



从前端小工到中级工程师的必备技能

大公司需要怎样的前端

冰山模型

人的个体素质的不同表现表式划分为：
表面的“冰山以上部分”和深藏的“冰山以下部分”

行为

(行为, 故事内容)

水平线

应对方式(姿态)

感受

(喜悦, 兴奋, 着迷, 愤怒, 伤害, 恐惧, 悲伤)

感受的感受

(感受的决定)

观点

(信念, 假设, 预设立场, 主观现实, 认知)

期待

(对自己的, 对他人的, 来自他人的)

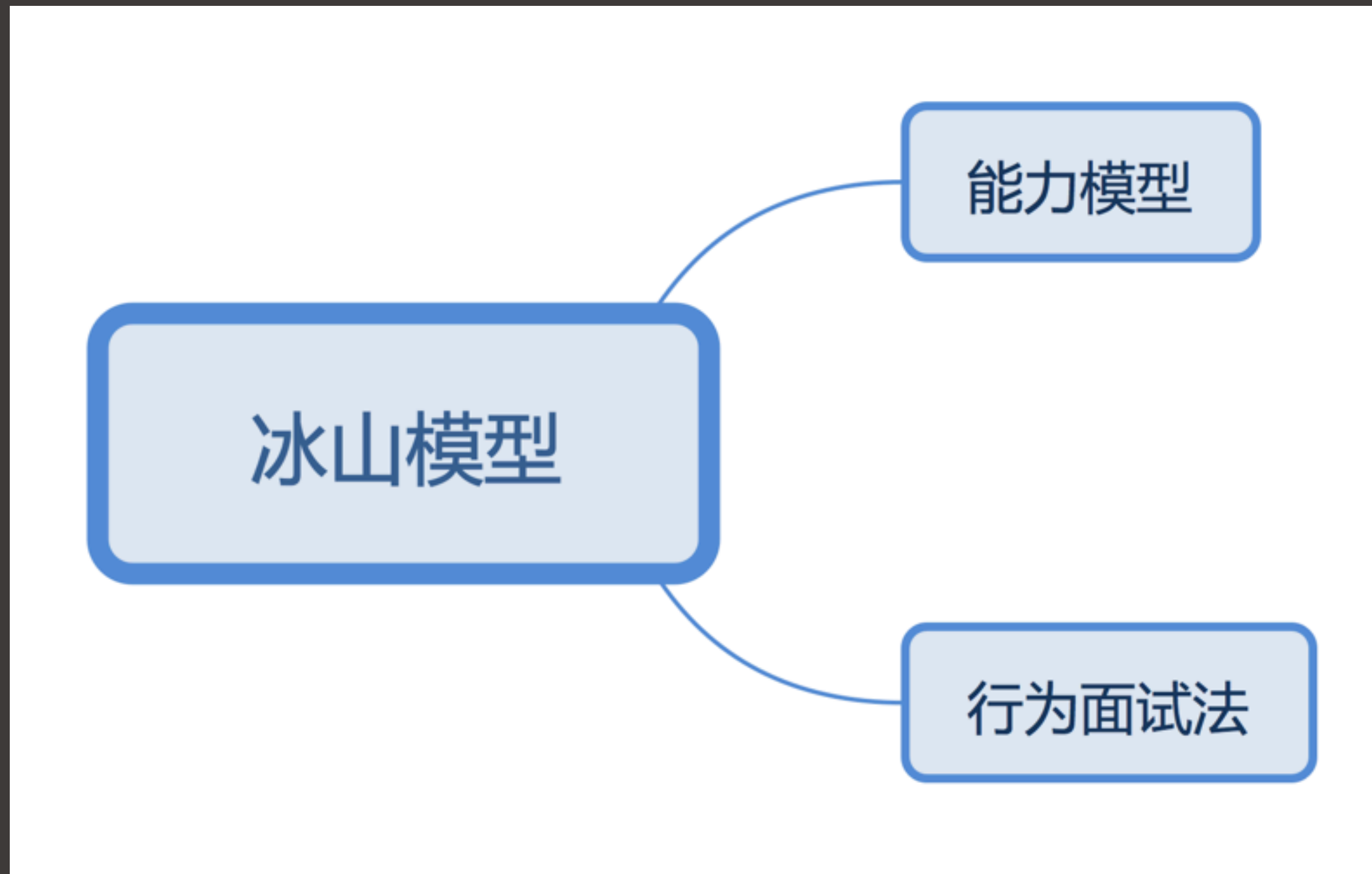
渴望 (人类共有的)

