

## 面试避坑小讲

这期主要分享在面试中的问答环节，几个容易踩坑的问题：

### 一、你现在的工资多少？

标准回答：现在月薪多少 K\*十几薪+补助+平时的项目奖金

错误姿势：

- 1、只回答月薪多少 K。
- 2、至于十几薪该如何回答，只需要回答外界对公司所知悉的是十几薪就可以了，比如阿里巴巴，绝大部分可以拿到 16 薪，那么如果你过去的绩效低没拿到 16 薪，你只需要回答我们是 16 个月即可，如果你过去的绩效很高，那就回答实际的月份就行。
- 3、过去有补助的一定要说出来，比如餐补、房补、交通补助、打车报销、学习费用报销（如买书、参加培训等）、电脑补助、停车费补助等，因为新公司不一定有这些补助，如果你不说，招聘单位十有八九是不会主动问的，虽然主流的大公司都有标准的福利及补助体系，但不一定会主动给你啊，所以这个有必要要说。
- 4、平时的项目奖金，如果有就如实说，如果没有但又觉得自己过去的薪资偏低，不说的话会吃亏，那就说项目奖金看情况，金额不固定。

大单位定薪都会在你现有的基础上，上浮 15 - 25 %不等，不说全带来的损失自己掂量哦。这里有一点需要注意，我强烈不建议虚报现在的工资，但如果你现在的薪资在行业内确实偏低了很多，自身技术又到位了，还是有必要多报一点点，就算单位要薪资流水，多个 1-2k 基本上看不出来，毕竟每个单位的社保公积金基数以及每月的绩效分数不一样，但仍然强烈不建议虚报工资。

### 二、你期望多少钱？

标准回答：先问清楚招聘单位的试用期多久，打几折？咱们一年正常情况下是十几薪？咱们社保公积金基数是多少？然后再看自己的面试发挥水平决定自己要多少钱，感觉面试发挥不错，那就要中高位数，面试发挥一般，要中位数，面试发挥很差，那就要中低位数。

在这里有一定需要注意：不要过分的纠结于月薪，还是要看一年正常情况下多少薪。

错误姿势：我期望多少 K

为什么直接回答期望多少 K 的资深是错误的呢？因为招聘单位但凡试用期时间比较久或者打八折，或者招聘单位一年只有 12-13 薪，明显低于行业水准，或者招聘单位的社保公积金基数较低，只要招聘单位有上述三点的其中一点，那么招聘单位在心理上是理亏的，这时候只要你的面试发挥过关了，多要个几 K 招聘单位也有可能认为是理所应当啊。

### 三、当你回答完期望薪资以后，对方觉得略高，反问你：这是你的最低期望吗？

错误姿势：默默的降低了几 K。

正确姿势：( 结合当时的场景，自己用其中一种或者几种方法去回复都可以 )

1、反问：咱们这个岗位的薪酬区间是？

2、我目前有两个 offer 了，薪资都比咱们给出的略高一点点，但除了薪资外，平台，成长空间，行业趋势，领导专业度等等我都会考虑，我需要回去好好的思考一下在回复您。

对方如果反问是哪两个公司的 offer，不要说名字哦，说行业就行了，总之就算能降价，也不要当场就降价，万一你当场降价了对方还觉得你降得不够呢？

#### **四、除了薪酬，你最看重什么？或者是什么因素吸引了你对我们公司感兴趣？或者你最看重我们公司的什么？或者在求职过程中，你最看重什么？**

标准回答：对方有什么就说什么。

平台大就说看重平台，领导专业就说看重领导，工作内容不错就说看重看重工作内容，行业很前沿就看着行业趋势，啥也没有的创业公司就看中个人机会或者行业及产品的增幅空间。但真的轮到自己思考图什么的时候，一般而言是先看平台的公众知名度，再看职位的头衔或职级，再看工作内容，再看行业和领导，除非已经不愁找工作可以自有选择了，但凡还需要镀金的情况下，平台的公众知名度大于一切。

#### **五、你还有什么需要问的？**

错误姿势：咱们工资多少？几点上班？有加班补助嘛等等.....

