

如果面试遇到水货面试官，怎么办？

大前端技术之路 2022-05-21 08:30 发表于浙江

一、剖析水货面试官

水货面试官

面试的时候，有很多人都会有个心理预期：面试我的人一定很厉害，很牛。其实，现实不是这样的。

水货面试官的产生

公司中的技术人员配比，都是按比例。比如人员配比是1：2：7中，1成是技术专家级别，2成是资深高级研发，7成是普通研发。

团队中的杂活和累活，一般都是让普通研发去参与完成。具体到面试这个任务，我们可以按面试流程，细分下人员安排。

以下是业务场景：

公司HR很努力，从各个渠道收集到简历数1万份，通过机器初筛，把学历、年限各种筛选因子考虑进去，得到有效简历1千份。

1千份的简历，如果全让公司的技术专家、资深研发面试，肯定是面试不过来的。

怎么办？

解决方案可以从数据分析的角度来讲，就是**减少脏数据**。

面试前，加入笔试环节，对应聘者进行初筛。这一环节通过的简历数是200份。200个人的面试，对于公司稀缺的高级技术资源来讲，还是太多了。

解决的方式就是从普通开发中，培养初级面试官，让他们充当流水线工人的角色。把200个人，通过培训的筛选技巧，对面试者进行面试。

通过初级面试官的筛选，会剩下100人左右的简历。接着，再由资深高级研发，进行第二轮面试，筛选下10人左右的简历。最后，由技术专家和部门领导面试、把关，决定要不要发Offer。

这其中，初级研发充当的面试官，就有一部分是今天要讲的水货面试官。

为什么会有水货面试官

首先，按第一节的分析，有水货面试官是正常的。不管是大中小厂，都会存在这个问题（笔者曾在字节、腾讯中遇到过）。

设想一下，当我们学习新技术的时候，都会有一个学习曲线。当经验到达一定程度，对技术的应用才会得心应手。

聚焦到面试官这个角色，其实它也可以归类为一项技能。既然它是一项技能，那么也会一样的学习曲线和入门过程。而水货面试官的产生，一般都是在入门级的时候。

水货面试官的类型

这个阶段的面试官，可分为两种类型：同理心强型、优越感型。

同理心强型

这一类型的面试官，会专心接受公司的面试培训，努力掌握技巧。在与面试者对话时，会问很细节的技术问题，比如 `js隐式类型转换`。这个时候的水货面试官，会觉得隐式类型转换能整个背下来，就是大牛，基础不错。

如果面试者答得不好，那么他们首先会下个初步结论：这个人基础一般。因为同理心强，所以他们怕误判，所以会继续找其他技术细节的问题继续问，来反证下刚才下的初步结论是否正确。当正确的时候，他们会放下心理负担，把这个面试者给fire掉。

优越感型

这一类型的面试官，大部分都是比较好的学历出身的人。因为底层技术晋升到大厂，一般会比较有同理心。因为他们的人生经历，通常可以说是吊打其他80%的同龄人，这样给了他们足够的心理预期和安全垫。由于自我优越感强，当他们出任面试官的时候，会有自己的很多想法。

通常，技术面试培训的技巧，只是过场。因为他们觉得自己的方案更优。当遇到这种类型的面试官，只能自求多福。除非面试者的学历出身特别好，不然他会先用各种方式，把面试者吊打一顿。

然后，再通过一道题，确认面试者不会做了之后，来加强自己的主观判断。之后，态度不好地把面试者fire掉。

二、如何应对水货面试官

基础方案

调整心理预期

首先，在面试的时候，面试者要调整好心理预期。不能让自己假定对方是很牛的人。需要让自己先假定对方可能是水货面试官，这样可以提高自己的警惕性。

试探对方是否是水货

要知一个人的本质，重点还是要**听其言，看其行**。

如果面试官问很细节往里，回字有几种写法时，这种就可以判定他是否是水货。这种判断方式，有项目管理中，叫“事前验尸”。把所有水货面试官的特征，进行逐个对比，只要符合则证明通过。

一种是看他的行为方式。如果他各种模仿高级面试的套路，但是只是流于表面，那么也可以判断他是水货。

自我介绍环节预判

如果他在你自我介绍完之后，没有任何互动，就进入下个环节，有很大机率，他就是水货。自我介绍环节，是判断一个人的基础能力（非代码）的维度。高级面试官通常会在这个环节，对面试者有一个初步的判断，特别是招聘管理岗的时候。

可以拿到信息如下：表达能力、沟通能力、总结能力、个人成就等。高级面试官会顺着这个环节，无缝切入他要考察的点。

项目询问环节预判

如果他对每个项目的询问，都没有触达你的项目核心。也就是认知的四个象限理论里的“你知道的”和“他不知道的”里面绕。他是无法理解你的项目成就的。因为他根本就没经历过，或者说根本就不懂。所以，在象限理论中的体现，就是你们之间没有任何交集。

用一个成语来讲，就是“鸡同鸭讲”。在这个基础上，又不问你任何八股文方面的技术点加以补充，则100%是水货面试官。

进阶方案

给自己一个心理预期

当上一步预判成功对方是水货面试官之后，需要调整好自己的心态。要给自己心理预期：这次面试很大机率不通过。这样，自己可以没有太大的心理负担，也可以心态平稳去获取更多有用的信息。

试着引导对方

如果遇到同理心强类型的面试官，可以多让他看到自己的闪光点。要明确地跟他说，你提的这个题，比较细节，我更多关注一个项目的***。然后就开始讲你优势，给他灌输你很牛。这样，成功的机率就比较大。

如果遇到优越感类型的面试官，可以反问他，你做过同类型的项目吗？如果他没有肯定的回答，则可以引导他，如果项目没有可以问的，可以问问相关的他感兴趣的技术点。这样，只要你的基础足够扎实，八股文足够优秀，则通过的机率会加大。

综上所述，核心的一点就是：**打碎他们心里的初步结论。**

提问环节

心理预设，就当自己面试不通过。然后问各种你自己觉得有利用价值的消息。

以上，是我当了5年技术面试官的一些感想，希望可以帮到。

作者：我是leon

<https://juejin.cn/post/7072925253462294542>

- EOF -

觉得本文对你有帮助？请分享给更多人

关注「大前端技术之路」加星标，提升前端技能