

挑战 500强 面试官

——名企应聘全攻略

蒋娇 • 编著

中外名企招聘经理精彩点评
职场精英现身说法，展示求职得失
从职业规划到面试的全程贴身求职指导

500强招聘内幕及笔试/面试题大解密
随书附赠价值**50**元的职业测评卡

群言出版社

挑战 500^强 面试官

—— 名企应聘全攻略

蒋 娇 • 编 著

群言出版社

图书在版编目(CIP)数据

挑战 500 强面试官 / 蒋娇编著. —北京: 群言出版社,
2006

ISBN 7-80080-582-4

I. 挑... II. 蒋... III. ①企业—招聘—基本知识
②职业选择—基本知识 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 042589 号

责任编辑 张 鹏

封面设计 高国华

出版发行 群言出版社

地 址 北京东城区东厂胡同北巷 1 号

邮政编码 100006

联系电话 65263345 65265404

电子信箱 qunyancbs@dem-league.org.cn

印 刷 北京画中画印刷有限公司

经 销 全国新华书店

版 次 2006 年 6 月第 1 版 2006 年 6 月第 1 次印刷

开 本 787×1092 1/16

印 张 20.75

字 数 370 千字

书 号 ISBN 7-80080-582-4

定 价 28.00 元

[版权所有,侵权必究]

如有缺页、倒页、脱页等印装质量问题,请拨打服务热线:010-62605166。

- 你知道宝洁的经典“八道题”吗？
- 你知道应聘微软要通过一轮笔试七轮面试吗？
- 你知道怎样才能通过SHL测试和解难能力测试中拿到高分吗？
- 你知道“四大”的招聘流程和用人理念吗？
- 让资深招聘经理告诉你，他是如何筛选简历的。
- 让500强知名企业的面试官告诉你，在案例讨论中应该怎样表现。
- 让职场“面霸”告诉你，怎样才能一口气拿下15家顶级外企的Offer。
- 如果你还在担心
——“海龟”会不会变成“海带”？
- 如果你还在犹豫
——大型招聘会是不是简历的垃圾桶还是最后一根救命稻草？
- 如果你还在困惑
——考公务员靠的是实力还是关系？

那么就请立刻翻开这本书吧，因为这是一本即看即用、全面实用的求职宝典。通过对80多家名企招聘流程、面试和笔试的大解密，通过对28位职场精英、人力资源总监和资深招聘经理的访谈，全景展示求职过程的方方面面。本书堪称开启你职业生涯的必备“金钥匙”。

专家推荐

我认为本书是为求职者量身定做的难得一见的好书。它揭示了用人单位的需求，探究求职的各个环节，分享了他人求职的历程和感悟，求职指导也很贴近求职者。

——陈冀 新浪大华南区常务副总经理

作为负责了十多年招聘的人力资源工作者，我认为本书倡导的“把找工作当工作来做”和“尽早为求职做准备”等观点对求职者有非常重要的指导意义，另一方面，这本书对于用人单位选聘人才也有一定的帮助。

——陈德英 凯德置地中国控股集团广州人事经理

我在北电参与过10多年的招聘工作，发现不少求职者素质都很不错，但都败在没有充分了解面试官的需求和喜好。正如本书中所说，面试官不喜欢千篇一律的求职信，更不喜欢冗长的简历，而应聘者却往往反其道而行之。虽然我们也了解应聘者的苦心，但我希望他们能够多读一些类似这样的求职指导书籍，减少用人单位和求职者之间的沟通成本。

——苏宏武 广东北电研发部副总监

读者推荐

同其他读者比，我是更幸运的，因为我是这本书的第一位读者。正是通过这本书的指导，我成为了某外资500强快速消费品公司的管理培训生，而且本书还惠及了我的一个师妹，她日前刚刚拿到恒生银行管理培训生的Offer。之所以说这本书对我们的求职起了决定性的作用，主要是因为我们两个都毕业于一所普通的师范学院，之前这个学院从来没有人拿到过外企的Offer。在此我要感谢本书的作者——我的姐姐，感谢她能够设身处地地为我，也为像我一样的求职者着想，写出如此实用的求职指导书。

——蒋苗 某外资500强快速消费品公司管理培训生

新东方 NEW ORIENTAL 图书策划委员会

主任 俞敏洪

委员 (按姓氏笔划为序)

