

# 2014 年宏碁求职宝典

## 前言

宏碁集团(acer)创立于 1976 年,是全球第二大个人电脑品牌,同时也是全球第二大笔记本电脑品牌。

宏碁以性价比优势在 2011 年销量占据全球第 2 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。

为了帮助广大想进入宏碁工作的应届毕业生在竞争中脱颖而出,顺利得到宏碁的 offer,应届毕业生求职网(www.yjbys.com)职场专家收集相关的资料,根据近几年的宏碁校园招聘的实况,总结出宏碁的求职宝典(2014 修订版),供 2014 届应届毕业生参考和借鉴。

本宝典本着为想进入宏碁的同学服务的目的,帮助大家更好地了解宏碁而编撰。宝典分为八部分,包括企业背景、福利待遇&职业发展、校园招聘、宣讲会秘籍、网申秘籍、笔试秘籍、面试秘籍、常见问题(FAQ)。其中前两章介绍了宏碁的背景资料,比较详尽。在这两章中,我们对宏碁发展历程、企业文化、主营业务、业内地位、福利待遇、员工关怀、职业发展空间等大家最关心的问题进行一一阐述,详尽直观。在其后的六章中,我们通过对宏碁的整个校园招聘流程的分步解读,为关注宏碁的求职者提供了详尽、实用的求职攻略。让同学看完本宝典后,对宏碁的校园招聘有一个更深的了解,求职时更加得心应手,成竹在胸。

下面,让我们站在应届毕业生的角度,以职场第一手信息,从根本上解决求职者的疑惑,详细解答进入宏碁的每一个关键步骤。

## 目录

前言.....	1
一、 企业背景.....	3
1.1 宏碁概况.....	3
1.1.1 企业名片.....	3
1.1.2 发展历程.....	4
1.1.3 组织机构.....	6
1.1.4 企业文化.....	6
1.2 主营业务&业内地位.....	7
1.2.1 主营业务.....	7
1.2.2 业内地位.....	7
二、 福利待遇&职业发展.....	7
2.1 福利待遇.....	7
2.2 员工关怀.....	8
2.3 职业发展.....	8
2.3.1 晋升机制.....	8
2.3.2 培训机会.....	9
三、 校园招聘.....	11

3.1 2013年宏碁校园招聘岗位&要求.....	11
3.1.1 校招岗位&要求.....	11
3.1.2 校招岗位对比.....	11
3.2 2012年宏碁校园招聘流程&日程.....	13
四、宏碁宣讲会秘籍.....	14
4.1 宣讲会信息查询.....	14
4.2 宣讲会小贴士.....	14
五、宏碁网申秘籍.....	15
5.1 网申入口.....	15
5.2 网申内容.....	15
5.3 网申小贴士.....	16
六、宏碁笔试秘籍.....	17
6.1 笔试概述.....	17
6.2 笔试真题&详解.....	17
6.3 笔试小贴士.....	20
七、宏碁面试秘籍.....	20
7.1 面试概述.....	20
7.2 面试真题&详解.....	20
7.3 面试小贴士.....	22

## 一、企业背景

### 1.1 宏碁概况

宏碁集团(acer)创立于 1976 年,是全球第二大个人电脑品牌,同时也是全球第二大笔记本电脑品牌。

宏碁以性价比优势在 2011 年销量占据全球第 2 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。

宏碁拥有国际化运作的经营团队,秉持“创新关怀”的企业理念,产品销往全球 100 多个国家,独有的新经销模式,以及所代表的关怀科技和关怀文化,已经成功地将 acer 品牌的质高价优、易用可靠、值得信赖的形象广布全球并深植到消费者心中。

#### 1.1.1 企业名片

公司全称: 宏碁集团

英文名称: Acer Incorporated

公司 Logo: 

公司类型: 台资企业

上市地点: 台湾

总部: 台北

CEO: 王振堂

开展业务: 笔记本电脑、平板电脑、台式机、液晶显示器、服务器等

经营规模：4,753.42 亿元

员工数：8,000 余人(2010 年)

公司口号： 不断创新 因为用心

联系方式：400-700-1000

公司官网：<http://www.acer.com.cn>

## 1.1.2 发展历程

1976 年，宏碁创立，登记资本额为 100 万新台币，员工 11 人。

1978 年，成立“宏亚微处理机研习中心”，推广微处理机应用。

1981 年，成立宏碁电脑公司。

1983 年，第一台与 IBM 兼容的 XT 个人电脑推出。

1984 年，宏碁电脑公司成立。

1986 年，成功开发 32 位元个人电脑。

1987 年，将品牌由 Multitech 更换为 acer;并购美国康点电脑公司，迈出全球化步伐。

1988 年，宏碁电脑股票公开上市。

1991 年，在美国推出第二品牌 Acros 个人电脑;国际化并购遭遇失败，创业以来首次出现赤字 6 亿新台币。

1992年，推出多功能个人电脑 acer PAC，集团总营业额突破 300 亿新台币。

1994年，成立拉美总部，在拉美市场占有率跃升为第一名；成为全球七大个人电脑品牌。

1995年，推出渴望多媒体电脑，集团营业额突破 1500 亿新台币。宏碁在新加坡上市。

1996年，宏碁拉美公司在墨西哥上市；明基电脑公司、宏碁科技在台上市。

1997年，成为全球第六大笔记本电脑厂商。

1999年，与 IBM 签订为期七年数百亿美元的策略联盟。

2000年，宏碁集团转型，业务划分为研制服务与品牌营运，结束自有品牌和代工业务的冲突。

2001年，宏碁电脑公司与宏碁科技公司合并。

2002年，宏碁集团分割为 acer 宏碁电脑，Benq 明基电通， Wistron 纬创资通。

2002年，再次结束亏损。发布 Aspire 第二代家用电脑；设立宏碁价值创新中心；推出全球第一台双用平板电脑。

2003年，宏碁笔记本电脑在西欧地区全年销售排名第二。

2004年，宏碁笔记本电脑取代宏碁，成为欧洲第一笔记本生产商。

2004年，宏碁个人电脑整体销售位居全球第五，西欧地区跃至第一。12 月底董事长施振荣退休。

2005年，王振堂出任宏碁 CEO，兰奇升任宏碁总经理。宏碁成为世界第四大 PC 品牌，王振堂表示，将以欧美成功的管理经验为基础，将新经销营运模式推广到其他地区，希望约三年内让宏碁跻身 PC 品牌世界前三。

