

25 | 应该如何向面试官提问？

2019-03-27 白海飞

面试现场

进入课程 >



讲述：白海飞

时长 12:16 大小 11.25M



临近面试结束，面试官很可能会问你：“有什么问题问我们吗？”从我的经验来看，大多数应聘者并没有把这个提问环节重视起来，或者在这一块有很多困惑，不知道该问什么好。

我先列举几个听过的问题：

“我没有问题，谢谢。”

“刚才您问的 XX 问题，答案是什么？”

“公司对新人有什么培训吗？”

“请问面试流程是怎样的？”

“请问这个职位的工资范围是多少？”

“能介绍下您的团队是做什么的吗？”

你觉得这些问题如何？面试官会怎么评价和回答呢？这些问题对面试结果加分还是减分了呢？

面试官为什么要让你提问？

面试官之所以让应聘者提问，一是表达对应聘者的尊重，显示平等的对话关系；二是通过你的关注点，了解你的需求和动机，进而判断当下的职位是否适合你；三是通过审视你提的问题，考查你的思考广度和深度，以及经验能力。

小提示：

当面试官让你提问时，千万别觉得面试要结束了，就随便敷衍了事。

面试中，面试官让你主导对话的机会不多，第一次是自我介绍，第二次就是让你提问的环节。这是你获取信息和表现主动权的一次好机会，你可以借此：

获取关于团队、职位或者项目的一手信息，这是你在网上或者从朋友同学那里拿不到的。这些信息对你判断当前职位的匹配度非常重要。

表现自己的思考方式、认知水平和经验能力，以此提升面试效果，锦上添花。

那么，问哪些问题更合适呢？我们从“问题的安全范围”和“如何让提问为面试加分”两个层面来谈。

问题的安全范围

既然是面试环节中的提问，那么问题主要涉及三方面内容：应聘者需要的、面试官需要的、职位需要的。

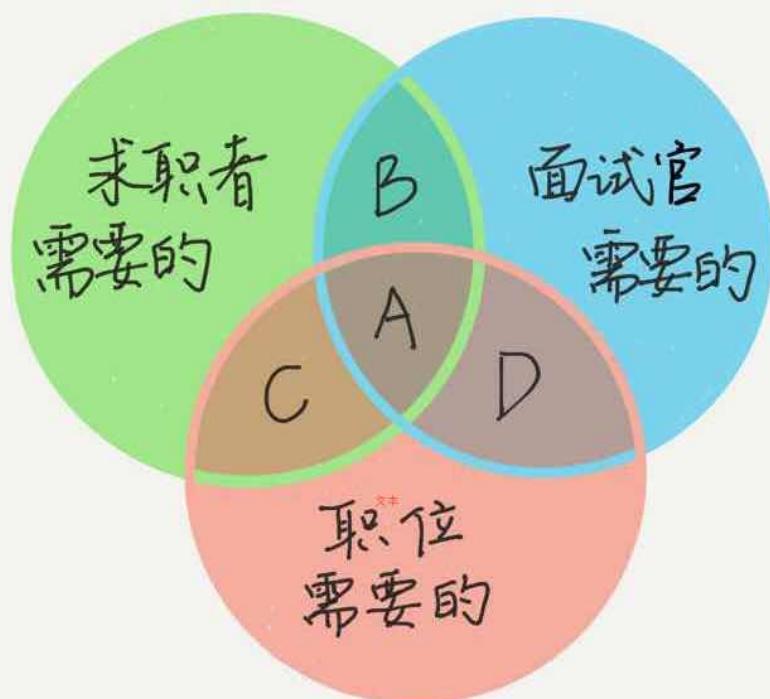
应聘者需要的，是与其个人利益、职业发展相关的信息，包括但不限于本次面试结果、薪酬待遇、工作内容和环境、职业发展等信息。

