



计算机硬件行业

2017校园招聘大礼包





计算机硬件行业2017 校园招聘大礼包目录

一、	计算机硬件行业简介	4
1.1	计算机硬件行业定义.....	4
1.2	IT 行业分类	4
1.3	计算机硬件行业特点.....	4
1.4	计算机硬件行业排名.....	5
1.5	计算机硬件行业现状发展.....	5
二、	计算机硬件行业校园招聘介绍	7
2.1	计算机硬件行业 校园招聘回顾.....	7
2.2	计算机硬件行业招聘职位.....	8
2.3	计算机硬件行业 应届生薪资待遇.....	11
三、	计算机硬件行业就业分析	15
3.1	计算机硬件行业人才需求.....	15
3.2	IT 行业专业证书	16
四、	计算机硬件行业零接触	20
4.1	华硕宣讲会+笔经.....	20
4.2	联想英语能力测验笔经.....	20
4.3	惠普上海英语测试笔经.....	21
4.4	戴尔大连分公司笔经.....	21
4.5	东芝笔经+面经.....	22
4.6	方正软件测试工程方向笔经.....	22
五、	计算机硬件行业面面观	25
5.1	联想服务产品营销培训生北京终面面经.....	25
5.2	惠普 IPG Sales 面经.....	25
5.3	戴尔面经.....	26
5.4	东芝面经.....	27
5.5	华硕一面群面面经	28
5.6	方正二面面经.....	28
5.7	宏碁笔经+面经.....	29
六、	计算机硬件行业工作经历&感悟	31
	东芝工作感受	31
七、	计算机硬件行业名企求职大礼包	32
7.1	联想集团	32
7.2	惠普公司	32
7.3	戴尔公司	33
7.4	东芝公司	33



7.5	华硕公司	33
7.6	方正集团	34
7.7	宏碁公司	35
八、	计算机硬件行业相关资料延伸阅读	36
8.1	联想：三分之一的副总来自应届生	36
8.2	戴尔 37 道价值观面试题	36
8.3	名企 HR 面对面系列访谈之东芝中国	39





一、 计算机硬件行业简介

1.1 计算机硬件行业定义

计算机硬件行业 (Computer hardware) 是指计算机系统中由电子, 机械和光电元件等组成的各种物理装置的总称。这些物理装置按系统结构的要求构成一个有机整体为计算机软件运行提供物质基础。简言之, 计算机硬件行业的功能是输入并存储程序和数据, 以及执行程序把数据加工成可以利用的形式。从外观上来看, 微机由主机箱和外部设备组成。主机箱内主要包括 CPU、内存、主板、硬盘驱动器、光盘驱动器、各种扩展卡、连接线、电源等; 外部设备包括鼠标、键盘、显示器、音箱等, 这些设备通过接口和连接线与主机相连。

1.2 IT 行业分类

- 1.软件类: 系统分析师; 计算机程序设计员; 软件测试师; 软件项目管理师; 系统架构设计师
- 2.硬件类: 计算机维修工
- 3.网络类: 计算机网络管理员; 网络系统设计师; 网络综合布线员; 网络建设工程师
- 4.信息系统类: 计算机操作员; 信息系统安全师; 信息系统管理师; 数据库系统管理员; 信息系统监理师; 信息系统评估师; 信息资源开发与管理人员; 信息系统设计人员
- 5.制造类: 半导体器件测试工; 半导体器件制作工艺师; 半导体器件制造工; 半导体器件支持工; 半导体器件封装工



1.3 计算机硬件行业特点

软件与硬件的不同点

1、表现形式不同

硬件有形, 有色, 有味, 看得见, 摸得着, 闻得到。而软件无形, 无色, 无味, 看不见, 摸不着, 闻不到。软件大多存在人们的脑袋里或纸面上, 它的正确与否, 是好是坏, 一直要到程序在机器上运行才能知道。这就给设计、生产和管理带来许多困难。

2、生产方式不同

软件是开发, 是人的智力的高度发挥, 不是传统意义上的硬件制造。尽管软件开发与硬件制造之间有许多共同点, 但这两种活动是根本不同的。

3、要求不同

硬件产品允许有误差, 而软件产品却不允许有误差。

4、维护不同

硬件是要用旧用坏的, 在理论上, 软件是不会用旧用坏的, 但在实际上, 软件也会变旧变坏。因为在软件的整个生存期中, 一直处于改变(维护)状态。



硬件行业特点

计算机硬件行业具有一定周期性 受宏观经济形势影响明显

计算机硬件行业的收入增速与宏观经济环境的关联性较强。当经济处于繁荣期 (GDP 增速加快) 时, 计算机硬件行业收入增速也加快; 当经济处于萧条期 (GDP 增速降低) 时, 计算机硬件行业收入增速也降



低。造成这种现象的主要原因是：在经济繁荣时，企业和个人用户的资金较为充裕，对计算机产品的需求较为旺盛，相反，在经济衰退时，他们会削减硬件投资和消费支出。

1.4 计算机硬件行业排名

硬件行业薪水排行 TOP10

1. 思科 (Cisco)
 2. SUN
 3. 英特尔亚太研发中心
 4. NVIDIA (英伟达)
 5. 英特尔 (Intel)
 6. IBM
 7. 联想信息产品(深圳)有限公司
 8. HP GDCC
 9. 华为
 10. 惠普 (HP)
- (信息来自分智网，仅供参考)

1.5 计算机硬件行业现状发展

1、行业增速趋缓 未来成长空间有限

作为科技拉动经济的核心，无论在全球、美国还是中国，IT 行业始终保持着高于 GDP 的增速。但是其中硬件行业需求倾向饱和，在全球、美国和中国，增长速度都偏低，接近于 GDP 增速。

从硬件行业营业收入增速的历史数据来看，行业增速明显趋缓，如前面所述，2008 年前三季度仅同比增长 6%，而在 2000 年以前，每年行业增速都在 30%以上。

我们认为计算机硬件行业未来成长空间也是非常有限的，主要基于以下原因：目前行业增长以笔记本电脑为主线，非 A 股硬件上市公司强项；国内硬件行业起步晚，技术水平相对落后，缺乏持续发展的动力；产品同质性强，缺乏竞争力，在国际行业巨头的挤压下，盈利能力越来越弱；前几年企业 IT 支出以硬件为主，目前随着硬件需求的饱和以及 IT 投资重心从硬件逐步向软件转移，未来硬件行业发展形势不容乐观。

但是，总体行业成长空间有限并不意味着没有投资机会，比如专用设备子行业就有比较好的前景。在通用硬件行业，台式机的市场销售额增长率正趋于停滞，笔记本电脑市场则保持 20%以上的高增长。A 股硬件上市公司在笔记本电脑市场均处于弱势，不能享受行业高增长的益处。但是专用设备市场却保持了独特而较好的需求。

2、行业地位逐步下降 未来增长将慢于 IT 行业整体

IT 业主要包括计算机软件、计算机硬件行业、通信设备和电子元器件四大子行业。从各子行业收入占比来看，电子元器件和计算机硬件行业在 IT 行业总营业收入中的占比都逐渐降低，其中硬件行业占比从高峰期的 27% 降到 23%左右，近年来保持稳定。通信设备行业有其特定的行业周期，与经济周期关联不大，因此也区别于其它三个子行业，但是未来几年，电信运营商资本投入的增加将带来通信设备行业新一轮的景气周期，因此行业占比可以预见的会比之前有所提高。而计算机软件行业则保持了一贯的增长态势，在行业中占比稳步提升，2007 年为 14%，而从 2008 年前三季度的数据来看，已经提升到了 15.5%。

无论从行业收入占比来看，还是从行业增速来看，抑或是从未来发展前景来看，计算机硬件行业在整个 IT 行业中的地位都在逐步让位于计算机软件和通信设备行业，缺乏行业整体投资机会。

3、上市公司以国内市场为主 国际厂商进入中国加剧行业竞争

国内计算机硬件行业上市公司出口业务比重相对较小，仅有长城开发、长城电脑、七喜控股等少数几家出口业务比重 20%以上。尽管如此，国内计算机硬件行业上市公司与国际厂商的激烈竞争不可避免。因为在全球经济疲软特别是美国和欧盟经济严重下降的背景下，新兴市场相对快速的经济增长和巨大的发展空间将吸引更多的国际 IT 厂商进入中国市场，中国 IT 市场的竞争更加激烈，竞争格局面临重新调整。08 年前三季度国内 PC 厂商方正、同方 PC 销量出现明显下降，主要与 Dell、HP 等公司加大国内市场投入有关。

前面已经提到，国内硬件行业起步晚，技术水平相对落后，缺乏竞争力，因此在与国际厂商的竞争中处于劣势，可能会受到沉重打击，引发行业洗牌。





二、 计算机硬件行业校园招聘介绍

2.1 计算机硬件行业校园招聘回顾

以下是计算机硬件行业往年校园招聘回顾，供参考

联想

招聘流程：

2014年8月24日-10月9日：在线申请

9月12日-30日：校园宣讲

10月21日-23日：笔试

【时间2.5小时，分三部分：①言语理解/数学运算/逻辑推理②英语听力口语测试（托业听力阅读成绩800分以上者，可免除听力部分）③性格测试】

11月1日-12月6日：面试【2-3轮】

12月中旬：签约录用

注意事项：

1、每位同学只能申请一个职位，请对照发布职位的要求和工作地点，结合自己的发展兴趣和意向，选择合适的职位进行投递，请慎重选择您的职位。

2、每位同学在选择一个职位后，可以选择是否愿意接受调剂，并根据职位类别及工作城市进行选择。

3、请务必保证申请表中提交的联系方式正确无误，避免因联系方式的错误，导致职位申请失败。



惠普

2014年12月6日开始网申，之后进行笔试和面试。

戴尔

2014年2月20日开始网申，之后进行笔试和面试。

东芝

开展招聘会，涵盖十个主要城市的12所高校，贯彻东芝“尊重人、创造丰富的价值、为社会做贡献的”一贯企业理念，与各高校的师生展开密切的交流。2014年9月21日开始网申，之后是笔试和面试。招聘职位：软件测试及品质保证人员、软件开发人员、开发验证工程师、软件工程师。

华硕

招聘流程：

一、接收简历：

1、对象：2013届毕业生，不限专业、院校

2、方式：(1)网上申请，请登录网申地址

(2)线下申请，各高校宣讲会现场

二、宣讲会：

1、华硕嘉宾进行公司介绍，包括产品技术、企业文化、用人理念等信息

2、现场说明招聘流程，并解答校园招聘相关问题

3、宣讲会结束时收取简历，同时公布线上投递简历通过的笔试名单

4、各校宣讲会安排，请关注各高校BBS论坛及华硕校园招聘官网



三、笔试：

- 1、时间：宣讲结束后 3 个工作日内
- 2、通知方式和内容：通过短信、邮件、校园就业信息板块等形式通知笔试时间、地点及注意事项

四、无领导小组面试：

- 1、时间：笔试结束后 3 个工作日内
- 2、方式：电话、E-mail 等形式通知
- 3、地点：宣讲会所在学校或智联分公司

专业面试：

- 1、时间：无领导小组面试后的 10 个工作日内
- 2、方式：电话、E-mail 等形式
- 3、地点：宣讲会所在学校或华硕各分公司

五、华硕学院：

- 1、简介：华硕学院是华硕招聘应届高校毕业生过程中最后集中培训和选拔的机构，是应届毕业生进入华硕的唯一通道
- 2、方式：为期 3-5 天的封闭式培训
- 3、内容：华硕企业文化理念，公司及产品简介，团队拓展，与华硕主管、员工的交流互动等活动

方正

招聘对象与规模：2014 年毕业的在校本科生及研究生，共提供招聘职位 180 个，招募总人数 900 余人。

招聘岗位：包括软件开发、测试、数据库管理、信息处理、客服、销售、时长、品牌管理、商务、行政管理、人力资源管理、网络编辑、工程监理、医药质量检验、财务、证券、物流、生产制造等。

需求专业：金融、会计、经济、法律、计算机、软件、软件工程、电子、通信、信息管理与信息系统、工商管理、财务管理、人力资源管理、市场营销、国际贸易、新闻传播、中文、英语、物流、数学、电子商务、行政管理、建筑学、土木工程、工程管理、工程造价、给排水、城市规划、景观学、水暖、物业管理、生物工程、应用化学、制药工程、药学、医学、冶金工程、金属材料、化学、材料学、机械制造及其自动化、教育学、平面设计、文秘等。

工作地点：主要分布在：北京、上海、重庆、长沙、武汉、南京、广州、珠海、深圳、东莞、杭州、苏州、成都、西安、济南、青岛、开封、福州、廊坊等城市

2014 年 12 月 3 日开始网申。

2.2 计算机硬件行业招聘职位

惠普

--北京

财务分析专员/Finance analyst >

零售销售(北京)/Retail Sales >

韩语内部销售支持/Korean Sales Operation Support Specialist >

销售管理培训生(北京)/Sales Trainee(Beijing) >

日语内部销售支持/Japanese Sales Operation Support Specialist >

ISS 客户工程师(北京)/ISS customer engineer(Beijing) >

售前顾问培训生(北京)/Presales Trainee(Beijing) >

中文内部销售支持/Mandarin Sales Operation Support Specialist >

--上海

电话销售(上海)/Inside Sales(Shanghai)>

ISS 客户工程师(上海)/ISS customer engineer(Shanghai)>

财务分析专员(应收)/Collection Analyst>

售前管理培训生(上海)/Presales Trainee(Shanghai)>

销售管理培训生(上海)/Sales Trainee(Shanghai) >

--广州

ISS 客户工程师(广州)/ISS customer engineer(Guangzhou) >

零售销售(广州)/Retail Sales(Guangzhou) >

售前管理培训生(广州)/Presales Trainee(Guangzhou)>

销售管理培训生(广州)/Sales Trainee(Guangzhou)>

--深圳

渠道销售(深圳)/Partner Sales(Shenzhen)>

ISS 客户工程师(深圳)/ISS customer engineer(Shenzhen) >

零售销售(深圳)/Retail Sales(Shenzhen) >

--天津

ITO 数据中心支持工程师 - Unix/ITO Service Delivery - Unix >

空调暖通设计工程师/Mechanical Design Engineer >

ITO 数据中心支持工程师-备份/存储/ITO Service Delivery- back/storage >

ITO 数据中心支持工程师 - wintel/ITO Service Delivery - wintel >

ITO 数据中心支持工程师-数据库/ITO Service Delivery-database >

电气及弱电设计工程师/Electrical & LV Design Engineer>

--大连

英语客户技术支持工程师/Technical Support Engineer (English Speaking)>

普通话客户接入与派单管理/Mandarine Customer Access and Dispatch>

英语技术支持代表(晚班工作)/English Speaking Technical Solutions Representative >

粤语电话技术支持工程师/Cantonese Technical Support Engineer >

日语电话技术支持工程师/Technical Support Engineer>

粤语客户服务代表/Cantonese Customer Service Representative >

普通话电话技术支持工程师/Technical Support Engineer(Mandarin Speaking) >

--青岛

零售销售(青岛)/Retail Sales(Qingdao) >

--重庆

渠道销售(重庆)/Partner Sales(Chongqing) >

--成都

销售管理培训生(成都)/Sales Trainee(Chengdu)>

--武汉

IT 资产管理专员/Customer Solutions Rep>

--沈阳

零售销售(沈阳)/Retail Sales(Shenyang)>

--长春

渠道销售(长春)/Partner Sales(Changchun) >

--兰州

渠道销售(兰州)/Partner Sales(Lanzhou)>

零售销售(兰州)/Retail Sales(Lanzhou)>

--新疆

渠道销售(新疆)/Partner Sales(Xinjiang)

