

问题：如何在面试中回答「你最大的缺点是什么」？

看了一圈回答，怎么说呢，太多套路了。

你们真以为拐弯抹角把优点说成缺点这种技巧面试官看不懂？

“我就是太认真了”“太关注细节”“很难拒绝别人”这些千篇一律的答案面试官听得还少吗？

别把面试当成做题。

面试不是套路，没有所谓的标准答案，不能靠刷题解决。

面试首先是人和人的交流互动，其次才是进一步了解你的业务能力。

你的业务能力已经从简历、工作经验、过去的成就、做过的项目、名下的专利、掌握的技术、学历证书、推荐信等渠道表现出来，正因为满足了基本条件才给了你面试机会。

面试官也会询问业务细节，主要看和简历出入大不大。但这不是面试真正的意义所在。

首先要知道，无论什么公司，500 强企业还是 start up，它要招的都是一个 [人]，不是购买一个机器，了解型号和配置就够了。

任何工作，归根到底都是和人打交道。

就算是码工，也要和老板、组员、UX 部门、客户需求打交道。更别说其他直接面向人群的服务领域、教学领域、行政领域、管理领域了。

所以面试看重什么？

简单的说，就是看你合适不合适。

这个合适不是指你的能力，而是指你的全人。

包括你的性格、气质、谈吐、生活习惯、待人接物、做人原则、对自己的评估、世界观和价值观、对人生的理解、对行业的愿景等等。而这些，很多时候并不是对和错的问题，而是合适不合适，匹配不匹配的问题。

面试看的是匹配度。

如果你有 search committee 的经验，就应该知道招聘过程中有多少“不可控”因素了。大部分这类因素都和业务能力无关，而是很多你想也想不到的原因。

经过简历和推荐等硬性条件的初筛，留下来面试的人资历都是类似的。那么选谁不选谁？

很多人也有类似经历吧？明明我和 ta 资历相当，为什么人家要 ta 不要我？甚至，明明我资历更硬，为什么不要我？

因为最终决定人选的，和资历关系不大。

最主要的原因，是这个人是不是 fit in 我们的团队、我们的公司、我们的工作氛围、工作环境和设计理念。

比如有一位教学经验很丰富的老师应聘一个教职。在面试过程中，口才非常好，从头到尾滔滔不绝讲述教学经验。但后来没拿到 offer。为什么？因为 ta 让面试 ta 的其他老师感到不舒服。

你可能会说这是不是太主观了？

对，面试就是这么主观。这种主观也是某种程度的客观。

比如那个应聘老师，能力确实很强，但所应聘的学校是一个非常 close-knit、氛围轻松、人与人之间关系如同家人般的团体。面试老师们的不舒服正是应聘者 and 用人单位气质不匹配的体现。应聘者能力不差，但不 fit in 这个环境，换另一所人与人关系比较疏远的研究型大学可能就拿到 offer 了。这不是应聘人的问题，而是匹配不匹配的问题。

面试考察的就是这个匹配度——你是不是与所应聘的职位和工作环境契合。

一把钥匙开一把锁。任何关于匹配的问题都没有正确答案。

我知道有人因为穿太 formal 被拒，有人穿太 casual 被拒，有人太健谈被拒，有人话太少被拒，有人太自信被拒，有人太退缩被拒，有人太热情被拒，有人太冷漠被拒，有人太严肃被拒，有人说笑话被拒……

能不能拿到 offer，太多时候不是因为你比别人差，而是别人比你更合适。

这也是为什么面试的时候一定要诚实，不要伪装，不要套路。

第一，伪装和套路很容易被识别。

第二，其实你根本不知道用人单位的“点”在哪里。你准备的套路很可能南辕北辙，而你诚实的回答反而正中用人单位下怀。

第三，这是对用人单位也是对你自己负责。就算你伪装过关了，你不适应那个职位和工作环境，是对人家时间和资源的浪费，也是对自己时间和资源的浪费。

第四，你要知道，能拿到面试机会就足以证明你的能力还是被认可的，面试没过往往不是你的能力问题，而是匹配问题。所以不用 take it personally 自暴自弃。

第五，但是如果每次都是到面试环节被刷下来，那可能就要反思一下是不是自己哪里出问题了。这大概率不是业务能力问题，而是在待人接物上出了问题。

最后回到“最大的缺点是什么”这个问题。那到底该怎么回答？

诚恳的作答。

简单说两点：

首先，不要去找那些套路，生硬的往自己身上套，也不要去找面试官想听到什么。你猜不到的。真实的审视自己，对自己做出相对比较客观的评估。

比如，有不少小留学生，简历很强，分数很高，多才多艺，获奖证书好几页。但一接触，就是生活白痴、情商白痴、社交白痴。这种轻轻松松闯过简历关卡，到面试阶段被刷下来的比比皆是。

