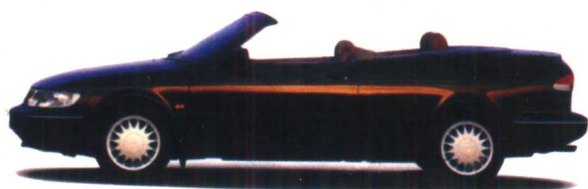


● 外企应聘指南

你也能进外企

筱斌 著



中国城市出版社

你也能进外企

筱斌 著

中国城市出版社

图书在版编目(CIP)数据

你也能进外企/筱斌著. - 北京:中国城市出版社, 2000.1

ISBN 7-5074-1197-4

I. 你… II. 筱… III. ①外资公司-招聘-基本知识②职业选择-基本知识 IV. F241.32

中国版本图书馆 CIP 数据核字(1999)第 75027 号

责任编辑 文心

美术编辑 晴窗印务

责任设计编辑 张建军

出版发行 中国城市出版社

地址 北京市朝阳区和平里西街 21 号 邮编 100013

电话 84275833 传真 84278264

经销 新华书店

印刷 北京友谊印刷经营公司

字数 350 千字 印张 10.875

开本 850 × 1168(毫米) 1/32

印次 2000 年 2 月第 1 版 2000 年 2 月第 1 次印刷

印数 0001 - 5000 册 定价 20.00 元

·版权所有·翻印必究·

成功是设计出来的(代前言)

写完这本书,已经到了本世纪的最后的日子。这段时间发生在我们身边的事情太多,甚至有点让人目不暇接。全球五百强论坛会议在上海召开,中国成为全球关注的焦点;美孚和埃克森合并把跨国公司合并推向高潮,国际化成为大趋势;经过十三年的艰苦谈判,中国终于迎来了 WTO 的曙光,WTO 离我们越来越接近;微软中国公司总经理吴士宏加盟 TCL,开创了外企高级管理人员进入国企的先河。吴士宏的传奇经历使得外企和国企又一次成为人们议论的话题。变革的时代带来更多的机会和挑战,很多人开始思考自己的职业生涯:我能不能进外企?也许有人会说:我只是一个应届大学生,没有工作经历,又没有社会关系,能找一个比较不错的单位就行了,哪敢奢望到外企工作?

也许有人会说:我是一个国企职员,听说外企聘人都需要外企的经历,虽然我技术和工作经验较好,可是从来没在外企干过,英语口语又比较差,人家能要我么?

也许有人会说,我只有大专学历,能找到合适的职位吗?

也许有人会问,现在外企招聘广告中招聘的专业不是计算机软件就是电信专业,我这个学哲学的到哪里找合适的职位去?

也许有人会说:现在的外企都在北京上海广州一些大城市的本地户口,像我们这些小地方的大学生虽空有一身本事,也难

2 你也能进外企

有机会光顾，一纸户口就把我挡在外企的门外了，哪里会有机会？

也许你和他们一样参加各种各样的招聘会已经很多次了，但机会总没有光顾你。你会说：“嗨！机会总是属于那些幸运儿的！”于是，你放弃了……

真的就没有机会了吗？

不！我们要说，成功是设计出来的！

机会向来是属于有准备的人的。事实上，在外企雇员中，有很多是完全符合大家印象中外企招聘广告中聘用条件的佼佼者，但也不乏一些大学应届毕业生；有的外企人的专业从事工作与自己所学专业相去甚远，也有参加工作多年，没有外企经验的；有外地户口的；甚至有中专生毕业后进外企的。方法的不同造就了命运的不同。在这些外企员工中，有个人才华得到充分展示不断提升成为首席代表的；有积累经验和资金开创自己的事业的；有选择出国深造，远走高飞的；也有被公司派往世界各地服务的。更多的人还在外企中努力地工作学习，一步一个脚印地朝着自己的目标前进。他们知道，并不是对任何人来说进入外企都是一条成功之路，但是他们分析自己的实际情况，选择了外企，并向自己的目标迈进。他们会在适当的时候，创造条件，进入外企，会在适当的时候选择离开外企，他们知道自己需要什么，应该说，他们设计了自己的成功之路。

