

发件人: 梁东杰 liangdongjie@lsh123.com

主题: web前端团队简历筛选原则

日期: 2016年4月11日 下午8:33

收件人: 赵余 zhaoyu@lsh123.com

抄送: 王明飞-前端 wangmingfei@lsh123.com, 张锐-iOS zhangrui@lsh123.com, 丁旭-前端 dingxu@lsh123.com, 杨立平-技术总监 yangliping@lsh123.com



考虑到前期大部分都是由东杰筛选简历, 为了方便HR参考, 我整理一下之前的原则:

(以下主要是针对初阶的, 高阶的不多见, 所以暂时没有整理, 但是原则也是适用的)

web前端招聘, 原则上是招【聪明】的人、经历比较单纯【心态好】、【技术相对全面】、【确实对前端有热情】的人

所以, 我们会很在乎:

学校+专业+在学校做过什么 = 聪明一些, 兴趣有延伸性, 有培养空间

做的项目性质和内容, 用的技术 = 技术水平和有没有走偏, 认识正确且心态好, 决定了能不能踏实做下去

还有从他的一些文字描述和自我评价也能发现一些问题 = 做的事情理解和对前端的热情

我看简历, 会关注这些信息:

学校/专业

学校, 最希望是211/985或者一些省属重点的学校, 如果学校名字看着就很奇怪, 明显觉得是一些二级挂靠的学院, 就负分了。比如什么“xx大学城市学院”。一般, 我会大概百度查一下学校的信息

(江西农业大学-似乎是一家专门培养外包的学校。。)

专业方向, 最希望是计算机相关专业(比如计算机科学与技术、网络工程、软件工程之类的)。如果是大专, 一般情况都不考虑了, 除非项目经历不错。

但是, 如果是在学校的一些社团接触到web技术或者自己自学经历比较明显的, 则专业可以适当忽略, 且一般会加分, 说明是兴趣驱动, 且经过实际验证喜欢这行

工作经历

工作经验, 我们比较喜欢在过一家公司, 有较长时间开发维护“自己”产品/服务的, 这样对产品重视且团队合作有经验。

只有培训经历, 基本可以FAIL了(常见的培训机构: 达内、智能社等)。如果都是外包公司, 且项目众多杂乱, 基本就FAIL了。因为一方面只有找不到工作的人才考虑培训, 另一方面培训出来的人三观不正确, 纠正很费劲, 浪费时间。外包公司(常见的中软国际、东软、文思海辉), 做事责任心很差, 而且水平要求不高, 没有成长空间(个别后来跳出的除外)。

对于长时间从事外行, 后来突然转做前端的, 原则上不要。对于以前做Java后端, 后来转做前端, 看不出原因的, 要谨慎(可能人家觉得前端简单, java自己做不来呢?);

对于以前做UI或者设计或产品, 后来转前端的, 要区分对待且谨慎(可能只是因为待遇原因, 但并不是真的喜欢。。)。

只有极少数做后端, 愿意转前端, 且做得好的(但转成功的, 都是很厉害的, 要区分对待)

待的公司情况, 在百度上面能搜得到, 且是做互联网产品的较佳。那些搜不出来, 而且看着就像是外包的小公司, 一般不要。

如果公司地点不是北上广深这些IT汇集地, 一般会大减分。

然后, 换了好多工作, 都是半年不到的, 这些稳定性很差。

用的技术, 如果简历上面对求职出现低端的职位要求的, 一般不考虑, 比如(页面制作、重构, 或者又是“Java后端或web前端”, 对自己方向不明确的)。同样的, 简历中, 工作内容基本只有页面制作、切图、官网维护、活动运营、静态页、微信公众号“展示”平台一般就是指“页面制作”, 属于技术低级且很少有做得全面的, 因为我们的工作都需要做“功能”、“系统”、“前后端交互”。还要, 通篇强调AngularJS的, 基本不作考虑。

经历很单薄, 喊目标是“全栈工程师”的, 谨慎。

其他

简历整体视觉排版和用色比较low的, 也说明这个人审美水平不够。如果特别绚丽或者个性化的, 往往可能是培训出来的标准模板, 也要谨慎。

简历内容过少的, 写得不清楚的, 一般是态度问题, 除非是著名公司。越是认真, 越是清晰的, 说明做事够认真, 也确实有一定的经历。

近大半年的大量筛选简历 -> 笔试 -> 一面 -> 二面, 曾经不同维度放水试过, 都基本验证了上面的原则是没有大问题的。