(被爱, 可爱的, 被接纳的, 被认同, 有意义的, 有价值的, 自由)

自我: 我是

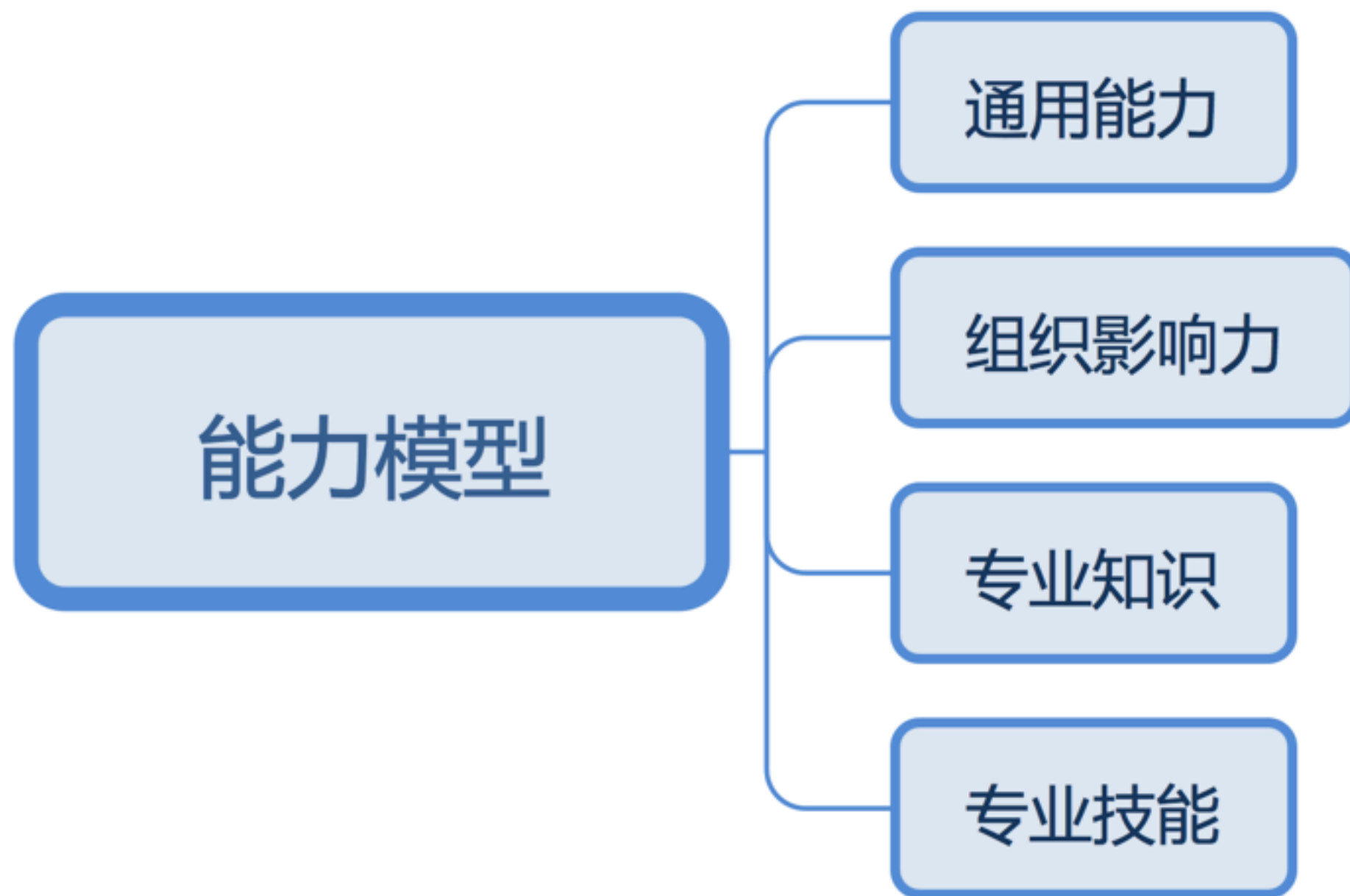
(生命力, 精神, 灵性, 核心, 本质)

