

<<挑战500强面试官>>

图书基本信息

书名：<<挑战500强面试官>>

13位ISBN编号：9787800805820

10位ISBN编号：7800805824

出版时间：2006-6

出版单位：群言出版

作者：蒋娇 编著

页数：310

字数：370000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<挑战500强面试官>>

前言

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

<<挑战500强面试官>>

内容概要

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，在案例讨论中上应该怎样表现。

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，合面实用的求职宝典。

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”。

本书共分三篇。

第一篇《解密篇》深入分析了外企、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，并且披露了80多家知名企业的招聘流程及笔试、面试题目；第二篇《实战篇》精心设计了20多个访谈，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；第三篇《强化篇》详细剖析了职业规划、简历制作、笔试、面试等一系列求职者在求职过程中将要面对的问题，观点独到，贴近求职者的需求。

<<挑战500强面试官>>

书籍目录

序一序二自序前言求职成功指数测试第一篇 解密篇 第一章 外企：黄金职业，白领生活 第一节 外企招聘全解密 第二节 知名外企应聘全指引 第二章 大型国企：职业的保险柜？ 第一节 国企招聘全解密 第二节 知名国企应聘全指引 第三章 民企：成长快车道 第一节 民企招聘全解密 第二节 知名民企应聘全指引 第四章 公务员：学而优则仕第二篇 实战篇 第一章 资深人力资源经理和你谈谈心 一、管理培训招聘——千里挑一的精英游戏 二、求职壳牌——三力缺一不可 三、品德就是竞争力！ 四、我是怎样筛选简历的？ 五、希望你善于聆听和学习 六、要把自己定位为白纸和空杯 第二章 他山之石，可以攻玉——成功案例面面观 一、壳牌——简历没有修改50遍就不要投出去 二、宝洁——失败是成功之母 三、高效的Dell招聘 四、一家《财富》500强TOP10公司的面试和入职 五、东风日产——MBA的求职经历 六、普华永道——我的咨询事业的起点 七、杜邦——外企“面霸”经验谈 八、恒生银行——经验从实战中积累 九、《南方日报》——和南方的一场恋爱 十、《广州日报》——机会不会垂青无准确的人 十一、南方航空——简历跟踪很重要 十二、我是中国电信的一员 十三、建行北分——如何应对多位面试官的面试 十四、北大才子的万科之旅 十五、应聘腾讯——从“使用QQ”到“服务QQ” 十六、应聘华为——求职是一个双向选择 十七、走进中央政府驻港办事处——我的公务员报考之路 十八、公安局——我成了一名公务员 十九、广东省发改委——公务员是一个不错的就业选择 第三章 面试官——应聘者面对面，成功之道全面剖 一、千里马遇伯乐——公务员面试现场 二、面试是一场互动的对话——企业面试现场第三篇 强化篇 第一章 以终为始——职业生涯规划 第二章 求职的渠道——八仙过海，各显神通 第三章 打磨你的钻石简历 第四章 面试附录

<<挑战500强面试官>>

章节摘录

书摘 四、四大会计师事务所 四大会计师事务所一直是毕业生津津乐道的求职热门，也是所有外企中招聘毕业生最多的，在有些城市的人数甚至过百，帮很多人圆了外企梦。

一方面“四大”意味着白领、高薪、前途无限，因此成为很多毕业生的就业首选；而另一方面关于“四大”的不利传闻也很多。

那么“四大”的具体情况究竟如何呢？ 1. “四大”的薪酬待遇 在“四大”，本科生的起薪相差不大，基本上都是5,000元左右，但工资以外的加班费以及出差补助也是重要的收入来源。