面试官需要的，是招人所必备的信息。为了招到合适的人，招聘方要经历从写职位描述（Job Description）、收集简历、笔试面试，到发 Offer 等过程，所需信息包括但不限于人才市场、招聘渠道、职位需求、应聘者的素质和稳定性、招聘成本、法律法规等信息。甚至哪个竞争对手正在裁员，HR 也要了解，以便收集更多对口的简历。

职位需要的信息，包括公司、团队、角色责任、技能要求、工作压力、发展机会等。这些代表了职位本身的客观需要。

之所以“职位需要的信息”没有被“面试官需要的信息”全部包含，要单独来说，是因为不同的面试官可能对职位所需信息了解不完整，或者有偏差。比如，HR和职位主管对职位需求和工作内容的了解不尽相同。同样一个职位，不同的人招，要求级别就可能不同。这是因为他们对职位的定位不同，也就是说，对应聘者入职后在团队中所起的作用，有不同的期待。

应聘者、面试官、职位本身，这三者的需求内容是有交叉的，我在这里用三个相交圆来展示这三者的关系。三个圆相交的中间公共区域A，就代表应聘者、面试官和职位都需要的内容。



应聘者、面试官和职位的需求模型

所以，我建议的提问原则是：

应聘者的问题，最好是与职位相关的，并且是应聘者、面试官都关注的信息。

作为应聘者，如果你仅仅从自己需要的角度提问，比如“我能得到什么资源来学习和提高”“我能得到什么晋升机会”，面试官会觉得你只关注个人成长，而不是工作本身；而如果你只问面试官和职位需要的信息，而忽略了自己的关注点，就难免会失去了解团队和职位的机会，而且显得有些讨好面试官的意思。

然而，不是三者公共区域的内容，就不能问了么？当然不是。上图中两两交织的部分（B、C、D 区域）也可能存在好问题。这里说的原则，只是确保面试“安全”的一些保险做法，不必固守。

我基于这条原则列举了一些问题，供你参考。下面一组是可能让面试官产生不适的问题（减分问题）：

有关薪酬待遇的细节。如果面试官没有主动开始这个话题，最好不要自己问起。因为现在还不到时候。我们在“[26 | 怎么谈薪水比较好](#)”一文中会详谈。

有关涨薪升职的条件。同上。

我面试表现得怎么样。这样提问说明你关心面试结果，但对面试官没有价值，除非他非常 nice，想指点你一二。

面试官您在这个团队里是什么角色。这个问题听起来没有上下文，如果是讨好面试官，没有必要；如果觉得这位面试官可能是将来合作的同事，现在了解情况也为时尚早，入职以后会有人给你介绍的。

一般情况下，下面的问题是比较安全的：

有关团队的现状和发展前景，要解决的挑战和问题等。这类问题，一般是提给团队负责人的。这也是你了解团队的重要环节，你可以通过团队负责人的讲解，判断他的表达逻辑、沟通风格。这些问题的答案展示了团队的前景，也包含了团队负责人的领导风格，你可以判断是否能和这样的领队相处愉快。马库斯·白金汉（Marcus Buckingham）有一句名言：“员工并不想离开糟糕的公司，他们只是想离开糟糕的经理。”

有关项目或产品的业务、价值、技术栈、流程工具等。

有关职位的工作对象、工作环境、方法工具等。

该职位的考核标准、职位期望。这类问题表明你能换位思考，从老板的角度去理解他的期望；同时也说明你是个注重实干的人，你希望了解职位的考核标准，以及所需要的各种能力；你也是个干劲十足的人，你做事结果导向，有目标感。你可以通过这个问题，确认这个职位的需求和自己的能力是否契合，以及你是否真正有意愿做这个工作。所以，在评判对方的回答时，需要重点关注老板对这个职位的期待和 KPI 的考核标准是否合理，你有没有能力达到这些标准，这些对你的成长是否有利。

