

求职
宝典

顶级应聘

如何成功进入世界最佳公司的大门

郑丽丽 编著

应聘世界500强企业 **心得** **攻略** **点评**
为求职者
量身定做的应聘宝典



中国民航出版社

求职
宝典

顶级应聘

如何成功进入世界最佳公司的大门

郑丽丽 编著

中国民航出版社

图书在版编目(CIP)数据

顶级应聘:如何成功进入世界最佳公司的大门/郑丽丽
编著. —北京:中国民航出版社, 2005.1
ISBN 7-80110-646-6

- I. 顶…
- II. 郑…
- III. 职业选择-基本知识
- IV. C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 136725 号

顶级应聘:如何成功进入世界最佳公司的大门

郑丽丽 编著

出版	中国民航出版社
社址	北京市朝阳区光熙门北里甲 31 号楼(100028)
发行	中国民航出版社 新华书店经销
电话	(010) 64290477
印刷	一鑫印务有限责任公司
照排	中国民航出版社照排室
开本	720 × 980 1/16
印张	14
字数	175 千字
版本	2005 年 2 月第 1 版 2005 年 2 月第 1 次印刷

书号	ISBN 7-80110-646-6/Z·178
定价	24.00 元

当全球性的人才争夺战愈演愈烈的时候，在开放的人才市场上，世界 500 强公司已经成了最具吸引力的“宝地”，有着令人艳羡的待遇，百年积淀的经验，藏龙卧虎的团队，梦寐以求的文化。有人说，进入 500 强任职是一种荣耀，因为 500 强的员工都是现代商业的脊梁。还有人说，如果那家企业的员工可以达到 500 强的水平，那么这家企业就一定能进世界 500 强……

无论这些认识是否客观，但可以肯定的是：对个人而言，在 500 强格外严谨的招聘体系下，谁能被它们录取，都是自身价值的一次体现。

随着中国改革开放的深入，截至 2004 年上半年，《财富》公布的世界 500 强企业中已有 270 多家进入中国，而随着中国的入世，必然带来中外经济交流与合作步伐的加快，到中外名企中去工作已成为许多白领的心愿。中外名企的人员素质是世界上一流的，它们的面试考核方法在世界上也是引领潮流、不乏经典之作的。而作为求职者，了解和熟悉中外名企的一些面试考核方法，对于顺利地通过面试，实现自己的愿望，是很有必要的。知彼知己，方能百战百胜。那么，中外名企是怎样对应聘者进行面试的呢？



目 录

第一篇 应聘微软 (Microsoft)

企业简介	2
微软招人大解密	2
应聘启示录	7
应聘微软小案例	9

第二篇 应聘宝洁 (Procter & Gamble)

企业简介	16
应聘宝洁程序	17
应聘启示录	23

第三篇 应聘摩托罗拉 (Motorola)

企业简介	26
摩托罗拉的招聘流程	27
摩托罗拉的用人理念	29
应聘启示录	30
摩托笔试题解析	34
摩托面试解析	35
应聘摩托罗拉的几个小案例	35

第四篇 应聘壳牌石油 (Shell)

企业简介	38
------	----



壳牌选人:寻找未来的老板	41
壳牌对毕业生的要求	44
壳牌招聘程序	45
壳牌的用人机制	47
壳牌笔试题解析	48
壳牌面试	49
案例分析——壳牌石油公司面试经历	51

第五篇 应聘西门子(Siemens)

企业简介	56
西门子的人才理念和招聘法则	58
西门子的招聘流程	60
应聘启示录	63
应聘西门子的几个小案例	67

第六篇 应聘联合利华(Unilever)

企业简介	72
联合利华的企业文化理念	73
联合利华的招聘流程	74
应聘启示录	83

第七篇 应聘花旗集团(Citigroup)

企业简介	86
美国花旗集团的招聘机制	87
应聘花旗启示录	89



花旗面试	90
应聘花旗银行的小案例	91

第八篇 应聘佳能(Canon)

企业简介	94
企业理念	95
佳能的招聘流程	96
应聘启示录	97
佳能四个典型问题回答技巧	99

第九篇 应聘通用汽车(GM)

