

一、面试准备

1. 利用脑图来梳理知识点

对于统一校招类的面试，要重点梳理前端的所有知识点，校招面试一般是为了做人才储备，所以看的是候选人的可塑性和学习能力；对于社招类面试，则看重的是业务能力和 JD 匹配程度，所以要针对性地整理前端知识点，针对性的内容包括：项目用到的技术细节、个人技能部分需要加强或提升的常考知识点。

所以，不仅仅简历要针对性地来写，知识点也要根据自己的经历、准备的简历、公司和职位描述来针对性地梳理。

基础知识来自于自己平时的储备，一般对着一本系统的书籍或者自己平时的笔记过一遍即可，但是提到自己做到的项目是没有固定的复习套路的，而且围绕项目可以衍生出来各种问题，都需要了解，项目讲清楚对于候选人也特别重要。基础是固定的，任何人经过一段时间都可以学完的，但是项目经历是实打实的经验。

对于项目的复习和准备，建议**列思维导图（脑图）**，针对自己重点需要讲的项目，列出用到的技术点（知识点），介绍背景、项目上线后的收益以及后续优化点。这是第一层，第二层就是针对技术点（知识点）做各种发散的问题。

注：JD（job description），是指职位描述，是其缩写。一般在招聘中，最常用到的意思就是岗位介绍和工作职责描述的意思。

2. 程序员应该具备哪些软技能？

程序员除了业务技能外，应该具有下面的软技能：

- 韧性：抗压能力，在一定项目压力下能够迎难而上，比如勇于主动承担和解决技术难题
- 责任心：对于自己做过的项目，能够出现 bug 之类主动解决
- 持续学习能力：IT 行业是个需要不断充电的行业，尤其 Web 前端这些年一直在巨变，所以持续学习能力很重要
- 团队合作能力：做项目不能个人英雄主义，应该融入团队，跟团队一起打仗
- 交流沟通能力：经常会遇见沟通需求和交互设计的工作，应该乐于沟通分享

3. 准备合适的技术型简历

(1) 技术型简历的重要组成部分

一份合适的技术型简历最重要的三部分是：

- 个人掌握的技能，是否有岗位需要用到的技能，及其技能掌握的熟练程度：熟悉、了解还是精通
- 项目经历，项目经历是否对现在岗位有用或者有重叠，是否能够驾驭大型项目
- 实习经历，对于没有经验的应届生来说，实习经历是很重要的部分，是否有大公司或者具体项目的实习经历是筛选简历的重要参考

技术型简历一般不要太花俏，关键要语言表达通顺清楚，让语言准确和容易理解，在 HR 筛选简历的时候，可以瞬间抓住他的眼球。另外如果有一些特殊奖项，也可以在简历中突出出来，比如：季度之星、最佳个人之类的奖项，应届生会有优秀毕业生、全额奖学金等。

(2) 推荐使用 PDF 版本的简历

一般来说简历会有 Word、Markdown、PDF 等版本，这里推荐使用 PDF 版本的简历，主要原因如下：

- 内容丰富，布局调整方便
- 字体等格式有保障，你不知道收到你简历的人用的是什么环境，PDF 版本不会因为不同操作系统等原因而受限
- 便于携带和传播，始终存一份简历在手机或者邮箱内，随时发送
- 不容易被涂改

一般 Windows 系统的 Word、Mac 系统的 Pages 都支持导出 PDF 格式的文件，原稿可以保存到云端或者 iCloud，方便以后修改。

虽然我们是 Web 前端工程师，但是不推荐使用 HTML 格式的简历，HTML 版本的简历容易受浏览器等环境因素影响，而且接收方不一定是技术人员，炫酷的效果对方不一定能被看到。

(3) 简历最好要有针对性地来写

简历是「敲门砖」，建议根据想要找的公司、岗位和职位描述来有针对性地写简历。尤其是个人技能和项目（实习）经验部分，要根据岗位要求来写，这样才能增加受邀面试的机会。

举个例子：好友给你推荐了百度地图部门的一个 Web 前端工程师工作，并且把职位描述（JD）发给你了，里面有要求哪些技能，用到哪些技术，还有加分项。那么你写简历就应该思考自己有没有这些技能。如果没有 JD，那么至少你应该知道：地图部门肯定做一些跟地图相关的工作，如果恰巧你之前研究过地图定位，了解 HTML5 Geolocation 定位接口，那么你可以在简历里提一下。

很多时候我们并不知道简历会被谁看到，也不知道简历会被朋友/猎头投递到什么公司或者职位，那么这样的简历应该是一种「通用简历」。所谓通用简历，应该是与我们找的职位和期望的级别相匹配的简历，比如想找大概 T4 水平的 Web 前端工作，那么就应该在简历体现出来自己的技能能够达到 T4 的水平。不要拿着一两年前的简历去找工作，前端这两年发展速度很快，只靠一两年前简历上面「精通、熟悉」的库和框架，可能已经找不到工作了。