下面是可能有些“危险性”的问题，因为它们对面试官不产生价值，甚至会让某些面试官对你的印象减分：

该职位的职业上升空间。表明你关注职业发展，有上进心，但是如果你只问这一个问题，前面提过了，有的面试官会认为你只关注个人成长，如果上升空间有限，你离职风险高。

该职位对应的培训。说明你有学习和提高的意识。但是对于有经验的社招应聘者，面试官会期望你入职就能快速上手，这样的问题会让他认为你更关注个人成长，或者对自己的能力不自信。

公司的主营业务和竞争力。这种公开的信息可以从网上找到。虽然显示你对公司的关心，但是也反映出你面试前没有做足功课。

与职位不太相关的内容。比如“怎么看待中美贸易战”，也许你是想借此机会，表现一下自己准备好的真知灼见，但是面试官能听出你的答案是准备好的；或者面试的是美资外企，你想听听公司和职位会不会受影响，但是得到的很可能是很官方的答案“不受影响”。

补充之前没有回答好的问题。这个问题要看情况。如果你之前大部分问题答得都很让面试官满意，那么对之前发挥失常的一个题目做补充，重新回答，能起到一些完善的作用，面试官也会喜欢你这种精益求精的精神；相反，如果之前的大部分问题答得都不够好，靠几分钟的时间是挽回不了什么的。即使这时你表白说，“别看我现在的技能不够，但是我有顽强的意志和拼死的学习精神，请相信我，一定能胜任这个职位”，一般面试官也不会感动而改变面试评价的。面试官有自己的评判方法和标准。

如何让提问为面试加分

注意到以上的安全范围，能使你的提问至少不减分，但是要做到加分，还得注意下面一些事项。

尽量展示正向的态度和观点，适当表示负面的担忧和建议。比如：我看到这里办公空间是开放的，座位之间没有隔挡，这样能促进沟通，但是如何保证大家能不受打扰地工作呢？这个问题反映了提问者观察仔细，积极思考，能看到正向的意义，又能注意到负向的影响，寻求解决方案去消除。

问合适的人。你要区分面试官的角色，是 HR，还是技术负责人，还是团队负责人。不同的角色，承担的任务不同，对职位的理解也不同。如果是技术问题，就要问技术负责人；团队发展前景的问题，就要问团队负责人。

问题带着自己的洞见。比如，“对于全球团队来说，由于时区不同，往往加班沟通。您团队有这种情况么？讨教一下有没有好办法解决一下。”这个问题的确说出了跨时区团队的一个痛点，反映了提出者对全球团队的沟通有经验和思考，并且积极寻求解决方案。

注意情势。前面提到，你要根据前面面试部分的自我评价，采用合适的问题弥补或者提升面试效果。如果你感觉自己的强项在前面没有考查到，可以在这时提及。

问题面不要太宽泛，让人抓不住你的关注点。比如“如何做好工作？”，这个问题虽然能反映出提问者追求做好工作的动机，但是涉及面太多，不如改成：“要做好这个职位的工作，最需要具备哪些特殊的能力和素质？”

问题要简洁精准，不要有恭维或者冗余。

问题提出去，要聆听面试官的回答，反馈你的理解，或者引出下一个问题。这个过程要避免对抗，避免问题把对方逼到窘境。

最后，还有一点很重要，那就是注意自己表达时的态度，态度的核心是诚恳和尊重。**好的表达状态，就像与朋友真诚地对话。彼此尊重，言辞诚恳，会促进面试双方信息的有效沟通。**

总结

总结一下，今天我们讨论了什么是提问的安全范围，就是与职位相关，并且是应聘者、面试官都关注的内容，又列举了一些问题实例，后面讨论了使问题加分的注意事项。

问出好问题，有助于你更详细地了解职位信息、公司文化等内容，以及强调自己的独特优势，会给你的面试效果加分。希望今天的内容，能够带给你一些启发。下一次，你可以更从容地、更有效地利用起这个提问环节。