我们试图在这些成功者身上找出职业选择的方略，找到进入外企的窍门，为广大读者在职业选择方面提供一点帮助。于是，就有了这本书《你也能进外企》。

在本书的写作之前，我们调查了一些徘徊在外企门外的朋友，分析了他们在求职过程中失败的原因，了解他们的需求，根据他们的需求，本书的写作过程主要注意了以下方面：

1. 较为详细地介绍了外企的收入、环境、再教育、内部机会等内部状况,让求职者对外企有一个较为全面的认识 and 了解;

2. 介绍外企人员招聘的流程,是求职者在应聘外企时能做到心中有数;

3. 重点介绍一些在外企求职过程中使用的技巧和方法,比如如何设计自己的职业计划,如何设计适合自己的简历和求职信,如何应对外企的面试等,使求职者学会应聘外企。

4. 介绍了当今外企职员每天工作的内容和使用的技能技巧,包括出差、开会、拜访客户、作周报、发传真、写电子邮件等,使求职者在进入外企前对外企的工作技巧有一些了解,在面试和试用期内从容面对。

5. 对当前求职外企时使用的最新方法和技巧,也作了较为详细的介绍,包括网上招聘、扫描仪可识别的简历等,让求职者能够跟上外企步伐。

6. 介绍了针对不同类型求职者的求职方略。对应届毕业生,低学历求职者,女性求职者作特别的分析,提供专门的求职建议。让求职者找到适合自己的求职方法。

考虑到外企求职者的需求,本书在写作过程中特别使用了许多外企常用的英语词汇,并提供了英文简历、求职信、电子邮件等真实样本,同时还提供了一些常见的外企公司部门的名称、员工的职务供读者求职时参阅。

本书中所谈到的某些求职方法和技巧,也适合于应聘国企和私企。

由于本人的学识有限,书中不免有一些错误和纰漏,希望读者指正。

作 者

1999 年岁末

目 录

成功是设计出来的(代前言)

第一章 外企是什么样的	(1)
1. 什么是“外企”.....	(1)
2. 外企员工的薪金待遇.....	(4)
3. 外企的工作环境	(10)
4. 外企员工的保险及假期	(15)
5. 外企员工的培训和再教育	(18)
6. 外企员工的住房问题解决	(22)
7. 外企的内部机会	(25)
8. 外企的企业文化	(27)
9. 到外企实现自己的职业目标	(33)
第二章 外企员工每天是怎样工作的	(39)
1. 出差	(40)

2 你也能进外企

- 2. 拜访客户 (44)
- 3. 做情况介绍 (47)
- 4. 做周报 (55)
- 5. 工作会议 (56)
- 6. 写电子邮件 (61)
- 7. 办公室便函 (66)
- 8. 发传真 (69)
- 9. 打电话 (71)

第三章 外企需要哪些人才 (75)

- 1. 市场营销类 (75)
- 2. 科研开发类 (79)
- 3. 业务支持类 (82)
- 4. 行政文秘类 (91)
- 5. 财务类 (96)
- 6. 售后服务类 (103)
- 7. 生产类 (105)
- 8. 工程技术类 (111)
- 9. 有关外语水平的证书 (112)

第四章 外企招聘员工的流程是怎样的 (114)

- 1. 外企职位空缺的产生 (114)
- 2. 招聘信息的发布 (116)
- 3. 招聘过程 (118)
- 4. 招聘结果的产生 (119)

第五章 应聘者的“外企之路”应该怎样走 (121)

- 1. 事业计划(Career Plan)的模式 (121)
- 2. 如何客观认识自己 (124)
- 3. 怎样把进入外企纳入自己的职业计划中 (127)