戴尔

Sr. Powerbuilder Developer

Oracle Database Administration

Sharepoint Administration

Windows Administration

Linux Administration

招聘普通话电话销售客户经理

招聘粤语(面向香港客户)电话销售客户经理

(普通话&粤语)呼叫中心技术支持工程师(面向服务器存储)

(普通话&粤语)呼叫中心技术支持工程师 (面向台式机笔记本)

Solutions Architecture Consultant

Project Manager –Grade II

Global Commodity Management Consultant

Account Service Management Sr. Advisor

Android software engineer

Java software engineer

Java software engineer

SOA Architect (SOA Engineer)

Storage Services Sr. Advisor

SAP FICO Senior Consultant

SAP Manager

SAP Manager

Services Sales Executive

Solution Architect - Data Center/ Virtualization

Senior Sales Coach

ISDM(Services Inside Product Specialist)

ISM(inside sales management)

SAP FICO Senior Consultant

SOA integration PM

华硕

一、外勤业务

职位简述：

1.负责产品销售目标及计划的确立及跟进达成

2.负责区域内渠道维护/开发/管理

3.负责区域内的竞争对手情况分析及措施跟进

4.执行所负责区域华硕产品的销售和市场推广方案

5.及时沟通客户,建立良好的客户关系

6.协助核心经销商店面深入了解销售产品

7.对区域内的代理商和经销商销售人员进行培训、进行有效管理，提升代理商的销售效能

8.维护已有的区域渠道,积极发展核心渠道,帮助渠道协调各种关系,增加用户满意度。



二、内勤业务

职位简述:

- 1.协助外勤业务处理订单、管理业务报表、返款申请等事宜
- 2.协助外勤完成区域内的华硕产品的销售和市场推广方案
- 3.协助沟通客户,建立良好的客户关系
- 4.其它相关行政及商务工作

三、市场专员

职位简述:

- 1.负责策划及组织公司各类市场活动
- 2.在区域范围内深入宣传和推广公司品牌
- 3.及时沟通客户,反馈市场信息,做出处理意见
- 4.按照公司制定的市场宣传计划和策略,进市场推广活动的推动与实施
- 5.与销售团队密切沟通,制定活动计划及预算的制定等
- 6.撰写市场分析、调研报告
- 7.对市场活动进行整体控制、协调
- 8.按时保质完成市场经理安排的其它工作任务。
- 9.拓展市场合作渠道



2.3 计算机硬件行业 2014 届应届生薪资待遇

大学生月薪期望值在下降

国内一家知名人才网站公布了一项针对应届毕业生薪酬的调查,调查显示,2005年-2007年三年间,全国应届毕业生的税前现金收入的平均值呈逐年下降趋势,与2005年相比,2007年应届毕业生的收入下降了11%。

根据知名人才网站对全国31个省市自治区20个行业的11700多家企业的调查,共收集到23000多条应届生的薪酬数据。数据显示,2005年,全国应届毕业生的平均税前现金收入为28011元,2006年下降为26758元,同比下降了4.5%。而2007年,企业承诺应届毕业生的平均收入为24852元,比2006年下降了7.1%。

随着薪酬的不断下降,应届毕业生的心理预期也在不断调整。根据该网站2007年最新一期的最佳雇主调查报告显示,大学生期望月薪在1000-3000元之间的人数在增加,期望月薪在3000元以上的人数在减少。不过,大部分应届毕业生在入职的第一年内薪酬都有所增加。调查显示,75.5%的应届毕业生在入职第一年都获得了加薪,平均加薪幅度为380元。

IT行业收入最高但降得最快

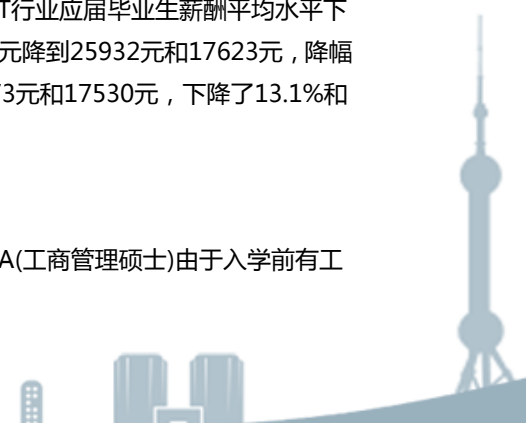
从绝对薪酬来看,目前IT行业应届毕业生的收入最高。2007年IT行业应届毕业生平均税前现金收入为38506元,排在第二位的是专业服务行业(包括法律、教育咨询、人力资源等)为37473元,房地产和快速消费品行业分别排第三和第四,为25932元和20490元,而耐用消费品行业、电子行业和制造行业,均在18000元左右浮动。

虽然IT行业收入最高,但也是降幅最为明显的行业。与2006年比,IT行业应届毕业生薪酬平均水平下降了17.1%;房地产行业 and 电子行业薪酬小幅下降,分别从26590元和17893元降到25932元和17623元,降幅在3%以内;专业服务行业和制造行业则分别从43133元和19307元降到37473元和17530元,下降了13.1%和9.2%。

学历越高收入越多

调查显示,通常情况下,应届毕业生的高学历能带来高薪酬。

今年应届博士生税前现金收入的平均值达到了76766元;刚刚毕业的MBA(工商管理硕士)由于入学前有工



作经验的积累，薪酬排在第二位，平均值为70609元；相比之下硕士(不含MBA)平均薪酬略低一筹，为44026元；本科毕业生为28451元，大专毕业生的薪酬相比本科生相差得并不多，达到了21001元，而大专以下的毕业生第一年平均薪酬为14209元。

另外，值得关注的是，研究开发、销售、客户服务、办公行政与后勤管理、物流、市场、财务管理、物业管理和人力资源是接收应届毕业生最多的企业部门。

联想

——工资：

联想一般开给毕业生 4k 左右，联想研究院研究生 5k 左右

产品开发人员年薪：5-10 万/年（百度知道）

联想研究院：待遇月薪 6000。（论坛）

联想手持事业部：月薪 4500~5000 左右。主要做 pda、掌上电脑。（论坛）

其他：6-7.5 万/年（论坛）

——联想福利：

公司非常关注员工生活的各项保障，在为员工提供国家规定的各项社会保险的基础上，更贴近员工生活，制定了丰富多样的综合福利，主要的福利项目有：

员工餐厅：公司有自己的食堂，员工可以在这里免费享受搭配合理的午餐和加班餐。

生日蛋糕：亲情关爱是公司宣导的文化，每位“寿星”在生日当天都能收到精制美味的生日蛋糕，或者与同事们一起分享喜悦，或者带回家中与亲人一起品尝。

体检：“身体是革命的本钱”，公司非常关注员工的身体状况，每年都组织员工进行常规的身体检查。

带薪休假：“工作是为了更好地生活”，在工作之余，公司提倡员工充分地休息。每位员工入职后即享有带薪休假，随着工龄的增长，带薪假的天数也将增加。

节假日慰问：中秋、春节、妇女节、儿童节……，传统节日里，公司为享有节日福利的员工准备一份精美的礼品。

员工胸卡多种优惠：公司的员工胸卡在厦门多家饮食、娱乐消费场所均可享受优惠折扣。

优惠购机：为鼓励员工购买并使用公司的自有产品，通过使用公司产品体验并展示公司的技术研发成果，公司为员工提供了内部优惠购机的福利待遇，员工可以以优惠的价格购买联想的产品，包括手机、数码产品、台式电脑、外部设备和笔记本电脑等。

商业补充医疗保险：为更好地解除员工基本生活的后顾之忧，公司为员工投保了团体商业补充医疗保险，在原有社会保险之外，员工还享有补充门急诊保险、补充住院医疗保险、女性生育保障、团体定期寿险。

惠普

惠普的应届生 sales 工资：5300 税前

hp 硬件售前：6000-8000，多发两月工资，有房补，车补

技术支持：研究生第一年税前是 6500×14

lab 部门工资比其它部门都要高，具体不祥

惠普相信当员工的业绩得到认可与奖励时，他们将会受到激励从而更有效地工作，这正是惠普员工为何能获得具有竞争力的薪酬福利的原因。薪酬福利是公司根据全球以及中国当地的情况而制定的，它包括：具有竞争力的基本工资、绩效奖金、公司股票、医疗保险、退休金、员工活动年度体检等同时，为了使员工协调好工作与个人生活，公司的福利待遇还包括弹性工作制，带薪年假、全薪病假、和国家规定的公共假期等。薪酬福利包括五大部分，首先有基本工资，是你这份工作的市场价值和你的表现决定你的基本工资。第二块是奖金，也就是浮动工资，我们的销售和非销售人员都有机会，根据自己的业绩表现和业务部门、公司的表现拿到自己的奖金。第三种叫 e-awards，它是一个比较先进的奖励办法，是积分的办法，是随时的。除了薪酬福利这些物

质奖励以外，还有非物质的奖励，比如每一年有给非销售员工的行政奖，经理会在全部员工大会上颁奖，对销售人员也有不同的奖励。

戴尔

DELL 客服人员的底薪在 3000-4000 之间，至于 3000 多多少是你能力的问题了，也就是说，如果你打算以自己的技术能力为筹码的话，也只有 1000 的浮动范围而已，你如果是申请大客户部的话，那可以要求得多一点，应该在 3500-4500 之间，因为大客户部接手的单子都是很麻烦的，麻烦的不在于机器，而在于报修的人，一般都很麻烦的，所以，你自己看着办吧，这是我在 DELL 工作的经验，仅供参考

一般情况就是 base+commission 呗，不过现在是半年一考核具体的还要问 HR 了。

看你怎么谈了，估计 base 怎么的也得 5000 多吧（税前）

这种问题除了 DELL 里边或出来的人能回答你，别人根本不知道。

如果能做到经理级别，薪水可在 5 位数；

一般的销售主管（虽然名片上也印着经理的头衔），只有 6000~7500；当然，跟销售业绩也有关系，并不是说你不是经理就不能到达五位数的工资。

压力是显然的啦！懂粤语或者韩语有助于你拿到更高的 offer。

东芝

普通员工每周工作为 5 天，天天的工作时间为 8 小时，加班采取自愿，签定正式合同，不扣押工资严格按照国家劳动实施（正常加班 1.5 倍工资，双休加班 2 倍工资，国家法定节假日加班 3 倍工资）一经录用享有岗位补助 200 元—500 元，满勤 100 元。洗理费 100 元。试用期满后签正式劳动合同，五险一金。并享有半年奖 3000 元，年终奖 5000 元，而且公司提供食宿。

华硕

1、华硕的薪资

华硕按照大学排名针对不同学校的学生给予不同的薪资，就本科毕业生而言一共分三级：

普通本科院校毕业生 1500 = 900+100+200+300（薪资 = 基本工资+全勤奖金+综合津贴+专业津贴）

排名前 50 院校本科毕业生 1700 =

排名前 20 院校本科毕业生 2000 =

认识一个华硕的，本科进去做质检，1.5k，据她说她主管就 2-3k；还有的做到 1 年半的小 leader 大概可以拿 3K 出头。不过看是在哪个地方，比如说苏州，住宿舍，拿 3K 多。

2、华硕加班工资的计算方法

华硕按照职级区分加班工资计算方法，高级工程师及以上职级为责任制，无加班工资，资深工程师及一下职级会计算加班工资。（一般硕士毕业生 = 高级工程师，本科毕业生 = 工程师（组长），专科毕业生 = 助理工程师（分组长）） 3.2 华硕加班工资按照薪资中的基本工资计算，即上面公式中的 900，算下来基数为每小时 5.975 元，平时加班乘以 1.5，周末加班乘以 2。加班时间用餐免费，但是会扣出加班时间，平时扣半小时，周末扣 1 小时。 3.3 华硕的奖金高级工程师以上有绩效奖金及年终奖，具体数值不知道，听说年终会拿 5000 左右，绩效奖金每季度发，应该在 2000 左右。工程师享有季度奖及年终奖（不一定发），助工季度奖平均每季度 150，工程师季度奖平均每季度 1200。有主管对员工工作表现进行考核然后确定发放奖金数额。一般都会讲工程师的季度奖分一些给助工。年终奖为一个月工资，要根据当年工资效益确定是否发放，安到职工作天数计算发放数额。如工作半年的就发一半。 3.4 提薪机会华硕员工一年享有两次提薪机会，一般会设定平均提薪幅度，一般是不得超过 2.5%，即 1500 工资的工程师涨工资不得超过 37.5 元。

3、华硕的福利

保险华硕为员工缴纳养老保险，医疗保险，失业保险，住房公积金养老保险：个人缴纳薪资的 8%，公司所交金额与个人差不多，具体怎么计算我不知道，因为公司在这方面比较混乱。还出现过多扣少交的现象，在

被告发后集中退回了多扣款。住房公积金：同养老保险！医疗保险：个人缴纳薪资的 2%，公司缴纳部分不知道。事业保险：个人缴纳薪资的 1%，公司缴纳部分不知道。 4.2 福利除个别对身体会产生危害的岗位外其余所有岗位员工无体检。过生日时会有生日礼物，一般为 30 点的某蛋糕点购物券，抵价 30 元，其余自己付。过去也曾发过钟。节日礼物，中秋的时候会有礼物，前年是两个水杯，去年是两块香皂，两块毛巾。春节等其他节日全无。其他福利不知道有没有，反正我没有享受到。

4、华硕的伙食

华硕提供工作餐补，工作餐标准为每餐 2 元，每月按工作 21 天计补贴 42 元，刷卡用餐，每次刷卡扣两元。加班用餐不扣钱。具体伙食标准 1 大荤 2 小荤 2 素菜，大家看了每餐 2 元标准后觉得还有意义看这个的也无所谓，个人觉得那两个小荤的荤即等同于一根肉丝。华硕用餐是需排队用餐，有厂商打菜，饭不够自己加。工作餐之外用餐无任何补贴，公司内部餐馆平均标准为每餐 5 元。

