

应届毕业生求职系列

WWW.YJBYS.COM

YJBYS求职网 编著

Skyworth

创维

求职宝典



YJBYS致力于提高应届毕业生就业率
以及实现社会人力资源的最优配置

创维集团求职宝典

前言

找工作、求职、面试是应届毕业生走出校园，踏入社会的又一新旅程碑。然而，对于初出茅庐，工作经验、社会阅历尚浅、能力有限的应届毕业生来说，如何找工作、如何求职、如何面试是一个难题。而应届毕业生求职网(YJBYS)作为中国最大的应届生求职招聘网站，专注为广大应届毕业生服务；帮助大学毕业生找到合适的工作、帮助企业高效招聘到合适的人才，是应届毕业生求职网的社会使命。因此，应届毕业生求职网(www.yjbys.com)倾注大量心血，调动了大量的人力物力，精心打造了《2015 应届毕业生求职宝典》、《异地求职宝典》、《名企求职宝典》、《简历宝典》、《笔试宝典》、《面试宝典》等一系列宝典。目的是为了帮助广大应届毕业生更好的解决在求职过程中可能遇到的诸多疑难问题，更快的找到自己心仪的工作和企业。

我们为何要倾注如此多心血来打造这一系列宝典，主要是广大应届毕业生在求职的过程中，因对校招企业和校园招聘过程的缺乏了解和认知，而盲目的“海投”简历，四处参加宣讲会、招聘会，最终还是与心仪的 offer 失之交臂，失望而归。

其次，目前市场上的求职指导书籍多为“为出书而出书”的粗浅作品，还没有比较全面、系统的针对应届毕业生求职者群体的求职指导系统化的书籍。它们往往只帮助求职者解决“如何做”的问题，而没有涉及到“为什么这么做”的问题，这样就导致求职者不能灵活地应对瞬息万变的笔试面试，自然也不能达到较好的求职效果。

基于这些因素，YJBYS 求职网通过付费问卷调查、邀约上门采访、进入校园访问等方式采集了很多来自一线应届毕业生的需求，根据 YJBYS 求职网的人力资源专家对众多应届毕业生求职者最关心、反映最多的问题的整理、分析和解答，整理出了广大应届毕业生求职者目前最迫切想要了解的问题并予以解答。如：简历如何写才能吸引 HR 的目光？名企们招人都有哪些“奇葩”喜好？只身前往异地求职需要注意什么？笔试面试常见问题都有哪些等问题。

所以，我们整理了这套应届毕业生求职系列指导书籍，希望能够帮助广大应届毕业生提高简历制作水平，熟悉网申、宣讲会等途径，从容面对笔试面试，最终顺利地找到理想的工作。

目录

前言.....	2
目录.....	3
一、 企业背景.....	4
1.1 企业概况.....	4
1.1.1 企业名片.....	4
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.....	8
1.2.1 主营业务.....	8
1.2.2 业内地位.....	8
1.3 工作地点.....	9
二、 福利待遇&职业发展.....	9
2.1 福利待遇.....	9
2.2 员工关怀.....	10
2.3 职业发展.....	10
2.3.1 晋升机制.....	10
2.3.2 培训机会.....	10
三、 校园招聘.....	12
3.1 2013 年创维校园招聘岗位&要求.....	12
3.1.1 校招岗位&要求.....	12
3.1.2 校招岗位对比.....	15
3.2 2013 年创维集团校园招聘流程&日程.....	16
四、 创维宣讲会秘籍.....	17
4.1 宣讲会信息查询.....	17
4.2 宣讲会小贴士.....	17
五、 创维网申秘籍.....	19
5.1 网申入口.....	19
5.2 网申内容.....	19
5.3 网申小贴士.....	20
六、 创维笔试秘籍.....	22
6.1 笔试概述.....	22
6.2 笔试真题.....	22
6.3 笔试小贴士.....	29
七、 创维集团面试秘籍.....	29
7.1 面试概述.....	29
7.2 面试经验.....	30
7.3 面试小贴士.....	33
八、 常见问题 (FAQ)	34

一、企业背景

1.1 企业概况

1.1.1 企业名片



公司 Logo:

公司全称: 创维集团有限公司 Skyworth

公司总部: 深圳

创办时间: 1988 年

创始人: 黄宏生

开展业务: 研发制造消费类电子、显示器件、数字机顶盒、安防监视器、网络通讯、半导体、冰洗、3C 数码、LED 照明等产品

中国电子百强: 14 位

员工数: 三万多名

地址: 深圳市南山区高新南一道创维大厦 A 座 13-16 层

邮编: 518057

客服电话: 86-755-26010001

公司官网: <http://www.skyworth.com/cn/default.html>

1.1.2 发展历程

(一) 创始期 (1988 年—1993 年)

【特征】

在企业的创始期, 我们的主要问题是进入哪个行业, 我们做什么? 这个时候, 创始人决定着企业的起点和方向。为了有一个好的开始, 创维的创始人选择了他最熟悉、资源最丰富的领域—家电制造。然而, 生意场是残酷的, 带给创始人和企业的第一项磨砺就是生意场的世态炎凉, 我们的创始人凭借着敏锐的洞察力、果敢的决断和创业激情的投入, 终于让创维成功的站在了行业之中。

【主要事件】

1988 年—香港创维实业有限公司成立

1990 年—正式进入制造业 (生产电视遥控器)

1992 年—创维集团在香港成立

(二) 创业期 (1993 年—1996 年)

【特征】

这一阶段面临的主要问题是资源和产能问题。资源 (生产许可、优惠政策、土地) 对于企业, 尤其是对于

创业期的民营企业来说是最艰难的一关！1993年，创维集团通过合资，成立了深圳创维—RGB电子有限公司，成功地解决了资源问题。随着位于深圳宝安区的创维电子城建成投产，产能问题也得到了解决。

【主要事件】

1993年—创维集团与中国（深圳）彩电总公司、中国电子器件工业总公司合资成立深圳创维—RGB电子有限公司

1996年—创维电子城在深圳宝安区建成投产

（三）快速成长期（1996年—2000年）

【特征】

在这段时期，创维作为民营企业的机制优势和速度优势得到了充分显现和发挥，机制灵活与高效率是这一阶段创维制胜的关键。创维在激烈的行业洗牌中后来居上，毅然挺进行业前四名，进入了领军的第一阵营。然而规模的飞速发展使得企业面临了新的问题，这一时期的主要问题是资金问题、技术问题和人才问题。规模的快速持续增长给有限的资金带来巨大压力；在产品同质化严重和竞争对手的价格战中要建立技术优势也迫在眉睫；同时，高素质的人才和新鲜血液也成为创维成长的必要条件。

【主要事件】

1998年—创维产销量列行业第四

1999年—在美国硅谷成立创维实验室

1999年—开始从重点院校大批招聘优秀大学生

1999年—名列中国电子百强第20位

2000年—创维数码在香港主板上市

（四）变革期（2000年—2004年）

【特征】

世界上唯一不变的就是变化。创维成功上市之后，公司的性质发生了改变。彩电行业的价格战、公司的内部治理和职业经理人成为创维面临的主要问题。这时候的经营管理者开始从经验型到知识经验复合型转变，创维精神也从个人英雄主义转变为团队精神，创维管理开始进入群体职业经理人时代。

【主要事件】

1、公司治理革新：分权与风险控制

2001年—改组集团董事会，成立经营管理委员会

2001年—成立彩电事业部，调整组织架构，提升系统效率
制度建设、流程再造、规范运作

2、营销体制革新：提升分销能力和盈利能力

2000年—代理制→分销制

2001年—网络和终端建设，产品开发导向与市场推广统一

2004年—行业市场占有率第一，盈利能力最强

3、建立职业经理人制度

2001年—分权制度（老板与职业经理人角色定位）

2003年—期权、盈利分享制度

2004年—批量提拔年轻人才进入高管团队（99现象）

4、建设企业文化

企业文化的构建使创维的凝聚力和战斗力得到提升，成为创维的核心竞争力之一。

（五）二次创业期（2004年以后）

【特征】

2004年一场意外的事件没有击倒创维，反而使得创维人更加的团结和坚强。危机打不倒，竞争压不倒，经

历了风风雨雨和痛苦变革的创维开始逆风飞扬。产业链的上下延伸和新兴产业的提前布局，让创维在新的战略目标下高速奔跑。

1.1.3 组织机构



1.1.4 企业文化

创维集团企业文化纲要（2012 修订版）

一、创维的使命

全心全意为人类提供美妙的健康科技生活。

二、创维的愿景

成为全球消费电子产业领导者。

三、创维的核心价值观

诚信、共赢

诚信和共赢是我们生存与发展的基础。

四、创维八大理念

- (一) 产品理念：专注用户体验，做彻底的产品主义者。
- (二) 第一理念：做人谦虚，做事执着；追求卓越，永争第一。
- (三) 人才理念：五湖四海，人尽其才；进步靠学习，晋升靠业绩。
- (四) 成功理念：因为难，所以成功；宁做痛苦的人，不做快乐的猪。
- (五) 创新理念：持续不断地改进，永不停顿地创新。
- (六) 务实理念：艰苦奋斗，务实高效，管理简单化。
- (七) 关爱理念：关爱员工，公平公正。
- (八) 增长理念：稳健经营，持续增长，品牌制胜，全球发展。

五、企业文化表现形式

(一) 四个“一”

1、一首歌

《创维创新创未来》是创维的企业歌。每一个创维人都要能熟练的唱出这首歌。企业内部的大型会议、培训上，必须全体合唱企业歌（视频版）；企业举办对外会议（例如新品会、客户会、招聘会等）也要播放此歌；员工手机和固话统一设置企业歌彩铃。

