

## 12-经历没有亮点可讲？你需要做份“详历”

你好，我是白海飞。今天我们讲讲“找亮点”这个话题。

在[“如何让你的简历更受青睐”](#)一文中，我提到说，一个好的简历，应该具备4个特点：有价值、易匹配、无硬伤、有亮点。那么，有位朋友就问了我：“我的项目经历不多，也没有获过奖，感觉没什么亮点可写，怎么办呢？”

别慌，今天我们就来聊一聊：**如何从过去的经历中，发现亮点**。这里提到的一些方法，不仅对面试，即使对你与老板的工作沟通，也会有帮助。

写简历，有一个误区：

很多人觉得简历上列的项目越多越好，堆的技术名词越多越好，显得自己十八般武艺样样精通。但是面试官不一定这么认为。

一个原因是，你列那么多技术和经历，不一定这个待招聘职位都用得上，因此除了面试官关心的那些，其他都成了“干扰项”；另一个原因是，如果你接触这些技术的时间都不足够长，面试官会觉得你没有一样是精通的。

这么看，简历条目写多了不好，可是，写少了是不是显着技能和经历贫乏呀？不是，重要的是做到“有价值”和“易匹配”，如果有打动面试官的“亮点”，与其他简历形成区分度，就能提高通过筛选的机率。张小龙的简历写五个字就够了：我做了微信。所以，关键是要找到亮点。

### 什么才是亮点？

对于面试官而言，**亮点是你打动他的能力素质，以及有价值的成果**。能力素质包括经验、技能、潜力和动机，这在[“01 | 公司到底想要什么样的人？”](#)里详细介绍过；成果包括做出的产品、服务，总结的方法、实践，培养的人才和团队，以及各种形式的认可和奖励。

每个成果都是独一无二的，肯定在某些点上是有价值的，只是看对谁、对哪段时间而言。即使是“耿哥出品，必属废品”的各种无用发明，对于大众也有十足的娱乐价值。这些都是“可见的亮点”。而塑造这些成果，所需要的能力素质，就是面试官看中的亮点，这是“不可见的亮点”。你需要把这些不可见的亮点挖掘出来，和那段经历一起阐述成小故事，准备好并展示给面试官。

下面的点看起来是亮点，但不一定禁得住面试官推敲：

- 在大公司工作过；
- 10年工作经历；
- 参加过10亿的大项目；
- 出国读书。

以上这些“可见的亮点”，能使你的简历更光鲜，但是面试时的深入考查，会把这些活动背后的成果和能力素质挖掘出来。如果没有发现什么成果，也没有展现突出的能力素质，面试官就会失望了，认为你虽然具备了好的环境和条件，但却没有抓住机会发展自己、做出成绩。

所以，亮点不仅仅是表面可见的部分，要发掘到支撑这些亮点的能力素质，才是真正找到了亮点。

## 如何找亮点？

很多人都说难于发现自己经历的亮点。这是个普遍的现象，类似于“知识的诅咒”：你对做过的项目虽然了如指掌，却不容易看到哪些是别人认为了不起的价值，也总结不出当初用了哪些醒目的技能。正所谓“不识庐山真面目，只缘身在此山中”。

但是也不是没有办法，下面我们就一起来看看如何跳出这座山，换一下视角，尝试找找那些有价值和有亮点的地方。

### 1. 转换角度找价值

这是要回答“我为谁、解决了什么问题”。

工作的价值，可以从公司、客户、团队和自己的角度去寻找。除了获得公司奖励和同事夸赞等显而易见的价值线索之外，你如果用全局的视角，去看你的工作和其他工作之间的关系，很多问题会豁然开朗。

因为在老板、客户、项目经理等人心里，都有自己的困境和痛点，由此对项目抱有不同期望，你的工作如果满足了某些期望，就是对他们产生了价值。这些期望，你也许无法感知，需要跟这些人沟通，了解他们的困境和期望，以及你的工作对他们的影响，才能准确地理解你的工作对他们产生了什么价值。

