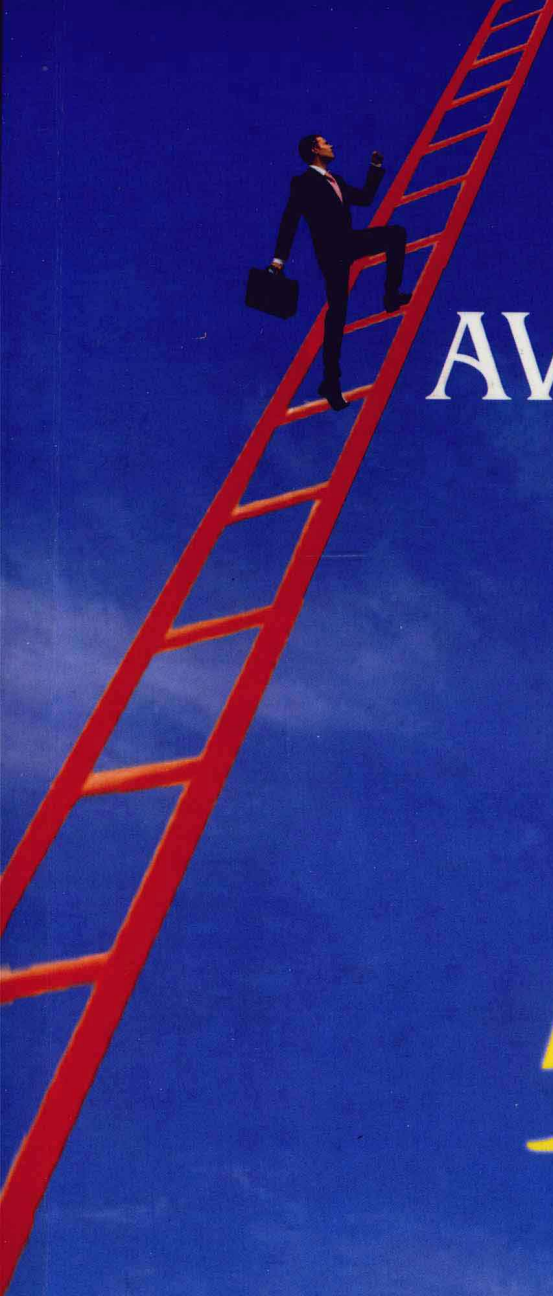




THE AVENUES TO 500 TOPS

相约 500 强

怎样成功
应聘大企业

- 💡这是一本求职者的必备手册
- 💡这是一本大学生的面试指南
- 💡这是一本通往成功的求职宝典

子 凌◎主编



THE
AVENUES TO
500 TOPS

相约
500强

怎样成功
应聘大企业

子 凌◎主编

图书在版编目(CIP)数据

相约 500 强:怎样成功应聘大企业/子凌主编. —天津:
天津教育出版社, 2010. 1
ISBN 978-7-5309-5967-1

I. ①相… II. ①子… III. ①大型企业—招聘—基本知识
IV. ①F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 011041 号

相约 500 强:怎样成功应聘大企业

出 版 人 肖占鹏

主 编 子 凌

责任编辑 钟啟红

封面设计 博雅坊

出版发行 天津教育出版社

天津市和平区西康路 35 号

邮政编码 300051

经 销 新华书店

印 刷 廊坊兰新雅彩印有限公司

版 次 2010 年 2 月第 1 版

印 次 2010 年 2 月第 1 次印刷

规 格 16 开(787 毫米×1092 毫米)

字 数 155 千字

印 张 17.75

定 价 36.00 元

前言

这是最好的时代，这是最坏的时代。

——《双城记》

时代向我们敞开了一切机会的大门，让你尽情选择，但是只有拥有勇气和信心的人才能获得代表胜利的皇冠。不管你是谁，你都无可避免地参与这场竞争激烈的求职大战。而中国的求职大军每年都创新高。权威统计显示，2009年中国高校毕业生人数又将再创新高——达到610万人，还有一百多万历年没有就业的大学生，加之金融危机导致部分企业发展失利，求职人数的激增、经济增长的放缓，使得今年中国应届毕业生在就业问题上面临着不同以往的难题。