2、一个生日 每年的4月8日是创维的生日，也是全体创维人的节日。

3、一个集体婚礼 每年的10月18日，创维都要为当年新婚的企业员工举办一场集体婚礼，体现企业对员工的关爱和关心，让员工在创维感受家的温暖。

4、一个总裁接待日 每单月的最后一天为总裁接待日。集团总部和各产业公司要开展形式多样的交流活动，通过员工和总裁进行近距离的交流，听取和收集员工的有效建议，了解并切实解决员工工作和生活中的各种问题。

(二) 两个仪式

1、开工仪式

每年春节假期过后的第一个工作日，创维集团总部和各产业公司都要举行一场由全体员工参加的大型开工仪式。总结过去一年的成绩，提出新的目标，并举行新年第一次升旗仪式。

2、升旗仪式

每周一清晨、国家重大节假日以及重要庆典上创维都要举行庄严的升旗仪式。升旗仪式开始时，所有在场员工集合肃立，面向国旗和创维旗，由旗手将国旗和创维旗升上旗杆，在场员工行注目礼。

(三) 两个活动

1、感动创维年度人物

每年春节后组织评选本财年感动创维年度人物，并于“创维生日”4月8日举行颁奖活动。一起分享创维人在各单位、各领域辛勤耕耘的感人故事，并对他们表示感谢和表彰。

2、创维之星 每两年举办创维之星评选活动，让多才多艺的创维人展示才华、释放激情，通过各种文艺的表达方式展现创维人的美好生活，让创维大家庭中的每一位成员快乐工作、快乐生活，共建健康的美妙生活。

1.2 主营业务&业内地位

1.2.1 主营业务

创维集团主营业务有：等离子电视、液晶电视、数字高清背投、DLP 光学背投、LCOS 电视、CRT 彩电、数字电视机顶盒、AV 产品、安防产品、小家电、汽车电子产品、通讯产品、精密模具以及与数字电视产业链相关的产品。

创维产品					
google网上检索					搜索
电视	安防产品	数字技术	精密科技(模具)	照明电器	汽车电子
健康云电视(4K极清系列)	大屏幕LCD拼接系统	数字电视终端	汽车模具和产品	工业照明系列	导航产品系列
健康云电视(无边硬屏系列)	大屏幕DLP拼接系统	宽带接入设备	家电模具和产品	商业照明系列	产品技术平台
健康云电视(超窄边系列)	拼接控制器	数字电视前端	医疗器材模具和产品	家居照明系列	行车安全类产品
Smart TV	监视器	直插单户产品	其它模具和产品	市政照明系列	市场推广
2D LED	多媒体数字标牌	宽带视讯终端		恒流驱动系列	安装教程
产品配件	触控信息发布系统	电器科技	光电科技	软件下载	公司动态
	创维无线	冰箱	触摸一体机	产品广告	
	手机	洗衣机	LED显示屏		
		3C数码	项目案例		
			公司动态		

1.2.2 业内地位

创维成立于 1988 年，总部坐落在具有创新“硅谷”之称的深圳高新技术产业园，拥有 3 万多名员工。创维立足中国，面向全球，是以研发制造消费类电子、显示器件、数字机顶盒、安防监视器、网络通讯、半导体、冰洗、3C 数码、LED 照明等产品为主要产业的大型高科技集团公司，2000 年在香港主板上市（HK00751）。经过 24 年发展，创维已跻身世界十大彩电品牌、中国显示行业领导品牌和中国电子百强第十四位，2011 年创维品牌价值达 281.69 亿元。

创维坚持“核心产业做强，相关产业做大”战略，以香港创维数码控股有限公司为龙头，旗下设深圳创维-RGB 电子公司、海外发展公司、数字技术公司、群欣安防科技公司、液晶器件公司等十多家产业公司。拥有成都、南京、宜春三大物流中心；深圳石岩、深圳龙岗、深圳公明、广州、南京、内蒙古呼和浩特等生产基地；香港、深圳、北京、广州、南京等科研机构。国内彩电、数字机顶盒、安防监视器市场占有率，LCD 市场占有率，彩电行业持续盈利，年发明专利数量等六项行业第一。经过多年的布局和发展，逐步形成国际化经营模式，营销、服务分支机构遍布全球。在国内设有 41 个分公司、209 个办事处，拥有超过 2 万个签约客户，缜密的分销、完善的服务体系渗透到县镇（乡）市场。

创维以品质为基石，倡导“彻底的产品主义”，坚持技术创新的发展理念，在核心产业彩电领域多次引领、推动产业转型升级，并在第三代显示技术 OLED 领域自主研发，不断续写彩电历史，奠定了创维在业界领导型品牌地位。创维以国际视野拓展业务，彩电、数字机顶盒等产品远销欧盟、美国、日本、俄罗斯以及东南亚、南美、中东等地区。

创维集团有限公司是以香港创维数码控股有限公司为龙头，跨越粤港两地，生产消费类电子、网络及通讯产品的大型高科技上市公司。经过十几年的奋斗，创维已成长为蜚声国际的中国家电巨子。至 2002

年年底，创维在俄罗斯的市场占有率为 10%，墨西哥为 10%，以色列为 20%，马来西亚为 15%，澳洲为 7%，进入了日本、韩国和西班牙市场。创维出口额突破 2 亿美元，成功挺进世界彩电十大品牌之列。

1.3 工作地点

北京、深圳、广州、上海、南京、香港等地。

二、福利待遇&职业发展

2.1 福利待遇

薪资：创维实行有竞争力和吸引力的工资标准和薪资政策。定期调查工资数据，根据调查结果，并结合个人绩效和公司效益对员工薪资进行相应调整。

薪资结构：薪酬=固定工资+奖金+股票期权

员工反映：

深圳创维公司待遇如何~

在电子类的公司里还是很好的，但是关键看你去做什么职位。

创维公司是一个很注重个人能力的，所以说你的个人能力是和你的待遇成正比的！不同的岗位它的待遇也是不一样的，但是总的来说创维在民营行业中的待遇方面是很好的，只要你付出了你就会得到相应的报酬的！

在深圳创维做软件，待遇怎么样？

刚开始三千左右，待遇都会涨的，怕就怕涨不过物价

本科生在创维工作待遇怎么样啊？搞结构研发的

如果你的专业知识扎实，在创维一定有适合你的平台。创维研发人员待遇相对其他部门是比较高的，在同行中应该是中等偏上一点的水平。如果你在公司做得好，公司还会给予 20 万的购房基金(需签订 5 年的工作合同)

请问在创维做销售的待遇如何？

待遇是和业绩挂钩的，不知道你是哪个产品线录用的，如果是电视类的话，销售业绩还可以，最大的竞争对手是海信，看你具体从事销售的哪方面，市场、业务、运营哪一块，分部老总决定你的工资高低，好好在老总面前表现吧。

2.2 员工关怀

福利：

- 健康体检：公司为员工每年进行健康体检，让员工拥有健康的身体和充沛的精力。
- 社会保险：公司为所有员工缴纳养老、医疗等社会保险。
- 节日福利：公司为员工在春节、端午、中秋及员工生日发放相关福利。
- 探亲路费：公司每年为员工报销往返探亲路费一次。
- 员工假期：员工享受带薪年假、婚假等带薪公假。
- 班车：公司为员工提供上下班的班车。
- 无息借款：公司对表现优秀员工提供无息借款购房、购车。
- 长期服务奖：公司对服务满五年及以上的员工颁发长期服务奖。
- 集体婚礼：公司每年举行一次集体婚礼。
- 员工活动：组织员工年度游、员工俱乐部、春节年会、各类文体比赛和活动等。

创维时刻关注员工生活保障，在公司内配备足球场、篮球场、羽毛球馆、健身房、图书馆和幼儿园，建设人才公寓并设立住房奖励基金、无息贷款奖励，帮助优秀员工解决购房资金问题。

2.3 职业发展

2.3.1 晋升机制

创维人的选拔和晋升是完全的业绩导向，任人唯贤是创维不变的人才选拔原则。同样的岗位，业绩优秀者永远都不会被忽视。

让员工与企业共享成长是企业的责任。员工为企业发展作出了贡献，就应该获得应得的奖赏与发展。只要对企业发展有贡献，个人就一定能够得到发展。

人才理念：五湖四海，人尽其才；进步靠学习，晋升靠业绩。

2.3.2 培训机会

职业发展

规划员工的职业阶梯，构建“创维十级双通道”的职业发展模式。其中专业类包括营销类、研发类、工程类等。

(1) 创维“十级双通道”使有管理能力和管理潜质的员工能够成长为管理者，同时也使有刻苦钻研技术的员工经过自身不断的努力成长为某个领域的专家。员工可根据自身需要及公司实际情况选择职业生涯发展方式。

(2) 同时公司完善系统的入职培训、根据员工职业发展提供的各种专业技能培训和综合素质培训以及与

清华等全国著名高校合作开展在职研究生教育等为实现员工职业发展提供了资源保障。

人才引进

创维坚持五湖四海的人才引进原则，摒弃任人唯亲、论资排辈等陈旧观念，通过完善的面试考官资格认证培训，培养了一支“爱才如命”的伯乐队伍，充分保障招聘质量的基础上，最大限度地激发人才创新活力。

人才培养

为帮助新员工更快速地认知企业、融入企业和团队，创维集团系统的建立了新员工三级培训体系和转正管理机制，通过明确规范的“以师带徒”培养要求，帮助新人实现从校园人到职业人的转变。



人才发展

集团结合国内外先进的管理理念和经验，建立了管理、技术等不同通道的职业发展体系，将集团的职位划分为六大职位体系二十个职位族，将员工的个人发展纳入集团发展战略的轨道，让员工的发展和成长与集团的需求相结合，最大限度发挥人才的创造力，促进人才保留，让人才和企业共赢，从而赢得公司长远发展。

同时，为了打造高效、稳定、积极向上的干部队伍，由集团最高领导团队亲自开发课程并授课，通过“潜龙”、“腾龙”、“巨龙”的系列领导力提升培训项目，在逐步完善集团管理干部梯队建设的同时，提升管理能力，并推动管理实践问题的解决，从而促进集团经营业绩持续稳定的增长。

