坏在了路上，我不得不换了下一辆车。还好没有迟到，但有点把心情搞乱。去了之后由于大 boss 有事，先和主管闲聊，主管问了我有没有 offer 啦，我如实回答有一个类似销售助理的 offer。主管竟然直接和我说你去这样的职位真是大材小用了，拒了吧。我是不是看到希望了!!! 我看每个人桌子上摆了三份简历，就问这次一共招几个人，得到的答案竟然是 1 个，真的很少。三份简历从照片判断还有一个男生、一个个女生，名字看不清。但是接下来的面试真的是个悲剧，可能是大 boss 气场不一样，问的问题也很不平常。我有点乱了阵脚，答非所问。提供两个我回答失败的问题，大家思考：①你更喜欢电话销售的形式，还是更喜欢和人面对面的销售模式。②你觉得电话销售的难点在哪里。我回答的不好，结果招致更多的问题，越答越乱。面完出来，主管问我是不是大 boss 问的问题有点不一样，我就知道我表现的不好。

三面是一个周四的早晨，当时说本周之内能出结果。我一直等到周五下午也没有消息，本来准备给主管发个邮件感谢一下。但是周五下午 4 点左右，主管给我打电话安慰我。还说我没有什麼不好，只是她们选择了更适合这个职位的人，会把我推荐给别的职位。因为在前两次电话通知的时候，都是用公司座机给我打的电话，这一次是用手机给我打的，我想可能这位打这样的安慰电话不是公司的传统，所以有点小感动。

本来以为安捷伦的面试之旅就这样结束了，但是，昨天下午 5 点半（安捷伦到底几点下班啊），整机销售部门的人给我打电话，让周五去面试，现在是周四下午四点半，我明天早晨就要去面试了，花了两个小时写这个面经，也是回忆一下我失败的地方，争取明天能有更好的表现。

2.8 安捷伦一面归来

投安捷伦很长一段时间了，一直没回应，本以为石沉大海了，可前天接到了安捷伦（成都）的电话，叫我去面试！

昨天下午三点半准时到达公司，哎 安捷伦那叫一个难找啊！不过一看人家跨国公司就是不一样，那气场，甭提了！

给我面试的有四个人，其中一个是西南地区销售负责人，另外两个是资深销售，还有一个好像是西南的人事负责人。面试的问题很简单，自我介绍、为什么选择安捷伦、以前做过销售没有、还有很多杂七杂八的问题，反正没有问太专业的知识。

那个人事和我说他们这个叫应届生招募计划，也包括我这种毕业未满一年的，但是只招两个，昨天下午就有十个参加面试，我看签到册上好多都是药厂的，用过安捷伦仪器的，而像我这种没有用过他们仪器的很少，所以很忐忑啊。但是，人事说，一旦我通过二面后，要接受三个月培训，然后实习半年，最后再考试，通过者正是签订合同。

对了，昨天我还和他们说考上事业单位了，回来想想，觉得不太妥当，有点锋芒毕露的感觉。

面试过后，我和两位领导握了握手，他们告诉我让我回去等消息。

昨天，我忍不住打电话问了一下，人事说二面名单已经出来了，由于二面时间还没确定，所以还没正式下发通知，但是她说我已经进了！高兴！

2.9 北京 Sales Engineer 二面 Presentation 归来

北京 Sales Engineer 二面 Presentation 归来

本来下午五点半的面试，早上通知改到中午十一点半。望京那边确实挺远，不过环境相当不错，不论是居民区还是企业的大厦。

今天的面试先是 15min 的 presentation，讲述内容包括自我介绍、科研课题情况介绍、举例说明你认为什么是销售。六个面试官，都是大区经理或者北方区副总等，反正没有记住。问题都是根据你的 presentation 里讲的内容来问，真是咄咄逼人啊，有点压力面试的感觉。例如你了解安捷伦的产品么，有哪些产品？我就说有液相、气相、质谱、液质、气质等，然后马上追问有哪些型号，我就知道我们学院的两台，就说了。然后马上问，你就知道这么多？我回答是，紧接着又追问：你连安捷伦的产品都不清楚，怎么去卖啊？我回答：如果我有机会能够进入安捷伦工作，肯定能在最短的时间内了解产品的。然后又追问：我们已经给你机会来参加二面了，怎么还不知道我们的产品呢？。。。。。。。。。。

