

应届毕业生求职系列

www.YJBYS.com

应届毕业生网 编著



BOSCH

博世求职宝典



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

博世求职宝典

前言

博世是德国最大的工业企业之一，从事汽车技术、工业技术和消费品及建筑技术的产业。1886年罗伯特·博世先生在斯图加特创办公司时，就将公司定位为“精密机械及电气工程的工厂”。总部设在德国南部的博世公司员工人数超过23万，遍布50多个国家。博世以其创新尖端的产品及系统解决方案闻名于世。中国成为继德国和美国之后博世全球第三大市场。

自二十世纪八十年代以来，博世公司已在中国设立了10个代表处、5家贸易公司和一个贸易办事处、9家独资企业和9家合资企业、均由博世(中国)投资有限公司统领在华经营活动。博世集团在华投资总额已超过9.7亿美元。博世中国旗下的博世贸易(上海)有限公司、博世汽车部件(苏州)有限公司、博世汽车柴油系统股份有限公司、南京华德火花塞有限公司和联合汽车电子有限公司均在各自的领域内占据市场主导地位。汽车技术部的销售额超过了博世在中国总收入的一半，为博世取得这一卓越的成绩起到了决定性作用。博世一直致力于为中国迅猛发展的市场提供经济、清洁、安全的技术和产品。

本宝典本着为想进入博世公司的同学服务的目的，帮助大家更好地了解博世公司而编撰。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)。其中前两章介绍了博世公司的背景资料，比较详尽。在这两章中，我们对博世公司发展历程、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逐一阐述，详尽直观。在其后的六章中，我们通过对博世公司的整个校园招聘流程的分步解读，为关注博世公司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，对博世公司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，详细解答进入博世公司的每一个关键步骤。

目录

前言.....	2
目录.....	3
一、 企业背景.....	5
1. 博世概况.....	5
1.1.1 企业名片.....	5
1.1.2 发展历程.....	5
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.....	11
三、 校园招聘.....	11
3.1 2013 年博世校园招聘岗位&要求.....	11
3.1.1 校招岗位&要求.....	11
3.1.2 校招岗位对比.....	15
3.2 2013 年博世校园招聘流程&日程.....	16
四、 博世宣讲会秘籍.....	16
4.1 宣讲会信息查询.....	16
4.2 宣讲会小贴士.....	17
五、 博世网申秘籍.....	18
5.1 网申入口.....	18
5.2 网申内容.....	18

5.3 网申小贴士.....	20
六、博世笔试秘籍.....	20
6.1 笔试概述.....	20
6.2 笔试真题&详解.....	21
6.3 笔试小贴士.....	25
七、博世面试秘籍.....	26
7.1 面试概述.....	26
7.2 面试经验.....	26
7.3 面试小贴士.....	29
八、常见问题（FAQ）.....	33

一、企业背景

1. 博世概况

1.1.1 企业名片

企业 logo:



企业名称：罗伯特·博世有限公司

总部地点：斯图加特

成立时间：1886 年

经营范围：精密机械，电气工程

年营业额：382 亿欧元(2009 年)

