

目录

简历和面试-直击自己和面试官的灵魂.....	1
准备简历之前想清楚.....	1
换工作不为什么？	1
换工作为什么？	3
简历篇.....	4
简历是什么？	4
简历要说什么？	4
简历的发送.....	5
Java 程序员准备和投递简历的实战技巧.....	6
简历中应包含的要素，一个都别落下.....	6
该如何描述公司的工作情况.....	7
尽量把学习培训项目和毕业设计项目往商业项目上靠.....	8
描述项目的技巧.....	8
在简历中描述项目时可以添加的亮点.....	9
哪些简历容易通过筛选.....	9
面试篇.....	10
面试前的准备.....	10
面试.....	13
常见面试技巧和非技术题.....	18
总结.....	22
常见疑惑.....	23
问：学历在求职中重要吗？	23
问：我工作的公司很一般，如何写简历才好？	23
怎么跟 HR 谈薪资（仅供参考）？	23

简历和面试-直击自己和面试官的灵魂

准备简历之前想清楚

换工作不为什么？

换工作不是为了追求工资最大化

并不推荐单纯通过薪资的高低来选择雇主。原因有两个。

工作是生活的一部分

你每天有 24 小时，上班用去 8 小时，它占你这一天的三分之一。

如果你只是因为高薪而选择一家上班过程中不开心的公司，那么在工作日三分之一的时间里你都会在痛苦中度过。而你得到的只是每月多出来的几千元报酬而已。

职业的不可逆性

别的事情错了我们可以重来，而在职业选择上，走的每一步都是需要好几年的时光来验证。一旦走下去，就很难回头，因为一旦换职业方向，哪怕从现在的开发语言换成其他的开发语言，都意味着你之前的积累很可能前功尽弃。所以眼光放长远点，不要只看眼前的高薪，更要看好未来的发展，方向错了，跑得越猛摔得越狠。

换工作不是为了追求收益最大化

换工作不是找工作，而是换工作。所以它和你刚毕业时找工作不一样，它是有成本的。

到一家新的公司，需要放弃原来公司的收益，需要重新熟悉业务，重新和同事搞好人际关系，上班路上可能需要花更多的时间，甚至可能需要离开自己熟悉的城市。

你并不是一无所有，虽然往往只有在失去后你才会发现。所以换工作之前要考虑好自己的付出和收益（不全是金钱）的差值，衡量好得失，计算好了再行动，没事别裸辞。

换工作不是加薪的砝码

不要以换工作为砝码去谈加薪，这种胁迫性的谈薪资方式会使主管对你丧失信任。不管涨薪成功与否，他都不得不为你的离职做好准备，而当准备工作完成后，你就可以走人了。

相类似，当你提出辞职时，如果你的主管通过加薪来挽留你，最好也不要同意。

程序员如何谈薪资

如果你对现在的公司很满意，只是觉得薪资太低，那么可以先和你的主管聊聊。

可以这样谈加薪：

- 首先，讲一讲自己最近在工作上的成长，看主管是否认同；
- 然后，从能力提升角度，向主管要一个更大的发展空间和更大的业务挑战；
- 最后，问问当你的能力达到这个新的水平时，薪资是否可以同步提升。

这样谈有几个好处：

- 它创建了一个谈话基础，那就是薪资应该和能力相匹配；
- 在这个过程中不谈现在的薪资，而是谈未来，一方面表明你对现在的薪资还算满意（以便减少主管顾虑），另一方面对主管来讲，他没有立刻给你涨薪的压力；

•它体现了你对自己能力提升的渴求，而如果在谈话中出现任何不顺利的情况，你都可以中途结束对话，根本不提加薪的事情。

当然，坏处就是你得等待一段时间才能加薪。

提示：虽然谈加薪的小技巧很多，但都过于微妙。要记住：你今天创造出来的价值就是你明天的薪资。努力提升自己的价值，等到你的能力突出时，加薪就是必然的，区别只是哪家公司给你加薪而已。

换工作为什么？

求职的本质

在换工作之前，你想过我们为什么要工作吗？其实并不是真的如我们父辈认为的那样，人活着就要有一份工作。

工作最重要的目的是累积金钱。这是我们在这个现实世界用以维持生计的必需资源。

挣钱这件事至少有四种形式：帮别人挣钱（打工）；为自己挣钱（SOHO）；雇别人挣钱（企业主）；让钱自己挣钱（投资）。

为什么我们总是选择第一种呢？因为第一种门槛和风险都最低。

而求职只是我们在自己资源和能力不足以进入后几种挣钱形式时，通过出卖自己的劳动能力换取资源的阶段性行为。

当然，如果能在第一种形式下获得自己满意的物质回报和精神满足，你也可以永远不考虑其他形式，但其他形式在挣钱的效率和数量上是有优势的，当然对应的风险也是增大的。

换工作的意义

换工作其实是打工这种挣钱形态下我们进行自我调节的方式。通过合理换工作，我们可以寻找到市场需求和自我实现的最佳匹配，从而在金钱和成长上双丰收。

“市场需求”描述了企业渴求的员工，“自我实现”描述了你想要的生活；当它们重合到一起，梦想就照进了现实。

这会带给你几年非常愉快的工作与生活，但随着我们不断成长，职位和能力可能出现不匹配，这时候我们又需要通过换工作再次调节。很多时候，这也是很无奈的事情，不进则退，人在江湖身不由己。

换工作的原则

永远不要因为“现在很差”而换工作，要因为“未来更好”而换工作。只有这样才能保证你一直往上走。

简历篇

简历是什么？

它不是人生履历，不是项目清单，也不是技能大放送。

简历的存在只有一个目的——帮我们约到面试，告诉用人单位，我就是你们要找的人。只要能达到这个目的，简历可以是一段视频、一个开源项目、一张照片甚至是一行字，比如：

“我是谷歌的 Jeaf Dean”

当然，绝大部分简历的形式就是我们所熟知的——一篇文章。即使你通过其他方式获得了面试，当你入职的时候，还是需要这么一份纸质简历的，所以不要想着偷懒。

简历要说什么？

书写

- 1、格式整齐，美观大方，可以考虑用表格来进行对齐；
- 2、不要出现错别字，语句不通顺的地方；
- 3、注意文字中的大小写，特别是专有名词的大小写，拿不准的，以官网为准。
- 4、注意逻辑，一般在罗列技能时，遵循着基础到架构，再到其他技能这种顺序，同时技能里要体现精通和熟悉，和具体的程度，比如精通 Spring，要体现出阅读过 Spring 的源码，同样在顺序上，先写精通再写熟悉。
- 5、提供出去的简历，建议使用 PDF 格式，这样在其他的电脑上不至于出现格式错乱等等情况。
- 6、没有好模板的，可以参考网站：<https://www.wondercv.com> 或者 <https://www.500d.me>