4. 如何寻找差距	(129)
5. 考虑缩小差距的方法, 确立行动计划	(130)
6. 继续发现差距, 不断发展和充实自己	(133)
7. 客观认识自己的方法	(133)
第六章 怎样获得外企招聘信息并正确应对	(138)
1. 报纸的招聘广告	(138)
2. 参加招聘会	(143)
3. 利用人际网络求职	(149)
4. 网上招聘	(155)
5. 查找网上招聘信息并在网上应聘	(165)
6. 制作自己的求职主页	(168)
第七章 如何准备一份吸引人的简历和求职信	(177)
1. 什么是简历	(177)
2. 简历的作用	(178)
3. 简历的内容	(178)
4. 中英文简历的写作原则	(178)
5. 简历的写作方法	(179)
6. 简历的新形式	(188)
7. 各种专业及职位英文简历样本	(195)
8. 中英文求职信的写作	(212)
第八章 如何准备和参加外企面试	(219)
1. 什么是“外企”	(219)
2. 什么是面试	(219)
3. 外企面试是怎样进行的	(220)
4. 怎样做好面试的准备	(222)
5. 如何回答面试问题	(235)
6. 如何处理面试中的突发事件	(247)

4 你也能进外企

7. 如何估计面试的结果 (249)

8. 面试失败了怎么办 (250)

第九章 如何办理进入外企的人事关系调动 (255)

1. 进外企也有规矩 (255)

2. 希望在外企发展的朋友应有档案意识 (257)

3. 如何办理人事关系 (258)

4. 外地户口如何进入异地外企 (260)

5. 外企服务机构介绍 (263)

第十章 进入外企有捷径吗 (269)

1. 从兼职职员到正式职员 (270)

2. 从客户到职员 (273)

3. 从一般职员做起 (275)

第十一章 如何顺利通过外企试用期 (277)

1. 什么是试用期 (277)

2. 外企试用期应该有多长 (277)

3. 试用期能够享受公司的福利吗 (278)

4. 外企员工在试用期内需要办理用工手续吗 (278)

5. 外企新职员如何顺利通过试用期 (278)

第十二章 各国企业的特点 (285)

1. 日本公司 (286)

2. 美国公司 (287)

3. 德国公司 (289)

4. 韩国公司 (290)

第十三章 低学历者如何获得进入外企的机会 (291)

1. 成功是设计出来的 (291)

2. 低学历者求职外企要讲策略 (292)

3. 补好自己的“桶” (296)

4. 对学历要求不高的职位	(299)
5. 关于成人高考	(299)
6. 关于自学考试	(300)
第十四章 应届毕业生如何发现机会	(304)
1. 应届大学生心仪外企	(304)
2. 外企喜欢怎样的大学生	(305)
3. 大学生到外企图什么	(308)
4. 应届毕业生的弱点	(312)
5. 大学生应聘外企的注意事项	(314)
6. 国家有关大学生进入外企的政策	(322)
第十五章 女性求职者应聘外企的技巧	(324)
1. 女性应聘外企的优势	(325)
2. 女性求职者应注意克服的弱点	(329)
3. 女性宜应聘的职位	(330)
附录 外企常用名词中英文对照解释	(331)
1. 外企常用部门名称(Department Name)	(331)
2. 外企常用头衔、职称(Title)	(332)
参考文献	(334)

第一章 外企是什么样的

◆什么是“外企” ◆外企员工的薪金待遇 ◆外企的工作环境 ◆外企员工的保险及假期 ◆外企员工的培训和再教育 ◆外企员工的住房问题解决 ◆外企的内部机会 ◆外企的企业文化 ◆到外企实现自己的职业目标

1.什么是“外企”

“外企”通常是指外国企业及机构驻中国的办事处。随着中国改革开放的逐步深入,现在人们意识中的“外企”的概念已经被扩大,“外企”不仅包括传统意义上的外国企业常驻办事机构,而且也包括越来越多的外商独资企业,甚至有的人将一些中外合资企业也当成了“外企”。由于以上三种企业在人员招聘中有很多相似的地方,所以本书中“外企”的概念,就包括了外商常驻办事机构,外商投资企业,特别是一些国际知名的跨国公司。

