

## 25-应该如何向面试官提问？

临近面试结束，面试官很可能会问你：“有什么问题问我们吗？”从我的经验来看，大多数应聘者并没有把这个提问环节重视起来，或者在这一块有很多困惑，不知道该问什么好。

我先列举几个听过的问题：

- “我没有什么问题，谢谢。”
- “刚才您问的XX问题，答案是什么？”
- “公司对新人有什么培训吗？”
- “请问面试流程是怎样的？”
- “请问这个职位的工资范围是多少？”
- “能介绍下您的团队是做什么的吗？”

你觉得这些问题如何？面试官会怎么评价和回答呢？这些问题对面试结果加分还是减分了呢？

### 面试官为什么要让你提问？

面试官之所以让应聘者提问，一是表达对应聘者的尊重，显示平等的对话关系；二是通过你的关注点，了解你的需求和动机，进而判断当下的职位是否适合你；三是通过审视你提的问题，考查你的思考广度和深度，以及经验能力。

#### 小提示：

当面试官让你提问时，千万别觉得面试要结束了，就随便敷衍了事。

面试中，面试官让你主导对话的机会不多，第一次是自我介绍，第二次就是让你提问的环节。这是你获取信息和表现主动权的一次好机会，你可以借此：

- 获取关于团队、职位或者项目的一手信息，这是你在网上或者从朋友同学那里拿不到的。这些信息对你判断当前职位的匹配度非常重要。
- 表现自己的思考方式、认知水平和经验能力，以此提升面试效果，锦上添花。

那么，问哪些问题更合适呢？我们从“问题的安全范围”和“如何让提问为面试加分”两个层面来谈。

### 问题的安全范围

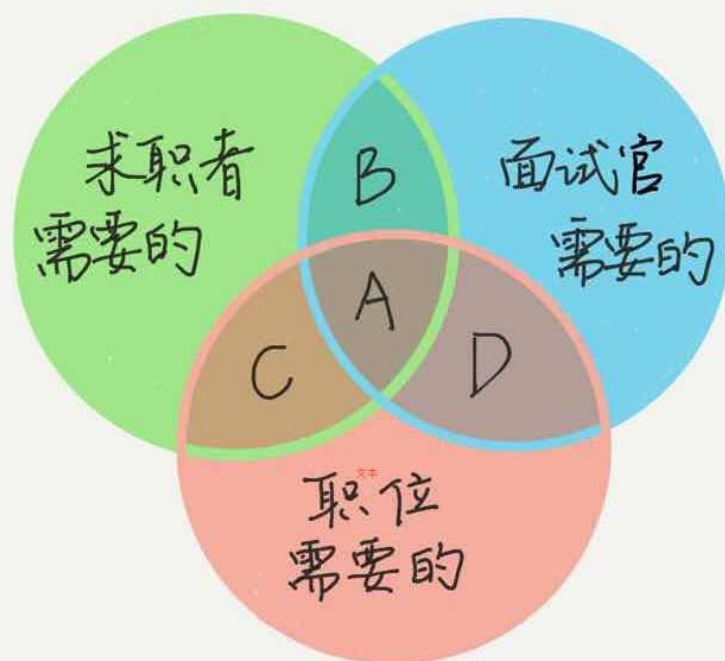
既然是面试环节中的提问，那么问题主要涉及三方面内容：应聘者需要的、面试官需要的、职位需要的。

- 应聘者需要的，是与其个人利益、职业发展相关的信息，包括但不限于本次面试结果、薪酬待遇、工作内容和环境、职业发展等信息。
- 面试官需要的，是招人所必备的信息。为了招到合适的人，招聘方要经历从写职位描述（Job Description）、收集简历、笔试面试，到发Offer等过程，所需信息包括但不限于人才市场、招聘渠道、职位需求、应聘者的素质和稳定性、招聘成本、法律法规等信息。甚至哪个竞争对手正在裁员，HR也要了解，以便收集更多对口的简历。
- 职位需要的信息，包括公司、团队、角色责任、技能要求、工作压力、发展机会等。这些代表了职位本身

的客观需要。

之所以“职位需要的信息”没有被“面试官需要的信息”全部包含，要单拎出来说，是因为不同的面试官可能对职位所需信息了解不完整，或者有偏差。比如，HR和职位主管对职位需求和工作的了解不尽相同。同样一个职位，不同的人招，要求级别就可能不同。这是因为他们对职位的定位不同，也就是说，对应聘者入职后在团队中所起的作用，有不同的期待。