FAB

介绍自己？错。条件越好的职位竞争越激烈，只介绍自己是远远不够的，还要会推销自己才行。

如果有一份不错的简历，要低调地告诉招聘方，我能力很强。

那么，如何才能低调地表示自己强大呢？

不光要说明事实，更要通过 FAB 法则来增强其说服力。

- Feature：是什么？
- Advantage：比别人好在哪些地方？
- Benefit：如果雇佣你，招聘方会得到什么好处？

给论据但别给论题

写简历和写议论文不同，过分的论证会显得自夸，反而容易引起反感，所以要点到为止。这里的技巧是，提供论据，把论点留给阅读简历的人自己得出。

论据要具体，最基本的是要数字化，再好点的论据要让人印象深刻。每天 PV 8 个亿，这是数字化；访问量超越 Google App Engine，这是让人印象深刻。

下边有一段实例，其中内容是虚构的：

- 2006 年，参与了手机 XX 网发布系统 WAPCMS 的开发（这部分是大家都
会写的）。

- 作为核心程序员，不但完成网站界面、调度队列的开发工作，更提出高效的组件级缓存系统，通过碎片化缓冲有效提升系统的渲染效率（很多同学容易忘掉这部分工作，你要写出自己在这个项目中具体负责的部分，以及贡献的价值）。

- 在该系统上线后，Web 前端性能从 10 QPS 提升到 200 QPS，服务器由 10 台减少到 3 台（通过量化的数字来增强可信度）。

- 2008 年升任 WAPCMS 项目负责人，带领一个 3 人小组支持着每天超过 2 亿的 PV（这就是 Benefit。你能带给前雇主的价值，也就是你能带给新雇主的价值）。

这是一个比较基本的 FAB 的应用，还有很多细节可以优化。

对比体现成长

有同学问，如果我在项目里边没有那么显赫的成绩可以说怎么办？

讲不出成绩时，就讲你的成长。因为学习能力也是每家公司都看中的东西。你可以写自己在这个项目里边遇到了一个什么样的问题，之前怎么解决的，之后怎么解决的，新方案好在什么地方，是你寻找到这个新方案的，最终这个方案的效果如何。

具体、量化、有说服力，是技术简历特别需要注意的地方。

简历的发送

求职邮件只需要简单地写上在什么地方看到招聘启事，以及应聘什么职位即可。

最好在正文中写上完整的文本简历，然后在附件里附上 PDF 版本。这样招聘方更容易查找到你。

作为附件的 PDF 不要起名为“个人简历.PDF”，而应该是“XXX 简历.Java 架构师.PDF”，这样当 HR 分拣简历文件时能第一时间看到你。

同时在去公司面试时，要记得带上纸质简历。

Java 程序员准备和投递简历的实战技巧

简历中应包含的要素，一个都别落下

为了让简历更吸引技术面试官或其它相关筛选简历的人，大家在准备简历应当注意“直接”两字：能让筛选人能直接地看出本人的教育背景、工作经历和项目经理，并让他们“直接”感到这份简历能纳入考虑范围。

根据这个原则，大家可以按次序在简历中列出如下表所给出的要素。

简历中应包含的要素	目的
基本信息，比如姓名，性别，年龄，目前所在城市，是否在职，手机和电邮等。	1 让招聘方了解候选人的基本信息。 2 以便招聘方通过手机等方式能联系到候选人。
按时间倒叙写教育背景，一般只需要包含高中以上，初中高中等不必写，但需包含专业和学历学位信息。	用专业和学历学位等信息向招聘方证明自己的技术背景。
总结性地列出自己所掌握的技能。比如： 1、 有 3 年 Java 经验，有 2 年 Spring MVC 经验。 2、有 3 年 Oracle 经验，有 2 年 Oracle 调优经验。等等	一般这些总结点是和职务需求是一致的，这样能让招聘方直接地感受到该候选人的匹配度。在这基础上，可以适当列些能成功帮到自己的总结点。
按倒叙列出工作过的公司，并列在这些公司里的项目经验详细描述。	在项目经验描述里，能通过项目用到的技术经验等，具体地给出自己“匹配”该岗位的证明。
可以列出和应聘岗位相关的培训经历和得到过的奖励	这些属于加分项，同等情况下能优先录用

该如何描述公司的工作情况

这部分一般是按时间倒叙描述，比如可以按如下的格式写：

2015 年 11 月到 2017 年 10 月，在 xx 公司，职务是 Java 高级开发。离职理由是想进一步发展。

2012 年 2 月到 2015 年 11 月，在 xx 公司，职务是 Java 初级开发。离职理由是想进一步发展。

按此格式写之前的公司情况这部分的内容应当尽量靠前，在罗列公司情况时，请大家注意如下的四个要点。

第一，工作情况可以和项目经验分开写

一般会在后继的项目经验里写具体用到的技术框架以及所做过项目的细节，在这里的工作情况描述里，可以不用过于复杂，让招聘方看到你之前的公司情况即可。

第二，尽量别出现长时间的“空白期”

比如上份工作是 2 月份结束的，而下份工作是 6 月开始的。如果出现持续三个月以上的“不在职状态”，需要在简历中说明情况，比如这段时间你是换城市发展了，或辞职复习考研或复习考公务员，总之得找个能说得过去的理由。

第三，在简历上，尽量别让人感觉你每份工作都做不长，但不能以此作假。

比如我见过有候选人会合并公司，比如 2016 年 11 月到 2017 年 3 月在 A 公司，2017 年 4 月到 10 月在 B 公司，他为了不让招聘方感觉他换工作太频繁，在简历上就写 2016 年 11 月到 2017 年 10 月在 B 公司工作，而故意合并了 A 公司的经历。这样的话，如果遇到背景调查，会露馅，即使有些公司不做调查，在劳动手册等材料上也能反应出真实的工作情况，所以这种做法有一定的风险性。

这里推荐的做法是，不要合并公司，但可以写明理由，比如当时小王是被外派公司 A 以人力派遣的形式外派到 B 公司，但没过多久 A 公司因某种原因不再具备人力派遣的资质了，这时小王就不得不终止与 A 公司的合同转而和 B 公司签约，这样虽然看上去小王是换了公司，但实际上没有。通过类似的合理解释，招聘方就不会再会质疑小王的工作能力和稳定性了。

第四，可以写上合适的离职理由

尤其当你短时间里换工作比较多，可能引起招聘方的质疑的情况里，更该考虑些合适的理由。合理的离职理由可以是，想为自己提供一个更大的发展空间，或想通过升级来独当一面，以此进一步提升自己的能力，或公司因资金等方面的