冰山模型在人力资源上被应用到：



Part 1 能力模型

可能有些地方叫：工作模型、素质模型等等
在百度文库，很容易找到《腾讯员工能力模型的前世今生》
可以简单窥视一二



通用能力包含什么呢？

- 学习 & 提炼
- 沟通 & 谈判
- 承压
- 执行力
- 业务
- 项目计划
- 项目跟踪和控制
- 风险识别与管控
- 度量与数据分析
- 成本分析控制

通用能力包含什么呢？

- 学习 & 提炼
- 沟通 & 谈判
- 承压
- 执行力
- 业务
- 项目计划
- 项目跟踪和控制
- 风险识别与管控
- 度量与数据分析
- 成本分析控制



你是如何学习前端的，你有blog或者学习笔记吗？
说说这一年来你遇到的最困难的任务以及你是怎么解决的？

通用能力包含什么呢？

- 学习 & 提炼
- 沟通 & 谈判
- 承压
- 执行力
- 业务
- 项目计划
- 项目跟踪和控制
- 风险识别与管控
- 度量与数据分析
- 成本分析控制



如果你需要另一个团队的同学帮忙才能做好一件事情，你会怎么做？

通用能力包含什么呢？

- 学习 & 提炼
- 沟通 & 谈判
- 承压
- 执行力
- 业务
- 项目计划
- 项目跟踪和控制
- 风险识别与管控
- 度量与数据分析
- 成本分析控制



呵呵，你加班吗？你是觉得压力太大才离开现在的公司吗？
我当然不会这么直接地问😊

通用能力包含什么呢？

- 学习 & 提炼
- 沟通 & 谈判
- 承压
- 执行力
- 业务
- 项目计划
- 项目跟踪和控制
- 风险识别与管控
- 度量与数据分析
- 成本分析控制



反正就是诱使你讲故事咯～

通用能力包含什么呢？

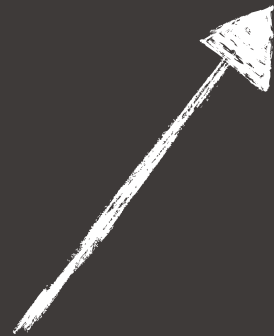
- 学习 & 提炼
- 沟通 & 谈判
- 承压
- 执行力
- 业务
- 项目计划
- 项目跟踪和控制
- 风险识别与管控
- 度量与数据分析
- 成本分析控制



说说你现在在做些什么业务？
你知道今年的业务KPI吗？
产品现在的数据怎么样？
你觉得能怎么样达到这个KPI？

通用能力包含什么呢？

- 学习 & 提炼
- 沟通 & 谈判
- 承压
- 执行力
- 业务
- 项目计划
- 项目跟踪和控制
- 风险识别与管控
- 度量与数据分析
- 成本分析控制



说说你们的项目是怎么运转的？
你觉得有什么可以改进的地方？

通用能力包含什么呢？

- 学习 & 提炼
- 沟通 & 谈判
- 承压
- 执行力
- 业务
- 项目计划
- 项目跟踪和控制
- 风险识别与管控
- 度量与数据分析
- 成本分析控制



你收集过业务或者技术数据吗？
你觉得这些数据有什么关联？或者表现了什么？

通用能力包含什么呢？

- 学习 & 提炼
- 沟通 & 谈判
- 承压
- 执行力
- 业务
- 项目计划
- 项目跟踪和控制
- 风险识别与管控
- 度量与数据分析
- 成本分析控制