2005年，4月26日，总经理兰奇首次访华。

2006年，宏碁推出体积仅3公升的Power 1000电脑，打破苹果Mac mini保持的世界最小电脑主机纪录。

2007年，一季度，宏碁全球销量431万部，市场份额6.8%，这也是宏碁首次升到世界前三位。

2007年，宏碁宣布以7.1亿美元收购美国第三大电脑品牌Gateway(捷威)，收购后年度营收将超过150亿美元，PC销量超过2000万台，成为全球第三大PC制造商。

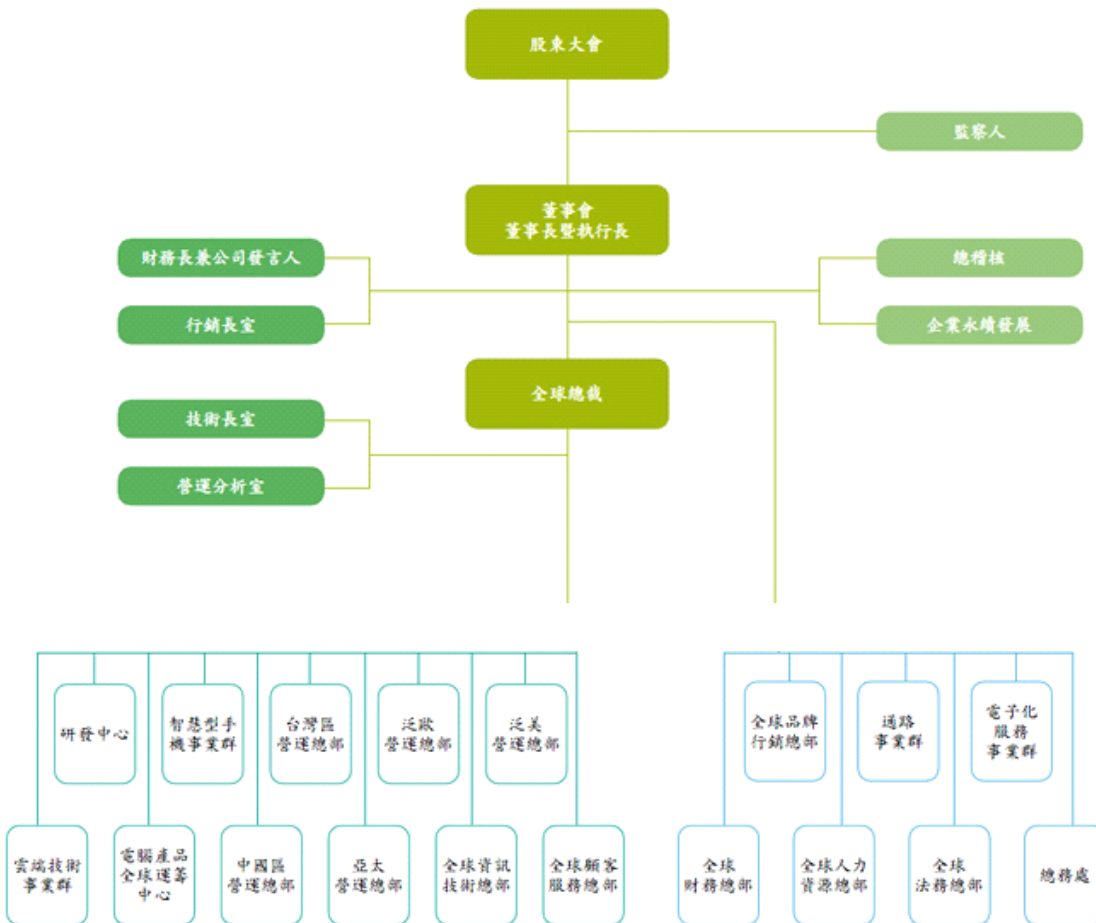
2007年，宏碁宣布以3100万欧元(约4580万美元)收购欧洲第三大PC厂商Packard Bell。从而使联想争购PB的努力以失败告终。

2008年，宏碁宣布以2.9亿美元的价格通过换股的方式收购PDA和便携式设备厂商倚天信息股份有限公司。

2010年，8月4日，宏碁方正公布了合作细节，即宏碁将负责运营方正PC的大部分业务。

2012年，3月21日，宏碁董事长受到中共中央政治局委员、国务院副总理、重庆市委书记张德江的接见，共话关于加快宏碁集团建设方案。

### 1.1.3 组织机构



### 1.1.4 企业文化

宏碁以“打破科技与人的藩篱”为自己的历史使命，坚持以人性化设计为本，持之以恒地开发「Empowering Technology」关怀技术，为了给消费者提供易用、可靠的产品，特别针对消费者的实际需求，成功开发出更多简易方便的操作接口，提供多种实用的电脑设定选项，让使用者可以轻松驾驭机器，享受高科技带来的乐趣、从而提高生活品质。

宏碁凭借 30 年来在 IT 业界的丰厚积累，其产品技术、产品质量都处于全球领先地位。2003 年推出的 Aspire 第三代家用电脑产品，将家用模式提升到新高峰;针对笔记本产品，宏碁继续强化“超薄超轻是主流”的发展趋势，从 7 元硬币到 5 角硬币产品厚度的变化，体现宏碁“分毫必争”的精神和时时领先的技术实力。2007 年，宏碁捕捉到消费者的新需求：家用与商用笔记本市场分隔日益明显，特别从外观上进一步细分了家用和商用笔记本产品，真正满足了消费者的新需求，并且以崭新的形象引领了科技新时尚。