原因倒闭了。总之，这不是我主观上不稳定，而是由于客观原因导致我不得不换工作。而可能会导致没面试机会的离职原因是，待遇问题（虽然大家心知肚明，但不能这样写），或无法承受大压力，或同事领导排挤。这类理由往往会暴露出候选人的缺点，所以不建议大家采用。从这意义上来讲，“合同期满”也不是一个好的离职原因，因为如果候选人能力强，那么为什么原公司不和你续约呢？总之，在描述公司情况时，一旦出现会让招聘方感觉你能力不强或不稳定时，一定得醒目地写上足以信服的理由，这样你的简历才会有机会被继续被读下去，进而你才会有技术面试的机会。

尽量把学习培训项目和毕业设计项目往商业项目上靠

商业项目是指能挣钱的项目，和它对应的就是些不以挣钱为目的的学习项目或毕业设计项目。正因为客户付了钱，所以商业项目的要求要远远高于学习或毕业设计项目，这也是为什么招聘公司会看重商业项目而会主动过滤学习项目的原因。

举两个例子，比如小张在大三时帮计算机系的王老师所在的 ABC 软件公司干了半年的活，如果小张在简历上写：“在校期间，从 x 年 x 月到 x 年 x 月完成了 xx 系统，用到了 xx 技术”，那么这多半会被当成类似于课程设计的学习经验，但如果再加上如下关键性的描述：“这个系统是属于 xx 公司的 xx 商业项目里的一部分，我和另外三位开发人员做了半年，最终这个系统成功上线并在客户 xx 公司的环境里投入运营”，那这样小张的商业项目总年限里就能加上这半年时间了。

又如小李在做毕业设计时，花了 7 个月的时间参与了导师的一个电商商业项目，他主要的工作是设计一个调度算法，但也参与了一些诸如订单管理模块的工作。如果他就平淡地写一句，毕业设计是 xx，毕业论文是 xx，那么招聘方看过就算了，也不会认为小李在做毕业设计时还有过商业项目经验，这样小李未免有些吃亏。

但如果这样写：“在 x 年 x 月到 x 年 x 月的 7 个月里，在毕业设计中，我参与了 xx 公司的 xx 电商项目，客户方是 x，我参与了订单管理和 xx 模块，并设计了其中的调度算法，在我的毕业论文里，详细介绍了这种做法”。文字没修改太多，但足以让小李增加 7 个月的商业项目经验。

描述项目的技巧

我们可以根据职位需求，从如下几个方面来描述项目经验。

简要描述项目的背景

比如时间范围，客户是谁，项目规模有多大。如下是范例。从 x 年 x 月到现在（这个时间范围至少是最近半年），我参与某外汇交易系统，客户是 xx 银行，这个项目组的构成是，1 位项目经理外加 10 位开发，总共的规模大概在 80 个人月左右。

大致描述项目的需求和包含哪些模块

然后简要说下你做了哪些模块，同时说下在这个项目用到的开发工具和主要技术点，这部分的描述如下所述。

这个外汇交易系统包括挂盘撮合成交、实盘成交、反洗钱和数据批处理等模块，我主要负责了挂盘撮合成交模块，其中用到了 Spring MVC 架构，数据库是 Oracle，用 Mybatis 实现的 ORM，该系统是运行发布在 Weblogic 服务器上，我们还用了 Nginx 来实现负载均衡，用 Redis 来缓存数据。在这个项目里，我还用到了 JS 实现了一些前台页面。

这里可以结合职位的需求

描述 JD 里要求的技术在项目里是如何用的。同样这里也应围绕技术，而别多写业务细节

在简历中描述项目时可以添加的亮点

我们见过不少简历，在描述项目时，也能像上文一样，能根据招聘职位的具体要求展示出自己的匹配点，这种简历属于“达标”，即可以纳入考虑范围。在这个基础上，如果大家在项目里有下表列出的亮点，一定请写上，这就是大家优于别人的地方。

1. 数据库和 JVM 调优；
2. 你理解的框架底层代码；
3. 项目里用到的设计模式；
4. 项目管理和部署工具；
5. 结合若干案例，讲述你分析和解决 bug 的技能；
6. 其它能帮助到你的加分项，比如工期紧，用到新技术等。

哪些简历容易通过筛选

从面试官角度来看，除了学历等硬件条件外，如果简历满足如下的 4 点要求，就一般能有面试机会了。

1. 商业项目足量，且其中包含的技能和职位介绍很匹配；
2. 最近用到的技能和职位介绍很匹配；
3. 没有过长职业空白期或不稳定等情况；
4. 一定请记住，公司只能通过简历认识到你，简历上没写清楚等同于你不行。其实这就是我们写简历的方向，而且，在针对具体公司投递简历时，还可以以此为目标，微调简历。

面试篇

面试前的准备

知识补全-遍历简历知识点

面试时，很多问题都由简历引申出来，所以首先将你自己简历中提到的所有知识点进行复习，思考可能遇到的问题。

面试是对知识的一种测试，而我们日常工作是对知识的消费和积累，它们的侧重点不同。所以不要以为你天天在用的东西就不需要复习，要记得在概念和常识层面复习。

Java 面试者该准备哪些核心技能

Java 核心方面，围绕数据结构和并发编程性能优化准备面试题

Java 核心这块，网上的面试题很多，不过在此之外，大家还应当着重关注集合（即数据结构）和多线程并发这两块，在此基础上，大家可以准备些设计模式和虚拟机的说辞。比如：

ArrayList 和 LinkedList 底层实现有什么差别？它们各自适用于哪些场合？对此大家也可以了解下相关底层代码；

volatile 关键字有什么作用？由此展开，大家可以了解下线程内存和堆内存的差别；

JVM 里，new 出来的对象是在哪个区？再深入一下，问下如何查看和优化 JVM 虚拟机内存；

Java 的静态代理和动态代理有什么差别？

通过上述的问题点，我其实不仅仅停留在“会用”级别，比如我不会问如何在 ArrayList 里放元素。大家可以看到，上述问题包含了“多线程并发”，“JVM 优化”，“数据结构对象底层代码”等细节，大家也可以举一反三，通过看一些高级知识，多准备些其它类似面试题。

数据库方面，别就知道增删改查，得了解性能优化

在实际项目里，大多数程序员用到的可能仅仅是增删改查，当我们用 Mybatis 时，这个情况更普遍。不过如果你面试时也这样表现，估计你的能力就和其它竞争者差不多了。这方面，你可以准备如下的技能：