所以，写简历也是个技术活，而且是一个辛苦活！不要用千篇一律的模板！

(4) 简历是面试时「点菜」用的菜单

简历除了是「敲门砖」之外，还是供面试官提问用的「菜单」。面试官会从简历上面写的技能、项目进行提问。所以简历是候选人「反客为主」的重要工具，这也是我们一直提到的：**不要造假或者描述太出格**，而应该实事求是地写简历。简历中的技能和项目都要做好知识点梳理，尽量多地梳理出面试官可能问到的问题，并且想出怎么回答应对，**千万不要在简历上自己给自己挖坑**。

另外简历中不要出现错误的单词拼写，注意单词的大小写，比如 `jQuery` 之类。并且，作为一个前端工程师，简历的布局一定要合理，美观。

4. 收到面试邀请之后的准备

当有公司邀请我们去面试的时候，应该针对性地做一些功课。

(1) 了解部门和团队

了解部门做的事情，团队用的技术栈，前文提到这部分信息一般从 JD 当中就可以看到，如果 JD 并没有这些信息，那么可以根据面试的部门搜索下，总会找到一些零星的信息，如果实在没有任何信息，就准备岗位需要的通用技术。

(2) 了解面试官

通过邀请电话或者面试邀请邮件，可以找到面试官信息。通过这些信息查找面试官技术博客、GitHub 等，了解面试官最近关注的技术和擅长的技术，因为面试官往往会在面试的过程中问自己擅长的技术。

二、面试过程：

1. 面试过程中要注意社交礼仪

- ****注意社交礼仪：****虽然说 IT 行业不怎么注重工作环境，上下级也没有繁文缛节，但是在面试中还是应该注意一些社交礼仪的。像进门敲门、出门关门、站着迎人这类基本礼仪还是要做的。
- ****舒适但不随意的着装：****首先着装方面，不要太随意，也不要太正式，太正式的衣服可能会使人紧张，所以建议穿自己平时喜欢的衣服，关键是干净整洁。
- ****约个双方都舒服的面试时间：****如果 HR 打电话预约面试时间，记得一定要约个双方都舒服的时间，宁愿请假也要安排好面试时间。面试时间很重要，**提前十分钟到面试地点**，熟悉下环境，做个登记之类的，留下个守时的好印象。如果因为堵车之类的原因不能按时到达，则要在约定时间之前电话通知对方。

2 面试中出现的常规问题

对于面试中出现的常规问题要做好准备，比如：介绍下自己，为什么跳槽，面试最后一般会问有什么要问的。

(1) 介绍自己

介绍自己时，切忌从自己大学实习一直到最新公司全部毫无侧重地介绍，这些在简历当中都有，最好的方式是在介绍中铺垫自己的技术特长、做的项目，引导面试官问自己准备好的问题。

(2) 为什么跳槽

这个问题一定要慎重和认真思考，诚实回答。一般这个问题是想评估你入职能够待多长时间，是否能够融入团队。每个人跳槽前肯定想了很多原因，最终才走出这一步，不管现在工作怎样，**切忌抱怨，不要吐槽，更不要说和现在领导不和睦之类的话**。多从自身发展找原因，可以表达寻找自己心目中的好的技术团队氛围和平台机会，比如：个人遇见了天花板，希望找个更好的发展机会。

3. 如何介绍自己的项目经历

(1) 介绍项目背景

这个项目为什么做，当初大的环境背景是什么？还是为了解决一个什么问题而设立的项目？背景是很重要的，如果不了解背景，一上来就听一个结论性的项目，面试官可能对于项目的技术选型、技术难度会有理解偏差，甚至怀疑是否真的有做过这样的项目。

比如一上来就说：我们的项目采用了「backbone」来做框架，然后。。。而「backbone」已经是三四年前比较新鲜的技术，现在会有更好的选择方案，如果不介绍项目的时间背景，面试官肯定一脸懵逼。

(2) 承担角色

项目涉及的人员角色有哪些，自己在其中扮演的角色是什么？

这里候选往往会自己给自己挖坑，比如把自己在项目中起到的作用夸大等。一般来说，面试官细节追问的时候，如果候选人能够把细节或者技术方案等讲明白、讲清楚，不管他是真的做过还是跟别人做过，或者自己认真思考过，都能体现候选人的技术水平和技术视野。前提还是在你能能够兜得住的可控范围之内做适当的「美化」。

(3) 最终的结果和收益

项目介绍过程中，应该介绍项目最终的结果和收益，比如项目最后经过多久的开发上线了，上线后的数据是怎样的，是否达到预期，还是带来了新的问题，遇见了问题自己后续又是怎样补救的。