5、华硕的住宿

华硕对助工以上级别的男生提供宿舍，女生也有 op 住于厂内，很早进来的那种，现在针对新近员工也仅对助工以上职别女生提供宿舍。宿舍标准：助工 8 人间，工程师 4 人间，以上职级的人一般都很少住厂内了。宿舍设施：8 人间（4 张上下铺的床，八个橱柜，一桌子，两个吊扇，一根电话线，洗手间一层楼公用）4 人间（4 张床（上面床，下面桌子的那种），四个桌子，四个鬼子，两个吊扇，一根电话线，洗手间，水池）收费项目：宿舍费+水电费收费标准：宿舍费 8 人间为 40，4 人间为 80。水电费：水费按照一栋楼平均到个人收取，电费按宿舍平均收取，工业用电，9 毛一度。我住公司宿舍的时候一般宿舍有 4 台电脑，一般每个月交水电费在 100 左右。

6、华硕的纪律

华硕纪律严明，行都路线，着装方式都有严格规定，厂内 N 多戴红色臂章的不可一世的 op 身份的稽查人员。华硕防盗意识很强，充分体现了宁可错杀一百，不可放过一个的精神，将全体员工当作潜在偷窃份子看待。华硕所有工厂的窗户全部都是封死的，打不开。华硕员工下班的时候需要排队过静电门，身上有金属物品均会报警。华硕有几百个警卫，其中不乏很厉害的流氓式的，比红色臂章更加不可一世。

7、华硕的培训

厂内培训很多，形式上的。厂外培训，我没有受到过，好像我也没有同事受到过，其他单位不知道，不好说。

8、华硕经营理念的解析

培育、珍惜、关怀员工，让华硕人尽情发挥最高潜力。前半句为世上最佳的谎言，看着产线经常出现的员工晕厥，甚至有员工工作中口中向外喷血，就能体会了。后半句做得不错，套用别人的话，将女人当作男人用，将男人当作畜生用。 9.2 坚守诚信、勤俭、崇本、务实的正道。无耻之极的一句话，看看他多扣员工保险金的事实吧 9.3 无止境地追求世界第一地质量、速度、服务、创新、成本。人力成本确实是一直再无止境的降低。 9.4 跻身世界级的绿色高科技领导群，对人类社会环境真正作出贡献。



三、 计算机硬件行业就业分析

3.1 计算机硬件行业人才需求

IT 人才需求巨大技能培训受青睐

近日,记者通过走访各个招聘会以及蓉城各大人才机构提供的信息了解到,目前 IT、咨询业、游戏业、房地产业以及金融保险业人才存在较大缺口,需求呈现上升趋势。其中 IT 业对人才的需求数量上升更趋明显。

IT 业人才需求

据统计,我国当前互联网经济急需的人才空缺巨大。而其中,空缺的部门经理和副经理以上职位的人员占了绝大部分,近 8.2%的管理人员空缺,网络人才依然“奇货可居”。

★☆网络经销人才

招聘电子经销专家市场供不应求,每个平步青云的机会都向我敞开大门!”一位新媒体专家的叙述,说明经销行业中许多在职者的有利地位。另外,网上销售商还为开发浏览器的公司购买广告空间,同其它公司谈判相互进入对方网络的事宜。他们工作的核心是对专利权和名牌商标进行调查研究,以及对公司、产品和市场潜力进行分析。

★☆网络法学人才

多媒体的推广应用和因特网的发展壮大,使版权管理越来越重要,网上作者希望其权利受到保护。对一部画面取自电视纪录片、音乐出自某当代曲作者、文字又出自另一位作家的作品,其版权谈判实际上相当棘手,更何况还存在盗版和假冒伪劣产品等问题。

★☆网上导读人才

现在一般人上网往往是因个人的原因,如购物、交流、交友、查资料等,随着电子商务的发展,企业越来越依赖于信息,因此专门上网为公司服务的“导读员”需求越来越大。只有经常上网、通晓各类语言、熟悉各类信息在哪里,并能根据需要以最高效率整理信息的上网者才能荣任导读员。

★☆网络分析人才

如同股市不可缺少股票分析师一样,互联网公司、网站也同样不能缺少网络分析师。他知道什么内容能吸引受众,怎样指导网民投资等,从而找到网站进行市场宣传的一个好卖点。据悉,国家信息产业部门已决定,加快、加大互联网络的国际进出口带宽,让信息流通更顺畅。同时还决定近年内建成 5 个中央级重点网络,并逐步形成中央、各省(市)、自治区及驻外机构的互联网络体系,这些都给网络分析师提供了广阔的就业空间。

★☆战略分析人才

美国有一支庞大的战略分析队伍,他们以丰厚的年薪,高居互联网相关职位的榜首,成了抢手的资源型和复合型人才。我国某些猎头公司,头脑清醒,眼光敏锐,已经把获取网络经济急需的战略分析人才列入视线,并且已经开始了网上出击。

★☆软件设计人才

有报告显示,目前有 10 万至 40 万个需要电脑软件技能的职位因无人填补而空着。软件工程师的频频告急,引发了一场全球性的争夺大战。据悉,软件工程师由于享受期权股票,不少优秀的软件工程师早已成为百万富翁甚至亿万富翁。

★☆游戏设计人才

在我国,电子游戏、电脑动画和特别效果业求才若渴,年营业额颇为巨大的电子游戏业需求胃口惊人。

★☆网络安全人才

近几年,利用计算机网络进行的各类违法行为在国内呈上升之势,黑客的攻击方法已超过计算机病毒的种类。我国电子信息网络建设仍处于初级阶段,网络安全系统脆弱,给黑客留下可乘之机,而“监守自盗”式的内部攻击对网络安全构成了更大的威胁。我国正在组建自己的网络安全队伍。目前信息安全主管单位主办的中国网络安全系统正在紧锣密鼓建设之中,数十家网络安全公司将在各地兴起,网络安全正在成为一门新兴产业。



硬件市场需求的人才日益上涨

IT 行业在中国发展了十几年,据有关部门统计,目前中国电脑用户达 1 亿多人,电脑软件故障长年都有,硬件时间用久了,难免也会出现故障。从中国的消费水平看来,远没达到坏就扔的程度,既不经济,又不环保。而坏了把它修好再重新利用是大多数人的观点。但电脑产品技术含量高,相对于自行车、煤气灶等物品来说,维修难度要大,即使是家用电器的维修人员不经过专业的学习,也很难胜任电脑的高级维修工作,现在保修期内(软件不保)的电脑一般都是由厂家直接维修,但从实际上厂家维修很麻烦,非常耗时,也不经济。而电子产品一般都是在厂家保修期过后才出现问题。从而造成维修技术人员奇缺,市场上大量损坏的电脑配件无人能修,造成了资源的巨大浪费。目前硬件市场需求的人才日益上涨。

硬件工程师系技术培训与就业的前景

持有国家硬件工程师培训证书后,在求职时可以证明:持有人具有了信息化相关知识与能力,完全可以胜任某一项工作。硬件工程师的培训将用适用的教育方案、先进的数学方式以当今社会急需的网络技术、信息技术为核心内容对学员进行全面而专业的知识培训学以致用,以知识立足于社会,随着信息化的发展国家信息化技术培训证书已逐步得到了许多企事业单位的承认和认可。

硬件工程师——一路走高的企业作为职场中的常青树——硬件工程师仍将是市场上的热点。据专家分析,在该行业的迅速发展下,此类人才将随着我国信息化建设的深入,用户对维修服务的要求不断提高,从最初的网络建设到基于行业的应用,再到对业务流程和资源策略的咨询服务,要求越来越全面。硬件维修人才一直是 IT 人才链上的软肋。所以,未来硬件维修工程师应该是一路走高的职业。

3.2 IT 行业专业证书

IT 行业内的认证证书,大体可分为两种:一种是各大企业的认证,如微软,IBM,SUN,CISCO(思科)等认证考试,主要是针对某个特殊技术,具有特殊性;一种是国家有关机构举行的考试认证,是考核某人在一个领域是否达到一定标准,具有广泛性,如全国计算机等级考试(NCRE),全国计算机应用技术证书考试(NIT)等。下面,让我们走近一些目前比较流行的 IT 企业认证考试,了解它们的特点、适合人群、含金量等,读者可以认准了再考。

IBM 认证:物美价廉面向学生

IBM 的认证体系,从最初的 OS/2 开始,主要有 IBM eServer iSeries,AIX and IBM eServerpSeries,IBM DB2 Information Management,IBMWebSphere,XML, Lotus,e-business,Linux 等系列认证。内容涉及操作系统、系统管理和应用开发各个方面,是一个庞大的认证体系。

2005 年,IBM 全球专业认证的平均考试费用为每门人民币 1000 元。由于 IBM 专业认证考试项目是 IBM 中国高校合作项目的组成部分,培训课程主要在高校开展。为了减轻在校就读大学生的经济负担,IBM 大学合作部资助中国高校学生的认证考试费用。考试费与其他认证不菲的考试费相比低很多。其中,非学分课程考试每门 150 元,学分课程考试每门 75 元。考取一个证书只需百来元,对于没有经济来源的学生一族来说,是性价比最高的选择。

与其他 IT 认证不同,IBM 主要和合作伙伴大学开展认证工作。考生如果想报名考试或培训,可以直接和相应大学的 IBM 大学合作部联系。

微软认证:权威新体系正形成

2005 年 10 月 25 日微软(Microsoft)正式公布了全新的认证体系和时间计划表,这是自 1992 年 MCP 认证体系建立以来最大的变动。新认证体系主要明确地分为了三个层次的认证等级:微软技术系列认证,微软专业人员系列认证和微软架构师系列认证。

Technology(技术)等级证书,不限制条件,通过一至三门考试即可获得相应证书,代表考生具备了掌握微软技术的核心技术技能的能力,新体系中的 MCTS 认证就属于这个等级。

Professional(专业)等级证书,划分有 IT Professional 认证和 Professional Developer 认证,认证证明考生具备成功从事某项工作所需的综合技能。需要先持有 Technology Specialist 的证书,再参加 1 至 3 门的考试即可获得相应证书。

Architect(架构师)等级证书,该系列是微软的顶级证书,证明考生是 IT 架构领域的顶级专家。比如说该系列中的 MCA 认证(Microsoft Certified Architect 微软认证架构师),其要求非常严格,要求考生具备 10 年 IT 行业的工作经验,从事 3 年架构师工作经验,考试评估的周期达 1 个星期之久,考试费用高达 10000 美元。证书有时间限制,并且引入了再认证的概念。

随着微软 Visual Studio 2005, SQL Server 2005 和 BizTalk Server 2006 的正式发行,新一代的微软认证体系将会在 2006 年下半年慢慢成形,现在还比较陌生的 MCTS、MCITP、MCPD 认证将会和 MCSE 认证一样熟悉。

一位业内人士说,微软认证在国外 IT 认证中知名度是最高的,参加考试和通过认证的人数也是最多的,因为在计算机操作系统中微软所占的市场份额是最大的,所以,通过微软认证相对而言具有普遍意义。使用微软的产品的工作,比如维护 windows server system,需要服务器管理相应的认证。

思科认证:培训体系金字塔

思科(Cisco)的培训体系可以用金字塔来表示,认证体系由两个方向架构,网络安装和技术支持方向(Network Installation and Support Track)和网络工程设计方向(Network Engineering and Design Track)。每一个方向又分为三个技术等级,即 Associate, Professional 和 Expert。Associate 是金字塔最下层的基础, Professional 是中间部分, Expert 则是塔尖。最下面的是 CCNA(思科认证网络支持工程师), Cisco 认证体系的一个基础认证,必须先有 CCNA 资格才能考 CCNP,同时它也可以说是所有 Cisco 认证中被考得最多的一个。最上面的是 CCIE(思科认证互联网专家)。CCIE 是 Cisco 证书考试中最早的一个,始于 1994 年,也是业界中含含金量最高的证书之一,同时也是最难取得的证书之一。参加 CCIE 考试前,并不需要获得 Cisco 的其他证书,但必须通过笔试(CCIE written),才能参加 Cisco 实验室操作考试(CCIE lab)。后来 Cisco 公司根据需要增加了许多比 CCIE 更容易获得的证书。

据悉,思科公司近日在思科(CISCO)的一系列资格认证中增加了两个新的存储认证的头衔:思科存储网络设计专家(Cisco Storage Networking Design Specialist)和思科存储网络支持专家(Cisco Storage Networking Support Specialist)。

Oracle 认证:数据库认证属老大

Oracle 公司不仅在全球最先推出了 RDBMS,并且事实上掌握着这个市场的大部分份额,某种程度上 Oracle 已经成为了 RDBMS 的代名词。Oracle 认证专家——OCP,是由 Oracle 公司授权国际考试认证中心对考生进行的资格认证。考生按考试标准要求参加 3—5 门课程的考试。

数据库管理员认证(OCPDBA)是目前很受欢迎的一项权威专业认证,由 Oracle 公司颁布并实施。获得该证书需要通过 5 门认证考试。目前 OCP 认证考试分为: Database Administrator, 数据库管理员考试认证,简称 DBA。数据库管理员负责对数据库进行日常的管理、备份及数据库崩溃后的恢复问题; Database Operator 数据库操作员认证考试,简称 DBO。数据库操作员主要是基于 Windows NT 的 Oracle 8 数据库管理,能够熟练应用 OEM 等工具完成对数据库的操作及日常的管理工作; Database Developer 数据库开发人员认证考试,简称 DEV。数据库开发人员应能熟练掌握用 Developer/2000 的工具建立各种 Forms 应用程序,建立各种标准的以及自定义的报表; Java Developer: Java 开发人员考试; Application Consultant: Oracle 产品应用咨询顾问。其中, Oracle DBA 是最吃香,但也是最难考的一个认证。目前 OCP 每门考试的费用为 125 美元。

Sybase 认证考试:九十个国家得承认

Sybase 公司是全球最大的专注信息管理和信息移动技术的企业级软件供应商。该公司数据库系统软件以高度保密性和准确性为特色, Sybase 的 CPD 证书在全球九十个国家均可得到承认。获得该证书,即被证明具有一流的数据保护与纠错能力,是数据库相关人员工作就业的又一张王牌。

2004 年 Sybase 公司在中国正式联合推出 CPD 认证考试。Sybase 认证考试分为 Associate 和 Professional 两级,包括: CPD-Associate(Sybase Certified PowerBuilder Developer-Associate),要求有一定的

PowerBuilder 开发经验,系统地、熟练地掌握了基于 Client/Server 体系结构的 PowerBuilder 应用开发相关的概念; CASA-Associate(Sybase Certified Adaptive Server Administrator-Associate), 要求具有 Sybase Adaptive Server Enterprise 11.5 在应用设计、系统管理、技术支持等方面的技能。CSD-Associate(Sybase Certified SQL Developer-Associate), 要求能够设计有效的应用,并能编写出符合企业规则的、进行数据操作的、有效的 SQL 程序; CPD- Professional(Sybase Certified PowerBuilder Developer-Professional)要求具有更深层次的 PowerBuilder 应用开发经验,能够设计出有效的、可重用的、易维护的程序; CASA-Professional(Sybase Certified Adaptive Server Administrator-Professional), 要求系统掌握并精通数据库设计和管理、系统性能调整及其优化、故障诊断和排错等方面的概念。