## 1.2 主营业务&业内地位

### 1.2.1 主营业务

宏碁集团(acer)是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。

主要从事自有品牌台式电脑、笔记型电脑、服务器、超迷你便携式笔记本电脑、液晶显示器和投影机及数位家庭(digital home) 等产品之研发、设计、行销与服务，并发展 通路事业与微巨电子化服务事业。

个人用户产品	笔记本电脑/超便携迷你笔记本/平板电脑/台式机/显示器/投影机等
中小客户产品	服务器/台式机/投影机/显示器
中小客户产品 大客户产品	服务器\台式电脑\显示器\投影机 提供大客户专用的订制投影机/服务器/笔记本电脑等

大客户产品

### 1.2.2 业内地位

宏碁于 2007 年成功并购美国 Gateway 公司(含 eMachines 品牌)及欧洲 Packard Bell 公司后，形成一拥有多个 PC 品牌的集团，达成巩固欧洲、站稳美国、确立全球布局的 策略。宏碁集团持续以打破人与科技的障碍为企业理念，决定以多品牌策略营销全球， 提供各地消费者简单、易用的信息产品，以满足用户不同的需求。

宏碁集团目前是世界第四大个人计算机品牌，同时也是全球第二大笔记本电脑品 牌，拥有国际化运作的经营团队，全球共有 8,000 名员工，2011 年合并营收约新台币 4,754.9 亿元，营业净损约 64.1 亿元。宏碁将进一步提升笔电在全球的地位。

## 二、福利待遇&职业发展

### 2.1 福利待遇

员工是一个企业最宝贵的资产，薪酬福利是衡量一个公司标准之一，它是根据全球以及中国当地的情况而制定的，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。

宏碁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，这正是宏碁员工为何能获得具有竞争力的薪酬福利的原因。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。

宏碁实习生的底薪在 1800-2500 之间，具体也要看你做哪方面的实习生，如果你打算到宏碁实习，确实是个不错的选择，销售工作的平均工资在 3500-4000 之间浮动，一般的销售主管也有 5000-6000；当然，销售的工资跟销售业绩也有关系，并不是说你不是经理就不能达到五位数的工资，其实你的绩效决定了你的薪酬水平，这很有利于人才的发展。

lab 部门工资比其它部门都要高，具体不祥。宏碁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，这正是宏碁员工能获得具有竞争力的薪酬福利的原因。

### 2.2 员工关怀

我们不仅关注员工为企业创造什么，我们更关注企业能给予员工什么；我们除了关注员工的发展，更要让员工工作的时候毫无后顾之忧；宏碁建立全面的薪酬福利体系，让在宏碁工作的每一位员工充分实现自身的价值。

#### 最高的工资给最优秀的人才

如果你是最优秀的人才，那么在宏碁，你一定拿的就是整个行业同类岗位中最高的工资。宏碁大多数岗位的薪资，都已经达到甚至超过了行业同类岗位的最高水平。

### 2.3 职业发展

#### 2.3.1 晋升机制

每个工作年度终结之前，根据各自的考核标准，直接上级应该与员工共同回顾总结一年来的工作业绩

绩，总结职业生涯发展过程中存在的问题，并寻找解决方案，明确员工职业发展的短期目标和长期目标，如果有必要则调整达到职业发展目标的计划。

宏碁将根据员工在下图中的位置提供相应支持。

1)被评价为工作业绩、态度与工作能力“双高”的员工会自动列入职级与薪酬晋升的候选取人名单；

2)对于工作业绩较高、态度积极而能力有欠缺的员工，宏碁将安排相应的培训，帮助员工发展业务能力；

3)对于工作业绩较高、工作能力较强但工作态度欠积极的员工，宏碁将采用加大工作职责，并对其进行加强管理，帮助员工进一步发挥能力；

4)对于工作业绩差、态度积极而能力有欠缺的员工，宏碁将安排相应的培训，并对其进行加强业务指导，帮助员工发展业务能力；

5)对于工作业绩差、工作能力较强但工作态度欠积极的员工，宏碁将对其加大管理力度，从转变工作态度入手，帮助员工发展业务能力；如员工对宏碁的文化、制度和 管理方式无法认同，应考虑调换岗位或辞退。

6)对于工作业绩、态度与工作能力“双低”的员工，将被降级辞退。

## 2.3.2 培训机会

在 PC 行业，技术的进步速度飞快，每年都会有很多的新技术应用到 PC 产品中，包括新的 CPU 平台、新的显卡等。对于 PC 行业的售后人员来说，这就意味着，为了更好的服务消费者，就必须能够快速、有效的了解和掌握这些新的技术应用。

一方面，售后人员可以通过自学的方式对这些新技术加以了解，另一方面，也需要厂商给予系统的指导。作为全球第二大 PC 厂商，宏碁一向重视对战斗在售后一线的相关工作人员进行培训，每年都会例行举办春季及冬季两次全国综合服务培训。

宏碁售后部门相关负责人表示，希望通过持续提供新鲜、核心的技术信息以及不断强化服务规范，使宏碁服务人员可以不断更新知识结构，提高专业技能，更好地保证售后服务品质。

为检测培训效果，每门课程培训之后，都有相应的考核。此次培训共设有 12 份考卷，总计 120 道考题。每个考生的考题是从 e-Academy 系统的考题库中随机提取的，每份考卷准备了 15 道考题，每次随机提取 10 道。考题形式包括了“单选题”及“是否题”两种类型；答题全部完毕后，系统会自动计算出考试成绩，并进行相关的统计。

Acer 宏碁重视服务团队人才的培养，通过定期的、多种形式的服务培训及考核，让服务人员及时地获取及掌握与客户服务工作相关的知识与技能，不断提高服务人员的综合服务能力，保持服务竞争力。

### 宏碁培训活动案例：

近期，Acer 陆续举办了宏碁夏季综合服务培训及专题服务培训活动，两次活动从 6 月份开始，共历时两个月的时间，Acer 服务体系内的千余名服务人员参加了培训与考核，其中 975 人次参加了综合服务培训，457 人次参加了专题培训。

Acer 宏碁夏季服务培训活动仍采用网络培训及考核的形式，参加培训的 Acer 服务人员通过登录 Acere-Academy 网络培训平台，在规定时间内进行线上培训及考核。

