

《顶尖企业面试题与面试流程大全集》

图书基本信息

书名：《顶尖企业面试题与面试流程大全集》

13位ISBN编号：9787802556782

10位ISBN编号：7802556783

出版时间：2010-12

出版社：企业管理

作者：宿春礼//邢群麟

页数：359

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu111.com

《顶尖企业面试题与面试流程大全集》

前言

金融危机席卷全球，越来越大的就业压力，使越来越多的求职者陷入迷茫和焦灼当中。一方面，企业要生存发展，需要吸纳越来越多的精英加盟，另一方面，我们个人要取得事业和人生的成功，需要找一个好的发展平台。找到好工作已经成为诸多求职者心头共同的梦想。众所周知，如今的人才市场已经进入“买方市场”，用人单位由于选择性大，变得越来越挑剔。正如商品市场一样，人才市场也被细分，有学无识、有德无才、有才无能的人都将成为被淘汰的对象。对于刚刚毕业的大学生来说，要实现自己的人生理想，谋取事业上的成功都需要不断调整自己的择业策略，选择适合自己的地域和岗位，为自己的职业生涯做好规划。对于上班族来说，找到工作并不意味着你已经进入保险箱，你要不断充实自己，为自己增加一份职场双保险，进一步增加自己的筹码。在激烈的求职竞争中，如何让招聘单位对你的求职简历刮目相看；在知识结构趋同的时代里。如何让个性和心态成为你的金字招牌；在如过江之鲫的求职大军中，如何让自己脱颖而出。这些都是我们不得不思索和考虑的问题。本书编写的目的就是为你提供世界最顶尖公司的选人标准、工作规范、招聘流程和面试实录，让你能够充分发掘自己的特长和优势，找到最佳的定位，从而找到最适合自己的职业；本书提供的一系列测试，可以让你充分了解自己的气质性格和职业兴趣，进而形成一个完整的能力、素质提升体系。

《顶尖企业面试题与面试流程大全集》

内容概要

《顶尖企业面试题与面试流程大全集(超值金版)》不同于其他同类面试书，是一本实用型的手册，更加全面、真实和有针对。具体功效概括有三：一，是求职面试者的指导工具，让求职者了解企业对员工的能力素质要求，帮助求职面试者掌握应聘技巧和方法，并提供大量案例和素材供求职者学习和借鉴。从最大程度上满足各类求职者的需要。

二，是人力资源工作者的实用工作手册。为人力资源工作者提供可以参考借鉴的人才选拔标准，并对具体的选才标准做了具体的分析。使之在招聘过程中更加有章可循。

三，是员工培训发展的标准行为准则。《顶尖企业面试题与面试流程大全集(超值金版)》提供的十九种员工能力要求的具体行为描述是企业对员工行为规范的一种概括总结。

总之，《顶尖企业面试题与面试流程大全集(超值金版)》是你进入顶尖企业，开拓自己职业生涯的铺路石，让你能够在激烈的求职竞争中做到不慌不忙不乱。当你看完《顶尖企业面试题与面试流程大全集(超值金版)》，相信你能够得到一套属于自己的思维理念和思考方式，愿《顶尖企业面试题与面试流程大全集(超值金版)》能够助你更快地得到自己梦寐以求的工作并获得事业上的成功。

