

就业求职系列

.NET

软件工程师

就业求职手册

Handbook For
.NET Software Engineering Interview

◎ 叶青 编著

走出
就业寒冬
赢在
起跑线

Offer

- ◎ 解密名企选人标准
- ◎ 引导 IT 职业规划
- ◎ 突破笔试面试关卡
- ◎ 解析求职应聘疑难



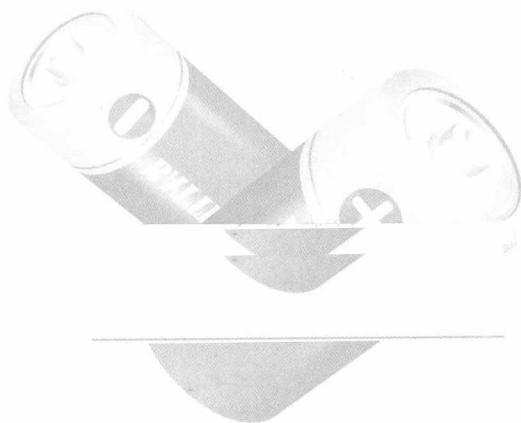
人民邮电出版社
POSTS & TELECOM PRESS

就业求职系列

.NET 软件工程师 就业求职手册

Handbook For
.NET Software Engineering Interview

◎ 叶青 编著



人民邮电出版社
北京

图书在版编目 (CIP) 数据

.NET 软件工程师就业求职手册 / 叶青编著. — 北京: 人民邮电出版社, 2009. 4
ISBN 978-7-115-19476-3

I. N… II. 叶… III. 计算机网络—程序设计 IV.
TP393.09

中国版本图书馆CIP数据核字 (2009) 第000128号

内 容 提 要

.NET 平台是微软公司主推的编程平台, .NET 程序项目可以由使用 C#、Visual Basic、C++ 等不同语言的开发者共同合作完成。NET 技术具有应用范围广、程序开发效率高、项目开发周期短、易于团队协作的优点。NET 技术拥有庞大的开发者群体, 如何在激烈的竞争中脱颖而出, 是.NET 求职者关心的问题。

本书共分为 4 篇, 共 16 章。第 1 篇是应聘过程和.NET 基础, 包括简历书写、简历投递、笔试以及各类面试, 技术基础部分从面向对象的概念讲起, 涉及了 C# 语言的各个考查细节。第 2 篇是 Windows 窗体程序, 通过讲解.NET 程序员需要掌握的窗体程序设计技术, 结合各大公司实际的面试题, 对控件使用、ADO.NET、LINQ 等技术的面试考查进行了全面和深入的分析解答。第 3 篇是 ASP.NET 与远程数据, 涉及招聘方考查求职者 ASP.NET 程序的方方面面。第 4 篇是常用算法与逻辑思维, 选用了大量常见的趣味逻辑题目, 读者可通过阅读本部分迅速提高分析和解答问题的技巧。

本书内容围绕.NET 面试题进行讲解, 知识覆盖全面, 将.NET 的众多知识融入到解答考题的实例中。读者能快速学习到.NET 各方面的知识, 短时间内轻松做好通过.NET 面试的准备, 并了解参与实际项目的开发将会面对的问题。本书不仅适合广大.NET 应聘者使用, 也可作为开发人员的参考手册。