企业简介	102
企业理念	103
上海通用汽车(SGM)的招聘策略	104
求职通用汽车过四关	108
应聘启示录	111
求职通用汽车面试中的几个误区	113

第十篇 应聘松下电器(Panasonic)

企业简介	116
松下的企业理念	117
松下的企业文化	118
松下电器招聘策略	119
松下的人才观	120
应聘松下小案例	122



第十一篇 应聘诺基亚(Nokia)

企业简介	126
企业文化	127
诺基亚如何选拔人才	129
“诺基亚”招聘:非常严格的招聘	132
诺基亚招聘案例	135

第十二篇 应聘惠普(HP)

企业简介	138
企业文化	139
惠普的招聘策略	140

第十三篇 应聘爱立信(Ericsson)

企业简介	148
爱立信公司文化	150
爱立信的人才观	152
爱立信的人才淘金	153
应聘爱立信的几个小提示	156

第十四篇 应聘欧莱雅(L'oréal)

企业简介	160
欧莱雅人文理念	161
欧莱雅的用人标准	163
欧莱雅的招聘渠道	164



欧莱雅如何考核应聘者	167
应聘启示录	167

第十五篇 应聘三星 (Samsung)

企业简介	174
三星用人理念	175
三星的“人才经营”新战略	177
“三匹配”原则严把入门关	178
应聘启示录	179

第十六篇 应聘柯达 (Kodak)

企业简介	184
柯达公司企业文化	186
柯达公司的用人理念	187
柯达的招聘渠道	188
柯达如何考核应聘者	189
应聘柯达启示录	191

第十七篇 应聘英特尔 (Intel)

企业简介	194
主要产品	194
英特尔的公司文化	196
英特尔的招聘渠道	199
英特尔招聘程序	199
英特尔笔试解析	200



应聘启示录	201
应聘 Intel 案例	204

第十八篇 应聘三井物产 (Mitsui)

企业简介	208
三井物产推崇的简历	209
三井物产的面试通常会先让应聘者“选公司”	210
三井物产选人时注重应聘者稳重、自信等内在品质	211

 后记	214
--	-----

第一篇

应聘微软 (Microsoft)



微软企业简介

自 1975 年建立至今，微软（Microsoft）公司一直是这场技术变革的领导者。作为全球最大规模的电脑软件公司和最有价值的企业，微软涉足操作系统、应用软件、开发工具、多媒体及网络技术等许多领域。其软件产品层出不穷，以数十种语言版本畅销上百个国家和地区；其业务机构遍及全球，员工总数达 36000 多人。在自身迅猛成长的同时，微软更时刻推动着全球个人计算机的广泛应用和电子信息产业的发展。

1992 年微软来到中国，接着便制定了在中国长期投资和发展的战略。时至今日，微软（中国）有限公司朝着既定的目标不断前进，业务与合作都取得了丰硕的成果：微软的产品与技术不但在中国的经济建设中发挥了积极作用，促进了生产力的提高，更深入到千家万户，以一种全新观念改变着人们的工作、学习、生活。微软相继投入巨资在中国建成微软研究开发中心、微软中国研究院和微软亚洲技术中心等三大世界级开发、科研与技术支持机构，使微软（中国）有限公司成为微软在海外功能最为全面的子公司。这不仅确定了微软在中国长期发展的战略，还表明了微软“把最先进的电子信息技术带给中国，与中国计算机产业共同进步”的庄重承诺。

微软招人大解密

有一个流传很久的笑话，说是一次 IBM 和微软要举行谈判，为了缓和气氛，IBM 的人特意去商店买了牛仔裤和 T-shirt，而微软的人也特意穿上了西服，打上了蹩脚的领带。

很多人都知道微软的企业文化是宽容和自由，给员工一个充分发挥创造力的空间，这就要求微软的员工有相当的素质。因此，微软在



招聘工作上一点也不马虎，而是有一套自己独特的方法和严密的体系。

那么，微软到底怎样招人呢？

微软搜寻人才的方式也很特别。当微软的用户在进行联机检索时，HR 工作人员就会收集他们检索的有关信息，然后通过一个专用程序统计出用户所使用的关键词。从统计结果中可分析出此人是否具有较高的计算机技能（如：他（她）是否会使用 C 语言），并将其列为招聘对象。