作为面临毕业的学生们，他们所要面临的问题也变得不同以往般的艰难。其中成功的例子不少，但是失败的更多。在我们辗转反侧寻求目标的时候，无疑是大海捞针。有很多的人试图告诉我们应该怎么做，不应该怎么做，社会、国家、师长、亲友都会给我们很多的意见。但是迷茫的我们却是仿佛迷路的孩子一般，嚎哭着看着日升日落却发现再也找不到回家的路。

未来是美好的，想象着那么多新奇的东西，想象着那么多美丽的地方等着我们去遨游。找一份安稳的工作成为了我们需要的“救命稻草”。我们整天嚷嚷着要去找工作，但是工作的机会却不会主动跑到我

们的面前。我们向别人寻求帮助，希冀获得哪怕是一点希望。但是总在时间的流逝中迷失了自己当初的激情。

当“找工作”与“找人才”发生激烈碰撞的时候，我们似乎才清醒地意识到自己的不足。也许我们不是完美的，我们仿佛一出生就有着某种不完美的地方，需要在今后的日子里不断地弥补、不断地寻求解决的秘方。我们忘记了自己曾经是天之骄子，我们也忘记了自己曾经有过的所谓的伟大理想。

在现实的巨人面前，我们一下子变成一个小矮子。我们仰望着它冷峻的表情和宽大的脸庞。这才第一次见识到什么叫生存危机，什么叫残酷的现实。从父母的襁褓里走出来，从师长的呵护中走出来，从无数亲朋好友的帮助下走出来，第一次，真的是第一次我们意识到我们是真实存在的，并且需要用尽所有的力量寻找出那个叫做“工作”的机会。

有人笑我们傻，有人笑我们痴，有人笑我们笨，但是就是这样的我们颤颤巍巍地走向了我们的未来。不管前景是怎样的，也不管希望是否存在，我们的心告诉我们：即使是荆棘的道路，即使是泥沙淤积的道路，只要走得人多了，也便成了路。

作为这个时代的一分子，感同身受这其中种种辛酸，也见多了身边人的成功或失败。写下这本书是为了给那些迷茫的人多一些清醒，给清醒的人多一些温暖，给温暖的人多一些帮助。

只要我们坚持永不放弃，社会的大门终将会为我们打开，企业的大门终将会为我们打开，成功的钥匙也终将会为我们所紧握。成功的人有成功的经验，失败的人有失败的心得。我们不歧视这其中的任何一类人。

因此，本书第一部分着重分析介绍了各种类型的人才，从他们那



具有代表性的人生经历中透析出我们毕业生身上所缺乏的东西。这些成功的人士也许拥有着不堪回首的过去，也许拥有着坎坷崎岖的岁月，但是他们却能够最终战胜这些人生道路上的磨难，将自己历练出金子一般的光芒，最终照亮自己也照亮别人。

第二部分从实战的角度分析了在面试的时候需要接受考察的几大问题，并一一解答和分析。这是每一个面试者都必须经历的。作为实战的部分，可以给大家以参考和警醒。

第三部分则从历年成功求职 500 强企业的求职经历中来解析求职的奥秘。500 强真正需要的是什么样的人才，而什么样的人才才能成功地踏入 500 强的门槛。500 强的定义是很宽泛的，有世界 500 强，也有中国 500 强。500 强代表的不是某一类企业，而是真正优秀的企业，拥有企业文化，漫长的历史，高额的盈利回报，只有这样的企业才能有资格进入 500 强的怀抱。

我们把 500 强作为我们的目标，也就是把优秀的企业作为自己的目标。那么这些优秀的企业到底在寻找怎样的人才呢？我们是否是合适的人才呢？我们能够在那里寻找到我们想要的工作吗？

如果你有这样的疑问，那么不妨继续看下去，相信你能够从中寻找到答案，并用这些答案帮助你成长，最终获得 500 强企业的青睐。

目 录

Contents

第一部分 500 强面试准备/1

- 第一章 名牌大学型/3
- 第二章 资格证书型/13
- 第三章 专业对口型/23
- 第四章 能力超强型/31
- 第五章 特殊人才型/41
- 第六章 三头六臂型/48
- 第七章 热门专业型/55
- 第八章 投机取巧型/63
- 第九章 歪打正着型/72
- 第十章 全力出击型/79