.NET 软件工程师就业求职手册

◆ 编 著 叶 青

责任编辑 屈艳莲

执行编辑 蒋 佳

◆ 人民邮电出版社出版发行 北京市崇文区夕照寺街 14 号

邮编 100061 电子函件 315@ptpress.com.cn

网址 <http://www.ptpress.com.cn>

北京铭成印刷有限公司印刷

◆ 开本: 700×1000 1/16

印张: 29.5

字数: 633 千字

印数: 1—4 000 册

2009 年 4 月第 1 版

2009 年 4 月北京第 1 次印刷

ISBN 978-7-115-19476-3/TP

定价: 49.00 元

读者服务热线: (010) 67132692 印装质量热线: (010) 67129223

反盗版热线: (010) 67171154

前言

随着微软公司的强力推广，.NET 技术已经涉及富客户端（SilverLight 技术）、手机软件（Windows CE 系统）等不同领域。作为一名.NET 技术人员，只要基础扎实，完全可以通过不断学习，轻松游走于各个.NET 应用领域。相对于其他技术，.NET Framework 配合一致的开发环境（Visual Studio 2008），大大节约了学习的成本，使.NET 程序项目有着更高的开发效率。可以说，.NET 平台是最有前途的技术之一。在 Web 应用领域，ASP.NET 已经占据了相当大的市场，很多公司把使用 ASP 等早期技术构建的网站用 ASP.NET 重新构造。或许 ASP.NET 技术过于抢眼，很多开发人员错误地认为 ASP.NET 即可代表.NET 技术。这种观念导致大量的应聘者仅仅掌握构建基本 ASP.NET 动态网页的技术，一味地依赖 IDE 所提供的控件，满足于设置控件的属性和编写事件方法，而不愿意钻研，不理解.NET Framework 的底层工作原理。应聘者不了解用人单位需要什么样的技术人才，以及用人单位如何甄别人才和考查什么样的技术知识，自然不知道自己对知识的掌握程度，学习也就没有方向。

本书结合目前流行的开发技术和开发环境，提炼了面试中频繁出现的面试例题和开发工作中容易出现的知识点，帮助应聘者在较短的时间内做好面试的准备。本书面向正在找工作和将要找工作的程序员。

本书的特点

面试考题往往只能选取.NET 技术中最常用的知识点，如果仅仅将.NET 技术中最常考查的知识点以类似于字典的方式列举，那么这种方式只是应试教育中题海战术的翻版。本书精选大量典型的面试考题，在解题的过程中，不但分析题目所考查的知识点，还将提供解题思路及相关知识点的详细讲述。读者不但可以学会如何解决同样类型的考题，还可以学习.NET 的扩展性知识，掌握在实际中解决问题的方法。

和其他的技术书籍不同，本书并不是一本.NET 基础学习书籍，也不是针对.NET Framework 框架或者其他技术的介绍性书籍，而将重点放在对.NET 知识点进行梳理和提炼，提供了大量的学习方法和实际问题的解决方法，读者学完本书后可以更轻松地掌握考题所考查的知识点，在较短的时间内做好面试的准备。

本书的特点主要体现在以下几个方面。

- ❑ 本书的编排采用循序渐进的方式，适合初级、中级.NET 学员逐步掌握.NET Framework 的基本原理。
- ❑ 本书基于.NET Framework 3.5，.NET 语言种类为 C# 3.0。
- ❑ 本书适合希望转向.NET 平台开发的开发者。对面向对象设计的详细讲述使开发

者迅速掌握 C# 3.0 语言的面向对象编程特性。

- ❑ .NET 技术涉及范围广, 通过本书的解析, 能凸显.NET 技术的真正核心知识, 降低.NET 新技术的学习成本。
- ❑ 解析面试题时, 本书列举了大量简洁的例子, 大量实际项目的开发方法提示, 读者可以轻松地将知识应用到实际项目中。

本书的内容安排

本书共分为 4 篇, 共 16 章, 首先从面向对象的概念讲起, 讲述 C#语言的各个细节、.NET Framework 的基本原理, 然后讲解各种.NET 程序的编写细节, 最后讲解各种实际应用程序的设计以及趣味算法的解决。

第 1 篇(第 1~7 章)应聘过程和.NET 基础。

本篇前 3 章讲述了程序员求职的整个过程, 将读者迅速培养成为具备职场精英素质的应聘者。第 4 章解析面试中最常考查的.NET 概念性基础知识, 帮助应聘者迅速进入.NET 程序开发人员的角色, 并理解.NET 的部分底层细节。第 5 章主要讲述 C#语言的细节知识, 帮助应聘者理解的 C#语言的最新特性, 同时学习到.NET 的 GC 知识和异常处理知识。第 6 章和第 7 章解析.NET 程序的基类库以及各种高级特性。