SUN 认证:拿到证书好就业

太阳微系统公司(Sun Microsystems, 简称 Sun)是开放式网络计算领域的领导者,是全球最大的 UNIX 系统供应商;1995 年 Sun 公司创造了 Java 编程语言,历经 10 年风雨 Java 已成为了当今世界软件开发领域的主流技术,被列为当今世界信息技术三大要点之一。所以 Sun 公司所举办的认证考试,必然成为 Java 和 UNIX 在全球信息界公认的标准。拥有相关证书,特别是 J2EE 企业设计师等实用性强的一些高端认证,无疑就获得了宽广的就业空间和强大的就业竞争力。

Sun 推出的专业认证包括下列三种:Java 认证考试,Solaris 系统管理认证考试和 Solaris 网络管理认证考试。Java 认证主要面对 Java 程序员。同时,该认证是业界唯一经 Sun 授权的 Java 认证。SUN 在这方面的认证软件开发专业证书分为六类,分别为 JAVA 程序员(SCJP)、JAVA 开发员(SCJD)、WEB 组件开发人员(SCWCD)、商业组件开发人员(SCBCD)、企业架构师(SCEA)和 SUNJ2EE 企业设计师认证。Solaris 系统管理认证考试对 Solaris / Sun OS 系统管理员,Sun 推出 Certified Solaris Administrator(CSA)。CSA 分别为两个等级,测试对 Solaris 系统管理的了解程度。Solaris 网络管理认证考试测试使用者对于 Solaris 网络管理能力,Sun 推出 Certified Network Administrator(CNA)。内容包括基本网络概念、Routing and Subnet、Security、Performance、DNS、NIS+等。

几乎每家知名的 IT 企业都有自己产品的认证。比如 NOVELL 认证,Adobe 认证,HP 认证,Intel 认证,Prometric 认证等等。不同的认证证书代表了培训机构、企业和考证者对市场不同的理解。

“2000 年时,微软 MSCE 认证非常火,号称有这个证找工作月薪不低于 6000 元,这个薪水在 2000 年是很高的了。当时我跟风花了 6000 块钱考了,只是背考试题目。现在这个认证考的人已经很少,我也不再盲目考证了。”复旦大学研究生会信息部部长李同学说。在 IT 领域没有任何一种认证证书是“万金油”。由于 IT 业自身特点的要求,其分工非常精细,比如有互联网、数据库、办公软件应用、软件开发、计算机安装调试与维修、图形图像处理等多个不同领域。随着 IT 业的发展,新的领域还将不断出现,新的计算机认证证书也会应运而生,旧有的证书也会不断更新。

各种 IT 证书价值缩水,很多用人单位开始不再轻信各种证书,而考验应聘者的动手能力。记者采访到一些微软的工作人员,他们一致认为,微软更看重实际工作能力而非证书。考证只是检验手段,而非目的。千万不要以为有了认证就一定是高薪,踏实学技术最重要。

全国计算机等级考试

全国计算机等级考试(National Computer Rank Examination,简称 NCRE)是经原国家教育委员会(现教育部)批准,由教育部考试中心主办,面向社会,用于考察应试人员计算机应用知识与技能的全国性计算机水平考试体系。

全国计算机等级考试设四个等级。它不以评价教学为目的,考核内容不是按照学校要求设定,而是根据社会不同部门应用计算机的不同程度和需要、国内计算机技术的发展情况以及中国计算机教育、教学和普及的现状而确定的;它以应用能力为主,划分等级,分别考核,为人员择业、人才流动提供其计算机应用知识与能力水平的证明。考试具有中国特色,特别是四级考试与美国教育考试服务处(ETS)技术合作,追踪世界先进水平,按国际规范设计考试。

全国计算机应用技术证书

全国计算机应用技术证书考试 (NIT) 是结合计算机应用技能培训的考试,采用系统化的设计、模块化的结构、个性化的教学、规范化的考试、国际化的标准,适应各种行业人员岗位培训的需要,是培训和测试应试者计算机应用能力的培训考试系统。





四、 计算机硬件行业零接触

4.1 华硕宣讲会+笔经

第一天的插曲很让人纠结，犹豫那个校区是在大郊区，而且是完全不熟悉的地方，以至于我完全迷路，从早上九点出发一直到下午三点才到。

宣讲会的内容大概就是讲述华硕的概况，以及部门的职能，中间有不少的互动环节，学生可以向宣讲的嘉宾进行提问或者回答，个人感觉这个机会很重要，还是要抓住的，毕竟那天去宣讲会的人保守估计有三百人，如果加上没来却提交简历的，可能要有四五百人？在提问环节要注意礼貌，以及提问问题的时候可以适当的自我宣传，让招聘组的人大概有个印象有这么个名字。

通知简历录取，参加笔试是在第二天的早上八点半左右以短信形式发送的。说实话，之前一直都在准备考研专业课，也完全没有想到能有机会参加笔试，所以对于笔试的内容以及形式，基本都在懵懂的情况下去的。在去的路上小小的百度了下，大概知道了些内容。

笔试时间是一个半小时，在前十分钟，HR 会介绍下招聘情况以及职位介绍，需要填上应聘部门，应聘职位，应聘工作地点等，随后的考试，会把这十分钟补上去，所以考试依旧是 90 分钟，有数字逻辑，基础知识，图形推理，文字逻辑分析，空间思维等方面的内容，由于之前也没有经历过笔试或者公务员考试准备，所以不太能搞懂这些跟公务员考试内容有没有联系。但是个人感觉只要高中知识夯实，阅读理解能力不错，基本都不会被难住。另外一部分是情绪测试（或者是别的名字，我没太注意）。这个心理测试总共 90 题，每题两个选项选一，题目有着大量的重复内容。。。

对于笔试的经验教训：很坦白的说，能过笔试已经让我觉得很出乎意料了，也许是抱着平和的心态去的，所以即使笔试题目有的比较难，需要思考的比较多才可以做出选择，但是因为心境平和，所以能够静下心来做。而且作为一个纯文科生，大学四年基本跟数学什么的完全脱离了，但是努力回想高中的知识，还是可以做出那些计算的（部分有概率题）。另外就是，华硕笔试的题目，数字真的很大，亿和万做单位的绝对不再少数，今年是一个表格，里面是全国各省市的投保总金额以及商业保险金额，人身保险金额等内容。在选项里要选出人身保险金额超过总金额一般的省市，哪个城市商业投保占的比重最高等等问题，总之都是需要计算的。之后在论坛上看见是可以带计算机的，我才反应过来那些有备而来的同学为什么会带计算机进考场。。。我真的是从头到尾都在笔算，卷纸上被我写的画的啊——！

4.2 联想英语能力测验笔经

第一部分：听力题

15 个短对话/短单人说话，很简单，类似托业题目。每题放完录音后有 30s 思考时间，还是很充裕的。

Tips：看题的时间很短，所以听的时候建议专注听，听进去了再回过头来看选项都来得及。

第二部分：口语题

3 个口语题。似乎没有重复的，题库很大。

我的三个题目是：

- 1, Describe sth that you lost. When and where did you lose it? How do you feel?
- 2, There are some countries using teenager workers illegally nowadays. What do you think about it, and why?
- 3, Why do Chinese people traditionally want to have a son? What do you think?





4.3 惠普上海英语测试笔经

惠普的笔试是英语测试，今年是外包给凯恩英语做的~~~早晨九点，到了凯恩英语，一个 room 里大概有 40 个人在等，都是申请 buyer 和 planner 职位的~~~

首先是英语笔试，第一题：改错，是一个英文邮件，是 buyer 写给供应商的，商量确认 shipment date 的问题。共 15 行左右，要判断每行是否有语法错误，有错的话在下面划线标出，没有错的话在这行后面写“c”；

第二题：作文。题目大意是，你的公司和一个新的供应商签了合同，但是规定到货日期已经过去两周了，货还没到，影响了你们的正常生产。写信给对方的 manager，要求其发货，表达你的不满，并提出解决方案。

然后是一对一英语面试。由于人比较多，只有一个面试官，所以我等了两个多小时.....一开始每个人面 10 分钟，等到快 12 点时，只剩下我们几个人了，面试官明显加快了速度，每个人 3 分钟左右吧。

面试的是一个美国小伙，进去后先问了好，坐下来，大概要抓紧时间所以没让我自我介绍。

第一个问题是问我哪里学习.....比较突然我一开始没听清，囧.....

然后问我申的是什么职位，为什么申这个职位；

然后问我这个职位需要些什么技能；

然后问我如果不做这类工作，还希望做哪些工作；

就问这么几个问题。我看他给每个人都打分的。不过没想到会问这种问题，之前的人都说是随便聊聊的，问问家人啊，兴趣爱好什么的。这个环节只要能听懂他的问题，并表达清楚自己的意思就可以了，主要是看英语口语的~~~

自己不是学供应链的，却不知道对 planner 那么感兴趣.....希望 hp 给我个面试机会吧~~~大家都加油哦~~~！！！！



4.4 戴尔大连分公司笔经

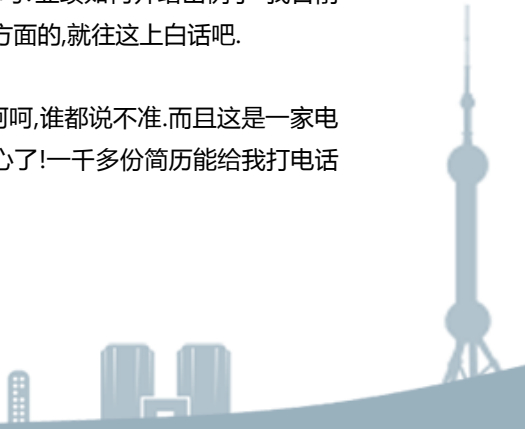
前天接到戴尔公司大连分公司的电话，让我今天下午两点到大连外国语学院参加笔试。戴尔招聘售后服务这个职位，我一个朋友给我投的简历，听他说只要求英语过六级。如果我自己去那个招聘会我是不会投这个职位的。一寻思就是与电脑有关，我电脑就是个白痴。他这个简历投了有半个多月了，早以为就没有信儿了。后来听说投这个公司的有很多很多人，所以前天才接到笔试电话也不奇怪了~昨天上网查了一下这个公司的资料，我靠！全是英文介绍！是一家本部在国外的公司，跨国公司，全球五百强企业，2004 年排行 93。我竟然被这个公司相中去参加笔试，就算不被录取也行啊~哈哈。其实我的简历只是一张表格，相比别人做的那么厚，又是彩页，差远了。不过我觉得做的再好人家关键看的还是你的学历，毕业院校和英语水平，其它的，如果我是招聘单位，我是不会详细看的。

我到的比较早，传说中的大外真小啊。(全国大学毕业生收入排名，大外第三位呢!)来笔试的人真的很多!这时就感到竞争的压力了!每当这个时候我就想"平时要是多学学英语,多学些有用的东西,时间抓紧点多好"呵呵~~刚看一份报纸还说"在中国,大学毕业生找工作真的很难!"

一人一张卷,笔试时间为一个小时.前十道属于数学推理题,主要是考逻辑思维能力.这十道全是算的,我只会其中的几道,其它的对我来说都很难,不会,我数学一项比较弱,怕时间不够就答后面的.后面的是一些关于企业销售和经营中的一些问题,考查你的洞查和决策分析能力,我自觉得答的还可以.然后就是很短的一段英译汉.太简单了呵呵呵.接下来问"你未来三年的职业规划打算怎么样实现""你曾经有过销售经历吗?业绩如何并给出例子"我目前对我的职业规划很模糊,看不清我的方向,可是我也不能这么写啊,既然应聘销售方面的,就往这上白话吧.

反正最后全填满了交了上去.

我对这次笔试看的很淡,当它是个游戏,更像约会,我和戴尔能不能谈得来,呵呵,谁都说不准.而且这是一家电脑的公司,我对这个还真不懂,所以结果如何无所谓了~有这一次经历我就很开心了!一千多份简历能给我打电话去面试,我还是不错的!





4.5 东芝笔经+面经

到了东芝门口，又有保安，说等着，我等到 1 点 20 分，让我进去去设计中心。来到设计中心，一个人都没有，还是找保安，说我是来面试的，保安就打了个电话上去。我就坐在下面等。几分钟下来一个 MM，给我一套卷子说，你先做一下，45 分钟后，我们的老大会下来。我愣了愣，说就这里？她说嗯。

就留着我一个人做卷子。

卷子 is 英文的，最上面说 we prefer english 又说 chinese is ok 。意思就是要英文作答，当然中文也可以。前面 6.7 道选择题，有考 OS 是什么的？考 xp 支持什么文件系统？就是 FAT FAT32 NTFS ，然后考 linux 的 shell 还有考任务管理器的一道，还有一道说类的特点，都是选择题。

接下来是叙述题，1.用 UML，中的不知什么图，不知做什么事情，没看懂。软件工程没学好。

2.写出类的 3 个特点，貌似和前面的选择题重了，多态继承啊什么的

3.use case diagram 是不是要我说明用例图是干吗的？还是软件工程的题

4.居然问你写程序没？我说 yes 然后说做过什么项目 用什么开发工具

5 问我用过 winddk 吗？貌似就是问我写过驱动没？直接写 NO

6 说为什么来东芝？

然后是编程题：1.画了一个图 A 类 B 类 C 类，B 类和 C 类是 A 的子类，C 类又包含 A 类，问 A 类和 B 类什么关系？我汗。。。这也是编程题？编什么啊？

2.写出 strcpy 函数的实现，我写得乱七八糟

3.给出一个内存测试的程序，让我解释一下，这题还可以，写了下

4，写出两个字符串的比较，一个有通配符？和*的，我只写了大概流程

5.画出自动售货机的流程图 随便画的。。

还有一些题目，忘了.....总之考的比较全面

大概到了 3 点，下来 3 个人，一个应该是老大，还有一个女的应该是 HR，还有一个胖胖的小伙子。

就开始面我了.....这个叫痛苦啊！

先是英语的自我介绍

然后接下来的半个小时聊我做的项目，很开心，我说得很自信的，交流也很不错。

然后他说，那接下来我们问下你一些专业技术问题。

于是接下来的 1 个小时，我好郁闷啊，操作系统的知识，c++类的知识，轮流问来问去，我就知道自己这个支支吾吾，那个说不上来。有些就是猜一点不自信的回答。有些都是模糊的记忆。。。。

等我出来已经焦头烂额了。。。东芝面试压力好大啊，我出来一个人进去，今天一共就 2 个人。。。哀啊。



4.6 方正软件测试工程方向笔经

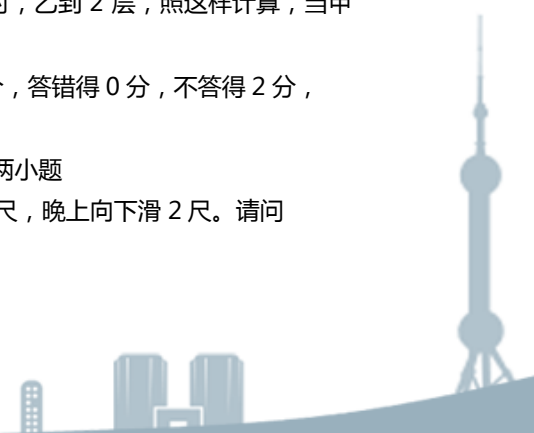
一、数量关系

1、甲乙 2 人比赛爬楼梯，已知每层楼梯相同，速度不变，当甲到 3 层时，乙到 2 层，照这样计算，当甲到 9 层时，乙到（ ）层

2、有一份选择题试卷共 6 个小题，其得分标准是：一道小题答对得 8 分，答错得 0 分，不答得 2 分，某位同学得了 20 分，则他（ ）

A.至多答对一道题 B.至少有三小题没答 C.至少答对三个小题 D.答错两小题

3、有只蜗牛要从一口井底爬出来。井深 20 尺。蜗牛每天白天向上爬 3 尺，晚上向下滑 2 尺。请问该蜗牛几天才能爬出井口？



A . 20 B . 19 C . 18 D .