在这种追问下，哥只能坚定地淡定而微笑着回答问题，不管回答内容是否正确，反正哥要保持良好的形态，不能慌乱。

就这些了，其他的跟 presentation 有关，好好想想吧。。。

祝各位马到成功啊！

2.10 关于安捷伦 P P T 面试

有同学一直在问 P P T 面试的思路，我的安捷伦之行不能成行了，希望以前一起在路上的人能够成功。下面将我准备三面 P P T 的思路分享出来，希望同仁们能去其糟粕，如果有抛砖引玉的功效，那我就功德圆满了。

P P T 包括三部分：

一是自我介绍，这个不用多说了，不过个人认为得了什么奖励啊，组织过什么活动啊，这个可以提一下就行了，不用多说。重点在为什么选择安捷伦，你为安捷伦做了什么样的准备，你怎么认识你即将上任的岗位。

二是课题介绍，我认为听你做 P P T 的经理不会想知道你的产率你的做法是什么，只要讲清楚课题的意义，达到什么样的成果，重点在使用了什么仪器，对这个仪器有多么的深的认识。

第三部分仪器推广应该重点。我的选择是针对生命科学院选一种仪器来推介，我选的是 1260 i n f i n i t y 液相色谱，如果我现在重新选，我会选 1290 或者 2100 生物分析仪，因为这两种更加专，更加高级，更有可讲性。官网上有各种产品的介绍，非常详细，基本上理一下思路，综合一下，讲清楚，不怯场就没有问题了。因为我报的是生命科学的销售，选的是针对生命学院的一款仪器，而生命科学做的事蛋白质，药物等研究方向，用得比较多的是液质。个人以为也可以从整体解决方案来做，比如蛋白质组学，中药分析，药物分析等一系列的产品，推荐一款整体方案，应该会更好。安捷伦是一个讲究整体解决方案的公司，做这个我想可能会更加的贴和公司。如果报的是化学分析的部门的，可以做气相、气质，或者从整体解决方案入手，比如食品分析，环境监测等

当然了，安捷伦的服务是一定要阐述的。如果能对你所讲述的安捷伦产品的其他同类型产品进行对比，应该是很出彩的吧。

另外，对安捷伦的产品型号一定要熟，比如你讲液相，不能只知道这个型号，除了质谱，气相，最好连他的光谱产品等其他产品的型号也背一些。个人生活方面如何平衡生活与工作，就是这些啦。

其实在网站上下了很多资料，三面不能去了实在是很可惜，希望能对各位同仁们有用。

2.11 安捷伦杯具面试

星期三收到了安捷伦的电话，电面了我一会，就通知我去面试，感觉他们人挺好的，我说周四没时间，他们说可以调到周五，收到通知之后心里很高兴。毕竟也是自己收到的第二个比较大的公司的面试机会吧。

早早的到了那里，等了一会，被带进一个小型的会议室。里面有一个人，每个人面前都有一份简历。一看上面都有抬头，北京邮电大学，本来以为是三个校友一起参加面试呢，没想到竟然是群面。三个人一起面我。

过程实在很惨不忍睹，虽然他们给我的问题都不是太难，也都是一些基本的问题，提示，甚至连语言也让我自己选了，感觉他们人的确很好，因为我说过开发一些小工具的经历，他们问我的第一个问题是：为什么 VS 每个房间有 200 个，自己彻底就蒙了。答了半天没答到点子上，原来是和局域网有关呀，自己还扯什么房间人太多，太少玩家感觉都不好等等。