有其他可选方案吗？
为什么最后选择了这个方案？

我们抓几个重点讲一讲

切记，这是我的方法，只是一个案例，不能完全照抄，
没有一个人能完全重走别人走过的路

学习 & 提炼

- 坚持写博客，做好记录和总结
- 每天坚持一小时学习，实话实说，头三年我每天都要花差不多四个小时学习
- 寻找有效的方法快速解决一个未知问题：



度量和数据分析

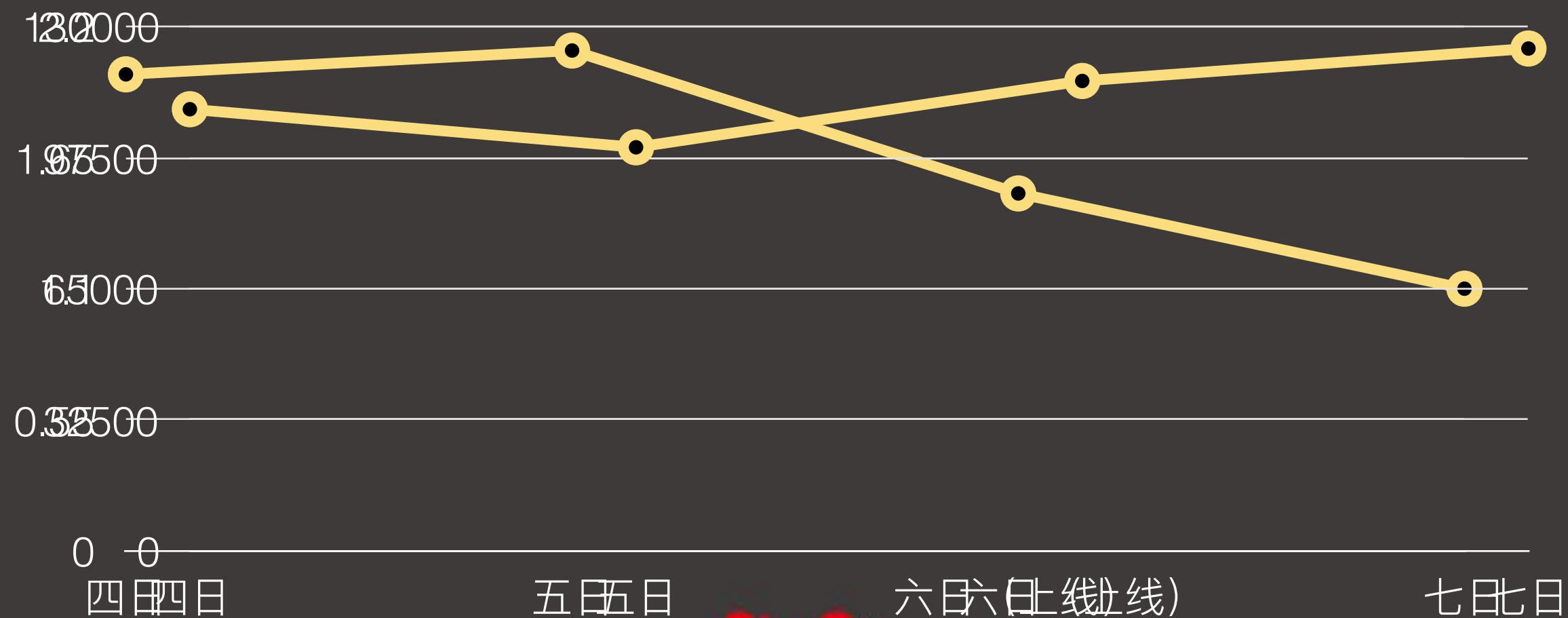
用数据来为自己作证!

老板，我完成了一次数据优化！
你说啥？

度量和数据分析

用数据来为自己作证!