第 2 篇(第 8~10 章) Windows 窗体程序。

第 8 章讲述了基本的窗体程序编写方法, 包括直接用记事本手写窗体程序代码。通过讲解各种控件的搭配使用, 应聘者可以轻松面对招聘方的动手能力考查。第 9 章解析的 ADO.NET 是大多数.NET 程序所共享的基类库类型集合, 也是目前各个公司最常使用的技术。第 10 章是数据库面试题, 包含了对.NET 最新版本中 LINQ 技术考查的解析。

第 3 篇(第 11~13 章) ASP.NET 与远程数据。

第 11 章和第 12 章涉及了招聘方对 ASP.NET 程序考查的方方面面。第 13 章主要是.NET 常用的远程技术概述, 但并没有花费过多篇幅。因为在面试中, 企业多为考查应聘者对远程技术基础知识了解, 以及远程数据通信的原理。

第 4 篇(第 14~16 章) 常用算法与逻辑思维。

本篇选用了大量常见的趣味逻辑题目, 有些题目需要使用算法来解决, 但最重要的是解题的思路。在编程中, 算法是解决各种问题的基础, 用人企业常用算法题考查应聘者的逻辑思维能力。

适合阅读本书的读者

- ❑ 希望进入软件行业的应聘者。
- ❑ 希望快速转向.NET 平台程序开发的开发人员。
- ❑ 希望进一步提高.NET 开发水平的初级开发人员。
- ❑ 对.NET 平台技术感兴趣的爱好者。

编者

Offer!

目 录

第 1 篇 应聘过程和.NET 基础

第 1 章 应聘常识	3
1.1 应聘渠道和方式	3
1.2 应聘流程	5
1.3 撰写简历	6
第 2 章 面试前的准备	9
2.1 面试前心理调整	9
2.2 面试资料准备	10
2.3 面试的知识准备	11
2.4 面试的基本技巧	12
2.4.1 面试前的等待	12
2.4.2 面试基本问题解答	12
第 3 章 个人职业规划	14
3.1 个人职业规划的意义	14
3.2 职业生涯的划分	14
3.3 职业规划的心态	16
3.4 如何规划职业生涯	17
3.5 开发者的职业生涯规划	18
3.6 小结	20
第 4 章 .NET 基本概念	21
4.1 面向对象程序设计	21
4.2 .NET 基础知识	57
4.3 小结	70
第 5 章 .NET 编程语言基础	71
5.1 语法基础	71

5.2 内存管理和异常处理	103
5.3 小结	123
第6章 基类、接口和泛型	124
6.1 基类应用	124
6.2 集合	141
6.3 泛型	162
6.4 小结	177
第7章 .NET 高级特性	178
7.1 委托和事件	178
7.2 反射	192
7.3 特性编程	211
7.4 多线程编程	218
7.5 对象序列化	243
7.6 小结	257

第2篇 Windows 窗体程序

第8章 Windows 窗体编程	261
8.1 Windows 窗体程序基础编程	261
8.1.1 用代码直接编写 Windows 窗体程序	261
8.1.2 Windows 窗体控件操作	264
8.1.3 编写代码关闭 Windows 窗体程序	267
8.2 GDI+编程	268
8.3 小结	270
第9章 ADO.NET 编程	271
9.1 连接式访问数据库	271
9.1.1 ADO.NET 连接数据库	271
9.1.2 ADO.NET 的连接式访问数据库	280
9.2 断开式访问数据库	292
9.3 小结	302
第10章 SQL 查询及 LINQ 技术	303
10.1 数据库基本概念	303

10.1.1 数据库事务	303
10.1.2 .NET 相关的数据库存储过程	306
10.1.3 数据库触发器	316
10.2 SQL 查询语句	318
10.3 LINQ 技术	321
10.4 小结	331

第 3 篇 ASP.NET 与远程数据

第 11 章 ASP.NET 程序开发(一)	335
------------------------------	-----

11.1 ASP.NET 基础	335
11.1.1 ASP.NET 基本概念	335
11.1.2 Page 类型	344
11.1.3 ASP.NET 编译	346
11.2 ASP.NET 控件	348
11.2.1 控件概念	348
11.2.2 控件开发	351
11.3 ASP.NET 表单开发	360
11.3.1 表单数据处理	360
11.3.2 页面间数据处理	367
11.3.3 数据验证	373
11.4 小结	379