Acer 此次的综合服务培训设置了技术支持类、备件管理类及服务管理类课程，共编写教材 26 篇，其中技术类 20 篇，服务类 3 篇，备件类 3 篇，教材还包括了视频形式；

共编辑考题 439 题，考题设为是否题及选择题两种。对于不同的服务岗位，培训课程又分为必修课与选修课，各岗位的服务人员可有所侧重的完成相关课程的学习与测试。

此次 Acer 综合服务培训考核的考试及格率为 98.3%，其中，三名分别来自 Acer 丹东华誉服务站、Acer 泰安华誉服务站、Acer 郑州智恒服务站的服务人员，以优异的成绩，分别在技术支持岗位、备件管理岗位、服务管理岗位被评为优秀学员。

## 三、校园招聘

### 3.1 2013 年宏碁校园招聘岗位&要求

#### 3.1.1 校招岗位&要求

宏碁招聘产品类岗位、财务法务类、销售类、运筹支援类、客户服务类、行销企划市场类。 例如测试工程师、数据分析师、工具开发工程师、应用管理工程师、系统开发师、营销 顾问、网站运营专员、前端开发工程师、交互设计师、财务管理、市场营销等。

##### 部分岗位描述

交互设计师	<ul style="list-style-type: none"> <li>1· 了解商业需求，给出产品的原型设计方案，并保证其基本的可用性。</li> <li>2· 通过分析和讨论，用户研究，不断改进产品原型的设计。</li> </ul>
数据分析师	<ul style="list-style-type: none"> <li>1、理解网站运营的业务运作，利用数据分析手段，在海量数据中分析潜在业务特征,并给出行动建议;</li> <li>2、深入理解业务方向和战略，建立分析模型，为公司运营、产品等方面提供决策支持;</li> </ul>
销售类岗位	<ul style="list-style-type: none"> <li>1·负责宏碁产品的销售工作，包括：合适经销商的选定、日常管理;</li> <li>2·对店面销售人员进行宏碁产品知识性能、卖点等培训;</li> <li>3·配合产品经理制定区域销售政策、推广方案并执行。</li> </ul>

#### 3.1.2 校招岗位对比

近三年校招情况统计

招聘地点	近两年宣讲会举办特别少；菁英计划的宣讲会倒遍布北京、成都、南京、上海、武汉的等一些城市
招聘专业	计算机、电子信息、销售类为重，也招收其他专业
招聘人数	不限，但这两年可能比较少
招聘职位	产品类岗位、财务法务类、销售类、运筹支援类、客户服务类、行销企划市场类等
薪资待遇	在行业内算一个中等水平
学历要求	至少本科
工作地点	全国分配
招聘时间	菁英计划宣讲时间在第二学期末

菁英计划是宏碁招聘的一个重要渠道，有机会的话大家一定要参与。

该公司近年举办的校园招聘会比较少，去年 11 月份传出裁员风波，今年前两个财季 表现不尽如人意，估计 2013 校园招聘也会像以前一样冷淡。

基于笔记本行业及平板电脑行业越来越大的竞争压力，该公司扩张前景黯淡，因此 招聘人数不会太多。

一般大公司喜欢招揽各专业人才，以满足不同岗位的需求，宏碁也是这样。不过作为互联网企业，技术类需求比非技术类要旺盛。

作为一家内资公司，企业对应聘者的英语能力要求不是很高，一般过了四级就行， 口语要求也不是特别高。但是技术岗位要求比较高。

对应聘者学历要求不是很高，本科招聘为主。

该公司还提供了丰富的实习岗位，实际上实习岗位可以接触到相关的全部职责，因 此有机会的话一定要去该公司实习，对于应聘特别有帮助。实习地点也广泛分布于全国 各大城市，可以学到很多知识。几乎全年各大部门都会招聘实习生，但是要求实习时间 一般都比较长，至少半年。

宏碁有时候会要求要一定的项目实习经历。 总之，该公司招聘人数较少，但是并不难进。

### 3.2 2012 年宏碁校园招聘流程&日程



(备注：关注宏碁 2014 年最新校园招聘职位，敬请关注如下网址：

<http://www.yjbys.com/mingqi/joblist6770.html>)

## 四、 宏碁宣讲会秘籍

### 4.1 宣讲会信息查询

请登录 YJBYS 求职网宣讲会信息查询系统，查询宏碁最新宣讲会信息：

<http://www.yjbys.com/xuanjianghui/c6170.html>

### 4.2 宣讲会小贴士

宏碁校招宣讲会后是不马上安排面试的，需要先投简历，过一段时间在指定地点再进行面试。

1、对比：根据招聘启事列出用人单位的各项要求，并一一对应列出自己的情况进行分类：符合、基本符合、不符合。

2、分析：对你准备应聘的单位(公司、工厂等)状况、行业形势、面临的竞争等情况 进行分析研究，了解有关信息。

3、简历：个人简历除了大众的要求外，如能因人而异、别出心裁地设计出具有个人特色的简历，会有很好的效果。比如善于搞创作的来一本“书本”简历(将自己的文章收集在一起)，“稿费单”(发表作品的稿费单复印件)简历；“作品”简历(把自己的作品带上)；“视频”简历(把个人情况、工作业绩等用视频的形式记录下来)。

4、推荐：准备好在最短的时间内，用最简单、恰当的语言来介绍自己。



5、自信：不要问“招几个”，要相信自己才是唯一适合的人选，但不要盲目自大。

6、仪表：个人的仪表要根据应聘的职位来做出相应的“包装”，这既是对对方的尊重，也可给自己带来信心。

7、记录：准备笔和纸，写上面试地点的位置、路线及负责人，自己要陈述的内容简介，观点等。

8、准备：准备好面试时常见的问题的对策，如为什么要离开原来的职位，你有什么优点和缺点，你认为自己最为突出的成绩是什么，你的工作目标是什么，对以前公司的老板、管理人员、员工有什么看法，对本公司了解多少，有什么要求，希望得到哪个职位，对该职位的设想，以及薪资要求等。