1. SQL 高级方面，比如 group by, having, 左连接，子查询（带 in），行转列等高级用法；
2. 建表方面，你可以考虑下，你项目是用三范式还是反范式，理由是什么？
3. 尤其是优化，你可以准备下如何通过执行计划查看 SQL 语句改进点的方式，或者其它能改善 SQL 性能的方式（比如建索引等）；

4. 如果你感觉有能力,还可以准备些 MySQL 集群,MyCAT 分库分表的技能。比如通过 LVS+Keepalived 实现 MySQL 负载均衡,MyCAT 的配置方式。同样,如果可以,也看些相关的底层代码。

哪怕你在前三点表现一般,那么至少也能超越将近一般的候选人,尤其当你在 SQL 优化方面表现非常好,那么你在面试高级开发时,数据库层面一定是达标的,如果你连第四点也回答非常好,那么恭喜你,你在数据库方面的能力甚至达到了初级架构的级别。

Linux 方面,至少了解如何看日志排查问题

如果候选人能证明自己有“排查问题”和“解决问题”的能力,这绝对是个加分项,但怎么证明?目前大多数的互联网项目,都是部署在 Linux 上,也就是说,日志都是在 Linux,下面归纳些实际的 Linux 操作。

1. 能通过 less 命令打开文件,通过 Shift+G 到达文件底部,再通过?+关键字的方式来根据关键来搜索信息;

2. 能通过 grep 的方式查关键字,具体用法是, grep 关键字 文件名,如果要两次在结果里查找的话,就用 grep 关键字 1 文件名 | 关键字 2 --color。最后 --color 是高亮关键字;

3. 能通过 vi 来编辑文件;

4. 能通过 chmod 来设置文件的权限。

5、能通过 tail -f 持续观察日志等等

当然,还有更多更实用的 Linux 命令,但在实际面试过程中,不少候选人连一条 linux 命令也不知道。还是这句话,你哪怕知道些很基本的,也比一般人强了。

通读底层代码,包括框架

别让人感觉你只会山寨别人的代码,一般工作在 3 年内的候选人,大多仅仅是能“山寨”别人的代码,也就是说能在现有框架的基础上,照着别人写的流程,扩展出新的功能模块。比如要写个股票挂单的功能模块,是会模仿现有的下单流程,然后从前端到后端再到数据库,依样画葫芦写一遍,最多把功能相关的代码点改掉。

如何证明自己对于一个知识点非常了解?莫过于能通过底层代码来说明。

比如:

1. ArrayList,LinkedList 的底层代码里,包含着基于数组和链表的实现方式,如果大家能以此讲清楚扩容,“通过枚举器遍历“等方式,绝对能证明自己;

2. HashMap 直接对应着 Hash 表这个数据结构,在 HashMap 的底层代码里,包含着 hashCode 的 put, get 等的操作,甚至在 ConcurrentHashMap 里,还包含着 Lock 的逻辑。

3. Spring IOC 和 AOP 里的实现代码;

4. Spring MVC 的关键流程。

只要是 Java 生态圈基于 Java 语言的都可以,基于 NIO 的开源框架,甚至分布式组件的 Dubbo,都可以准备。而且准备时未必要背出所有的底层实现和每一行代码(事实上很难做到),你只要能结合一些重要的类和方法,讲清楚思路即可(比如讲清楚 HashMap 如何通过 hashCode 快速定位)。

那么在面试时，如何找到个好机会说出你准备好的上述底层代码？在面试时，总会被问到集合，Spring MVC 框架等相关知识点，你在回答时，顺便说一句，“我还了解这块的底层实现”，那么面试官一定会追问，那么你就可以说出来了。

必须了解分布式

在描述项目里框架技术时，最好你再带些分布式的技术。下面我列些大家可以准备的分布式技术。

1. 反向代理方面，nginx 的配置，比如如何通过 lua 语言设置规则，比如实际用法动静分离等等，再看些 nginx 的底层，比如内部工作机制、请求处理的 11 个阶段等等；

2. 远程调用 dubbo 方面，可以看下 dubbo 和 zookeeper 整合的知识点，再深一步，怎么扩展 Dubbo，Dubbo 的内部实现；

3. 消息队列方面，可以看下 kafka 或任意一种组件的使用方式，简单点可以看下配置，工作组的设置，再深入点，可以看下 Kafka 集群，持久化的方式，以及发送消息是用长连接还是短拦截。

以上仅仅是用 3 个组件举例，大家还可以看下 Redis 缓存，日志框架，MyCAT 分库分表等。准备的方式有两大类，第一是要会说怎么用，这比较简单，能通过配置文件搭建成一个功能模块即可，第二是可以适当读些底层代码，以此了解下协议，集群和失效转移之类的高级知识点。

预估面试题，准备对应的回答

哪些问题面试中大概率会被问到

在面试里，不管如何引导面试官，其实如下方面的问题很大可能会被问到，所以在面试前可以提前准备。

1. 职位介绍里提到的技能要点，比如职位介绍里有提到 Mybatis，那么面试官一定会问相关问题；

2. 你在项目介绍时抛出的技术关键字，比如你在面试过程中介绍项目时提到了 Redis，那么在介绍完项目后，面试官就会问，“你项目里是如何使用 Redis 的？”，类似的，简历中你写的技术，也有可能被问到；

3. Java 核心，数据库，Spring 框架，项目管理等基础问题，这些就不用说了，不过如果你引导得当的话，面试官会花费很多时间问你提到的技术，这块会问得比较少；

4. 必要的算法题，比如排序等，其实面试官感觉你技术可以的话，这块就不怎么会问了，但准备的时候需要看这个，有备无患。

面试官提问的方式

以上介绍了常见问题的种类，这里介绍下面试官常用的提问方式。

- 问用法，比如直接提问，项目里你 netty 怎么用的？这块大家可以结合项目准备说辞；

- 问流程，比如结合业务，讲下 nginx 负载均衡的用法？这也可以结合项目和网上搜到的资料准备说辞；
- 问原因，比如为什么要用 netty？这块就要结合项目说明了；
- 问技术点，比如 netty 里零拷贝怎么回事？对此，需要对简历上提到的每个技术点，以及面试过程中将要提到的每个技术点，搜相关面试问题，并结合业务说明；
- 问基础知识，比如 finally 从句的用途，这就可以通过刷题来获取了。

举例说明该如何准备面试问题

下面给出准备问题的技巧。

- 斟酌面试时抛出的技能，逐一准备说辞；
- 针对技术，准备问题；
- 准备技术的实施要点，比如做了哪些配置文件，你在项目里踩过哪些坑？
- 最好结合底层代码说明。