正确姿势：要知道，只要面试通过了，有的是机会问薪资等等，除非对方主动问你薪资，否则薪资问题一律不主动问，应该多问一些公司的情况，或者与自己的工作有关系的内容；比如咱们的产品核心优势在哪里？咱们技术团队有多少人了？我们这个小 team 有多少人？我们会有机会参加内部培训和分享吗？等等.....如果对方各方面都介绍的很 ok，那就说：您介绍的非常详细了，我关注的问题您都已经细致介绍了，我暂时没有其他问题了。

#### **六、招聘单位给 offer 但不是我想要的，接不接？**

要学会把面试、拿 offer 和入职，当成三个独立的环节，多面试多思考往往能多拿 offer，多拿 offer 才有更多的选择余地，因此只要待遇满意，不管公司距离远不远，公司大不大，行业是否落伍，毫不犹豫的接，一来增加自己的自信心，二来可以用来和目标单位谈判的筹码之一啊，但如果是自己明显不感兴趣的单位，收到书面 offer 后，第二天一定要告诉对方说收到更好的 offer 了，然后最好是给对方推荐几个合适的简历，这样一来不得罪人，二来帮身边的人也找找机会。

#### **七、你何时能到岗？**

正确姿势：如果是你非常喜欢的单位，那就别拖，如果不是，那就

- 1、你已经离职：为自己争取大约 10-15 天后在到岗（比如说在帮一个朋友做一个小工具）。
- 2、你还在职：我已经提离职正在交接了（不管提没提都可以这么说），然后结合你自己是真的在交接了还是根本没提离职，然后分别说 10-15 天或者 15-20 天。

如果对方觉得有点长但没有直接问你，或者直接就说能不能提前，建议回答：我回去和我领导协商下，看看能不能提前，我明天再回复您。

晚一些到岗的好处有两个，一是有时间的参加更多的面试，万一有更合适的呢？二是万一别的也都不合适，自己也就死心了，而不是外面稍微一有机会，自己就心猿意马的按耐不住了。

## **八、你领导怎么评价你，你怎么评价你领导，你怎么评价你自己？**

- 1、不过是别人评价你，还是自己评价自己，都要把踏实、有责任心、性格很好沟通能力不错、有分享和奉献精神这几个方面说出来，其他方面就要结合自己的情况来说了，比如学习力强、技术功底扎实等，如何评价领导这个问题，说领导的优势就行了。

## **九、你的离职原因？**

这个问题有点像第四个问题，同时也是个因人而异的个性化的问题，比较好的回答方式就是回答招聘单位能给到但是现单位给不到的，比如我想看更大平台的机会，比如我想在技术上做一些深度的突破，比如我想解除管理，比如我想能得到更多的个人机会，比如我想在某一新行业做一些探索等等。

但不论如何，除非是网上能查得出来是单位倒闭了，原则上而言不要说单位倒闭了，可以说单位转型做其他业务了，技术没有太大的空间了，和单位闹过仲裁也不要说。

如果是即将被裁员但还没最终裁员，可以说单位业务受某某因素有一些影响，可能未来还会有更持续的影响，所以我想主动看一看好的机会。

## **十、你的职业规划**

这个话题要一分为二的讲，如果确信很有把握面试成功并且对方在管理上也是很开放的，那可以如实说自己的规划，否则还是看对方提供的机会是啥就说啥，是初级工程师，那就是想一步一个脚印、脚踏实地的锻炼技术，是中级工程师，那就是想深化自己的技术，往精深方向发展，如果是高级工程师，那就是想做一些有挑战的事情，如果公司能给机会带团队的话，自己也不排斥，如果是主管或者经理，那就是技术和管理两不误。

还有一点，比较重要的面试一定要争取录音啊，录音能还原当时的场景，事后请教别人也好有个依据啊，靠回忆和转述，场景已经变了，这样你去请教别人，别人给出的意见对你的实用性也会打折扣。

最后，本人有一个微信公众号，叫“互联网人贩子”，会分享一些求职面试技巧，欢迎关注。