

让 BAT 的 offer 不再难拿

极客 live 是国内首档面向技术人的直播节目，由极客邦科技旗下极客时间团队倾情打造，旨在通过轻松化的方式为社区分享行业趋势、职场故事和人生洞察，以帮助技术人开阔视野，提升格局，加速成长。

更多往期直播请关注“极客时间”微信公众号，回复关键词“直播回顾”

《让 BAT 的 offer 不再难拿》

分享嘉宾：张星宇（今日头条客户端基础技术）

应聘 BAT 要把握的几个时机

首先说一下面试的时机，今天来听直播的同学一部分是应届生，也有的已经参加工作了。BAT 面向应届生的校园招聘分为春季招聘和秋季招聘，春招比较早，一般提前一年半，如果你 19 年 7 月毕业，现在春招已经开始了，秋招提前一年，19 年 7 月毕业的同学，今年 7 月左右会有秋招。

除此之外还有补招，就是校招的某些岗位没有招够人，再次面向应届生的招聘，如果你是 18 年毕业的应届生，错过了春招和秋招，可以尝试下补招，补招的名额一般比较少，大家不要把希望寄托在补招上，尽量在春招和秋招的时候就把工作确定下来。

很多同学会问，我学校不是特别好，会有影响吗？除了少数公司，比如一些独角兽公司、小而精的公司，大部分公司，比如 BAT，没有名校要求，二本三本的同学也可以应聘，但是专科生一般是不行的，当然如果是 985 会有加分。

面向社会人员的招聘叫社招，有个说法叫金三银四，三四月是社招旺季，因为很多人会选择在年后变动工作，相应的会有很多职位空缺出来，甚至从年前就开始有，如果大家想参加社招，三四月份是很好的机会。

还有一种叫急招，找工作的时候，你会发现一些招聘信息显示急招，我觉得这种不算机会，但是也可以尝试下。一般公司不太愿意因为特别缺人就大幅降低招聘门槛，但是因为缺人或多或少会降低要求，所以可以尝试下。

怎样准备简历？

说完了招聘，再说说简历，我之前在公司负责过一些面试，也帮很多同学内推过，看的简历比较多，说一下简历里面的一些常见注意事项。

第一是个人信息。有些同学的简历文件名就是自己名字，这样不太好，因为我们投简历的时候，一个原则就是尽可能减少别人的工作成本。你的简历不管发到 HR 手上，还是发到项目组里，他们都会把简历汇总，如果你的简历文件名只有一个名字，工作人员需要打开

你的简历才能找到电话等个人信息，有些是 Word，打开较慢，这样对别人是一种不尊重，我的建议是在简历文件名里写上你的姓名、你的手机号码、你的电子邮箱。

第二个是技能点。内容里写上你的技能点，你首先要说清楚自己会什么，有的同学的简历是流水帐，说了一些自己做过的事，但是你会什么，别人就不知道了。你写下的技能点对面试官是一种引导，一般他会针对你写出的技能点发问，事先有准备，这时候对你是非常有利的，如果你什么都不写，面试官就会随机问，这样对你是不利的。技术点一定要突出技术难度，有些技术含量低的事情就不要写了，比如封装了别人的 API 等，这会降低一些印象分。我的建议是列出你的技能点，一定要事先有准备，而且是值得和别人交流，值得被询问的知识点。

第三个项目介绍不要记流水帐。项目经验几乎每个人都有，但是我发现能把项目经验写好的人不多。好多同学最常写的就是我做了一个产品、这个产品有哪些功能，随便举个例子，我做了个打车软件，这个软件可以下单、可以充值、可以登陆、可以叫车，甚至后台可以提现，这些东西并不是你的核心价值所在，你列出来这些东西意义在哪里？我觉得没有什么意义。如果你是产品经理，你可以说，做产品时在功能上做了哪些权衡，但是如果作为一个研发工程师，你更应该突出应用里面的技术难度，比如说你做了哪些网络层优化，做了哪些存储上的优化等，你要突出你用哪些技术完成了产品需求。

下面一点是简历的长度。我看到过好多简历特别长，有三到五页，不管是 HR 还是部门的相关负责人，每天都很忙，收到的简历也很多，需要短时间内处理大量简历，没有人愿意看特别长的简历。我的建议是，如果你是应届生，简历一页就够了，如果你是应聘社招岗位，只要不是能力特别强，或者经验特别丰富，两页就足够了，如果你觉得压缩不下，那可能是你还没有提炼出重点，因为随着你能力的提升，你的简历也应该是不断更新的，你会把之前一些引以为豪的东西删掉。