你可以考虑以下方面：

- **公司角度。**你的项目，为公司贡献了多少收入？降低了多少成本？完善了哪些产品和服务？对公司品牌和竞争力有什么影响？解决了老板的什么问题？
- **客户角度。**你的工作为客户解决了什么问题？假如你是客户，最有用的功能是哪些部分？客户对你的工作满意么？
- **团队角度。**你的工作，完成了项目使命吗？对资源配置有什么影响？对产品质量和人才培养有没有促进作用？别人可以享受到什么好处？对团队凝聚力和战斗力有什么作用吗？
- **个人角度。**做完这个项目，你最大的成就感是什么？有哪些值得自豪的？这些收获和自豪，是源自物质，还是精神，还是成长？

哪怕你从以上角度仅仅找出一点价值，也是了不起的。然后，你还要进一步分析自己的工作和这个价值点之间的关系，把两者联系起来，然后你会发现尽管工作是平凡或者琐碎的，在全局看来，却是必不可少的一环。接下来你需要分析工作的过程，找出是由什么技能和动机推动完成的。

### 2. 量化结果找提高

这是要回答“我在哪方面做了什么提高”。

项目开始之前会对项目结果设定一些目标，其中包含度量指标和度量方法，用来看结果的质量和完成度。

比如，对于互联网产品，观察PV（访问量）、DAU/MAU（日活跃用户数/月活跃用户数）、AT（平均使用时长）等；对于敏捷项目过程，观察Velocity（每迭代完成的用户故事点数）、缺陷率等。我建议你观察这些量化指标有没有提高，分析是哪些项目工作促成了这些提高，你是如何做到的。这些体现了你在经验和技能上的亮点。

### 3. 复盘过程找创新

这是要回答“我的做法有什么与众不同”。

仔细寻找工作过程中，不走寻常路的做法，是你的哪些做法让工作效率提高、成果质量提高。这些做法，就是创新。

创新不一定是发明专利，也不一定是开创新算法之类的大创新，任何不拘泥于前人的条条框框，灵活运用，让工作更顺畅、更简单的做法，都可以称为创新。创新包括新工具的引入、算法的改进、流程的简化、协作的优化，等等。这些轻巧的、灵活的创新，对工作的提高带来潜移默化的作用，展示了你工作中关注细节、精益求精、持续提高的精神，是面试官非常看重的亮点。

### 4. 回顾挑战找动机

这是要回答“我解决了什么挑战”。

回想过去一段时间内（一年或者一个季度），有没有什么时刻，自己内心充满了紧张？这段紧张表明你碰到了挑战，请把这个挑战找出来，仔细分析：

- 哪些方面给你造成了挑战和压力：是工作量，还是工作难度？
- 难在哪里？是复杂的技术？是复杂的沟通？是新队伍、新项目，还是陌生的领域？
- 你做了什么，才缓解了压力？
- 这段挑战过后，心里有哪些满足感？这和你当初接受这个挑战时的期望吻合么？
- 如果接下来还有这样的挑战，你会选择继续么？

以上问题，是为了探索选择挑战的动机。如果工作中，没有遇到什么挑战（这是不是说明你一直待在舒适区呢），你可以转向生活中去寻找。比如你坚持长跑，或者成功减肥，甚至坚持参加公益活动，也都能显示出你的某些价值观、性格层面的动机。面试官选择应聘者时，经验和技能是重要因素，但他们更看重的，是应聘者的动机。有个说法，叫“论态度招人，论资质培养人”。你对工作的热情，源于动机。把你的价值观和追求，融合到经历中，总结成亮点，也非常不错。