第二部分 500 强面试实战/87

- 第一章 你对外表有信心吗/89
- 第二章 你对公司有多少了解/97
- 第三章 你对这份工作的认知如何/105
- 第四章 你是个性格开朗的人吗/112
- 第五章 你善于处理人际关系吗/122
- 第六章 你的未来职业方向是怎样的/131
- 第七章 你是个有野心的人吗/140
- 第八章 你是个好雇员吗/148

第九章 你有团队合作精神吗/173

第十章 你有过相关实习经历吗/179

第三部分 500 强面试收获/193

第一章 从我能成功到我要成功/195

第二章 简单地和过去说再见/205

第三章 自信不是自满/214

第四章 进攻还是退守/218

第五章 失败不一定是过错/222

第六章 成功不一定是命运/227

第七章 相信自己完善自己/231

第八章 防患于未然的 20 个陷阱/237

第九章 不想当将军的士兵不是好兵/244

第十章 从战败将军到战胜将军/248

结语 制作简历的几种实用技巧/261

A decorative graphic featuring two large, curved, metallic-looking arrows. One arrow starts at the bottom left and points towards the top right. The other starts at the bottom right and points towards the top left. At the bottom left end of the first arrow is a small circular icon containing a stylized plant. At the bottom right end of the second arrow is a small circular icon containing a recycling symbol.

第一部分：500 强面试准备

第一章 名牌大学型

一、清华大学生的求职路

个人介绍：我是一名清华大学会计专业的毕业生，下面是我的几次求职经历。简单地介绍一下自己的感受，希望能够给朋友们一些启发。

目标一：会计师事务所

说到会计师事务所，首先谈谈我对这个行业的看法。

在美国，会计师、律师、医生并称为三大独立职业，我们叫做专业技能人，专业技能是这个行业最大的特征。这个行业比较容易入门，因此也是工科生转方向的好去处。

例如：四大会计师事务所每家几乎都招上百人，招聘这么多人，作为清华学生我们有一种优越感。不仅如此，四大会计师事务所也是一个有前途的地方。当然“四大”的流失率也出奇的高，原因是工作辛苦，不过我个人认为这种付出从某种程度上也是值得的，关键看你对工作的兴趣。我是学会计的，当然会选择会计师事务所，而且我在AA的实习也增加了笔试通过的几率。

首先是笔试，记得不是太清楚。德勤全是智力测试，然后是应用文，中英文互译各一篇。还有数学和逻辑推理，最后是写一篇阐述投资西部的利弊的文章。然后就是面试，因为我在德勤申请表和答卷上填写的部门不一样，所以就没有面试机会。因此提醒大家，笔试的时

候一定要在申请表上写清楚自己要去的部门。

目标二：咨询公司

安永的面试效率最高，从笔试到发录取通知书只需要两周。它是一家咨询公司，咨询这个行业相信大家都有所认识，我个人理解为点子公司。咨询行业分几种：

最高一级的是战略咨询，代表公司是 MK，BCG 和 Bain。

然后是管理咨询，代表公司是 ATK，RB，LEK。

其次就是做 IT 实施的，如 IBM，BearingPoint 等。

1. 下面我说说对于每个公司感觉吧。

MK：据说全球的咨询业 MK 应该是首屈一指的，在国内它的业务量也是最大，至于质量则各有评论。

BCG：那个著名的 metrix，学过市场的人应该都印象深刻吧。BCG 进入中国的时间其实比 MK 还要早一个月，但是国内的业务始终不是太多，客户中大部分是做消费性产品的。

Bain：中文叫贝恩，北京办事处很小，大约 20 人左右，但是偶尔招一些临时工。Bain 在美国的业务是很强的，服务的对象都是一些行业的巨头，给人感觉小而精致。但是国内业务一直没有进展，招人也偏好海归人员或是懂英文的。

ATK：如果我们看历史的话，会发现 ATK 和 MK 是同宗同族，是从 MK 分割出来的。ATK 最近动作很大，业务也蒸蒸日上。主要客户集中在汽车行业。

RB：罗兰贝格主要做国内的中小企业的业务。

IBM：收购了原 PWC 咨询业务，也是安然事件的一个副产品。

BearingPoint：原 KPMG Consulting（顾问）。了解不多，只知道



此次全国计划招聘约 100 人。

2. 然后再给大家谈谈我在各大咨询公司面试的经过吧。

(1) BCG 的面试

一共有两轮面试，第一轮面试时见了两考官，其中一个提问了关于 sport drink（运动饮料）的产品定位问题。另一个考官提问了超级市场的产品多样化等。第二轮面试见了两个人。记得不是很清楚。