下面以 Netty 为例，给出相关技巧。

- 结合业务需求点，说下为什么要用这个技术，怎么用的，以及用了有什么好处？比如为了优化网络通讯协议，所以用基于 TCP 协议的 Netty，业务模块里的 xxx 功能是用到 netty；
- 准备下踩到的坑，比如在某业务场景里，我遇到了半包粘包问题，原因是什么，通过什么方式解决的；
- 用了 Netty 对项目的帮助。比如 Netty 是基于 TCP 协议的，它要比 Http 协议要轻，所以通讯性能高，且 Netty 内部的 Reactor 线程模型对系统的 IO 帮助很大；
- 零拷贝之类的原理，在面试里说明；
- 顺带再准备下 Netty 的组件，工作流程等问题。

在讲的时候，大家甚至可以边画 Netty 流程图，再结合底层代码说明，这样面试官一定会对大家刮目相看。凡是深入研究的过的都可以讲述，还可以是线程池，MyBatis 组件，Redis，虚拟机优化等。哪怕是初级开发，也能多少抓住一两个点，按上述思路说明。

面试

面试时该如何讲解技术项目赢得面试官好感

别害怕，因为面试官什么都不知道

面试官是人，不是神，拿到你的简历的时候，是没法核实你的项目细节的（一般公司会到录用后，用背景调查的方式来核实）。

更何况，你做的项目是以月为单位算的，而面试官最多用 30 分钟来从你的简历上了解你的项目经验，所以你对项目的熟悉程度要远远超过面试官，所以你一点也不用紧张。

如果你的工作经验比面试官还丰富的话，甚至还可以控制整个面试流程。

	你	面试官
对你以前的项目和技能	很了解	只能听你说，只能根据你说的内容做出判断
在面试过程中的职责	在很短的时间内防守成功即可	如果找不出漏洞，就只能算你以前做过
准备时间	面试前你有充足的时间准备	一般在面试前用 30 分钟阅读你的简历
沟通过程	你可以出错，但别出关键性的错误	不会太为难你，除非你太差
技巧	你有足够的技巧，也可以从网上找到足够多的面试题	其实就问些通用的有规律的问题

既然面试官无法了解你的底细，那么他们怎么来验证你的项目经验和技能？下面总结了一些常用的提问方式。

提问方式	目的
让你描述工作经验和项目(极有可能是最近的)，看看你说的是否和简历上一致	看你是否真的做过这些项目
看你简历上项目里用到的技术 ,比如框架、数据库，然后针对这些技术提些基本问题	还是验证你是否做过项目，同时看你是否了解这些技术，为进一步提问做准备

针对某个项目 ,不断地问一些技术上的问题 , 或者从不同侧面问一些技术实现 , 看你前后回答里面是否有矛盾	深入核实你的项目细节
针对某技术 ,问些项目里一定会遇到的问题 , 比如候选人说做过数据库 , 那么就会问索引方面的问题	通过这类问题 , 核实候选人是否真的有过项目经验 (或者还仅仅是学习经验)

面试时的错误表现

在面试过程中, 如果候选人出现如下的表现, 那么很有可能过不了面试, 请大家注意:

1. 面试时介绍的项目时间等情况简历上写的不一致, 这就有简历造假的嫌疑;
2. 介绍项目时只介绍业务, 忽略技术。因为面试官只关心技术, 不关心业务;
3. 对于提到的技术, 连最基本的问题也回答不上, 这就说明候选人这项技术没掌握;
4. 说得太流利或太磕磕巴巴, 这就说明在背词或者是表达有问题。

面试中介绍项目的范例

第一步, 介绍项目基本情况。可以这样说, 这个项目是 **xx** 产品的 **xx** 模块的, 有 **xx** 和 **xx** 模块, 我做了 **xx** 模块, 用了半年, 我的组里一共有 5 个人。这里可以谈下业务, 但别深入, 因为面试官不熟悉, 也不想熟悉候选人的业务, 这块时间控制在 1 分钟之内。

第二步, 介绍项目里关键技术和方式。可以这样说, 这个项目里, 我用到了 **Spring** 框架, 用到 **nginx** 等组件, 项目管理用 **Maven**, 部署用 **jenkins**, 静态扫描用 **Sonar**, 任务管理和 **bug** 管理用 **jira**, 平时采用敏捷的项目迭代方式, 每天有站会, 大约 1 月一个迭代版本。这块可以根据自己的情况来介绍, 时间也别太长, 估计用 1 分钟也就够了。

第三步, 结合业务讲用到的技术, 但别展开: 比如有个职位介绍, 里面写到需要有数据库优化的经验, 那么可以说, 项目里 **xx** 模块, 我用到 **MyCat** 作为分库分表, (不展开技术), 上线后, 数据库能承受住每秒 2000 个并发请求 (说下用好的结果)。又如一个 **JD** 里说要用到微服务技术, 那么就可以说, 项目里用到了 **Spring Cloud** 框架, 用到了 **Ribbon**, **Eureka** 等组件, 容器是 **Docker**。用好以后, 在发布时会发现, 各模块之间的调用耦合性大大降低。

介绍项目时的要点归纳

从上述介绍项目的范例中，可以归纳出相关要点如下。

1. 面试前，需要阅读职位介绍，挖掘用过的技能要点，然后尽可能地在介绍项目里提到这些技能关键字；
2. 在介绍项目里，结合业务，提到职位介绍里的技术，因为一旦技术结合业务，就说明你有过相关技术的实践经验，而不是仅仅只会理论；
3. 别过多介绍业务，多抛出职位介绍里的关键字。还是这句话，面试官不关心业务，你提到业务只是以此证明你在实践中用过相关技术而已；
4. 此时还在项目介绍阶段，别过多展开技能，你抛出技能关键字后，面试官自然会问的。而一旦你过多展开技术，那么面试官就有可能感觉到你思路不清晰。

把控面试的走向

在介绍项目时，引导话题的技巧以及案例

在做项目介绍的时候，你可以穿插说出一些你的亮点，但请记住，不论在介绍项目还是在回答问题，你当前的职责不是说明亮点而是介绍项目，一旦你详细说，可能会让面试官感觉你跑题了。

所以这时你可以一笔带过，比如你可以说，“我们的项目对数据要求比较大，忙的时候平均每小时要处理几十万条数据”，这样就可以把面试官引入“大数据”的方向。

你在面试前可以根据职位的需求，准备好这种“一笔带过”的话。比如这个职位的需求点是 **Spring MVC** 框架，大数据高并发，要有数据库调优经验，那么介绍以往项目时，你就最好突出这些方面你的实际技能。

