

19-如何认识自己的优缺点？

面试官经常会问这样一个问题：“你认为自己最大的优点和缺点分别是什么？”这个问题看起来简单，但是我很少听到眼前一亮的回答。下面我列几个常见的，你来体会一下：

- “我太追求完美，对自己要求太高，会给别人带来压力。”
- “我是个急性子，工作一安排下来，加班加点也要提前干完。”
- “我能为别人着想，有时候宁可自己的事情晚点做，也要帮别人帮到底。”
- “我事业心太强，总忍不住加班，导致对家庭照顾不够，深感亏欠。”

还有很多类似上面的答案，都比较差强人意。为什么这么说呢？

- 首先，看完这些答案，你知道哪条在说优点，哪条在说缺点么？不明显吧？有的是把优点包装成缺点，有的本来想说优点，却暴露了缺点。能不能少些套路，多些诚意呢？
- 其次，你的这些优缺点，听起来与你无关呀！没有融入你的经历，没有你的感情，没有你的观点和感悟，而且还那么俗套，可以怀疑你抄的百度知道么？

面试官问你的优缺点时，至少希望你的回答是：

- **真实的。**你要用真实的经历、大家的反馈、实实在在的结果来证明你的优缺点，而不是只靠表白。
- **走心的。**你要融入自己的真情实感，加入观点和感悟。这是在说你自己，不是说别人。如果你平时就很在意自己的优缺点，在意自己的做事结果和别人对你的评价，怎么可能会说得肤浅平淡，甚至千篇一律呢？

碰到以上不解渴的回答，我作为面试官往往不得不继续深挖，再追问两句，像下面这样：

- “针对你说的这点，你的老板和同事，在什么事情上，怎么评价过你呢？”
- “请说一件事，在这点上，你哪些地方做得比同事更好？”
- “你怎么做到这点的？”
- “你为什么这么觉得呢？”
- “这个优点让你获得了哪些满意的结果？”
- “这个缺点怎么避免呢？”

如果你没有基于自己的真实经历和他人的反馈，来深入思考过你的优缺点，以及如何在工作中扬长避短的话，这些问题就很难回答好。

询问优缺点的意图

面试中，为什么经常要问你的优缺点，这个问题背后的意图是什么呢？大致有3点：

- 看你的自省自知能力；
- 看你和职位的匹配度；
- 完善或者印证对你的评价。

自省自知能力，是一种自己看到自己，给自己反馈的能力。我们的所感、所思、所为、所得，大部分是跟外界的交互，其中的自省自知才是跟我们自身的交互。当我们自己能清楚地意识到自己的想法、行为，及其优劣得失，察觉自己的思维模式，才能产生认可、改变、优化、创新的想法和动力。

发现优点很好，可以增加自信，但不能沾沾自喜，止步不前。缺点谁都有，看没看见，愿不愿改，能不能改，这就是自省自知的重要性。面试官想看应聘者能否客观地看到自己的擅长和局限，开诚布公地用实例自我剖析，进而推断他在日常工作中可能的表现。

与职位的匹配度，是说你的优缺点对面试的职位来说是不是合适。在第一篇文章“[01 | 公司到底想要什么样的人？](#)”中，我通过“应聘者素质模型”中的经验、技能、潜力、动机四层内容，指出了面试官考查的能力范围。我们的优缺点也分布在这四层中。假如你的优点正是职位需要的，而你的缺点是职位不关注的，这样的匹配度就很好了。在“[09 | 职业规划二：程序员后来都去干啥了](#)”这篇文章中，我提到了技术、业务和管理人员的一些不同特征和关注点，感兴趣的同学可以阅读，有助于你判断自己的特质对所申请的职位，是加分项，还是减分项。

特别要指出的是，**优点和缺点都是相对于具体场景和工作对象而言的，不同的职位，有不同的素质要求**。同样的一个特质，用在某个地方上是优点，但换个地方可能就成了缺点。比如技术人员追求技术细节是个好的品质，但是管理团队时，就需要避免微观管理（micro-management）。也是因为同样的原因，一个人在某家外企表现很好，但跳到国企，可能一团糟。

完善或者印证对你的评价，这是因为在前面的考查中，面试官很可能对你已经形成了一些评价和认知，或是看到了你的一些优点或是缺点。现在他抛出这个问题，如果你的回答和他的评价相吻合，他会觉得对你的评价得到了印证；如果你的回答有悖于他的评价，他更倾向于听从自己的判断，而把你的回答当作辩解、没诚意；如果你的回答避开了他的评价点，他将其视为对你评价的补充。