不管是外国企业驻中国的办事机构,外商独资企业,还是中外合资企业,对就业者而言,它们都提供了与我们以前传统的单位不同的工作环境,为从业的员工提供着不同的福利待遇,同时也为广大求职者增添了新的选择。很多外企以其全新的人才概

念正受到越来越多的择业者的青睐。

有人说,到外企可以得到高薪;有人说,到外企可以锻炼自己的能力;有人说,外企的人际关系较为简单,工作起来心情愉快;有人说,到外企可以增长自己的见识;也有人说,到外企没有保证,老了不知道怎么办;外企一个人干几个人的工作,累;也有人说,给洋人打工,是“二鬼子”,“现代帮办”……人们对外企的认识可能千差万别,但是,没有人否认,外企职员成了现在都市青年最热门的职业选择之一。据统计,目前,全国共有外商投资企业近 15 万家吸纳 1750 万中国雇员。这些中国雇员所在的企业涉及到各行各业,越来越多的人直接或者间接地使用着他们的产品或享受着他们的服务,外企雇员通过为外企服务对国民生活和经济发展正起着重要的作用。随着中国加入世界贸易组织和改革开放的深化,越来越多的青年会到外企工作。外企成为人们择业的新的亮点。

外国企业常驻办事机构

外国企业(包括港澳台企业)常驻代表机构,是指外国公司、企业和其他经济组织在中国境内设立的、从事非直接经营活动的联络性办事机构。根据中国有关法律,外企驻华办事处不具有法人资格,不能独立开展经营等业务活动,如涉及到相应的产品销售,一般需经过国内专门代理公司的代理,办事机构更多起着联络和牵线搭桥的作用。在改革开放之初,人们所指的“外企”主要是指外企驻中国办事处。中国第一批外方雇员也主要是在这些办事处里工作。现在,随着许多企业在中国的投资,办事处逐渐被该企业的中国公司所代替,比如以前的摩托罗拉驻北京办事处,也变成了摩托罗拉(中国)公司,办事处的人员也逐渐转移到中国公司。

外商独资企业

外商独资企业是指依照中国有关法律在中国境内设立的、全部资本由外国投资者投资的企业。外商独资企业具有中国法人地位,与中国企业具有同等地位,可以独立地进行产品的设计、生产、销售等,是一个独立的以盈利为目的的实体。随着中国对外开放的进一步深化,外商独资企业将越来越多,它能提供的就业机会也越来越多。外商独资企业以其全新的管理概念、世界最新技术,对各种专业人才的需求,以及具有竞争性的薪金待遇等,越来越成为现在年轻人就业之首选。以北京为例每次以外商独资企业为主体的人才招聘会上,应聘者络绎不绝。一项调查结果显示,北京在校大学生中有 55% 以上的人希望到外商独资企业就职。

中外合资合作企业

中外合资或者合作企业是指外国公司、企业和其他经济组织或个人,按照平等互利的原则,经中国政府批准,在中华人民共和国境内,同中国的公司、企业或其他经济组织共同举办的合营企业。在合资企业里,管理方有外方人员也有中方人员,一般地,中外合资企业的技术和管理主要来自外方,或者是将外方的技术及产品在中国生产,在国内或者国外销售。中外合资企业有中方的投资,所以保留了中方管理企业的一些特点,比如有党支部、工会等组织,人事管理也多少带有中国企业的一些特点。很多人认为,对一直在国营单位工作的求职者来讲,转职时首先选择一家合资企业可能会更快地适应。对他们来说,中外合资企业是进入外资企业的一种较好的过渡。