第 12 章 ASP.NET 程序开发(二)	380
------------------------------	-----

12.1 Web.config 配置文件	380
12.1.1 Web.config 基础概念	380
12.1.2 Web.config 安全性	384
12.2 ASP.NET 数据处理	389
12.2.1 ASP.NET 数据绑定	390
12.2.2 ASP.NET 数据控件	392
12.2.3 数据缓存	403
12.3 ASP.NET 网站建设技巧	405
12.3.1 数据分页显示	405
12.3.2 网页静态化	410
12.4 小结	414

第 13 章 Web Service 和远程处理	415
13.1 Web Service 基本概念	415
13.2 远程处理技术	419
13.3 小结	423

第 4 篇 常用算法与逻辑思维

第 14 章 常用算法分析	427
面试例题 1: 冒泡法排序	427
面试例题 2: 光盘数量	428
面试例题 3: 最大数和最小数	430
面试例题 4: 递归法	432
面试例题 5: 搜索数字	433
面试例题 6: 水仙花数	435
面试例题 7: 高斯求和	437
面试例题 8: 九九乘法表	438
面试例题 9: 散币兑换法	439
面试例题 10: 输出圆形图案	440
面试例题 11: 求存款数额	442
面试例题 12: 破解数字密码	443
面试例题 13: 鸡蛋的数量	444
面试例题 14: 判断说谎人	445
面试例题 15: 邮资问题	447
第 15 章 趣味题	449
面试例题 1: 旅馆付费	449
面试例题 2: 小明过桥	450
面试例题 3: 工人分金条	450
面试例题 4: 寻找文艺委员	451
面试例题 5: 汽车行驶距离	451
第 16 章 情景分析题	454
面试例题 1: 产品后期发现 Bug 如何处理	454
面试例题 2: 如何教老奶奶使用 Excel	454

面试例题 3: 如何提高工作效率	455
面试例题 4: 诊断网络故障	455
面试例题 5: 你认为你在学校属于好学生吗	455
面试例题 6: 如果我录用你, 在这份工作上你会干多久	456
面试例题 7: 除了我们公司之外, 你还应征了其他哪些公司	456
面试例题 8: 诚实国和说谎国	456
面试例题 9: 为什么下水道的盖子是圆的	457
面试例题 10: 美国有多少个加油站	457
面试例题 11: 一辆学校巴士中可以放多少个高尔夫球	457
面试例题 12: 如何从搅拌机中逃生	457
面试例题 13: 擦遍西雅图所有窗户能挣多少钱	458
面试例题 14: 病狗问题推理	458
面试例题 15: 白帽子与黑帽子	458
面试例题 16: 为什么镜子中的影像可以颠倒左右, 却不能颠倒上下	459
面试例题 17: 从客户手中追回损失	459
面试例题 18: 3 个灯泡问题	460
面试例题 19: 谁是罪犯	460
面试例题 20: 迷宫问题	461



第 1 篇

应聘过程 和.NET 基础

第1章

应聘常识

在 IT 行业中，应聘是大多数人获得工作机会的主要途径。应聘者从学校毕业后即开始参加各种形式的招聘会，在激烈的竞争面前，常常会面临被淘汰的场面。遗憾的是，很多应聘者即便失败仍然认识不到原因，以致屡聘屡败。本章将解析应聘的基本常识，帮助读者重新认识应聘的本质，更高效地应对今后的应聘。

1.1 应聘渠道和方式

想要应聘到一份理想的工作，首先必须寻找足够多的机会。从招聘方的角度来说，同一个公司有不同的招聘渠道，其招聘的意图不一定相同，而且考虑到成本、地域等诸多因素，人才需求相当复杂。应聘者应该根据自身的定位，重点寻找适合自己的应聘渠道，提高应聘成功率。