三、校园招聘

3.1 2013 年创维校园招聘岗位&要求

3.1.1 校招岗位&要求

创维集团2013届校园招聘计划

职位类别	职位名称	学历层次	工作地点	任职资格
研发	软件开发工程师 Software R&D Engineer	本科及以上学历	深圳 南京	<p>1、专业要求：电子信息工程、计算机科学与技术、通信工程、软件工程、自动化等专业</p> <p>2、语言要求：英语 CET-4 以上</p> <p>3、优选条件：1) 省级以上电子设计大赛获奖；2) 熟练掌握 JavaScript 客户端脚本程序开发；3) 具有 JSP、ASP.net、PHP 之一的开发经验；4) 有开发实习经验；</p> <p>4、技术背景：C、C++；精通 LINUX、了解 JAVA,android；CJAVA 精通 LINUX、了解 JAVA,android；：有产品或网站设计经验者优先。熟悉 C\C++ 语言、JAVA 语言、PHP 语言之一；熟悉 Linux 开发；</p> <p>5、综合素质要求：1、踏实，沟通能力强，逻辑和系统思维能力强。愿意从事软件技术开发；有强烈的进取心和责任感；性格外向沟通能力强；诚实，稳重，具有良好的团队合作精神，有主人翁精神，工作态度积极端正。</p>
	硬件开发工程师 Hardware R&D Engineer	本科及以上学历	深圳 南京	<p>1、专业要求：电子、通讯、微波、射频、信息工程、通信及电子等相关专业毕业</p> <p>2、语言要求：英语 CET-4 及以上</p> <p>3、优选条件：1) 有进行过 PCB 原理图和 LAYOUT 经验，做过小系统；2) 熟悉 C,C++ 语言；熟悉掌握计算机原理；3) 有开发实习经验；4) 参与过科技大赛。</p> <p>4、技术背景：1) 高频电子通信；2) 电子信息工程或电子科学与技术；</p> <p>5、综合素质要求：1) 踏实，动手和沟通能力强，电子基础知识扎实，系统思维能力强愿意从事电视产品开发；2) 有强烈的进取心和责任感；性格外向沟通能力强。3) 熟悉模拟电路、数字电路；4)、学习能力强；5) 有耐心，有钻研精神。</p>

	结构工程师 Structural Engineer	本科及以上学历	深圳 南京	<p>1、专业要求：电子信息工程、通信工程、应用电子技术、广播电视工程、电气工程、自动化、材料、光学、光电、电光源、工业设计、机械自动化等专业</p> <p>2、学历要求：本科及以上学历毕业，有同行业工作经验优先；（在同行业工作经验丰富的可放宽至大专毕业）</p> <p>3、语言要求：英语 CET-4 以上</p> <p>4、优选条件：机械制造及自动化专业</p> <p>5、技术背景要求：具备基本的金属材料加工工艺及应用知识，常见的塑胶材料的成型及简单的模具结构知识。</p> <p>6、综合素质要求：电脑操作熟练，会 CAD、UG、PRO/E 等设计软件；</p>
	工业设计师 Industrial Design	本科及以上学历	深圳 南京	<p>1、专业要求：艺术类或工科类工业设计专业</p> <p>2、学历要求：本科及以上学历</p> <p>3、语言要求：英语 CET-4 以上</p> <p>4、优选条件：有参加创意设计大赛并获奖者优先。</p> <p>5、技术背景要求：素描功底扎实，能够熟练运用 Photoshop、Rhino、CorelDraw、Proe 等软件进行创意设计。</p> <p>6、综合素质要求：工作责任感强，有团队协作意识，考虑问题全面注重细节；能吃苦耐劳；思维清晰敏捷，创新和动手能力较强。</p>
技术支持	售前技术支持 Pre-sale Technical Support Engineer	本科及以上学历	深圳	<p>1、专业要求：电子、通信或计算机信息工程等专业</p> <p>2、语言要求：英语 CET-4 以上</p> <p>3、综合素质要求：工作责任感强，有团队协作意识，考虑问题全面细致；能吃苦耐劳；思维清晰敏捷，逻辑分析能力较强，沟通能力强，能够适应长期出差</p>
	售后技术支持 After-sale Technical Support Engineer	大专及以上学历	深圳 全国	<p>1、专业要求：专业不限；</p> <p>2、语言要求：英语 CET-4 以上；</p> <p>3、综合素质要求：具有良好的沟通技巧，出色的协调能力，较强的适应能力，高度的工作责任心和团队合作精神，形象气质佳；</p> <p>5、工作地点在深圳及全国范围内，服从公司分配。</p>
营销	市场营销 Marketing&Sales Manager	本科	广东 深圳 广西 云南 贵州 陕西 山东 浙江 江苏 新疆 甘肃	<p>1、专业要求：专业不限；</p> <p>2、语言要求：英语 CET-4 以上；</p> <p>3、综合素质要求：具有良好的沟通技巧，出色的协调能力，较强的适应能力，高度的工作责任心和团队合作精神，形象气质佳；</p> <p>5、工作地点在全国范围内，服从公司分配。</p>
	小语种营销 Non-English	本科及以上学历	深圳	<p>1、专业要求：外语类、国贸类、理工科以及其他专业均可</p>

	Foreign Language			<p>2、语言要求：英语 CET-6 以上，口语流利</p> <p>3、优选条件：会日语、西班牙语、俄语等小语种者优先</p> <p>4、综合素质要求：①敢于承担责任和较强的工作压力，认真努力，具有强烈的自我驱动力；</p> <p>②良好的沟通能力、执行力、团队合作精神；③热爱外贸事业，能够接受出差或者外派。</p>
专业	财务管理 Financial management	大专及以上学历	深圳 全国	<p>1、专业要求：会计学、或财务管理、或会计电算化、或审计学、或注会专业；</p> <p>2、语言要求：英语 CET-4 以上；</p> <p>3、综合素质要求：①具备良好的计划统筹、组织、协调能力；②形象气质佳、思维敏捷，办事谨慎、细致、条理性强、责任心强，有亲和力；③良好的沟通表达能力，具有团结协作精神和较强的集体荣誉感。</p>
	人力资源及行政管理 Humanresources and administration management	本科及以上学历	深圳 东莞 南京 惠州	<p>1、专业要求：人力资源管理及行政管理等管理类相关专业</p> <p>2、语言要求：英语 CET-4 以上</p> <p>3、优选条件：担任学生干部或多次获得奖学金或者参加省级以上竞赛并获奖</p> <p>4、技术背景要求：熟悉计算机使用或精通人力资源及行政等方面知识</p> <p>5、综合素质要求：良好的沟通能力和言语表达能力；坚持原则，不断改善的工作意识；工作积极主动性强，有良好的系统性思维和团队协作意识；</p>
供应链及生产制造	生产管理 Manufacturing Manager	本科及以上学历	深圳 广州 东莞 呼和浩特	<p>1、专业要求：电子和机电类等相关专业</p> <p>2、语言要求：英语 CET-4 以上</p> <p>3、综合素质要求：工作责任感强，有团队协作意识；能吃苦耐劳；动手能力较强,会基本的办公软件</p>
	设备工程师 Equipment Engineer	本科及以上学历	深圳 广州 东莞 呼和浩特 惠州 宜春 南京	<p>1、专业要求：机械类等相关专业；</p> <p>2、语言要求：英语 CET-4 以上；</p> <p>3、综合素质要求：具备良好动手能力，办事细致、责任心强、具有团结协作、吃苦耐劳精神。</p>
	质量工程师 Quality Engineer	本科及以上学历	深圳 广州 东莞 呼和浩特 惠州 宜春 南京	<p>1、专业要求：电子类相关专业；</p> <p>2、语言要求：英语 CET-4 以上；</p> <p>3、优选条件：具备一定的专业实习经历，熟练使用办公软件。</p> <p>4、综合素质要求：①具备良好的计划统筹、组织、协调及沟通能力；②形象气质佳、思维敏捷，办事谨慎、细致、果断、条理性强、责任心强，性格沉稳，有亲和力；③具备良好的文字报告能力，有较好的文字功底；④良好的沟通表达能力，具有团结协作精神和较强的集体荣誉感。</p>
	工艺工程师 Technical Engineer	本科及以上学历	深圳 广州 东莞	<p>1、专业要求：电子类相关专业；</p> <p>2、语言要求：英语 CET-4 以上；</p> <p>3、优选条件：熟悉模拟与数字电路的基本原理、可熟练</p>

		呼和浩特 惠州 宜春 南京	使用 PROTEL 等线路图辅助设计软件； 4、综合素质要求：有良好的团队合作能力，对所从事工作有浓厚的兴趣，明确的职业取向。
--	--	------------------------	--

3.1.2 校招岗位对比

创维集团 2012 年校园招聘计划

职位类别	岗位名称	工作地点	学历及专业要求
研发类	硬件开发工程师	深圳	1、全日制本科或硕士毕业 2、电子信息工程、通信工程、应用电子技术、广播电视工程、电气工程、自动化、光学、无线电、机械等相关专业
	软件开发工程师	深圳	1、全日制本科或硕士毕业 2、电子信息工程、计算机科学与技术、通信工程、软件工程、自动化等专业
	结构开发工程师	深圳	1、全日制本科或硕士毕业 2、电子信息工程、通信工程、应用电子技术、广播电视工程、电气工程、自动化、材料、光学、工业设计、机械自动化等专业
	测试工程师	深圳	1、全日制本科毕业 2、材料学、机械、电子信息工程等相关专业
	其他类	深圳	1、全日制本科或硕士毕业 2、光电、电光源、光学、热学、高分子材料等专业
生产工艺类	工艺工程师	深圳/南京/广州	1、全日制本科毕业 2、工业工程、机电、机械、计算机、液晶显示、焊接技术、材料、电子类专业
	质量工程师	深圳/惠州南京/广州	1、全日制本科毕业 2、电子类、机电、液晶显示、工业工程、自动化等专业
	设备工程师	深圳/南京/广州	1、全日制本科毕业 2、机械类、电子类、机电、自动化、工业工程、液晶显示等专业
	供应链物流控制	深圳/南京/广州	1、全日制本科毕业 2、物流、电子、供应链管理、国际贸易、工商管理、会计、管理类等专业
市场营销类	市场营销	深圳/全国分配	1、全日制本科毕业 2、专业不限
	小语种营销	深圳/海外分公司	1、全日制本科毕业 2、国际贸易、俄语、西班牙语、日语等小语种专业
	技术支持类	售前技术支持工程师	深圳/全国分配
售后技术支持工程师		深圳/全国分配	1、全日制专科或本科毕业 2、通信工程、电子信息工程、计算机、电子类等相关专业。
专业职能类	财务管理	深圳/全国分配	1、全日制本科学历 2、财务管理、会计、审计相关专业