王 强 王文山

包凡一 仲晓红

汪海涛 周成刚

徐小平 钱永强

铁 岭 窦中川

为什么我们青睐大学毕业生？

加拿大北电网络公司自 1995 年在中国成立合资企业——广东北电通信设备有限公司以来，一直都很注重校园招聘，每年都会在全国十多所高校中举办校园招聘会，招聘数以百计的应届毕业生。经过 10 年的努力，目前其在中国的研发中心已经能够与分布在世界各地的其他研发中心同步。

IT 行业对从业人员的技术和工作经验要求都比较高，为什么我们仍坚持以招聘几乎没有工作经验的大学应届毕业生为主呢？

主要原因在于：应届毕业生对工作热忱很高、可塑性强。同时，我们对求职者有一个最基本的要求：较强的学习能力。为什么一家技术类公司不强调应聘者的技术能力，转而关注这些软素质呢？原因很简单，北电是一家有着百余年历史的公司，已经有了很好的员工培训体系。只要你肯学，在这里你可以学到工作中所需要的任何技术。但一个没有热情、态度不端正的应聘者，即使技术能力很强，也必然不会为公司所认同。IT 技术日新月异，在这个行业里工作的人，没有很强的学习能力，最终就会被公司淘汰。

这几年，我频频受邀到香港和内地的许多著名高校举办“职业规划”、“世界 500 强公司对人才的要求”、“应聘技巧”等方面的讲座或论坛。很多毕业生每次都会向我咨询一些求职时的注意事项，例如：应聘贵公司时应该如何着装？您觉得学哲学的可以应聘 IT 公司吗？这些问题让我为中国的大学生感到着急：都临近毕业了，对自己还没有清醒的认识；更谈不上有一个清晰的职业生涯规划，这怎么能行呢？

本书的作者蒋娇女士因为工作的关系，对美国大学的职业发展指导有深入的了解。我很欣喜地看到，通过她的文字，麻省理工学院等美国著名高校的职业规划思想在这本书里得到了很好的体现，那就是：职业生涯规划要贯穿整个大学的求学历程始终，这个规划甚至在高考填报志愿时就已经开始了。相信读完本书的读者，无论是从事大学生就业指导工作的老师、企业人力资源部门的

负责人还是对前途感到困惑、迷茫的大学生和想有更好的职业发展因而准备跳槽的职场人士,都会得到一定的启发。

本书的作者将许多正确的求职理念,例如:“现在就开始你的职业规划”、“冷看‘先就业后择业’”、“不要抄袭求职信模板”等正确的求职观念传递给读者。

本书最大的特色在于作者做了大量细致的调研工作,这主要体现在:

1. 本书内容非常贴近企业的择贤标准和求职者的心态,这是一本求职指导类书籍成功与否的最重要的基础;

2. 对成功应聘各个行业的毕业生进行采访,这部分案例对毕业生具有很好的示范和借鉴意义;

3. 与资深人力资源经理交流招聘心得。这部分搭建了一个很好的求职者和招聘人员直接沟通的平台,同时也可以让求职者避免走入单纯注重求职技巧的误区。

作为一名有着多年从业经验的人力资源理论和实践工作者,我郑重地向所有求职者推荐该书,您可以从中得到不少收获。

周良文

2006年4月

周良文: MBA, 拥有15年知名外企和民企现场管理经验。现任世界500强著名企业加拿大北电网络在华合资企业——广东北电通信设备有限公司人力资源部总监, 广东省人力资源管理协会副会长, 中山大学客座教授, 华南理工大学“职业启航”导师。

序二

“以终为始”，生涯规划是一种战略选择

从跨国公司的职业经理人到民营企业的事业经理人，从管理者到咨询顾问，我的经历让大多数职场人士充满了好奇和疑问。

- “为什么您会从宝洁这样一个许多人梦寐以求的公司离开，加入民营企业？”
- “为什么您会从职业经理人转为咨询顾问？”

我的回答是：这是我的职业生涯规划决定的。

“生涯规划”这几年来在各种场合被提到的次数越来越多，员工在这方面的需求也越来越强烈。自2002年以来，经常会有人就如何进行职业生涯规划来同我探讨；还有人问我怎样才能加入宝洁等等。我在同他们交流时，都会问：你的人生目标是什么？为什么你要这样规划？