比较常见的招聘渠道有以下几种。

1. 校园招聘

校园招聘是应届毕业生最熟悉的招聘方式。毕业之前，各大高校会迎来一波接一波的校园招聘，由于大多数学生的基本情况相仿，学习的课程和成绩差不多，实践内容也差不多，竞争非常激烈，对于没有突出能力和个性特征的学生，在校园招聘中脱颖而出的成功率并不高。这里所指的“突出能力”指的可能是技术能力，也可能是表达能力或者其他综合能力。

而对于招聘方而言，校园招聘计划性强，对人才的主要要求是素质及培养潜力，招聘的应届生可能作为公司的人才储备资源。参加校园招聘的企业一般规模不小，成功的应聘者进入企业后往往不是直接上岗，而需要经过大量的培训，增强职业素质。

2. 现场招聘会

现场招聘会是人才招聘中的主流方式，形式上和校园招聘相似，不过招聘对象更广。应聘者参加现场招聘会需要具备积极的应聘态度，耗费较高的经济成本、精力成本以及时间成本，例如路程费用、门票费用、资料准备等。不过相较于校园招聘，现场招聘会提供的机会更多，不同定位的应聘者拥有更丰富的选择。

现场招聘会，企业招聘的意向和校园招聘会有一些区别，企业现场招聘更注重人才

的工作经验,主要的招聘对象为流动性人才,例如跳槽不久(甚至仍在职)拥有丰富经验的人才。所以,参加现场招聘会的应届毕业生由于缺乏工作经验,经常会不适应。对于企业而言,现场招聘会的成本相对较高,所以企业选择人才非常慎重。简历和对应聘者的初步印象是招聘方筛选人才的第1道关卡,千篇一律、毫无特色及相关工作经验的简历,应聘者与招聘方交流上的障碍,都可能导致该应聘者被淘汰。

其实在现场招聘会上,很多应聘者并不清楚自己的定位,面对招聘会上大量的岗位无所适从。为了提高应聘岗位的“命中率”,很多应聘者制作的简历内容通用,看似符合很多计算机相关的岗位,实际上,这种类型的简历将被大多数企业招聘方首先淘汰。应聘者不能用这种适用于多种岗位的简历到处发放,以达到侥幸“中奖”的目的,其结果必然是石沉大海。现场招聘会上虽然机会很多,但应聘者一定要有的放矢。

3. 猎头公司招聘

简单来说,猎头公司的业务十分明确,即充当其他企业的人力资源部门。猎头公司通过其丰富的人才资料储备库及关系网,能在短时间内根据企业的需要,精确地帮助企业招到合适的人才。不过这种方式的招聘常用于高层管理人员,IT企业的核心开发人员也在猎头公司的工作范围之内。当然,应聘者在各种应聘的过程中,求职资料可能会流入猎头公司手中,可能会接到猎头公司的电话,其表现方式类似于房产中介信息电话。

4. 媒体广告

平面媒体、广播电视媒体等传统媒体的人才招聘广告就属于这种方式。对于公司而言,这种招聘方式成本比较高,招聘方会非常严格和谨慎。应聘者对于此类招聘,应仔细分析招聘方需求和自身能力,不要盲目应聘。

5. 企业内部招聘

这种方式常见于中等规模以上的企业,也称内部竞聘。和其他的招聘方式不同,企业和应聘者之间互相了解,应聘成功与否取决于竞聘者以往在公司的表现以及对手的能力。

6. 员工推荐

由企业内部的员工推荐符合招聘条件的人才。目前比较流行这种招聘方式,因为由员工推荐的人才基本素质较为可靠,与推荐者之间存在一定的关联相似性,降低了人才筛选的难度,同时,企业招聘成本非常小,可以快速找到与现有人员素质技能相近的员工,所以成功率很高。

7. 招聘告示

虽然这种招聘方式不是很正规,但是普遍存在于电脑城、写字楼等公共场合。招聘企业一般急需用人或对用人要求不高时采取这种招聘方式。应聘者不要因为看不起这种方式而错过理想的工作机会,应当根据自己的求职定位妥善选择。