然后他们又问我设计模式的问题，自己只答上来很少的点，由于昨天晚上才看了一点，太悲剧了。

第二个是问我熟悉什么语言，我说的是 C。结果他们就问我函数指针怎么定义，由于没有用过，直接答错，这个让我挺伤心的，好倒霉是自己最熟悉的语言呀。

第三个是实际动手编程，让我实际动手编一个列文件夹下的所有子目录的功能，在别人的大量提示下，自己依然没有编出来，悲剧呀，这个可能是因为自己不熟悉 c#和我一般都是遍历二叉树有关。

估计他们也实在没有办法了，出了一个水题，一个 C 的字符串转置，这个自己好像答上了，不过答的不太正确，悲剧呀。

总结一下：他们要求的很仔细，一定从代码说起。要求的也很基础，没有什么太难的问题。人也很好语言可以随便选择，总是有提示，考的也比较全，各方面都问了。看来自己还差那么一点火候吧，估计是没有机会了，呵呵！晚上经过一个在论坛上认识的神秘大牛的指点，决定努力学习一下吧，趁这几天。感觉自己在实力方面还差了一些，虽然不是太多。

2.12 安捷伦西南销售一面面经

我怎么也没有想到，走向职场的第一次面试来的如此迅速，以至于我有些措手不及。总的来说，我这次面试还是发挥的可以，但是也犯了一些错误，现在我把经历心得总结如下，希望对大家有所帮助。ffice:smarttags" />9月19日，我投了安捷伦的销售岗位，工作地点是重庆和贵州地区，22日下午就接到电话通知，23号上午10点半面试。整个面试大概持续了45分钟。

所问问题：

- 1、 个人的基本情况：家乡、本科情况、研究生阶段导师、专业、兴趣等……
- 2、 个人特点：你最大的优势是什么？你的职业规划如何，3-5年后你要做到什么程度？你如何选择求职的公司，有什么标准？
- 3、 你为什么要读研？考研失败的原因是什么（因为我考研考了两次）？
- 4、 研究生阶段课题研究的相关内容：课题的选择、研究进展、完成情况等等
- 5、 对公司的了解，产品系列的了解，文化的了解等等
- 6、 我们的竞争对手有哪些？这个问题我犯了严重的失误
- 7、 销售方式：直销，分销商渠道等，每种销售方式要注意什么？

交流探讨：

8、 做事：忙碌与效率，借口与成就。忙碌并不能说明你比别人多做了多少工作，忙碌，没时间，那都是借口，我们需要学会较好的安排和利用时间，学会高效的工作。能够在安逸舒适的生活环境下取得突出的工作成就，为什么还要一天到晚忙忙碌碌呢？

9、 学以致用：需要把学到的知识应用到具体的工作中去，不是为了学习而学习，学习需要有针对性，目的性。我们需要把自己的专业学好。

心得：

扬长避短：我们每个人都有自己的优势和缺点，所以我们需要在面试中学会扬长避短，尽量把自己的优点、长处表现出来，少暴露自己的弱点。把握效率，在与面试官的有限交流中，用简洁的话语准确的突出自己的优势。

我这次就被整得很瓜，面试官三下两下就摸清了我的底细，然后对我说，我觉得你更像学数学的，而不像学电工的，你对自己的专业领域并不是很熟悉呀；在和他交流销售的时候，他又说：我觉得你更像适合从事消费品销售，而不适合从事电子产品的销售，我晕倒！

心态保持：面试官都是阅人无数的“老油条”，千万不要因他们交谈话题的转变、语气态度的变化而打乱自己的节奏，一定要保持冷静，以不变应万变，不要轻易露出破绽。自己不熟悉的领域能不碰就一定不要碰。

我就因为面试官语气变得缓和，认为自己比较有了希望了，急于求成。我问面试官安捷伦公司的主要竞争对手有哪些呢？面试官说你觉得呢，我就稀里糊涂的乱说一气。这一下就暴露了我对公司产品不熟悉，业务不熟悉的弱点。使得自己在面试官眼中的形象一落千丈。