再给大家举个例子，比如 **Java** 虚拟机内存管理和数据库优化是绝大多数项目都要遇到的两大问题，大家都可以在叙述项目经验时说，在这个项目里，我们需要考虑内存因素，因为我们的代码只允许在 **2G** 内存环境中运行，而且对数据库性能要求比较高，所以我们经常要监控优化内存和数据库里的 **SQL** 语句。这样当面试官深入提问时，就能抛出自己准备好的虚拟机内存优化和数据库优化方面的说辞。

或者说，在项目介绍时提到，在 **xx** 模块里，我们使用了 **nginx** 做负载均衡，达到了承受百万级并发的效果，从而引出 **nginx** 的话题。

实在不行，你也可以说“我除了做开发，也做了了解需求，测试和部署的工作，因为这个项目人手比较少，压力比较大”，这样你也能展示你有过独挡一面的经历。

在回答问题时引出准备过话题的技巧

比如面试官问你 **Spring** 相关问题，假设问到，你对 **Spring** 依赖注入了解多少，在说好 **Spring** 相关问题后再提一句，我们同时用 **Spring**，以低耦合的方式整合了 **Redis**，从而达到提升网站性能的效果，这样就引出了缓存的话题。

或者在介绍完线程相关问题时，再提一句，在项目里，我们用到了线程池来管理线程，这样就引出了高并发的话题。

引导的注意点

第一，面试官不接口的，应当立即停止，再说下去就属于自说自话了。

第二，还是要准备必要的基础问题，要刷题和准备各种说辞，因为面试前的全面准备，是引导的基础。

第三，应当引导面试官问些“框架”和“性能调优”等值钱方面的技能，这样才能最大程度地展示你的能力，同样，此类问题需要面试前准备。

你可以引导的加分项

在如下的一些列表里，归纳的加分项甚至初级开发多少也能准备，其中涵盖了诸多方面。

Java 基础方面

Java 集合对象

- 1 能根据项目的需求选用合适的集合对象，比如知道 `ArrayList` 和 `LinkedList` 的差异，并能合理选用。
- 2 能在合适的场合选用 `WeakHashMap`。
- 3 可以适当讲一些集合的 `JDK` 底层实现代码。

JDBC 方面

- 1 能通过 `PreparedStatement` 的预处理方法来防止 `SQL` 注入。
- 2 能通过批处理来提升操作性能。
- 3 能通过实例讲述事务隔离级别的含义

多线程方面

- 1 会结合项目使用线程池
- 2 能通过锁或信号量等手段正确地处理多线程并发时的数据一致性。
- 3 熟悉各种并发组件和基本的底层实现

数据库方面

建表

建表时需要根据项目的数据情况，考虑是采用三范式或是反范式。

SQL 调优

- 1 可以通过查看日志等方式看哪些 `SQL` 需要调优。
- 2 可以通过执行计划查看 `SQL` 的所消耗的代价，并据此调优。
- 3 可以通过建索引，建分区等手段来优化 `SQL` 性能。

事务

- 1 可以说下 `JDBC` 或 `Spring` 里是如何管理事务的。

-
- 2 可以说下 **Spring** 里的声明式事务的做法和优点。
 - 3 可以举例说明事务隔离级别和事务传播机制的用法。

NoSQL 和 Hadoop

这两个本身就是个亮点，如果大家用过，可以结合项目来说明。

Java Web 框架方面

Spring MVC/Boot 架构

分布式组件方面

组件应用

- 1 结合配置文件等，说明怎么用的
- 2 结合业务，说下具体的效果，比如限流后有什么好处。

如何应对高并发的场景

- 1 如何达到负载均衡
- 2 如何进行失效转移

定位排查和解决问题

- 1 如何通过分析 log 定位问题
- 2 问题的根源和解决方法

健康检查和线上监控

- 1 如何通过健康检查确定系统正常运行
- 2 出了问题，如何发出警告

小结

由此大家能看到，其实很多事先可以准备的点，其实是你没有想到，但你项目里一定用过。你据此准备，在通过上述技巧在面试中合理地找机会说出来，你面试成功的可能性一定会大大增加。

常见面试技巧和非技术题

称呼

先说一个小技巧，在和面试官沟通时，如果提到对方公司，尽量用咱们 **XXX**，少用你们 **XXX**。这样可以提升亲切感，在讨论比较尖锐的问题时，更像是内部的探讨，而不是外部的指责。

当然，你要注意下语境，你可以说我想知道下咱们新浪是如何处理 **Feed** 流的，但不要说咱老婆今天几点回来……

为什么要离职？

不要说上一家公司的坏话，而要说现在这家公司的好话。这涉及两个原因，一是你现在如何吐槽上一家公司，将来也可能如何吐槽这家公司；二是要谨记我们提过的因为“未来更好”而跳槽的原则，这会让面试官感受到你是积极向上的。

遇到过的最大挑战以及解决办法有哪些？

这是试图了解候选人在压力情况下的表现，你可以挑一个最具有代表性的情景来回答，突出自己面临压力时，如何冷静地分析问题和解决问题的。不一定非要讲难度最大的，你可以说：“以前的挑战太多，记不太清了，讲一个最近发生的事情吧。”从而将问题降级。

你希望三年后成为一个什么样的人？

这是对你职业规划的考察，看是否和招聘方能给你的空间匹配。在回答中应该强调成长性和稳定性。

你还有什么要问我们的？

如果你回答“没有”，这往往被一些面试官理解为：你对应聘公司、工作岗位没有太大的兴趣。可能会让面试官产生误解，而影响面试评判。

如果你回答“有”，一时间又容易脑子短路，可能会不知道该问以下哪个问题：问企业发展？怕面试官觉得这个人好虚，有点不切实际问薪资待遇、假期福利？又怕面试官觉得这个人没有事业心，入职了也不会呆太久的，整天就想着休息……

这个问题的本质：

1、站在求职者的角度 面试不仅仅是求职者拿 Offer 的敲门砖，也是大家了解未来雇主的一个最佳途径。因此，抓住这个面试官给你的提问机会，你可以更了解这个公司，同时也能了解自己身上的不足。

2、站在面试官的角度 问出该问题意味着面试即将结束，面试官向你提问表示尊重。同时，这个问题也可以考察：求职者对公司/职位的了解求职者有没有自己的思考求职者的好奇心及思维能力