怎么反转局势？

事实上，不少学校的文书写作或者面试问答确实会包含类似题目。不少同学都会使用把优点写成缺点的技巧，一看就被 pass 了。

但如果一位同学能在回答这一类问题时把自己是生活白痴这点指出来，简直就是大逆转。在千篇一律的“我太认真”“太专注细节”“对人心太软心太善”的回答中，坦诚讲到“我从小在父母的保护下长大太缺乏生活经验了”，对面试官来说简直是惊艳。

因为第一，它真实。确实符合面试官的观察。第二，这需要对自己有深刻的认识和反思。第三，能讲出来需要诚实和勇气。了不起。

迄今为止，我没见过一个人能把这点写出来。但不要以为看我这么说了下次照着写就够了，看下面第二点。

第二点，对于这类问题，切忌以一句断言来回答。你要呈现的是一个故事，一个 narrative，而且是专属你的 narrative。

因此，我不是很认同下面一些回答，这也不能说，那也不能说。

其实没有什么缺点不能说，关键在于怎么说。

比如“五音不全”。很多人大概觉得这和工作八竿子打不着，肯定不能说吧。其实不然。

把它放在一个故事里。

“我最大的缺点？可能是五音不全吧。您别笑，不是开玩笑。当我第一次意识到自己五音不全的时候，非常绝望。因为我是一个很喜欢唱歌并用唱歌表达自己的人。但是在五年级一次合唱比赛中，有一个地方我们总唱不齐，老师让每个人单独唱，结果到我的时候和别人唱的都不一样。就被大家嘲笑了。这件事对我打击非常大。以至于我好几年没办法开口唱歌。其实到现在也是我很介意的一件事，常常做梦都想自己是一个会唱歌的人该多好。但是我到目前为止还没有变成一个唱歌好听的人。这确实是我最大的遗憾，但也让我知道自己不是一个完美的人，也不是什么都能做到的人，所以也算好事吧，至少让我不那么自大了（笑）。 ”

看，这么一个看似无厘头的回答，放到一个故事里，是不是就产生了意义？

面试官听到这样诚恳又不失幽默不失人生智慧的回答，能不印象深刻吗？

“不能很好控制脾气”——很多人都有的缺点，但是性格缺陷可是大事，千万不能在面试里说。真的吗？

把它放在故事里。

“要说最大的缺点，我想起一件让我到现在都很难释怀的事情。有一年回老家看外婆，那时候我外婆记忆力不好，经常忘事，但是对我很好，就是比较啰嗦。有一天我陪她去集市上买菜，她就一路上问我在北京的工作，问我女朋友，还有催婚催生这些，可能大家都比较了解吧？我当时就很不耐烦，跟她发了很大的脾气，甚至把她扔下自己一个人先跑回家了。后来，没想到外婆找不到回家的路了，被好心人送回来的。对，她那个时候已经得了阿兹海默，家里没人知道，我也不知道。一直到现在，想起那件事都让我非常难过，也让我意识到自己不是一个脾气很好的人，特别是对家人，越是亲近的人，越不容易克制。我想这大概是我一个非常大的缺点吧……”

放在故事里，最大的好处，就是听的人可以 relate。

和家人发脾气这种事，是每个人的经历。一方面它呈现了一个真实的“我”，并且是让面试官可以在其中看到自己的“我”；另一方面，经由对发脾气这件事的遗憾和抱歉，这个缺点其实是得到了原谅。

事实上，一旦落实到具体的语境中，很多缺点都是可以得到解释和原谅的。

面试官是人。ta 希望看到的，也是人。

你不需要把简历再复述一遍，你的资历得到了认可才拿到面试不是吗？

你需要做的，是呈现你是一个怎样的人。面试的意义就在于，你这样一个人是不是匹配这个工作环境里的其他人。

你越真实的呈现自己，最后越没有遗憾。

因为伪装出来的东西，即便拿到了 offer，做起来也不好受、也不长久，你会想如果不伪装也许可以到一个更适合自己的地方工作。而没拿到 offer，更会觉得是不是因为拿错了伪装的面具，换另一个面具就成功了。所以伪装的结果就是无论得失都会遗憾。

唯有从一开始就是真实的你，才能胜固欣然败亦喜。（对的，找工作其实和婚恋是一个道理。）

最后，不要以为上面那些故事是随手胡编的。其实都有真实经验原型。

这些故事，每个人都有。它们是相似的，也是不同的。

真正要学习的不是如何复制别人的叙事，而是深刻洞察和反思自己的生活，认识自己，认识自己所在的这个世界。

能打动人，并不是故事本身，而是你在故事中所体现出的这些认知、见识、反省和智慧。

编辑于 2021-02-22 07:04

<https://www.zhihu.com/answer/1742511101>

评论区：

Q: 技术面不 care 这么多

A: coding 就是讲故事

Q: 理想的情况就是如此，但也有很着急的，就很容易会想着怎样迎合

A: 找工作和恋爱结婚都急不来。

---