



WEICHUANG

面试指导



第一节 简历规范

首先，一份好的简历不光说明事实，更通过**FAB**模式来增强其说服力。

Feature（特征）：是什么

Advantage（优势）：比别人好在哪些地方

Benefit（益处）：如果雇佣你，招聘方会得到什么好处

- 1、个人信息（学校、学历、联系方式、年龄、性别、求职方向、照片、github、个人博客）
- 2、个人的技能掌握
- 3、实习经验（如果有）
- 4、项目经验：
 - （1）叙述要有逻辑性（项目简介、个人职责、技术栈）
 - （2）内容不宜过多
 - （3）2-4个项目即可（如果项目很多精选几个，其他的课在项目中提及或展示GitHub）
 - （4）凸显项目中的自己的贡献成绩，如果没有可些收获
- 5、在校所获奖项参加比赛
- 6、自我评价

2006年，我参与了手机XX网发布系统WAPCMS的开发（这部分是大家都会写的）。

作为核心程序员，我不但完成了网站界面、调度队列的开发工作，更提出了高效的组件级缓存系统，通过碎片化缓冲有效的提升了系统的渲染效率。（这部分是很多同学忘掉的，要写出你在这个项目中具体负责的部分，以及你贡献出来的价值。）在该系统上线后，**Web**前端性能从**10QPS**提升到**200QPS**，服务器由**10**台减少到**3**台（通过量化的数字来增强可信度）。**2008**年我升任WAPCMS项目负责人，带领一个**3**人小组支持着每天超过**2**亿的**PV**（这就是**Benefit**。你能带给前雇主的价值，也就是你能带给新雇主的价值。）。

Web开发: PHP/Hack/Node

Web框架: ThinkPHP/Yaf/Yii/Lavalar/LazyPHP

前端框架: Bootstrap/AngularJS/EmberJS/HTML5/Cocos2dJS/ionic

前端工具: Bower/Gulp/SaSS/LeSS/PhoneGap

数据库相关: MySQL/PgSQL/PDO/SQLite

版本管理、文档和自动化部署工具: Svn/Git/PHPDoc/Phing/Composer

单元测试: PHPUnit/SimpleTest/Qunit

云和开放平台: SAE/BAE/AWS/微博开放平台/微信应用开发

第一节 面试技巧

- 1、自我介绍（破冰阶段，第一印象最好能准备两套自我介绍一个30s-1分钟一个2分钟内）
- 2、技术问答（考察掌握的前端技能）
- 3、项目问答（考察代码能力、解决问题能力、逻辑能力）
- 4、个人信息问答（个人的职业规划、为什么要做前端...）
- 4、补充问答（需要问面试官的问题）

自我介绍

“我之前有过4年运营经验，运营过的产品有A、B、C，其中C产品是我自认为运作的最好的，用1年时间从0做到10万用户，这在同行业中是前所未有的成绩，一般的运营策略都不管用，我是通过创新策略来实现的。

如果你抑扬顿挫的将上述自我介绍讲完，是否有种“发挥的还不错”的感觉？

但面试官的感觉（心里话）却是——“又是（跟其他面试的人）同样的开场白。”

自我介绍

“我有过4年运营经验，运营过A、B、C三类产品（背景），其中，C产品是唯一一个我被逼着去运营的（悬疑），一来这个业务我没兴趣，另外，这个产品之前运营两年了都没起色，难度很大，我也不想自己绩效留下污点啊（冲突）。后来，因我A、B产品的运营成绩还算可以，老板请我吃了一次大餐，各种软磨硬泡，当时酒喝多了，不小心应下了。后来，不出所料。3个月内试了6种不同的策略都没起色，其实想过放弃，但想到答应了老板就再坚持吧。后来，估计是上下班都在思考这方面的创新，比较敏感，有个用户的行为引起了我的注意.....经研究，我大胆推出了一个业界从未尝试过的策略。一开始数据很差.....但调整后，居然真的成功了（解决）