以上四个方面的分析，实际上是你深入了解工作的过程。你明确了每个项目对全局的意义，梳理了重要的工作成果以及度量指标，回顾了工作的过程和难点，以及用到的流程、工具、技能等资源，发掘了自己的工作动机。更重要的是，你仔细思考了每个工作环节为什么要这么做，能做什么提高。**这种对工作细节的把握，本身就是亮点。**只有优秀员工才会思考这些，你现在已经做到了。

下面是按上述方法找出的几个亮点，你能看出它们分别是哪种亮点么？

- 我做的这块降低了20%的硬件运营成本；
- 我负责的日志监控，为60%的线上错误成功报警；
- 我做的新人培训文档，使新人一周即可开展项目工作；
- 我带头引入Confluence知识库工具，为团队协作和知识共享开拓了空间；
- 我调整了小组分工，解决了工作量不均的问题；
- 我遇到的挑战是产品安全性低，而团队又缺少这方面的经验，我的做法是……最终……

## 把亮点汇总到详历

上面从价值、结果、创新和动机四个方面，讨论了找亮点的角度和思路。接下来，你需要逐个分析这些亮点，对照能力素质模型中的四层，看能反映出你的哪些特质。这是个自省自知的过程。

然后，你要把亮点和相关经历融合在一起，总结成故事（澄清一下，这里说的故事，可不是杜撰的故事，是截取具有完整性的一段真实经历）。每个故事可以选择下面的结构来组织：

1. 开头，“有段经历，正好遇到了这个问题……”。（讲清问题背景）
2. 发展，“一般的做法是做不到的，因为……”。（讲问题的复杂性和挑战）
3. 高潮，“我一开始用到……后来……”。（讲解决方案的形成过程）
4. 结局，“成果是……”。（讲结果、影响、意义）

有了这些内含亮点的故事，就可以构建“详历”了。

所谓“详历”，是相对于“简历”更详细的工作经历和能力的总结，用故事的方式，记录工作的成果、职位、经验和能力发展，相当于你的工作档案，用于回顾个人工作经历，撰写简历，也是回答面试问题的经历素材库。这些素材体现你的个人经验、技能、潜力、动机。详历是你个人工作经历的故事汇编，是你能力的索引，是给你自己参考用的，随着经验的增加而越来越充实；而简历是给面试官看的，最好因职位而异。

详历主要有三个作用：

- 有助于职业规划，可视化技能体系、经验分布和成长路径。
- 是定制简历的母版。
- 提供面试素材。当被问到“这个项目最大的提高是什么”，或者“你失败的一次沟通是怎样的”，你可以从准备好的详历中，快速选取恰当的故事，讲给面试官。

在详历中，你可以按照时间顺序，以项目为单元，组织故事，也可以按照能力维度来组织故事。而且，一开始构建详历时，不求一次把过去的所有经历都提炼出故事，可以重点考虑下面的经历：

- 受人瞩目的、引以为豪的成果，你是如何做到的？
- 提高和创新的部分，你是怎么做的？
- 最困难、最复杂、最有挑战的部分，你是怎么样做的？
- 从技术、业务和管理三方面，找出自己提高的地方，你是怎么提高的？

在本专栏的贯通篇，我会重点讲几种能力，以便提炼成能力故事，丰富详历。当然，你不准备详历，把这些能力故事记在脑子里也行，只要你记得住，可以随用随取就好。总结详历是个痛苦的过程，但是你每往详历里放一个亮点故事，就对自己多了解了一分，对自己的竞争力也更自信了一分。

## 总结

总结一下今天的内容。今天，我从价值、结果、创新和动机四个方面，讨论了找亮点的角度和思路：转换角度找价值、量化结果找提高、复盘过程找创新、回顾挑战找动机。通过这个过程，我希望能够加深你的工作认知，让你更加了解自己在工作中的表现。当你把含有亮点的故事，按照项目集结到详历中，可以更加方便地针对某招聘职位定制简历，并为面试问答提供切实而丰富的素材，而且还有助于你更好地制定和调整职业