至于简历的格式，有人会选择 Word，我觉得 Word 是比较老派的一种做法了，因为很多人电脑上甚至连 Word 都没有。我建议准备一份 PDF 版简历，这样对方不会因为版本不一样就乱码等，这对别人也是一种尊重，关于写的方式，我建议用 Markdown 写，然后转成 PDF，用 Markdown 成本相对较低，而且简洁大方不花哨。

怎样投简历命中率高？

如果你的简历准备好了，你可以试着找别人去内推。内推有很多渠道，比如 HR 内推，猎头内推，组里的同事直接帮你内推，你也可以在公司的网站上内推，方案有很多。

最好能找到公司员工帮你内推。有人觉得内推会麻烦到别人，不用有这样的担心，因为内推已经被互联网公司玩儿烂了，不是真的只有非常优秀的同事内推非常优秀的朋友，现在的内推更多的是公司自我宣传的一个机会，你千万不要担心麻烦别人，如果内推成功相关

同事多少都是有奖励的，比较少的话，可能会有两三千，多的甚至送 iPhone、上万的都有，所以只要你的水平不是跟岗位要求差距特别大，你的朋友都愿意帮你内推。

如果不通过员工内推，可以通过猎头，猎头也会尽力为你考虑，尽量帮你把工资往高谈，因为他会基于你的工资拿到一笔推荐费。最后可以找 HR 内推，或者在公司的官网投简历，在我看来这是比较下策的，因为这些简历会被放在一个人才库或者简历库里，你可能等待公司的各个组，因为公司团队非常多，比如前端工程师，或者前端开发，有几十个甚至上百个组招聘人，谁对你感兴趣，谁把你捞出来，你就随缘了，HR 不一定让你过，人力资源的本质不是做简历筛选的，他也会筛，有可能他会把你漏掉，比如你的能力很强，但是因为你不太会写简历，或者你的宣传不够出彩，就被 HR 过滤掉了。不管是 HR 筛选，还是放到简历库里面面对求职者来说都是个下策，都不是最好的情况，后面会说，要减少信息不对称，最好找猎头推，如果没有猎头推，找朋友推，下策才是去找 HR 推简历。

另外就是通过一些互联网渠道投简历，像拉勾、BOSS 直聘等，这时候你一定要注意，不要随便投，我接触过一些朋友，投简历就是抱着一种无人看的心态，我投一下反正也没什么损失，其实这是非常错误的想法。不仅有损失，而且损失会很大，因为很多的公司有黑名单记录，或者叫冷冻期，最明显的就是阿里，简单来说就是如果你的简历没有过，或者因为你的面试不太好，半年或者一年你是没有机会再来面试的，我见过一些同学他的能力还行，简历也可以，因为随便一投简历没有过，可能未来半年或者一年内即使有朋友愿意帮你内推，但是因为公司有制度存在，你就失去了内推的资格，这是非常可惜的。你把投简历不当回事，公司也不把你当回事，他把你拉黑，冻结，你就没有办法再试，面试应该是一个双方相互尊重的过程，你尊重热爱这个公司再去投，千万不要海投，一下投十几家公司，这样是一个双输的局面。

必须了解的 BAT 面试流程

虽然每个公司的面试流程和问题各不同，但可以总结出一些套路，BAT 有不少部门的面试都是三轮。

第一面考察的层面比较基础，因为大一些的公司比较看中技术基础，比如算法能力、操作系统熟练程度、对网络的理解程度，这些是一面的时候重点考察你的，所以面试可能上来就是一两道算法题，根据你简历上的技术点去问你，相对来说比较基础，和业务无关。

二面的时候可能偏业务一些，会问你做过哪些业务，比如之前做过什么产品，或者在学校实验室做过什么项目，介绍一下你做了哪些功能，只是用了一些计算，还是自己开发了一些算法等，或者结合你的项目详细问，比如你做了个 App，可能问这个 App 如果有 Bug 怎么处理？你会不会热修复，或者你做了个前端，怎么区分生产环境和测试环境等。不能以在校学生的水准要求自己，你写的代码不只能够跑通，还要跑好，能够支持项目后续的