《顶尖企业面试题与面试流程大全集》

书籍目录

第1篇 顶尖企业全真面试题 第一章 工作态度测试全真面试题 责任心测试 忠诚度测试 进取心测试 敬业心测试 诚信度测试 开拓能力测试 第二章 工作能力测试全真面试题 适应能力测试 计划能力测试 专业技能测试 学习能力测试 创新能力测试 抗压能力测试 解决问题能力测试 第三章 人际能力测试全真面试题 领导能力测试 交往能力测试 应变能力测试 沟通能力测试 团队合作能力测试 客户服务能力测试 第四章 综合分类面试全真面试题 关于说明工作经验的全真面试题 关于说明对相关职位理解的全真面试题 关于说明教育背景与学习能力的全真面试题 关于说明个人学习能力的全真面试题 关于说明兼职经验和社会活动的全真面试题 关于角色扮演问题的全真面试题 关于说明个人成就和失败的全真面试题 第五章 针对不同求职者的全真面试题 针对应届毕业生的面试题 针对转换岗位的面试题 针对转换行业的面试题 第2篇 高薪职位全真面试实录 第六章 销售职位类面试实录 第七章 人力资源类职位面试实录 第八章 技术职位类面试实录 第九章 行政职位类面试实录 第十章 编辑、媒体职位类面试实录 搜狐财经编辑应聘笔试试卷 第十一章 管理职位类面试实录 第3篇 顶尖企业面试实录 第十二章 500强企业面试实录 微软面试实录 IBM面试实录 索尼面试实录 英特尔面试实录 家乐福面试实录 欧莱雅面试实录 普华永道面试实录 联合利华面试实录 第十三章 大型国有企业面试实录 中国人寿保险面试实录 中国移动广州公司面试实录 中国电信面试实录 中国银行面试实录 南方航空面试实录 《南方日报》面试实录 《广州日报》面试实录 第十四章 优秀民营企业面试实录 万科面试实录 华为面试实录 腾讯面试实录 搜狐面试实录 明基面试实录 盛大网络面试实录 威盛电子面试实录 第四篇 顶尖企业面试官和你谈心 第十五章 500强企业面试官和你谈心 GE：做好小事，成就大事 微软：思路+眼光=机会 摩托罗拉：性格、能力需达标 西门子：应聘职位莫“花心” 飞利浦：表现最自然的自己 惠普：诚实胜于技巧 IBM：把事做到点子上 松下：细节决定结局 百事：先给自己定位 安利：品质、自信，一个也不能少 家乐福：欣赏聪明和热情 柯达：亮出你的经历来 朗讯：别漠视职业诚信 第十六章 大型国有企业面试官和你谈心 中国移动：重视员工的再学习能力 中国人寿保险：要表现得有教养 中国航空：注意自己的说话方式 中粮集团：诚信，是面试的法宝 中国石油：克服紧张很重要 新华社：小组讨论很重要 第十七章 优秀民营企业面试官和你谈心 美的：绩效指标很关键 搜狐：要做到快、动、准、全 盛大网络：员工要机智 中国平安保险：用真诚打动人 新希望集团：我们看重潜力和上进心 百度：言之有物才受欢迎 第五篇 顶尖企业选人标准与工作规范 第十八章 500强企业选人标准 GE：技能+GE价值观+潜力” 丰田：注重综合素质 微软：青睐“聪明人”、“失意者”、“冒险家” 英特尔：“六大价值观” 摩托罗拉：四个e和永恒的E 西门子：看重三素质 苹果公司：看学历，更看能力 松下：个人素质+适应能力 佳能：关注情商、专业 三星：善用奇才、怪才 柯达：术、才、德 壳牌：发现未来的老板 Google中国：实干、内功与人品 普华永道：找优秀、有领导能力的人 宝洁：注重七原则 欧莱雅：寻求“诗人与农民的完美结合” 麦当劳：用人有七招 耐克：寻找有想象力和创造力的员工 第十九章 500强企业工作规范 美国航空公司：节省每一分钱 联邦快递：扩大员工的职责范围 沃尔玛：十步服务原则 麦当劳：“SQC&V”精神 耐克：销售真正始于售后服务 宝洁：把消费者当作自己的老板 丰田：把节约成本进行到底 福特：团队价值管理系统 三星：首重责任心 IBM：沃森哲学 戴尔：黄金三原则 思科：服务至上 第二十章 大型国有企业选人标准 国家电网：热爱本职工作 中电电气集团：能耐有多大，舞台就有多大 中国人寿保险：永远追求一流 中国东方航空集团公司：态度、热情、忠诚 中国航空集团公司：以人为本 中国网通：要有责任心 中国移动：让话筒的另一端感受到你的微笑 中钢集团：要有较高的政治素质 首钢集团：以大局为重 中粮集团：团队让你走向成熟 第二十一章 大型国有企业工作规范 中国核工业集团公司：有纪律才能更高效 中国航天科技集团公司：从经历中学习经验和教训 中国石油天然气集团：以人为本，注重安全 中国一汽：第一汽车，第一伙伴 首钢集团：学习能力很重要 中国人寿保险：成己为人，成人达己 中国网通：公平是关键 中国建设银行：不能忽视小细节 第二十二章 优秀民营、合资企业选人标准 百度：简单可信赖 腾讯：正直、尽责、合作、创新 华为：高薪体现高效率用人之道 联想：力争取胜、快速执行、团队精神 宏基：人性本善 步步高：看重持续学习 美的集团：以人才成就事业 青岛海尔：能力、品德是企业用人的最高标准 康师傅：寻找“尖子” 第二十三章 优秀民营、合资企业工作规范 蒙牛：智慧来自分享 青岛啤酒：高、精、严、细 同仁堂：一百道工序，一百个放心 中国平安保险：3A服务 海信：质量第一 万科：客户是永远的伙伴 凤凰卫视：

《顶尖企业面试题与面试流程大全集》

拔尖精神 联想：始终保持上进心 腾讯：以用户价值为依归 搜狐：以诚信为本第六篇 顶尖企业招聘流程 第二十四章 500强企业招聘流程 IBM招聘流程 通用电气招聘流程 皇家壳牌石油招聘流程 花旗集团招聘流程 微软招聘流程 宝洁招聘流程 惠普招聘流程 丰田公司招聘流程 索尼招聘流程 联邦快递招聘流程 联合利华招聘流程 可口可乐招聘流程 麦当劳招聘流程 安利招聘流程 欧莱雅招聘流程 汇丰银行招聘流程 雀巢招聘流程 第二十五章 大型国有企业招聘流程 中国移动招聘流程 上海电信招聘流程 中国工商银行招聘流程 国家开发银行招聘流程 交通银行招聘流程 中国华能集团招聘流程 南方日报招聘流程 新华社招聘流程 第二十六章 优秀民营、合资企业招聘流程 三一重工招聘流程 广州风神招聘流程 万科招聘流程 金地地产招聘流程 TCL招聘流程 网易招聘流程 腾讯招聘流程 华为招聘流程 中兴通讯招聘流程 百度招聘流程第七篇 应聘者必备技巧全知道 第二十七章 认识自己再做简历 你到底想要什么工作？——职业兴趣测试 你究竟适合什么工作？——一个性测试 你能够干什么？——职业专长测试 你的升职潜力？——升职潜力测试 第二十八章 设计简历，而不是写简历 第二十九章 准备现场面试 第三十章 和面试官面对面 从面试提问类型入手 从面试提问目标入手 从面试回答逻辑入手 自测：面试的成功率 第三十一章 职业常青(一)：提高你的职场智商 IQ自测自查 逻辑推理能力测试 分析能力测试 反应能力测试 记忆力测试 第三十二章 职业常青(二)——提高你的职场情商 EQ自测自查 情绪稳定性测试 自制力测试 乐观测试 热情高涨度测试 情绪紧张度测试附录1 2009年世界五百强名单附录2 顶尖企业的实习生计划