礼仪：这是我走向职场的第一次面试，难免经验不足。无论你发挥好坏，面试结束的时候都应该询问面试官的一些联系方式，以便隔日给面试官写封邮件表示感谢。

2.13 安捷伦软件测试的面试经历

昨日于智联上投了安捷伦前锋的软件测试一职。半小时后便接到通知叫我去面试，时间定在今天上午。

因为这个公司离现住地较远，今早 7 点就起床，8 点一刻出门，这期间上了一会网，还吃了蛋炒饭。转了一次车，大约一个半小时后到了迪康大道。因为在网上只查到到这个地方的公交车。下车后变按照他们发给我的地形示意图步行，哇塞，这一步行不得了足足走了近 40 分钟。很久没有步行这么久了，今天算是锻炼身体了。

切入主题，面试。跟这个职位的招聘负责人谈了一会，主要是行政方面一些问题。我感觉效果不好，对方听到我的毕业学校时有惊异的表情，然后得到的答案是未听说过，还问是否专科。这是我回成都来第二次遭遇此情况，刹是郁闷。。正当谈的起劲，他们公司又进行消防演习。没办法，我又只好客串了一把他们公司的员工，体验了一次消防演练。完了回去继续面试，这回换成他手下做技术的了，我感觉我跟他之间谈的还比较可以。可最后对 BOSS 的一系列观察得出结论，我被刷掉了。由于昨天已经收到了一个公司的电话，说基本已经定下来了，51 过后会再通知我详细事宜。虽然工资待遇没安捷伦的高，还是先干着再说吧。这回一定要不断提高自身能力了。

另，今天从面试我技术的考官说，我们做测试的对测试外的领域不一定要精，但面一定要广。有道理！

2.14 我在安捷伦的第一次面试

上午去面试安捷伦。早上醒来很早，在床上躺着，看着手机时间，七点十分，起床了。

出门要经过一个大型停车场，再往外走，突然发现不是昨天的样子，还得要走回头路。立定四顾，终于发现了那条巷子。外面就是上海体育馆了，地铁口也在这里。进去投币拿卡上车。人好多，挤得很。

十点钟面试，肯定是到早了。看着街上红尘滚滚行人匆匆，我又怎么好意思漫步或伫立呢？于是开始疾行于街巷。做沉思状找寻于四周。可惜就是找不到一个可以歇脚的地方！不过基本上已经熟悉了来福士广场的外围环境。再次回到来福士的时候，已经发过一通短信，以及给家里打过一通电话。再一抬头，原来对面旁边有家书店，进去逛了三遭，没什么吸引人的。再看看表，近乎九点半了。

老哥说可以进去等，顺便准备一下英文面。于是到了 Raffles City 七楼，从电梯出来发现也没啥休息等待的地方，就直接和前台 MM 道明了来意，前台 MM 和面试官电话汇报了一声，签个字，那个卡，上了八楼。八楼只有一扇锁住的电子门，走廊站着位保安大姐，问问俺，再拿对讲机 BLABLA 两声，让来开门。

起初以为来开门带路的就是面试俺的 MM，一见面就说不好意思俺来早了，MM 说没关系于是把俺带到了一间办公室。里面的 MM 才是正主儿。MM 看了看俺，说自我介绍一下吧，接着埋头于笔记本。俺说了哪儿人哪儿校哪儿专业，基本上就没话了，再勉强加上些个人爱好啥的，——很俗的回答，谁让这个问题本身就这么俗呢？MM 抬头继续让俺说说特长，俺沉吟一番，又从性格上，读书做事上，还有运动上说了一通，其实都不切题——其实俺也不知道自己有啥特长，玩儿音乐耍书法之类也不懂哈。然后 MM 说怎么喜欢羽毛球，还以为男孩子大都喜欢足球篮球呢。俺说当时宿舍有个家伙打羽毛球，于是常一块儿去玩——其实是这玩意儿不需要啥技巧，笨人要耍也看不出太笨来。嗯，下次面的时候俺再加上个乒乓。