回答提问的原则及实操建议

由上面的内容，我们可以很自然地引出一些**回答这类问题的原则**：

1. 有理有例。（让面试官信任你的自省自知能力）
2. 优缺点与职位匹配。（给公司带来价值）
3. 表述与表现匹配。（表里如一，前后一致）

接下来我们一起来看看，怎么按照以上原则去回答好这一问题。

1. 如何自知自省，找到优缺点

优缺点，从哪里找呢？可以到“应聘者素质模型”的四层内容中去找：经验、技能、潜力、动机。举几个例子：

- “我在银行信贷业务方面，经验非常丰富。”（**经验层的优点**）
- “精通Java后端开发，但是Web前端开发较弱。”（**技能层的优点和缺点**）
- “入选公司接班人计划。”（**潜力层的优点实例**）
- “对新技术有好奇心，微信刚推出小程序时，两个周末搞定一个记事本小程序。”（**动机层的优点+实例**）

优缺点怎么找呢？可以从三个层面来看。

首先是问自己，也称为“内部反馈”：

- What：这段时间/这个事情，我哪里做得好，哪里做得不好？
- How：我是怎么做到这么好（或者不好）的？这是技能和经验方面的自省。
- Why：我这么做出于什么目的？这个目的是对谁好，对谁不好？长期看呢？这是在自省动机。
- 以上反映出我的什么优点和缺点？

其次是问别人，也称为“外部反馈”：

- What：你看到我做什么结果？哪里做得好，哪里做得不好？
- How：你看到我是怎么做的？
- 以上反映出我的什么优点和缺点？

最后是进行专业的测试。这可以是专业的性格特质测试，比如MBTI、DISC、盖洛普优势识别器等（“[07 | 职业规划一：你真的想好要怎么发展了吗？](#)”一文中已有涉及，这里不再多提）。

小提示：

人人都爱听故事，事例更能打动人心。在“[12 | 经历没有亮点可讲？你需要做份‘详历’](#)”一文中，我介绍了提炼故事，汇编到详历的做法。找到了优缺点以后，你还应该连同经历以及一两个细节，一起组织成故事。尤其不要忽略一些数字，以及他人的评价等细节，这是使你的故事更加精彩动人的关键要素。

2. 挑选与职位匹配的优缺点

你若知道职位的工作内容和技能要求，就很容易将对应的优点故事找出来讲给面试官听，包括你在这点上有什么优点，表现出来过什么细节，得到过他人的什么反馈等。

讲优点大家都容易说多，因为讲优点本身是件让人高兴的事。但是一定要注意，这时候你应该讲讲这些做法带给周围环境的正向影响，还有没有进步空间，而不是自己沾沾自喜。

讲缺点是比较令人痛苦的，所以能自知并且剖析的人，就更显得了不起。有些人以“想不到缺点”为由拒绝回答，这其实暴露了他的固化思维，而不是时下被广泛认可的成长型思维。值得提醒的一点是，说缺点不是为了承认错误，而是为了让面试官知道，你清楚自己的这个缺点，而且知道解决方法，已经在尝试纠正了。

如果发现你的优点对这个职位不相关，而缺点又直接影响工作的顺利开展，比如你性格内向，面试的职位是销售时，你也可以想一想，是不是你的求职方向需要调整一下呢？

3. 注意照应前面的表现

在前面的问答中，你应该有些感知，面试官肯定了你的哪些方面，怀疑了哪些方面。在回答优缺点时，你可以适当地呼应一下前面的表现，加强好印象，挽救差表现。比如：

- “我对细节很在意，就像刚才我回答您说的XX问题时，非要弄懂它的前提条件一样，我……。”

- “我有个毛病，爱较真儿。刚才回答您那个XX问题，就是个例子。我的回答时间长了点，是因为我觉得必须得分三种情况考虑。不过，我现在也意识到，如果是对于客观逻辑的推理，需要较真，而主观判断类问题上，较真应该适可而止，因为世界上不存在非黑即白、绝对正确的东西。”