4、下列哪一个计算结果最接近 1.25×8 的值？

A . 3.3×3 B . 1.7×6 C . 1.6×6 D . $2.1 \times$

二、逻辑推理

1、住在某个旅馆的同一房间的四个人 A、B、C、D 正在听一组流行音乐，她们当中有一个 1 人在修指甲，2 一个人在写信，一 3 个人躺在床上，另 4 一个人在看书。

- 1) A 不在修指甲，也不在看书
- 2) B 不躺在床上，也不在修指甲；
- 3) 如果 A 不躺在床上，那么 D 不在修指甲；
- 4) C 既不在看书，也不在修指甲；
- 5) D 不在看书，也不躺在床上。

她们各自在做什么呢？

2、一种香，分布不均匀，点燃以后会燃烧整 1 个小时，问如何确定半个小时和 45 分钟。

三、职业素质测试

1 你认为软件测试工程师最应该具备的职业素质是（ ）。

A 编码能力 B 逻辑能力 C 管理能力 D 协调能力

2 求职面试准备阶段,你认为你最应该准备什么（ ）。

A 服装 B 技术 C 简历 D 应聘公司背景

3 入职第一天你最应该准备什么（ ）。

A 服装 B 小礼物 C 心态 D 上班路线

4 你最喜欢的领导是（ ）。

A 温和型 B 情绪型 C 技术型 D 谋略型

5 你最喜欢服务的企业是（ ）。

A 国企 B 私企 C 合资企业 D 外资企业

6 你认为测试工程师在一个开发团队中是（ ）。

A 非常重要 B 可有可无 C 没有程序员重要

7 你认为一份“好工作”的标准是（ ）。

A 工资待遇高 B 工作环境好

C 发展前途好 D 能锻炼人

8 以下是行业发展周期和人才供给的对应图，您觉得自己该何时切入这个行业？（ ）。

A 引入期 B 成长期 C 成熟期 D 衰退期

9 如果你进入北大方正从事软件测试工作，你认为除了测试技术之外，做好本职工作你最需要具备的还有：（ ）。

A 深刻了解企业文化 B 培养团队协作意识 C 加强自我学习 D 良好的语言表达能力

10 当工作中因为意见不同和领导发生冲突,而您又认为您的意见完全正确时,您会选择以下哪种解决方案

A 当时即和领导激烈争执,坚持正确观点

B 当时即召集同事,通过辩论的方式由大家对不同意见进行判断

C 当时对领导观点不发表意见,事后通过邮件或当面等方式向领导建议

D 当时对领导观点表示认同,期望通过以后的事实证明双方观点的对错

四、职业兴趣测试

下面各道题，请根据自己的实际情况作出回答。符合的回答“是”；疑惑的回答“？”；不符合的回答“否”

R：

1、你在中学里喜欢做实验吗？是

2、你喜欢尝试着做一些木工、电工、钳工、修钟表、印照片等其中的一件或几件事情吗？是 或者你对织毛衣、绣花、裁剪等很感兴趣吗？否

3、当你家里有些东西需要修补时（诸如窗子关不严了、门锁上而忘带钥匙了、凳子坏了、衣服不合身了等），常常是由你做的吗？是

I：

1、你对电视或单位的智力竞赛很感兴趣吗？

2、你经常翻阅图书吗？（文艺小说除外）

3、你总想知道一件新产品或新事物的构造或工作原理吗？

4、看推理小说或电影时，你常常试图在结果出来以前分析出谁是罪犯，并且这种分析时常和小说或电影的结果相吻合？

S：

1. 你主动给朋友写信或打电话吗？

2、你愿意参加学校单位或社会团体组织的各种活动吗？

3、你看到不认识的人遇到困难时，能主动去帮助他或向他表示同期也安慰的心情吗？

4、你喜欢去新场所活动并结交新朋友吗？

C：

1、你能按领导或老师的要求尽自己的能力做好每一件事吗？

2、在讨论会上，如果不少人已经讲的观点与你的不同，你就不发表自己的观点了吗？

3、你喜欢重复别人已经做过的事情而不喜欢做那些要自己动脑筋摸索着干的事吗？

4、你喜欢做那些已经习惯了的工作，同时这种工作责任心小一些，工作时还能聊聊天，听听歌曲吗？

五、简答题

1、简述你今后五年的职业生涯规划。

2、简述你心目中软件测试工程师的工作前景及工作内容。

3、简述你掌握一门新知识的方法和技巧。



五、 计算机硬件行业面面观

5.1 联想服务产品营销培训生北京终面面经

本人英龟一枚，传播学背景，申请联想服务产品营销培训生

10月22日笔试 11月5日群殴 11月17日终面

笔试考完感觉不太好，特别是英语口语，对着电脑说实在是各种不适应，有一题竟然在准备的时候说了，结果忘记在正式录音开始的时候说，发呆了3秒，才反应过来。

很多场笔试下来，感觉联想笔试不是特别难。

群殴，11月5日当天上午这个职位共安排了2组人群殴，每组分别10个人。

群殴题目就是大家之前发的奢侈品营销，感觉不太难，因为自己本科毕业后，也一直在本土4A广告公司工作，虽然LZ是做设计的，但是也大致了解营销的整个流程。

重点说下昨天的终面。终面形式1对2，经理对2个候选人分别提问，包括自我介绍、简历问题、对IT的看法、云计算是个什么、毕业设计做的什么等等，最后就是给了一张新产品的宣传册，看5分钟，分别做PRESENTATION。

整场没有要求用英文，只是自我介绍说可以自由选择。

最后谈下昨天最纠结的部分

做完PRESENTATION，经理就问我们各自的职业发展规划。LZ在求职过程中，没有海投，都是仔细研究每一个职位和自己未来的发展规划决定才投的。但也许LZ昨天职业规划部分说的太大，没有细节到一个部分，所以让经理误解了，就一直认为我是要做市场推广执行那块，然后和我解释了MARKETING分为CONSUMER和COMMERCIAL。由于LZ并没有系统专业的MARKETING知识，所以只了解CONSUMER这一块。而联想这个职位不是给IDEAPAD或则THINKPAD这种产品做营销，而是研发各种适合企业的不同服务平台，然后通过4P，整合营销推广出去。PS：最后执行这块是有其他同事在做，或则外包给广告、公关公司。

经理反复和我强调市场营销那2块是不同的发展方向，以后思考的方式也完全不同，要我们每一个人都好好考虑。但是LZ一直纠结自己并不了解对口企业这一块，然后一直强调自己是张白纸，愿意去尝试，但是经理又一直建议与推荐我去做直接针对消费者的，所以最后10分钟，让LZ无比尴尬。在此要对另外一个面试同学说抱歉，因为他估计恨死我了，最后都没有给他机会问问题。

总结：通过这么多场下来，联想真是不错的企业，特别是昨天经理特别认真负责的给我们解释了职位到底干什么（但是其实我还是没有太明白，因为这个领域对于我来说太新，完全没有接触过）。建议大家去之前，好好研究自己申请的岗位，回答每一个问题都要有倾向性的去靠这个职位，但是因为LZ并不知道COMMERCIAL这一块，所以之前的回答都是靠的CONSUMER，所以也给面试官造成了误解。但是我是真的很想去尝试的，无所谓了，联想虽然基本离我而去，但是我很珍惜这次面试机会，也让我学到了很多，接下来选OFFER，我也可以从这2个方面在好好想想将来要往那一条道路奋斗。

写的可能有点混乱，但希望应聘这个职位的同学好好思考下，自己是否合适，而不是盲目的顺从，为了OFFER去得OFFER。最后祝大家都得到最适合自己的OFFER！

5.2 惠普 IPG Sales 面经



首先，因为期末赶论文加上自己现在做的会议销售比较忙，所以有些简短和仓促；其次，本人不是什么牛人，也许会辜负大家对我的期望。

我是在12月10多号看到的HP补招，看到了IPG部在招Sales，结合自己的兴趣和专业就毫不犹豫投了。

接着很快，在约莫 14 号左右接到了北京人事部的面试电话。HR 很和善，给我说了下来意并要求我进行英语自我介绍，因为面试众多有所准备所以不慌不忙答的也很漂亮。HR 接着问了些学校、专业、个人经历等问题，包括奖学金和为什么选择该专业之类的问题，这时候绝对保持镇静，一一到来。个人感觉就是要说的仅仅有条，表现出自己的自信。OK，结束，HR 说把我简历传去上海 HP 等通知。

又过了几天，上海的 HR 也 Call 来电话面试了，这次问题略有不同，主要问了我对 IPG 部门了解和对销售这行业了解以及为什么能够胜任销售这岗位，个人感觉只要做过调查和准备应该是没问题的。谈了约半个小时，HR 说过几天会有面试，让我好好等待。

到了下一周，就直接面试了，我的面试官是 indigo（也就是 IPG 部产品）中国销售经理，经理忒赞。我当天公司开会要迟到，他竟然短信说要来接我，给我感觉是个很 nice 的人。见面了果然如此，经理完全没有一丝架子。简单的自我介绍后，便开始了面试。问题主要还是围绕着我的简历的，从专业到志愿者到奖学金再到实习，所以童鞋们对简历上的内容一定要尽可能的熟悉，准备充分，尤其是实习的工作内容和项目经验，经理尤为的关注，一定要注重个人能力与团队精神的有机结合。而后，还有些关于 sales 的问题，如何做好？需要具备什么素质？如果让你做直销你该从何入手？理解渠道和直销区别？了解 indigo 产品及特性？自己觉得强于其他竞争者的地方（诚实回答吧）？基本就是如是了。。

总结下：indigo 是打印机中的最高端机型，基本无竞争对手。HP 是从以色列那收购了 indigo。。。能想起的就是这些了。。

另，个人觉得，sales 必须素质是：1.自信；2.吃苦耐劳；3.善于倾听，从言语中筛选信息；4.以目标为导向；5.极强的抗压能力；6.些许的团队意识；7.亲和力、沟通能力等等，最好在面试中能够表现出来。

5.3 戴尔面经

今天去 dell 面试，事先和实习的公司请了个假，hr 也很通情达理，让我去了。

中午早早的乘地铁出了门，二号线从人民广场乘到中山公园，进了站台才知道只要乘四站，晕倒，于是无奈的早早的过去了，顺便出站的时候在地铁口旁的 mcdonald 混了顿午餐，顺便请今天早早去又无事陪老总在办公室打高尔夫球的张杰了喝了杯可乐，他还是学校那样子，上身 t 恤，西装酷，一身便装，话也挺多的，不过我觉得随意些挺好，起码 dell 没有别的网友说的那么恐怖=hell。

看了看表，差不多 1:50 分了，顺着昨天老婆喵喵为我找的捷径（怎么去 dell 4f 的方法）以及张杰事先极力提醒我要往左往左再往左.....于是我出了地铁 7 号口，一门心思的往左往左再往左，终于工夫不负有心人，在穿越了一个又一个百货商店的柜台以后，眼前一片开阔，明显呈办公楼状。不过还未结束，继续往左，左到不能再左，赫然可见两部电梯门旁边的指示牌上写着“4f dell 5f dell 6f dell....”汗。一起等电梯的还有几个 dell 的员工（因为他们腰上别着和杰乱一样的挂牌），果然一进电梯只有 4 5 6 三层亮着，身后还有一个 mm 说了句“怎么都是去 dell 的.....”让我很汗颜。

下了电梯，进了 dell 的大门（他们是刷卡进去的，我是跟他们屁股后面混进去的哈哈），接待处坐着两个人，左边是一个很帅的保安（我是指衣服很帅），右边有个小姐在接电话，估计就是他们的 reciptor。她接完了电话还没挂马上就问我是不是面试来的，请在 hong kong room 等下（我刚想说我是来面试的呵呵），我说，她把我领到他们那个 hong kong room（据说 dell 的每间办公室都是用中国地名来命名的），里面还有个女的坐着，我一开始以为也是来面试的，后来前台的那个姐姐对她说：“你好卷好你的家伙走人拉~”，那女的就出去了，我站在一边瀑布汗。。。

他们的会议室不大（也许是我坐的那个 room 比较小），正好可以容纳 4 个人（是有预谋的）。我闲来无聊就再会议室里四周看了看，他们墙上贴着用英语写的几条会议室使用规则，大概的内容无外乎：要大胆说出想法、要做好记录、会议后需要进行总结、不许迟到、不许拖堂（这个汗）、只有演讲者才有资格使用投影仪之类的.....