这些问题，实际上是战略定位问题。我们知道，企业有企业的战略定位，是国际化还是本土化，是基业常青还是追求当前利益；产品也有产品的定位，是高档还是中档，是阳春白雪还是下里巴人；人也是一样，你的定位是什么，是要做管理还是做技术，是要做经理人还是要做老板。生涯规划首先是一个定位问题；有了定位，然后才是规划，即如何达到你的定位，实现你的职业目标。

在柯维先生的著作《高效能人士的七个习惯》(Seven Habits of Highly Effective People)中，提到的第二个习惯就是“以终为始”。“终”就是定位，“始”就是规划。“以终为始”是我这么多年从事人力资源工作最深刻的体会。有了“终”的定位，再考虑“始”；没有“终”，先有“始”，根基不牢，就会摇摆不定。

现在的问题是：到底应该怎么定位，定位了之后还可以改吗？这也是我在现实生活中经常遇到的困惑。在现实生活中，变化太多了、也太快了，挑战天天有、机遇也天天有。机遇多了，诱惑也多了；诱惑一多，就迷失方向了。企业是这样，人也是这样。我经常听到的议论是：外企也不错，民企好像机会更多；市场部的市场价值高，做工程设计好像更符合我的专业特长；海外的MBA

不错，国内的学位也应该去学学。这里我要说的是，职业生涯规划是一个不断选择和调整的过程，定制职业规划，实际上是为实现你的人生定位而进行战略选择的过程。

“有所为有所不为”，就是战略选择。“有所为”是所选择的实现目标的途径、行动等；“有所不为”是所选择不参与、不投入的途径、行动等。选择不选择同样重要，在很多时候，选择“有所不为”比选择“有所为”更难也更痛苦。我碰到的职场人士，大部分都是在“有所不为”这里出了问题，什么流行就学什么，而不是根据自己的“终”来进行选择，最终工作了七八年了，公司换了好几个，还是在原来的位置上打转转。

“以终为始”，坚持“有所为有所不为”，是成功地进行职业生涯规划的关键。本书从读者的实际需要出发，针对职场人士面临的现实问题，系统地提出了职业生涯规划中可能面对的问题和需要考虑的因素，具有现实的指导和借鉴意义。

许 锋

2006年4月

许锋：中山大学人力资源管理博士，IMBA，全球知名咨询公司华信惠悦深圳分公司高级顾问。1996年加入宝洁(中国)有限公司(P&G)，担任生产部主管、工程部项目经理、制造部部门经理等职务。后任宝洁广州人力资源高级经理，全面主持工厂1,000多名员工的薪酬福利、招聘、培训与发展、组织的发展策略等，曾被评为“宝洁企业优秀经理人”。离开宝洁后加入美晨集团，任美晨人力资源总监。

自序

“职业发展(Career Development)”这个概念,最早是从美国麻省理工大学斯隆管理学院(Sloan School of Management, MIT)MBA 职业发展中心主任 Standford 先生口中得知的。在这里有一些背景需要介绍一下:我曾供职于中山大学岭南(大学)学院岭南国际 MBA 中心,在岭南国际 MBA 中心参与管理岭南(大学)学院和斯隆管理学院合办的国际 MBA 项目。Standford 先生来岭南学院访问,主要是将斯隆管理学院 MBA 职业发展中心的经验介绍给我们。

不沟通不知道,一沟通起来才知道差距有多大,双方都被震撼了。当时我们 MBA 中心一共有八名员工,管理在读的 MBA 学生有三百多人。但斯隆管理学院单单 MBA 职业发展中心就有八名员工!他们专门为和我们人数差不多的 MBA 学生提供就业指导。当 Standford 先生听说我们没有专门的老师为学生提供就业指导时觉得非常不可思议。他质疑我们:“MBA 学生读书就是为了找工作的,连职业发展都实现不了的话,他们为什么要读 MBA?”