思考时间

请你想想下面的问题合不合适，它们的提问对象，是 HR、技术负责人，还是部门主管更合适呢？

1. 请问，我什么时候可以拿到面试结果呢？我手里还有两个 Offer，需要尽快知道您的决定。谢谢。
2. 听说上周贵公司产品出了一次事故，您怎么看？
3. （这是个补缺职位）请问前一位任职的人，是什么原因离开的呢？
4. 这个项目的技木栈都已经过时了，您有计划要迁移到更新的技木栈上去么？我在这些新的技术上是擅长的。

你可以在留言区写下答案，发表观点，期待与你一同交流。最后，如果这篇文章对你有所启发，也欢迎把它分享给更多的朋友。

The banner features the '极客时间' (Geek Time) logo with its orange circular icon. The main title '面试现场' (Interview Site) is displayed prominently in large blue font. Below it, a subtitle '面试只是起点，能力才是终局' (The interview is just the beginning, ability is the final goal) is shown in a smaller white font. On the right side of the banner is a professional portrait of a man with short dark hair, wearing a dark suit jacket over a light-colored striped shirt. At the bottom of the banner, there is a dark blue footer bar with white text that reads: '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。' (New version upgrade: Click 'Share with friends' to read for free, invite 10 friends to subscribe and get cash rewards).

© 版权归极客邦科技所有，未经许可不得传播售卖。页面已增加防盗追踪，如有侵权极客邦将依法追究其法律责任。

上一篇 24 | 被面试官问住了怎么办？

下一篇 26 | 怎么谈薪水比较好？

精选留言 (9)

写留言



enjoylear... 置顶

2019-03-27

2

思考时间：1.请问，我什么时候可以拿到面试结果呢？我手里还有两个 Offer，需要尽快知道您的决定。谢谢。

这个可以问HR.

2.听说上周贵公司产品出了一次事故，您怎么看？

这个我觉得不该问，问技术负责人吧，会让对方觉得困窘;问管理人员吧，对方会觉得你...

展开 ▾

作者回复: 谢谢你的分享，很有价值。

@编辑，帮忙置顶。

这4个思考问题，先让大家讨论一会儿。

前面两轮的问题效果不错。第三轮，公司组织架构，是问部门领导非常好的问题，而且接下来的话题也会非常有意义：公司的组织结构和业务模型的关系？该团队在公司组织架构中起到什么作用？该团队做的业务如何支持公司战略？这些问题有利于你自己判断这是个核心部门，还是个边缘化部门——你如果直接问，领导肯定往核心里说。。。



上善若水 置顶

2019-03-28

1

《总结和练习》面试结束时候你的提问时刻如何把握？提问内容须安全，那就是问你，面试官以及职位都相关的问题。毋庸置疑，问团队，问项目，问职位，问考核就对了！其次问得对不一定说明问得好，提问方式也极其重要：具体人具体事，三次完美握手——准确表达，耐心倾听，得体回应！举个栗子。1.问：我们团队本季度的目标是什么？2.答：完成大猩猩仓的改造！3.回应：大猩猩仓我略有耳闻，可以提高单仓的吞吐率，而且是公司自营，人...

展开 ▾

作者回复: 哇，总结得比我好！

@编辑，赶紧置顶，谢谢！



我来也 置顶

2019-03-27

1

课后思考题:

1.什么时候可以拿到面试结果?

我觉得这个可以问HR.

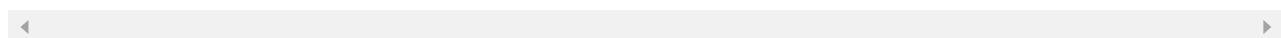
但是后面的一句"我手里还有两个Offer",我觉得没必要问.

别人公司有自己的流程,你催也没多大用.反倒像是在说,你快点决定,还有两家等着我....

展开 ▼

作者回复: 谢谢用心的分享!

