

美国《CNN MONEY》杂志全球最佳畅销书

The Interview 世界最佳公司 面试题

【美】大卫·贝克 (David Becker) 著
罗伯特·李 (Robert Lee) 著
鲁儒珏/译

美国大学生
就业必读
手册

IBM 沃尔玛 百事 希尔顿 佳能 微软 百威啤酒 辉瑞制药 美林银行 麦肯锡咨询 戴尔电脑 时代华纳 柯达 摩托罗拉
丰田 三菱 宝马 奥迪 纽约时报 英国石油公司 宝洁 通用电气 福特 迪斯尼 任天堂 耐克 摩根财团 奥美广告 新闻集团
滚石唱片 波音公司 诺基亚 本田 索尼 西武集团 奔驰 联合利华 亚玛逊集团 英国国家银行 可口可乐 通用汽车 惠普
苹果电脑 美国航空公司 联邦快递 阿迪达斯 花旗银行 安利 甲骨文公司 百胜投资 富士通 BBC广播 松下电器 东芝
雀巢 和黄集团 大众安联保险 贝塔斯曼

THE INTERVIEW QUESTIONS
OF THE WORLD BEST COMPANIES

鲁儒珏/译

世界最佳公司 面试题

【美】大卫·贝克 / 著
罗伯特·李

图书在版编目(CIP)数据

世界最佳公司面试题 / (美)大卫·贝克 罗伯特·李著;
鲁儒珏 译 北京:企业管理出版社,2004.8
ISBN 7-80197-083-7

I. 世… II. ①贝… ②…李 III. 公司-招聘-基本知识
IV. F276.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 051913 号
THE INTERVIEWS OF THE BEST COMPANIES
Chinese translation Copyright © 2004 by Enterprise
Management Publishing house
Copyright © 2004 by David Becker and Robert lee
All rights reserved.
著作权合同登记号:图字:01-2004-3847 号

书 名:世界最佳公司面试题
作 者:(美)大卫·贝克 罗伯特·李 著
译 者:鲁儒珏
责任编辑:吴太刚 技术编辑:穆子 晓光
书 号:ISBN 7-80197-083-7/F·084
出版发行:企业管理出版社
地 址:北京市海淀区紫竹院南路 17 号 邮编:100044
网 址:<http://www.cec-ceda.org.cn/cbs>
电 话:出版部 68414643 发行部 68414644 编辑部 68428387
电子信箱:80147@sina.com emph1979@yahoo.com
印 刷:北京慧美印务有限公司
经 销:新华书店
规 格:787×990 毫米 16 开 16.5 印张 300 千字
版 次:2004 年 8 月第 1 版 2004 年 8 月第 1 次印刷
印 数:1-10000 册
定 价:32.80 元

版权所有 翻印必究·印装有误 负责调换

译者 序

中国的崛起不可阻挡,中国的对外开放要进一步深入和全面。越来越多的外国企业进入中国内地,这是大势所趋。伴随着资金、信息的国际流动,就是人才的国际流动,这其中就包括着大量的外企推行人才本土化战略,吸纳了更多更优秀的人才。

伴随着这种趋势的是越来越多的大学生、社会精英会到外企去应聘、去工作。然而,由于中国近年来就业市场严重供大于求,竞争程度异常激烈。市面上、网络上流行的讲招聘的书多是站在国内的人的角度,着眼于面试的某一个方面来谈的,未免失之偏颇。

而本书的两位作者,David Becker 和 Robert Lee,一位曾在世界最大咨询公司任人力资源总监,一位是在世界顶尖日用品公司任人力资源顾问,都从事多年的人力资源工作,有丰富的实践经验,本书则是站在他们——优秀公司的优秀人力资源主管——的角度来谈该如何去面试,如何去写简历,如何去进行职业规划。本书的重点放在面试题上,这是因为他们跟我说,认真看完这些题后,你就会学会一种独特的、有创造力的思维方式,学会所谓开放式思考的理念,你一定会获益匪浅。