Standford 先生当即将他在岭南的首次行程延长,专门和我们 MBA 中心的老师进行了多次座谈,给 MBA 学生举办了两次就业指导演讲。在 Standford 先生的帮助下,岭南才正式成立了 MBA 职业发展中心(MBA CAREER DEVELOPMENT CENTER)。我们之所以沿用麻省理工学院的这一名称,而不用“就业指导中心”这一国内高校惯用的称谓,是因为我们觉得职业规划要贯穿整个 MBA 学习的始终,是一个动态发展的过程,而不仅仅是人才的输出。

当时我们制定的职业发展中心的规则和章程,基本上都是以麻省理工为蓝本的。当时实在是没有办法,因为那时候国内还没有学校建立过职业发展中心(不是毕业分配办公室或者就业指导中心),没有任何可以借鉴的经验。

职业发展中心刚刚开始运作,正好就迎来了一批刚入学的 MBA 学生,有机会让我们从头开始,边做边改进。

我们的职业发展中心大体是这样运作的：

定位活动(Orientation)

依据 MIT 的惯例，新生在入学伊始就要举办定位活动。定位活动在中国称为拓展训练，我们从 MBA 项目一建立就开始举办，算起来已经有五六年的时间了。现在很多公司也会举办定位活动，以提高员工的团队精神和集体凝聚力。与往年不同的是，我们把活动的重点从野外放到了室内。我们在室内举办一些商业游戏，同时还邀请了一些资深人力资源经理和刚刚毕业的在各行各业工作的师兄师姐，一同来讨论职业定位，让 MBA 新生更了解自己，并对自己的职业发展方向有更清晰的认识。

发挥你的特长，发展你的兴趣

通过定位活动和一个月的学习以后，同学们有了自己的职业发展目标或者职业发展方向，缺少的是一片可以发展自己爱好和特长的天地。于是我们发动学生成立了几个俱乐部，例如：市场营销俱乐部(Marketing Club)、财务金融俱乐部(Financial Club)、人力资源管理俱乐部(Human Resources Club)等。这些俱乐部由学生自己来组织，差不多每个 MBA 学生都根据自己的特长和兴趣加入了俱乐部。俱乐部会定期举行一些内部交流的沙龙，交流自己的经验或者心得体会，相互之间的讨论和学习蔚然成风。最有意义的是，每个俱乐部都会邀请相关领域的企业家或高层管理者举办一系列的讲座。例如：财务金融俱乐部就曾经邀请招商银行行长马蔚华博士来举办讲座。这些讲座活动一方面可以让会员向企业家们学习，另外也可以让企业界了解我们的俱乐部、我们的项目。实在是一举多得。

简历书写指导

第二学期一开始，MBA 学生就要着手写简历了。国内的大学生可能会觉得有点早，他们一般都是临到有公司开始招聘了才开始写简历，但我们却要求 MBA 学生尽早准备简历，因为我们相信“早起的鸟儿有虫吃”。

简历究竟应当怎样写，还是人力资源经理说了算。我们邀请了一些外企的资深人力资源经理给 MBA 学生举办“如何书写简历”的讲座。讲座结束以后，我们要求学生在两个星期内提交简历。之后我们就开始同每个学生分别讨论、修改他们的简历。修改完了以后，我们还会制作包括该年级所有学生简历的简历册。

暑期实习，职业资历新的增长点

暑期实习历来是 MBA 学生演练求职和增加职业资历的重要组成部分。MBA 学生一般都有自己的一些商业网络，如何把这些商业网络综合利用起来，再加上学院已有的资源为 MBA 学生寻找实习机会？这是我们需要重点解决的问题。为此，我们成立了两个团队：Team A 和 Team B。这两个团队均由学生组成，受职业发展中心的领导。Team A 主要搜集同学们手头的资源，或者主动联络一些公司的人力资源部，请他们考虑招收我们的 MBA 学生过去实习；Team B 则联络已经同我们有过合作的公司，邀请它们继续来岭南招聘实习生。这个时候，已经做好的 MBA 项目的宣传册和学生简历册就派上用场了。很多公司看了我们寄过去的简历册以后都纷纷表示有兴趣。达成初步意向以后，剩下的跟进工作就交给中心来完成。以后就是各大公司的实习招聘会或者面试了。基本上每年平均每个学生都可以拿到 1.6 个还不错的实习机会，加上学生自己找的，基本上可以达到人均 1.9 个实习机会。虽然我们没有要求实习工资，但其中一些企业还是主动提供了不菲的实习工资。