面试完最后一轮回来后便收到了录取通知书，很是安慰。

(2) MK 的面试

MK 一共有三轮面试，每一轮面试见两个考官，其实就是一个大概 8 人的考官团队，几乎每个人都要见。

我第一轮面试的第一个问题是关于一家投资银行的，它主要业务是做 IT 中小企业的上市，Nastag（纳斯达克指数）狂跌之后这家投资银行找到了 MK，想知道是否应该中止投资银行业务，如果继续做投资银行业务，怎样提高其利润。第二个是关于房地产的，一家中国台湾地区的房地产商想要在大陆投资，请问他是否应该进入，目标市场定位在什么地方。

第二轮面试的第一个问题是关于发电机的，也是市场进入的问题，关于韩国发电机制造商进入中国市场的建议。第二个问题是信用卡。中国的一家公司想要到海外上市如何提高利润，获得市场的青睐。

第三轮面试第一个其实有两个问题：一个是每年洗衣粉污染量的问题；另一个问题是关于如何推广一件手工艺品的。

最后面试的是合作伙伴，寒暄之后又问了一个问题，是关于手机生产厂商的市场进入和市场定位问题。

其实我们归纳一下，无外乎这几类：

①市场进入问题，就要涉及到市场和 segmentation（切入点）了。

②利润问题：要么增加利润，要么降低成本。

③市场规模。

(3) 安永的面试

在安永第一次面试的考官是一个香港的 manager（经理），他穿了一件红色的毛衣，给我印象很深。因为我在 AA 做过，他就问我“如果 PWC 给我 offer（录取）我会去哪儿？”“你认为安永与别的 firm（企业）有什么不同之处？”我觉得自己好虚伪，一直夸安永好，不过最后还是拒绝了它。此为后话，不管怎样，安永是我收到的第一个应聘通知书，我还是很感谢它的。

(4) PWC 的面试

PWC 第一次面试的考官是 HK 地区女 manager，是我整个求职过程中的第一个面试。当时感觉有点紧张，发挥不是很好，不过最后也给了我二次面试的机会。当时我就问了她作为 manager 会不会禁止 staff（员工）charge（掌握）所有的 hour（工作时间），她的回答是所有我面试见过的 manager 中最令我感动的。她说她会鼓励 staff 记录所有的工作小时，因为这是审计成本的重要体现，这样我们才知道应该向客户 demand（要求）多少的 fee（费用）。但是因为第二次去 PWC 面试的时候刚好接到了安永的 offer，所以没再去面试。

(5) KPMG 的面试

最后面试的公司是 KPMG，因为它给我的印象是“四大”当中最好的，所以我坚持去了。第一次面试的考官是 Annie Xie（谢小姐），据说好多人觉得她很 tough（坚强）。但是我觉得还不错，主要是她的 HK 腔比较重，可能大家听起来比较费劲。其实她也很不容易，刚生了小孩没几个月就举家迁到北京，必须继续工作。因此觉得事务所的女人不简单。



谈到咨询公司的面试，关心过的人大概都知道 case study（个案分析），这是面试的一种形式。就是给你一个问题，让你提出解决思路。现在的咨询公司都会进行 interview training（面试培训）。我下面举个 MK 的 mock interview（嘲弄式面试）。

A：能否告诉我北京 2008 年需要植多少棵树？

B：（做沉思状）嗯……10 万棵。

这种答案就犯了大忌，NO HASTY ANSWER（不要仓促的回答）。记住，他们需要的不是答案，先不谈正确与否，他们需要的是看你的 logic（逻辑），ability to crack problem（应变能力），更重要的是如何把大问题分拆成小问题，化繁为简的能力。

其实就是做一个完美的划分？比如说上面的例子，就可以从两个角度考虑，室外的和室内的盆栽。像这样，一般面试官不会让你都分析的。他会选其中的一个来让你深入剖析的。

（6）小结

正如我前面所讲的，选择工作关键看自己的兴趣和感受，我在 MK 和 BCG 面试的时候感觉比较顺，即使大多数人认为比较麻烦的面试官，我却感觉不错。可是对 ATK 我却感觉特别的烦恼，原因似乎总是危机重重，Bain 就更加让我莫名其妙了，我感受很深的是，面试除了需要有实力之外，机遇也相当重要。