用讲故事的模式——这既吸引人，又能留下深刻的印象及遐想空间（基于“认知深度加工”理论）

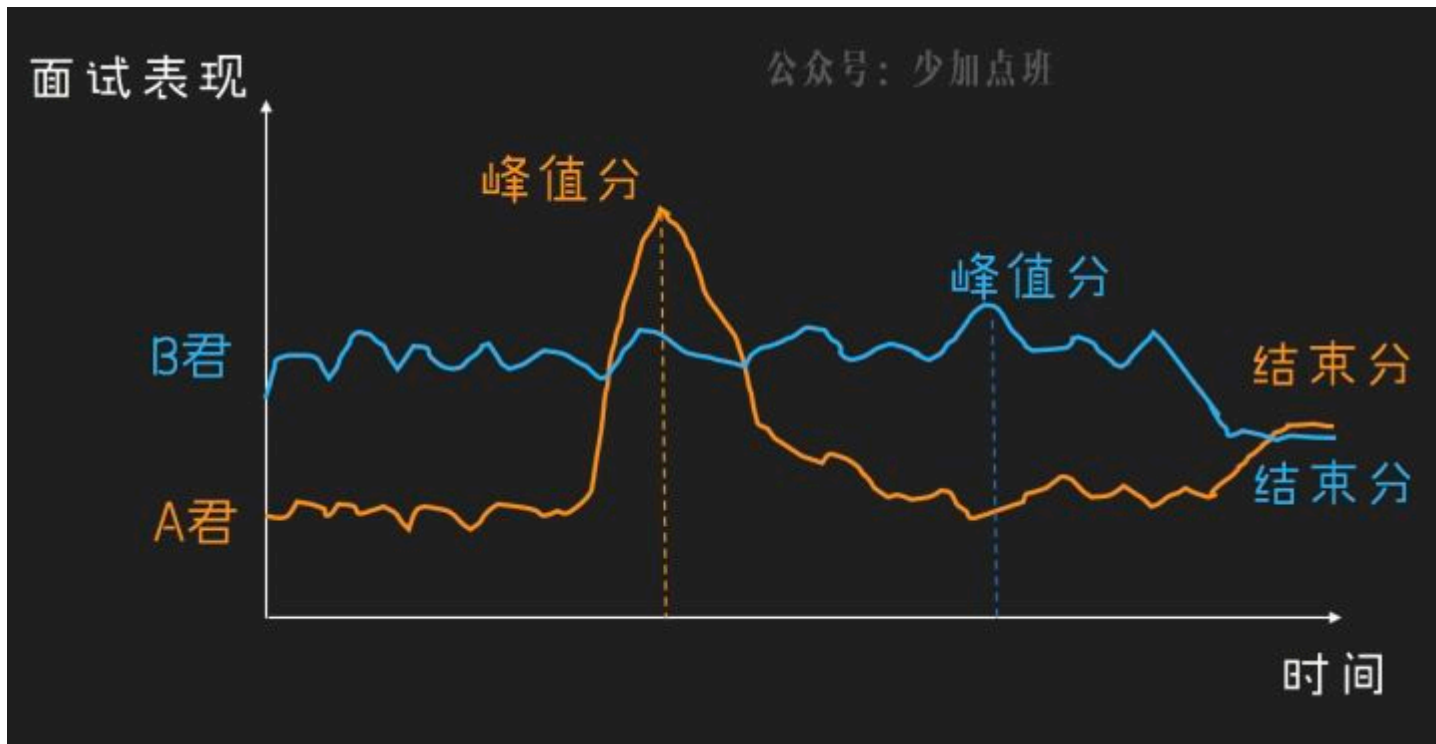
原则一：「通过」面试的人不是候选者中最优秀的，而是让面试官「感知最优秀」的。
（即，你的客观能力不如面试官的「主观感觉」重要）

原则二：面试不是你跟面试官PK，而是跟你「看不到的其他面试候选人」竞争。（
即，你最应关注的不是面面俱到的回答面试官的提问，而是表现出最高分的自己）

原则三：，面试官最终给候选人打分依据的不是面试者在整场面试时的“平均表现”，
而是遵循“峰终效应”（peak-end rule）的制约。

峰终效应

比如下图中，参加面试的A、B两，虽然整体上B面试表现比A强，但由于A君中途展现了“个人亮点”，而结束分两者相差不大，因此，在最终面试评分时，A君的分数一定会远高于B君。



当面试者与面试官角色翻转，能按照自己的思路询问面试官时，打听薪酬、工作时间以及工作量等一系列迫切的问题是十分诱人的。然而，询问假期、薪资和福利可能很危险，在最糟糕的情况下，提出这些问题有可能让你失去工作机会。

问面试官关于报酬或行程安排等问题，会有被认为自私自利的潜在风险。那些更注重取得成果，能够帮助公司成长并体现你对任务了解程度的问题才会让人大加赞赏，印象深刻。

我们的目标是让面试画上一个完美的句号，并给面试官留下深刻的印象。



- 1、您为什么选择这家公司，您的初衷是什么换言之“我为什么想在这里工作？”
- 2、如果我入职该岗位，你觉得现在最需要我帮助你解决的最大困扰是什么？
- 3、我还需要什么样的学习和培训，才能够帮助我胜任这个工作
- 4、我今天的表现会怎么被评估？是否有正式的评估过程，如果有，能向我描述一下吗
- 5、这个职位有什么晋升机会？您能给我举个例子吗
- 6、您还想知道什么其他信息，可以帮助您了解我是否能够胜任这个职位
- 7、如果我有幸入职，对于我这个岗位，您对我3年/5年职业规划的建議是什么呢

面试的本质就是一场秀。没有任何牛叉的面试官能够在短短半小时左右的时间里“理性客观”的评估一个候选人的职场价值，况且面试官一天还不止面试一个人。通常来说，对方会通知你来面试，说明你的简历内容就足以“证明”你能够胜任基本工作了，那面试是为了干啥呢？选一个感觉最佳的人啊。（另外就是确认候选人项目经验的真实性）

面试是竞争，不是你跟面试官PK，而是面试同一岗位的其他（你看不到的）竞争者。

过于夸大、编造，被人轻易识破，只会给人留下非常糟糕的印象。



Thank you

谢

谢

观

看