在审计的忙季，加班工资一般可以超过基本工资，成为收入的主要来源。

不过为了控制成本，有的公司也并非完全按照实际的加班时间来计算加班工资，这也是引起劳资纠纷的原因之一。

2. 你想好了要去“四大”吗？ 对于非经济管理类的学生来说，“四大”是进入较高层次的商业领域的最好途径。

在“四大”里可以学到基本的财务与会计知识，接触到不同的行业，培养专业精神，是以后进入其他公司做财务工作的很好的跳板。

而且招聘时“四大”并不考察财务知识，而是更加注重人的综合素质，因此不会拒绝非财经类学生。

经管类尤其是会计专业的学生，更是把“四大”奉为第一选择。

在这些世界知名的会计公司里能够升至经理，就会被很多猎头盯上，将来一不留神就成了某家公司的财务总监。

大部分进入“四大”的毕业生都是进入审计部门，税务部也有，但人数相对要少很多。

有些同学进入“四大”是有自己的职业目标或者是对“四大”有相当的了解，而大部分同学在应聘“四大”时连自己是否适合做这一行都不清楚。

其实审计有许多繁复的程序工作，需要细心、耐性、有较强的分析能力和观察能力，特别是需要有很强的学习能力。

缺乏观察能力和分析能力，还可以在岗位上慢慢磨炼，但是缺乏耐性、不细心，工作就会变成苦差；如果缺乏学习能力，认识水平就会受到局限，所以在进入“四大”之前，应该首先审视一下自己是否具备这些能力。

如果本身并不热爱审计工作，只是盲目地追求高薪，那最好还是不要加入这一行。因为“四大”的高薪往往源于加班，如果是在做一项自己不热爱的工作，你还愿意通宵达旦地加班吗？

3. “四大”需要什么样的毕业生？ (1)人品好。

知识和经验可以在培训中获得，而个人品行却是很难培训出来的。

正直和诚实，是会计师事务所所有员工的最基本要求。

(2)英语水平高。

“四大”的工作语言是英语，因此英语在这里就变成了一个天天要用到的基本工具。

不过，“四大”对英语的要求并没有投资银行和咨询公司那么高。

(3)沟通能力强。

在公司里要和上下级打交道，出去要和客户打交道，要求员工具备比较强的与人沟通的能力。

(4)具备基本的商业直觉。

“四大”不要求应聘者是会计专业毕业，但是必须具备基本的商业常识和数字敏感性。

(5)具备出色的组织和领导能力。

大学生刚进入公司，都要参与一些项目。

在做小项目的时候，对时间的安排和人员的调配都要进行合理组织；未来要带领更多人完成更大的项目，就更需要出众的领导能力了。

(6)具备很强的学习能力。

“四大”不要求招聘来的毕业生是学校里成绩最好的，但是一定要具备很强的学习能力，因为还有很多专业知识是要通过工作和培训来慢慢来学习的。

P28-29

<<挑战500强面试官>>

媒体关注与评论

书评 内地毕业生自主就业已经超过10年了，终于看到了一本对各种校园招聘的理念、流程和方法做出深入、全面描述的书。

书中80多家企业的招聘流程介绍和20多个访谈对于正在求职的学生和人力资源从业者都很有参考意义。

——Jackson Lin.HR Leader, Honeywell-ACS

本书内容非常贴近企业的择贤标准和求职者的心态，对成功应聘各个行业的毕业生的采访，对求职者而言具有很好的示范和借鉴意义，与资深人力资源经理交流选人心得，搭建了一个很好的求职者和招聘人员直接沟通的平台。

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，我特向所有的求职者推荐该书，您可以从中得到不少的收获。

——周良文 广东北电网络人力资源总监

我特别喜欢本书中关于职业规划的这个部分，作为一个过来人，我再次提醒大学生和其他求职者，你找的不只是一个可以养家糊口的工作。

更是影响到你未来的两年、五年甚至是一生的机会。

求职前请尽量做好自己的职业规划。

——李建波 IBM工商企业业务咨询服务部中国区总经理

本书介绍了知名企业的应聘流程、面试题等即看即用的实用信息，同时又从求职心态到面试准备等各个方面提供了求职指导。

在“授人以鱼”的同时“授人以渔”。

——苏强 箭牌糖果（中国）有限公司销售

作为人力资源工作者，我经常参与招聘，也阅读了不少关于求职方面的书籍。

但坦率地讲，本书是我目前为止读过的最好的求职指导书籍。

它从各个方面为求职者提供了实用的求职指南，《解密篇》深入浅出，《实战篇》身临其境，《强化篇》指导性强。

——王建靖 美的微波炉人力资源总监

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。

——陈翼 新浪大学南区常务副经理

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。

——陈穗英 凯得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 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，

<<挑战500强面试官>>

写出如此实用的求职指导书。

培训生

——蒋苗 某外资500强快速消费品公司管理

<<挑战500强面试官>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>