



2021 应届生 校园招聘

奥浦诺篇

应届生论坛奥浦诺版：

<http://bbs.yingjiesheng.com/forum-317-1.html>

应届生求职大礼包 2021 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、奥普诺简介..... | 4 |
| 1.1 奥普诺概况..... | 4 |
| 1.2 奥普诺领导团队..... | 4 |
| 1.3 Opera 优势..... | 4 |
| 1.4 奥普诺分支机构..... | 5 |
| 1.2 奥普诺组织结构..... | 7 |
| 1.3 奥普诺业务..... | 7 |
| 1.3.1 Growth Analytics..... | 7 |
| 1.3.2 方法和过程..... | 8 |
| 1.3.3 成功经验..... | 9 |
| 1.3.4 能力..... | 10 |
| 1.4 奥普诺竞争对手..... | 11 |
| 1.5 奥普诺职业发展..... | 11 |
| 1.6 奥普诺待遇工资参考..... | 11 |
| 第二章、奥普诺笔试经验..... | 11 |
| 2.1 奥浦诺管理咨询笔试经验..... | 11 |
| 2.2 Opera 笔试经历（含笔试题）..... | 12 |
| 2.3 Opera 笔试经历..... | 14 |
| 第三章、奥普诺面试经验..... | 15 |
| 3.1 奥浦诺管理咨询面试经验..... | 15 |
| 3.2 奥浦诺管理咨询一面经验..... | 15 |
| 3.3 奥浦诺管理咨询面试经历..... | 15 |
| 3.4 奥浦诺管理咨询_Opera Solutions 数据分析师面试经验..... | 16 |
| 3.5 笔试面试经验..... | 16 |
| 3.6 电面+一轮面经..... | 16 |
| 3.7 奥浦诺面试过程..... | 17 |
| 3.8 笔试+2 轮面试..... | 17 |
| 3.9 2017 校园招聘电话面试..... | 18 |
| 3.10 Analytics Specialist 面试..... | 18 |
| 3.11 opera 电面..... | 19 |
| 3.12 opera 电面..... | 19 |
| 3.13 上海奥浦诺实习经历分享（一）..... | 19 |
| 3.14 校园招聘 Q&A (1)..... | 20 |
| 3.15 Opera 5 分钟 pretalk（新）..... | 22 |
| 3.16 opera 电话面试..... | 22 |
| 3.17 opera solution 面经..... | 23 |
| 3.18 opera 面试回来..... | 24 |
| 3.19 opera solutions 面试心路历程..... | 24 |
| 3.20 opera solutions 电面经历..... | 26 |
| 3.21 第一次电面 opera solutions（新）..... | 26 |
| 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 2021 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、奥普诺简介

1.1 奥普诺概况

自 2003 年中公司建立伊始，奥浦诺组建了一支专注的资深专家队伍，其勤奋的工作和企业家精神给我们带来了快速的增长。

我们的核心团队在信用额度管理、业务转型、私人投资、实证分析等领域有着丰富的经验，并曾以高级合伙人级别的身份给一些北美和欧洲财富 500 强企业提供咨询。我们在金融服务行业的领导地位已是有目共睹，在电信、传媒、零售业和消费产品等行业，我们也积累了深厚的经验。

区别于其他咨询公司，我们不但告诉您应该做些什么，而且还会和您一起去探索如何去实现价值。

我们专注于运作变革和价值增长，与客户紧密合作，为他们提供衷心的建议、高效的执行方案及有目共睹的成果。

我们结合深入的纵向专业经验和经过实践检验的实施技巧，设计并实施方案来为客户完善组织结构和事务流程，从而帮助客户获取价值并推动其发展。

我们将严谨的态度、深刻的洞察力、活跃的创造力以及敏锐的商业判断力结合在项目的实施中。

我们通过多年的项目经验积累，掌握和开发了一整套切实有效的独有技术与方法。

公司网站：www.operasolutions.com

1.2 奥普诺领导团队

Rajnil Mallik

Rajnil Mallik 先生是奥浦诺的高级项目经理。Rajnil 有着为财富 1000 强企业提供咨询服务的经验，涵盖了包括增长战略、定价模型、忠诚度管理、风险管理和再造重组等诸多领域。他最近的一些项目包括帮助一家财富 50 强企业优化他们的定价策略和另一家财富 50 强金融服务企业重新制订他们的客户忠诚度管理项目。在加入奥浦诺以前，Rajnil 曾任职于 Mitchell Madison Group 和 Inductis 公司。

Rajnil Mallik 先生拥有 IIM Calcutta 分校的 MBA 学位和 IIT Kharagpur 分校的工学学士学位。

黄海

黄海先生是奥浦诺的项目经理。作为 IT 咨询师和管理咨询师，黄先生参与和管理过 IT 战略/运营、战略性外包、客户忠诚度管理和风险管理等项目，涉及包括金融服务、快速消费品行业、食品包装行业和制造业等诸多领域。在加入奥浦诺以前，黄先生曾任职于 IBM 公司、麦肯锡公司、Emproris 公司。

黄先生拥有南加州大学 Marshall 商学院的 MBA 学位。

1.3 Opera 优势

奥浦诺擅长于深入的战略研究、分析支持和项目管理。我们的主要战略优势在于切实可行的方案、踏实的实施经验和强大的业内专家和管理者的关系网。上述每个因素都使得我们能够有效的组织团队增加为我们可为客户

带来的价值。

我们的优势在于:

深入的专业技术和实践经验

对每一个项目，奥浦诺的做法都是提供切实的、能够实施并带来快速经济效益的战略解决方案和建议。为确保这一点，在战略发展和实际执行的层面我们都参与其中。在预期效果达到之前，我们绝不会结束工作。

对于行业的专注研究和出色完成的一系列项目足以展现出我们在 Growth Analytics 领域“参与其中”的经验。

独有的解决能力

基于我们的客户经验，我们开发了业内领先、并可针对客户的独特需求量身定制的结构化工具和方法。

在 Growth Analytics 领域，我们已成功地开发出了一套自主拥有的 6 步过程处理法，最终可为客户带来切实而长久的成果。这一套系统方法带领客户从商业问题研究与诊断开始，通过深入的分析过程，得到解决方案并实施执行。在这一过程完成之后还可以启动新的过程。

富有经验的管理者与咨询师相搭配的团队

考虑到完美无缺的完成项目在实现真正转变中的关键性，充分借助在行业中掌握了第一手经验的管理者尤为重要。在经历了做出决定，并处理好其决定所带来的好与坏的结果之后，这些管理者成为项目指导者的不二人选。

同时我们强调在实施阶段中我们的团队与客户共同参与其中的方法。这种方法是为了将我们现有的经验和方法快速传授给客户，使其在未来的实施过程中能够利用这些经验和方法。

1.4 奥普诺分支机构

我们利用在亚洲、欧洲、美国的全球分支机构为客户提供量化的和持久的财务收益。

我们的分支机构分布于：

**上海**

Yongda International Tower
18th Floor, 2277 Longyang Rd,
Pudong, Shanghai 201204, PRC
Office: +86-(0)-21-6859-9001
Fax: +86-(0)-21-6859-9002

巴黎

10, Place Vendome
75001 Paris
Office: +331-5345-6675/76
Fax: +331-5345-5455

纽约

100 Park Avenue, 9th Floor,
New York, NY 10017
Office: +1-(646)-437-2100
Fax: +1-(646)-437-2101

新德里

Enkay Towers, B block 3rd Floor
Udyog Vihar Phase 5
Gurgaon 122016
Office: +91-(124)-4377-028
Fax: +91-(124)-4377-026

伦敦

14 Garrick Street, London
United Kingdom WC2E 9SB
Office: +44-20-7420-3820
Fax: +44-20-7420-3829

爱尔兰

Universal House
Shannon, Co.Clare, Ireland
Office: +353-61-364350
Fax: +353-61-703440