通过了微软系统认证工程师考试的人员也会被录进微软的人才数据库，如果成绩比较好，微软公司也会根据得分情况决定是否让他来公司参加招聘考试。

对于那些得到宝贵应试机会的人来说，想要进入微软公司需要经历一次笔试、两次（四轮）面试，如果其中任何一个环节出现差错，就会有工作人员对你说遗憾了。

一、笔试

由于微软公司录用人员采用的是普遍撒网、重点捕捞的策略，所以每次都会通知很多人来应试（通常是 400~500 人），而最终只采用 3~5 人，这种 1% 的录用几率就需要在笔试过程中进行第一次筛选。

整个笔试的内容主要针对三个方面进行考察：知识面（20%）、编程能力（50%）和智力（30%）。

1. 在考察应试人员知识面的时候主要要求能够知道一些常用的术语，比如 XML、.NET、ASP、AOD 等等，一方面要知道这些缩写词完整的英文含义，同时还要将其翻译成中文。一般说来，了解这些词语最好的方法就是查看微软相关的资料，比如每个月最新版本的 MSDN，或者平时多留心注意。



2. 因为微软的工作人员必须要具备相当的编程能力，所以应试者必须要对微软的 VB、VC 等编程工具非常熟悉，同时还要具备在短时间之内写出一段符合要求的程序，或者是在现有的程序中查找错误。需要提醒应试者注意的是，编程方面的题目占据了 50% 左右的分数，所以这部分是成败的关键所在，一定要引起特别的重视。

3. 由于微软公司所需要的工作人员在各方面都是高素质的，因此必须要具备足够的随机应变能力以及与人所不同的思考方式，而智力题就是对此最好的考察方法了。通常这些智力题难度并不是很大，但是要求应试者有发散性思维和逆向思维能力，比如“一个房间门口有 3 个按钮，对应着房间内的 3 盏灯，要求打开一次房间门就可以判断出哪个按钮对应哪个灯”、“有 12 个球大小外观完全一样，其中有一个重量和其他的不一样，怎样用天平称 3 次找出这个球”、“男孩走 2 步的时候女孩需要走 3 步，现在男孩和女孩同时迈出左脚，问走到第几步的时候会再次同时迈出左脚”。此类题目数量一般在 4~5 道左右，有时候在别人的点拨之下很快可以找到答案，但是在有限的时间和紧张的压力下就显得稍微有些难度了。

二、面试

笔试之后，微软公司会组织专人进行阅卷工作，然后确定分数线，并通过电子邮件和电话通知部分成绩优秀的应试者参加第一次面试。来微软面试，虽说应聘者要面对众多考官，但面试却是以“一对一”的方式提问，因为在微软文化中讲究公平和对等，所以不会让一个应试者同时面对一大堆考官，因为那样对应试者来说不公平。不过，有时候应试者并没有感受到这种公平，当他们从研究院的行政助理手中接到那一长串“考官”的名单和时间表时，有人就额头出汗。此后是一个小时接着一个小时持续处在高度的紧张之中，甚至中午吃



饭时也不停止。当应聘者起身离去之后，每一个考官都会立即给其他考官发出电子邮件，说明他的意见和评估。

面试 (一)

和一般的面试不同，第一次面试需要你通过三轮五位面试人员的考察，而整个面试时间也很长，如果全部面试完毕需要大约 4~5 个小时左右。

1. 第一轮面试

第一轮面试是由微软公司现有的三位软件工程师对应聘者进行全方位的考察，这其中包括简单的网络组建、系统故障分析，也有涉及到 Windows 2000 的 Active Directory 特性的问题，还有最新的 Windows XP 各方面新增特点与使用，这些对于经常使用 Windows 操作系统并且善于捕捉新事物、接触新产品的应试者来说倒也不是难事。

同时，工程师还会询问应聘者一些关于微软其他产品的使用与编程方面的问题。比如设计一个 Outlook 和 Exchange 联合使用的方案、怎样将 Visual Studio .NET 的功能发挥到极限等等；至于编程方面的问题多半是关于调用数据库、设计存储文件之类的，只要有实际编程经验，通常都不会觉得难。