同学们一般都很珍惜这种实习机会。因为这段实习经历往往被加入简历的“工作经历”一项中，可以大大增强求职者的说服力。一些想进入新行业的学生，更是把这次实习当作一个跳板。与此同时，应聘实习生的过程往往就是求职的实战演练，提早加入求职大战，学生一方面可以提早参与就业竞争，另一方面也可以在接下来的一年学习中取长补短、厚积薄发。更为可喜的是，一些同学实习结束以后，就直接同企业达成了就业意向。

模拟面试“弄假成真”

暑期实习完后，新的求职指导“大餐”又开始了，其中最精彩的部分莫过于模拟面试了。模拟面试虽然只是虚拟，但面试官都是正儿八经的招聘经理，大部分都来自著名外企。一方面，学生的面试技巧可以在这一个过程中得到很大提高；另一方面，这也是企业人力资源部门了解学生的一个窗口。通过逼真的模拟面试，企业可以更好地了解应聘者的心理。有意思的是，有些企业把模拟面试“弄假成真”，提早达成了录用意向。

MBA 招聘会——给学生提供实实在在的机会

MBA 学生的求职有其特殊性。和应届大学生不同，一般开进高校的各大招聘会都很少适合 MBA 学生。那么 MBA 学生的就业渠道岂不变窄了？为了解决这个问题，职业发展中心邀请一些知名招聘网站的负责人，专门指导 MBA

学生如何搜索招聘信息，同时每年都会举办或与其他单位合办 MBA 专场招聘会，通过这种专场招聘会达成录用意向的学生也不在少数。

千锤百炼终成钢

经过千锤百炼，MBA 学生加入求职大军以后所向披靡，往往比其他求职者更得心应手。

例如 2004 年的毕业生中，一半以上的学生都进入了世界 500 强企业，平均起薪近 15 万/年。最近岭南 MBA 还在《福布斯》中文版“毕业生薪资增长最快的商学院”中排名第四。

笔者之所以在这里与大家分享 MBA 职业发展中心的工作经历，主要是想告诉大家，求职指导是一件非常重要和精细的工作，就连已经拥有工作经验的 MBA 学生都需要职业指导，更何况站在人生岔路口的应届大学毕业生呢？

作者

2006 年 5 月

前言

“传道，授业，解惑”语出唐代文学家、教育家韩愈的《师说》，说的是老师或者教育的作用。但如今提起教育，更多人关注的是“传道和解惑”，很少有人想到“授业”。即使在就业形势如此严峻的今天，中国的大学教育仍然没有把“授业”摆到应有的位置。

“授业”用现代的语言来解释，包括两个部分：“教人如何求职”和“指导如何在职场中生存”。本书针对前一部分。

一、本书特色

1. 随书附送价值 50 元的专业职业测评卡

本测评卡由中国职业咨询网(www.career163.com)提供，每张卡一个账号、密码，为本书的购买者所专有。读者凭卡可以享受价值 50 元的职业测评服务。通过测评，读者可以了解自己的性格特征以及适合从事的职业。成功从认识自我开始，测评为求职精准定位。

2. 实用的招聘内幕

在《解密篇》中深入分析外企、国企、民企、公务员等就业板块的职业发展前景、薪资福利和招聘流程，为大学生成功求职精准定位。本篇更披露了 80 多家知名企业的招聘流程及笔试、面试题等，实用性强，堪称开启名企之门的“金钥匙”。

3. 新鲜热辣的独家采访案例

本书精心设计了 28 个访谈，既包括成功应聘知名企业、公务员的成功案例，也有对资深人力资源经理的访谈。同时本书还首创了“面试官—应聘者面对面”这种互动性更强的案例。

4. 求职指导观点独到，贴近求职者的需求

基于多年从事职业发展指导的经验，以及为本书所做的大量采访和对求职

者心理进行的广泛调查，本书提供的求职指导非常贴近当前的求职动态以及求职者的心理。例如：“冷看‘先就业后择业’”、“慎用求职信模板”、“表格式简历不受欢迎”以及“如何应对后招聘会心态”等，观点独到而且贴近实际，从而避免了目前市面上一些求职类书籍过于空泛的弊病。