规划。

## 思考时间

说到这里，你不妨找一段自己的项目经历，按照上文的思路，来尝提炼价值，看看能不能算亮点。发掘过程中如果有疑问或者心得，欢迎在留言区留言与我探讨。

最后，希望今天这篇文章对你有所启发，也欢迎把它分享给你的朋友。

 极客时间

# 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 2019-02-25 08:43:39

用别人的角度，统计量化，团队进步，个人收获等方式搜罗亮点，然后用详历的方式整理记忆，最后兜售出去！这样就有目标，有方法了，剩下的，就是干！ [10赞]

作者回复2019-02-25 09:12:08

补充得不错！谢谢。

@编辑，请麻烦置顶。

- One day 2019-02-25 14:43:33

其实亮点每个人都有，拥有美好的品质，也是一种亮点。但是工作中，亮点经常得和工作岗位有一定匹配度。作为coder，最能用数据说问题，有行动能力完成一个项目，或者有参与其中，最后达到某种效果。可以用START[情境(situation)、任务(task)、行动(action)、结果(result)]法则说明。然后从公司层面讲述START带来影响(比如老师说的营收多少个点，客户访问量增加了多少等等)，从技术方面，引入新方法，新技术，使用到什么地步之类的，从个人角度方面，怎么使用新技术，或者怎么解决技术难题，尽量采用确定以及数据说明问题，更具代表性，今天收获总结 [4赞]

作者回复2019-02-25 14:51:10

认同。(更正，是STAR法则，没有T，☺)

@编辑，请帮忙置顶。

- Richeir 2019-02-25 09:01:35

简历一直没准备过，基本上都是在脑子里面过一遍，到面试的时候大概率都忘了。  
下次面试一定先自己准备好简历。 [4赞]

作者回复2019-02-25 09:15:17

嗯，这是强迫自己工作中思考、积累、提高。

成了习惯以后，也许你发现，不用换工作就能升职加薪得发展机会啦。。。

- 爱学习的老白 2019-03-01 00:44:47

可以直接上几个完整优秀的简历参考吗 [3赞]

作者回复2019-03-03 09:34:41

如果你觉得有用，我们考虑专栏末尾上一个脱敏的吧。

- 蹲街、惜流年 2019-03-07 10:48:37

有点乱啊，能不能给来个示例啥的 [1赞]

作者回复2019-03-07 19:24:42

谢谢反馈。

我考虑专栏出完，条件允许的话，重写下这篇。出文仓促，没想好例子。甚至将来出个简历app。

- Monday 2019-04-12 21:59:34

白老师你好，我有4、5个关于微服务的专利但是都是思想，没有实现的。而且微服务我也只做了一小段时间，现在调到其他项目组。总之，感觉微服务自己学得不深，担心面试被问肯定很多回答不上来。面试中提到专利又怕被深问回答不上来，不提及又感觉没有其他什么亮点。😞

作者回复2019-04-13 07:00:38

既然都发表专利了，理解还不够深么？(专利只要证明能实现就好，不用具体实现的。)微服务开发技术，要靠平时的积累，有时是难度做到了，但没有梳理和扩展，所以那块的认知还只是停在难题本身，而不成体系。多思考为什么，以及多种方案的联系和区别，通过实践，把技术点串起来。

- xcoder 2019-03-27 17:06:12

问题是，有些用户，比如我自己本身就不是计算机专业毕业，又没项目研发经历，但是又想从事开发岗位，这简历做好了投出去，根本没什么回应。在这招聘旺季我看基本上公司都不会考虑你。不知道该如何选择向开发的岗位靠近，感觉一点机会都没。如果能出一篇专门针对我这类人情况的就好了。转行无经验入程序员岗位，难道必须先去培训会了才行吗？