(4) 有始有终：项目总结和反思

有总结和反思，才会有进步。项目做完了往往会有一些心得和体会，这时候应该跟面试官说出来。在梳理项目的总结和反思时，可以按照下面的列表来梳理：

- 收获有哪些？
- 是否有做得不足的地方，怎么改进？
- 是否具有可迁移性？

比如，之前详细介绍了某个项目，这个项目当时看来没有什么问题，但是现在有更好的解决方案了，候选人就应该在这里提出来：现在看来，这个项目还有 xx 的问题，我可以通过 xx 的方式来解决。再比如：做这个项目的时候，你做得比较出彩的地方，可以迁移到其他项目中直接使用，小到代码片段，大到解决方案，总会有你值得总结和梳理的地方。

介绍完项目总结这部分，也可以引导面试官往自己擅长的领域思考。比如上面提到项目中的问题，可以往你擅长的方面引导，即使面试官没有问到，你也介绍到了。

按照上面的四段体介绍项目，会让面试官感觉候选人有清晰的思路，对整个项目也有理解和想法，还能够总结反思项目的收益和问题，可谓「一箭三雕」。

4. 项目细节和技术点的追问

介绍项目的过程中，面试官可能会追问技术细节，所以在准备面试的时候，应该尽量把技术细节梳理清楚，技术细节包括：

- 技术选型方案：当时做技术选型所面临的状况
- 技术解决方案：最终确定某种技术方案的原因，比如：选择用 Vue 而没有用 React 是什么原因？
- 项目数据和收益
- 项目中最难的地方
- 遇见的坑：如使用某种框架遇见哪些坑

一般来说，做技术选型的时候需要考虑下面几个因素：

- 时代：现在比较火的技术是什么，为什么火起来，解决了什么问题，能否用到我的项目中？
- 团队：个人或者团队对某种技术的熟悉程度是怎样的，学习成本又是怎样的？
- 业务需求：需求是怎样的，能否套用现在的成熟解决方案/库来快速解决？
- 维护成本：一个解决方案的是否再能够 cover 住的范围之内？

在项目中遇见的数据和收益应该做好跟踪，保证数据的真实性和可信性。另外，遇见的坑可能是面试官问得较多的，尤其现在比较火的一些技术（Vue、React、webpack），一般团队都在使用，所以一定要提前准备

下。

5. 没有做过大型项目怎么办

对于刚刚找工作的应届生，或者面试官让你进行一个大型项目的设计，候选人可能没有类似的经验。这时候不要用「我不会、没做过」一句话就带过。如果是实在没有项目可以说，那么可以提自己日常做的练手项目，或

者看到一个解决方案的文章/书，提到的某个项目，抒发下自己的想法。

如果是对于面试官提出来需要你设计的项目/系统，可以按照下面几步思考：

1. 有没有遇见过类似的项目
2. 有没有读过类似解决方案的文章
3. 项目能不能拆解，拆解过程中能不能发现自己做过的项目可以用
4. 项目解决的问题是什么，这类问题有没有更好的解决方案

总之，切记不要一句「不知道、没做过」就放弃，每一次提问都是自己表现的机会。

6. 当被分配一个几乎不可能完成的任务时，会怎么做

这种情况下，一般通过下面方式来解决：

1. 自己先查找资料，寻找解决方案，评估自己需要怎样的资源来完成，需要多长时间
2. 能不能借助周围同事来解决问题
3. 拿着分析结果跟上级反馈，寻求帮助或者资源

突出的软技能：分析和解决问题，沟通寻求帮助。

7. 提问环节

面试是一个双向选择的事情，所以面试后一般会有提问环节。在提问环节，候选人最好不要什么都不问，更不要只问薪水待遇、是否加班之类的问题。

其实这个时候可以反问面试官了解团队情况、团队做的业务、本职位具体做的工作、工作的规划，甚至一些数据（可能有些问题不会直面回答）。

还可以问一些关于公司培训机会和晋升机会之类的问题。如果是一些高端职位，则可以问一下：自己的 leader 想把这个职位安排给什么样的人，希望多久的时间内可以达到怎样的水平。

三、HR面试：

1. 谈薪资——准确定位和自我估值

在准备跳槽时，每个人肯定会对自己有一个预估，做好足够的心理准备。下面谈下怎么对自己的薪酬做个评估。一般来说跳槽的薪水是根据现在薪酬的基础上浮 15~30%，具体看个人面试的情况。对于应届毕业生，大公司基本都有标准薪水，同期的应届生差别不会特别大。

除了上面的方法，还应该按照公司的技术职级进行估值。每个公司都有对应的技术职级，不同的技术职级薪酬范围是固定的，如果是小公司，则可以参考大公司的职级范围来确定薪资范围。根据职级薪资范围和自己现在薪酬基础上浮后的薪酬，做个比较，取其较高的结果。