他们的电话机也挺先进的，貌似还能接受信息，只是比较奇怪的是，电话机上有两个时钟，一个比另一个快 1 分钟（很明显我等了不止一分钟，事实上，我等了足足半个小时，不过正好可以让我的心情平静一点）。

期间还有女的很搞笑的，跑过来看看会议室，然后开了门问我他们人呢，我汗颜着呢，她又说不好意思哦，他们人还没来你等下哦，总之我已经庐山瀑布汗了，不知所以然。

直到 14:20(比我们约定的晚了 20 分钟)，进来三个 gg，加上我正好把一个小小的 hong kong 挤满了，真是充分利用空间的典范啊。之后 interview 就开始了

他们是一个项目 team 的，估计对 human resource 也不是很专长，所以没有问我写很抠门的问题，主要还是技术方面的问题。不过让我还是很汗颜的是，他们一进门就问我你是不是 xxx？我说不是啊，我是高 xx，他们说哦，那他们自己估计搞错时间了，也不知道他们是为了缓和气氛故意说那么冷的笑话还是 dell 公司的人都很冷。额。。。

之后他们开始翻阅我的简历，问了一些关于专业的问题，我随意的回答了一下，一个口误我说我们专业已经修了 300 多分了，他们说啊，那么强？！事后张杰还帮我解释，高 xx 同学只是平时选修课修的比较多，汗，呵呵不过还是谢谢杰乱同学。有段时间大概他们都没话问了，我就开始自我介绍（我觉得这个时间选择的还不错，既可以打破沉默，又能让对方知道自己更多的长处）。主要就是说了说去年暑假实习的一些内容，没有太深入（免得露马脚哈哈）。后来一个胖子还问我会不会 sharepoint（其实我也不知道那是什么嘿嘿），我了解一些，不是很深入，但我有.net 基础，学起来会很快，后来又问我学习的经历，我就天花乱坠给他吹啊，到最后连他都结结巴巴说不出话来了。之后一片寂静，他们问我还有什么问题没，我又提了两个无关痛痒的问题，你们做的这个东西哪些部门用啊？需要哪些基础支持啊？之类的。他们支支吾吾的回答了一些，其实我也不是很明白，只是一个劲的点头咯。最后我说了句：“我没有什么问题了谢谢。”他们很友好的站起来目送我离开，还一个劲的对我说谢谢，我也很不好意思的一个劲的说不需要谢。基本上这些就是我今天去 dell 面试的过程啦。

今天过得还是很充实和开心的，其实通不通过也无所谓了，关键了解了一些面试的技巧，也不再胆怯了，今后的职场中应该可以派些用场。

5.4 东芝面经

很不幸地是，虽然我尽快赶往王府井东方广场 w2-501，不过还是迟到了 10 分钟。我在前台询问，据说之前的人还没有面试完，心中暗喜。坐在位置上翻杂志看，等的时候不久就轮到我的。那个面试官询问我的名字，她告诉我，之前没有问名字，把我的下一位当作我给带进去了。我说没有关系，我不小心给迟到了。

面试官有两个人。一个是把领进去的女性，一个是会日语的中国人，后来知道他是管理人事部的，估计他们两个都是人事部门的。还有一个人年纪比较大，估计是主要的负责人。

一开始和那个人对话。首先是自我介绍。胡扯一段时间，他询问我打算做翻译工作吗？我说语言只是我的一个武器，我希望用这个武器能够让我更好地开展工作。我强调说自己并不想做翻译，而是想应聘人事和营业的职位。他这时候看我简历才明白我是学材料的，于是又询问了相关专业和我想要从事的职位的均衡问题。其实，即使不从事和专业相关的职业，我也没有问题，我不觉得我学了什么专业以后就要从事哪方面的工作，我想尝试更多的东西。而我所学的，即使在现在的工作中没有用处，但是以后说不定会在某个时刻派上用场的。

之后是中国人的人事主管和我谈话。他要我讲讲在大学期间又没有遇到什么困难的事情然后经过自己的努力克服，并且从中学到一些东西。我想了很久，他问了句难道你大学就没有这样的事情？于是，我就讲了一个关于自信心的故事，那也是印象最深刻的。。。之后问我最后一个问题，你期望的薪水是多少？我说了个数字，他也没有说什么，询问我还有什么问题。我说能否在下学期来这里免薪实习，因为下学期没有课程。他说如果录用的话可以考虑。其实。。。算了。

那个带我近来的女士一直很好，每次望向她那里的时候，总是一个职业性的微笑，至少让我增加了信心。她中途问一个问题，说你参加了那么多社会活动，是什么原因让你那么热衷的？我？热衷社会活动？我在简历中只写了几项，没有想到会给她这样的印象，这样的评价。我说因为自己想经历更多事情。她还是追问，是什么原因让你喜欢做那些事情？我发自内心的说。。。因为实在太无聊了，大学生活无聊所以才做那些事情。后来补充一句，不过我觉得自己的社会活动还是听少的，因为工科的功课还是挺紧张的。还是一个职业的微笑。。。

之后，那个中国人对我说，这次面试主要是人事方面的，一周内如果没有回复也就是没有录取。不过也许也会有营业部给我电话面试。我们相互感谢之后，我就离开了。

5.5 华硕一面群面面经

笔试三天后收到的面试短信，还是依旧那么的紧张，还好比笔试提前了点，提前一天通知的。

应聘华硕是我第一次参加笔试面试，所以根本没有准备西服，就想，反正是一面，群殴嘛，还是自然点吧。等到有幸进入二面再说。我们的面试地点是在智联招聘的一个小会议室，没有我想中的那么严肃，HR们有点漫不经心，约的是下午三点，结果三点的时候，上一组才进去，我们进场的时候，基本上三点五十分了，在另外一个会议室等候的时候，我们这一小组的十个人，已经叽叽喳喳在的聊个不停，后来尽然过来一个工作人员，把我们的门关上，估计是嫌我们太吵了.....不知道这是好事还是坏事。

不过总的来说，既然都聊上了，所以就不紧张了。而后进入面试的会议室，好小啊，人挨着人，HR们坐的也比较挤。先是填求职意向的城市，选的哪个城市，二面和后续和华硕学院都要在选择的那个城市，我是在上海参加的一面，但是我选择的是郑州。本人河南人，研究生才来上海，还是想回家发展，于是，很坚决的写上了“郑州”。

偶后是审题，就是一个小区治安和卫生不好，业主对物业不满，要求物业采取措施，考生就是物业发言人，要求拿出措施，给居民一个交代。就这样，首先是一分钟自我陈述，陈述自己观点。我们组前几个人都陈述的比较长，后来HR还专门提醒我们了，所以建议后面面试的同学，言简意赅，不要超时。之后是小组讨论，我们组还是有比较强势的人的，什么leader啊，时间控制啊，记录啊，一分钟内就产生了，本人不是出头鸟，就是一个默默无闻的组员吧。我们团队整体来说，配合还好，没有人唱反调，在规定时间内交上了方案。但是强势的人太过于强势，这是不可避免的。

之前去群殴之前，问了一个比较有经验的同學，他说，公司要什么样的，他们自己有标准，我们不知道标准，所以按自己发挥比较好，有的公司要的就是比较积极发言的，强势一点的，这种人比较果断，有机会，有的公司要中间的，说话不多的，但是能有推动力的，说的都比较关键的，注重内涵，一般都不要那个从头到尾一句不说的，所以本人认为啊，这个无领导小组讨论也没有什么制胜的秘诀，就是按照HR的要求，不要犯规，也尽量表现出来本身的样子就行了，至于过和不过，首先看个人和企业文化匹配不匹配了，其次也是个人运气了。

最后给大家补充一点吧，关于笔试的通过率问题，我们当时遇见的面试的同学，都是来自两个考点的，一个考点贰佰人左右吧，最后一面的时候只剩下一百人，所以大概就是四分之一的通过率。仅供参考。

又是一天请假，华硕一面，也是这辈子第一次参加应聘面试，拿来和大家分享，希望对后面的同学有帮助。

5.6 方正二面面经

下午1点不到，我就来到了方正大厦。果然不出所料，那里已经有很多同学在等候了。有点搞笑的是里面的同学大都是第一次面试被刷的（有不下20个），而真正的第一志愿报方正这里的却寥寥无几（不超过5个，据说是因为上线的少）。因为方正招7个，所以我们都笑用超女词汇**进7来形容。也许这样能缓解内心的紧张吧！我们等到接近1:30才有一位老师来（t2代），他（或她）一开始说的话让我们着实吓了一跳：怎么你们这么多人来这里了？我们只对第一志愿的学生进行面试，你们其他方向来的同学就先走吧！.....不过后来大家都有面试的机会，估计是t2不大了解情况吧.....

然后面试的时候等的是让我心烦。因为里面有部队的同志，是强军计划的，这就使在方正面试的人数更多了。补充一句，强军的同志跟我们不存在竞争关系，他们考的英语、政治跟我们不一样的，所以大家不用担心占名额的问题。在方正的面试分为两部分，一是英语口语，二就是传统意义上的专业面试。所以老师把我们分成两块：强军的先进行口语，我们先面试。

我先进行了面试。至于面试问的问题，我觉得大可不必紧张。问题都是挺简单的，不会是拿专业问题来刁难你。所以这部分就不作介绍了。我主要说下自己的感受。对于这次面试，我感觉这里的老师给了我一个非常宽松的环境。尤其是里面的一个老师总是笑眯眯的，看上去很亲切。虽然他们也问了我本科学校的情况，可是他们更多的是关心我自身的努力程度怎么样，以后的目标是什么这些问题，而不是考虑我的本科有什么劣势。所以我当时就感到有希望了，再加上初试分也不错，从而更有信心了。

对于英语口语，就更不用担心了。进口语的房间之前我们都拿到一份英语文章，是计算机方面的，让我们先阅读，然后进去之后老师提问。说实在话，我那篇文章没有仔细看，只是看了个大概而已，总觉得当时静不下心来。进去之后，发现口语老师（t3代）挺和蔼。他先让自我介绍，然后就跟我随便聊，主要是针对我专业的一些问题，不难的。不过他讲的似乎比我还多，呵呵。如果自己不知道怎么讲，就诚恳地说不知道。最后是提关于那篇文章的问题。感觉自己答的一般，有一个还是吞吞吐吐的。不过最后出去的时候，t3笑着说：very good!..... 我还真受宠若惊的说。

我的面试结束了之后，跟几个稍微熟悉点的同学打了个招呼就回去了。到了晚上，有人告诉我进了。听到这个消息后，我虽然有点激动，但是依然保持的很平静。我想，我终于胜利了.....

我想，我的复试经历也到此画上了一个句号。希望我写的东西能给后来人一些帮助。非常感谢大兵童林兄复试期间给我的帮助。也同样感谢进辉和几个不知名的同学。

5.7 宏碁笔经+面经

我在宏碁工作已经快一年了，但每次想到当初求职宏碁时的经历就觉得幸运。因为我毕业求职投的第一份简历就是给宏碁公司，第一次参加正规面试的公司也是宏碁。更让我惊喜的是：我第一次求职就取得了成功！

初试宏碁

我所学的专业是电子信息工程，但我对计算机编程却情有独钟，大三就通过了全国计算机等级考试(3级b)，后又顺利拿到了中级程序设计员的资格证书，因此在宏碁来校招聘的时候，我决定试一下。无论成败，总会有点收获。

第二天一大早我就赶到了宏碁公司的招聘现场。9:30~10:30是宏碁公司一位负责人介绍公司的情况，如部门设置、工作环境、薪金水平、福利制度等。接下来是投递简历。大公司的效率就是高，投完简历的20分钟，从投递者中选出的参加初试的名单就出来了。名单里有我，这很正常，毕竟以我的实力进入初试还是“小菜一碟”。

初试为笔试，从11:00开始。先是“性格取向”考试，然后是专业考试，对我来说都比较简单。我简历投的是软件开发部，参加笔试的人达47名之多，而且大都是计算机专业的学生。和这样一群“专业人士”抢饭碗，我没敢抱太大希望，因此表现得很轻松。认真做完试题后我几乎没检查就第一个出了考场，悠闲自得地去食堂吃午饭。

下午4:00左右，我在宿舍边听音乐边看杂志。手机响了，是宏碁公司负责人，他让我晚上8:00参加面试。哦，天哪！我竟然从众位高手中“突围而出”了。

我与面试官“面对面”

参加面试，根据前辈高人的指点要先做做“功课”。我立即跑到机房上网狂看了一个多小时的面试技巧、面试指南、面试须知等应聘知识和技巧，然后总结出了几点心得：首先要穿着整洁、大方，时刻面带微笑；其次是在回答问题时一定要自信；再次是要有礼貌，举止端庄；最后一点就是要对你应聘的公司有所了解。为此，我登陆到宏碁的主页上，恶补了一番。

7:50我就到了面试地点，但还是紧张得坐立不安。8:10，我被一名工作人员叫进了面试间。上帝，第一个进行面试的竟然是我。首先我被要求用英语自我介绍一下，我对此事先有所准备，所以早就烂熟于胸的英文自我介绍从口中流畅地说了出来。第一次顺利通过！我的心终于从嗓子眼回到了胸腔。接下来的时间考官问的都是一些生活类的话题，像“你有没有男朋友？”“准不准备考研？”“你要求的薪金水平？”“你对我们公司的看法、建议”等，之间偶然夹杂着几个简单的专业问题，反正感觉就像在与他聊天。我都以事实为依据加

上才学来的面试技巧将这些问题一一作答。谈了近半个钟头，面试结束了，考官让我回去等通知。如被录取，24小时之内就有消息。

我如释重负般地走出了面试间。第二天我一直都在惶惶不安中度过，尽管有心理准备，但还是不希望失败。每一次手机铃响起都让我激动一番，而且我连上水房打开水都将手机随身携带。

下午2:00左右，我盼望已久的电话终于打来了。我被宏碁公司软件开发部录取了！明早8:30签约。挂掉电话，我狂奔到学校的ip电话超市，把这个好消息第一时间告诉父母。

求职心得

对于这次求职，我总结出一些经验，希望对正在找工作的大学生们有所帮助。

第一，一定要重视校园招聘，特别是非名牌高校的学生。在这个过程中，你会得到尊重，绝对不会听到在社会招聘会上“清华、北大的学生请你们排到前面来，其他学校特别是普通高校的学生请让一让”的声音。还有就是进入高校的公司都是经过校方审查过的，可信度比较高，不容易上当受骗，而且参加校园招聘还比出外招聘节省时间和金钱。

第二，面试前的“功课”一定要做好。要懂得面试的基本技巧，还要了解应聘的公司等。

第三，面试时要有绝对自信。自信在关键时刻能让自己规避缺点，发扬优点。

第四，面试时不管回答什么问题，都应该围绕着我能为公司做些什么来回答，让他们充分相信你有能力为公司创造价值。

第五，大公司一般不会太在意你的成绩，但很注重你的能力和潜力。后来我得知我的笔试成绩排在20名后，因为考官认为我很有潜力而力举我参加了面试。一般进入公司后还要再进行专业技能培训(我在大四下学期就去宏碁培训了2个月，正式进入公司后又有2个月的培训期)，所以一些平时成绩不是出类拔萃的学生千万不要妄自菲薄，也许一次不经意的尝试就促成了你的成功。

六、 计算机硬件行业工作经历&感悟



东芝工作感受

About the job

I currently work at the Himeji Semiconductor Factory in Hyogo Prefecture. My department is responsible for the development of discrete semiconductor devices, including semiconductor package design and the assembly process. I perform tests and analyses of the different materials used in the manufacture of these devices.

It felt that people in my workplace are not yet very used to working with non-Japanese at first. I thought that it would be a disadvantage but as time progressed, I felt that there was a conscious effort from everyone to adjust and to make us feel welcome. Also, since they are aware that we are far away from our family and friends, they also make an effort to assist us even with our personal life.

Joining TOSHIBA

I think that Toshiba is among the most stable companies out there. With more than 130 years of existence, it has proven its technological prowess in terms of advances and the quality of its products and services worldwide. When I heard that Toshiba was recruiting engineers, I thought it would be a great opportunity for me to be a part of such company and at the same time do the job that I want to do,

Of course, joining Toshiba is not just entering a new company. It is also living in a new place. This was another big consideration before I made the decision to accept the job. However, believe me when I say that it was easier than I expected. Toshiba did its part and assisted all of us in preparing financially, physically and socially.