首先，我们必须提问

面试往往是互相了解过后，面试者处于被动状态，这个时候面试官将问题抛出，你必须把握住主动权，让面试官知道你是认真对待这次面试，而不是敷衍的流水线面试。

那么，问什么呢？

绝对不要问的蠢问题

1、请问此职位的工资是多少？类型：薪资待遇类

企业的薪水待遇和福利措施等，毫无疑问是大家最关心的问题，但却不适合在“最后一问”中提出。若岗位工资固定，有时面试官会在面试中透露。若工资

根据表现而定，在面试中提出薪资相关问题，会显得你只是为了工资来的，对职位本身其实没兴趣。

2、请问有多久的带薪年假？类型：规章制度类

再次强调，只有在和 HR 谈薪水的时候可以谈及待遇问题。其余时候请不要向面试官提有关：上下班时间，午餐补助，年假制度，加班费用等等问题。

3、请问你们公司是做什么的？类型：互联网搜索能找到答案的问题

公司官网或者直接搜索就能告诉你答案的问题就不要拿出来问面试官了，比如公司主营业务、人员规模、行业地位、营收状况等。要问就问公开信息查不出来，又确实关系到公司未来发展以及你在这个公司的发展前途的问题。

4、我对另外一个岗位也感兴趣，能介绍下吗？类型：朝三暮四类

刚毕业或尚未毕业的大学生，在求职过程中，或由于职业方向不确定，或抱着对新鲜事物踊跃尝试的心态，对不同岗位都跃跃欲试。但问出这样的问题，会让面试官以为你对所聘岗位本身并没有兴趣，或让面试官以为你是一个“朝三暮四”，不知道自己想要什么的人。

5 请问你们公司的 10 年发展规划如何？类型：过于高深的问题

如果你不是应聘高管，就不要提出那些连面试官都难以招架的问题。所谓“在其位，谋其职”，面试官考量的是应聘者的关注点和兴趣是否适合应聘岗位。太过高深的问题，不仅不能让你从中获益，甚至会让面试官认为你好高骛远，引起反感。

面试官最想听到的问题

1、工作体验类

1. 请问您在贵公司工作多久了？您觉得在这里的工作开心吗？为什么？
2. 您最喜欢这家公司的什么地方，最不喜欢这家公司的什么地方？
3. 如果再给您一次机会，您还是会选择现在的这家公司吗？
4. 您能描述下这个岗位一天的工作情况嘛？
5. 您这个岗位在实际工作可能会面临哪些困难？

点评 这样的问题有助于拉近距离，让交流更加轻松及人性化。求职者可以从面试官的回答中了解到在该公司工作的优缺点。一个对自己未来工作体验、工作环境很在乎的人，很可能也是愿意把自己的精力全部投入到工作上的人。

2、工作内容类

1. 您对于这个岗位的长期规划是什么？
2. 您希望我在短期内解决哪些问题？
3. 您觉得我对刚才某个问题的回答好不好？为什么？

点评 对求职者来说，搞清楚这份工作到底要干什么是很重要的。从面试官角度，一个应聘者连他自己要来解决什么问题都不清楚，只是说“我一定会努力的”这样的话，是毫无意义的。

3、工作潜力类

1. 请问该岗位都要经历哪些培训？

2.这个岗位的晋升路径是什么样子的？

3. 您对这个岗位三到五年职业规划的的建议是什么呢

点评 这类问题可以让你了解此岗位的晋升空间，也让面试官认为你是一个有职业规划的人。还能通过此问题确定面试的成功率。如果面试官非常详细地为你解答职业规划的的建议、分享以前在这个岗位上的同事的发展，那说明面试官对你是很满意的。

4、团队氛围类

1. 能带我看一下办公区域吗？

2. 大老板平时有什么特别的工作习惯吗？

3. 您认为，最能代表你们公司风格的员工是怎样的？

4. 我们团队有多少人，工作的年限大约分别是多少年？

点评 如果你直接问“贵司的团队氛围是怎样的”，那就跟面试官问你“你觉得你合适我们这份工作吗”一样，是不太可能得到真实结果的。所以，可以通过这些问题，从侧面去了解公司的文化与氛围。

不管面试官是 HR、部门领导，还是老板，以下问题都可以帮你轻松度过难关，而且你还能从面试官的回答中得到很多意外收获：

你在公司的一天是如何度过的？

这个问题可以让对方滔滔不绝的讲述他一天的工作，面试官会说一些比较自豪和有意义的事情，同时也会有一些琐碎的事情。在听的过程中，你也能感受到未来工作中是否有你的兴趣点，以及最无聊的那个部分你是不是可以接受。同时也可以从中推估到你的未来发展，因为升职后也会有一天成为他。

团队、公司现在面临的最大的挑战是什么？

这个问题比较安全，也是一个可以引起面试官兴趣的话题。一来这个问题不会暴露你对公司的不了解，二来也能让你对未来工作的挑战或困难有一个提前的预期。除此之外，这类问题用的好，会很容易增加印象分。特别当面试官是外国或海归人士时，比较直接一点绝对不是坏事儿！

对于未来加入这个团队，你对我的期望是什么？

如果面试官将会是你的直属上司，那么这个问题会让你的利益相关者一开始就有一个感觉，你是一个非常在乎他或者团队，并且愿意倾听的候选人。这样对于快速的培养起一段专业的合作关系是很有帮助的，同时也可以更理解他对你的期望值。也可以初步判断出他是一个成果导向，还是过程导向的上司；是一个由上至下思考，还是一个下至上思考的领导。如果把握准确会更令面试官觉得：你是一个会做好准备并且有同理心的人，这绝对是加分项。

有数据显示，面试中面试官讲话时间的占比越高，面试的成功率就越高。因为他愿意把公司展现给你，表现出来的自然是一种欢迎的态度。反之，如果他只是一味的听你说做自我介绍，听你讲你之前的工作经验，那你成功的几率将会大大降低。

所以，当面试官提出这个终极问题：“你还有什么问题吗？”时，一定要记住：不是问什么问题都是 OK 的，更重要的是不能盲目的去提问一些死记硬背的问题，因为这不但不会有加分项，更有可能把面试上半部分的好印象也都抵消了。

知己知彼

如果你知道面试人是谁（比如是通过人脉推荐或者直投方式得到的面试），那么在面试之前记得仔细读一读他的博客和微博。一方面是为了面试，另一方面也是看你自己的是否喜欢这个主管的风格，万一不适应，可以早做调整。

准时和礼节

和招聘方约定好的时间应该尽量准时，晚到的话，应该发短信告知。如果你已经确定了录用通知书，不想再面试了，应该给之前承诺参加面试的招聘方群发短信或邮件告知。

总结

面试是否准备，结果可能就大不同

先从面试官的角度看下，哪些人能面试成功？

1. 最近半年的项目经历和 JD 匹配度很高；
2. 通过面试，JD 上的技能候选人大多能掌握；
3. 候选人在 Java 核心，数据库和框架方面的基础技能达标；
4. 不是刺头，团队合作没问题，没有其它大问题。

