Atitit 如何招聘到合适的人

目录

[1.1.1. 2. 给面试者10分钟介绍自己最擅长的 1](#_Toc3284)

[1.1.2. 7. 给他们一个虚拟任务 1](#_Toc23720)

[1.2. 4. 技术深度够吗?比如http深入到一定级别就可以了socket 1](#_Toc11279)

[1.2.1. 1](#_Toc31137)

[1.3. 6. 行为面试法 2](#_Toc13384)

[1.4. 3. 基础打牢了吗？ 2](#_Toc22057)

### 2. 给面试者10分钟介绍自己最擅长的

### 7. 给他们一个虚拟任务

　　经过上面的这些环节，你可能对面试者的整体情况已经比较满意，但先别急着下结论。我曾见过能够顺利通过上面所有面试步骤，并且被雇佣的程序员，当他们进入实际工作后却没能把事情做好。

　　在你确定是否录用他们之前，可以给他们一个虚拟任务。我不是说一个抽象的程序问题，而是指一个真实的，可能就存在于你当前项目中，并且需要在一两个小时之内完成的一个开发任务。我曾经出过这样的考题：

写一个小程序将一个以特定格式（如CSV）存储的文本文件转换为XML格式，并存储为另一个文件。

　　你可以给他一台已经配置好开发环境以及IDE的电脑，让他当场编写代码。当然如果时间有限，你也可以直接询问面试者的实现思路，并简单用伪代码来描述处理过程。通过这个测试，你能够****看到很多细节****，比如面试者是否有良好的编码习惯，异常处理是否规范，代码逻辑是否缜密高效，以及他的开发效率是否足够高。如果面试者给出了非常优秀的解答，那么你就应该能够判断他确实是一个优秀的候选人了，因为我从没碰到过能够通过上面的测试，却在实际工作中无法做好的人。

## 4. 技术深度够吗?比如http深入到一定级别就可以了socket

### 

　　具备牢固的技术基础，一般就可以满足项目中普通程序员的要求了，但如果你需要找的是一个资深程序员，那么你还需要对面试者的技术深度进行考察。我们现在做项目时都会大量使用框架，这能使我们的开发效率和质量都得到提升和保障，但同时也降低了对于程序员开发技能的要求。因此我一般会询问面试者下面的问题，来考察他对所使用框架的掌握程度。

****较初级的开发人员描述的层级往往比较浅****，比如使用Spring MVC框架的，只能说到实现一个Controller继承BaseCommandController（甚至很多开发人员只知道继承了一个公司内部框架的基类），至于再往下Spring框架是如何进行内部流转的，就

知道框架的实现

## 6. 行为面试法

　　行为面试法可能是我在整个面试过程中唯一用到的教科书面试方法。一个程序员是否能够很好地工作，不仅取决于他能否顺利地完成开发任务，更重要的是在遇到一些特殊场景或问题时，他能否合理有效地处理和解决。****行为面试法能够帮助我们从面试者描述的过去某一具体事件中，预测未来他在工作中可能的表现****。下面便是一个我经常用到的问题。

请谈谈你在这个项目中遇到的最大困难或挑战是什么，你是如何解决的。

从面试者对上面这个问题的回答中，我能够很好地判断他是否有较强的独立解决问题的能力，而我认为这是除技术能力之外，程序员最应具备的能力。

## 5. 选择适合所在企业文化的人

　　这一点也曾是我经历的一个误区，我总是希望能为团队招到技术能力最强的人，而忽略了他是否****与整个公司和团队的文化相匹配****

看到许多崇尚开放、开源的程序员在一个相对封闭，具有很多流程以及规范限制的公司中很难发挥，最终选择离开

## 3. 基础打牢了吗？

一般，有一定规模的公司都会为面试者安排机考或笔试，从而能首先筛掉一批未能通过的面试者。另一些规模较小的或初创公司则会让面试官直接进行技术面试。其实，我觉得这两者的差别不大，****有经验的面试官往往能够通过几个最简单的技术问题，判断出面试者的技术基础是否牢固****

面是我经常会问的几个问题（JAVA）:

1. HashTable与HashMap有什么区别？
2. Servlet是线程安全的吗？
3. JSP中@include跟jsp:include的区别
4. HTTP的response code 403和500分别代表什么