员工数：275,000 名

公司定位：精密机械及电气工程的工厂

董事长：弗朗茨·菲润巴赫

1.1.2 发展历程

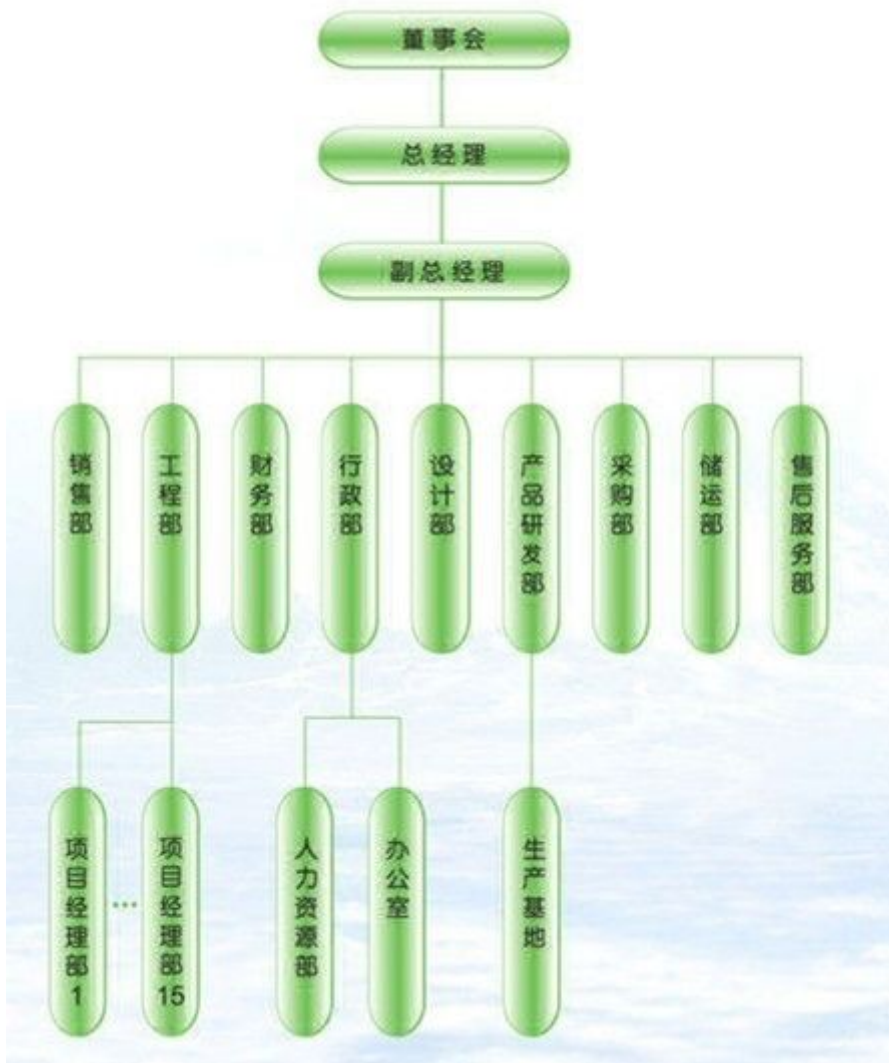
博世集团是全球第一大汽车技术供应商，2009 年销售额达到 382 亿欧元，其中在中国销售额达到 274 亿人民币。博世在全球雇员约 275,000 名，其中在中国雇员约 21,200 名。博世汽车技术正在大举进入中国，从而投身于迅猛发展的中国汽车工业。博世集团与中国的业务伙伴关系可以追溯到 1909 年。今天，博世已在中国设立了 11 个独资公司，9 个合资公司和数个贸易公司及代表处。博世正大力支持中国汽车市场的强劲增长。

博世集团于 1909 年在中国开设了第一家贸易办事处，1926 年在上海创建首家汽车售后服务车间。时至今日，集团的所有业务部门均已落户中国。博世在中国目前经营着 44 家公司，并在上海设有博世(中国)投资有限公司。2008 年博世在华合并销售额达 228 亿人民币。约 20,200 多名中国员工全心全意为中国的顾客提供最先进的技术以及最可靠的服务，以改善人们的生活质量。时至今日，集团的三大业务部门均已落户中国：汽车技术、工业技术、消费品和建筑智能化技术。博世在中国目前经营着 50 家公司，拥有 26,200

名员工，并在上海设有博世(中国)投资有限公司。2010年博世在华合并销售额达 373 亿人民币。

1.1.3 组织机构

下面应届毕业生求职网 YJBYS 为您提供博世投资有限公司组织机构，以供了解：



1.1.4 企业文化

德国产品素以其出色的品质、信誉和技术水准闻名于世，博世继承并发扬了这一传统，所有产品都

依照最严格的德国标准设计生产，而且在产品的研发、制造和销售等诸方面均更胜一筹。

创新精神

百余年来，博世成功的奥秘就在于科技创新。博世集团全球 18,550 名科学家、工程师和专业技术人员始终在不懈努力，推动科技发展，塑造人类未来。由于他们的杰出贡献，博世公司 2002 年共申请了 2370 项专利，平均每个工作小时诞生 10 项专利。通过发明、改进和完善电子和机械产品，以现代科技创造美好生活——这正是科技创新始终处于博世集团中心地位的动力所在。

卓越品质

可靠的产品品质是博世成功的关键，也是博世引以为豪的一贯传统。“12 质量原则”是博世所有员工的工作准则和产品、服务品质的根本保证。同时这一原则也适用于博世的经销商和售后服务机构中的员工。