1.2 奥普诺组织结构

| |
|---|
| BUSINESS UNIT |
| Ericsson China R&D Institute |
| Radio Network R&D Center |
| System Integration and Verification Center |
| Ericsson Communication Software R&D (Shanghai) Co.,Ltd. |
| Ericsson Langchao Wireless Technology Co., Ltd (Qingdao) |
| Ericsson Mobile Data Applications Technology Research& Development (Guangzhou) Company |
| Service |
| Global Service Delivery Center |
| National Account |
| Markets |
| Region Central |
| Region West |
| Other Joint Venture |
| Nanjing Ericsson Panda Communications Company Ltd. |
| Beijing Ericsson Communication System Co., Ltd. |
| Shanghai Ericsson Simtek Electronics Co., |

1.3 奥普诺业务

我们为寻求解决深具挑战的商业问题的商业领袖们提供创新的解决方案。无论是通过增加收入，还是通过控制成本，我们的工作都致力于增强客户的竞争地位并给客户带去持久的利润改善。着眼于客户的宏观大局，并进行深入的细节分析，是我们做任何事情的核心所在。我们将复杂问题分解为“正确的”假设。利用强大的分析工具以及我们对行业经济驱动力的深刻理解，验证这些假设。以此为基础，我们提出实用性策略，并建立实施路线图，确保我们的工作对每位客户的业务都有持续性影响。

1.3.1 Growth Analytics

Growth Analytics 部门提供复杂而深入的分析方法，帮助我们的公司客户推动其发展。我们的分析师大多具备数量分析专业的高学历，是处理复杂数据方面的专家，提供涵盖商业问题诊断到形成产品和结果实施的完整解决方案。他们同时也是解决顾客全生命周期内各种问题的行家。

Growth Analytics 部门通过三种途径来为客户创造价值：定制化的解决方案、模块化客户分析平台和企业业务延伸。

定制化的解决方案：增长分析部门的独特性在于咨询顾问和计量模型专家紧密配合，在深刻理解数据的基础上，为客户提供商业问题的解决方案

模块化客户分析平台：增长分析部门开发出可以部署到特定客户环境的分析决策和可视化引擎

企业业务延伸：增长分析部门通过提供持续的分析服务来支持客户的分析能力
最后，因为我们在纽约和上海建立了全球交付中心，分析师们能为客户提供 24 小时不间断服务。
全球交付能力



美国/欧洲

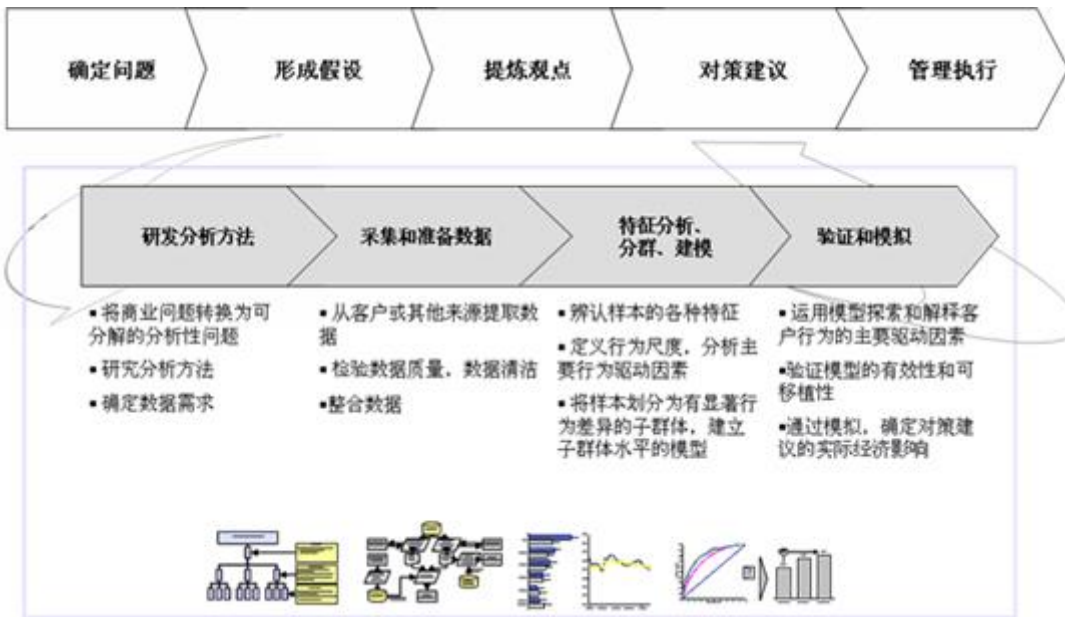
- 目前的客户为主流金融服务机构
- 直接面对客户使对客户的商业问题有更深入的理解
- 来自顶尖咨询公司的资深咨询师

印度/上海

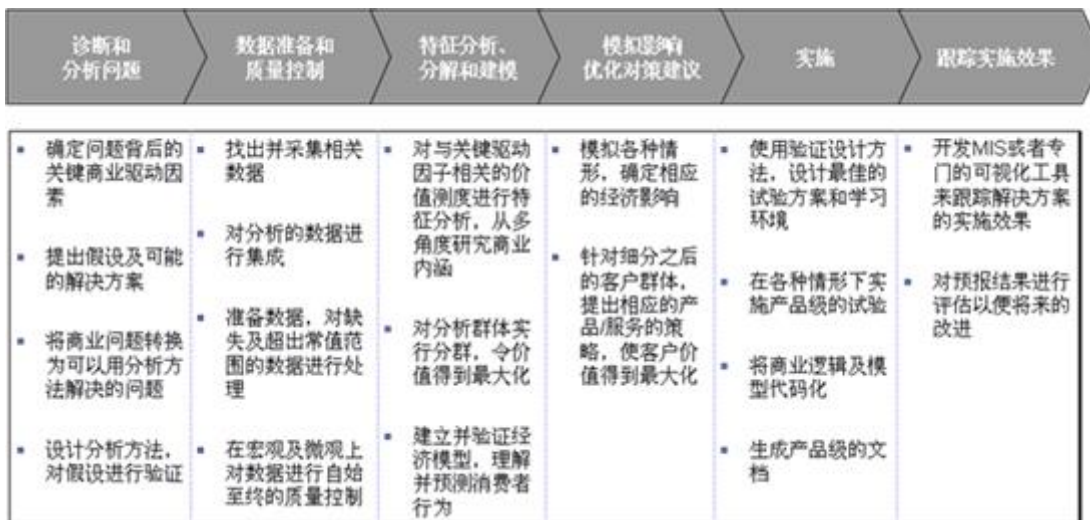
- 分析师毕业于一流大学，集中于工程、计算机、经济学、统计学等数量分析学科
- 精通直接营销和风险管理等方面的分析和建模
- 在数据分析方面接受专门培训，熟练使用 SAS, CART, MARS, NeuralWare 等多种分析工具

1.3.2 方法和过程

我们的方法一般可以分成 5 个连续的阶段：确定问题，形成假设，提炼观点，对策建议以及管理执行。在从一个阶段推进到下一个阶段的过程中，分析师将循环进行深入的微观层次上的分析步骤，包括研发分析方法，采集和准备数据，特征分析、分群和建模，以及模型验证和模拟。



我们严格按照 6 步过程方法以产生切实而长效的成果。



1.3.3 成功经验

我们的 Growth Analytics 部门给客户id提供关于消费者生命周期全程的咨询服务，包括：客户开发、客户管理、绩效改进和账务催收。

客户开发

在某新客户开发的项目中，我们设计了一个动态营销活动决策系统确保营销信息的完整和及时更新，使得营销活动的经济效益最大化给客户带来 4000 万美元的净现值收益 使客户开发成本降低 40%。

在房屋净值贷款交叉销售的项目中，我们帮助一家有多种业务的大银行从其现有信用卡持卡人中开发高质量的房屋净值贷款客户。较之客户现有的销售目标锁定工具，我们使客户的预测能力提高了 28% 。