9、守时：在预约的时间提前到达，做一些应聘前的再准备。

10、面试：起立握手，力量适度；微笑轻松，直视考官；对话交流，权当享受；提问倾听，跟上思路；回答问题，灵活真诚；结束之时，莫忘感谢；取得名片，加强联系。

11、焦点：尽力在有效的时间内，把握交流的焦点：职位要点。

12、感受：面试之后，不管结果如何，都要把自己的感受记下来，一次经历，一次提升。

13、禁忌：不自信，不严肃，不诚实，找熟人，重待遇，乱发问。忌打听招聘人数。最明显的就是问“你们要几个？”对用人单位来讲，招一个是招，招十个也是招。问题不在于招几个，而是你有没有这百分之一或十分之一或独一无二的实力和竞争力。“你们要不要女的？”这样询问的女性，首先给自己打了“折扣”，是一种缺乏自信的表现。面对已露怯意的女性，用人单位刚好“顺水推舟”，予以回绝。

忌急问待遇 “你们的待遇怎么样？”“你们管吃住吗？电话费、车费报不报销？”有些应聘者

一见面就急着问这些，不但让对方反感，而且会让对方产生“工作还没干就先提条件，何况我还没说要你呢”这样不好的想法。谈论报酬待遇是你的权利，这无可厚非，关键要看准时机。一般在双方已有初步聘用意向时，再委婉地提出来。

忌不合逻辑 面试的考官问：“请你告诉我你的一次失败的经历。”答曰：“我想不起我曾经失败

过。”如果这样说，在逻辑上讲不通。又如考官问：“你有何优缺点？”答曰：“我可以胜任一切工作。”这也不符合实际。

忌报有熟人 面试中急于套近乎，不顾场合地说“我认识你们单位的某某”、“我和某某是同学。”

## 五、 宏碁网申秘籍

### 5.1 网申入口

求职者投递简历时发送简历到以下邮箱进行职位申请：[steve\\_lu@acer.com.cn](mailto:steve_lu@acer.com.cn)

注明：宏碁并无简历注册系统，同学们也可以通过以下网址进行关注和报名：

<http://www.yjbys.com/mingqi/joblist6770.html>

### 5.2 网申内容

#### 1 何为网申？

所谓“网申”，即 **apply on line**( 网络在线申请 )，目前很多“大牛”公司 ( 比如壳牌、联合利华、宝洁 ) 可都是通过这种方式来收集简历和初步筛选应聘者的。以前，应聘者往往在就业网站上随便逛逛，看到有合适的工作，就随便扔份简历到人家 **HR**( 人力资源 ) 的信箱里，然后坐等面试机会上门。现在，这样的时代已经渐渐远去了。

#### 2 关于网申中的开放题( Open Questions )

网申中的开放题是最让人头痛的，但是各公司的开放题题目差别不大，所以我们可以提早准备，将其一举拿下。具体来说，它侧重于个人的合作能力和技巧，工作的抗压能力，是否有不利于工作的性格缺陷等等。举例如下：

(1) 关于职业生涯规划的问题：请谈谈你 3 - 5 年的规划

对于一个未踏进职场的学生而言，有非常明晰的职业规划也不大现实。 **HR** 之所以这样问是希望挖

掘你应聘的深层次动机，看你是否具有稳定性。建议回答不要过于具体，如“3 年成为主管，5 年要成为经理。”在不清楚对方职级和晋升条件的情况下，此类过于具体的回答都不明智。

(2) 你认为大学时代最成功 / 失败的一件事是什么? “你最遗憾的一件事是什么?为什么?”

对于这类问题，HR 主要是从你的回答中来判断出你的价值观，即在你眼里什么最重要;对你而言，什么才是成功。对于这类题，回答有一个基本思路，就是“STAR”原则。S=Situation，T=Target，A=Action，R=Result。你完成某事或者做出某决定是在怎样的背景下，当时你具有怎样的资源，面临怎样的问题、事情或者决定最终的目标是什么;你是如何行动的(利用资源、克服困难、解决突发状况等等);最后的结果是什么。如果是失败的事例，那么结果之后你还需要分析失败的原因，并总结你得到的经验教训。

(3) 举例说明你是如何说服一个难以说服的人

这类问题考的就是你的沟通和影响能力。

(4) 为什么选择某某公司，为什么申请这个职位等等

这一类问题主要对看清自己，给自己一个清晰的定位很有帮助。

## 5.3 网申小贴士

1、建议大家挑选人员相对不密集的时间上网，如午饭、凌晨等;此外记得填写完一页就及时保存所填写的内容，免得做无用功。尽量在 word 环境下填写，然后再粘贴到网页上去。

2、很多公司的“网申”提供在线修改的服务，不必等到所有的问题都答完才保存。只要在结束期限之前，都可以上去更新你的简历和思考更好的答案。

3、很多公司网申的 Open Question 都大同小异，因此记得搜集 a 每次“网申”的题目和自己写的答案，以方便今后答题

4、多上论坛和就业网翻看各大公司网申的秘笈以及招聘流程，做到心中有数。网络时代的一大好处就是资源共享，千万不要浪费别人的经验和体会。

5、千万别犯低级错误，注意拼写、语法等细节问题。一般大公司都较注重专业精神，如果连“家庭作业”都要出现拼写语法等错误，不是你不够重视就是你英语不过关。

6、网申前一定要通过公司网站对应聘公司做透彻了解，千万别怕麻烦。“磨刀不误砍柴工”，对于企业文化、核心业务、中国分公司发展等情况的了解，有助于答题能更好地契合企业要求。另外，网站的风格、用词、对职位的描述等能提供你一些线索，如关于应聘职位要求基本素质、对方惯用的专业语言等。

7、网申简历和 word 版简历的不同?word 版简历一般要在一页纸内把个人状况描述清楚，强调简明扼要,有很多专业的模板可以参考;网申的简历则是在要求允许的条件下尽量写的充分一些,把各种经历都描述清楚,比如这次 IBM 的网申表格就能填写很多项目经历和实习经历