应聘者、面试官、职位本身，这三者的需求内容是有交叉的，我在这里用三个相交圆来展示这三者的关系。三个圆相交的中间公共区域A，就代表应聘者、面试官和职位都需要的内容。



## 应聘者、面试官和职位的需求模型

所以，我建议的提问原则是：

**应聘者的问题，最好是与职位相关的，并且是应聘者、面试官都关注的信息。**

作为应聘者，如果你仅仅从自己需要的角度提问，比如“我能得到什么资源来学习和提高”“我能得到什么晋升机会”，面试官会觉得你只关注个人成长，而不是工作本身；而如果你只问面试官和职位需要的信息，而忽略了自己的关注点，就难免会失去了解团队和职位的机会，而且显得有些讨好面试官的意思。

然而，不是三者公共区域的内容，就不能问了么？当然不是。上图中两两交织的部分（B、C、D区域）也可能存在好问题。这里说的原则，只是确保面试“安全”的一些保险做法，不必固守。

我基于这条原则列举了一些问题，供你参考。下面一组是可能让面试官产生不适的问题（减分问题）：

- **有关薪酬待遇的细节。**如果面试官没有主动开始这个话题，最好不要自己问起。因为现在还不到时候。我们在“[26 | 怎么谈薪水比较好](#)”一文中会详谈。
- **有关涨薪升职的条件。**同上。
- **我面试表现得怎么样。**这样提问说明你关心面试结果，但对面试官没有价值，除非他非常nice，想指点你一二。
- **面试官您在这个团队里是什么角色。**这个问题听起来没有上下文，如果是讨好面试官，没有必要；如果觉得这位面试官可能是将来合作的同事，现在了解情况也为时尚早，入职以后会有人给你介绍的。

一般情况下，下面的问题是比较安全的：

- **有关团队的现状和发展前景，要解决的挑战和问题等。**这类问题，一般是提给团队负责人的。这也是你了解团队的重要环节，你可以通过团队负责人的讲解，判断他的表达逻辑、沟通风格。这些问题的答案展示了团队的前景，也包含了团队负责人的领导风格，你可以判断是否能和这样的领队相处愉快。马库斯·白金汉（Marcus Buckingham）有一句名言：“员工并不想离开糟糕的公司，他们只是想离开糟糕的经理。”
- **有关项目或产品的业务、价值、技术栈、流程工具等。**
- **有关职位的工作对象、工作环境、方法工具等。**
- **该职位的考核标准、职位期望。**这类问题表明你能换位思考，从老板的角度去理解他的期望；同时也说明你是个注重实干的人，你希望了解职位的考核标准，以及所需要的各种能力；你也是个干劲十足的人，你做事结果导向，有目标感。你可以通过这个问题，确认这个职位的需求和自己的能力是否契合，以及你是否真正有意愿做这个工作。所以，在评判对方的回答时，需要重点关注老板对这个职位的期待和KPI的考核标准是否合理，你有没有能力达到这些标准，这些对你的成长是否有利。

下面是可能有些“危险性”的问题，因为它们对面试官不产生价值，甚至会让某些面试官对你的印象减分：

- **该职位的职业上升空间。**表明你关注职业发展，有上进心，但是如果你只问这一个问题，前面提过了，有的面试官会认为你只关注个人成长，如果上升空间有限，你离职风险高。
- **该职位对应的培训。**说明你有学习和提高的意识。但是对于有经验的社招应聘者，面试官会期望你入职就能快速上手，这样的问题会让他认为你更关注个人成长，或者对自己的能力不自信。
- **公司的主营业务和竞争力。**这种公开的信息可以从网上找到。虽然显示你对公司的关心，但是也反映出你面试前没有做足功课。
- **与职位不太相关的内容。**比如“怎么看待中美贸易战”，也许你是想借此机会，表现一下自己准备好的真知灼见，但是面试官能听出你的答案是准备好的；或者面试的是美资外企，你想听听公司和职位会不会受影响，但是得到的很可能是很官方的答案“不受影响”。
- **补充之前没有回答好的问题。**这个问题要看情况。如果你之前大部分问题答得都很让面试官满意，那么对之前发挥失常的一个题目做补充，重新回答，能起到一些完善的作用，面试官也会喜欢你这种精益求精的精神；相反，如果之前的大部分问题答得都不够好，靠几分钟的时间是挽回不了什么的。即使这时你表白说，“别看我现在的技能不够，但是我有顽强的意志和拼死的学习精神，请相信我，一定能胜任这个职位”，一般面试官也不会感动而改变面试评价的。面试官有自己的评判方法和标准。