客户管理

在一个持卡顾客全生命期价值的项目中，在“顾客全生命期价值”的分析框架下，我们优化了风险预测，信用额度分配以及产品定价机制，使客户的收益增加了 2000-3000 万美元。

在一个授权时点不良行为概率预测项目中，基于授权前数据来建立预测模型以增强信用评分以及其他类别的指标，产生了 6000-8000 万美元的增量收益。

绩效改进

在一个应用交易数据进行风险预测项目中，我们检验并成功利用了客户交易历史信息，对不良交易进行了更好的预测，将预测准确度提高了 25%。

在一个汽车贷款的批准规则优化和抵押价值评估项目中，我们优化了汽车贷款申请的附加批准规则，使得良好批准增加，不良批准减少，鉴定了自动批准，并消除了重复规则。根据一些重要因素的差异，我们还进行了抵押价值预测。结果使我们客户的运营利润实现了 1500 万美元的增长。

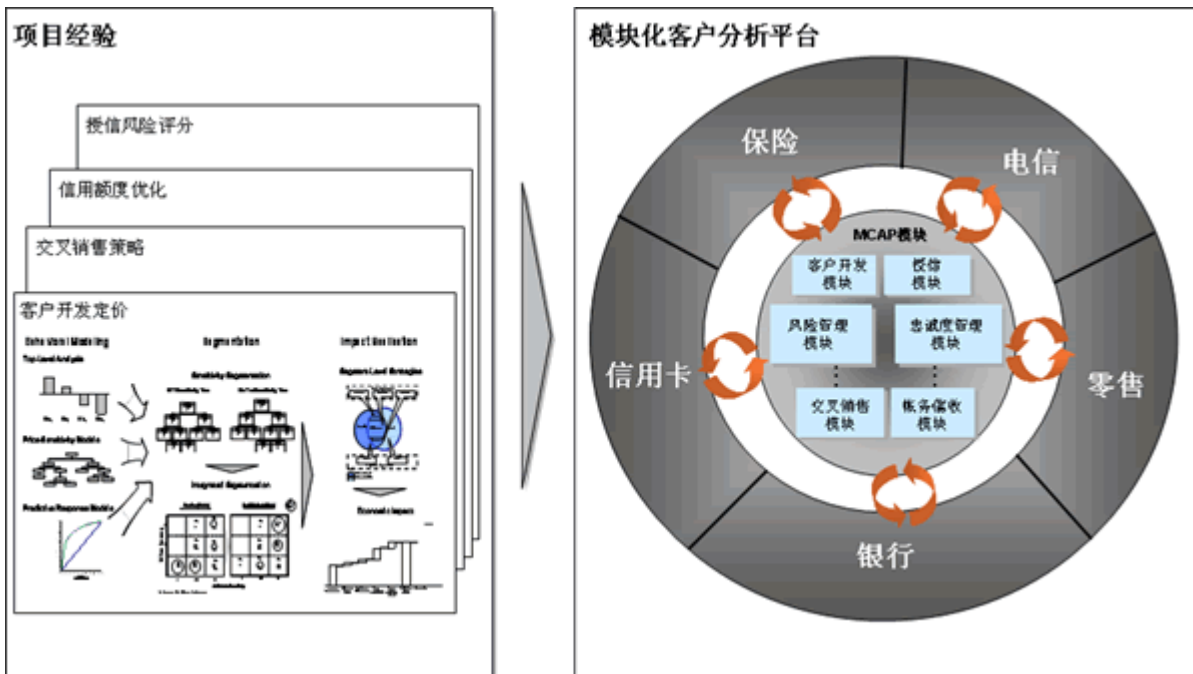
账务催收

在一个账务催收优化项目中，我们对消费者群体进行了更精细的分割以获取顾客行为及其违约欠费模式。此外，我们还对特定的目标子群进行针对性处理，并以此为基础创建了总体征收策略。所产生的价值不仅应收账款余额减少了 30%，也使得总回款额增加了 25%。

在一个坏账处理邀约优化的项目中，我们首先通过交换邀约优化坏账回收率。然后我们建立了针对邀约的模型。结果是我们将客户坏账率回收提高了 18%

1.3.4 能力

我们的模块化客户分析平台是基于我们广泛的项目经验，由可定制的客户分析模块组成。



1.4 奥普诺竞争对手

麦肯锡、埃森哲、毕博、贝恩、摩立特等。

1.5 奥普诺职业发展

来学习在一个充满企业家精神、寻求创新和团队合作的环境中成长吧！来接受这个给诸多公司的业务管理带去根本性变革的机会吧！来探索在奥浦诺上海的 Growth Analytics 部门的职业机会吧！

在这个令人振奋和飞速发展的结果导向型公司，我们需要您的创造力和创新力，并且强调数量分析的技巧和能力。

拥有扎实的统计或者咨询经验的分析师，将在其职业发展的最初阶段占有优势。经济学研究和建模经验也令您在解决我们所遇到的问题时占有优势。在日常工作中，分析师需要从事大量工作，进行数据准备和分析，与公司其他成员交流，并总结其工作成功和发现。

在加入奥浦诺之初，我们所有的分析师都会在资深员工的带领下，一步一步经历职业发展的各个阶段。奥浦诺会为每个员工提供多种类型的培训，帮助其掌握必要的工具以在咨询师的职业上进一步发展。

如果您对这个充满挑战性、带来极高回报和成就感的机会感兴趣，那么您就应该考虑申请加入到上海奥浦诺管理咨询公司！

1.6 奥普诺待遇工资参考

Opera、麦肯锡、贝恩、波士顿（BCG）、罗兰贝格 15 万-20 万 RMB/年，其余略低。第二年工资涨 100%，第三年涨 50%-100%，三到四年后年薪一般可超过 50 万 RMB。

第二章、奥普诺笔试经验

2.1 奥浦诺管理咨询笔试经验

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2018 年 7 月 12 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2156567-1-1.html>

数据分析师

笔试不难 但是毫无准备。

面试地点：奥浦诺管理咨询_Opera Solutions-上海

去了交大的宣讲会 然后突然就笔试了 连笔都没带 应届生也没说明要有笔试 也不知道为什么别人都是有备而来的赶脚

笔试题其实挺简单的 三部分 阅读题 数学题 和 图表题 正反一共 4 页还挺短的 略有雷同麦肯锡的 style 但是没

那个难

但是 我学概率学的马马虎虎 又多年未用 感觉 那也就是初中生的题 然而并没有答对

感觉来这里笔试面试 概率要掌握的妥妥的才行 毕竟所有数学题（3个）都是概率题

在这里我真的很想吐槽 要出概率题就出个难点的 考数学专业的完全考不住 考我这种自然科学专业的（伦敦大学4年就分析化学课第一周作业有这种题，姐小学初中其实都是数学课代表，虽然没有那几个天才牛 但是成绩也一直是前几的）完全考不到学习能力嘛 也不知道要 differentiate 个啥

反正如果概率有个初中生水平 英语过关（个人感觉语言题也就托福稍微简单一点的那种难度吧） 应该就水果了吧

2.2 Opera 笔试经历（含笔试题）

While you may find that doing a straightforward math problem in the context of an interview is a bit tougher, you can see that it is just a matter of breaking the problem down. We are looking for both your ability to set the analysis up properly and then to do the math in real time.

Question

Q: In order to decide whether to reduce costs at the least efficient schools (i.e., those with an average cost per hire of \$2,000), what else would you want to know?

A: Some of the possible answers are given below.

Basic questions:

- What are the components of costs at these schools (why is it so expensive to recruit there)?
- What opportunities exist to reduce costs?
- How much cost savings would result from implementing each of the opportunities?
- What consequences would implementing each of these opportunities have on recruiting at the least efficient schools?