#### 8、几个要点:

别赶在截至的时候申请;

填写的时候注意中英文的要求;

不是必填的也尽量填;

一个身份证号码只能用一次;

一次写不完可以先保存以后再写;

提交之后给出简历号码,处理前可以修改;

提交之后看看预览,发现问题赶紧修改。

## 六、宏碁笔试秘籍

### 6.1 笔试概述

笔试是一种与面试对应的测试，是用以考核应聘者特定的知识、专业技术水平和文字运用能力的一种书面考试形式。这种方法可以有效的测量应聘人的基本知识、专业知识、管理知识、综合分析能力和文字表达能力等素质及能力的差异。

笔试在员工招聘中有相当大的作用，尤其是在大规模的员工招聘中，它可以一下子把员工的基本活动了解清楚，然后可以划分出一个基本符合需要的界限。适用面广，费用较少，可以大规模地运用。但是分析结果需要较多的人力，有时，被试者会投其所好，尤其是在个性测试中显得更加明显。

### 6.2 笔试真题&详解

#### 笔试真题一：

如下笔试题是一位求职者应聘宏碁时二次做的题目，现在分享给大家测试下，答案对错与否读者自己判断！

3、请问以下不带有 HDMI 高清数字接口的机种有？

A、X37 B、S47 C、S33 D、R45

5、BenQ 企业文化的核心是( )

A、卓越 B、务本 C、诚信 D、快乐

8、以下那条产品线是宏碁没有的

A、传真机 B、投影机 C、数码相机 D、扫描仪

9、宏碁笔记本所采用的 A 级 LCD 面板由哪家面板供应商提供？

A、奇美 B、LG-Philips C、友达光电 D、三星

14、BenQ 人才的价值观可以用以下哪句话概括( )

A、老实聪明 B、追求卓越 C、热情务本 D、关怀社会

15、目前市场占有率第一的投影机品牌是

A、东芝 B、夏普 C、宏碁 D、NEC

16、低耗电的 U101 为环保尽心力，它获得了什么认证？

A、能源之星认证 B、环保之星认证  
C、绿色之星认证 D、 电池之星认证

### 笔试真题二

1、\_\_\_\_\_，宏碁电通在苏州正式向全球宣布新的企业品牌 BenQ。

答案：2007年12月5 日

2·以下笔记本的尺寸，哪个是宏碁笔记本没有的？(C)

A,10·1 B,11·6 C,12·4 D,15·4

3、作为企业公民的一份子,宏碁将企业愿景延伸到对环境的保护与关怀，集团也成立了宏碁友达基金会·这正与宏碁人的核心价值观中的哪点相印证( )

A、热情务本 B、 追求卓越 C、关怀社会 D、平实务本

我猜答案C

4、2003 年11 月20 日，BenQ 赞助\_\_\_\_签约记者会正式召开。BenQ 成为指定 IT 产品合作伙伴，藉科技平台延伸 BenQ 品牌效应。

A、中国国家足球队

B、中国男 篮甲A 球队-新浪狮

C、2004 欧洲杯足球赛 (EURO 2004)

D、2008 欧洲国家杯足球赛 (EURO 2008)

我猜答案C

5、BenQ 企业文化的核心是( )

A、卓越 B、务本 C、诚信 D、快乐

我猜答案是C

10、 为减少污染、保护地球, BenQ 不但在1997 年4 月取得了ISO14001 认证, 更自2002 年开始全面展开“绿色产品计划”(Green Product Project) 围绕绿色零组件、绿色 制程以 及绿色 管理系统三方面同时推进绿色行动。

A、1993 1999 B、1997 1999

C、1997 2000 D、 1997 2002

我猜答案D

12、请问以下不带有HDMI 高清数字接口的机种有?

A、X37 = B、S47 = C、 S33 D、R45 = C 7

6、目前市场占有率第一的投影机品牌是

A、东芝 B、夏普 C、宏碁 D、NEC

我猜答 案 C

7、宏碁笔记本所采用的 A 级 LCD 面板由哪家面板供应商提供？

A、奇美 B、 LG-Philips C、友达光电 D、三星

我猜是C

16、以下笔记本尺寸，哪个是宏碁笔记本没 有的？

A、10·1 B、11·6 C、12·4 D、15·4

我做的,发现前面没有人提到这几个·而且经我验证,前方各大侠给的题目和答案都是正确的,非常感谢!

## 6.3 笔试小贴士

### 网友笔试心得

笔试分专业卷和英语卷,以及性格测试,专业卷的难度是不同的,本人当初考的是管理类的卷,觉得还可以,平时把专业学好觉得没问题。

本人其他专业的同学,如计算机,电子,就说他们考的卷很难,很多知识没有学过,所以是见人见智吧,至于英语卷,只要过了 4 级多数没有问题的,里面的待遇主要看职位类别和个人能力,这里也不好说清楚·总的来讲算是可以吧!

# 七、宏碁面试秘籍

## 7.1 面试概述

面试是一种经过组织者精心设计,在特定场景下,以考官对考生的面对面交谈与观察为主要手段,由表及里测评考生的知识、能力、经验等有关素质的一种考试活动。面试是公司挑选职工的一种重要方法。面试给公司和应招者提供了进行双向交流的机会,能使公司和应招者之间相互了解,从而双方都可更准确



做出聘用与否、受聘与否的决定。

## 7.2 面试真题&详解

宏碁面试常见问题：

- 1、你曾经干过什么
- 2、会不会使用 PPT?
- 3、请谈谈你以前的工作经历，工作的心得。
- 4、为什么要转行做销售?
- 5、怎么样作一个好的销售人员?应该具备什么样的素质?
- 6、谈谈你最成功的事和最失败的事
- 7、你的性格如何?
- 8、你有什么样的优势和特点?