	人力资源管理	深圳/南京/广州	1、全日制本科以上学历 2、人力资源管理、工商管理或其他相关专业。
--	--------	----------	--------------------------------------

附上 2012 年创维校园招聘的岗位和要求介绍之后可以看出，创维的招聘计划职位并没有太明显的变动，但对于岗位的要求叙述却明显详细了许多。说明创维对于技术型人才掌握的专业技能要求提高，要求某些岗位人员持有特定的专业技能或者相关技能的证书，而不单单只是大学期间修读相关专业即可。

而普遍岗位相比起 2012 年的岗位要求，大部分加上了要求英语 CET-4 以上，可见创维集团的招聘对于英语的掌握也逐渐严格。

3.2 2013 年创维集团校园招聘流程&日程

招聘流程



一、招聘流程须知

创维集团招聘流程包括笔试、专业面试、综合面试三个主要环节，部分岗位还需要增加口语测试或企业文化适应性培训。并注意以下几点：

- 1、每个环节的时间和地点将通过短信平台通知，请保持通讯畅通。
- 2、接到通知后请提前 15 分钟到达指定地点。未按时参加笔试、专业和综合面试的，视为自动放弃。

二、录用及签约

通过以上环节面试合格，我们将向通过的同学发出《录取通知书》。请根据《录取通知书》上的要求准备相关材料到指定地点签订《三方就业协议》。

四、创维宣讲会秘籍

4.1 宣讲会信息查询

创维集团 2013 届校园招聘主要宣讲会行程

行程根据实际情况可能会做调整并以公告形式下发

城市	宣讲高校	宣讲日期	宣讲时间	场地名称
兰州	兰州大学	2012 年 11 月 15 日	15:00-17:00	兰州大学本部大学生活动中心报告厅
	兰州理工大学	2012 年 11 月 16 日	10:00-12:00	兰州理工大学图书馆二楼报告厅
南宁	广西大学	2012 年 11 月 20 日	15:00-17:00	广西大学商学院多媒体教 431 室
	广西民族大学	2012 年 11 月 20 日	19:00-21:00	广西民族大学大学生活动中心 201 室
徐州	中国矿业大学	2012 年 11 月 15 日	19:00-21:00	中国矿业大学南湖校区教二 C202
	江苏师范大学	2012 年 11 月 16 日	19:00-21:00	泉山校区 17 号楼 200D

4.2 宣讲会小贴士

- 1、参加现场招聘会，请事先在网上注册简历，创维将以在网上投递的简历为准，现场的简历仅作为备份参考。为了保证您的简历投递质量，请务必在规定时间内注册并完善您的网上简历。
- 2、校园现场招聘会的具体时间和地点请留意创维网站、学校就业信息网或学校海报。

小贴士

1、名企的宣讲会一般选在一些知名学校举行，学校为了让更多本校的学生受益，往往需要让参会的学生出示一些本校的身份证明，甚至需要提前经过报名，因此，外校学生为进入名企的宣讲会，可以提前向举办宣讲会的学校的朋友或同学打听消息，若没有这方面的资源，也可以去举办的学校的论坛或一些网上交流的社区提问，一般都能得到准确地答案。

2、有些名企会在宣讲会结束后现场收一些简历或现场进行面试，因此参会的学生要提前做好功课，尽量了解多一些该企业的企业文化、业务范围、历年招聘的岗位和相关的岗位要求、历年应聘过该企业的学生的面试经验、笔试经验等相关信息，同时带好纸笔和自己的简历还有学生证等，最好能穿上求职正装，这一点一滴的小细节说不定都可以为你加分。什么样的简历能让你加分？请参考应届毕业生简历频道：<http://jianli.yjbys.com/>

3、部分学生参加宣讲会很盲目，并不知道为什么要去，要获得什么职位，仅仅是因为别人去了他（她）就去。在参加宣讲会之前，应确立为什么要参加宣讲会，都有什么途径可以更容易获得职位信息。多问几个为什么，要选择自己感兴趣、专业对口的单位，不必逢场必赶。尤其毕业找工作时，节约时间成本，对毕业生来说十分重要。

4、坐在前排，一个微笑，一个坚定的眼神都可以传递信息。有这样一个试验，一位教授要求他的学生毫无顺序地进入一个宽敞的大礼堂，并独自找个座位坐下，反复几次后发现，有的学生总爱坐前排，有的学生则盲目随意，四处都坐，还有一些学生特别钟情于后面的座位。试验者分别记下他们的名字，10年后，对他们的调查结果显示，爱坐前排的学生成功比例远远高出其他两类学生，这样的测试在企业面试时也得到了印证，往往坐前排的人入选几率较高。

5、如果想和企业宣讲人员进行深入沟通，要记得“早来晚走”，争取单独交流的机会。单独交流留下的印象要比单纯递简历留下的印象大数百倍。平时要眼观六路，耳听八方，特别是一些知名企业的宣讲会由于受场地限制，如果准时去到会场，也许站着听都没地方，因此一定要提前去。

6、企业宣讲会一般会提前在学校公布，一定要学会抓住机会。除了校内宣讲会，也可以到其他学校“吸氧”。企业宣讲会通常在大城市的重点高校举行，非重点校的学生常认为这样的宣讲会很难获得信息，其实不然。企业选择在某个高校举行活动当然有对该校学生青睐的成分，但企业要避免“近亲繁殖”，发展企业文化，不会只录某一个高校学生。

7、宣讲会上要用心听。某高校的一场企业宣讲会上，到了提问时，几个同学站起来问的大都是工作地点、薪酬待遇、怎样投递简历等问题，让主讲人不停地皱眉头。其实很多问题都是宣讲人员刚讲过的，这就不仅会让对方给你减分，而且会对学校学生整体素质打问号。

8、早在9月份就进校园的宣讲会，往往是招聘的“先头部队”，通常“雷声大雨点小”，招聘的名额并不多。不过，应届毕业生不妨借这个机会锻炼一下，把它作为正式应聘的“热身”，演习怎样和职场人对话，才能愈挫愈勇。

9、对大二、大三的学生来说，参加宣讲会更有意义，低年级提前听一下宣讲会，及早接触企业，了解企业对人才的定义和描述，有利于树立明确的目标和努力方向。即使在宣讲会中不投递简历，也可以看看企业如何宣讲，如何处事，开阔眼界。

FAQ

1.宣讲会时听什么？

宣讲会时，请认真听用人单位的要求，这包括：需要应聘者明确标注在简历上的信息(比如：英语等级、政治面目等)、用人单位所招收的专业、需要应聘者标注的应聘职位或者应聘方向。

大家可以想象一下，招聘者需要以1小时50-60份简历的速度浏览应聘者的信息。那些他们提到的需要明确标注的信息，一般就是他们最关注的信息，如果你不标注出来，简历很容易就被扔掉了。

有些用人单位会明确说明他们招收的专业，如果专业不匹配，我建议大家就不要投递了，一般是不会看的。

2.宣讲会时需不需要提问？

宣讲会一般会给应聘者留出提问的时间，请大家一定要将你希望了解的内容都问出来，而不要到面试

的时候再问。

为什么呢?

其实，招聘者不太希望应聘者过分关注工资、福利等等有关利益的内容，但如果这些信息招聘者没有明确说明，就需要大家找机会问明白。最好的时机就是宣讲会，而面试时反复追问招聘者企业待遇、福利等信息很容易引起反感(我就遇到过一位学生问未来有没有去国外进修的机会，而被面试官 pass 掉的)。

3.宣讲会应该问哪些问题?

所有涉及你个人利益的问题都可以问，比如：工资、福利、户口、培训机会等等。放心，招聘者不会记得是谁问的。

不要问“公司是不是更愿意招收男生”之类的问题，即使“是”，公司也会告诉你“我们看的是综合素质，不会对性别有歧视”。没有必要问公司未来发展方向之类的问题，首先，来进行宣讲的人不一定知道的那么清楚，其次，这种问题实在没有什么意义。

4.自信，完全自然的自信

告诉自己,当他们是自己的朋友，自己来，是想告诉他们一些事情，真诚些，其他的就不用顾虑了；在宣讲之前，一定要进行自我模拟训练，模拟几种情况下的场景，顺利场景、尴尬场景、冷场场景、鼓动场景，如果可以的话，每种场景准备个两套，在家模拟熟练，一定要模拟熟练。

五、创维网申秘籍

5.1 网申入口

应届毕业生求职网创维网申入口：

<http://hr.skyworth.com/job/>

5.2 网申内容

网上简历投递流程

- 1、请登录创维集团校园招聘网站了解详细招聘职位需求。
- 2、简历投递：请登录创维集团网站，通过网络“注册”，进行简历投递。建议在创维集团每站现场招聘会举行前完成网络简历的投递。