外资企业多年来一直在探索着如何把西方的管理理念与中



国的本地文化很好地结合起来;与此同时,随着国家机关国有企业大规模改制转轨,国有、民营企业同样在探索一条适合中国特色的建设现代化企业的路子。应该说,外企中方员工正在实践着这样的一条路。从形式上看,他们服务的是外资企业,然而不可否认的是,他们在不同程度地带动着中国传统观念的转变,影响着他们接触的各个阶层、各个领域里的人和机构。近年来,更有越来越多的人跳离外资企业到国有或民营企业发展。总之,无论工作在哪里,他们都在中国这块土地上的不同岗位为我们国家的经济建设添砖加瓦。

总之,对于部分人员向外企的流动,人们应从对国家总体发展的高度看其积极意义。随着改革开放的深入,近年来我国人才市场的发展是迅猛的,旧体制下的铁饭碗对任何人来说都已成为过去。随着国家一系列有利于人才流动政策措施的不断出台,住房体制的改革,户籍制度的淡化以及社会福利系统的完善,人才市场将会沿着更加健康的方向发展。

2. 外企员工的薪金待遇

很多没有外企经历的朋友听人讲,外企员工的工资很高。但是到底外企员工的工资能高到多少?对于那些正在准备到外企工作的人来讲,薪金更是他们所关心的问题。下面就这一问题作一些解释。

薪金的支付方式

外商投资企业员工用人民币支付,一些商务代表处会有一些外币的津贴,大多数外企给员工在银行建立工资账户,经公司财务支付的工资及其他收入会按月直接进入工资账户。

薪金的发放

外企的工资一般是按月发放,具体发放时间可能不同。许多外企施行每年十三个月工资,第十三个月工资一般在年终发放。

外企员工收入的构成

外企中方职员收入一般由以下几个方面构成:

- (1)工资;
- (2)补助;
- (3)加班费和夜班津贴;
- (4)奖金。

基本工资 Base pay

基本工资是你的基本的收入,一般在你被通知录用时,通知书上会特别说明,有的公司会说明其中基本工资是多少,综合补贴是多少。

综合补助 Allowance

综合补助是除基本工资外对员工某些方面的补助,其中可能包括交通补贴、餐费补贴,还有的公司有艰苦补贴、出差补贴等。

如果公司没有提供班车服务一般会提供交通补贴。

加班费 OT

加班费是外企员工的又一项收入来源。根据国家有关法律,加班费的给付是按加班时间计算的:在正常工作日加班,

6 你也能进外企

加班费按照小时工资的 1.5 倍给付;在公休日(如周末)加班,工资按照小时工资的 2 倍给付;在节日(如春节,国庆节)加班工资按照小时工资的 3 倍给付。

有些外企的生产部门需要倒班,这种情况下会付给员工夜班费。

奖金 Bonus

奖金是外企鼓励员工为公司服务,奖励员工优秀表现的一种主要的手段,多在年中或者年底发放,有的公司会在每个月或者每个季度发放。对市场以及销售人员,奖金发放的数量是以销售任务的完成情况来确定的。在一个财务年度到来之前,市场及销售部门会给每一位员工制定销售任务,销售任务完成后会按照比例享受销售提成(commission)。其他部门的员工的奖金会根据公司整体收益的情况来定,有些公司会在年终根据公司的收益情况,计算出每个职位奖金占员工月工资额的比例,然后按照比例给每个员工发放奖金。

薪金水平

外企中方职员的薪金水平的确定是一个较为复杂的过程。在确立中方职员总体工资水平时,雇方考虑的因素较多,也较为全面,一般说来,雇方会考虑到当地的平均收入水平、本行业平均收入水平,以及竞争对手提供给他们员工的薪金水平,当然还包括物价等因素。这样综合考虑,得出本公司的总体薪金水平,然后再细算出各个不同职位的大体的薪金水平。这样才能保证在他们需要的地方找到他们需要的人才。因为优秀的人才对聘方来讲是稀缺资源,聘方只有提供具有竞争性的薪金待遇才有可能找到优秀的人选。所以外企的薪金实际上是动态的,不是