如何让提问为面试加分

注意到以上的安全范围，能使你的提问至少不减分，但是要做到加分，还得注意下面一些事项。

- **尽量展示正向的态度和观点，适当表示负面的担忧和建议。**比如：我看到这里办公空间是开放的，座位之间没有隔挡，这样能促进沟通，但是如何保证大家能不受打扰地工作呢？这个问题反映了提问者观察仔细，积极思考，能看到正向的意义，又能注意到负向的影响，寻求解决方案去消除。
- **问合适的人。**你要区分面试官的角色，是HR，还是技术负责人，还是团队负责人。不同的角色，承担的任务不同，对职位的理解也不同。如果是技术问题，就要问技术负责人；团队发展前景的问题，就要问团队负责人。
- **问题带着自己的洞见。**比如，“对于全球团队来说，由于时区不同，往往加班沟通。您团队有这种情况么？讨教一下有没有好办法解决一下。”这个问题的确说出了跨时区团队的一个痛点，反映了提出者对全球团队的沟通有经验 and 思考，并且积极寻求解决方案。
- **注意情势。**前面提到，你要根据前面面试部分的自我评价，采用合适的问题弥补或者提升面试效果。如果你感觉自己的强项在前面没有考查到，可以在这时提及。
- **问题面不要太宽泛，让人抓不住你的关注点。**比如“如何做好工作？”，这个问题虽然能反映出提问者追求做好工作的动机，但是涉及面太多，不如改成：“要做好这个职位的工作，最需要具备哪些特殊的能力和素质？”
- **问题要简洁精准，不要有恭维或者冗余。**
- **问题提出去，要聆听面试官的回答，反馈你的理解，或者引出下一个问题。**这个过程要避免对抗，避免问题把对方逼到窘境。

最后，还有一点很重要，那就是注意自己表达时的态度，态度的核心是诚恳和尊重。**好的表达状态，就像与朋友真诚地对话。彼此尊重，言辞诚恳，会促进面试双方信息的有效沟通。**

## 总结

总结一下，今天我们讨论了什么是提问的安全范围，就是与职位相关，并且是应聘者、面试官都关注的内容，又列举了一些问题实例，后面讨论了使问题加分的注意事项。

问出好问题，有助于你更详细地了解职位信息、公司文化等内容，以及强调自己的独特优势，会给你的面试效果加分。希望今天的内容，能够带给你一些启发。下一次，你可以更从容地、更有效地利用起这个提问环节。

## 思考时间

请你想想下面的问题合不合适，它们的提问对象，是HR、技术负责人，还是部门主管更合适呢？

1. 请问，我什么时候可以拿到面试结果呢？我手里还有两个Offer，需要尽快知道您的决定。谢谢。
2. 听说上周贵公司产品出了一次事故，您怎么看？
3. （这是个补缺职位）请问前一位任职的人，是什么原因离开的呢？
4. 这个项目的技术栈都已经过时了，您有计划要迁移到更新的技术栈上去么？我在这些新的技术上是擅长的。

你可以在留言区写下答案，发表观点，期待与你一同交流。最后，如果这篇文章对你有所启发，也欢迎把它分享给更多的朋友。

# 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：

• 邓超 2019-03-27 09:16:30

谢谢白老师，我很幸运，面试其实表现一般，但是我最后问了两个问题：我来之后，如何开展工作？针对我的岗位，我还需要什么技能？

哈哈，最后通过了面试。可能是他们看到了我的诚意。 [3赞]

作者回复2019-03-27 10:48:53

邓超你好，这名字好耳熟。难道不是因为这个原因过的面试么？哈哈，玩笑。

嗯，出自本心地问，而不是费尽心机地问，让人家感受到初心，而不是别有用心，才是真的好。

• enjoylearning 2019-03-27 16:33:48

思考时间：1.请问，我什么时候可以拿到面试结果呢？我手里还有两个 Offer，需要尽快知道您的决定。谢谢。

这个可以问HR.