Questions demonstrating further insight:

- Why is the cost lower at more efficient schools, and are there best practices in resource management that can be applied to the least efficient schools?
- If we reduce costs at the least efficient schools, what will we do with the cost savings (i.e., what would be the benefit of spending the money elsewhere vs. where it is currently being spent)?

We would not expect anyone to come up with all of these answers, but we hope some of your answers head in the same direction as ours. Yours may bring some additional insights. In either case, be sure that you can clearly explain how your question will bring you closer to the right decision.

Question

The McKinsey team conducts some analysis that indicates that increasing spending on blanket advertising (e.g., advertisements/flyers on campus) does not yield any significant increase in hires.

Q5: Given that increased blanket advertising spending seems to be relatively ineffective, and the client doesn't want to increase overall costs, what might be some other ideas for increasing the candidate pool on a specific campus?

A: We are looking for at least a couple of answers like the ones given below:

- Improve/enhance recruiting messages (e.g., understand target candidate group, refocus message on this group, understand competitive dynamic on campus)
- Utilize referrals (e.g., faculty, alumni)
- Come up with creative ways to target specific departments/clubs of the school
- Rethink advertising spending - while increasing blanket ad spending doesn't seem to work, advertising might still

be the most efficient and effective way to increase the number of candidates if it is deployed in a more systematic, targeted way

This question is a good one for demonstrating creativity because there's a long list of possible ideas. Additional insights into how a given idea would be approached and how much it would cost are helpful.

Question

For simplicity's sake, let's say we've conducted market research and found that there are two types of people on each campus, A and B. Historically, our client has also used two types of recruiting messages in its advertising. The first, called "See the World," gets one percent of type A students to apply, but three percent of type B students. The second, called "Pathway to Leadership," gets five percent of Type A students to apply, but only two percent of type B students.

The chart below lists the breakdown of types A and B students at some of our major campuses, and the message our client is using on campus.

School % of Type A Students % of Type B Students Recruiting Message Used on Campus

University 1 80% 20% Pathway to Leadership

University 2 48% 52% See the World

University 3 70% 30% Pathway to Leadership

University 4 60% 40% See the World

Q6: Assuming there's no difference between the costs of each message, what can you tell me from this information?

School % of Type A Students % of Type B Students Recruiting Message Used on Campus

University 1 80% 20% Pathway to Leadership

University 2 48% 52% See the World

University 3 70% 30% Pathway to Leadership

University 4 60% 40% See the World

A: According to these numbers, the client should use the "Pathway to Leadership" message across all four universities. The "See the World" message is preferable only if more than 80% of the students at a given university are of type B.

An even more insightful response would mention that the ultimate answer depends on the cost of each message, whether the cost increases depending on the number of students at the campus, and how interested we are in students of Type A vs. Type B (e.g., will one type be more likely than the other to get an offer and to be successful on the job). One could imagine using both messages on some campuses if the additional cost were justified by the resulting increase in hires.

Question

University 4 graduates 1,000 seniors each year.

Q7: How many new candidates might be generated by changing the recruiting message at University 4 to Pathway to Leadership?

A: The answer is 20 candidates (i.e., an increase of over 100%).

Number of each type of student at University 4:

1,000 seniors x 60% = 600 Type A students

1,000 seniors x 40% = 400 Type B students

Candidates attracted by See the World message:

$(1\% \times 600) + (3\% \times 400) = 18$ candidates

Candidates attracted by Pathway to Leadership message:

$(5\% \times 600) + (2\% \times 400) = 38$ candidates

Increase in candidates resulting from change in message:

38 - 18 = 20 more candidates (an increase of over 100%)

Question

Q8: What sort of next steps should we tell our client we'd like to take based on what we have discussed today?

A: The ability to come to a logical, defensible synthesis based on the information available at any point in an engagement is critical to the work we do. Even though we'd consider ourselves to be very early in the overall project at this point in the case, we do want to be able to share our current perspective. The ideal answer would include the following points:

FINDINGS

- There appears to be an opportunity to significantly increase total applicants of the same quality that we are getting today at the same or reduced cost:
 - Increasing blanket advertising is ineffective and costly, but changing the advertising message on some campuses could increase applicants significantly without increasing costs. At one of the campuses we've looked at, University 4, the number of applicants would go up more than 100 percent
 - The cost-per-hire varies dramatically from school to school. This suggests that there may be opportunities to reduce costs in certain places or reallocate resources more efficiently

NEXT STEPS

- We plan to explore further ideas for increasing quality applications by changing the mix of schools, beginning with a more detailed review of the opportunities to reduce costs at certain schools
- After looking at levers to increase total applicants, we will be analyzing opportunities to improve the offer rate (i.e., ensure we're not turning down quality applicants) and to increase the acceptance rate
- We will examine additional methods for attracting more applications from our current campuses (e.g., referrals, clubs) in addition to assessing the impact of improved messaging on campus

2.3 Opera 笔试经历

笔试原定时间 2 小时，考官说可以提前交卷，并且他会挑做得好的，简单的面试一下。我大概是 3 点 10 分交的，4 点半左右给我打了个电话，通知我 5 点 10 分去面试，每个人十分钟。

笔试题目全部是英文的，同时也要求用英文作答。

1. 给了一段程序，问这段程序是做什么用的。实际上就是一个冒泡排序，只不过没有用数组的形式去表达，而是采用了指针的方式表达，并且中间夹杂着两个无用的变量。
2. 写一个字符串替换函数，即把字符串 text 中的所有 pattern，替换为 target。即函数原型为：char* replace(char * text, char* pattern, char* target); 比如调用 replace("bcdffs", "dfs", "df")的结果为 bcdffs
3. 写程序判断两个单向链表是否有公共的节点

面试十分钟，上来先问我除了冒泡排序还知道什么排序，我说最常用的是快速排序，然后他就让我讲一下快排的算法。之后让我讲一下第 2 题是怎么实现的。再然后就问我 C++ 和 Java 更擅长哪一个。等等。已投稿到： 排行榜 圈子 阅读(26)|评论(0)|收藏

第三章、奥普诺面试经验

3.1 奥浦诺管理咨询面试经验

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2018 年 7 月 12 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2156578-1-1.html>

数据分析师

英语面试，对逻辑思维能力要求高。

面试地点：奥浦诺管理咨询_Opera Solutions-上海

一、二面形式相同先给一套数据案例分析题，40 分钟，然后一对一面试。先英语自我介绍，然后是试题的 presentation，提供一个解决方案。面试官人还是很 nice 的，也有很多大牛。对英语和逻辑要求比较高。

3.2 奥浦诺管理咨询一面经验

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2018 年 7 月 12 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2156568-1-1.html>

数据分析师

面试地点：奥浦诺管理咨询_Opera Solutions-上海

一面首先是给你一个 case，让 20 分钟之内写完答案，然后去面试官那儿做一个 presentation，面试官一开始会让你做个自我介绍，然后根据简历问问题，但是大头还是 case 的分析，关于 case 我在外面做的时候没有注意到时间，20 分钟到了我根本没干啥，但是可能是在面试的时候表现的比较认真，逻辑比较清晰，所以一面还是过了，case 重要的是思维逻辑，答案对不对应该不是很重要。

面试官的问题：

自我介绍.....英文自我介绍一定要准备好。

3.3 奥浦诺管理咨询面试经历

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2018 年 7 月 12 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2156579-1-1.html>

数据分析师

是比较愉快的面试经历

面试地点：奥浦诺管理咨询_Opera Solutions-上海

我是参加校招的，一共三轮，第一轮是笔试，考察概率论知识；第二轮是先做一个 PPT（纸上）然后和面试官英文聊聊；最后一轮是老大面试，还是先做题目，然后老大再跟你沟通你做的题目。主要是英语要过关，统计基础过关

3.4 奥浦诺管理咨询_Opera Solutions 数据分析师面试经验

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2018 年 7 月 12 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2156577-1-1.html>