以人为本

博世全球 221,000 名员工(截至 2002 年 1 月 1 日)是集团最重要的资产。博世公司非常重视员工之间的国际交流，以加强集团内部的全球合作以及由此而带来的国际间的知识交流。此外，其著名的“继续培训计划”帮助员工在实践工作的各方面均有所提高。归根结底，是每一位员工的智慧和努力，推动了博世集团不断发展。

研究发展

数十年来持之以恒、精益求精的研发努力是博世公司始终作为科技先导者的成功秘诀。博世集团每年将占总销售额约 7% 的经费用于研发，为博世的稳步发展奠定了坚实的基础。2001 年博世集团的研发支出达 23 亿欧元，其中绝大部分用于汽车技术领域。

公司标语：科技成就生活之美

博世核心价值观

- 面向未来，注重成效
- 服务大众，尽责社会
- 锐意进取，有行必果
- 公开透明，相互信任
- 公平公正，合作双赢
- 诚信可靠，奉公守法
- 文化多样，和谐共进

1.2 主营业务&业内地位

1.2.1 主营业务

汽车：汽车服务、汽车零部件及附件、整车汽车技术。

家居：家用电器、热动技术工业与手工业。

安全系统：专业电动工具、包装技术传动及控制技术。

1.2.2 业内地位

罗伯特·博世有限公司是德国最大的工业企业之一，从事汽车技术、工业技术和消费品及建筑技术的产业。1886年罗伯特·博世先生在斯图加特创办公司时，就将公司定位为“精密机械及电气工程的工厂”。总部设在德国南部的博世公司员工人数超过23万，遍布50多个国家。博世以其创新尖端的产品及系统解决方案闻名于世。博世集团是全球第二大汽车技术供应商，2003年销售额达到236亿欧元。

博世汽车技术正在大举进入中国，从而投身于迅猛发展的中国汽车工业。博世集团与中国的业务伙伴关系可以追溯到1909年。今天，我们已在中国设立了11个独资公司，9个合资公司和数个贸易公司及代表处。博世正大力支持中国汽车市场的强劲增长。

1895年，博世公司获得王室首府和官邸城市斯图加特的许可，开始生产家用电器。在1933年莱比锡春季博览会上，博世冰箱的成功亮相迈开了博世进军家电市场的第一步，更多的博世家电产品接踵而至，渐渐在炉灶、洗碗机、洗衣机以及电动厨房多用机领域都享有盛名。110年的家电制造历史，一贯高质量的产品，凸显关爱的服务承诺，使博世一直雄踞欧洲家电市场领导地位。博世在中国的历史可追溯至本世纪初，早在1909年（即罗伯特·博世先生创办其第一家工厂后仅23年），博世产品就已进入中国市场；1926年博世在上海成立第一家维修服务站，开始为中国消费者提供优质的博世产品和高水准的技术服务。

矢志不渝的创新精神，精细深厚的工艺技术让博世在家电领域享受着智慧与专业的荣光。早在1895年，博世公司就获得王室首府和官邸城市斯图加特许可，开始在斯图加特电气厂指导下生产家用电器。在1933年的莱比锡春季博览会上，博世推出第一台带压缩机的冰箱，令冰箱业同行大为惊讶，此次成功亮相迈开了博世进军家电市场的第一步，之后更多的博世家电产品接踵而至，渐渐在炉灶、洗衣机、洗碗机、小家电以及电动厨房多用机领域都享有盛名。无论是1960年的第一台全自动洗衣机还是1964年的第一台洗碗机，博世公司凭借其可靠品质和领先的技术一直“笑傲欧洲家电江湖”。

100多年来，博世孜孜不倦追求着一个重要的目标——用完美的技术和可感知的质量，不断改善大众消费者的生活品质。而在今天，博世已成为欧洲家电市场占有率第一的领导品牌。

主要的竞争对手有：西门子、日本电装

1.3 工作地点

博世中国总部

地址： 中国上海市长宁区虹桥临空经济园区福泉北路 333 号

邮编： 200335

电话： +86-21-22181111

传真： +86-21-22182388

电邮： corporate-marketing@cn.bosch.com

www.bosch.com.cn

罗伯特·博世有限公司总部位于上海，在北京、苏州、杭州、长沙、西安等都设有分公司。

二、福利待遇&职业发展

2.1 福利待遇

应聘博世的应届本科待遇，试用期工资在 2000——3000，14 个月薪。另外公司提供免费午餐，博世的食堂很大，两荤两素一碗汤，外加水果。在薪酬方面，博世的特色是浮动制。市场在变，员工的薪酬就不能一直不变，博世从来不承诺提供最高的薪酬，但是一定是公平、合理，并且一定超过行业平均水平。

