

结束语-以终为始，闭环迭代，持续提高

今天，到了专栏结束的时候，有种长亭作别的滋味，舍不得，又不得不。

专栏已尽和未尽的内容

四个月的时间里，我们在这里探讨了很多有意义的话题。有朋友微信我说，他每篇都一字不落地读，连评论区的回复也是。我问他有什么收获，他说：“原来你们面试官是这么想的呀。”我瞬间感到欣慰：看来这个专栏没有白写。

在这个专栏里，我力争不千篇一律地“教答案”，你也没有办法不加思考地“背答案”（这是区别于一般面经的地方），我相信如果你仔细读懂了内容，自然会知道如何根据自身情况找到更“真实”、更“满意”的答案。

我们不是在解决“鹦鹉学舌”的问题，而是要面向应聘者，解决双方接口不通的问题：

- 看懂面试官的意图，不要再答非所问；
- 知道了意图，还要弄清楚该考查点的要素和表达结构，防止答偏答错；
- 从详历中找到恰当、典型的事例去展现能力，增加说服力。

通过本专栏的学习，你是否已经了解了一些方法，用于：

- 探究面试官要什么？
- 挖掘到自己的某些能力、动机和潜力？
- 构建详历，总结亮点？

37篇的专栏，除了对以上内容的解构，还对职业规划、工作满意度、了解团队等主题提出了一些分析方法和建议。虽然拟定专栏结构的时候，我认为内容已基本完备了，但在写稿过程中，又发现了很多接口问题没有触及，或者触及得不深刻，比如：

- 对自己工作的专业性，及其价值的理解和表达；
- 对思考力、创新力和抗挫能力的理解和评定；
- 对开放性、适应性的理解和评定；
- 热情、自律、责任感等动机层面的表现和评定。

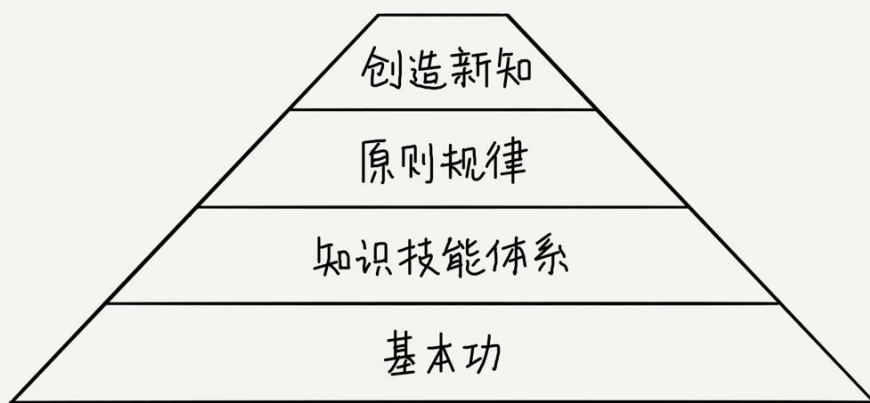
这些涉及工作定义、能力突破和动机源泉层面的内容，实为缺憾，留作后面专栏升级的由头吧。

如果以上的接口沟通顺畅，那么面试官可以准确快捷地了解应聘者，提高面试效率；应聘者可以最大化表达自己与职位的匹配度。但是这并不能确保我们成功通过面试，因为只懂得了如何“卖”还不够，还得真正有“货”卖才行。只讲究“面试能力”，而没有“工作能力”，岂不是空中楼阁？

所以，这个专栏除了着力解决面试官和应聘者的“接口问题”，侧重讨论动机、潜力、技能和经验的What和Why之外，还概略地讲了少许How（如何培养和提高）的内容。这部分内容已经超过面试方法的范畴，更多是工作中通过思考和积累才能做到的。比如，如何构建知识和技能体系、塑造成长型思维、树立团队观念，等等。这些是内功的一部分。

内功

讲到内功，我觉得内功应该至少包含这么几个层次（以下的金字塔没有尖顶，是因为以我的能力，还不足以看到更高的层次，抱歉）：



职场人的内功金字塔

- **基本功。**就是掌握问题域的基本知识、原理和技能，可以运用这些基本方法掌控细节，高质量地操作和完成基础性工作。这时，你可以解决上下文清楚的基础性问题。
- **知识技能体系。**当基本功足够全面，形成知识技能体系，可以系统性地解决问题，而不是仅仅能应对某个方面。这时，你可以发现和定义问题边界，找到使全局方案最优的平衡点。
- **原则规律。**基于对知识技能体系的抽象，把握各知识技能节点的联系和区别，以及为什么，进而了解其运行原则和规律，形成对问题本质的认知。这时，你可以发现事物发展趋势，预测新问题。
- **创造新知。**知识不仅是事物的表征信息，更是事物之间的关系和发展规律。这时，你可以发现新的规律，创造出新的知识技能体系。