注重数理逻辑、英文水平。

面试地点：奥浦诺管理咨询_Opera Solutions-上海

注重数理逻辑、英文水平。有三轮面试，第一轮电话突击 pre-screen，主要考察真实情境下的英文沟通水平。

第二轮笔试，选择题有类似 GMAT 的英文逻辑和概率统计数学题。

第三轮面试，包括一个需要量化分析帮助解决的 CASE STUDY、一道较为复杂的数理逻辑题以及和 MANAGER 的面谈。

3.5 笔试面试经验

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2017 年 7 月 26 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2109264-1-1.html>

奥浦诺管理咨询_Opera Solutions 数据分析师面试

注重数理逻辑、英文水平。有三轮面试，第一轮电话突击 pre-screen，主要考察真实情境下的英文沟通水平。

第二轮笔试，选择题有类似 GMAT 的英文逻辑和概率统计数学题。

第三轮面试，包括一个需要量化分析帮助解决的 CASE STUDY、一道较为复杂的数理逻辑题以及和 MANAGER 的面谈。

3.6 电面+一轮面经

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2017 年 7 月 26 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2109265-1-1.html>

今年校招只接受纸质版材料，于是乎寄了顺丰（邮局下班了没买到邮票，泪目。本来是有宣讲的然而赶过去

的时候已经人去楼空了，可能改了时间)

第二周的晚上六点多突然接到了电话，你是 XXX 同学吗？接下来就是十分钟的全英文，一分钟自我介绍，剩下都是针对简历的提问，问到了我在简历上写的几个计量软件（毕竟介绍里说公司的特色就是大数据嘛）

又过了几天接到电话参加第二轮。单面，先给你一个非常简单的一页 A4 材料，让你整理思路成一页 PPT，一共 20 分钟。接下来一对一，先问简历的问题，然后让你展示刚才做过的 case，但是没有 challenge，只问了另外一个和 case 有关但是不一样的题目。最后问你有什么要问的

刚接到三面的电话，写写面经攒攒 RP.....求保佑.....

3.7 奥浦诺面试过程

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2017 年 7 月 26 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2109266-1-1.html>

_Opera Solutions 数据分析师面试全英文一对一面试+case study 一共一小时零五分。

先是给我们一个 case，20 分钟完成。完成后带着作业去面试，一对一的英文面试。面试官是中国人。他会就你的简历和你各种聊天，人非常 nice。首先是一个自我介绍。接着就简历上的东西，问得问题很详细，包括你的研究论文、说一个你具体做的这个项目，当时你是用什么模型和数据分析的。最后是讲一下你的 case。一般而言面试 30 分钟。我当时面了 40 分钟。同时还问了我期望薪水，我说 20 万，对方表示非常高。当然，后来从拿到 offer 的小伙伴那里得知，他们的确薪水不高，仅仅 15 万一年。总的来说，就当做聊天，至于要不要你，还是会看你的定量研究以及数学基础好不好。我是文科生，所以基本上很难进终面吧。

问问题 1：你的专业似乎没有一定的编程基础，我们这里是需要大量的编程，你可以胜任吗？

答恩 这个刚好是我的软肋，的确不好回答。我只能表达说我的学习能力很强，虽然之前是文科生，但是通过努力学习，除了课程的计量经济学以外，会使用 stata 外，我还上了关于 R，Python 以及 GIS 的课程。相信我的主动学习和喜欢学习的能力，会弥补之前的专业不足。

3.8 笔试+2 轮面试

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2017 年 7 月 26 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2109267-1-1.html>

Opera Solutions analytic specialist

笔试 9 道题，三道 gmat 逻辑，三道概率题（翻硬币那种），三道图表题（一个表三个问题）

一面：20 分钟 case, 20 分钟面试。比较年轻的面试官，会对 case 问很多追加问题，business sense 和 case 的逻辑还是要有的；会问 motivation, 有没有其他 offer, 还有建模经验，模型的结果要说得出来还有一些细节；

二面：40 分钟笔试，30 分钟面试；笔试题有 case, 有 2 道数学题（答的一塌糊涂。）

感觉面试官很厉害，问我的问题也不会，具体又问了建模经验，还会被 challenge，有一点 tough

3.9 2017 校园招聘电话面试

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2017 年 7 月 26 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2109268-1-1.html>

奥浦诺管理咨询_Opera Solutions 数据分析师

先是提交书面申请 今年校招不接受网上申请 快递纸质版到公司 效率很高 上周五寄过去的 这周二收到电话面试了 面试全英文 先是做 2min 的自我介绍 然后问职业规划 对公司的了解 为什么适合做数据分析师 以及对他提问 大概持续 15min 的样子 面试官是中国人 感觉口语水平还行 不至于到紧张的地步 面到最后还感觉他笑了 不知道为啥...既然心情那么好就让我过了吧! 做完 research 之后很喜欢这家公司, 希望一步步走好拿到 offer, 结束这苦逼的校招~

问对面试官提问。

答本来没想问太多 他老是追着问 anymore questions? 就问了三个 1.详细版 JD 2.如果以后想读 MBA 公司会不会有赞助 3.如果通过了下一步面试安排。

3.10 Analytics Specialist 面试

Opera 的招聘流程非常有效率, 一方面是感激 HR 们的体贴, 另一方面也是暗示大家不用一直记挂着了。。。

猜测今年 Analytics 的面试已经告一段落, 我应该是最后一个被面的。。。

希望自己好运, 也希望坛子里的每一个人都能找到心仪的工作, target Opera 的可以先给我留一个 offer 么。。。

进入正题

Access: 貌似他们喜欢研究生 or 留学经历

笔试: 基本上每轮都有笔试, 关键词"case study""概率统计", 英语, 难易程度不一定, 唯一可以肯定的就是好好准备

面试: 面试官们都蛮 nice 的, 基本上周围的人都表示不会为难应聘者, 只要英语 OK, 问题无非就是常见的那些, 简历啦, 实习啦, how do you think, 之类的

Coding Skills: 只要你没有特别表明你有 coding talents or coding experience, 貌似没听说有谁被问到

总结: 同志们加油!

我的流程:

宣讲会&初笔: 复旦大学, 当晚的笔试很简单, 英文逻辑推理, 简单概率题

电面: 自我介绍不用多说, 问题都是求职者能设想到的。。。不作赘述。。。

初面: 首先是练习一个 case, 做好之后面试的时候会聊到, 不需要多突出, 言之有理就够了, 我这样说主要是因为人家根本没怎么跟我聊这个。。。面试官是一个美女, 肤色偏深, 感觉很秀外慧中。。。面试中规中矩, why Opera, how do you learn about Opera, tell something about internships, 类似, 最后还要我做了一个简单证明题, 很简单。。。反正以后也不会再出了而且说不定会有其他人分享我就不透露了。。。Still, English 很重要

终面：一周之后终面，依然是 case, plus IQ test（没做出来%>_<%难道我 IQ 不合格），case 明显变难了，但是我们是菜鸟嘛，不会要求太高的。。。注意逻辑清晰，时刻铭记人家想考察什么。。。not how familiar with specific market but logical thinking and discernment with figures。。。面试官超级超级 nice。。。完全没办法判断他对我的表现满意否。

3.11 opera 电面

收到十分钟的电面，general 的问题，如介绍自己，职业规划，为什么咨询等等。
最后是提问，我就问了流程
因为是英文，没听太懂
好像说最后一轮是 11 月底到 12 月初

3.12 opera 电面

- 1) self introduction
- 2) 关于实习的一些细节
- 3) why consulting
why opera
- 4) any question you want to ask

唉，信号非常之差，很多问题不知道有没有 misunderstood。
希望能够进入下一轮，finger crossed。

3.13 上海奥浦诺实习经历分享（一）

在今年的暑假，很幸运能够得到机会在奥浦诺公司实习并且在实习期间接受一些系统的基础培训，让我得以近距离接触了解一家优秀的咨询公司，在这里将自己的感受整理出来分享给大家，同时也希望跟我一样的应届生们不要错过这么一家优秀的公司。