3、请尽量完善您的网上简历，简历的完整度将影响您被录取的几率。登录创维集团校园招聘网站可以下载简历模板。



4、每名应聘者只能投递一次职位，请谨慎选择您的求职意向。

5.3 网申小贴士

注意事项：

在 2013 年校园招聘期间，创维的网申系统曾经出现故障，求职者在投递简历的时候，明明该职位还在申请期限内，系统却显示该职位投递时间已过期。这个时候，千万不要随便放弃简历的投递。求职者应该通过搜索引擎或各大招聘网站论坛查看关于此次校园招聘的最新消息，如发帖询问其他求职者是否遇到同样的情况，甚至可以直接联系 HR 询问为什么会出现这些不正常的情况。

若确定是大范围的系统出错，应该及时留意最新动态，查看系统何时完成修复。

若果只是个别范围的系统出错，可以询问其他有经验者解决方法，或尝试直接联系该公司负责校园招聘的联系人，请求帮助。

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。

网申技巧——关于网申的 9 条建议

- 由于一般公司的服务器相对于网站的服务器而言并不是特别强劲，则当很多人在线申请的时候时容易出现死机或联不上服务器的情况，所以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。

- 另一方面，配置不太好或上网环境不稳定的机器常常会长时间联机后出现死机断网的情况，所以最好去网速快的地方上网，还有在填写比较大篇幅问题的时候，尽量在 word 环境下填写，然后再粘贴到网页上去。不过用 WORD 保存还有一点好处，那就是它可以显示一些错误，提醒你改正，尤其是一些不

太容易察觉的比如拼写之类的小错误。

- 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。

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

- 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。

- 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。在“复制 - 粘贴”的时候，注意格式的变化，有些特殊字符在文本框中不能正常的显示，需要替换为 * 号和 # 号等分类符。

- 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的基本素质、对方惯用的专业语言等。

- 有一些公司的网上申请表格是交给专门的公司负责的，例如，Unilever(联合利华) 的网上申请，第一轮的简历筛选就是由 ChinaHR 来负责的。这份网上申请的表格设计得很完善，从个人信息到教育背景，实习经历很多方面都覆盖到了。最后部分还有八个开放性的问题。对于这样的表格，首先，你的信息要尽可能填的完善，因为网上申请有一个很重要的检索步骤是电脑自动地按照关键字来检索，所以如果你的申请资料上没有 HR 想要的这一类关键字，很有可能你就被筛选掉了。因此最好尽量在你的资料中覆盖这些重要的关键字。当然你不可能知道这些关键字具体是哪些，因此最好的办法是尽可能填的完善。其次对于那些开放性的问题，尽量利用所给的字数限制，既不要超出也不要大大的节省。一般来说，注明需要用 300 字来回答的问题，你只写了一百个字恐怕是很难符合要求的。

- 公司自己的网站有专门的申请地址。如果说上一类申请表格是通过格式的话，那么这一类的针对性就更强了。每个公司的申请表格都是经过精心设计的，符合他们所需要寻找的未来员工的重要的指标。例如 GE ，它的网上申请的表格是十分完善的，填写的步骤也很复杂。需要注意的问题有：一，申请职位的填写要特别慎重，虽然很多公司的职位选择都是可以复选的，但是当心，这很有可能成为面试的话题。当你同时选择了比如人力资源和高分子材料工程师两个职位时，除非你有充分的理由让 HR 相信你同时具备这两个职位所要求的能力，否则只会给人“乱投医”的感觉。其次，注意你的申请资料的填写和你所申请职位的匹配。需要特别强调的实习经历和专业技能，要着重地强调，和前一种一样，尽可能的覆盖那些重要的关键字。

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的基本素质、对方惯用的专业语言等。

7、网申简历和 word 版简历的不同？word 版简历一般要在一张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;通知信经常是一次性群发,一开始没收到经常就是被淘汰了;收到通知之后尽快确认,改时间的话要尽快,晚了很难调整..... 快消的企业看重经验和外语水平,而且比我们所预想的要高很多...;

六、创维笔试秘籍

6.1 笔试概述

创维集团的招聘笔试针对不同类型的岗位会有不同的题目。例如技术类的岗位会考查相关专业知识的内 容，而营销类的岗位则偏向考查思维能力、逻辑推理能力等内容。

6.2 笔试真题

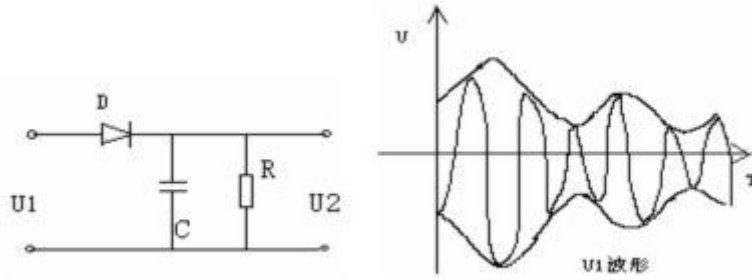
创维技术类面试笔试题

一、 填空

1. 二极管有 1 个 PN 结，三极管有 2 个 PN 结。
- 2 流过电感元件两端的 电流 发生变化时，会在电感元件两端产生感应电压。
- 3 基本放大电路根据其信号输入输出的接法不同，有共射组态、共集组态、共基组态 三种 组态之分，这三种组态是最基本的放大单元电路。
- 4 描述正弦交流信号 $U(s)=A\sin(\omega t+\phi)$ 的三种物理量 A、 ω 、 ϕ 含义分别是 幅值、角频率、初相位。
- 5 正弦波振荡电路是由放大电路和 选频 网络组成的。
- 6 二进制数 11010 用十进制数表示为 26 ；十进制数 18 用二进制数表示为 10010
二进制数 $1101+1001=$ 10110 （用二进制数表示）
- 7 电容的国际单位为 法拉力(中/英文)， $3.3 \times 104PF=$ UF F
- 8 理想化集成运算放大器的两个特性是 虚短、虚断，该特性也是分析理想化运放电路 的基本原则。
- 9 三极管从放大机理上来说放大信号的 （电流/电压？）
10. 三极管的三种工作状态为 放大、饱和、截止。

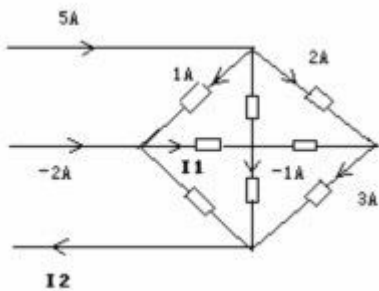
二、 问答

- 1.请简述调制的作用及方式,与调制相对应的方式是什么?
- 2.请画出二极管、三极管（PNP、NPN 型各一个）、晶闸管的电路符号图。分别说明各自的 用途有哪些?
- 3.分析说明下面的二极管检波电路的检波原理，说出二极管、电容、电阻的各自作用，画出 U2 的大致波形。

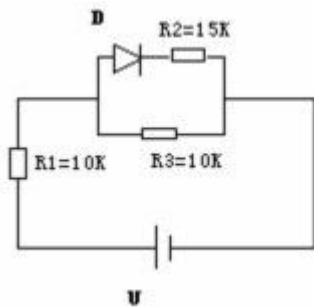


三、计算题（要求写出计算步骤，直接写结果不计分）

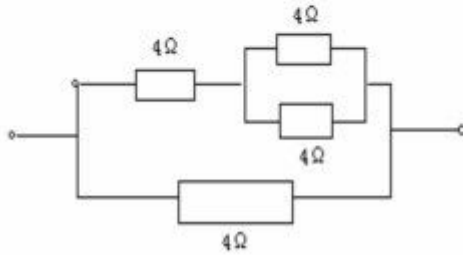
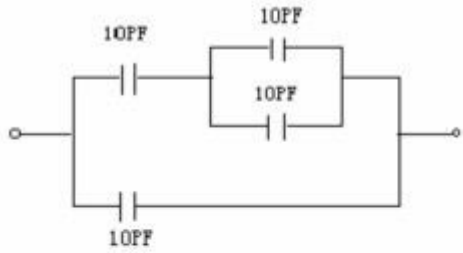
1、 如下图之电路，求电流 I1 和 I2 的大小（提示：根据基尔霍夫电流定律）要求:写出基尔霍夫 求职胜经/简历 亮出你的精彩简历写作技巧，... 面试前准备才是... 电流定律的基本内容。 A



2、 下图中二极管为理想二极管（不考虑导通压降与内阻），计算，当电源电压分别为+10V 和-10V 时流过 R1 的电流是多少？



3.请计算下列的等值阻值或电容值.



四 翻译

- 1、 I go to school on foot everyday.
- 2、 I am looking for work, so I must study try my best everyday.