老板，
页面平均首屏时间从2s，降到1s；
优化后，用户3s后仍停留在页面提升20%！



成本分析与控制

1 运营成本

对程序，运行时间，存储空间

2 开发成本

多大的工程时间？几时可以交付使用？

3 失败成本

有多鲁棒？多安全？

题外话：要性

想要的东西，尽自己所有努力都要拿到，甚至在规则内不择手段

案例一：我的工作地完成好XX业务的需求，不让技术成为最短的一块木板，拖累业务发展。

VS

案例二：XX业务是我的孩子，我要自己做好业务数据收集，帮助产品体现业务价值，继而使得开发资源向该业务产生一定倾斜，更好地达成我们的业务目标。

这里提通用能力是为了：

大家能在接下来的工作中，寻找这些这些素质的套路，
或者说方法论，进而真实的提升个人能力

组织影响力

1 方法论建设

如何从纷繁的业务和管理实务中，有效地整理和找到一些方法，形成系统性格规范

2 知识传承

如何把好的经验和做法快速地分享出去，有效地学习和借鉴他人的好做法

3 人才培养

如何加强人才培养，快速培养新人，发展新人

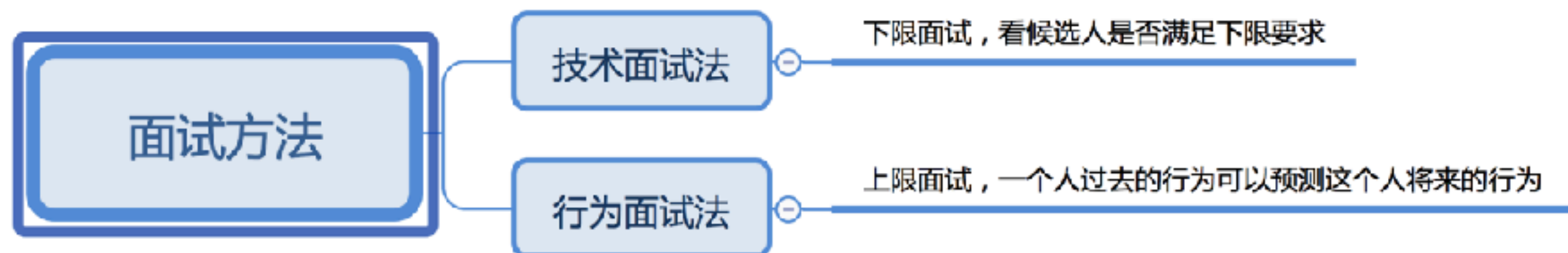
专业知识和专业技能

这是本课程主要帮助大家增进的地方.....

反正大家好好跟着我们课程学习就好了😊

Part 2 面试准备

面试其实是可以准备，或者说必须要准备的！



技术面试准备

- 学好本课程的前端基础
- 深入React、Vue等任意一个主流框架
- 涉略各种知乎或微博大牛讨论的技术

行为面试准备

一个人过去的行为可以预测这个人将来的行为

行为面试准备



```
graph LR; A[行为面试准备] --- B[学习使用STAR面试法]; A --- C[根据能力模型训练，成为习惯]; A --- D[准备故事];
```

学习使用STAR面试法

根据能力模型训练，成为习惯

准备故事

所以STAR面试法是什么鬼？

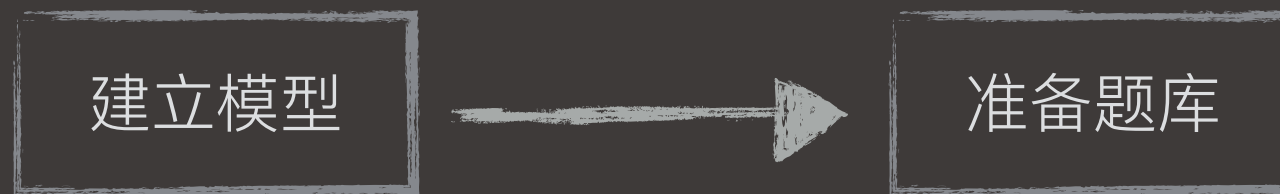
“STAR”是SITUATION（背景）、TASK（任务）、ACTION（行动）和RESULT（结果）

建立模型

也就是前面提到的能力模型

所以STAR面试法是什么鬼？

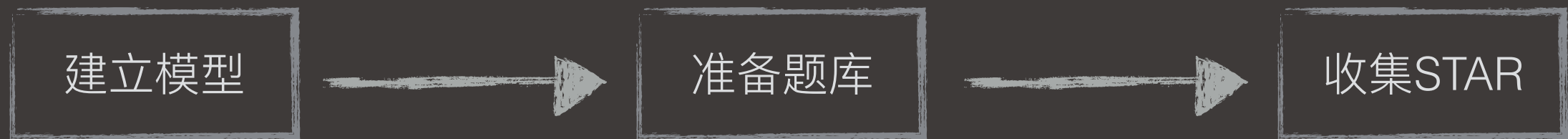
“STAR”是SITUATION（背景）、TASK（任务）、ACTION（行动）和RESULT（结果）