各种迭代、各种修改，架构比较健壮，二面中面试官更多会从项目层面、设计层面问你，基于一个真实的场景让你提出解决方案，二面会更多结合你的项目。

这就要求你平时在准备面试，或者开发过程中一定要做到精益求精，之前有位面试者，面试官问他项目里面遇到最大的挑战是什么，他觉得没法回答，因为平时都在写业务代码，其实不是这样的，收获多少关键在于你愿不愿意思考，业务做完还有很多地方可以深入挖掘，比如做业务过程中有没有踩过坑，这个坑是怎么跳过去的，我是猜出来的，还是说我真的把这些原理想清楚了，这些东西要求你平时在工作过程中不要放弃任何细小的疑点，你的工作态度越认真，将来面试时候越有话说，否则面试官可能会问你，这个东西怎么做得，你的细节不了解，你只是说我调了各种参数，或者我试了各种方法，最后试出来了，这样肯定就是负印象。

三面的时候会问你一些比较虚的东西。三面的面试官一般是经理，或者至少比你高两个层级的人，到了三面一般就比较靠谱了。经理会问你一些职业规划上的问题，会问你一些更宏观的问题，他更多的是想看看你有没有潜力，你的技术视野有多大，看问题的角度怎样。

上面说了，关于面试流程不是所有公司都一样，有些可复用的套路，但并不是对所有公司都灵验，因为面试是个非常主观的过程，你不要试图去总结任何套路，比如说可能你一面通过了，也许真的是你能力很强，也许只是面试官拿捏不准，他不太方便决定，到底是直接把你挂掉，还是让你继续面试，就选择让你二面再看一下，甚至你三面的时候，对方可能跟你说，我们经理不在，或者我们负责人不在，你回去等一下，有些同学会问，我是不是挂了？别人是委婉的送我走？这个也不一定，也许人家就是真的不在，但也有可能是套路，这些情况都发生过。

我的建议是，你不要去猜面试官的心理，面试时候好好发挥自己，把自己的知道的东西说清楚，好好回答问题就可以了，至于面试过不过，是个很随缘的过程，也不是说你特别强，就能拿到所有的面试 Offer，很多时候看你和面试官聊得来聊不来，不要太紧张，也不要太纠结，如果对方认可你的能力，你自然能拿到这个 Offer。

面试官希望看到怎样的候选人？

诚实：不虚构信息，不强行回答

首先希望你诚实，因为面试官不是来刁难你的，他希望选择一个将来能共事的同事，这是面试的核心，如果应聘者人品都不行，那几乎不会过关。所以所有的信息必须真实，比如你做了开源库，做了就是做了，没有做就是没有做，GitHub 的提交记录一查就能查清楚，千万不要弄虚作假，BAT 面试官都是组里能力比较强的，一般不会被忽悠，所以不要造假。

我见过有的人，面试不写学历，开始我默认学校都差不多，但是聊到后面发现，他学校不是本科，这就违反了我们的面试制度，我们要求必须本科学历，这就没有什么可谈的了，一票否决，你隐瞒了真实信息，不可能有任何机会。

面试的时候还发现一些同学，不知道他是表达能力或理解能力不好，还是不懂装懂，我们问到一个问题，他可能不会，但是他不说不不会，他给你说一下这个东西的原理，或者以他的角度解释一下，但却是答非所问，这样的同学不管是因为他不会，还是他没有 get 到问题的点都是非常严重的错误，如果你不会，你就诚实地说不会就可以了，后面我会向大家介绍，不会的问题怎么解决。

聪明：敢思考，易点拨，有特长

面试中不可能所有的问题你都会，面试官一般愿意和你做一些交流和探讨。面试过好多同学只要问题不会，立刻说“我不会”，我们一般会提示他去思考，因为有些问题设计得本来就无解，面试官事先知道这一点，他问你这个问题的目的不是要知道答案，而是希望你把这个题目逐渐分解开，和你一起讨论，或者引导你去思考，看你的应变能力，或者看你的思考能力，甚至有的时候故意把题说得不清楚，比如这个题目可能需要三个条件才能做，我可能故意把题目做成两个条件，或者只说一个条件，这种题无论如何都做不出来。很多时候你不会并不可怕，你需要去和面试官沟通，作为面试官，他希望看到应聘的同学有热情去和他去讨论问题，即使这个问题超出了应聘者的能力范围，如果应聘的同学能够在面试官引导下逐渐的接近答案，我觉得是一个非常好的过程，绝对是个加分项，所以遇到不会的题目千万不要直接放弃，有些题目是不会，有些题目是无解的，不管怎样你都应该去努力思考，至少你挣扎过。