终于问到技术类问题了，MM 抠着简历来问，说你这个项目是干啥的，咋做的，俺说了一会儿，她说那你就偏软件偏前端了，俺说不对啊，后端的也做啦，然后 MM 发现她看串项目了。接着问俺喜欢什么样的工作，俺说硬件啥的，数字啥的。MM 就说这个职务主要是与物理层面相接触，俺就想坏了前面刚说了不太喜欢太偏理论之类的东西，于是赶紧补充说没事只要不是 FOUNDRY 之类要求复杂深入的公式就行。MM 又说 AGILENG 主要客户就是 FOUNDRY 啊。说俺主要是看上了 ANGILENT 之类，另外俺的器件物理也学的不错，老师又讲的极好。MM 又问喜欢 TRAVEL 不，俺当然说喜欢啦，虽然可以在家好多天不出门但每次出去都会很高兴地。

最后 MM 说大 BOSS 要三月份才能回来，到时候再通知下一面，让俺回去好好准备准备 MOS 原理类的东西，

半叮嘱似的说下次面要 CO 在这上面，另外 C 也要好好再学学。问俺还有啥要问的不，俺啥啥的说没了。

面试结束。期间 MM 竟然问了 MOS 有哪四个脚的问题，还说久了会有人不知道。问俺期望薪水的时候，俺说了个 5~6k，然后有点后悔说少了。

2.15 安捷伦面试轻松过关

上周二（2007.07.10）去安捷伦(Agilent Technology)面试，原本就没报什么希望，所以整个面试过程中心态都非常好，套用一句话，“跟面试官照样谈笑风生”。呵呵，其实还是面试的两个师兄人比较好，基本上没有难为我，还一直保持微笑着说话，所以虽然是整整四十分钟的技术面，但是丝毫没有难过的感觉，反而跟师兄们聊的特别 high。

出来之后就知道他们对我得表现还算满意，之后我就在外面等同学，这时其中一个面试官师兄过来叫我，居然把我带进里面去教我他们的仪器，当时我心中就感叹呢，怎么会有这么好的面试官？当然，还有一点就是确信他们肯定会要我（呵呵，窃喜）。出来后才发现手机都被打爆了，老师发现我不在正疯狂的找的，顿时吓得我一身冷汗，赶紧打车往回赶，半路上还不忘先给老师打个电话（还好老师没怒）。本来是想先回宿舍换掉衣服的，这下什么都顾不上了，下车就冲到实验室，穿成那样子差点没把实验室的人给吓着。

第二天早上就收到录用通知，唉，其实我心里正矛盾着呢，安捷伦不要我吧，有点受打击，要了我吧，不敢跟老师讲……。犹豫了很久终于决定拼死去跟老师讲一下了，还好老师没有像我想的那样大发雷霆之怒，微笑着跟我说：“我的意见是你最好不要去，项目还很需要你，我对我的学生都是这么要求的”。这话果然狠，意思就是说除非你不是我的学生，否则就得乖乖的听话，唉，没办法，还是学位重要啊，结果呢，只能打电话给安捷伦说不能去了（痛心疾首 ing）（足足道歉了五分钟，好像还是这辈子头一次这样跟人低三下四），可是当时昨天的面试官师兄已经把我的资料给他们 manager 了，也就是意味着给师兄也带来了一些麻烦，我就是两头都没落着好了：（

下午给安捷伦的师兄又发了一封致歉的邮件，还是那句话，那个师兄 rp 比较好，还说了好多安慰我的话。唉，遗憾呢，这么好的实习机会白白丢掉了，而且还很有可能是永远失去进安捷伦的机会了（怀疑我已经进入黑名单了）。

2.16 安捷伦面试归来

实验室用的所有的仪器都是安捷伦的。因此，从读研开始，对这个公司就有一种莫名的崇拜。而且安捷伦的 AE 和 sales 都表现出了很高的个人素质。公司里的 AE 和 sales 很多都是 EE 的硕士或者博士。大概说一下面试吧：南京办事处正好成立，几个经理正好来南京参加开业典礼，顺便就找了几个 candidate 去面试。