博世员工的薪酬主要根据各自的评级而定，由全球最大的人力资源咨询公司之一提供解决方案，并且进行薪酬调查，每年都会根据变化进行相应调整。

内部声音：

应聘博世 bosch 的应届本科待遇，试用期工资在 2000——3000，14 个月薪。另外公司提供免费午餐，博世的食堂很大，两荤两素一碗汤，外加水果。

在薪酬方面，博世的特色是浮动制。市场在变，员工的薪酬就不能一直不变，博世从来不承诺提供最高的薪酬，但是一定是公平、合理，并且一定超过行业平均水平。

博世员工的薪酬主要根据各自的评级而定，由全球最大的人力资源咨询公司之一提供解决方案，并且进行薪酬调查，每年都会根据变化进行相应调整。

2.2 员工关怀

工作与生活的平衡

博世认为工作与生活的平衡是高效工作的基础。因此，博世为员工提供灵活的工作安排和选择，例如弹性工作时间或远程办公。在工作之余，公司还会为员工组织多姿多彩的业余活动，包括年会、集体旅游、团队建设、家庭日以及各种体育运动比赛等，以帮助员工达到工作与生活的平衡。

2.3 职业发展

2.3.1 晋升机制

加入博世，迈向国际化的职业发展。博世创始人罗伯特·博世认为员工的积极性非常重要。罗伯特·博世的的精神影响至今，公司为员工提供了良好的工作环境，有竞争力的薪资待遇，超过法律要求的社会福利和一系列的培训和发展机会，以及平等的平台。正是如此，博世中国再次获得了由国际独立人力资源实践评估与认证机构 CRF(联合调查机构)评选出的“中国杰出雇主”的认证称号。

人才本土化战略和国际化的职业发展之路

人才本土化是博世中国“植根本土，服务本土”发展战略的关键之一，对博世在华实现长远发展至关重要。2012年，博世中国拥有员工约34,000名。在未来三到五年内，博世中国员工总数预计超过50,000名；同时，博世计划新增1,500个管理职位，约为目前的一倍，其中大多数由中国员工担任。此外，博世也为员工提供了诸多海外学习和工作机会，以培养具有海外工作经验和全球视野的专业人士和管理精英。2012年，几百名中国员工赴海外参与短期论坛、培训项目，或长期驻外工作。

多样化培训和职业发展体系

博世一直以来提倡“持续进步”和“终身学习”的理念。作为内部培训中心，“博世中国培训中心”为各级员工提供多样化培训项目，并积极鼓励员工参加培训以及其他跨部门交流活动。通过与中欧国际商学院(CEIBS)展开合作，博世还为高级管理人员提供了进一步教育深造的机会。此外，博世于2007年将“二元制”学徒项目引入中国，为蓝领员工提供培训机会。为了培养更多未来的管理层精英，博世于2008年将“经理人培养计划”引入中国。另外，为了鼓励女性员工在公司的发展，博世中国还成立了“博雅荟”，为女性员工提供多方位自我提升的讲座和培训。

2.3.2 培训机会

博世相信，员工发展是个持续过程，企业需要提高员工素质，直面对目前和将来的挑战，而员工培训则是公司成功的基础。在博世集团，员工发展是指所有员工的发展。

因此每个博世员工都会定期和主管讨论他们的职业目标和发展措施，进行绩效评估谈话。

博世为员工提供的培训机会非常多，任何员工——不论职位高低——都可以获得很多内部和外部培训的机会。罗伯特博世学院是博世内部大学，是专业技术人员和管理人员进行交流的论坛，员工可以在这里获得在大学里才能学到的知识，公司的竞争力和创新力也相应随之提高。

由于业务发展迅速，博世对人才需求不断扩大。预计到 2007 年，博世中国员工人数将从 2006 年的 14000 人增加到 18000 人，平均每月有 170 名新员工加入博世中国。为了让新员工尤其是高潜质毕业生迅速融入，公司制定了 IDP 项目 (International Development Program)。在过去的几年中，公司培训了许多拥有两到三年工作经验并深具潜质的员工，他们被博世聘用后即前注德国进行为期两年的培训。