奥浦诺是一家以数据分析为特色的咨询公司，由于成立的时间还不到十年并且目前业务重心主要在美国，所以很多人可能都没有听说过这个公司的名字（老实说，实习之前我也对此一无所知。。。），但这里有非常多资深的、经验丰富的咨询分析师，保证了分析咨询专业而富有成效，并且追求卓越。培训时的授课老师就是来自全球各个 office 的经验丰富的资深员工，他们会在授课之余传授一些专业经验，所以让我在参与了整个培训后得到了专业技能上的提高之外也领略了许多来自世界各地的资深咨询分析师的风采。

培训的课程涵盖了基础数据分析，建模统计，行业知识，客户交流等各种工作时会用到的技能。在培训的后半段时间，所有的学员都会以小组形式参与 Mock Project 的实际演练以检验培训课程的效果，这也是模拟日常工作的有效锻炼方式。在实际做 Mock Project 时，我们小组成员之间相互分享技能知识互相帮助，一起商量讨论解决方案和演讲稿，共同分析问题研究直到深夜。令我感受最深的就是和我在一起工作的人是来自全中国最优秀的本科硕士博士们，聪明而又朝气蓬勃，和这样的团队在一起讨论解决问题会很高效也能帮助自己更快地成长。此外，

到了正式工作时 可能会通过 office exchange 或者远程的方式和世界各地不同 office 的同事共同做一个项目，得到和世界各地的优秀人才一起工作的机会。

在完成培训和 MockProject 的锻炼后，我来到了 B. I. G. (Business Intelligence Group) 部门继续我的实习。B. I. G. 主要负责项目前期的调研，也兼具发现商业机会的作用，部门人数并不多。我的工作主要是收集一些和奥浦诺有潜在 合作关系的公司资料并且进行一些简单的分析整理，为其他部门的同事们提供一些前期的资料帮助他们更好分析解决客户的问题。在 B. I. G. 工作时接触的资料 范围很广，所以也让我更全方面地了解了许多项目的运作。

目前上海 office 的规模不大，所以一段时间后可以做 到几乎认识公司的每个人，而同事们也都非常 nice，平时如果有什么专业的问题也可以去请教许多资深同事，他们会给出满意的答复，整个公司充满了温馨融洽 的气氛。由于平时的工作可能会很忙，公司设有一个小型的健身房，并且每周都会组织各种各样的体育活动鼓励大家锻炼身体在工作的忙碌之外保持健康，一切费用 都是公司 cover，此外还设有 Pantry Room，里面时刻都有各种点心饮料免费供应，给大家提供了一个非常舒适的工作环境。在 Pantry Room 中还会定期和不定期地举办各种聚会，例如每个月都会为当月过生日的员工举办集体 Birthday Party, Monthly Meeting 结束后的自助餐、不定期的酒会等等，在节假日时更是会为所有人准备特别的 Surprise 和一些集体出游活动。

除了以上福利之外，最让我感动的是奥浦诺体现出的 Corporate Citizenship, Welfare Committee 会组织一些活动帮助那些非常贫困的人，这样的帮困绝不仅仅是简单的捐款，还会有同事们真正走进那些家庭，切切实实地将温暖传递给需要帮助的人。我觉得，这不仅仅会帮助到别人，也会让整个公司都充满了温暖。

说到这里大致就是我的实习感受了，在今年的十月底，奥浦诺就将展开新一轮的校园招聘，到时相信这里就是你不悔的选择。

下面是一些公司最近的一次内部酒会的照片

3.14 校园招聘 Q&A (1)

1. 奥浦诺是一家怎样的咨询公司，与麦肯锡、BCG 等有什么区别？

答：麦肯锡、BCG 一般是偏向于做战略管理方面的咨询，而奥浦诺致力于数据分析类咨询，它的强项在金融领域的咨询，通过对问题的建模、定量分析得到 见解，给客户 提供建议，解决客户的商业问题，从而为客户带来利润。我们不仅提出问题的建议，还帮助客户实施。

2. 2012 年校园招聘的流程是如何？

答：10 月-11 月初，简历初选

10 月-11 月初，电面

11 月中旬，经理面

11 月底，终面

12月初，发 Offer

简历投递方式：邮寄到公司或宣讲会现场投递（请勿重复投递）

邮寄地址：上海市浦东新区龙阳路 2277 号永达国际大厦 18 楼

简历投递截止时间：2011 年 11 月 10 日

3.对应聘者学历及专业等方面的招聘要求？

答： 我们对本硕博、理工科及金融、经济管理等都有招聘需求，没有硬性的学历和专业要求规定。在咨询业里，比较看重的是你分析问题、解决问题的能力，需要你有严谨的逻辑思维和推理能力，和在面对新的问题时能够快速学习的能力。另外，新员工入职以后公司都会安排培训，帮助快速融入工作。因此，欢迎不同学历和专业的同学投递简历。

4.应届生在公司的待遇及发展机会如何？

答： 公司提供的工资报酬是非常具有竞争力的。新员工进入公司后，会接受一整套系统的培训，使你迅速熟悉掌握咨询业的基本知识，快速成长。在职业发展方面，根据员工自身的特点和需求，有不同的发展路径可以选择。同时，作为一家全球性的咨询企业，您将有许多机会在美国、欧洲、亚洲等地和我们的客户一同工作。

5.公司的工作环境如何？

答： 这里的员工大都毕业于国内外知名院校，或曾在著名公司工作过，拥有资深的经验。你将有机会和他们一起工作，从他们身上学到很多。另外，公司每周会举行各类文体娱乐活动，不定期举行一些大型活动，增进员工之间的相互了解，丰富员工的业余生活。

如果了解奥浦诺更多，并和我们进行互动，欢迎亲临我们在各大高校举办的宣讲会。

请密切关注我们不断更新的招聘信息！

3.15 Opera 5 分钟 pretalk (新)

其实这个应该算不得 interview
打电话的 mm 也说只是个 5min pretalk 而已
不过这家公司效率真是有够高
我 6 点刚 submit 的简历 居然 8 点就来电话了
HR 部门很勤劳很辛苦啊!

问的问题只有两个:
一个是为什么硕士要在 LSE 读
二个是为什么想进咨询

估计只是考察一下英语能力而已
所以不像那种 competency interview 时间长短在这里并不是关键
mm 主动透露了自己毕业的学校 居然是 UCL 的 一下子很亲切
接下来就是十月中旬的校园宣讲会
之后通知下一轮面试
后来打电话问了一下一个曾在 opera 干过的师兄
得知他们家的 case interview 和那些管理咨询还是很不同的 有点智力题的味道
祝大家好运吧

3.16 opera 电话面试

前两天晚上突然接到 Opera 的电话, 要和我 telephone interview。可怜我一点准备没有, 既不是很了解这个公司是做什么的 (管理资讯, 跟 CS 好像差得蛮远), 又没有准备什么英文的自我介绍之类, 甚至英语也几年没开口说过了。

我很想向他表达“可以另外约个时间吗?”, 但是竟然不知道用英文该怎么组织。我结结巴巴地讲出“Can we ...another...?”之后, 他带听带猜也知道我的意思, 就说“Relax. I just want to know how is your oral English...” (大致这个意思吧)

我只好硬着头皮说 OK。

他说: "I want to ask you some questions. Why do you want to work for our company?"

我就先想中文, 再翻译成英文 (明显是英语烂的人才会需要两个步骤)。

嗯嗯啊啊了半天, 大致表达了“顾问咨询对其他领域的公司也很重要, 他们可以通过这些来制定更合理的发展规划; 我是学计算机的, 这个领域对我是个全新的挑战。”

面试官说: “(英文) 你能不能用两三句话把刚才的意思重新归纳一下?”