我在安捷伦总共面了 4 轮。第一轮就是负责华东地区的大客户经理面试的。早上十点在金丝利，差不多半小时，15 分钟专业知识，15 分钟英文对话。专业知识主要问了一些关于硕士期间的科研项目，会用哪些测试仪器？还有一些基本的射频和微波知识（射频接收机系统，smith 圆图基本知识，研究生期间做的项目和射频之间的关系）。尽管专业不是微波，但是凭着读研时做的项目，以及本科时学的电磁场与波留下的一点记忆。基本都回答了出来。感觉经理还是比较满意。

下午又被叫去面试。另外三个经理，每个人面了一个小时。差不多半个小时中文，半个小时英文。所以我觉得如果要去外企英语口语还是比较重要的，但是只要流利的说出来就行，不管对错，他们也都是中国人，只是在外企多待了几家，有的在国外待了几家。他们对理工科学生的口语要求并不是特别高。交谈过程中，了解到他们在安捷伦工作了差不多都是 15 年以上了。我很惊讶的是员工对公司是如此的忠诚，这就更加加深了我对安捷伦的喜爱。但因为长期为公司服务，也让我看到了，五年内升职的前景是如此的渺茫。

2.17 安捷伦客服应聘归来

前天突然接到安捷伦客户服务部门的电话，说我曾经投递过简历给他们。我想了好久才想起来是寒假前的事情了。电话面试之后，昨天突然通知我第二天到公司面试。

我发现事情总是手拉手来找你，上午接到面试通知，下午就接到翻译文献的任务。顿时眼前一黑。匆匆翻了几页分析手册，想了想自己的实验过程，就算是准备了。文章翻译到天昏地暗，今天一早才结束。

10:40 出门，吃过 brunch，轻轨转地铁，12:30 到达来福士广场，比预定时间早了一个钟头。后来我觉得这一个钟头还是很有用的，来福士广场和办公楼是分开的，如果不是问了服务台，我想我一定走错的。

13:10 左右到达安捷伦公司，找到了联系人翁小姐。时间是确定好的，所以部门经理直到 13:28 才出现，之前很紧张。

面试开始后反而比较轻松，一则经理态度很和蔼，二则我认定自己就只是来面试的，所以没有太大压力。对照简历一项一项比对。之前有人说简历上籍贯不用填，现在看来不一定，至少实习职位需要，反正她特别问了还写了下来（我想可能是觉得如果会上海话更好）。

问了很专业的问题，甚至还问了仪器操作。因为我无意中说了 HP 可能收购安捷伦的传闻，她还特别讲了安捷伦的历史。原来安捷伦就是 HP 的仪器部分脱离出来组建的（不知道这个算不算节外生枝，倒是提醒我以后没有确实把握还是不要乱讲吧）

后来就是针对客户服务职位本身了，问了我自己的想法，找实习的动机等等。如实回答，因为我也想不到她的用意。还问了觉得什么样的品质在工作中最重要，我似乎有点偏题，因为没有准备这个问题。

最后轮到我提问，就问了些时间安排，培训，实习工资。（心里想，就算不来也要了解下行情）似乎这种仪器公司的实习工资并不高，不过反正我是来赚经验的，无所谓，只要有工作能把路费填掉就好。

说实话没什么很特别的感觉，也不知道自己面试结果如何。不过至少没有很紧张，就算不错吧。三月底之前有可能会打电话（就是录用），也有可能没有通知，让我可以联系翁小姐。估计，不用了吧。

2.18 发个体会吧~

今天去面实习岗，北京的，机械设计方向的。一早上正好赶上早高峰，不是预约的时间不好，是我不认路，所以早点出发了。

7:40 从西直门出发，将近 9:10 到达大厦~

和第一个面试的北理大哥聊了会儿天，就坐等面试 JJ 喊 next

十点左右终于轮到我了

把自己的项目经验拿出来侃侃一通，JJ 貌似还算认可

之后 JJ 就拿出笔记本，让我操作软件，识别各种各样的零件

各种各样的汗如雨下啊

我做过气动大约 2 个月，可这是头一次见到方形的气缸（我孤陋寡闻了。。。。）

JJ 很耐心，我也很耐心，宁可承认是我猜的，也绝对不能胡说

JJ 还提示了很多，惭愧啊，这个小硕真白读了，工程经验还是太少了.....