小提示：

在讲优缺点时，一定要是你真实的感受和体验，否则你就不能加入真情实感，也不能融入你的观念和理解，就打动不了面试官。

总结

最后总结一下今天的内容，面试中通常会问“优缺点”的问题，这里面试官主要有三个意图：考查你的自省自知能力、考查你与职位的匹配度，以及完善或者印证他对你的评价。因此，回答此类问题可以遵循三个原则：有理有例、优缺点与职位匹配、表述与表现匹配。要做到以这三个原则回答问题，你需要首先找到自己的优缺点，挑选与面试职位相匹配的部分，同时注意与前面表现一致。

人人都有优缺点，面试官很多时候并不会把你所说的优缺点当成面试成败的关键。关键是，你应当保持成长型思维，有足够的胸襟和灵活性，去吸纳批评，完善自我，才是迎接未知挑战的法宝。

思考时间

下面是一个说缺点的例子，你来看一下说的好不好？

刚毕业那会，我负责开发一个功能模块，因为自身技术能力有限，加上时间紧，有些技术细节没有吃透，最后提交的代码质量不够好，导致功能上线延迟了一周。

后来，我仔细反思了这件事，发现根源在于自己过于自信，明明考虑得不够周到，却自满地觉得没有问题。后来，为了避免同类事情再次发生，每次我都要先团队一起讨论实现方案，自己设计完后，都要再请团队中资深的同事帮忙检查是否有疏漏。也正是缘于我的这个做法，完善了项目的设计评审流程。

我慢慢发现一个人考虑问题的角度往往不够全面，只有集思广益才能把问题更全面的解决。通过这么多年的训练，现在的我看问题的视角越来越全面，解决问题的质量也越来越高了。当然，我知道自己做得还不够，还要继续努力查缺补漏，争取做得更好。

欢迎把你的想法和评价写在留言区，我们一起讨论提高。如果今天的内容让你感同身受，不妨把它分享给你的朋友，一起聊一聊。

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：

• enjoylearning 2019-03-13 11:36:42

说的很有道理，原来也觉得那些面经或百度搜的说问到优缺点时，那些套路的回答不可靠，但看到网上所谓的职场老鸟大概率都这么讲也就信了，而且初入职场那几年觉得这些套路回答就是面试技巧，好像大家作为过来人都这么讲，最终形成了思维定式。

感谢作者今天抛出的这个主题，让我去重新认识原来所谓的技巧究竟是有益于你的展示还是在浪费彼此的时间，当然可能有些企业或个别面试官喜欢所谓的套路回答，我想说这种企业不去也罢。

这个问题背后的逻辑如作者所说，代表你对自己自省自知的能力，成长型思维才可以走的更远，再不要把缺点包装成优点了，十全十美的人没有，但是人不都是吃一堑长一智嘛。我的缺点就是面对情绪化的人就会更加情绪化甚至控制不住，这往往导致一些严重的后果，所以工作中有些场景就会出去走一走，或者吃饭的时候把对方叫上，换个非工作场合再沟通。 [3赞]

作者回复2019-03-14 09:56:13

嗯。

很多人包装的原因可能是担心暴露自己的真实缺点。但是当我知道了你控制情绪的自我批评和控制方法后，我反倒不担心了，因为我知道以后安排和什么人在一起合作会避免出大问题，而且我知道你有意识在自我修正了。你能开诚布公地给我讲出这些，我相信你不是个隐瞒说谎的人，从而更信任你，更觉得你靠谱。

所以问缺点，其实是有试探的意思。

@编辑，麻烦置顶，这样说缺点，我觉得很好。

• 宝贝毛毛 2019-03-13 13:54:54

关于优缺点，缺点我能说出来一堆，优点自己总找不出来，虽然在别人眼里我已经不错了。

（PS.这是我老公账户，我近期想换工作就进来学习学习） [3赞]

作者回复2019-03-14 09:18:05

看出来，首先，你很谦虚。😊

- 上善若水 2019-03-13 07:35:15

优点：做事规划性较强，对自己的成长目标越来越清晰，那就是用java技术对物流基础软件设施添砖加瓦！记得有一次手拿一本仓库精细化管理跟一同事一起坐地铁回家，他问我看行业相关（但非技术相关）的书籍的初衷，我们就一直讨论行业选择，行业知识获取和沉淀，能力非线性成长模型等，一直到下车还意犹未尽。他还说这种思考和讨论也给了他很多启发，不管对别人如何，我是更坚定了自己的选择，专注于一个行业，用知识和技能，去垒出自己的价值长城。慢即是快，不好也不坏！