章节摘录

我们公司在华规模属于比较中等的那种。这就决定了更多的人力资源管理工作会停留在比较基础的内容上，可能不及大型企业那样可以给予人力资源管理者更多的学习和发展空间，许多战略性的人力资源管理工作，诸如组织结构的调整、企业文化的建设都只有在大规模的企业才能够发挥得淋漓尽致。其次，我的职业晋升也遭遇瓶颈。虽然与同期毕业生相比我第一个获得了晋升机会，但是再向上发展的机会非常渺茫，因为公司人力资源部门的结构比较扁平，目前我直接向人力资源经理汇报，而公司对于人力资源经理的要求是10年以上工作经验，并且有世界500强企业的管理经验。贵公司的职位对于我而言，无论对专业能力的提高还是个人职业发展的提高而言都是必需的，因此我非常希望能够获得这个职位。

面试官：人力资源管理对人的要求比较全面，平时，你的主要兴趣是什么呢？求职者：我喜欢招聘管理工作。因为招聘是一项非常有意思的工作。

首先，作为人力资源部门的成员，去帮助职能部门招聘，必须了解相关职能工作的内容，了解职能工作所需要的关键技能和最可能产生工作压力的地方，这就是一项挑战。其次，我认为设计好的招聘流程也是非常重要的，针对职场新人、有经验人士和企业高级管理层的招聘方式和渠道都是大不相同的。再次，面试是了解一个人的方式，要挖出一个人内心深处的想法有时是很不容易的。所以我常常针对求职者的问题穷追猛打，打破沙锅问到底，确保自己所了解的事实是经得起推敲的。

面试官：目前你们公司的招聘渠道是怎样的呢？尤其是针对不同工作经验的员工？求职者：总体而言，可以分为校园招聘、社会招聘和机构招聘三个渠道。每年我们会定期去3个定点的高校招聘应届毕业生，这项招聘计划是自己管理的，不用任何外部机构。每年我们都会对选拔方式进行一定的调整，原则上会结合笔试、面试和小组讨论等不同形式。社会招聘是指我们定期在报纸上发布一些广告进行招聘，目前级别在专员到主管之间的职位都是通过这一形式进行招聘的，选拔方式主要仍以面试为主。而针对经理以上级别的高级管理人员，我们一般通过专业招聘机构来进行招聘。

《顶尖企业面试题与面试流程大全集》

编辑推荐

《顶尖企业面试题与面试流程大全集(超值金版)》：人事经理绝对不希望你看到《顶尖企业面试题与面试流程大全集(超值金版)》！300道拓展思维的精选面试题，50家企业从筛选简历到笔试复试的流程揭秘。揭开知名企业面试的核心机密，传授不同岗位求职的关键技巧。有一位复旦的学生，我问她：“你对微软了解多少？”她没说话。我说：“编点也行啊。”因为第一眼我就判断出这个学生成绩不太好，她来微软前没有准备。但最后我录取了她，因为她有一点灵气，或者说就是我所说的SENSE很好。这意味着她学东西很快，一旦给她合适的环境她会做得很好。果然现在她已经是一个部门的经理了。其实一个公司并不需要科学家式的人才，我们需要的就是普通人，有灵气、有悟性、有可塑性就好。有一位上海交大的女学生，年年成绩都是该专业第一。她来面试时一进办公室就脱下外套，放在沙发上，然后问我该坐哪个椅子。我观察到：一，这个人自我感觉非常好；二，这个人习惯以自我为中心；三，这个人可能不拘小节。这三点单独来看，微软都不排斥，不苛求，但她应聘的是客户服务部工程技术师，这是一个要求严格规范、服务性、技术性强的工作，这三点结合起来对她来说就不适合这个岗位了。如果她应聘市场推广部会更合适。——微软（中国）有限公司原总裁唐骏自述

精彩短评

- 1、写的挺好玩的
- 2、还没看，很厚一般书
- 3、喜欢 . . .
- 4、没有什么内容，题目也只能参考使用。
- 5、是正品，好书来的哦，多学习

《顶尖企业面试题与面试流程大全集》

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:www.tushu111.com