在本书的最后,他们特意为中国读者加了一篇附录,以增进你的了解和见识。

大卫和罗伯特都希望能给中国的读者带来一份惊喜,希望中国的读者能够从中获益。

译者

2004年5月

中文版序

想要了解世界 500 佳公司的面试题的秘诀吗？

想增强你的思维能力、锻炼你的推理能力吗？

想准确测试你自身的气质和人格吗？

想知道如何规划自己的职业和人生吗？

想了解面试官的喜好和要求吗？

想提高你的面试技巧吗？

想知道漂亮简历是怎么写出来的吗？

想进入卓越的企业、开拓你的职业生涯吗？

想获得成功吗？

如果你希望以上的梦想都变为现实，请静下心来，认真地读完这本书，你将能找到所有这些问题的答案。

这本书对你有 10 种功用：

1. 让你最大限度地了解招聘经理的偏好和要求。
2. 让你学会巧妙地回答面试官提出的各种刁难的、暗藏杀机的问题。
3. 让你学会各种面试题的高超的推理办法和技巧。
4. 让你写出一份精美的、有吸引力的、出众的简历。
5. 让你了解面试成功的秘诀和技巧，面试的准备、着装、仪态、举止、谈吐、禁忌、经常会问到的问题以及合适的回答。
6. 让你知道特殊的招聘题和特殊的招聘方式，见怪不怪。
7. 让你准确了解自己的性格、气质、兴趣，找到适合自己的职业。
8. 让你聆听过来人的经验教训，汲取智慧和理念。
9. 使你脱离心理的旧辙，给你新思想、新眼光、新志向。
10. 正确规划自己的人生，找到通向职业成功的道路。

在写作本书的过程中，我们得到了许多人的帮助，分别感谢每一个人是很困难的，但是能够与这些人一起工作和思考，我们觉得非常荣幸：艾伦·利特尔(Alan Little)，阿维维特·斯普基森(Avivit Shipzisen)、布赖恩·沙利文(Brian Sullivan)阿维·恩格尔(Avi Engle)、克林顿·温格格夫(Clinton Wingrove)，戴维·欧文(David Owen)、约翰·斯托克斯(John Stokes)和我的中国朋友黄达平、彭元春，刘宇。

大卫·贝克

罗伯特·李

费城 2004 年 1 月

目 录

1	我们需要什么样的员工.....001
	A: 优秀跨国公司人力资源主管的看法 / 003
	B: 作者的观点 / 005
	C: 出局的不合格人 / 007
2	世界顶尖日用品公司面试题.....009
	A: 一般性问题 / 011
	B: 让人尴尬的问题 / 012
	C: 敏感的薪资问题 / 014
	D: 能力测试题 / 020
3	全球最大制造业托拉斯面试题.....023
	A: 价值观 / 025
	B: 人际态度 / 026
	C: 创造力和想像力 / 027
4	世界软件帝国面试题.....029
	A: 超级推理 / 031
	B: 疯狂计算 / 034
	C: 创造性应用 / 036
	D: 组织和筹划 / 037
	E: 参考答案 / 038
5	全球最大 IT 业托拉斯面试题.....045
	A: 魔幻推理 / 047

B: 眩晕转换 / 049

C: 参考答案 / 051

6

世界顶级芯片公司面试题.....055

A: 基础知识 / 057

B: 程序设计 / 059

C: 芯片设计 / 060

D: 系统设计 / 061

7

全球最大咨询公司面试题.....065

A: 他们一定会问你这些问题 / 067

B: 烫手的山芋怎么接? / 069

C: 给应届生指点迷津 / 072

8

面试题规律与诀窍.....075

A: 千奇百怪的面试题 / 077

B: 公司招聘七十二式 / 081

C: 特殊的招聘高招 / 084

D: 搞笑面试 / 086

E: 陷阱——小心掉进去 / 087

9

了解你自己——苏格拉底.....91

A: 智力训练营 / 93

B: 疑案推理——你也当一回福尔摩斯 / 136

C: 趣味心理测试 / 150

C1. 生日测性格 / 150

C2. 预测你的人生 / 152

C3. 你处理问题的能力强么? / 154

C4. 你是个受欢迎的人吗? / 155

C5. 你是内向的人吗? / 157

C6. 选事物看性格 / 160

C7. 测试你的个性 / 163

D: 职业发展规划 / 167

- D1.人生策划——择业与升迁 / 167
- D2.职业生涯规划的内容: / 168
- D3.职业生涯规划流程图 / 168
- D4.生涯设计的四大准则 / 169
- D5.职业兴趣自测表 / 170
- D6.你是哪种气质? / 173
- D7.职业与性格——性格决定命运 / 179

10

面试技巧及成功面试案例.....183

- A: 案例及人力资源总监点评 / 185
 - A1.经典面试案例分析:斯坦福大学研究生应聘思科 / 185
 - A2.詹姆斯的面度题 / 185
 - A3.笔迹分析纳人才 / 188
- B: 切身体会——过来人的感想 / 191
 - B1.我的应聘面试经历 / 191
 - B2.Karl 的跳槽经历 / 197
 - B3.MICHAEL 的面试经历 / 201
 - B4.ful 的面试经历 / 204
 - B5.North 的面试经历 / 207
- C: 面试技巧 & 教训 / 209
 - C1.各种形式的面试 / 209
 - C2.面试前的准备 / 211
 - C3.面试过程 / 211
 - C4.面试的外貌举止 / 212
 - C5.面试需要注意的几个问题 / 214
 - C6.面试“八项注意” / 217