二、本书读者群

本书最适合的读者有：

1. 毕业生(包括专三、大四、研三)：目前这些学生已经开始找工作或者准备找工作，面对即将开始的各种校园招聘会，他们更多地关注各大名企的招聘流程、笔试/面试题和应对攻略以及过来人的成功经验，以求现学现用。

2. 工作一两年之后想实现更高职业目标的职场人士：这些人缺乏良好的求职氛围，对最新的求职动态不太了解。一本好的求职书，能够为他们提供全方位的求职指导服务。

3. 高校非毕业生(未雨绸缪的专一、专二，大一、大二、大三，研一、研二学生)：受“毕业等于失业”等就业恐慌论的影响，这些学生一跨入大学校门，就在积极地为求职做准备。一本好的求职书，可以让他们不再迷惘，有的放矢，大大增强日后的求职竞争力。

三、本书阅读指南

如果您的面(笔)试安排在明天：

“刚刚接到电话说明天叫我过去面(笔)试，我对这个公司还一点都不了解，天啊，我该怎么去准备！”——不用慌，按照下面的指引去做，您将旗开得胜。

1. 在《解密篇》中寻找您明天就要面试的公司或其竞争对手的招聘流程解密。例如：您明天即将应聘普华永道，可以在《解密篇》中找到普华永道的招聘流程。通过阅读您可以知道普华永道的第一轮面试是小组讨论，同时也可以了解到在小组讨论中胜出的方法；

2. 阅读《解密篇》中关于面(笔)试形式的介绍，熟悉应对攻略。例如：应聘普华您可以阅读“外企面试的基本形式和技巧”里的小组讨论部分，了解小组讨论的考察内容、常见类型和应对策略。

3. 阅读《实战篇》中的相关案例。俗话说，“他山之石，可以攻玉”，您可以通过阅读来自您应聘公司或行业的职场新人的案例，了解案例中所介绍的笔试或面试的情形，自己做模拟招聘练习，犹如身临其境。

4. 对照《强化篇》中关于面试礼仪、面试常见问题的回答技巧、如何巧问面试官等内容，强化面试技巧。

按照上面的步骤去准备，您将梦想成真。

如果您准备在一到两个月内开始找工作：

“再过一个月就要找工作了，我还不知道如何制作简历，也不知道自己适合什么样的工作，更不知道有哪些找工作的途径。”——迷茫是新的认知的开始，好好阅读本书，您将在求职路上胜人一筹。

1. 刮开本书附赠的职业测评卡上的账号和密码，登录 www.career163.com，您将免费得到价值 50 元的专业职业倾向测评服务。通过测评您可以了解自己的性格特点以及适合的职业类型，为自己进行更精准的职业定位。

2. 阅读《解密篇》中关于各行业的基本情况介绍，有针对性地阅读一些公司的招聘流程解密，再对照自己的测评结果，一方面可以更加准确地进行职业定位；另一方面也可以知道自己为跨入相关行业或公司需要做什么样的准备工作。

3. 阅读《实践篇》中对职场精英和人力资源经理的访谈，对照这些文章，您可以知道人力资源经理喜欢什么样的简历、希望面试者问哪些问题，同时也可以借鉴成功应聘的经验。

4. 根据《强化篇》中关于求职材料准备、求职途径及面试的介绍，准备求职材料，积极安排找工作的计划。

如果您准备在几个月之后开始找工作：

本书囊括了您在求职方面最想了解的、最需要提高的方方面面。请您先参加职业倾向测评，然后阅读《实践篇》，对求职历程有一个清醒而全面的了解，接着开始了解找工作的渠道、制作简历，最后仔细研究《解密篇》中各知名企业的招聘流程，一一击破。我们相信认真阅读本书后，您的求职成功指数将至少提高 30%。

如果您还是大二、三或者研一、研二的学生：

这时的您也许还在继续深造、出国、找工作三者之间痛苦地抉择；也可能被“毕业等于失业”打击得不知道如何开始自己的求职准备，本书将使您未来一两年的目标变得清晰起来，同时助您在各个方面提高自己，为迎接来自名企面试官的挑战做好准备。

请您从现在开始着手为找工作做准备。首先从各种职业测评中选出适合自己的测评，了解自己的性格特征和职业倾向。然后认真阅读本书，并制定一个