About Japanese Class

Being able to concentrate on learning Japanese by having a long-term intensive Japanese Language Training is definitely a very good thing. I think that it was a good head start for us. However, learning is one thing, conversing using the language is another thing, and learning the culture of the language is again another thing. So while learning the language, immersion in Japanese culture and society is important. Starting from our home by watching Japanese shows and hearing songs, to going out and actually be conversing with people from stores, malls, streets, parks, is the best way to improve your Nihongo in my opinion.



七、 计算机硬件行业名企求职大礼包



7.1 联想集团



联想主页：<http://lenovo.dajie.com/>

联想的总部设在美国罗利，在全球 66 个国家拥有分支机构，在 166 个国家开展业务，在全球拥有 22511 名员工，年营业额达 146 亿美元，并建立了以中国北京、日本东京和美国罗利三大研发基地为支点的全球研发架构。

新联想是一家极富创新性的国际化的科技公司，由联想及原 ibm 个人电脑事业部所组成。

作为全球个人电脑市场的领导企业，联想从事开发、制造并销售最可靠的、安全易用的技术产品及优质专业的服务，帮助全球客户和合作伙伴取得成功。

联想成功的基础是让客户实现他们的目标：工作高效、生活丰富多彩。



7.2 惠普公司



惠普主页：<http://hp.dajie.com/>

HP 来源于惠普两位创始人的姓氏，1939 年，在美国加州帕洛阿尔托市(Palo Alto)爱迪生大街 367 号的一间狭窄车库里，两位年轻的发明家比尔·休利特 (Bill Hewlett) 和戴维·帕卡德 (David Packard)，以手边仅有的 538 美元，怀着对未来技术发展的美好憧憬和发明创造的激情创建了 HP 公司，开始了硅谷的创新之路。

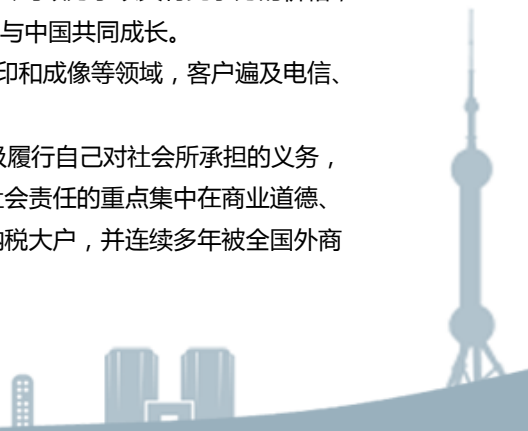
惠普从未停止过创新和变革的步伐。这种精神使惠普发展成为全球最大的 IT 公司之一，在全球拥有 320,000 名员工、分支机构遍及 170 多个国家和地区的信息产业巨擎。惠普在 2010 年的财富 500 强企业排名中，名列第十。

中国惠普有限公司成立于 1985 年，是中国第一家中美合资的高科技企业。在二十多年的发展历程中，中国惠普始终保持业务的高速增长，是惠普 (HP) 全球业务增长最为迅速的子公司之一。

中国惠普公司总部位于北京，目前已在国内设立了九大区域总部、37 个支持服务中心、超过 200 个金牌服务网点、惠普商学院、惠普 IT 管理学院和惠普软件工程学院。中国惠普有限公司致力于以具有竞争力的价格，为中国用户提供科技领先的产品与服务，培养一流人才、提供最佳客户体验，与中国共同成长。

中国惠普业务范围涵盖 IT 基础设施、全球服务、商用和家用计算以及打印和成像等领域，客户遍及电信、金融、政府、交通、运输、能源、航天、电子、制造和教育等各个行业。

从创立之日起，中国惠普便将“做优秀的企业公民”作为立身中国之本，积极履行自己对社会所承担的义务，致力于为中国经济增长和社会发展做出贡献。目前，中国惠普在履行企业社会责任的重点集中在商业道德、环境保护、公益事业以及员工权益四个方面。中国惠普是北京外资企业十大纳税大户，并连续多年被全国外商



协会评为十佳合资企业。从 2001 年起，中国惠普已连续八年荣获“中国最受尊敬企业”称号。



7.3 戴尔公司



戴尔主页：<http://dell.dajie.com/>

全球领先的 IT 产品及服务提供商戴尔公司,致力于倾听客户需求,提供客户所信赖和注重的创新技术与服务。受益于独特的直接经营模式, 戴尔在全球的产品销量高于任一家计算机厂商, 并因此在财富 500 强中名列第 25 位。戴尔之所以能够不断巩固其市场领先地位, 是因其一贯坚持直接销售基于标准的计算产品和服务, 并提供最佳的客户体验。在过去的四个财季中, 公司营业额达到了 574 亿美元。 戴尔公司目前在全球共有约 75,100 名雇员

总部设在德克萨斯州奥斯汀(Austin)的戴尔公司于 1984 年由迈克尔·戴尔创立。他是目前计算机行业内任期最长的首席执行官。他的理念非常简单: 按照客户要求制造计算机, 并向客户直接发货, 使戴尔公司能够最有效和明确地了解客户需求, 继而迅速做出回应。这个直接的商业模式消除了中间商, 这样就减少了不必要的成本和时间, 让戴尔公司更好地理解客户的需要。这种直接模式允许戴尔公司能以富有竞争性的价位, 为每一位消费者定制并提供具有丰富配置的强大系统。通过平均四天一次的库存更新, 戴尔公司能够把最新相关技术带给消费者, 而且远远快于那些运转缓慢、采取分销模式的公司。



7.4 东芝公司



东芝主页：<http://morganstanley.dajie.com/>

东芝是一家有着 130 年历史的知名跨国企业集团, 业务范围广泛, 涉及数码产品, 电子元器件、社会基础设施建, 家用电器等事业领域, 几乎囊括了生产生活的各个方面。

东芝拥有日本最大规模的研究开发设施, 不懈的创新和开拓, 使东芝一直走在世界科学技术的前沿。从推出日本最初的洗衣机、电冰箱等家用电器产品, 到开发世界上第一台笔记本电脑, 第一个 16MB 闪存, 世界最小的 0.85 英寸 HDD; 打造先进的 HD DVD 技术; 研究制造新型 SED 显示屏, 东芝创造了很多“世界第一”, 并通过不断的技术革新为改变人们的生活作出了贡献。



7.5 华硕公司



华硕主页：<http://asus.dajie.com/>

华硕电脑成立于 1989 年，是全球领先的 3C 解决方案提供商之一，致力于为个人和企业用户提供最具创新价值的产品及应用方案。在世界顶尖工程技术研发团队支持下，华硕的产品线完整覆盖至笔记本电脑、PDA 随身电脑、主板、显卡、服务器、光存储、有线/无线网络通讯产品、手机等全线 3C 产品。遍布 20 多个国家和地区的分支机构，以及 62000 余名员工，共同将华硕打造成年营业额超过 106 亿美金的信息产业巨擘。

经营理念

培育、珍惜、关怀员工，让华硕人尽情地发挥最高潜力

坚守诚信、勤俭、崇本、务实的正道

无止境地追求世界第一的质量、速度、服务、创新、成本

跻身世界级的高科技领导群，对人类社会真正做出贡献

7.6 方正集团



方正主页：<http://founder.dajie.com/>

集团概览

方正集团由北京大学 1986 年投资创办，北京大学持股 70%、管理层持股 30%。

依托北京大学，方正拥有并创造对中国 IT，医疗医药产业发展至观重要的核心技术；开放、规范的资本平台吸引了如英特尔、欧姆龙、瑞士信贷、东亚银行在内的国际资本注入。方正已快速成长为综合实力与华为、海尔同列中国信息产业前三强的大型控股集团公司。

集团拥有 7 家在上海、深圳、香港及马来西亚交易所上市的公众公司，下设 30 家二级公司，3 万名员工。

2010 年，方正占据中国校办科技企业盈利能力近 60% 的份额。为国家首批 6 家技术创新试点企业之一。2010 年集团总资产 520 亿、净资产 230 亿、年利税 45 亿。

方正诠释中国政府“创新”理念即“企业为主体、市场为导向、产学研结合”的典范企业之一。

集团发展

献身科学就没有权利再像普通人那样生活，必然会失掉常人所能享受的不少乐趣，但也会得到常人所享受不到的很多乐趣。

——王选

王选教授是方正集团的技术决策人和奠基者之一，他以激光照排系统支撑起了方正的起家之业，以前瞻者的魄力指引方正进军广电行业、开拓海外市场，又以战略性的眼光支持方正“专业化基础上的有限多元化”改革。从起家到发展到腾飞的所有过程中，王选教授以精神领袖的魅力激励和引导一代代方正人持续创新，不断进取。

1986 年，方正集团以王选教授发明的汉字激光照排系统起家，并在 1989 年订货款额突破一亿元大关，为方正集团的发展奠定了良好的基础。

从 1990 年到 1994 年，在王选以及一批年轻干将的努力下，报纸远程传版技术、彩色桌面出版系统、新闻

采编流程计算机管理系统以及符合国际开放潮流的新一代软、硬件系统先后问世，方正出版系统征战南北，所向披靡，最终拿下港澳、东南亚和北美地区 80% 的华文报业市场。

20 世纪 90 年代末，以年轻一代为骨干研发的第七、八代出版系统在国内占据领先地位，并进军国际西文市场，产品出口美、英、法、德、加拿大等几十个国家和地区。同时，还将具有自主知识产权的核心技术销售给国际著名厂商，通过其产品应用在世界各地。王选“走向世界”的梦想正在变成现实。在王选教授的带领下，方正集团走出了一条产学研相结合的成功之路，成为我国利用高新技术改造传统行业的典范。

2001 年，在王选教授的支持下，方正集团开始实施“专业化基础上的有限多元化”发展战略，从单一高科技企业向多元化企业发展；2003 年，方正集团完成了改制，完善了集团的管理制度和模式，为集团的腾飞发展注入了活力。

2006 年 2 月 13 日，王选教授因病逝世，留给了方正人无尽的追思和怀念。化悲痛为力量，方正人继承王选精神、坚持持续创新，在此基础上，方正集团在 2009 年初制订新三年发展战略，正式提出向“多元投资控股集团”转型的发展目标。2011 年，方正集团迎来 25 周岁生日，凭借创新的商业模式迅速发展壮大，已经成功转型为拥有 IT、医疗医药、房地产、金融、大宗商品交易五大产业的投资控股集团。

企业文化

持续创新

敢为人先、追求卓越、标新立异。

提倡开放、平等的精神，尊重、鼓励并激发员工的自主性和创新活力。

追求产品和服务创新、技术创新、管理创新，通过创新产生高附加值的产品与服务。

方方正正做人 实实在在做事

方方正正做人，实实在在做事是我们企业及其员工一切行为的原则与根本。

方方正正做人，就是要诚信，忠诚；实实在在做事就是要尽心尽责。

依法经营，诚实经商，追求多赢。

言必信，行必果。

正而不迂，直而不拙。

自觉承担社会责任，有意识地使公司的利益与社会发展的总体利益相一致。

7.7 宏碁公司



宏碁主页：<http://acer.dajie.com/>

宏碁集团 (acer) 创立于 1976 年，全球领先的笔记本电脑品牌，也是全球第二大个人电脑品牌，宏碁以性价比优势在 2009 年以来销量一直占据全球前两名。主要从事自主品牌的笔记本电脑、平板电脑、台式机、液晶显示器、服务器及数字家庭等产品的研发、设计、行销与服务，持续提供全球消费者易用、可靠的资讯产品。

八、 计算机硬件行业相关资料延伸阅读



8.1 联想：三分之一的副总来自应届生

在日前大学生诚信论坛上，联想集团招聘总监卫弘公布了一组数据，联想每年招聘大量的应届毕业生，从2001年至2005年已招聘应届生1623人，预计2007年将招300名应届生。目前，应届生已占公司总人数的15%，而副总级别的管理层中，三分之一是从应届生入职后一路成长起来的。卫弘说，所谓英雄出少年，天才出校园。柳传志从应届毕业生中挖掘出了杨元庆、郭为，就是应届生在联想快速成长的典型事例。

联想集团副总裁刘晓林表示，自主培养，尤其是对于应届毕业生的培养，始终是联想获取优秀人才的主要途径之一。对应届生的招聘可以让联想发现真正的好苗子，也可以让真正优秀的学生找到最适合自己发展的机会和最大的发展空间。联想选拔人才所依托的标准是“不惟学历重能力，不惟资历重业绩”。凡是有真才实学、有专业技能的优秀人才都是联想欢迎的人。在联想内部人才选拔中，选拔人才所遵循的是：在赛马中识别好马，在工作过程中选拔人才，因此，只要在联想努力工作、发挥所长、业绩出色，在联想就一定有成长的空间。

据了解，联想集团除提供当地要求的各项保险外，还提供补充商业医疗保险，在社会保障的基础上提高员工医疗费用的受益比例。此外，联想设立了企业年金制度。

基本保险福利：

住房公积金（10%）、医疗保险、养老保险、失业保险、工伤保险、生育保险。

补充保险福利：

补充商业医疗保险、带薪休假、出国休假、员工内部优惠购机、年度体检、生日关怀、免费午餐等。

企业年金：

为了保障和提高联想员工退休后的基本生活水平，联想集团在中国第一家建立了企业年金制度，联想集团在中国境内的所有全资子公司、联想移动通信科技有限公司、联想国际信息产品（深圳）有限公司中试用期满且为联想服务超过1年的正式员工均可自愿加入。



8.2 戴尔 37 道价值观面试题

戴尔公司有一条招聘经验：在新招来的员工中，5年后，大概只有30%的人能留下来；10年以后，大概只有10%的人能坚持到最后，被公司老板作为核心员工留下来。比如公司10年前招了100个人，5年以后就只剩下了30个人，10年以后能坚持下来的也就只剩10个人了。可是这些坚持下来的人，虽然不是最优秀的，但他们却一定是最能适应戴尔价值观的人；而且他们能为戴尔公司创造出最大的经济效益，节省出更多的成本；他们不但对戴尔的文化坚信不移，他们也是竞争对手无法用金钱挖走的。因此，“人才不是越优秀越好，而是合适的才是最好的”。戴尔招聘的“尺度”是：能用最低成本赚得最高利润的人。

37 道价值观面试题

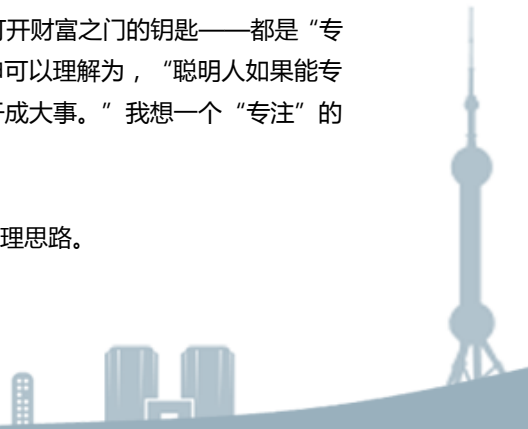
成竹，30岁，海军退役军官，退役后任职某直辖市电信局运维中心技术负责人。1998年初，他决定辞职去戴尔应聘。二个星期以后，戴尔公司招聘负责人对成竹做了一次电话面试，限时90分钟。

●问题1：请告诉我你的最大优点是什么？你将给我公司带来的最大财富是什么？

成竹诚恳地答道：我的优点是“专注”。因为世界上所有的成功者，他们打开财富之门的钥匙——都是“专注”。在现代汉语词典中，专注就是专心注意、精神贯注的意思。进一步引申可以理解为，“聪明人如果能专注于某个行当或某项工作，又能做到心无他用，而不受外界干扰，此人定能干成大事。”我想一个“专注”的高级经理是一定能给贵公司创造出许许多多的物质财富和精神财富。

●问题2：这是一个很为难的问题，你最大的缺点是什么？

成竹不好意思地说：是“好吃”。我崇尚美食，喜欢从烹饪角度谈经营管理思路。



这是一种避重就轻的回答方式,因为,你总不能把自己最恶劣的缺点和短处真实地暴露在招聘经理的眼前。如果你暴露了缺点,招聘经理会毫不犹豫地把你“干掉”。

●问题 3: 招聘经理扑哧一笑问:你有什么出众之处?