准备不足的的后果

1. 简历未必能过筛选，甚至没有面试机会；
2. 无法证明项目里用到的技术和 JD 高度契合；
3. 介绍项目经验时没问题，把提问的主动权交给面试官；
4. 不知道将会问哪些问题，所有问题都现场想；
5. 在面试现场，没法让面试官全面了解你的技术亮点。

好好准备的收获。

1. 能通过微调简历，得到更多的面试机会；
2. 能通过挖掘项目经验，证明自己的技能和 JD 契合；
3. 能知道哪些属于值钱技能，并能结合业务准值钱技能和调优技能的说辞，而且能不露痕迹地展示；
4. 不仅限于 coding，更能展示项目管理（sonar 等），linux，项目部署（nginx）等方面的技能；
5. 知道面试大致会问哪些问题，并由此能事先准备；
6. 能事先尽可能多地挖掘亮点，并在面试时展示。

常见疑惑

问：学历在求职中重要吗？

答：一般创业公司不会对候选人学历设限制，但类似 BAT 之类的上市公司通常会有一个本科学历的门槛。这个门槛并不是绝对的，如果你的直接上级愿意帮你去申请特批，还是可以通过的，但是这要求你的能力足够出众。另外，如果你有同等级的公司背景，学历也是可以忽略的，当你有腾讯的工作经历的时候，就没有太多人在乎你的大专学历了。

问：我工作的公司很一般，如何写简历才好？

答：技术招聘一般看两个点，一个是经历证明，一个是能力证明。如果你之前的公司很一般，那么你在经历证明上就相对弱势。这种时候需要想办法提升自己的能力证明。代码是程序员能力最好的证明，所以辛苦一点，把每天睡觉看美剧刷微博的时间挤一挤，努力写一个代码可以见人的开源项目出来吧，这一点就可以帮你超过九成的竞争对手。

怎么跟 HR 谈薪资（仅供参考）？

第 1 步，在面试之前，你需要清楚两件事情

1) 月薪只是工资结构的一小部分

工资结构是由：月薪，五险一金，加班费，带薪年假，期权，股票等一起构成的。在后面的面试环节要问清楚公司的工资结构是由哪几部分构成。

2) 第二件事情，通过互联网或者朋友打听到这个行业的薪水范围。然后结合自己的实际情况，确定一个期望的薪水范围。

第 2 步，反问 HR

HR 通常会这么问你：您期望的薪资是多少？

如果你回答：10K

恭喜，你已经被 HR 成功套路。当被问到薪资待遇期望多少，如果你直接报价，万一报低了，HR 做梦都会笑醒。如果没有报低，HR 也会顺着这个价往下砍，所以你最终谈的薪资会低于 10K。

拿到 offer 时你会在心里这么嘀咕：我要是当时报价 15k 该多好。

那么，如何正确回答呢？

最好的办法是要引导让 HR 先说，你可以这样反问：您这边的工资结构是怎样的？我还不是很清楚。有没有任务绩效，五险一金的比例，年终奖的构成等。

这时候 HR 会给你介绍工资是由哪几部分构成的，你也可以多公司的薪资有更全面的了解。

第 3 步，回答一个预期薪水

根据第 1 步自己的预期薪水范围，和第 2 步 hr 回答的工资结构，你可以调整下自己的预期薪水。然后告诉 hr 这个值，接下来大约就是一个拉锯战了，需要慢慢喝 HR 进行讨论和协定。

如果遇到 HR 薪资压得太过分，坚持你的薪资底线，真的谈不拢就算了，说明这家公司给不起钱，盈利能力一般。跟着这样的公司，你也不可能赚到钱。去了也没什么意思，继续再面试其他的。

注意：

目前收入水平

用你去年 12 个月的总收入除以 12，得到月平均工资。举例来说，你目前月薪税前 5 千，一年 12 个月就是 6 万；去年年终奖你拿到 2 万，还有季度奖和绩效奖金大概 1 万；这样你过去 12 个月的全部总收入就是税前 9 万；用 9 万除以 12，得到一个税前 7500 元的月薪，这就是你的平均工资。

这个 7500 元的数字，是你应该写在简历上的“目前薪资”，而不是傻傻地报给对方一个“我目前月薪 5000”。

期望薪酬的预估：

1、提前了解行业薪资水平

一定要提前去了解行情，千万别只局限在你目前公司的薪资水平上。每个公司都会对应聘的岗位定下薪资预算，我们可以以公司网上招聘要求给的薪资范围作为大体参考。

2、明确期望薪资的具体数目

一般 HR 问道你期望薪资？你可以大胆地说出你的期望，不要觉得尴尬不好意思，这是为自己谋福利！！而且要说出具体数目，不要给一个宽泛的范围，不然你的薪资只能是最低限度。如果 HR 表示你的期望太高，那你可以反问 HR “贵公司这个岗位的薪资如何设置？”。如果远远低于期望或者低于同行水平，那么可以斟酌选择放弃；如果还在你薪资接受范围内，那你可以继续拉锯战。

3、确定基础薪资，福利是浮云

我们在跟 HR 面试谈薪的时候，一定要了解清楚公司岗位的薪资结构。询问是你的权利，不要觉得不好。当然这里我们要区别于技术面试，技术面试切记主动谈薪资，HR 面试我们必须主动。有些公司 HR 会给你讲公司的薪资结构，比如薪资=基础薪资+项目奖金+月度绩效，加起来一般月薪可以达到多少，完全能满足你的期望。但你要知道项目奖金、月度绩效都是浮动不稳定的，有些误差可以达到 nK 以上，所以一般像这种薪资结构的，基础薪资有保障，你的总体工资才会高。还有公司 HR 为了降低你的薪资，会说以后公司上市后员工会分期权股份之类的，这种幌子还是少信，现在哪一个公司不说自己将来要上市。

至于福利，五险一金都是基本的，一般都会缴。节假日福利、加班补贴等有些公司也会有。这里一定要弄清楚公司上班时间，有些是 996 的上班制度、大小周，当然一般都会有加班，加班是算调休还是算加班工资？

4、给自己留后路

对于第一次面试，如果最终跟 HR 谈论下来的薪资离你的预期还是少了点，可以不要直接拒绝说不予考虑，可以先应允下来收了 offer 再说。但是 HR 绝对会问你什么时候可以上班。这个时候自己找好理由推迟一周上班。在这一周的时间够你去参与其他公司的面试了，之后谈薪方面就可以有底气往你期望的薪资坚定下去。毕竟你已经有一个 offer 在手了。如果你拿到更好的 offer，记得跟之前应允 offer 的人事说明不去的情况，这是基本的礼貌。