我倒, 就是说我讲得罗里罗嗦吧。

于是稍微平静一下心情, 重新组织了一下答案。

他又问: "What do you think about your advantages?"

我: "I'm a graduate from Nanjing University. Nanjing University is, you know, one of the top universities in China, and its students have very good basic. Besides, I'm the secretary of ...have organized many activities..."

两个问题回答下来, 估计都有十分钟了。他肯定想, 再问下去真是讲的人累死了, 听的人也累死了。

于是他问我: "Do you have any questions to ask me about our company?"

我: "Yes! (你们如何能对各行各业都有深入的了解, 以向他们提供咨询服务呢?)"

他: …… (略)

我: “(你们对专业为什么没有要求? 我以前对此行业并不了解, 也可以做吗?)”

他: …… (略)

反正我问了一堆问题, 最后我问他: (请问你叫什么名字啊?)

他还不讲呢, 问我为什么想知道。

我就说: (以后有疑问的话我想打电话问你啊。)

他就说: @#%\$

这是他的英文名, 说了两遍我硬是没听清。算了。于是我支支吾吾装作知道了。

他就说: 就这样吧。88。

(我心里如释重负, 一放松, 不小心说了整个 English interview 中的唯一一句中文:)

我说: 好! Byebye!

后记: 总结了一下教训, 还是要尽早作好准备, 常用语啊什么的。我发现每次我回答完问题, 想表示答案就这么多, 回答完了的意思, 却不知怎么用英语说。郁闷。

3.17 opera solution 面经

来在投简历之前我是从未听说过这个公司的. 看了公司的中国主页, 感觉也是粗制滥造, 给人一种皮包公司的感觉. 后来得知它是一个 StartUp 的战略咨询公司. 刚刚在美国成立, 由原 McK, ATK 的咨询顾问出来创办的, 所有的业务全是美国的, 在上海的办事处其实就是要利用中国的廉价人才. 月薪超万, 一年有两个月在美国工作, 条件还是不错的。

总共两轮面试, 与一般的咨询公司类似, 先是 warm-up 谈话, 再加上 Case. 不过它的 Case 很特别, 都是智力题, 全靠智商, 跟 Business 关系不大. 所以我猜测他的项目多熟是非常实际的金融类项目, 需要极好的数学基础. 面试也证实了这一点, 他们现在的 Case 是为 Amex 作的。

第一个面试官 Andrey, 保加利亚人, 人很好. 随便的 Talk, 一点压力都不给你. 这与我在 BBS 看到的咄咄逼人的 Jerry 和 Don 完全不一样. 那两个我猜测是 McK 出来的. 15 分钟的随意 Talk 之后 Andrey 给了我两个 Case, 第一个: 如果 A/B/C 是▲的三边长度, 而且相互独立的随机分布在 0--1 之间, 问他们能够形成一个三角形的概率是多大. 这个还算简单, 我把概率密度分部函数图一画, 基本上 1 分钟就搞定了. 可是他说结果是对的, 但是这个方法他不敢苟同, 言外之意还有更富创造性的方法. 他指了指我一开始随意画的立方体说. 其实你已经在 Right Track 上了. 我恍然大悟, 原来用空间几何来做更 Cool... 第二个 Case 比较复杂, 两个独立厂商生产的产品和产量满足一定关系, 而总产量跟价格又满足另一种制约关系, 问什么情况下两者的利润最大? 这个问题看似复杂, 其实只要把两个公司的盈利方程找出来, 再把个自的最大盈利表示成曲线划在一张图上, 交点就是结果了. 第一轮顺利过关!

第二个面试官是 Don, 从美国打电话过来面我. 开头几句话我就知道他不是个 Easy-Going 的人. 他先让我问问题, 我就问你在 Opera 里最大的收获是什么. 他说"Oh, THIS is a good question. But what is this about? Have you prepared it? I think you asked the wrong question, change another one!" 我大不悦. 后面的谈话火药味也比较浓. 他居然说我一切都准备的太好, 这样的面试没有意义, 我考, 差点没有昏倒. 不过我还是跟他扯了将近 40 分钟. 最后, 他给了我一个 Case, 又是数学的. 一个环形路线运行两种车, 慢车和快车, 慢车 10 分钟一圈, 快车 5 分钟. 当车绕完一圈之后, 随机决定下一次是快还是慢. 问一个乘客随机的到轨道的任意地方, 平均的等车时间是多少?

Don 让我 5 分钟之内给他发个 Email. 面试中我就一肚子火, 一听 5 分钟更是火上浇油。随便写了个公式就给他发过去了, 显然是错的。结果吗, 当然是没有下文了。

3.18 opera 面试回来

我第一个面, 倒是没有太紧张。
那个 Jerry 的语速较快的。我有点吃不消。
问了些什么记不太清楚了, 让我作个自我评价,
问我为什么对咨询管理有兴趣, 听了昨天的宣讲会吗之类的。

然后就开始问智力题了, 一共问了两个, 有点堂上逼计的味道,
第一个题是 4 维空间中的立方体的边数,
第二个题是两个人摆硬币, 直到桌上没有硬币空间为止, 谁摆上最后一个硬币, 谁就获胜, 他先摆, 我该采取什么策略, 才能保证我肯定获胜。
呵呵, 我太 bb 了, 没答上来, 那个 Jerry 很生气, 他说他很失望之类的,
后来又问我期望的收入是多少, 我说 6-7k 吧。(是不是说得少了, 鉴于前面不爽, 也不能乱说了。)
然后他又说了几句, 问我有什么要问他的, 我问了几个问题, 结果他说这些他昨天宣讲会都讲过了, 他说不要浪费时间之类的, 问些别的吧。
我没问出什么, 就这样结束了。呵呵
希望对以后的 xdjm 有用, 找工作真难啊。

3.19 opera solutions 面试心路历程

周三早上到实验室, 正在和一个外地的朋友电话聊天。突然手机响了起来, 一看是上海的号码。就猜到可能是面试电话。

打电话的名字叫 linda Lu, 估计是秘书之类的。通知我 opera solutions 让我周四过去 interview。随便聊了几句, 确定了一下时间。地点比较负责, 尤其是中国的地名所以请求她用汉语重复了一遍。确认了一下。

接电话的时候有点慌张, 不过发现她说的都听得懂。只是知道是什么意思。关键信息比如公司名称、时间、地点都搞清楚了。觉得和最近一直每天看 friends 有点关系蛮不错的一个学习英语的连续剧。她给了我两个时间点: 1 o'clock or 6 o'clock。让我选, 我说我考虑一下会打电话过去确定的。

不过对这个公司还是很不清楚。ms 网投过一次简历, 回来收到他们的通知要我最近做的一个 ppt。我看到职位 graphics operator, 还以为是什么图形软件开放公司。很诧异自己怎么会投这类公司的说。接通知还没搞清楚这个公司到底干啥的。后来到 work 来问, 又网络查了一下。才知道是一家管理咨询公司。查了一下职位, 是做 ppt 的。感觉挺没技术含量的。就是还不清楚是否包括展示给 client。如果这样还能够培养演示的能力另外就是我的简历应该可以看出是要下半年或者明年毕业的。不知道他们需要什么时间去做 full-time job。

下午, 决定打电话过去问清楚。说起来惭愧啊, 读研了一直很荒废英语。最近又忙的 ytht。所以简单用了点时间打了一个草稿。不过发现其实用英语电话也不是很难。反正问题准备好就轻松一些了。主动权在自己手里。问了职务细节, 她说不是很 clear 不过据她了解是只是做 PPT, 因为用户都是欧美的, 不做国内的。关于毕业和工

作时间她说等面试可以问那个面试官。要不是想混混英文面经，我真想和她说，要是确定没希望，鬼才浪费时间去上海。

想了一下，决定这个工作肯定不去的。不过因为还没有英文面试的经历。所以决定去玩玩赚经验值，顺便去上海看看。为以后决定工作城市收集信息。所以告诉她我决定面 1 点钟那场。汗，结果她说他们要开会，1 点的取消了。我说那只好 6 点了。我说那只好如此了。她说 is it ok?，我说好像没有太多选择。呵呵。顺便安慰她几句，说公司开会是比较累什么的。