答:是“人缘好,办事情顺当,花钱少。”因为大多数认识我的朋友都喜欢同我“一起吃”,“同吃”是人缘好的标志。

●问题 4: 你曾经做过些什么来降低你们部门的经营成本或节省时间?

答:我在海军服役的时候,根据犹太富豪洛克菲勒的管理故事,创造出一条效率法则,叫“一张纸原则”,我要求自己 and 战友,在向上级汇报工作时或者给下级布置任务时,要在“一张纸三分钟”以内把事情讲明白。这条原则帮助我在军队、国企和社交方面都取得了“立杆见影”的效果。

●问题 5: 你最富有创造性的工作成果是什么?

答:是一种能够点燃团队热情的“非货币激励机制”,我把它称作“赞赏支票”。

●问题 6: 你现在的上司认为你对他而言,最大的利用价值是什么?

答:是团队执行力,他安排的工作以后就不需要操心了,我的部门不会出错,而且能准时提交工作成果。另一方面,做下属的能力强也正好反映出上司是卓越的领导者。

●问题 7: 高级客户经理职位的一般职责是什么?

答:是成交。就是运用一切合法手段促成交易。但是,一个卓越的经理人,他会在交易中维护公司利益,同时,也会顾及到客户的利益和竞争对手的利益。

●问题 8: 你认为你工作中的哪些方面是至关重要的?

答:是妥协!而且职务越高的人,越需要妥协。

●问题 9: 你的职位同你的部门或公司的整体目标有什么关系?

答:过去我的岗位是运维技术负责人,我带领部门保障系统运行,是为了实现公司的总目标,“使设备零故障,用户零抱怨,用户更满意。”

●问题 10: 明年你需要提高哪些方面的技能?

答:明年争取全面适应戴尔公司的企业文化。

●问题 11: 你为什么找工作?

答:第一原因是自己想闯出更大的事业;其他的是次要原因。

在回答这一问题的时候,千万不要越描越黑,最佳答案追求更高理想。比如成竹就不能说自己是因为直接上司涉嫌贪腐而被单位打入冷宫。

●问题 12: 发展对你意味着什么?

答:不发展就是等死!惟有发展才能有出路。发展,意味着从头开始,从基层开始做,用成绩和数据证明自己。

成竹的这一回答,主要是想表达,自己已经准备好到戴尔的销售一线去,而大多数销售工作者只有到了一线或者基层,与顾客打交道时才能立刻显示出才干和实力。

●问题 13: 如果你得不到这个工作,你目前打算怎么办?

成竹毫不犹豫地回答:我的就业范围仅限于通讯行业和 IT 行业,而这二个行业内的运营商和制造商是屈指可数的,如果得不到戴尔的这份工作。我会向您了解我因为什么原因而失败,等到改进了自己的缺陷,再来戴尔面试。

●问题 14: 请描述一下你的职位晋升情况以及你是如何得到你目前公司的职位?

答:我 17 岁入伍做“火夫”,20 岁上军校,24 岁担任见习排长,27 岁被部队提拔到少校营长。我取得的一切进步,依靠的是“他人的信赖”,因为我懂得人的本能和需要,对人有宽容之心,朋友多;另外,我依靠“自我否定”,在不断创新当中取得成功。

●问题 15: 你是如何不断使自己的工作更有价值?

答:是培养接班人。每一个管理者都有培养接班人的责任,只有人才得到不断地更新和成长,企业才会兴旺发达,后继有人。

●问题 16：请区别一下你在目前供职的公司中所经历的纵向的职位晋升和横向职责范围的扩展？

成竹答道：这是一个很专业的问题。

在没有担任团队领导工作的时候，我只须管好我自己，考虑自己对企业的贡献，用业绩证明来自己。当我通过垂直晋升成为管理者以后，成功的内涵就是提升别人，成就我的部下。我要想方设法地使自己的下属更机敏、更成熟、更大胆，我还要帮助他们每一个人树立自信心，引导他们出色地完成任务。另一方面，我要经常同上司保持密切的工作汇报，并且建立一种上、下级之间的工作默契和战斗友谊；我还要主动围绕公司的总体战略目标，主动配合其他部门的发展需要；为了适应市场的需要，我的部门还要不断地对日常工作进行微调；我还要不断发现工作中的隐患，还要建立一种针对突发事件的预案；我还要探索新的领导方法，如鼓舞士气、节约成本等。

●问题 17：你具有何种指导风格的培训？你是理所当然的将职责授予他人，还是期望你的直接下属主动要求更多的职责？

答：销售人员的培训应该围绕如何达成交易来展开。对下属的决策权一定要依据他的能力和岗位标准化手册来进行授权，否则只能产生恶果。另外，拥有的权力越大，他承担的责任也更大；所以，要用绩效手段考核部下，然后再随着下属能力的提高，逐步增加他的职责范围和权力范围。

●问题 18：在管理员工的方面，你是“期望”多于“检查”，还是相反？

答：对于基层员工要“检查”多于“期望”，这样有利于日常工作的落实，也容易发现到工作中的问题。

●问题 19：通常你是如何保持消息灵通，如何监控员工的表现？

答：主要是通过 ERP 系统提示，与员工谈话，以及给他们做指导和做培训时发现问题。

●问题 20：当工作结果令你无法接受时，你通常会如何对待下属？

答：谈心，了解原因，提出改进意见。但一定要进行善意的处罚，让他知错，还要以此警示他人。

●问题 21：你如何评价自己与上级管理层、客户和同事进行交流的能力？

答：我总是耐心倾听，不讲空话，说到做到，这三条使他们都很满意。

●问题 22：你通常以怎样的节奏从事工作？

答：干完一桩事情，再干下一桩事。

●问题 23：如果你愿意的话，请和我进行角色演习。

假定你是一家猎头公司的推销员，你通过电话向我介绍了你自己，然后你设法让我相信你推销的产品，并且不挂断电话。

成竹露出了狡猾的笑，他答道：如果今天我是推销员，我一定没有办法使你相信我的产品，但我却想听一听你对招聘软件的需要，然后，我会提供一个对你有帮助的软件，让你免费试用 3 个月。而我们之间的电话交流是不会让你失去任何东西的，我去年还真的接触过微软公司的招聘软件。然后成竹就真的听到了招聘经理对招聘软件的抱怨。

●问题 24：如果你愿意的话，请为我主持的这次面试打分，不要有过分的恭维；根据我向你提出的问题，你对我的推销和管理风格有何评价？

答：你的每一个问题背后都能反映出面试者能力和修养，这些问题的开发是你们团队智慧的结晶。所以，我不能给你个人打分，我给你的团队打 90 分，10 分的空间是为了让你们追求卓越。

●问题 25：底薪对你来说有多重要？

答：如果没有底薪，这家企业可能是缺乏责任或者在恶意逃避责任。所以，这个问题应该是用人单位的战略问题，企业应该为各级员工设计合理的薪酬。

●问题 26：你为什么想要来我公司工作？

答：贵公司的主要领导是美国犹太人，我比较适应这种以成果为中心的文化。

●问题 27：你如何定义你的成交方式？

答：我的成交特点是，把握时机制造意外惊喜，然后迅速拿下订单！

●问题 28：请谈谈你的推销质量比率。你在达成一笔交易之前，通常要与多少预期的客户见面？

答：我采用的大客户管理工具叫“销售漏斗”。所谓“销售漏斗”，就是让每个销售人员必须把自己所管辖区域的所有客户都写到一个漏斗状的图形上面去，即把客户单位的名称，联系人的姓名，联系电话，未来几个月可能购买什么产品，预计订单的金额，潜在客户目前所处的状态等信息写到漏斗图形里。（一般而言状态是指——了解阶段、比较阶段、谈判阶段、确定阶段）

处于最上方的潜在客户越多，从漏斗下面漏出来的才可能越多。当一个潜在客户进入了漏斗并处于最上方时，我认为成功率为 25%；当潜在客户到达漏斗的中部，就表示大客户会在两个投标品牌之间做选择，所以成功率为 50%；当潜在客户到达漏斗的底部时，就表示客户基本上已经有了明确的购买决策，但是还没有下订单，这时候成功率为 75%。对于处在漏斗下部和底部的客户，销售团队都必须把 80%的人力和物力投入上去，确保临门一脚不出问题。

●问题 29：就业绩竞争力而言，你在其他业务员中名列第几？

答：在戴尔我能做到前 3 名，例如地区前 3 名，中国前 3 名，全球前 3 名。如果面试的人连取得前三名的决心都没有，你想想招聘经理他能满意吗？

●问题 30：如果我们录用你，你可以为我们做些什么？我们应该期望在什么时候看到具体的结果？

答：我能在 100 天以内拿到第一个定单，然后带领团队去拿更多定单。其实，企业的试用期一般也就是 100 天左右，如果 100 天内拿不到定单，结果傻瓜都知道了。

●问题 31：你在哪些方面是不能和老板达成一致的？上次当他错了而你是正确的时候，你是如何处理这一情况的？

答：国有企业上下级最不能达成一致的地方主要有二点。一是上级的越权指挥，二是人事安排。所以，在这二个原则问题上一定要坚持，不能让步，一定要设法用事实说服你的上级，否则你会变成一个没有主见的稻草人。比如，上级领导给你配置一批傻瓜，同时，又对你提出巨大的考核指标，这时你就知道“利害”了。

●问题 32：如果我们聘用你，请描绘一下你将营造的企业文化。你会采取一种将权力集中在少数几个人手里、更为集权的、家长式的管理方法，还是会经常将职权下放？

答：作为一个经理人他必须明白，只能在大文化下营造一个特别的团队文化；而推动团队执行力提高的唯一途径——是充分授权。所以，绝对不能搞家长制或少数人说了算。

●问题 33：你需要一个怎样的环境来发挥个人的最大潜能？

答：最大潜能释放的条件是：目标明确、权责对等、充分授权、拼死相救、物质充足以及依据制度说了算的工作环境。

●问题 34：你除了致力于本职工作，还是会承担一些超出本职工作范围的责任？

答：优先干好本职工作，需要超范围工作一定要让上级批准。

●问题 35：你是如何处理违反日常惯例的突发性事件和瞬息万变的局势的？

答：有标准的和有规范的按照制度执行，突发事件按照预案执行，例外状况按照经验进行处置，没有见识过的现象要大家商议出解决方案以后再行动。

●问题 36：你是如何看待事先没有获得首肯就采取行动这一情况的？

答：未获得允许就擅自行动是一种极端特别的处置方法，若非生死关头，是绝对不能做的。如果企业经常出现这种情况，企业的领导者也就失职了。

●问题 37：你在决策之前是广泛地听取各方面的意见，还是会亲自卷入不同意见的冲突之中？

答：广泛征求意见，但不会发表任何意见。

以上 37 道管理者价值观面试题，其核心内容却只有六个字“以成果为中心”，设计的目的是确保招聘到“以成果为中心的人”。

8.3 名企 HR 面对面系列访谈之东芝中国

问：我们注意到贵公司对日语都有很高要求？

答：其实也不是，只是某些岗位吧，不是很多，其实日语和英语都可以，而且进入公司后会有培训，当然会日语会方便很多。

问：似乎贵公司在招聘技术类岗位职位时只要求理工科背景，并没有说要计算机相关专业等等？

答：恩，是这样的，现在在大学理工对一些基本的编程等技术都是要学的吧！我们可能具体到跟产品相关的其他知识还有很多，所以有其他的知识更重要。

问：我们发现你们的软件开发公司跟其他公司还不一样，你们主要是做软件的需求分析和架构设计。

答：是，我们主要是根据东芝在国内生产的一些产品所需要的一些软件做一些分析处理，但我们软件开发公司并不做，外包到其他的公司，我们做需求设计管理方面多一点。

问：但如果不涉及具体的软件开发方面的话，那相对其他的公司会在相关方面接触少一些，那你们觉得你们在竞争人才方面有哪些优势？

答：现在很多的学生有丰富的编程经验，特别是研究生，都做的很熟练了，那他们可能就会对更高层次的管理设计等方面就会有兴趣，那这部分学生可能会很愿意来我们公司吧！

问：现在美国等欧美国家爆发的经济危机已经影响到全世界，中国也受到一些影响，那会不会影响到贵公司在招聘方面？

答：还没有，我们公司总共分为四个板块，现在都做的很顺利，招聘啊发展方面几乎没有受到什么影响，也没有做过什么调整。

问：现在跨国公司分为两类，“走出去的”和“走进来的”东芝作为日企，如何处理文化差异的问题？

答：作为一个外企，其实我觉得中国的大学生适应能力还是很强的，而且公司会提供给大学生一个宽松的氛围，很多的培训和活动会帮助学生尽快的融入这个集体，还有日企的一个典型的特点就是老员工会很无私很尽心的帮助后辈而不像很多欧美的企业那样把后辈当成竞争对手，这也是日本企业文化的特点吧只要你勤奋努力的工作基本上不会有什么问题。

问：一般人的印象中日本人都是勤勤恳恳踏踏实实，对员工也是最重要的要求

答：这是一方面吧日本现在经济列在世界第二位，说明他的制度也是有一定道理的，事实上很多事情都是一点一点做出来的，而且这也并不代表说东芝不重视创新工作，也是很重视创新的。

问：您觉得第一份工作重要吗？

答：我很看重第一份工作，我很理解很多人的情况，在迫不得已的情况下可以先选择一份工作，但我不赞同一再换来换去，我会觉得是缺乏思考，至少第一份工作离开后要好好思考下为什么。

问：您怎么看待所学专业与兴趣发生冲突的情况？

答：我觉得学生既然选择了一份工作还是要踏踏实实的做个几年，尽管开始选择的不是自己不喜欢的，还是应该要去付出，去寻找不适合自己的原因，这也是一种收获。

问：您怎么看待海投的问题？

答：多投收是学生的选择，企业不会介意，可以理解，学生可以多了选择的机会，但既然找到差不多的工作就决定了，然后去踏实的做好。