在你和公司高层管理者或同事在解决某问题上存在不同看法时，你是如何处理分歧的？

所以STAR面试法是什么鬼？

“STAR”是SITUATION（背景）、TASK（任务）、ACTION（行动）和RESULT（结果）



通过追问收集背景、任务、行动、结果

那么面试者当然得先准备好STAR啊！

下面案例差什么要素？

在去年考核中，以为员工对我的评价很不满意，并告到了人事部门。我先找到了人事部门，了解该员工不满的主要原因是他认为我评价不公平：他和张三表现差不多，为什么张三比他高分？我重新翻阅了一年来的工作记录，确信张三的表现要好于他，就在一次非正式场合和他进行了一次沟通。

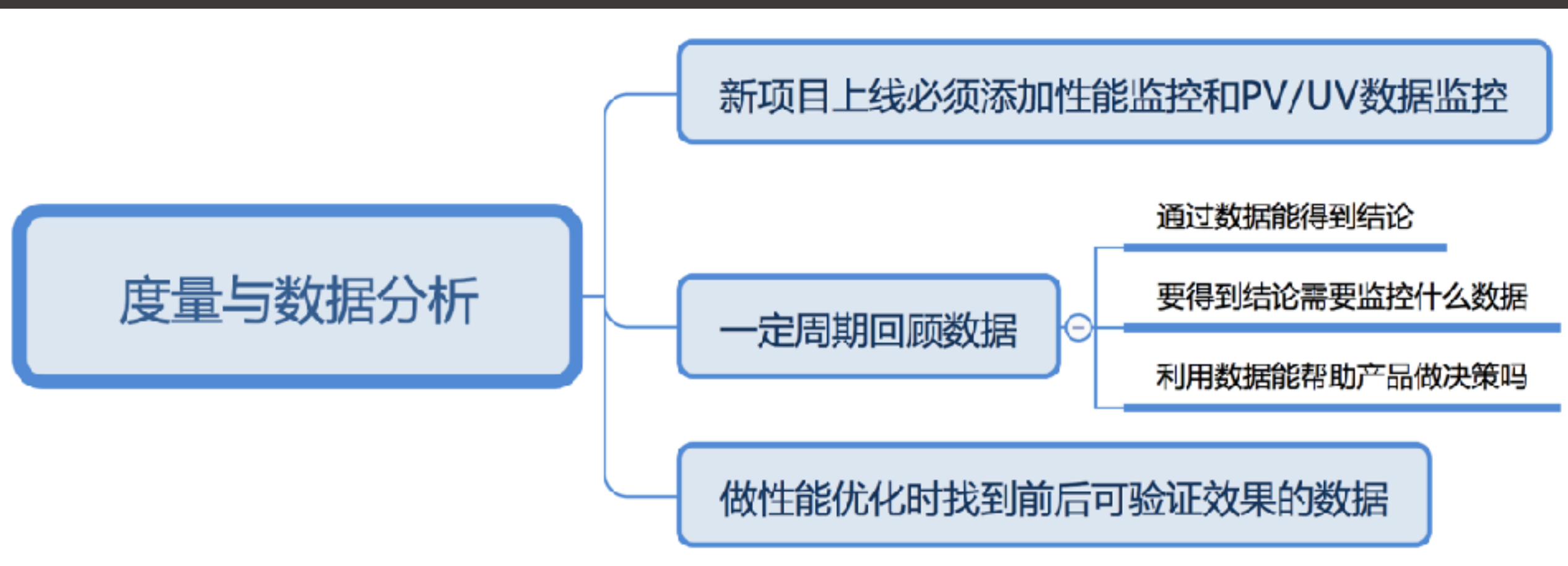
避免伪STAR

不满足事实条件的STAR并没有意义

- 模糊事实：“我时常花时间了解客户经理需求，而且客户经理也很满意”
- 主观事实：“我认为作为一个主管，关键是关心下属”
- 道理事例：“要筹备一个支公司，首先我会做市场调查.....，然后我会发布广告.....”

训练能力，变成习惯

大公司通过流程不断的训练员工，让一些能力变成习惯，对个人来说也是可以效仿的



准备故事

回顾能体现自己能力或成果的故事，注意不要虚构和欺骗

准备故事

STAR是否全？

能否体现能力模型中的能力？

能否体现自己的业绩成果？

是否有虚构和欺骗成分可能被挑战？



THANKS!



扫码了解更多