还有你要容易点拨，有些时候面试官问了一个问题，故意不按套路问，因为网上的面试经验帖太多，或者别人总结出很多题目，这些题目就是一些常见的考点，但是这个考点背后是某些技术知识，有些时候面试官换一个问法，偏偏不直接问，这时候很多同学答不出来了，面试官会稍加点拨，如果你能够把知识融会贯通，用已有的知识解决它就，就会给面试官留下很好的印象。

最后一点是要有特长。面试官他不是全能的，他也不是天才，他一定有他擅长的部分和他不够擅长的部分，他毕竟平时要工作，不是全职面试，他可能基于自己的工作经验或者技术知识问你，但你事先准备过面试，准备过简历，你完全可以在你简历里头埋几个可以深挖的点，就是我所谓的有特长，即你能够说出一些面试官不知道的东西。这个并不难，只要你愿意在某几个知识点上深钻，去查阅官方文档、去写 Demo，你做到比面试官强是完全有可能的，另外，再稍微具备一些面试小技巧，比如在技能列表里面写上这些你特别熟悉的知识，或者在面试过程中，你有意无意的往这些知识上引，只要聊到你熟悉的地方，你的表现就非常高。

关于薪水，从被动到主动

首先透漏薪资绝对是个红线。如果是你一般的朋友，或者说在群里面，你千万不能说自己的薪资，之前有人拿到 Offer，在群里说工资，正好被 HR 看到了，这个 Offer 能不能保住就不好说了，透漏薪资绝对是红线，至少在大群里是绝对不能说的。作为资本家，公司让你薪资保密，其实就是为了更好的剥削你，因为这样会存在信息不对称，这就为剥削你创造了机会。那怎样才能保证自己的工资是合理的呢？鼓励在线下，跟一些比较好的朋友了解下行业工资情况，还有，你可以通过猎头去了解，可通过公司的招聘信息了解，在面试之前你要对这个公司的薪资有一个比较确切的了解，避免因信息不对称，导致薪水被压缩。

很多时候你入职下家公司时，HR 会用一个涨幅来限制你。举个例子，你上家公司工资是 10K，应聘公司对岗位的预算是 15K 到 20K，你要 13K、14K 是低于他们下线的，但是他可能只给你涨 20%，30% 的涨幅就觉得高了，拒绝给你涨更多。这是很常见的一个现象，所以你的起薪是很重要的，如果你起薪低了，相对来讲会影响到你的薪资水平，很多时候如果你的薪资比较高，只要在一个合理的涨薪范围内，HR 都是能够满足你的。公司为了减少决策成本，很多时候会参考上一家公司的薪资标准，只要低于上家公司薪资 20% 左右的涨幅，而且是在他们的预算范围内，他们就能接受。

多争取 Offer，掌握主动权。面试的时候可能被问到“有没有考虑别的机会？”，这个时候你千万不要不好意思说。我之前有个朋友校招收到 Offer，他觉得这个 Offer 也是 BAT 了，已经很好了，他不愿意去尝试了，不想面试、不想准备，其实你多拿几家 Offer 对你是有好处的，公司给工资会参考市场价，或者竞争对手，那么你拿到 A 公司的 Offer 是 10K，在此基础上你拿 B 公司可以拿到 12K，再去 C 公司再涨 20% 就变成 15K，我的意思不是你拿到 Offer 再反悔，你可以在拿到 Offer 之前多投几家公司，你去用一个 Offer 向另一个 Offer 要价。之前一位 BAT 的 HR 这样说，如果你的能力很强，会帮你申请 Special Offer，薪资比一般 Offer 高一些，如果你同时还有竞品的 Offer，会再帮你申请更高的，所以不管是社招，还是校招，这时候千万不要偷懒，觉得自己拿的已经足够了，如果 HR 问你，你就实话实说，多投几家公司是无可厚非的，而且非常合情合理的

最后你需要了解一下目标公司的福利，包括五险一金的政策、公司加班时间、有没有住房补贴、有没有食堂，食堂是怎么样，健身房环境如何。你可能觉得钱比较重要，这些隐性福利不重要，不要低估这些福利的重要程度，很多公司提供的福利能够让你非常安心的工作，这个时候它对你的工作加分是非常明显的，所以最后一点建议是在选择公司时候多了解几家公司的福利，年增长是多少，这些问题都可以去找你的朋友或者公司同事事先了解一下，以上就是关于应聘的一些经验介绍。