11

简历模板.....219

- A: 简历模板 / 221
 - A1.Jackson 的履历样本 / 221
 - A2.很标准的一份简历模板 / 226
 - A3.简历模板(供毕业生参考) / 227
 - A4.GE 的 H.R.简历观: / 228

- A5.花旗 H.R.简历观 / 229
- A6.安永 H.R.简历观 / 230
- A7.求职信的书写诀窍 / 231
- A8.A Useful Glossary for Personal Data / 232
- A9.A Useful Glossary for Work Experience
(工作经历常用词汇) / 233
- A10.A Useful Glossary for Educational Background / 235
- A11.个人品质常用语 / 236
- A12.其它常用语 / 238
- A13.英语简历相关语句 / 241
- B: 简历要点 / 248
- B1.简历基本内容 / 248
- B2.好简历的 10 大要义 / 249
- B3.五种有特色的个人简历 / 251

1.

我们需要什么样的员工

A: 优秀跨国公司人力资源主管的看法

GE 选人,首先要看这个人的专业素质和专业标准是不是符合公司对这个位置的基本要求;第二,依据公司价值观,要考察这个人是不是拥有 GE 的价值观——坚持诚信、渴望变革、注重业绩;第三,要看这个人有没有潜力,公司在招聘人的时候会把眼光看得远一些,看这个人除了做眼下这个工作,将来会不会还有潜能来做更高一点位置的工作,或者做更宽方面的位置。

——Wilson, Robert Woodrow GE 美国地区人力资源总监

宝洁强调的是员工的自身素质,“我们所需要的素质包括:诚实正直、领导能力、勇于承担风险、积极创新、发现问题和解决问题的能力、团结合作能力、不断进取等。有些部门,如产品供应部、研究开发部、信息技术部、法律部和财务部,也会要求学生最好有一些基本的专业背景。”

——Lyell, Sir Charles 宝洁 CONNECTICUT 州人力资源总监

联合利华对应届毕业生的要求则是,“未来能够成为企业领袖的人”。联合利华公司有关负责人说,“推动企业成长的基本力量是那些具有领导才能、创新精神,并且有热情创造成功品牌的员工。”

——Jeans, Sir James 联合利华 FLORIDA 州人力资源总监

索尼公司企业文化的核心是自由、创新。因此索尼员工需要具备好奇心、冒险精神、执着精神、灵活性和乐观精神。具体到对大学毕业生的招聘,索尼的原则是以具体业务为导向,因地制宜,根据不同业务部门的需要和各地区的具体情况来招聘最适合的员工。

——松井太郎 索尼大阪地区人力资源总监

我们在招聘过程中更注重能力和学生的沟通技巧,个性也很重要。因为作为未来的咨询师,他们一定要具有与客户沟通、协调的能力。此外,潜在的领导能力、

学习能力、团队精神、创新精神、分析能力、归纳能力,都是不可或缺的因素。当然,他们是否适应公司的文化和价值观,也是重要的考察点。

——Crick, Francis Harry 毕博管理咨询有限公司 INDIANA 人力资源经理

IBM 公司认为,在 IBM 成功的条件包括:

- (1) SMART 即智力。
- (2) 具有自我激励的习惯,要坚信自己比任何人都做得好;同时要冷眼看未来职业趋势,有强烈的渴望成功的欲望。
- (3) 接受新事物比较快,在此基础上要有创新精神。

——Smith Adam IBM LOUISIANA 地区人力资源总监

我们招聘这样的人:一是有充沛的精力,并能带动其他人。二是有团队精神。三是要视变化为机遇而非危险。四是希望大家每天都追求完美,找到最好的方法推进工作。五是做全球化的人才。另外,在 Wal-Mart Stores 要想成功,要学会平衡,要有承受压力的心态。Wal-Mart Stores 的员工压力是很大的,希望员工能把压力变成动力,不断进步。

——Petty William Wal-Mart Stores 美国地区人力资源总监

像百事这样做快速消费品的企业,对人才的要求,从技术含量方面来说不是很高。我们不需要应聘者具备这样或那样的专业知识,惟一需要的就是那种脚踏实地,非常愿意去做事情的人。我们通常会考虑那些年轻有活力的人,这个年轻并不是一味追求年纪上的年轻,而是要有一个年轻的心态,能不断地创新,不断接受新的挑战,更要有抗打击和受挫折的能力。相反,对于那种心浮气躁,这山望着那山高,在一个岗位上工作两天就想跳到别的岗位上去的那种人,百事是绝对不欢迎的。