缺点：本人好读书擅总结但转化率偏低，这个事实在一次小组成员撸串吃饭酒后互评的经历中被至少两次提到。当时哥们儿很动情的说在他工作的7 8年中，能坐的下来，每天中午看会书学会习的人，几乎没有。只是我平时跟人分享和帮人解决问题比较少（转行过来的，经验较少，自信心略不足导致），价值转化率偏低。当时我就沉痛反思，今后应该注重思维下沉，学习成果落地，更好的平衡理论和实践的结果。所以后续的学习型组织分享啦，平时测试前的代码review啦都会主动请缨并努力做好。让自己的影响力逐步扩散，一起成长进步，感觉挺不错的～ [1赞]

作者回复2019-03-14 09:47:25

很深入的思考！很有感觉。涉及到规划、学习、实践，不仅有个人成长，还有对工作贡献、影响他人的维度。难得你能在撸串时还和朋友讨论成长的话题，这样的朋友圈不错。

@编辑，麻烦置顶，这个分享很有启发性，不单是优缺点的本身表述，还在于显示出的时时讨论取长补短的成长积累方式。

- Feng 2019-03-15 23:05:10

和楼上那位同学相似的困惑，个人软实力倒不是很担心，但是也因为转行，基础薄弱，没有硬实力方面的自信，希望能够找到那个合适的，正好匹配到我可以胜任，或者踮脚跳一跳能胜任的团队，在找准的web前端方向专注努力，收获人生的果实，缓慢但是在成长。 [1赞]

作者回复2019-03-30 15:17:06

加油！👍

- 行者 2019-03-30 17:38:48

少一些套路，多一些真诚，实事求是，努力提升自己，面试自然会过的，这东西，玩儿不得半点假。

作者回复2019-03-30 20:22:21

👍

- carlosea 2019-03-16 20:37:33

当前公司技术和机会都很渺茫。

拿了18年优秀员工，找领导谈转编制(本公司编制，非电信编制)。就说现在编制好难再就是画饼。

心中离职的火焰越烧越猛，准备找好机会就申请。白老师建议先跳出这个圈子还是准备好在跳

看完了白老师的分享和解答后，准备沉下心来

踏实扎根技术，着眼技术。

非常受教，感谢白老师！

作者回复2019-03-27 23:30:13

给你的心态转变点赞。

另，我上帖回你有个笔误，应该是：扎根技术，着眼业务，懂得管理。（对于技术人员，技术是我们的根本，业务成果才是我们的价值体现）

- carlosea 2019-03-15 11:16:44

海哥，好

中途加入进来。正在前后一起看。

欣哥的帖子和您的两边交替看。

越看越是觉得自己不足。

正处于要离职的我，看完后慌的一批。。

软实力倒是没什么问题

硬实力就欠缺很多了，从基础知识到实践应用。

原来刚毕业硬实力方面还可以。

在当前公司(给电信做外包)做了一年后，技术方面明显下降，技术明显与当前市场脱节。

当前公司:重业务，重沟通。技术含量很低。

导致现在就在考虑要不要去做市场和需求了。

作者回复2019-03-16 17:40:08

对于擅长而且热爱技术的人，初级阶段是做到技术精湛;渐渐地就开始关注业务问题了，因为要把技术用到刀刃上，这个刃，就是用户痛点等业务问题;再往后就要带领更大的团队用好技术解决好业务问题了。

所以，扎根技术，着眼技术，懂得管理，我觉得是技术领导者的基本功。

综合考虑这三方面的话，你看现在的环境带给你什么障碍，还有什么机会呢？

● 雪域飞鸿 2019-03-13 10:55:17

关于优缺点的描述其实按照白先生的分析考量的是自省自知能力、职位的匹配度、验证之前面试官的一些评价。这个维度基本涵盖了所有的信息，回答者需要从技能，潜力，动机，经验这几个方面给出答案，这些答案最好是自己经过深思熟虑的，既能展现出自己的个性又能反馈出自己的不足，人都是有优缺点的，只要合理利用就能变为优点。

作者回复2019-03-30 15:23:04

点评得对。

如果我们从广义上看，有没有觉得，整个面试都是在考查应聘者的优缺点？从狭义上看，优缺点说的才是那些性格、做事方式等抽象层面的特质。

● 王宝 2019-03-13 08:21:55

应该是自己先想个方案出来，然后和团队成员一起讨论，而不是拿到需求先问别人怎么做

作者回复2019-03-30 15:24:35

说得对，先要心里有了想法，做点准备，再去讨论，否则效率太低，互相浪费时间。