后来说了一些关于实习的目的啊等等一些问题

总体来说楼很好，人很好

我估计自己够呛了，毕竟公司准备找个长期的，而我只能保证两三个多月.....

报告完毕

BTY：好远啊!!!

第三章 安捷伦综合求职经验

3.1 安捷伦科技有限公司(中国)人力资源总监谈面试

主持人：本报记者 韩冰

嘉宾：卢开宇 安捷伦科技有限公司(中国)人力资源总监 曲 旭 美国优异(Sterling)中国公司高级顾问

韩：面试是企业招募人才的重要环节，是人才进入企业必过的一关，今天首先请两位谈谈企业为什么重视面试。

卢：一般来说，筛选简历之后就进入了面试阶段。通过直观感受，了解应聘者的性格，他和直接上级、同事能否相处，与公司文化能否相容。这些单凭简历是了解不清的。

曲：企业招募甄选人员有多种方法，面试用得最多。虽然有人对它的信度和效度有疑问，但通过面试能让人感受到应聘者的心理、性格能否和企业文化吻合，而且也能让应聘者对企业有一个了解。在招募过程中，企业要投入人力、财力、时间，希望这项投资能有很好的回报。如果所招募的人员不适合企业的需要，则会对企业造成很大的损失，所以，这是一项非常重要的工作。

韩：作为面试官，面试前的准备有哪些？

卢：首先仔细阅读简历，筛选简历，了解应聘者的细节，比如面试当天也许是他的生日。

韩：面试过程中应该注意的问题是什么？

卢：一次面试大约需要一个小时。面试官要有礼貌，让对方感到舒服。10次面试，可能最终只录取1人，其他9人就是你公司的“形象代言人”，面试官怎样对待他们，他们就怎样宣传你的公司。我面试过一个人，那天正好是他的生日，我的第一句话就是“生日快乐”，他很惊讶，也很感动。另外，像提供饮料、安排座位(应聘者应背对门口，以免分神)等细节也要照顾到。

韩：面试时常提的问题有哪些？

卢：一些是专业方面的，事先就准备好了。另一些是随机的，主要考察应聘者的“态度”是否积极、上进。除非自身已具备，积极和上进是永远学不来的。运用以下问题，可以帮助你对应聘者进行更深入的了解。

- 你工作了几年？过去几年中哪个工作值得自豪？
- 在你一生中，谁对你影响最大？为什么？
- 你对大学同学中哪个印象最深？为什么？
- 你工作遇到困难时怎么办？

如果应聘者的态度是积极的，他举出的事件和人一定是有积极意义的。提问的目的在交流，对不善交流的人，

面试官要帮他开口，展现自己；对话密的人，面试官就要及时转移话题。

韩：对面试经验丰富的人怎么考察？

曲：面试人要避免对被面试者产生第一印象、月晕效应等不客观的心理反应。有的应聘者很善于博得面试人的好感，这时，需要面试人特别冷静，做出客观判断。我曾经面试过一位候选人，他很善谈，谈得越多我的疑虑越多，后来，经过调查，发现他的职业经历是假的。对应聘者来说，诚实正直是基本素质，是被录取的重要指标。对面试官来说，通过敞开性、收敛性的问题，通过确认、反问等技巧可以做出正确判断。

韩：那么，对应聘者来说面试经验多不一定是好事吗？

卢：我不这么认为。想成功过面试关，需要积累经验。人与人的交流是门艺术。掌握了诀窍，就能梦想成真。到不同企业面试，是一个很好的学习和启发过程，可以帮助你更客观地对你感兴趣的企业横向、纵向地了解、比较，找到适合你的企业。面试关就不再是个关。