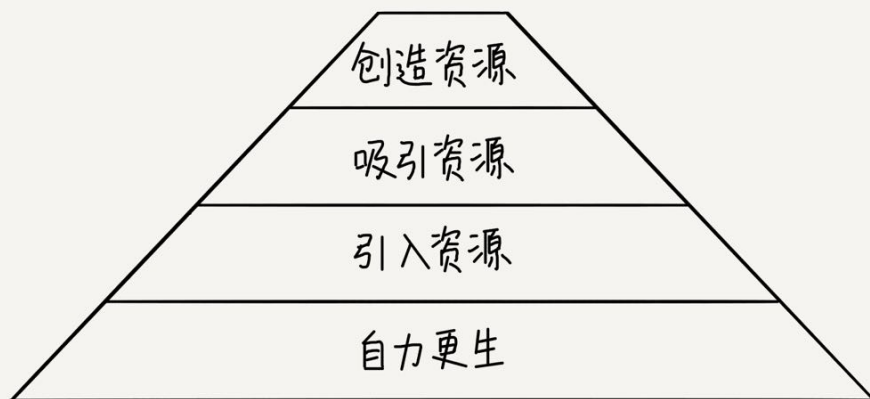
内功不够的表现有：很多基本的问题回答不上来；解决的问题缺乏多样性、复杂性；总碰壁、容易被难住；只能看到问题的表象，不能看到本质；碰到新问题理不清头绪，不知道朝什么方向去想，过去用过的方法不能复用到新问题，不能举一反三；难以灵活地嫁接、改造已知模式或方法，难以创造性地解决新问题；无法预知风险，难以根据不完整的信息做判断……

面试中，我碰到很多应聘者基本功还不扎实，就在试图展示他总结的一些规律趋势，可是这些规律要么太偏颇，要么其实他不知道应该运用在什么场景下，只是照本宣科而已。这给人一种“浮”的感觉。

外势

可是，要提高职业成熟度，除了要修炼“内功”，还得拥有“外势”。

外势是利用外部资源和环境形势而成事的能力，可以分为这么几个层次（以下的金字塔没有尖顶，同样是因为以我的能力，还不足以看到更高的层次）：



职场人的外势金字塔

- **自力更生。** 依靠一己之力，利用自身所长做事。
- **引入资源做事。** 和他人合作，共享或者引入资源，或者推销自己的成果到外界，达成目标。
- **吸引资源做事。** 如果自身有足够的影响力，外部资源会主动找到你，扩展了你的“平台”效应而成就更多目标。
- **创造资源、改变形势而做事。** 有了创造和再生资源的能力，能够改变形势而成就大事。

如果说内功是个人成功的基石，那么外势就是个人成功的杠杆。

内功不够的人，自然做事一团糟；但是没有外势，只靠内功，成事的规模 and 影响会有很大的局限，甚至会到“英雄无用武之地”的境地。招聘的时候，我们除了考虑应聘者的“内功”，也要考虑应聘者的“外势”。那些能够适应环境、利用资源、借助形势而做事的人，总是更受青睐。

综合来看，其实古人已经对个人的“水平境界”有过更简洁的表述，由低到高可以分为：奴、徒、工、匠、师、家、圣：

- 奴：没有目标，不愿付出，被迫工作。
- 徒：技能不足以独立解决问题，但正在学习中进步。
- 工：按照规范流程，可以独立解决某些问题。
- 匠：技术精湛，独挡一面，知识技能形成体系，往往还有自己的创新。

- 师：精通某一领域的运行规律和原则，可以教授和启发他人。
- 家：有自创的知识体系，影响众人成长。
- 圣：谙熟事物运行规律，受世人学习崇拜又不可及。

联想到我们的招聘工作，根据职位的级别高低不同，如果看重长远发展，有财力投入，有能力培养，可以招“徒”；如果希望招来就能干活儿，那就招“工”；如果希望可以独当一面，那得招“匠”；如果希望能够带队开辟新业务，得招至少“师”级别的；无论怎样，谁也不想招“奴”。你现在在哪个级别呢？又想发展到哪个级别呢？

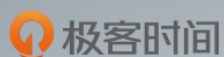
以终为始，闭环迭代，持续提高

近些天，我直接和间接地收到一些用户拿到Offer的感谢。当然，我知道大量的用户还在努力的路上，失利只是暂时的。无论前一场面试结果如何，我都希望你认真对待接下来的面试或者新工作机会，把面试当做一次检验自己内功和外势的机会，发现新的目标，以终为始，在“面试-工作-面试”的闭环迭代中，持续提高。

最后，送给大家一句朴素的话：**面试成功的关键，就在日常的工作里，我们其实每天都在为某一天的拐点做准备。**

最后的最后，握手，但不道别。因为我们留言区还可以再见。欢迎你把专栏读后的真实感受告诉我们，谢谢你。谢谢极客时间。

编者注：敬请关注后续彩蛋内容。



面试现场

面试只是起点，能力才是终局

白海飞

IBM 软件商务系统经理



新版升级：点击「 请朋友读」，10位好友免费读，邀请订阅更有**现金**奖励。

精选留言：

- 上善若水 2019-04-26 07:10:03
谢谢你，谢谢极客时间~