2.听说上周贵公司产品出了一次事故，您怎么看？

这个我觉得不该问，问技术负责人吧，会让对方觉得困窘；问管理人员吧，对方会觉得你关注负面小道消息，印象减分。

3.（这是个补缺职位）请问前一位任职的人，是什么原因离开的呢？

危险问题，知道了又怎么样，不知道又怎么样，所以让对方觉得有些幼稚。

4.这个项目的技术栈都已经过时了，您有计划要迁移到更新的技术栈上去么？我在这些新的技术。

这个问题要问也是问团队负责人，除非你应聘的也是团队负责人，否则问的问题价值也不大，因为这关乎客户以及团队等多种因素考量。

说起问问题，我还真是问了面试我技术的人，让他说说面下来对我的评价，对方很nice,反过来问我，我就针对刚才面试的表现做了一番自我批评，因为平时做全栈，所以对基础的问题和底层了解的不够，对方点头表示认可，技术面就这样过了。

第二轮经理面试：我问的问题是您觉得我在团队要做到哪几点才可以发挥更大的价值？然后对方说了一些

建议也很好。

第三轮是公司这边的头儿面试我，我觉得当时想不到问题问，现在想来应该问一下公司的组织架构会不会比较好，或者问我想在公司未来从事技术管理方向，您觉得应该从什么方向着手准备呢？但这样似乎违背了这篇文章中的太关注个人成长了也不太好，呵呵，后面再围绕作者今天的文章深思熟虑一下。 [2赞]

作者回复2019-03-27 22:23:33

谢谢你的分享，很有价值。

@编辑，帮忙置顶。

这4个思考问题，先让大家讨论一会儿。

前面两轮的问题效果不错。第三轮，公司组织架构，是问部门领导非常好的问题，而且接下来的话题也会非常有意义：公司的组织结构和业务模型的关系？该团队在公司组织架构中起到什么作用？该团队做的业务如何支持公司战略？这些问题有利于你自己判断这是个核心部门，还是个边缘化部门——你如果直接问，领导肯定往核心里说。。。

● 上善若水 2019-03-28 09:56:28

《总结和练习》面试结束时候你的提问时刻如何把握？提问内容须安全，那就是问你，面试官以及职位都相关的问题。毋庸置疑，问团队，问项目，问职位，问考核就对了！其次问得对不一定说明问得好，提问方式也极其重要：具体人具体事，三次完美握手——准确表达，耐心倾听，得体回应！举个栗子。1.问：我们团队本季度的目标是什么？2答：完成大猩猩仓的改造！3回应：大猩猩仓我略有耳闻，可以提高单仓的吞吐率，而且是公司自营，人员培训更健全，资源配备更合理，配送时效更可控，用户体验也更完美。是一件值得付出血汗也去做成的事情。谢谢~ [1赞]

作者回复2019-03-28 19:11:13

哇，总结得比我好！

@编辑，赶紧置顶，谢谢！

● 我来也 2019-03-27 12:26:14

课后思考题：

1.什么时候可以拿到面试结果？

我觉得这个可以问HR.

但是后面的一句"我手里还有两个Offer",我觉得没必要问.

别人公司有自己的流程,你催也没多大用.反倒像是在说,你快点决定,还有两家等着我.

2.产品出了一次事故,怎么看？

不确定是跟 技术负责人 还是 部门主管沟通更合适.

也不确定该不该问.

3.前一位任职离开的原因？

我觉得没必要问.没实用用处.可能与"怎么看待中美贸易战"一样得到官方的回答.

4.项目的技术栈过时？

这个只能跟技术负责人问吧.但我觉得没必要.

‘存在即有合理性’,学<从0开始学架构>专栏中学到过,架构设计三原则:合适原则、简单原则、演化原则.

当前阶段或短期够用就行了,最新的并不一定是最合适的.

特别是更新技术栈,会有很大的成本考量.学习成本,试错成本等.并不是什么新就一定会拿来用,还是要结合实际的.

我个人觉得,不应以个人技术擅长的视角,来审视项目.[个人的上下文有限,对某些认识可能不够全面]

[1赞]



作者回复2019-03-27 22:25:25

谢谢用心的分享！

@编辑，请帮忙置顶。谢谢。

- 周序猿 2019-04-02 09:00:10

老师你好，我有个疑问。你在减分题中提到『面试官您在这个团队里是什么角色』这个问题，但是我如果我不了解面试官的角色，我接下去要怎么因人而异提出对应的问题呢？

作者回复2019-04-02 09:43:17

没有绝对的能问和不能问哈。如果你接下来的问题和面试官的角色相关，而从之前的对话又看不出他的角色，那就需要问清楚，或者问题中加前缀："不知道这个问题问您哪位合适..."