决定去了，我反倒有点焦虑了，情绪也很低沉，打不起精神。期间也想过各种理由想逃避，我觉得原因是因为我对自己的英语没有信心。如果是中文，我绝对有信心搞定。英语荒废太久，怕到时说不出来，听不懂很尴尬。我想这是所有英文面试者共有的担心。晚上剪了一下头发去 mm 那里，她说给我打气。其实也就是上网查查怎么到那个公司。一直很低落，她就说实在难受就不去好了。我说不成，我就是过去一句话说不出来我也要去，为了突破自己的心理障碍。我想很多人也许也会有这样的心理冲突和挣扎。后来回来我写了几个中文问题，让 mm 帮我翻译一下，她英文比我好，而且最近考了口译而且我需要时间准备其他的。随便穿了一件衣服，本来打算穿 88 站衫的。后来觉得还是不要太嚣张，穿了短袖。随便向同学借了一个包。准备了一些面巾纸，记得去外地要带一些湿的面巾纸，因为会出汗，就油光满面了。面试前擦一下也好。还有简历，打印出来的对一些问题的英文回答。

我准备了 4 个问题：自我介绍、为什么选择 opera、对职位的理解、相关技能水平 准备了问公司 4 个问题：

- 1、在决定给我面试的时候，看中我什么优点和能力
- 2、opera 在中国的发展战略
- 3、职位的细节介绍，如果只是做 PPT，干吗要求本科和硕士
- 4、我毕业时间是否有影响以及他们要求的工作时间

第二天早上买了杭州一梅陇的车票。一般来说应该都有位置的，完全是为了保险。不过买的太早了。大家记得千万不要卖前十个或者后十个。因为这些位置很可能是在两层之间的边上。坐位不好，而且气味也.....。在车上基本就是看了几遍英文问题。梅陇做地铁一号到人民广场换二号到东昌路，出去就是浦发大厦。浦发银行也在这里。时间还早，找个位置继续磨枪，到附近吃了福建的混沌。

6 点准时上去，公司是刷卡通行那种安全门。进去感觉不大，面对就是一块用板子隔开的工作单元。左手边是一个网络机器房间，一个会议室。一个经理样子的人过来打招呼领我进入右边的他的独立工作间。

我先递上简历，然后他开始问问题。结果全部命中。自我介绍、为什么选择他们公司对职位的理解。最后做了一个题目。就是估算上海有多少理发师。刚开始忘记区分男女了大致算法就是估计总人口，然后考虑一半男一半女，男女理发周期的估算，一个理发师需要多少时间剪一个人的头发，也要区分男女。后来他引导提示一些，对一些参数修正了一下，应该说比较满意的。

不过做题目之前，我已经提出了我准备的问题 3 和 4。他说明需要一个能够 work rightnow 的人。我说那你们干吗选我，让我从杭州这么远过来，而且我说我为了确定这点还特意问了 linda，她说让我过来问你，so i come here。看得出他有点诧异，也有点失望。另外我提的薪水也很高了，因为我知道反正不会来。不能让他感觉我们浙大的学生价位太低啊？

后来基本双方都名结果，我说我肯定拿不到你的 offer。理由 1：就是对职位的要求他说认为我是喜欢管理咨询，而不是喜欢 graphics operator。我 nod。理由 2：就是他要一个马上工作的，我还需要几个月。其实我完全可以马上过去实习，因为学校这边也没有什么事情了。但是反正不想去就不用说这些。我说欢迎你们公司再来浙大

招聘，到时我还会来应聘你们公司的。然后就 88 了~

面试结束，联系了一个实现联系的朋友。他刚好到上海来出差。有酒店住，半年不见感慨很多，聊了很久。早上用早餐卷享受了一下早餐，自助的。中西风味都有。吃了一些香肠，烤肉，咖啡，还有皮蛋瘦肉粥和饺子以及水果。感觉不错

中午回到杭州，真的很累。但是觉得很开心，虽然 opera 算不上什么大公司。但是能够获得我的第一次面试经验还是蛮开心的。对上海感觉也不错。至少比杭州凉快。^_^。回来火车上还碰到旅游的广州一家，了解了一下那边的情况。广州的确治安比较乱，他们都不推荐我去，不过广州的确很生活，他们说深圳还好一点，不过消费高。他们最推荐珠海说那里环境好，像公园，而且机会也不错。房价低，靠海边是生活的好地方。呵呵。

感慨一下：英文面试第一次经历、对上海的直观印象、享受一下高档酒店的服务、了解了一些广州那边的信息。最重要的是能够突破那种焦虑和退缩。每个人都喜欢校园的安逸生活，没人喜欢去外面奔波。不过既然出去是必定的事实，不如坦然去面对。也许我们不够好，但是我们敢面对。当你去面对，外面的世界也一样美好。

3.20 opera solutions 电面经历

刚才接到 Opera 的电面。是个 GG 打过来得，由于自己以前没有任何准备，所以就是即兴回答得。感觉不好，发个帖子 给后面得 XDJM 提个醒吧。

那个 GG 得语速很快。

首先：先问是否是****?我回答是。个人以为接下来他会问：是否旁边有固定电话呢？所以就准备好了 告诉他。哪知道 他说了个什么，可能是问我是否准备好了电面。我回答是。但是他困惑，好象 没有听懂，所以我又重复一遍。

问了两个问题：1、为什么申请 Opera 公司？

2、是否对 数学和 分析 感兴趣??

然后我就回答了一下，呵呵 但是比较紧张，所以表现不好。

最后，问 我是否有什么问题要问他？

我就说”听 BBS 上说，他们经常晚上 10 点多 电话面试，是不是一直都是这么晚?? 他就回答“是，经常这样“”

又问“是否觉得在咨询公司能学到很多东西？”他又回答了“*****”

最后实在没有问题要问了。就说“我很期待去这个行业工作****”

最后就说再见了。汗的是他说了几次谢谢，我竟然 忘了说“不用谢”!!!

总体流程就是这样，希望能给大家一些帮助。

结论：电面的时候，不要紧张，可以慢慢说，慢慢整理思路!!

3.21 第一次电面 opera solutions (新)

opera solutions telephone interview:

下午 6 点左右，接到电话，当时正要去参加周四的例行的讨论会。开始以为是业务的事情，首先他确认了我的名字，然后说了几句，我没反应过来，然后说了英语，提到了 opera solutions，这才反应过来是要进行电面，紧张又兴奋。我找了个窗口，结果信号很差，导致一分钟内每听到他说话，电话自动断了，没有听到第一个问题，太磕了。第二个问题就是关于 why did you apply for opera solutions?我回答的很差，甚至没有提到关键点上，英语也说的结结巴巴，比较失败，吞吞吐吐了五分钟左右，他说他大概明白了我的意思，然后问 any questions?我想这

是我最失败的了，我居然问是兼职还是全职。因为我两个月前投的，暑期投的基本是实习，忘了这个是兼职了。所以 hr 大哥很惊讶，我还问了两次，他估计也呆了，没想到这么磋的人，呵呵。基本就这样了。然后他告诉我在交大和负担有宣讲会，我居然又问了时间，我发现自己挺傻的，这种信息网上到处是，我还问。确实太失败。三个问题，三次失败的回答。唉。估计是每希望进入下一次面试。不过正是这提醒了，校园招聘已经开始了，我还有很多工作要去做，我需要认真去对待以后的每一次面试机会。很遗憾，人生的第一次面试，电面就这样美了，事后总有一百个后悔，觉得应该做的更好。我想也许牺牲一个了 opera solutions，也许还是值得的，希望自己的求职之路越来越顺利。

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（第十五版，2021 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，2021 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>