在这轮面试的时候是很多人同时在一个大房间里进行，所以周围环境的干扰比较大，这要求应聘者回答问题的时候音量高一些，遇到一些比较繁琐的问题可以用文字形式辅助回答。但是如果遇到自己不会的问题最好直截了当地明说，否则会给面试人员留下不好的印象。

2. 第二轮面试

通过第一轮面试之后，还会有一位资深软件工程师对应聘者进行再次考察，他的提问范围仍然不出前面三位工程师的范畴，但是难度要大大增加，比如说通过实际案例说明 Windows 2000 Active Direc-



tory 的使用、说明系统故障产生的原因、对现有一段程序的优化等等。也就是说不仅要知其然，还要知其所以然，这里才最能够体现应试者的各方面综合素质。

3. 第三轮面试

通过了前面两轮面试之后，可以说微软应试之旅难度最大的部分已经完成了，但是下面的考察也并不轻松。微软公司怎么说也是一个知名的外企，员工怎么能不说英文呢？所以接着就轮到一位外方人员进行英语方面的测试。他的测试就是听与说，主要通过自我介绍进行提问，比如家庭状况、现在工作、为什么要到微软公司、对微软公司的看法等等。其实这主要就是一些日常对话，涉及到技术方面的内容很少，一般只要具备了英语 6 级水准，并且平日注意英语锻炼，通过这关并不是难事。

在和老外面试之前，应聘者最好进行一些准备，将有可能涉及的问题事先准备好，这样说得会流利一些，能够得到比较好的效果。另外还可以通过服饰、包箱等物品进行辅助说明。笔者在微软面试时，在自己的手机上制作了一个 Microsoft 的图标，然后以这个图标为例向老外讲解如何在电脑上制作、然后将其发送到手机里，结果老外非常感兴趣，当然印象分也就不错啦。

需要强调的是，应聘者在几分钟后走进下一个考官的办公室，根本不知道他对你先前的表现已经了如指掌，他在嘴上说“接着谈谈”，其实是瞄准了“哪壶不开提哪壶”。所以，一个进入微软研究院的应试者会觉得是在攀登险峰，越到后面难关越多。一般说来，见到的考官越多，考官们在你身上花的时间越多，应聘者的希望也就越大。并不是每一个人都有机会在第一次面试的时候直接面对老外，这是因为在前两轮面试的时候，所有的工程师都会在提问之后给你打分：Passed 或者 Failed，如果得到了 3 次“Failed”就彻底无缘微软公司了。



面试 (二)

通过第一次面试之后,就意味着大半只脚已经踏入了微软公司的大门。之所以是大半只脚,是因为在最后一次面试之前每个应聘者都还有将近 20 个左右的竞争对手,但是最后所需要招聘的人数只有 4~5 个,因此第二次面试就是能否进入微软公司的关键所在。

第二次面试是微软分公司的老总和应聘者直接对话,微软在招聘时很注意不给应聘者造成压力,而是让应聘者成功地表现自己的才能,因此,这一轮谈话通常都是在轻松愉快的氛围中进行的,面试者会询问一些为人处事、待人接物以及对待工作和人生的问题,基本上也都是和技术无关的。

面试之后,微软公司会综合考虑应聘者的笔试成绩与两次面试得分,整个招聘过程至此才算是告一段落。

应聘启示录

微软选人——是否有很强的综合素质

要想成为微软公司的一员绝非易事,你要对软件有浓厚的兴趣,还要有丰富的想像力和敢于冒险的精神。他们宁愿冒失败的危险任用曾失败的人,也不愿要一个处处谨慎却毫无建树的人。另外,工作中善于与人合作也是应聘微软的条件。微软面试时常在上午给应聘者一些新的知识,下午则提出相关的问题,看应聘者究竟掌握了多少。

在招聘人才时,微软较注重人才的综合素质,即除了考虑人才的专业背景外,还要考查其心理和情感因素,其中包括:应变能力、适应能力、再学习能力、竞争能力、承受压力的能力等。

通常,面试人员由招聘经理、人事经理和所报部门的经理及员工等五六人组成,他们均要经过专门的招聘训练,以保证他们在人才选