
如何搞定大厂面试



秦金卫

如何做到充分准备面试？



锚定目标公司与岗位



知己知彼，百战百胜

对目标公司和岗位是否了解，会影响你面试的全流程

评估好你要投的公司和岗位，是不是适合你

朋友圈里，找类似岗位的人，了解详情

熟人圈里，找经验丰富的人，问问意见

找好推荐渠道



目标团队负责人直接找的人 > 同事朋友推荐 >
猎头 > 自己网投

为什么？

- 1、减少沟通和考核成本
- 2、增加员工稳定性
- 3、降低招聘费用

准备好简历



简历写多还是写少?打磨简历目的有二:
筛简历时能存活, 展示自己实力和经验。
机会是留给有准备的人的。

建议:

准备一份非常全的简历, 再准备一份最简单的简历。 如果自己有几个不同方向或领域的就业考虑, **可以多做几个不同侧重的简历。**

每年不管怎么样, 思考一下自己的职业发展, 找前辈聊聊经验, 更新自己的简历。 工作年限越长, 我其实一般情况建议简历越简单。

准备好简历



简历怎么写？跟面试一样，守正出奇。

建议：

1. **扬长避短**。不要直接写自己的短板和明显的缺点。人是感觉的动物，这是减分项。
2. **突出亮点**。突出业绩。突出深度和思考，比如开源/博客/奖励，跟其他简历有区分度。
3. **找结合点**。对公司和部门，进行充分的事先调研，把自己经历和能力里，最契合部门和 JD 需求的部分，加以详细描述。
4. **态度端正**。简历结构清晰，描述逻辑性强，字体排版格式工整，没有错别字！

> **小技巧**:可以把你对自己的整体评价和对职位的认知，写几句话放到简历的最前面或者 是发送简历的邮件正文里。

准备好简历



永远不要简历造假!

长期来看，造假的后果，损失远大于收益。

学历不好怎么办？

实话实话，通过技术能力、职位匹配度等，弥补学历的短板。如果连续几个目标公司都对学历这一块有要求，那就去搞个更好的学历。

想一想:为什么有些公司说我们卡学历？

技术面试环节注意什么？



准时参与+形象整洁



面试需要在短时间内体现出我们的专业能力和素养，尽量做加分项，不要减分项。

候选人的准时与否，是给面试官和HR的第一印象。

见面后的第一印象就是，候选人是不是你的形象是否OK？我们对面试官做培训时有个说法就是：

> 如果技能都满足要求，你可以思考一下，你是否愿意跟候选人成为同事

技术面试问什么



面试官能了解你的渠道有限：
简历、HR或前一轮面试官的反馈、你自己的陈述。

一般来说，面试官着重会关注三个方面：

- 1、你简历里写的业务，技术，方法。 ==> 个人价值
- 2、招聘的这个岗位设计的业务，技术，方法。 ==> 岗位价值
- 3、面试官想从你身上挖掘的部分(很有可能是面试官自己比较熟悉的)。 ==> 培养价值

技术面试问什么



简历里个人经历的技术，业务，方法：

- 1、最重要的：**挑重点项目**，整理清楚，理解透逻辑脉络，如果不行就背熟。
- 2、所以提及的结论，都需要**准备好案例或者数据**来佐证你的说法，陈述可信。
- 3、准备好几个处理过的比较重要技术问题，往往有奇效。
- 4、描述一个事情，注意策略，先说大概，然后再沟通里往深里走

技术面试问什么



目标岗位相关的业务、技术和方法:

- 1、根据事先的准备和知识储备，**讲自己的认识和理解**。
- 2、如果不清楚一些背景，可以让面试官给出补充细节和场景。
- 3、可以穿插在对话过程，表示对目标业务/岗位/团队的认可。

技术面试问什么



面试官发散和挖掘的部分:

- 1、**引导话题**，把各种不熟悉的，对应到你熟悉的部分;
- 2、实在不知道，大方的说出来，并要求对方给出线索和提示;
- 3、切记不要说一堆似是而非的话，非常减分。

其他的几个技巧



- 1、可以背下来，一些常用话术，比如个人介绍部分，特长、兴趣爱好、优缺点等。
- 2、永远不要跟面试官直接冲突，情商问题，你兼容他或他兼容你。
- 3、不要因为个别问题，影响后面的面试发挥，心态稳定。
- 4、有效利用面试官的“你有什么想问我的”？进一步的了解目标，以及对面试本身的反馈，对面试过程中的一些技术的进一步讨论。
- 5、如果有可能，可以尝试跟面试官加微信，并持续交流沟通，跟进面试。

HR 面试环节需要注意什么？



HR看什么?



一般情况下，到 HR 面说明你基本得到用人部门的认可了，这时候主动权其实在你手里。HR就看两方面：

- 1、参考前面面试评价，给你的沟通/潜力/职业稳定性等方面一些附加评价；
- 2、跟你**确定最终的offer**，包括级别，薪水，福利。

需要注意的是：大部分公司里，HR 并没有否决权，所以第一条往往是虚的，真实情况是为了确定你的最终 offer，帮用人部门把你争取到。

怎么谈offer?



我们需要明确提出自己的offer要求，问清楚团队的职级划分和分步，薪资组成。不要等到offer那到手，发现薪水综合算起来，跟自己理想的有较大差距。

不管HR跟你聊得多么融洽，本质上就是最后的定价。
用最小的成本，来获得候选人的一个 offer 意向。

按自己期望值报价即可，如果对方对薪酬的增幅有异议，尽量把自己的所有收益都计算在内:期权分红、各种费用和福利、加班补贴和倒休、补充医疗、额外的项目奖金等等。

如果这么也列不出来，那么可以考虑用其他公司更高薪水的offer 来佐证自己的开价。如果对方实在给不了，你又想去，可以再酌情给出适当让步，注意主动权在你。

关于背调



很多同学跟我说，担心背调。

只要不造假，背调都不会有什么问题。

特别是让你自己填报信息的背调。

THANKS