除此之外，我们可以在**微信小程序offershow**、**牛客网**等平台看看网友分享的各个公司的薪酬体系。

当然如果面试结果很好，可以适当地提高下薪酬预期。除了这种情况，应该针对不同的性质来对 offer 先做好不同的估值。这里的预期估值只是心理预期，也就是自己的「底牌」。

所谓不同性质的 offer 指的是：

- 是否是自己真心喜欢的工作岗位：如果是自己真心喜欢的工作岗位，比如对于个人成长有利，或者希望进入某个公司部门，从事某个专业方向的工作，而你对于薪酬又不是特别在意，这时候可以适当调低薪酬预期，以拿到这个工作机会为主。
- 是否只是做 backup 的岗位：面试可能不止面试一家，对于不是特别喜欢的公司部门，那么可以把这个 offer 做为 backup，后面遇见喜欢的公司可以以此基础来谈薪水。

这时候分两种情况：如果面试结果不是很好，这种情况应该优先拿到 offer，所以可以适当降低期望薪酬；如果面试结果很好，这种情况应该多要一些薪酬，增加的薪酬可以让你加入这家公司也心里很舒服。

对于自己真正的目标职位，面试之前应该先找 backup 岗位练练手，一是为了找出面试的感觉，二是为了拿到几个 offer 做好 backup。

2. 跟 HR 沟通的技巧

跟 HR 沟通的时候，不要夸大现在的薪酬，HR 知道的信息往往会超出你的认知，尤其大公司还会有背景调查，所以不要撒谎，实事求是。跟 HR 沟通的技巧有以下几点：

• 不要急于出价

不要急于亮出自己的底牌，一旦你说出一个薪酬范围，自己就不能增加薪酬了，还给了对方砍价的空间。而且一个不合理的价格反而会让对方直接放弃。所以不要着急出价，先让对方出价。

同时，对于公司级别也是，不要一开始就奔着某个目标去面试，这样会加大面试的难度，比如：

目标是拿到阿里 P7 的职位，不要说不给 P7 我就不去面试之类的，这样的要求会让对方一开始就拿 P7 的标准来面试，可能会找 P8+ 的面试官来面试你，这样会大大提升面试难度。

• 要有底气足够自信

要有底气，自信，自己按照上面的估值盘算好了想要的薪酬，那么应该有底气地说出来，并且给出具体的原因，比如：

1. 我已经对贵公司的薪酬范围和级别有了大概的了解，我现在的水平大概范围是多少
2. 现在公司很快就有调薪机会，自己已经很久没有调薪，年前跳槽会损失年终奖等情况
3. 现在我已经有了某个公司多少 K 的 offer

如果 HR 表示你想要的薪酬不能满足，这时候你应该给出自己评估的依据，是根据行业职级标准还是自己现有薪酬范围，这样做到有理有据。

• 谈好 offer 就要尽快落实

对于已经谈拢的薪酬待遇，一定要 HR 以发邮件 offer 的形式来确认。

四、其他

1. 总结和思考

- 面试完了多总结自己哪里做得不好，哪里做得好，都记录下来，后续扬长避短
- 通过面试肯定亲身体会到了公司团队文化、面试官体现出来的技术能力、专业性以及职位将来所做的事情，跟自己预期是否有差距，多个 offer 的话多做对比

每次面试应该都有所收获，毕竟花费了时间和精力。即使面不上也可以知道自己哪方面做得不好，继续加强。

2. 面试注意点

在面试过程中，我们经常会被问及各种问题，在回答的过程中，这里简单列举了一些“坑”。

- “对不起，我真的很紧张”，即使紧张也不要说出来；
- “我想知道这个职位的具体收入有多少”一开始就谈钱，你的理想、价值观、使命、目标呢？
- “我的缺点是斤斤计较，不能加班，承受不了工作压力太大”不要主动告诉别人你的缺点，你来是展示你的优势的；
- “我真的很想要这份工作”不要太过于表现你的欲望或绝望，这是你软弱的表现；
- “我现在（之前）的老板太不好了……”向 HR 说你老板的话会变成对方对你的看法；
- “我需要……能实现工作目标”招聘是为了满足公司需求，不是为你搭建舞台；
- “请问面试什么时候结束”不要表现赶时间，你不尊重公司，自然不会录用你；
- “我喜欢贵公司的福利待遇”你是来工作的，不是因为福利待遇才来的；
- “无可奉告”不违法不涉及隐私，如实告知，有准备的话不会“无可奉告”；
- “工作第一年的福利待遇及带薪年假和病假等情况是什么样的”这是入职时才可以问的规定，先问只会被误会；
- “我在离婚或者怀孕期间经历了非常艰难的时期”不要主动告诉对方隐私情况，你个人的事情处理不好会容易联想到工作表现；
- “我没有什么问题要问”最后被问到时这样回答等同于“再也不见”。