创维营销笔试题

它涉及的内容没有营销专业方面的题目，而是其他的。它的题型是：语言能力测试，数学题，逻辑思维题，计算机。具体的还是需要自己查看，总的来说不算难，差不多都是基础题。

面试创维数字真题

一、请填写 bool , float, 指针变量 与“零值”比较的 if 语句。(10 分)

请写出 bool flag 与“零值”比较的 if 语句。

```
if ( flag )
```

```
if ( !flag )
```

请写出 float x 与“零值”比较的 if 语句。

```
const float epsinon = 0.00001;
```

```
if ((x >= - epsinon) & (x <= epsinon))
```

不可将浮点变量用“=”或“!=”与数字比较，应该设法转化成“>=”或“<=”此类形式。

请写出 char *p 与“零值”比较的 if 语句。

```
if (p null)
```

```
if (p != null)
```

二、以下为 windows nt 下的 32 位 c++程序，请计算 sizeof 的值 (10 分)

```
char str[] = "hello" ;
```

```
char *p = str ;
```

```
int n = 10;
```

请计算

sizeof (str) = 6 (2 分)

sizeof (p) = 4 (2 分)

sizeof (n) = 4

```
void func ( char str[100])
```

```
{
```

```
    请计算
```

```
    sizeof( str ) = 4 ( 2 分)
```

```
}
```

```
void *p = malloc( 100 );
```

```
    请计算
```

```
    sizeof ( p ) = 4 ( 2 分)
```

三、简答题 (25 分)

1、头文件中的 `ifndef/define/endif` 干什么用? (5 分)

答: 防止该头文件被重复引用。

2、`#include <filename.h>` 和 `#include "filename.h"` 有什么区别? (5 分)

答: 对于 `#include <filename.h>` , 编译器从标准库路径开始搜索 `filename.h`

对于 `#include "filename.h"` , 编译器从用户的工作路径开始搜索 `filename.h`

3、`const` 有什么用途? (请至少说明两种) (5 分)

答: (1) 可以定义 `const` 常量

(2) `const` 可以修饰函数的参数、返回值, 甚至函数的定义体。被 `const` 修饰的东西都受到强制保护, 可以预防意外的变动, 能提高程序的健壮性。

4、在 `c++` 程序中调用被 `c` 编译器编译后的函数, 为什么要加 `extern "c"`? (5 分)

答: `c++` 语言支持函数重载, `c` 语言不支持函数重载。函数被 `c++` 编译后在库中的名字与 `c` 语言的不同。假设某个函数的原型为: `void foo(int x, int y);`

该函数被 `c` 编译器编译后在库中的名字为 `_foo`, 而 `c++` 编译器则会产生像 `_foo_int_int` 之类的名字。

`c++` 提供了 `c` 连接交换指定符号 `extern "c"` 来解决名字匹配问题。

四、有关内存的思考题 (每小题 5 分, 共 20 分)

一.

```
void getmemory(char *p)
```

```
{
```

```
    p = (char *)malloc(100);
```

```
}
```

```
void test(void)
```

```
{
```

```
    char *str = null;
```

```
    getmemory(str);
```

```
    strcpy(str, "hello world");
```

```
    printf(str);
```

```
}
```

请问运行 `test` 函数会有什么样的结果?

答：试题传入 `getmemory(char *p)` 函数的形参为字符串指针，在函数内部修改形参并不能真正的改变传入形参的值，执行完 `char *str = null; getmemory(str);` 后的 `str` 仍然为 `null`；

二.

```
char *getmemory(void)
{
char p[] = "hello world";
return p;
}
```

```
void test(void)
{
char *str = null;
str = getmemory();
printf(str);
}
```

请问运行 `test` 函数会有什么样的结果？

答：可能是乱码。 `char p[] = "hello world"; return p;` 的 `p[]` 数组为函数内的局部自动变量，在函数返回后，内存已经被释放。这是许多程序员常犯的错误，其根源在于不理解变量的生存期。

三.

```
void getmemory2(char **p, int num)
{
p = (char *)malloc(num);
}
```

```
void test(void)
{
char *str = null;
getmemory(str, 100);
strcpy(str, "hello");
printf(str);
}
```

请问运行 `test` 函数会有什么样的结果？

答：（1）能够输出 `hello` （2）`test` 函数中也未对 `malloc` 的内存进行释放。（3）`getmemory` 避免了试题 1 的问题，传入 `getmemory` 的参数为字符串指针的指针，但是在 `getmemory` 中执行申请内存及赋值语句

```
p = (char *) malloc( num );
后未判断内存是否申请成功，应加上： if( *p null ){
...//进行申请内存失败处理
}
```

四.

```
void test(void)
{
char *str = (char *) malloc(100);
```

```

strcpy(str, "hello");
free(str);
if(str != null)
{
    strcpy(str, "world");
printf(str);
}
}

```

请问运行 test 函数会有什么样的结果？

答：执行 `char *str = (char *) malloc(100);` 后未进行内存是否申请成功的判断；另外，在 `free(str)` 后未置 `str` 为空，导致可能变成一个“野”指针，应加上：`str = null;`

五、编写 strcpy 函数（10 分）

已知 strcpy 函数的原型是

```
char *strcpy(char *strdest, const char *strsrc);
```

其中 `strdest` 是目的字符串，`strsrc` 是源字符串。

(1) 不调用 c++/c 的字符串库函数，请编写函数 `strcpy`

```

char *strcpy(char *strdest, const char *strsrc);
{
    assert((strdest!=null) & (strsrc !=null)); // 2 分
    char *address = strdest; // 2 分
    while( (*strdest++ = * strsrc++) != '\0' ) // 2 分
        null ;
    return address ; // 2 分
}

```

(2) `strcpy` 能把 `strsrc` 的内容复制到 `strdest`，为什么还要 `char *` 类型的返回值？

答：为了实现链式表达式。 // 2 分

例如 `int length = strlen(strcpy(strdest, "hello world"));`

六、编写类 string 的构造函数、析构函数和赋值函数（25 分）

已知类 `string` 的原型为：

```

class string
{
public:
    string(const char *str = null); // 普通构造函数
    string(const string other); // 拷贝构造函数
    ~string(void); // 析构函数
    string operate =(const string &other); // 赋值函数
private:
    char *m_data; // 用于保存字符串
};

```

请编写 `string` 的上述 4 个函数。

标准答案：

```
// string 的析构函数
```

```

        string::~string(void)           // 3 分
    {
        delete [] m_data;
// 由于 m_data 是内部数据类型，也可以写成 delete m_data;
    }
    // string 的普通构造函数
    string::string(const char *str)    // 6 分
    {
        if(strnull)
        {
            m_data = new char[1];    // 若能加 null 判断则更好
            *m_data = '\0';
        }
        else
        {
            int length = strlen(str);
            m_data = new char[length+1]; // 若能加 null 判断则更好
            strcpy(m_data, str);
        }
    }
// 拷贝构造函数
    string::string(const string other) // 3 分
    {
        int length = strlen(other.m_data);
        m_data = new char[length+1]; // 若能加 null 判断则更好
        strcpy(m_data, other.m_data);
    }
// 赋值函数
    string string::perate =(const string other) // 13 分
    {
        // (1) 检查自赋值           // 4 分
        if(this other)
            return *this;
// (2) 释放原有的内存资源 // 3 分
        delete [] m_data;
        // (3) 分配新的内存资源，并复制内容 // 3 分
        int length = strlen(other.m_data);
        m_data = new char[length+1]; // 若能加 null 判断则更好
        strcpy(m_data, other.m_data);
        // (4) 返回本对象的引用 // 3 分
        return *this;
    }
}

```

6.3 笔试小贴士

首先，在参加笔试之前，一定要了解公司的基本情况，还有了解你应聘的岗位的能力要求，网上再搜索一下此公司或者该行业会考查的内容。官方公布部分岗位还需要增加口语测试，求职者应充分了解自己面试的岗位是否需要英语测试等。

另外，尽管官方要求参加笔试要提前 15 分钟进场，但也不要真的只提前 15 分钟进场。最好在通知笔试的前半个小时甚至更早一些就入场，说不定你就比别人多半个小时做题。

最后，不管会不会做，都要保证基本写满，尤其是主观题，倾尽所能，毕竟这也是你态度的一个体现。

1. 技术性笔试

这类笔试主要针对研发型和技术类职位的应聘，这类职位的特点是，对于相关专业知识的掌握要求比较高，题目特点是主要关于涉及工作需要的技术性问题，专业性比较强。这类考试的结果，和同学们的大学四年的学习成绩密不可分。所以，要成功应对这类的考试，需要坚实的专业基础。

一般大型公司，如 IBM，Microsoft，Oracle 等在招聘 R&D 职位都会进行这样的笔试。例如微软工程院在 2004 年安排的笔试，都是关于 C、C++ 语言的题目，对应聘者的编程经验要求非常高。最后经过笔试筛选，淘汰了 90% 的候选者，由此可见笔试对技术性职位的重要性。

对本科生而言，专业笔试主要考察基础知识、基本技能，而不是很高深的学问，一般都是专业基础课。比如电路分析、模拟电路、会计学、财政学等等。在本书前面多次提到的张达在谈到他在中国移动的最后轮面试时说：“当时面试的内容主要是技术型问题，我都没听说过的技术，结果我只能结合自己的知识讲讲我的看法，结果过了，我猜他们可能只是想看看我有没有那个常识应聘编程职位。”

对于这类技术性岗位，大公司和小公司的笔试内容的侧重点有很大区别的。一般小公司注重实用性，考的比较细，目的就是拿来就用。大公司则强调基础和潜力，所以考得比较泛，多数都是智力测验，情感测验，还有性格倾向测验。例如 Motorola 曾经的笔试内容就主要是非技术的，有很多英文阅读和智力测验。

对于大公司的笔试，建议可以看看公务员考试的教材，有很多智商题，也有很多综合性问题，这类问题对大公司的笔试是很有帮助的。

2. 非技术性笔试

这类笔试一般来说更常见，对于应试者的专业背景的要求也相对宽松。非技术性笔试的考察内容相当广泛，除了常见的英文阅读和写作能力、逻辑思维能力、数理分析能力外，有些时候还会涉及到时事政治、生活常识、情景演绎，甚至智商测试等。下面我们来做一个详细的介绍和分析。

英文笔试是在所有的笔试中占的比例最大的一类非技术性笔试，其考察的重点主要是阅读理解能力和写作能力，即表达能力。英文笔试还有一类非常重要的形式，就是英文写作的考察。有些公司的笔试，是结合了前面所述的英文阅读测试和写作测试的，有些则是专门考察英文写作能力的。

七、创维集团面试秘籍

7.1 面试概述

面试包括两个部分：专业面试和综合面试

创维的校招跟很多公司差不多，有点不同的是创维面试内容的顺序稍微有点不同，首先是网申，网上简历筛选通过之后，接下来就是一面二面，我所经历的一轮面试是多对一的情形，两个面试官对一个应

聘者，二面则是以群面的形式出现，创维把无领导小组讨论放在最后一日“创维公司文化适应性培训”。整体来看，创维的面试还是比较正式的，尤其是最后议论的讨论，不仅仅是其对应聘者的一个考核，同时还是公司形象的一种宣传，毕竟那种很正式的面试会在毕业生中形成一个好的口碑。

7.2 面试经验

经验分享一：

今天上午九点的时候打电话给同学叫她们一起去，没一个接电话的，到了会场之后发现有很多不是他们人事部的人叫人进去，顿时也就纳闷了下；没想多少，在最后一排的位置坐了下来。宣讲会开始的时候，其中一位 HR 就说了把已经叫到三个人的人的简历都拿过来，顿时就萌了。这不首先就输在了起点了吗。考验执行力这一招用在了面试上，我却不知道~~会场的大部分人都交了，但是我没有，至少这是个诚信问题，有时候以为骗了别人，而结果骗的往往只有自己，我没有冒这个险下这个赌注。以为会没机会交简历了，当时心里最大的冲动就是逃离现场，每次碰到问题都会第一个想到的思想，但是这些年来，我发现我会坚持下去，某种意义上我真的长大了。不到最后一个怎么能放弃，况且昨天晚上做的那些准备都白搞了吗，NO!