### 面试经验一：霸王面

宏碁公司是我开始并不了解的。之所以想去那家公司是因为偶尔在一次招聘会上，我见到那家公司的那个经理，他面对众多的面试者侃侃而谈，我很佩服他扎实的理论知识，我也非常喜欢这样的讨论气氛。我想如果能够到这家公司去工作应该可以学到不少的东西。但是到了招聘会结束时间，我依然未能投上简历。

我并没有因此而放弃。之后我多次电话联系了那位经理，最终争取到了一次面试的机会。工作环境很好。面试我的还是那位经理。面试的风格还是辩论式的风格。应该说，我的面试表现不是很好，但是，我最终还是接到这家公司的试用通知。

## 面试经验二：二面面经

总的感觉是今天面试的那个好象是总经理的人不如昨天的人干练。昨天那个面试的小组给我的感觉挺好的，感觉其中一个主管模样的人懂很多管理方面的东西。

今天那个就不行，我说他们公司的管理是常为新的他居然听不懂。(Acer 很注重管理策略的创新)他让我介绍一下自己，我用这个机会大致说了一下以下两个问题：

1、我为什么要选择 Acer?

2、Acer 为什么要选择你?

当我说到 Acer 为什么要选择我的时候，那个家伙居然打断我说我们公司还没有选择你呢!

我当时差点晕倒，只能说是是是，我只是给个理由先后来的大部分时间在讨论工资 Acer 给的工资实在是不敢恭维，而且以后调薪的空间也不是很大，但那个家伙一直跟我讨论薪水的问题，弄的我不厌其烦，只能实话实说了，我说其实我也不一定非要到你们宏碁来，我手上也有其他的 offer，如果你们的待遇给的太低的话我觉得我的个人价值得不到体现。然后他又跟我谈工作地点，我说最好是在上海或者苏州，他说乌鲁木齐你去吗?我当时又是差一点晕倒，我跟他说我征求一下我妈的意见，呵呵。再后来又轮番讨论待遇、工作地点呀什么的，再后来我就出来了。

## 面试经验三：失败的面经

这次的题目有点长，不过这是我对宏碁面试最深刻的印象了。记得当时在网上投简历的时候费了很大的劲儿，我投的是销售代表。宏碁针对网上投的简历，有一个筛选。在他来宣讲的时候，会在 bbs 上贴名单。因为我辅修了工商管理专业，当时他写我名字的时候写的都是工商管理专业，我当时“实在”得要命，还让我同学帮我问了他们的招聘人员这个有没有关系(我有个同学一直在帮他们做招聘的准备工作)。后来告知我没事，才松了一口气。后来去听了宏碁的宣讲会，感觉还行。宏碁有一轮笔试，我都不太记得考的是什么的，好像是 IQ 之类的，还有喜欢看什么书之类的，仿佛里面掺杂着英文之类的。因为当时版上盛传台企不太好。所以对宏碁也没有怎么上心。

不过，还好的是，笔试通过了，有了面试的机会，面试的时候前面都谈得挺好的，问了一些基本的问题，包括期望的工资，干销售很累能不能坚持以及期望的工资地点之类的。后来他问我有什么问题没有，我本来没有准备问题。但是当时觉得不问问题不太好，显得对企业了解太少，就问了一个特别傻的问题。我问“大家都说台企不太好，您觉得您在宏碁工作都得到了些什么?”上帝作证，我当时没有用一点挑衅的语气，但是这个问题一出口，我就后悔了。因为我看见 hr 的脸拉了老长，说了一句：“我从来没有想过从公司得到什么，我只想怎么为公司做贡献”。当时我就知道没有什么戏了，别人肯定还以为我是去拆台的呢。没有办法，只好硬着头皮出来了。

后来悔的肠子都青了，又错过了一个机会。后来听到我描述这个过程的，没有人不 说我傻的。

总结：没有问题可以不问，千万不要瞎问，否则真是前功尽弃。对每一个 来招聘的公司都要抱着毕恭毕敬的态度，毕竟现在找工作不容易。其实你对对方的态度 从语气里面可以很明显的听出来，掩饰是掩饰不住的。不是有句话说的好么？找工作的人过的是狗的生活，虽然不太好听，可是是大实话。

#### 面试经验四：综合面试

说起来，Acer 是我面试的第一个公司，当时 Acer 在中大开现场招聘会，投了简历 后当天晚上在学校面试，5 个人一起面试，两个考官(其实一个女考官看起来很娴淑啊， 现在印象依然很深，现在漂亮的女人满大街都是，但让人看起来舒服的就少之又少啊)。

一开始大家分别自我表现介绍，然后谈了谈对 Acer 的了解和看法，最后女考官出 了一道题目：“假设公司录用你们了，明天早上派你们去火星学习先进技术， 为期一年， 但火星上 1 年等于地球上 100 年，你们今晚只能做一件事情，你想做什么”，其余四个 人，说的都是做好学习计划、分析 100 年后地球需要什么技 术，有针对的学习等等屁 话，我回答的是：“我会选择放弃这个机会，如果不可挽回，一 定要去，我就回家见我 父母最后一面，告个别” 结果是只有我通过了首轮面试。

第二天早上，去 Acer 广州分公司复试，考官是 Acer 中国区副总，早早去到之后， 说明来意，马 上有工作人员把我带到一个休息室，送上一杯水和 报纸，态度特别好， 让人感觉很舒服 ，到我面试的时候，有工作人员带我去一个独立办公室，里边的考官， 即 ACER 副总张 XX 看到我过来了，马上站起来开门，微笑欢迎(跟那个广州某大型国企 简 直是天壤之别)，很轻松的气氛中，谈了十几分钟，复试 通过！

虽然因为自身家庭的原因，在 Acer 不到两年就离职了，不过那段面试以及在那里 工作的那些经历， 还是给我留下了很好的印象。

## 7.3 面试小贴士

- 1、相信自己，乐观而积极，先不要太挑剔，机会和选择多的时候，自己会有主动权。
- 2、坦诚。面试等候时，曾有考官跑来对大家说，把你最真的一面展现出来，我们不会要看不透的人。
- 3、当你自己和应聘单位真正契合的时候，你拿到 offer 是水到渠成的事情。不因为面试的落败而深深沮丧，其实只是说明彼此不适合罢了。找准自己的定位最重要。

4、放低姿态，做一个谦和但持有个性的应试者。

5、笔试面试报一颗平常心，尽力而为，不要过多关注别人表现如何，不要拿别人的所谓的士气灭自己威风，不要过分关注自己的完美表现。

6、要注意面试表达的逻辑性和语速(中等即可)，表达要恰当，适当，谦虚，礼貌，自信。

7、注意细节，水平都差不多，就看谁的细节做的好，比如，给引领员说谢谢，进屋要等考官允许才“坐下”，并回馈以“谢谢”，面试结束后起身说感谢的话等。

8、注意言行举止， 从你进入的那一刻起就要注意了，面试可能已经开始了!