博世集团有两个非常值得一提的员工发展项目：GMTP(管理培认生项目)和 MDP(经理人发展计划)。GMTP(管理培训生项目)是博世给大学毕业生提供一个特殊项目，这一系统的培训体系旨在提高大学毕业生的专业知识、处理问题能力和社会能力，为其走上管理岗位做准备。在中国，整个项目分为 2—3 个模块，其中包括 3 个月海外培训机会。项目完成需要两年时间，在这两年里，员工会在不同的岗位工作，包括参与项目管理和日常工作。

三、校园招聘

3.1 2013 年博世校园招聘岗位&要求

3.1.1 校招岗位&要求

HZ08 Logistic engineer 物流工程师

招聘人数： 5人

Responsibilities 工作职责：

Job rotation to warehouse every functional module, including but not limit to goods receiving, goods picking, data records and packing, learn how to tackle problem promptly and effectively while it occurs.

- Support manager to monitor the correctness of inventory booking; analyze the reason of inventory deviation;

- Co-ordinate with other dept.

Requirements 任职要求:

- Majored in Logistics or engineering;
- Good English ability;
- Familiar with commodities;
- Ability to learn quickly, active and team spirit.

HZ09 Sales Support engineer 销售技术支持工程师

招聘人数: 5人

Responsibilities 工作职责:

- Support bidding;
- Sales contract preparation and technical support of sales;
- Back office for customer question;

Requirements 任职要求:

- Bachelor degree in Electrical or Mechanical engineering;
- Good communicator & organizer; good in MS office, good presentation skills;
- Easily to be work with, be patient and careful on detailed typing work.

CD01 Final Quality Check engineer 成品检验工程师

招聘人数: 5人

工作地点: 成都

Responsibilities 工作职责:

- Draft and prepare for the reports of finished and semi-finished products
- Be responsible for the overall measurement and examination of the finished products' quality. (Referring to specific examining documents);
- Evaluate quality measuring results of finished and semi-finished products, as well as track, handle and report the abnormality;
- Complete the examining reports, collect and report the feedbacks from clients, and put forward rational proposals;
- Handle the CIQ affairs regarding the export product.

- Perform other duties as required from manager

Requirements 任职要求:

- College' s degree in mechanical/mechtronic engineering or relevant;
- Solid professional knowledge in test and measurement tecnology , strong practical ability;
- Good spoken and written English, good communication skill and teamwork;
- Good computer skill , familiar with MS-Office.

HZ05 Development engineers (target to EPV, Designer and Line support) 研发工程师

招聘人数: 5人

Responsibilities 工作职责:

- Designing and improving partly or in total power tools and its components. This includes
- Construction by using Pro/E, calculations of stability and strength, tolerance calculations
- Material selection based on requirements and strength properties;
- Layout of gear transmissions;
- Work with suppliers on the manufacturing processes like plastic molding, machining steel parts, stamping parts;

Requirements 任职要求:

- Master or above; Mechanical background: such as Mechanical, Automation, Industrial engineering;
- Good knowledge in mechanical design;
- Good at Pro/E;
- Fluent in both spoken and written English;
- Teamwork orientation, good communication.

HZ06 Junior Buyer 采购专员

Responsibilities 工作职责:

- Responsible for the procurement of indirect materials of low technical and purchasing complexity;
- Conduct procurement transactions, starting with gathering information about suppliers, materials and prices.
- Prepares the sending of RFQs, sends them, and conducts COQ, with the final act of placing the actual order.

- Monitor the delivery dates, maintain a good relationship with the suppliers and to clarify with them in case of discrepancies.
- Negotiation with and evaluation of suppliers also falls into his responsibility.
- Conduct price comparisons and to implement cost reduction measures.

Requirements 任职要求:

- Bachelor Trading/business administration;
- Initiative, proactive, openness;
- Fluent spoken English and written English.