3.2 安捷伦员工待遇

安捷伦科技有限公司(中国)入选中国最佳雇主对有些人来说可能有些意外，因为它正在裁员。显然这里有个误区。裁员的公司不一定就不是好老板。经济形势不是公司所能左右的。如果公司为员工的福利与发展已经尽了力，它一样可以赢得员工的敬业尽责。

其实参与这次亚洲最佳雇主评选，安捷伦最有顾虑的倒不是它的人员调整。安捷伦最有顾虑的有两点：一是安捷伦在国内注册了 3 家公司，包括总部，研发部门和生产制造厂，3 家公司员工背景相差较大，是否要 3 家公司一起参加；第二，员工参加工作时间长短不一，对公司的了解不一样，尤其是新员工，对公司的了解不多，是否全体员工参加。

根据咨询公司制订的调查程序，参加调查的公司可以选择部分员工参加。对安捷伦来说，这显然是一个非常值得利用的条件。而选择放弃，3 家公司的员工一起参加的话，意味着各种正、负面，乃至以偏盖全的声音会一起响起。安捷伦的管理层深知，这对第一次参加评选的安捷伦来说意味着什么。

“安捷伦的管理层也曾犹豫过”安捷伦人力资源总监卢开宇毫不回避这个问题。

但“把机会留给所有员工”的声音战胜了一切。

为此次评选，安捷伦专门安排了一个办公室，哪位员工有时间就可以到这间办公室填调查问卷，所有调查问卷都匿名填写。

“之所以安捷伦参加这次评选，就是向员工表达这样一种承诺，无论经济好坏，安捷伦始终把员工放在最重要的位置上，并充分信任自己的员工。”卢开宇说。

在这次调查中，员工对安捷伦最满意的地方，是能得到充分的尊重和信任。“在这方面，每个人的感受不一样。”卢开宇说，可能有的员工就是因为“我和总经理谈过一次话，他一直在认真地听。”

其实，安捷伦处处都对员工给与尊重信任。比如，安捷伦实行弹性工作制，这在国内并不多见。这种将方便让给员工的做法是关心员工的最实际的体现。

另外，安捷伦的出差标准是统一的，无论是经理还是普通员工，出差时住房、用餐标准都是一样的；安捷伦的办公室里完全没有门，总经理和其他员工一样在格子里工作，员工可以随时找经理沟通，就连美国总部总裁的办公室也是开放式的。

安捷伦的总裁每年都从美国过来与中国的员工进行面对面的交流，分享整个公司的目标计划，并听取中国员工的意见；安捷伦有完善的机制收集员工的意见。其中一个非常有名的是下基层管理，安捷伦各个阶层的总经理、

经理都会到各个部门、各个分公司走动走动，走动过程中面对面地与员工接触，听取员工对公司的建议；公司有职位空缺的时候，鼓励员工推荐人才；公司制定战略决策时，充分考虑员工的意见，有这样的例子，设在中关村的中国通信技术与产品发展中心的成立就是本地员工建议的结果。

附录：更多求职精华资料推荐

强烈推荐：应届生求职全程指南（第十三版，2019 校园招聘冲刺）

下载地址：<http://download.yingjiesheng.com>

该电子书特色：内容涵盖了包括职业规划、简历制作、笔试面试、企业招聘日程、招聘陷阱、签约违约、户口问题、公务员以及创业等求职过程中的每一个环节，同时包含了各类职业介绍、行业及企业介绍、求职准备及技巧、网申及 Open Question、简历中英文模板及实例点评、面试各类型全面介绍、户口档案及报到证等内容，2019 届同学求职推荐必读。

应届生求职网 YingJieSheng.COM，中国领先的大学生求职网站

<http://www.yingjiesheng.com>

应届生求职网 APP 下载，扫扫看，随时随地找工作

<http://vip.yingjiesheng.com/app/index.html>

