

开放问题

#面试结束面试官问你想了解什么

一定要问这三个问题

- 部门所做的产品和业务（赛道），产品的用量和规模（看产品是否核心）
- 部门有多少人，有什么角色（问出部门是否规范）
- 项目的技术栈（看技术栈是否老旧）

#工作中遇到过哪些项目难点，是如何解决的

遇到问题要注意积累

- 每个人都会遇到问题，总有几个问题让你头疼
- 日常要注意积累，解决了问题要自己写文章复盘

如果之前没有积累

- 回顾一下半年之内遇到的难题
- 思考当时解决方案，以及解决之后的效果
- 写一篇文章记录一下，答案就有了

答案模板

- 描述问题：背景 + 现象 + 造成的影响
- 问题如何被解决：分析 + 解决
- 自己的成长：学到了什么 + 以后如何避免

一个示例

- 问题：编辑器只能回显 JSON 格式的数据，而不支持老版本的 HTML 格式
- 解决：将老版本的 HTML 反解析成 JSON 格式即可解决

- 成长：要考虑完整的输入输出 + 考虑旧版本用户 + 参考其他产品

#你未来发展怎么规划的

我想在工作中再创新高，我希望在三年以内能够在我职业上做出点成绩，比如达到架构师，我希望能在公司做技术强的人之一，能够带领更多同事做的更好

#你期望加入一家什么样的公司

业务好，赛道好，技术牛逼(抬高对方)，能够让自己更好的成长，我希望除了以上这些外，公司还要有发展空间，希望入职的这家公司我有用武之地(贬低自己)，未来我希望跟这家公司走的很远(稳定性)，我希望能成为这家公司的前端 leader，引领前端团队，这也是我的目标。我感觉贵公司是我梦想中的公司

#平常除了开发还会做什么？

- 有时间去看一下 b 站老师的分享，提高自己的认知，比如说看 xx 的分享
- 报课学习成长
- 如果面试官问，天天学习你不觉得无趣吗，你可以回复，也不会一天到晚都在学习，我也经常运动（足球、篮球）（不要回复其他兴趣看书啥的），人家就是想看你的团队协作性怎么样

#怎么看待加班

员工应该站在公司的角度适应公司的发展，看公司当前业务的需要，公司需要我就会加班，对公司有利我们就冲，我相信一个优秀的公司是合理安排员工的休息的时间的，也不是靠加班加出来的，也有规范的流程，当然该加班的时候还得加

#你最大的缺点

- 比如你是做前端的，你可以说你对运维那块的部署相关不熟悉，经验还不足等等。你是做后端的，你可以说你对那些炫酷的页面交互不太熟悉。
- 优秀案例：突出你好学的心态

- 以前因为工作的关系不常用 xxx 技术栈，在业余时间略有接触，但是理解还不够深。
- 但是自从 xxx 后，我就买了有关的书籍和一些视频教学深度学习。
- 每天都会下班后用一个小时的时间在掘金，CSDN 等论坛活跃，阅读网友的文章。同时我也会把我自己的疑惑跟大家交流，大家一起进步，让我在这方面越来越熟

#你觉得你有哪些不足之处

- 我觉得自己在 xx 方面存在不足（不足限制在技术上聊，不要谈其他容易掉 HR 的坑里）
- 但我已意识到并开始学习
- 我估计在 xx 时间把这块给补齐

要限定一个范围

- 技术方面的
- 非核心技术栈的，即有不足也无大碍
- 些容易弥补的，后面才能“翻身”

错误的示范

- 我爱睡懒觉、总是迟到 —— 非技术方面
- 我自学的 Vue ，但还没有实践过 —— 核心技术栈
- 我不懂 React —— 技术栈太大，不容易弥补

正确的示范

- 脚手架，我还在学习中，还不熟练
- nodejs 还需要继续深入学习

#优雅谈薪的技巧

- 先询问对方能给多少

- 虽说不要打太极，但也别跟愣头青一样，直接就报价了，你可以先问一下对方到底能给多少，给两个范例
 - 基于我前面的面试表现，贵公司最多能给到多少呢？
 - 我看招聘需求上的 20~35K 浮动较大，所以我想先问一下，您们这边具体能给多少？
- 有些 HR 会直接摊牌，有些则会把皮球再踢回来，让你先出价
- **根据自身情况合理报价**
 - 把这个事先准备好的薪资报出去即可（记得要比真实期望高个 1~2K）
 - 能报具体数字，就别报范围值，好比你报 18~20，HR 就会当成 18K
- **结合企业情况报价**
 - 你可以根据企业的规模来报价。规模越大，你报出的具体数字可以越高，因为大企业有能力开出你要的工资，不过前提是你能让对方满意
 - 同时，大家在面试前，也可以提前查一下对应公司的薪资，咋查呢？脉脉、职友集等平台都行，如：
- **结合面试发挥情况报价**
 - 之前制定期望薪资时，咱们不是整了一个范围值嘛？为此大家也要学会变通，面试发挥得越好，报出的数字可以越高，这样做的好处在于：能让你有机会拿到更高的薪资，方便后续选 Offer。
 - 当然，面试发挥比较差时，可以适当报低一点
- **基于手里的 Offer 报价**
 - 因为手上已经有 Offer 了，此时可以寻求更高的薪资，比如手里有一个 15K 的，这次则可以试着去抬到 17、18K。如果成功了，意味着你每月又能多出 2~3K，就算失败了，也有上一个 Offer 兜底
 - 注意点：如果 HR 没有问“有没有其他 Offer”时，那最好别自己主动说出来

- 因为这样做，会让 HR 觉得有股“胁迫”的味道在里面，如：
 - 我现在手里拿到了一个 18K 的 Offer，所以我的期望薪资是 20K
- 这就好像是“你不给我开 20K，我就不考虑你们”的意思，正因如此，基于手里的 Offer 报价时，千万别用这样“威胁式”的抬价手段

- **细聊薪资的组成结构**

- 当你们双方谈妥工资后，别忘了问清楚薪资的结构，不然被坑了，也只能是哑巴吃黄连，如果你不知道怎么问，可以从这些方向出发
 - 五险一金什么时候交？以基本工资为准还是工资总额？
 - 薪资的组成结构是什么样的（基本工资、绩效工资的比例）？
 - 多薪制是签在合同里面，还是按绩效作为年终奖发放？
- 同时，如果你的简历写了期望薪资，那谈薪会十分轻松，毕竟看了你的简历后，依旧把你喊过来面试，代表这家企业绝对能给到这个工资。为此，在简历写上期望薪资的小伙伴，将是最容易谈薪的一群人，直接按照简历上的薪资报价即可，也无需揣测用人方真实的招聘薪资~