8. 网络招聘

随着互联网的迅速发展,网络招聘逐渐成为招聘主流方式,其形式又细分为专业人才招聘网站、企业网站和专业论坛等。其中专业人才招聘网站是人气最高的一种招聘形式,这种方式无论是企业招聘成本还是人才的应聘成本都比较低,足不出户即可完成企业与人才

的双向选择。跨国公司和异地面试也会采取视频招聘的方式，应聘者直接通过网络摄像头和招聘方完成面试。

9. 拜访式招聘

应聘者跳过简历投递的步骤，直接拜访招聘企业，和人力资源面谈的方式。招聘企业一般都有自己的招聘计划和工作方式，很多企业在招聘信息中注明谢绝来访。因此大多数情况下，如果没有和招聘方人力资源部门做好预约而直接拜访，会招来企业的反感。

了解企业招聘的渠道之后，应聘者可以根据自身情况选择多种方式求职。应聘 IT 行业，网络应聘方式应当加以关注，而且网络应聘能比较方便地展示应聘者的实际作品，例如自己开发的网站、程序等，招聘企业也比较乐于采取这种方式。

1.2 应聘流程

应聘者应该对所应聘岗位的企业有基本的了解，特别是企业的应聘流程，这样才能提前做好准备。虽然不同企业有着不同的应聘流程，但是对于软件开发方向的岗位，相对正规的企业应聘流程如图 1.1 所示。

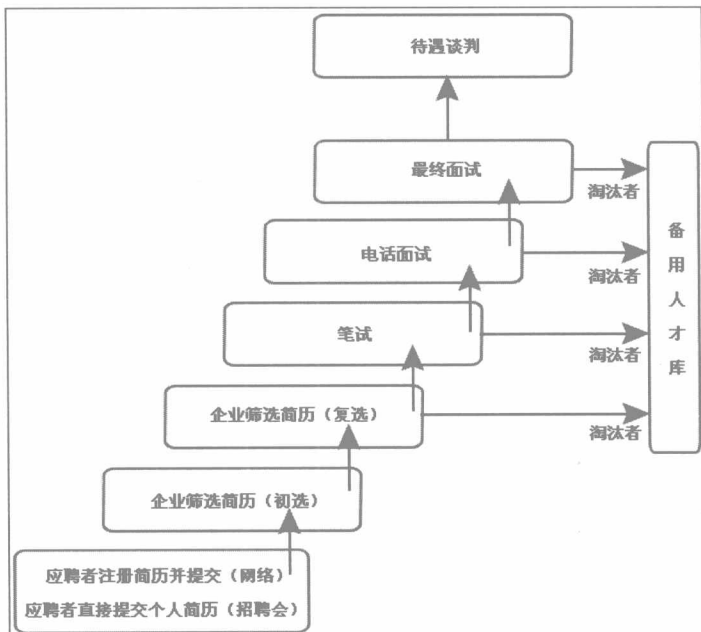


图 1.1 企业应聘流程图

可见，在大型企业中，即使应聘者在图 1.1 中所示的某个环节被淘汰，其资料也会被收录至企业的备用人才库。

1.3 撰写简历

简历是打动招聘企业的敲门砖，遗憾的是，真正合格的简历并不多见。人才招聘会上往往应届毕业生的简历比有工作经验的应聘者的简历更加丰富多彩，无论其形式、纸张还是内容。这种心理值得理解，毕竟应届毕业生没有工作经验，面对人生的第一次应聘，迫切地希望被肯定。不过，认真制作个人简历固然值得鼓励，但不应该矫枉过正、画蛇添足。简历的书写应注意以下几点。