——Belin Jean Pepsi 伊利诺斯州人力资源总监

成长中的小公司最想聘用何种人才:①冷静、自信、应变能力强。②读写能力强。③有较强的与人沟通能力。④有协作精神和协调能力。⑤有吃苦耐劳和开拓精神。

——Jackson NEVADA 州一家生产轮椅的小公司

B: 作者的观点

1.有出色的特长,更有深层特质

按流行的观点,你要有 Value——价值,人力资源部门招聘你,就是因为你有 Value,他们会依你所长,把你安排在合适的职位,在这个职位上,你应该能完全胜任工作。在现代讲求人事精简、动不动就裁员的管理声浪中,最好的经济保障莫过于拥有众人所求的技术以及让自己成为大老板之间竞相争聘的抢手货。如果自身掌握的技艺属于“人无我有、人有我优”的那种,你就已经站在成功的门槛上了。如果他一个恰当的环境,就可以成为企业的骨干。就价值而言,这些人的含金量高,是企业蓬勃发展的依托。深层特质更为重要而长远。Bank of America,认为除了最基本的 SKILL 专业背景、企业发展初期最关注的层面,更关注一个人的特质、素质,比如,这个人的人品、个人兴趣倾向以及性格特点。

2.有强烈的责任心

在办公室工作的员工不是以时间衡量其工作,而是以其负责和其他完成量来衡量,完成本职工作是员工的责任,当员工工作在 8 小时内未完成时,加班更是份内的事儿。在效率高的大公司,主动要求给予提升是受鼓励的,因为他们认为,你要求担当一定职务,就意味着你愿意承担更大的责任,体现了你有信心和有向上追求的勇气。

3.有长远的眼光

优秀公司看重的是自己是否有继续学习和发展的机会,对他们来说,金钱不是成功的唯一标志,他们会坚持勤奋工作,不断付出。

4.有学习能力

大学所学的知识在工作中只能占 20%,80%以上的知识需要在干中学,一个人不善于学习,接受不了新的知识、新的技能,也就没有什么潜力可挖,无发展可言。

5.有较强的应变能力

优秀的员工不满足于现有的成绩和现有的工作方式,而愿意尝试新的方法,因为在不断变革的今天,只有未雨绸缪,才能化被动为主动,才有能力迎接新的挑

战。

6.有商业头脑

他们知道,如果有成果,不能达到预定的目标,所有的辛苦都会付诸东流,他们会以公司的信条为指南,对自己的行为负责,会尽力去实现目标。

7.有团队协作精神

他们深知个人的力量是有限的,只有发挥整个团队的作用,才能克服更大困难,获得更大的成功。

8.有沟通技巧

管理的精要在于沟通,善于沟通的员工易于被大家了解和接受,也才被大家认可。

9.肯吃苦不好高骛远

只要能力强、肯吃苦,愿意从基层干起,不好高骛远,那么要成为大公司一员并不是不可能的,应届生在写简历时,应该把自己的社会实践经验写清楚,这是多数老板考察的要素,没有这一条就意味着与著名的大公司无缘。

C:

出局的不合格人

1.急功近利型

到公司不到三个月,就给您出主意怎么管理、怎样转型、做什么样的产品更赚钱,这类人头脑机灵、反应敏捷、急功近利,但缺乏恒心和毅力,难耐寂寞,只属过客一类。

2.投机取巧型

本职工作没有做好,小纰漏不断,却想到工作清闲的部门去发挥作用。这类人为事不实、为人不真、投机取巧,仍然属过客一类。

3.定位失当型

表现出过分谦卑的人或者过于自信、滔滔不绝、口若悬河、夸夸其谈的人。

4.轻薄无德型

过分想博得对方的好感,过于显示自己的人。或者容易被激怒,极易流露感情的人。

5.悲观绝望型

总爱怨天尤人,处世悲观的人。

6.逃避责任型

总是说“这不是我的工作”的人。

7.招惹是非型

事情办砸了,损失也不大,自己部门有责任,也与其他部门的责任沾边,他处心积虑地把自己的责任推向其他部门。这种人在公司里是非多,不承担责任,好揣摩企业老板的心思,不宜久留。

8.扰乱秩序型

进公司不是虚心学习管理经验,却到处打听别人的收入,削尖脑袋想往收入高、提成高、效益好的部门挤。这些人不栽桃树却想摘桃子,破坏企业规矩、扰乱工作秩序,不宜久留。

9.缺乏头脑型

一个对自己正在做的事情不求甚解的人,常常会被淘汰。一开始因缺乏相关

领域直接背景而答不出问题,但是领悟力出色的人常常能胜出。

10.招摇突兀性

过于招摇与突兀的人,如果没有绝对的创新成果,常常被判为缺乏团队精神而遭到淘汰。

11.消极无为型

只知道完成眼前的任务、不思进取、安于现状、消极怠惰的人会认为没有发展潜力,迟早被炒掉。

12.严重犯规型

出卖公司机密、严重违反公司规定的人绝对会被炒掉,只要你敢于越雷池一步,必定走人,任何一家管理严格的大公司都是这样。