开场白是讲创维的企业文化。这些都是我昨天辛苦做的准备的，在面试时准备大显身手的，结果。。相当于预习了一遍，其中提到了一个问题，我大胆的举手回答了，不说回的怎么样，但是勇气可嘉，第一次在百来个人中的面试中勇于突破自己。(也许是这个提问的印象分，才让我在本来很狗血的面试中进入复试，并通过的吧)。宣教后就是交简历面试，嘿嘿，没想到还有机会，那些先交过简历的人的机会大的那不也只是浮云啊！

面试等了蛮久了，因为人多，所以六个一组一起面试的，首先还是一如既往的自我介绍，我第一个举手的，刚介绍完我来那个学校叫什么名字，学哪个专业，就被那个老总打断了，说只能讲 5 句话，我还只能讲 2 句，但是一下就萌了，更多的是气愤，当时脑子一闪就两句话啊，就脱口而说我的性格开朗外向活泼，我喜欢做市场这一块。也没怎么进过大脑思考。之后问了我两个问题，很狗血的问题，旁边一女生又没问她一个劲的在说我愿意。反正出来之后就是 TNND 的很气愤，就算我开口在怎么差，也不能在我说玩三句话之后就告诉我只有两句的自我介绍吧，昨天还想的好好的三分种的自我介绍，一下在要从三分钟压缩到三秒钟，偶的神啊，太出其不意了，总共一场面试加起来的时间也就不过六七句话吧。没希望了，出来之后就觉得自己没戏，一阵牢骚之后就去吃饭了。

怎么也没想到，这狗血之事还有续集，我居然进复试了，而且复试的人不多，出来那几个帮忙主办的年管会主席和一些干部外，剩下的人也就不多，还蛮意外的，难道在那么短暂的及几句话内看到我的闪光点？我都怀疑我自己了，但是那些老总们一定不会怀疑自己的眼光的，是对是错，只能交给时间来处理了，所以我的更加努力了。

复试中间有个小插曲，就是关于姓和名字的事，其实我一个都没把他们记住，但是某男生那一声胡总一叫，解救所有人啊，唉，不应该，下次有面试的时候一定得把老总和 HR 的名字记住了，还有一起面试的人，生活中充满学习，多学点总是有好处的，这不正是创维的核心理念中的一条，不然真的在这次复试之中糗大了。不仅马上结束这场复试，还要被记上一个不诚信的名号，别人举例：这个人怎么样怎么样。。。。

还好还好，运气好了点，嘿嘿。。

具体实习过程会怎么样，我也不知道，不去想了，至少经历了。提早面临了就业，面临着面对企业。经验也多了胆子也大了。嘿嘿！

经验分享二：

马上去创维专业面试了，硬件研发类，想知道他们问些什么，有什么要注意的地方吗？

不知道你是第几面，我第一面已经面过创维了，其实主要有两个方面（适合技术类面试）：

第一，你应该把你的简历熟悉一下，不要人家问到你的简历上的东西，你却回答不上来，那就很惨，研发类也是技术类，个人觉得用人单位主要还是看重你的项目实践，这个模块尽量要有含金量。。。。

第二，主要是，面试时一定要突出你的个人特色，就是你与众不同的地方，比如说：你项目经历不多，但是你可以强调你的专业知识，如果成绩不好，你可以强调你的动手能力。总之要有亮点。。。。呵呵，祝你成功。。。。。

经验分享三：

面试深圳创维-销售专员

面试过程：长春的，在学校开的校园招聘，但是现场不收简历，需要网投。群面的方式不尽相同，抽签选题，有的是分组辩论有的是个人即兴发挥，最后群面完毕老总总会问你所在的小组哪两人最适合做销售工作。

面试官提到的问题：比如辩论题目是“营销专业还是非营销专业的学生在销售工作方面更具优势？”这种蛋疼的题目，让个人发挥的类似是“说一下你认为至今你最高兴最有意义的事”可以说打工体验等等，有个小子把自己打架的事说出来了，不过后来没打赢，老总又说的“说打赢的那次”=！感觉问题都不是关键，关键是考察面试者的语言能力。

经验分享四：

一般先考查一下面试者的知识技能如

- (1) 是否了解公司产品知识，熟练掌握公司客户投诉处理流程及客户投诉处理技巧
- (2) 是否具有很强的服务意识和客户导向精神，工作耐心、细致、负责，语言表达能力强富有亲和力，乐于与人交往沟通。

再者问一下

- 1) 客户服务导向：在问题出现时能够作出快速反应，坦诚地承认问题的存在并诚恳地帮助客户解决问题；
- 2) 坚韧性：处于巨大的压力下或产生可能会影响工作的消极情绪时，能够有效地控制自己的情绪，通过建设性的工作化解压力或消极情绪；
- 3) 影响力：通过向他人讲述理由、证据、事实、数据等直接说服别人，并且能够有效地借助情感手段影响他人。这方面的内容！

经验分享五：

到了招聘的楼下后，没想到是个居民楼。不太相信，只好打了电话确认一下。（大概是图便宜租的吧——）到了公司后，已经来了差不多 15, 6 个人吧（我耽误了很多功夫，最后一个到的）。面试把我们分组，3 人一组。

其他人去面试，我就在那看报纸。是创维自己的报纸。看到了创维的战略，以及彩电行业的发展趋势，本来以为会问我的，没想到一个也没有。

我最后一组，还剩 4 个人。我们就一起进去了。

面试官是两位年轻的经理。首先让我们做了一下自我介绍。

3 男一女。女士优先。这女的感觉很厉害。说自己是学生会的副主席，而且参加国很多兼职，参加过促销，一个人的销量是团队的总和。

另两个男的是已经参加工作了的。具有一定经验了的。

当时感觉自己是最弱的。

自我介绍完了后，面试官开始问问题。首先问的是我。问我肯德基的冠军计划是怎样的，（我曾经在肯德基工作半年，在我的简历和自我介绍中都有提到）。我就回复了他。答的不太行，有一些忘了。

然后问了一下我们的薪资要求，（都说这是面试的禁忌，没想到考官提了，就只有回答了）。我和那女的因为是在校生，我说了 1200，她 1000。那两个工作了的说了 1500-2000。（他们自己说有一些住房等等的压

力)

再就是问了那两个工作的了，为什么跳槽到创维。

还有就是你觉的做这工作的优势。

就这几个问题，面试完后，让我们回去等电话。说明天如果可以的话就打电话让我们参加复试。（他说应聘这个工作的很多，明天下午还有面试，有在进行筛选）

期待进入面试吧!!!

经验分享六：

创维初试经历（技术研发类）

很遗憾没有表现好！

我应聘技术类的~被安排在十点，三个面试官~一对三。

两分钟自我介绍，我就郁闷，我最不喜欢吹水的了~半分钟解决

~面试官问简历做过的项目的相关，比如你觉得项目过程中，自己的成功点~

也问对电视机感兴趣不~

其实，也很轻松的过程，自己就紧张了~说话有点快了~被问是否急性子？没办法~诚实的回答了。

有意思是问我吃饭的速度快慢，估计是想了解我个人的是否细心，踏实吧~

想踏实点做技术，还是要有一定得吹水本领！

跟创维基本 byebye，没办法，遗憾是美的开始！

总结：性格怎样就是怎样了，只能努力把自己的性格以更好的方式诠释！做技术类的还是要条理清晰的表达自己的想法。

经验分享七：

复试内容：（五人团队）题目一：虚拟组建一个公司，完成公司的构架、人员配置、远景、使命、员工福利制度、股权分配等

题目二：提供报纸等物品五分钟内构件一个塔，要求既结实，同时考察高度。

题目三：限时拼图

持续了4个小时，主要考察团队合作意识和能力。

经验分享八：

11月20日，晚上12:00后收到了创维11月21日初面的通知。21日下午，采取5人小组的形式，当时5人有我、小路、南航的2个人、南林的1个人。每人5分钟，包括自我介绍和面试官提问，问题主要是自我介绍和简历中的内容。这里要提醒下，简历中的任何内容以及你自我介绍的任何细节都有可能成为企业招聘人员的提问的对象，有些内容不要乱写和乱讲的。因为你要保证你能够向面试官解释清楚，同时有理有据的阐述你所表述的任何内容，否则意味着你没有必要进入下一轮。

当天晚上，在东大听了保利地产的宣讲会，现场投了简历，可惜没有参加第二天的笔试。但是当天晚上收到了创维11月22日笔试的通知。第二天和小路一起在东大中山楼109室参加笔试。笔试的内容，分两个部分呢，一是综合性测试，就是公务员类型的考试，但明显题目的难度和数量低于万科的，所以我已经不至于陌生啦，但是小路惨了，这是他第一次经历。二是一个开放性题目：曾经经历的自认为最困难的事情，把事情的情况，以及自己处理的措施和经过写下。我当时写的是自己当时极为困惑的长三角中小企业竞争力项目。整个笔试感觉很是顺手的。这个笔试最后我通过了，可以说我是用万科的失利换来了创维的通过。小路没有那么幸运了。当天下午，参加了佑佑的面试。