1. 格式简洁

为了充分展示自己，很多应聘者的简历经常是长篇大论，甚至制作成手册形式。实际上，企业招聘人员无法迅速找到企业所感兴趣的内容，对这类简历很少关注。

建议简历保持在1~2页。经验丰富的应聘者，其简历往往只有1页。如果是网页设计类的应聘者，为了展现其设计才能，可以将简历设计为多页。

简历的内容必须简洁、重点突出，使企业招聘人员可以迅速了解应聘者在所应聘工作岗位上的相关经历和能力。

- ❑ 在受教育经历方面，只需要填写最高层次的受教育经历或培训即可，不要将简历写得像档案一样繁琐。
- ❑ 专业经验对于计算机方面的岗位非常重要。应聘者一定要重点展示自己的实际参与的项目，例如参与过某个网站的开发（如校园网站、企业网站等），或者参与过某个软件的开发（如毕业设计的程序开发、商业程序项目开发）。计算机专业的应届毕业生不必列举自己学习过的课程及考试成绩，可以在招聘企业明确需要的情况下再提供。
- ❑ 社会经历也比较受到重视，这类信息是反映了应聘者的综合素质。应届毕业生可以填写大学生生活中参加的兼职工作、学校大型活动组织或参与经历及学生会工作经历等。

2. 保持资料的基本真实

资料（特别是专业能力方面）的真实性是很多应聘者的软肋，用人企业对应聘者的不满之处常常在于其实际能力与简历不符。例如，某个应届毕业生在简历中仅仅写到“本人精通汇编语言、C语言，擅长于嵌入式系统开发。”，而没有相关开发经历，用人企业看到这里，对应聘者的印象将大打折扣。因为实际情况常常是应聘者只是学习过这些科目，远没有达到“精通”的程度。

由于大部分简历存在水分，导致目前用人企业对待应聘者的个人简历，往往会打折扣。面对这种情况，应聘者应尽量保持资料的真实性，但在能力描述的措辞上也不要过于谦虚，把握实事求是的原则。

3. 根据不同企业及岗位制作不同的简历

简历的内容一定要突出重点,不要讲过多的套话,例如“本人吃苦耐劳、性格开朗,愿与公司共同成长”之类的文字一句即可。对于一般的私企(包括外企),政治面貌不需要注明,而针对公务员考试和国企等单位的应聘,简历中一定要注明自己的政治面貌。投递的简历一定要注明自己所应聘的工作岗位,一方面表示应聘者对此岗位的向往,另一方面也方便企业筛选。

4. 部分资料需模糊处理

为了避免引起不必要的偏见,与工作岗位无关的个人资料应模糊处理。例如,对于女性应聘者,婚姻状况不需注明;有关个人的户口所在地之类的资料也不要详细注明,以免某些企业潜意识的地域歧视。

5. 薪酬待遇不应具体注明

对于一般的企业,新员工的福利及休息状况是基本一致的,而薪酬是面试成功以后企业代表会和应聘者具体商谈的项目。如果在简历中注明具体的薪酬要求,无论偏高或偏低都容易被用人企业误解(除非企业要求)。

6. 适当地列举跳槽经历

为了展示自己的工作经验,有的应聘者往往列举5个以上的就职公司。在多数企业看来,跳槽频繁的员工忠诚度不高,容易流失,会在简历筛选中将其直接淘汰。

7. 不要用过多的字体

有的应聘者为了使简历更有个性,简历正文采用了多种字体(例如斜体),导致内容可读性差。

综合以上要点,笔者编写了程序员岗位的个人简历范文。根据应聘者情况不同,范文分为2个版本,分别为应届毕业生的简历和有工作经验的应聘者的简历,应届毕业生的简历范文如图1.2所示。

笔者给出的只是个人简历的基本样式,应聘者可以根据自身情况进一步完善其内容和形式。从范文中的内容来看,需要注意如下事项。

- ☐ 求职岗位一定要在醒目处注明。
- ☐ 个人作品一定要详细描述,并给出网址(如果是Web以外的编程项目,可以给出自己博客中的开发心得之类的文章网址)。
- ☐ 联系方式,不要过于详细地注明家庭住址、邮编之类的信息,但一定要给出手机和电子邮件信息。
- ☐ 软件开发方向的岗位需要一定的英语水平,应聘者也应注明自己的英语能力。
- ☐ 奖励情况不是很重要,但是也可以作为应聘者自身的肯定,从侧面反映出应聘者的综合素质。
- ☐ 自我评价方面的文字一定要言简意赅,应重点突出自己的协作能力和上进心。

如果应聘者已经有过工作经验,则一定要给出曾经工作的详细情况,以及完成项目的详细情况,使用人企业迅速判断应聘者的能力,其简历范文如图1.3所示。