9、任何时候都不要绝望，应届生有机会一定努力抓住!

10、注意着装和仪容仪表，不要标新立异，而且发型最好要严肃一点，不要太休闲 那种，女生化妆不要太浓，自然一点就好了。

## 八、常见问题（FAQ）

### Q:如何参加校园招聘?

**A:**1、要有针对性的选择招聘会，不能盲目赶场，乱投简历。通常，第一选择是毕业生专场招聘会，参加这类招聘会的用人单位不会刻意强调有工作经验;其次是选择企业主办的专场招聘会，目标性较强;其三是瞄准行业专场招聘会，比如畜牧业、农资业、种植行业等专场招聘会，这样针对性强。

2、尽量不要错过企业在校园举办的小型专场宣讲会。因为这种直接到学校特别是院系招人的方式，是最有针对性、最容易使双方达成协议的，而且持续时间也长，可选择范围较广，还可以降低求职成本。

3、在无数单位中找准适合自己的。进入招聘会现场，先仔细浏览主办方提供的招聘会刊，对到场单位情况做个初步了解，然后根据自己的专业、特长，来衡量哪些单位是适合自己的。确定目标单位后，安排好主次，逐一交谈。这样不仅能够节省时间和精力，还能提高应聘命中率。

4、简历要简单明了，一般以 1 至 2 页 A4 纸为佳。一般分为个人基本情况、专业成绩或取得的相关证书、求职意向等几项，层次要分明，尽量不要有描述性的语言。

5、投放简历要有的放矢。不要只针对心目中的“好单位”，应尽量选择与自己专业对口的行业、岗位，这也是招聘单位希望的，否则你的简历很可能先被封存。

6、学会最有效地表达自己。面对招聘人员时不要急于自我介绍，先礼貌地递上自己的简历，让对方浏览完毕，再用简练地语言自我介绍，重点突出自己的专业特长;之后，让对方提问，简要回答。自己提问时，一定要提有效问题，如：企业的发展前景和企业文化如何?对应聘者有何素质要求等等，切忌张口就是薪水、福利待遇等问题。理想情况是三分钟搞定。

7、第一印象至关重要。在招聘人员面前要满怀自信和热情，握手要坚定有力，眼睛直视对方，不要忘记表达对公司和就业机会的浓厚兴趣。要注重举止形象，衣着得体，切忌过分随意的打扮。同时，要掌握必要的礼仪和谈话技巧，语调平稳、语音清晰。不管对方做何回应，一定要微笑、礼貌地离开座位。

8、以积极的态度给企业一个好的印象。对于投出多份简历的学生来说，不要指望在招聘会现场就能得到答复。因为现场人多，双方不可能进行详细交流，要抓紧时间尽量多了解应聘单位信息，留下对方的联系方式。会后及时打电话询问，不要坐等招聘企业来找你。至于何时打电话询问较合适，应在面谈时了解清楚。

9、要敢于表达自己的愿望。不要被招聘单位列出的条件吓倒，而要表现出你能很快适应工作的能力，以及一定能创造出业绩来的信心。

10、参加招聘会切忌家长“越俎代庖”。通常，那些有家长陪同或代劳的应聘者会给用人单位留下“缺乏独立性”的不良印象。

11、选择单位应视野开阔。不要因为对方不在自己心目中的最佳公司之列就不予考虑。记住，在未来 10 年中，全新的就业机会主要来自中小型公司。

12、耳听为虚、眼见为实。参加招聘会前，不要根据朋友或家人听到的传言而轻易放弃某个公司，放弃就等于失去机会。要亲自与公司接触，才能做出明智的选择。

**Q:毕业生如何参加学校组织的校园招聘会?**

**A:7**·学校组织的校园招聘一般会分为两种，一种是大型供需见面会或就业洽谈会，一般在学校体育学院室内篮球场举办，其特点是参会的教育或企事业等单位一般较多，应聘毕业生也较多；一种是校园专场招聘会，是针对个别用人单位或少量用人单位专门举行的洽谈会，一般在人文科技中心 310 就业洽谈室、招聘大厅或各学院有关场所举行，其特点是可以更详细地相互了解和沟通，现场签约可能性大。

2·校园招聘会一般会提前通过学校就业信息网、各学院就业联络员、就业宣传栏或短信平台等方式进行公布，毕业生应经常关注有关招聘信息。

3·毕业生参加校园招聘会时一般应准备好以下材料：就业协议书、推荐表、个人简历、求职信、学习成绩单、各类证书原件及其复印件和其他材料。

4·为保护招聘场所设施，招聘会现场严禁吃口香糖、严禁吸烟，要自觉爱护场内地面卫生，如有损坏原价赔偿。同时，希望广大毕业生有序入场，并保持会场秩序，充分展示我校毕业生良好的精神风貌。

#### **Q:参加校园招聘会的忌讳**

**A:1**、不要开口就问“公司给我多少上升空间”，这会给用人单位留下自我意识太强的印象；

2、不要主动打听薪酬福利，用人单位如果对你感兴趣，会主动告诉你；

3、不要以名牌大学学生自居，现在的用人单位不再认为名校出来的都是优秀生；

4、不要只说优点，缺点一字不谈，这会给人不真实的感觉；

5、不要对用人单位招聘人员“拍马屁”，过分套近乎；

6、不善于打破沉默，胆怯，有求职恐惧；

7、不善于向用人单位提问；

8、缺乏主见，没有个性；

9、不要因用人单位拒绝而无礼貌地愤然离开。