11月23日，参加创维的第二轮面试，也是5个人一个小组。面试官是创维总部的人力资源总监汪学轶，因为有了初面和笔试的成绩作为参考，本次面试主要是更详尽考察你个人是否有销售的潜力。轮到我的时候，第一个问题是介绍我的学校河海大学。由于从来没有准备过类似的问题，我当时很紧张，讲的情

况很无头绪，最后竟然面试官提醒我，介绍学校最起码要把学校的地址讲一下，当时很是丢人。第二个问题是现场模拟销售创维碟机，由于我确实做过，所以比较驾轻熟路，表现还可以，也掩盖了我第一个问题的尴尬，顺利通过了第二轮面试。

11月24日，参加创维最后一轮的企业文化培训（无领导小组讨论）。由于前一天晚上对于自己未来的工作和定位很是矛盾（咨询与销售的选择，当时佑佐已经同意我可以实习），所以在到达南京的时候我再次电话和佑佐的高层确认工作的事情，在得到了准确的答复之后，我其实已经有了个人的方向。但前一天已经确定参加创维的最后一轮面试，所以即使迟到，我也是赶过去了。但是整个无领导小组讨论过程中，没有过多的投入，主要是更多的参与。近6个小时的过程中，整个人的激情对比其他人明显不够，因为有些同学竟然流泪啦，也许流泪也是进入创维的一个筹码。就是此，最终没有和创维签约。从目前的情况来看，我认为当时的选择是正确的，因为最近在忙扬子石化的一个项目，扬子石化是一个大型国有企业，员工近1万人，即使进入，对比现在的职员，也不过如此，自我学习的空间不够，我也会不适应的。6个小时的无领导小组，主要包括环节为：

- 1) 创维企业文化介绍
- 2) 个人在小组中（9人）的相互介绍（要求相互熟悉）
- 3) 模拟创业,类似创业大赛，整个过程1.5个小时，有此经历的会有优势
- 4) 实际案例分析，当时有好几个案例，不同的小组可以选择，我所在小组是一个快递公司员工在恶劣环境下，如何处理客户的邮件？过程考察的是综合素质，重点是分析能力。
- 5) 影片情节分析，用词语描写影片中角色性格
- 6) 动手能力的测试，用报纸和胶带搭建最高的塔
- 7) 个人感想的分享

整个氛围很是亢奋，有着让人踊跃参与的冲动。

创维整个过程是比较齐备的，应该属于毕业生求职中想象中的面试过程，实际感受下来，个人以为这是一个极好的锻炼过程，但是，找工作要明确个人的定位和规划，切忌仅仅是看企业和看规模，那样你一旦工作后，你会很失望的。现实和想象，有着极大的差距，作为毕业生，你可以充分发挥你的想象力都不过分，这个差距有的时候让人难以适应。这也产生了毕业后仅仅一两个月就离职的情况屡见不鲜。

经验分享九：

创维 光学类 专业面试都面试什么问题???

家庭状况

以前做过什么，学过什么

对以前的工作及老板的评价（建议你多说好的）

兴趣爱好

接不接受通宵加班（电子企业为了研发经常要加班）

也就这些，跟唠家常似的。

7.3 面试小贴士

网友经验总结：

要非常熟悉自己的简历，不管别人问道什么相关的都能应答如流；要采取主动，不能被面试管牵着走，我总是犯这个毛病，其实在我答错4P的时候我应该进一步主动多说一些的，比如性格上啊、经验上啊或者说一个企业只有在有了自己的品牌才能立足与市场，创维作为中国彩电的前三强，一直以领先的理念脱颖而出，始终站在彩电行业的第一线等等之类的；懂就是懂，不懂就是不懂，在面试的时候你说的每一句话都有可能被面试管拿来问你的，因此，如果不是胸有成竹就不要乱说话。

面试技巧：创维老总用人怪招

日前，创维集团老板黄宏生坦言，在创维，三十岁以上男士如果没有结婚很难获得提拔。黄宏生认为，结婚体现了一个人的社会责任感，如果男人到了三十岁还没有结婚很可能是有问题的。他列举了三条理由：

首先，这种人没有责任感约束，下了班没有寄托，多晚回去也没人管。可有了家庭就不同了，婚姻中的感情就是一种制约。

第二，他可能对一些问题太理想主义，所以一直找不到一个太太，不能容纳别人，挣了钱取得成绩也不愿与人分享，也可以说他没有博大的胸怀，这怎么做领导呢？

第三，结婚就会有培养下一代的的重任，如果培养下一代他都不喜欢，那他怎么会培养助手、提拔助手呢？

职场贴士：无论你自我评价如何，都要客观地掂量此刻的分量——人才使用是有阶段性的。为了利益最大化，企业用人多半要“矮化人才，抬高企业”，所以要理直气壮提要求，字斟句酌签合同。无论你是最底层的员工还是空降兵，都要兢兢业业，恪尽职守，成为系统工程中有一环。

面试准备比什么都关键

我是去年十一月中旬开始真正投入求职行列的，一投简历，就被创维通知面试了。

面试当天，我提前 35 分钟就到了北京交通大学，特地打的过去的，但却糊里糊涂走错了大门。我问了十几个人，包括两个门卫三个保安，但没一个人知道。后来，好不容易才找到创维研发部的面试场所，却没看到自己的名字，一问才发现又错了。我应聘的是销售啊。马上再找，等找到时已经迟到了整整十分钟。负责面试的经理安排我们所有迟到者集中在一个地方等候，大约等了有一个小时。

因为迟到，我就开始紧张了，原来准备得好好的东西也忘了。自我介绍环节不是很精彩。回答面试官问题时又有点说过头，过于表现自己的能力和野心，没把自己踏实干事的一面表现出来，把重点放在对未来的期望上，给人的感觉不太谦虚、不太踏实。

从迟到的那一刻起我就有预感，自己这次要没戏了——我应聘的是销售类职位，即便只迟到一分钟，我也会丧失机会的。最后，事实证明了这一点。

创维面试失利的教训，让我明白，不管在面试之前自己有多自信，都应该把一切都准备好，包括具体的面试地点，最好要事先踩点；或者找几个人一起去。当然在面试前，应该花点时间把学过的课程重温一遍，以有所准备。感觉衣着也挺重要，当时我穿的是一件正装不像正装、休闲不像休闲的衣服，感觉一点自信也没有，我也好久没穿过那件衣服了，再加上又迟到，一紧张就什么话也说不出来了。

功亏一篑啊，都是迟到惹的祸。面试一定要有时间观念。

八、常见问题（FAQ）

创维集团2013届校园招聘常见问题

1. 创维集团是怎样看待应届毕业生校园招聘的？

人力资源战略是创维集团重点战略之一，应届毕业生校园招聘是创维集团人力资源战略的重点工作。从历年招聘的应届大学生在集团的成长情况来看，很多优秀的毕业生已经成为集团经营与发展的中坚力量。创维集团不仅重视应届毕业生的招聘环节，更重视毕业生入职后的培训培养，从99年至今创维集团针对新入职大学生的启航训练营培训工作已经沉淀了十三年，并被学生广为称赞。

2. 创维集团的工作地点是如何确定的？

创维集团已逐步形成国际化经营模式，营销、服务分支机构扎根国内、遍布全球。本次招聘的营销类职位是面向全国及部分海外的营销系统，其余大部分职位在深圳创维工业园、各地的科研机构和生产管理基地。具体职位的工作地点会在面试时详细沟通。

3. 请问创维2013届校园招聘活动中，2012届毕业生能否应聘？

不能。创维集团每年均会进行校园招聘，2012届毕业生的招聘工作已在去年进行完毕。本次校园招聘只面对2013届毕业生。对于2012届毕业生可以关注创维集团的社会招聘，查找是否有适合您的职位，创维感谢您的关注，同时也非常欢迎历届毕业生朋友在社会招聘渠道进行应聘。

4. 公司本次的招聘岗位有哪些？有专业限制吗？

创维面向2013年应届毕业生的招聘职位及专业要求均已公布在校园招聘网站上，只要你的兴趣和能与职位要求相符合，都可以在网上或招聘会申请应聘。具体请查询创维集团校园招聘网站。

5. 公司面试时会核实背景材料吗？

公司首先充分信任每一位求职者在整个面试过程中所提供的一切应聘信息，同时，公司也会保留核查这些信息的权利。

6. 公司有针对性员工的培训项目吗？

创维公司十分重视员工的培训培养。新员工培养采用三级培养模式，即集团级、产业公司级和部门级。集团级入职培训及产业公司级入职培训采用集中培训的方式开展，部门级培养采用导师制的培养方式完成。

7. 公司的薪酬待遇如何？

创维非常重视和肯定员工的贡献与价值，并会根据员工的贡献与价值在薪酬上给予相应体现。通过市场调查，我们为每一位员工提供行业内富有竞争力的总体薪酬福利，在综合面试时我们会提供关于薪酬方面的详细信息。

8. 我和公司签约后可否提前实习？

在有业务需求，并且不影响学生学业的情况下，我们非常欢迎已经和公司签约但还没毕业的同学提前来公司或在学校所在地的分公司实习，这也能帮助已签约的同学更早的了解公司。实习的需求及时间会由公司统一安排，并由公司正式通知已签约的学生。

9. 实习期有相关补贴吗？

在实习期间我们会提供实习工资，而且会为每一位实习员工购买商业保险。我司是南山区高层次创新型人才实训基地，在实习生实习期间除实习工资外还可享受最高半年的深圳市南山区政府给予的实习生补贴(研究生及深圳生源的本科生可以享受)。

10. 如果我在与公司签约后考上了研究生或公务员，或出国留学，怎么办？

如您在签约前明确告知公司正在准备考研或出国事宜，在到公司报到上班前，您收到录取通知后，向公司出具录取通知书，三方协议自动终止。如果在签约之前未告知考研或出国事实，那么公司将按协议规定收取违约金。