- crazypokerk 2019-03-31 08:57:19

想请问下老师，如果对于校招该怎么问问题呢？老师可以简要说一下吗

作者回复2019-04-01 14:09:14

和社招没有分别的，因为你的根本出发点就是为了把工作做好，表现出色，对吧？有什么是社招能问而校招不能问的么？

- 兔2🐰🐰 2019-03-27 23:02:08

列举了4个问题，一般问个2~3个问题即可

1. 我可以了解下团队的现状么，会面临哪些挑战和问题？

2. 该职位的考核标准是什么、对职位有哪些期望？

3. 对于全球团队来说，由于时区不同，往往要加班沟通，不知道您的团队有这种情况么，讨教下有没有好办法解决一下？

4. 要做好这个职位的工作，最需要具备哪些特殊的能力和素质？

PS: 永远不要试图去解释自己的发挥情况，发挥一般的，还得看综合情况，一解释肯定会减分，加深不好的印象。

作者回复2019-03-28 19:31:15

嗯，不要让人误会成找理由。

- 我来也 2019-03-27 12:07:30

要是这篇文章早一周出来就好了。

上周去面试了一次(最近好几年的头一次),最后面试官还真问了我:"你有什么问题问我们吗?".

这次面试也是上午别人找我,下午我就去了.中间也没什么准备.😂

我问的两个问题是:

1.公司的首页,在早上打不开是什么原因?(早上我也给他们反映了)

因为我习惯性的会访问别人首页,特别是去掉域名前的"www."再访问.

有些小公司可能根本就没有配置这种域名的解析导致访问不了.

有些公司可能给他反映了他们也不解决.我觉得这种公司就没什么动力去了.

2.在当地的分公司是否需要与异地分公司沟通项目,平常是怎么沟通的呢?

后来想想,有些可问的都没问,略有遗憾.

顺便我想咨询下,专栏`11 | 考官面对面:面试注意事项及面试官们常见的思维模式`中的一些问题适不适

合在这个环节拿出来问.

- a.企业的使命和愿景是什么？
- b.你的直接汇报对象是谁？他是什么岗位？
- c.你所在团队有多少人？
- d.与你同级别的岗位有多少人？

这次面试,对方可能比较急于招人,在部门大牛面试完后,紧接着就部门主管级别的面试了.

最终比较遗憾,我找了个理由没有选择去那家公司.

那家公司有个技术大牛,这是我非常想去的原因.(是在我面试完后才知道刚才有个面试我的人中,是某某某.)

但是想到如果前半年都是996,自己完全没有时间学专栏充电,就有点犹豫了.

如果当时能抓住问问题的机会,对团队现状和项目前景有更多的了解,可能更有助于我做出选择.

作者回复2019-03-27 22:36:07

先谢谢分享。

第一个问题，如果公司主页打不开，的确说明公司不太注重IT建设。但是问向面试官，可能他也一脸懵，因为这事可能根本不关他或者他部门的事。

第二个关于异地沟通的问题，说明你关注协作和管理。如果我是面试官，我会反问你为什么要问这个，因为我要确认你的关注点是什么。

因为没个人时间学专栏充电而拒了offer，确实有点可惜。有个牛人，如果能活生生地带你，可能比你闷头自学专栏要高效。当然，前提是人家愿意带人，而且善于带人。有些牛人，不一定带人也牛。

• \_xcc 2019-03-27 03:02:59

这篇文章早出来就好了

我问过: 您能介绍一下苏州吗，说一下苏州有哪些好吃的，好玩的就行

然后面试官说苏州园林，苏州一小时经济圈

作者回复2019-03-27 07:25:27

哈，Free talk也可以，看你碰上什么样的面试官，以及之前的表现怎么样。☺

如果每一秒都为了提升面试效果，是有点功利。其实只要面试官有心要你，不会因为一个小问题就全盘否定你。但是谁知道他会因为什么而有心要你呢？这主要看与职位是否匹配，但其他的一点一滴都可能起作用，所以还是要尽力而为，不错过一个细节为好。