SZ01 SW Test engineer 软件测试工程师

招聘人数: 2人

Responsibilities 工作职责:

- Make test plan for ABS/ ESP SW project;
- Make test specification according to customer requirement, and test script for automation;
- Execute the Bosch standard test and customer requirement test;

Requirements 任职要求:

- Master degree;
- Major in engineering (automotive engineering preferred, automation and electronic also possible) ;
- Good English skill (CET6 required);

3.1.2 校招岗位对比

下面应届毕业生求职网 YJBYS 为您分析近三年博世校招情况, 以供了解:

2012		
公司名称	工作地点	拟招聘人数
博世(中国)投资有限公司	上海	3
博世力士乐(中国)有限公司	上海	2
博世包装技术(杭州)有限公司	杭州	3
博世汽车柴油系统股份有限公司	无锡	132
博世汽车检测设备(深圳)有限公司	深圳	2
博世汽车部件(苏州)有限公司	苏州	109
博世汽车部件(长沙)有限公司	长沙	21
博世电动工具(中国)有限公司	杭州	3
博世贸易(上海)有限公司	上海	1

专业要求:

本科及以上学历, 机械工程类、汽车工程类、电气电子类、自动化工程类、工业工程类、计算机科学类、经济与管理类、语言类专业。

2013		
公司名称	工作地点	拟招聘人数
博世(中国)投资有限公司	上海	2
博世包装技术(杭州)有限公司	杭州	4
博世电动工具(中国)有限公司	杭州	4
博世汽车部件(苏州)有限公司	苏州	46
博世汽车部件(长沙)有限公司	长沙	34
博世汽车柴油系统股份有限公司	无锡	16
博世贸易(上海)有限公司	上海	1
博世(珠海)安保系统有限公司	珠海	8

专业要求：本科及以上学历，机械工程类、车辆工程类、电气电子类、自动化工程类、工业工程类、计算机科学类、经济与管理类专业。

分析：根据上表不难看出，博世每年招聘岗位众多，人数庞大，工作地点多为上海、长沙南部沿海城市招聘专业主要为机械工程类、车辆工程类、电气电子类等理工类本科及以上学历应届毕业生。

3.2 2013 年博世校园招聘流程&日程

下面应届毕业生求职网 YJBYS 为您提供 2013 博世校园招聘流程，以供了解：



Tips:

1.关于博世的面试：

- 一面 HR 面。会电面或者直接去公司面，以考察英语为主，问题比较常规。以考察英语为主，问题比较常规，如：自我介绍、介绍自己家庭、工作地点有什么认识、职位的意向、及自己的五年等。二面是小组 AC 面，包括小组讨论、即兴演讲、性格测试等。全程英文。
- 网申截止日期 11月 15日；
- 部分职位首轮面试时间将在校园宣讲会的第二天，请抓紧在线提交申请，避免错过简历筛选时间；
- 面试时间和 Offer 的发放因公司和职位不同而略有差别

四、 博世宣讲会秘籍

4.1 宣讲会信息查询

2013 年校园招聘宣讲会回顾

下面应届毕业生求职网 YJBYS 为您提供博世宣讲会信息，以供了解：

宣讲会日程				
学院名称	城市	日期	时间	地点
湘潭大学	湖南	2012年11月08日(星期四)	15:00	逸夫二报

2014 敬请期待

应届毕业生求职网 YJBYS-博世宣讲会信息查询：

<http://www.yjbys.com/xuanjianghui/c659.html>

4.2 宣讲会小贴士

可能大家觉得宣讲会并不重要，但是对用人单位来说，这是认识申请者的第一步，同时也是申请者了解单位的最好途径。所以，如果你很希望进入一家企业工作，请一定参加宣讲会。

那么在宣讲会时，需要注意些什么呢？

1. 网站上没有说现场收简历，宣讲会时需不需带？

宣讲会请一定携带详细的简历，即使没有“详细的”，也请带着你最基本的中英文简历。

一般宣讲会后，用人单位都会现场收取简历。不要问招聘者：我没有带简历，能不能发邮件投简历？招聘者一般会告诉你“可以”。

但是，实际上，投递到招聘邮箱的简历，很少有人去看。

2. 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。

3. 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)。

4. 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。

5. 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、博世网申秘籍

5.1 网申入口

应届毕业生求职网 YJBYS 为您提供博世网申信息查询点:

<http://www.yjbys.com/mingqi/c659.html>

博世官方网址:

<http://life.bosch.com.cn/>

5.2 网申内容

1. 登录博世招聘官方网址或是应届毕业生求职网点击职位申请，还未注册帐号的，需注册一个新用户，进入下一步:



2、登录帐号，选择你想申请的职位，点击申请后，选择志愿、填写并完善简历：



3、完善简历后，点击保存，则网申成功。

5.3 网申小贴士

1、在申请期间，当很多人在线申请的时候，网站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。

2、配置不太好或上网环境不稳定，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;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。