作者回复2019-03-27 22:12:28

看了你最后这一句，我好慌呀。——程序员也是需要底蕴的好吧？哈哈

最近我们在考查一个软件工程专业即将毕业的硕士实习生，因为他的编程基础弱，所以我们从代码和工程构造两方面来考查他的学习能力。在确认他超强的学习能力和抗压能力之后，我才敢发给他转正的offer。

所以，如果从非编程岗位，跳进来，除了勇气和抗压能力，还得有实力；没实力，就得有学习能力和学习动机。

你真想好了要跳进来么？

如果是，我建议你可以先通过学习掌握基础技能，然后做出成果。一旦你能展示出能力来，理想的公司就不成问题了。

● 张三 2019-03-27 11:20:50

老师我之前的工作以业务为主导的开发，技术上并不是很深入，我现在想找偏技术的工作，亮点上的话没有技术亮点怎么破

作者回复2019-03-30 14:55:32

第27篇答疑中包含了你这个问题，这里单独再说几句。

我是面试官的话，我觉得业务视角是你在做技术时的长处，和你差不多的开发人员可能会更偏向做正确的事，结果导向，而不是只关注技术，所以可能给你提供面向客户的技术支持维护，或者业务逻辑复杂的技术模块开发。这是对你认可的方面，对你的顾虑是，是否能深钻技术？没有亮点的话，可能要通过你的技术讲解、代码展示来考查。如果过关，搞底层框架和算法也是可以的。

● 雪 2019-03-26 02:45:25

从简历的项目经历描述出发去扩展可能会被问的问题，就是构建” 详历” 的过程。反过来，通过详历找到的亮点，也能用来调整项目描述。

● Nick 2019-03-24 07:26:22

老师好，面试经常被问到说说自己的优缺点，这问题好难回答。请问有什么建议吗？

作者回复2019-03-26 09:20:33

请看下第19篇。

● 果然如此 2019-03-11 20:50:50

详历这个词第一次听说，眼前一亮，正好我最近也总结了一些。比如把SQL从60秒响应优化到几十毫秒、自发设计开发了统计系统帮助运营人员数据统计需求等。

作者回复2019-03-12 17:20:09

嗯，详历就是亮点故事会，哈。

● enjoylearning 2019-03-01 01:34:37

找亮点的角度让人豁然开朗。

作者回复2019-03-01 09:17:12

谢谢反馈！你要有新的启发或心得，欢迎分享！

● zeroxus 2019-02-27 21:56:11

“详历”的概念让我豁然开朗，详历是自我成长的内省过程和私密记录，承载着价值、结果、创新和动机，这份价值对个人而言已经远超“简历”的母版的意义了。

作者回复2019-02-28 12:54:12

言简意赅。

● 幻想 2019-02-26 00:47:27

良心专栏，最近面试好多候选人，这篇文章对我帮助很大很大，感谢作者。

作者回复2019-02-26 08:35:53

看来您是面试官？很高兴看到您的反馈，期望您多发表切身体会和看法。👍

- 404 2019-02-25 22:40:14

老师，可以拿真实案例来具体讲一下，或者你遇到过的哪些的求职者写的比较好的案例来讲一下吗？

作者回复2019-02-26 08:39:28

后面的文章本质上就是分门别类的讲亮点，配着不少例子和思路。咱们继续看下去。。。

- metalmac.kyle 2019-02-25 19:15:42

归纳如下：善于思考，善意总结！日积月累不愁没有亮点

作者回复2019-02-25 22:25:23



- 夜空中最亮的星（华仔） 2019-02-25 10:54:40

没有准备过详历，面试都是随机发挥，导致面试结果忽高忽低，不稳定。这次是要好好准备详历了。

作者回复2019-02-26 14:14:47

是个逐渐积累的过程。

- 宝贝 2019-02-25 10:19:31

今天正准备写简历哈哈

- 行者 2019-02-25 09:29:22

老师，详细经历写的多的话简历会不会太长，影响面试官查阅呢

作者回复2019-02-26 14:16:08

详历只是素材，能不能上简历要排队取舍哦。