二、机遇喜欢眷顾什么样的人

机遇不会眷顾无准备之人，下面是桂林市建筑设计研究院院长覃建明的访谈录。他向我们展示了机遇是如何到来的。

1. 人物介绍

覃建明，男，1985 年毕业于同济大学风景园林专业。国家一级注

册建筑师、高级建筑师、建筑学硕士，现任桂林市建筑设计研究院院长。自1999年以来，在桂林市建筑设计研究院从事建筑设计、环境设计、室内设计及管理工作，与众多设计师一道，共完成了安厦·世纪城、江畔御苑、鸣翠新都、兴进上城、山水·阳光城、青秀花园、东岸枫景等近百个项目、建筑面积高达数百万平方米的住宅小区的设计，占桂林市城市住宅建筑总量的六成以上。

这些“偶然”的背后，有着他的多少心血和汗水！是他不断的努力，才使得这些“偶然”变成了必然！的确，机遇只眷顾那些有准备的人！走在前面的人，必定比别人付出了更多的汗水……

当您走进同济“一二·九”那片静穆的纪念园时，所有的喧嚣、热闹必定会缓缓地沉淀下来，不由自主地肃然起敬。但您不一定知道，这个同济学生运动纪念园的原创方案设计者，当年只是个大学二年级的学生！

他，就是今天桂林市建筑设计研究院院长覃建明。

2. 初次见面

“建筑设计研究院院长，”举起手敲门之前，我还在心里想着：“该是一个胡子花白的老学者吧！”

推门进去后，惊讶。

简单的平头，银边眼镜，精神抖擞——这个院长，年轻！

他正忙着听一位职员汇报工作，我便趁机环视了一下这个办公室。桌上好几张设计图，电脑上显示的也是设计图。后来的谈话中才知道他在同济大学时学的是风景园林专业，现在虽然作为管理者工作紧张，但始终没搁下最喜爱的设计专业。

忙完工作，他很随和地跟我聊开了。他的语言和他的为人一样的平和谦逊，每每说到让我惊讶赞叹的事时，他总是淡淡地说：“很偶



然……”仿佛，只是因为命运的特别眷顾，才让他轻易地取得今天的成就。果真全凭机遇吗？先让我们来看看这些偶然吧。

3. 三天拿出设计方案的大学二年级学生

1981年覃建明以优异的成绩考入了同济大学，就读于风景园林专业。说起自己的专业，从小喜欢画画、擅长形象思维的覃建明觉得自己很幸运，能进入一个非常适合自己的领域。他很感谢大学四年的学习，学校培养出来的创造性思维方法让他终身受益。

大学二年级时，学校正筹划建造一座同济大学学生运动主要代表尹景伊烈士纪念碑。加入学生会雕塑小组的覃建明积极地投身于设计工作中，冥思苦想也没有满意的方案。听了当时谭亘教授举办的一个讲座后，他大受启发。花了两天的课余时间仔细查阅了校史，他了解到同济大学各个年代的学生运动中有大量值得纪念的重大事件和重要人物后，于是产生了一个新想法：与其建造一个纪念个人的纪念碑，不如建造一座包含整个同济大学学生运动英雄人物与事件的纪念园。新思路一出现马上付诸行动，他连夜构思设计，第二天拿出了设计方案。纪念园由三个主要空间构成，看似松散的几组矮墙围合的空间代表着几个不同的年代，矮墙与石板铺地的错落有致的布局寓意着那个动乱的年代。一条小路呈渐开线状贯穿几个空间之中，寓意学生运动不断发展壮大的光辉景象。在陈从周老师的指导下，他结合场地的特点，利用场地内原有的一口古井，在纪念园中添上了一条蜿蜒贯穿园中的小溪，隐喻在同济大学学生运动不断发展壮大过程中中国共产党的正确领导。由于刚上大学二年级，施工图不会画，他又请教了陈九琨老师。在导师悉心指导下几经修改，费尽心血。

设计方案很快得到了校方的首肯，由凝聚着心血的设计图建造而成的纪念园活生生地立在了校园里。这是一件多么让人自豪的事啊！