@编辑, 请帮忙置顶。谢谢。



邓超

2019-03-27

3

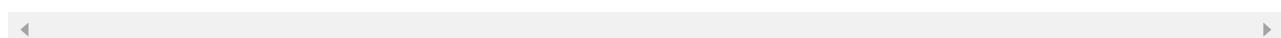
谢谢白老师,我很幸运,面试其实表现一般,但是我最后问了两个问题:我来之后,如何开展工作?针对我的岗位,我还需要什么技能?

哈哈,最后通过了面试。可能是他们看到了我的诚意。

展开 ▼

作者回复: 邓超你好,这名字好耳熟。难道不是因为这个原因过的面试么?哈哈,玩笑。

嗯,出自本心地问,而不是费尽心机地问,让人家感受到初心,而不是别有用心,才是真的好。



周序猿

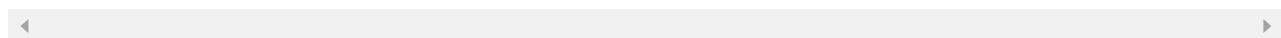
2019-04-02

1

老师你好,我有个疑问。你在减分题中提到『面试官您在这个团队里是什么角色』这个问题,但是我如果不了解面试官的角色,我接下去要怎么因人而异提出对应的问题呢?

展开 ▼

作者回复: 没有绝对的能问和不能问哈。如果你接下来的问题和面试官的角色相关,而从之前的对话又看不出他的角色,那就需要问清楚,或者问题中加前缀:"不知道这个问题问您哪位合适..."





crazypok...

2019-03-31



想请问下老师，如果对于校招该怎么问问题呢？老师可以简要说一下吗

展开 ▼

作者回复: 和社招没有分别的，因为你的根本出发点就是为了把工作做好，表现出色，对吧？有什么是社招能问而校招不能问的么？



兔2...

2019-03-27

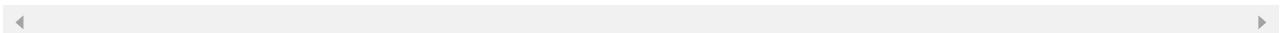


列举了4个问题，一般问个2~3个问题即可

1. 我可以了解下团队的现状么，会面临哪些挑战和问题？
2. 该职位的考核标准是什么、对职位有哪些期望？
3. 对于全球团队来说，由于时区不同，往往要加班沟通，不知道您的团队有这种情况么，讨教下有没有好办法解决一下?...

展开 ▼

作者回复: 嗯，不要让人误会成找理由。



我来也

2019-03-27



要是这篇文章早一周出来就好了.

上周去面试了一次(最近好几年的头一次),最后面试官还真问了我:"你有什么问题问我们吗?".这次面试也是上午别人找我,下午我就去了.中间也没什么准备.😊

...

展开 ▼

作者回复: 先谢谢分享。

第一个问题，如果公司主页打不开，的确说明公司不太注重IT建设。但是问向面试官，可能他也一脸懵，因为这事可能根本不关他或者他部门的事。

第二个关于异地沟通的问题，说明你关注协作和管理。如果我是面试官，我会反问你为什么要问

这个，因为我要确认你的关注点是什么。

因为没个人时间学专栏充电而拒了offer，确实有点可惜。有个牛人，如果能活生生地带你，可能比你闷头自学专栏要高效。当然，前提是人家愿意带人，而且善于带人。有些牛人，不一定带人也牛。



XCC

2019-03-27



这篇文章早出来就好了

我问过：您能介绍一下苏州吗，说一下苏州有哪些好吃的，好玩的就行

然后面试官说苏州园林，苏州一小时经济圈

展开▼

作者回复：哈，Free talk也可以，看你碰上什么样的面试官，以及之前的表现怎么样。😊

如果每一秒都为了提升面试效果，是有点功利。其实只要面试官有心要你，不会因为一个小问题就全盘否定你。但是谁知道他会因为什么而有心要你呢？这主要看与职位是否匹配，但其他的一点一滴都可能起作用，所以还是要尽力而为，不错过一个细节为好。