3、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。

六、博世笔试秘籍

6.1 笔试概述

笔试根据内容来分，主要有以下两类：

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。

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。

6.2 笔试真题&详解

选择题

1:小李因在工作中受伤住院三个月，公司为他报销了全部医疗费用，并给予一定的经济补偿，这部分费用属于()

- A.福利费用成本
- B.劳动事故保障成本
- C.健康保障成本
- D.失业保障成本

2:个人福利中的互助会指的是()灌

- A.养老金
- B.储蓄
- C.辞退金
- D.交通费灌

3:下列不属于薪酬构成的是()。

- A.奖金
- B.补贴
- C.津贴
- D.职工福利

8:为了适应新岗位工作需要而对新员工开展的能力和技能培训，称为()

- A.脱产培训
- B.在职培训
- C.非在职培训
- D.岗前培训

9:劳动定额与劳动生产率的关系是()

- A.劳动定额限制了劳动生产率的提高
- B.劳动定额有利于劳动生产率的提高
- C.劳动定额越高劳动生产率就越低

D.劳动定额与劳动生产率是同一个问题

10:帕森斯的职业选择理论的核心是()

- A.人机协调
- B.人际关系良好
- C.人与环境的和谐
- D.人职匹配

11:只有保持各工序生产能力的合适比例关系，才能保障生产过程的()

- A.连续性
- B.平行性
- C.协调性
- D.交叉性

4:在现代人力资源管理中特别强调相互配合的团队精神，这反映了人力资源管理的()

- A.投资增值原理
- B.互补合力原理
- C.动态适应原理
- D.个体差异原理

5:将人员激励划分为物质激励与精神激励的依据是()。

- A.激励的方式
- B.激励的内容
- C.激励的效果
- D.激励的形式

6:职务等级工资制属于()灌

- A.组合工资

B.工作工资

价值中较为固定的价值的薪酬部分是()

C.能力工资

A.激励工资

D.职能工资

B.绩效工资

7()是第一个对薪酬进行分析的学者。

C.福利

A.费鲁姆

D.基本工资

B.亚当·斯密

15:构成同一岗系的岗位,在工作性质

C.克拉克

上()

D.舒尔茨

A.邻近

12:在人员需求预测方法中,专家评估

B.大致接近

法是一种定性预测技术,又叫()

C.完全相同

A.经验判断法

D.完全不同

B.德尔菲法

C.趋势分析法

简答题

D.散点分析法

16:简述内部晋升这一招募形式的优缺点。

13:员工遇有疾病、灾难等非常情况需

点。

要使用一定金额时,允许提前领取应得的薪

17:名词解释:工资等级制度

酬,这是薪酬支付的()。

18:答人员报酬的原则。

A.现金支付原则

19:名词解释:工资制度

B.按时支付原则

20:薪酬管理的基本原则是什么?

C.紧急支付原则

21:述培育组织文化有哪些途径?

D.优先清偿原则

22:简述工作分析的意义

14:反映员工所在岗位或所具备技能的

解答题:

1、BOSCH(博世)作为家电品牌的价值和营销定位

答: 1、创新过程中的激情:从与众不同中找到激情,大胆,创新。2、产品技术和设计求新求异,因为与众不同而价格高。3、不追求成功的感觉,而是寻找成功过程中的自我和刺激。

2、博世对开门冰箱的“双风双冷”技术有哪些优势?

答：①制冷系统是并联双循环，风路系统也是双循环，冷藏室空气中的水分很少流失，不会风干食物；

②风路系统采用了智能变速风扇，当冷藏室制冷器被关闭时，仍然可以低速运转，确保温度均匀；

③冷藏室和冷冻室的风道各自独立，不会互相串味，更卫生。

3、冰箱的色彩如何与家居搭配？

答：白色-百搭色，中性，永远不会淘汰，适合各种装潢风格和色调；银色-时尚色彩，中性偏冷，富有科技感和金属感，适合现代风格的家装环境，适合与偏冷或偏热情色调搭配，如红色橱柜配银色冰箱，适合 30岁左右年龄段的人群；红色-经典色，有时代感。中国人对红色有独特的理解和偏爱；冰蓝色-个性色彩，有时尚感，偏冷，追求与众不同但又不张扬，适合与中性色调搭配；黑色-个性色彩，时尚前卫，色彩宁静，但又很酷，适合与同色系的深色调搭配，也可与浅白色或其它亮色达到鲜明对比效果。同时黑色在五行当中属水，可以聚财。

4、滚筒洗衣机和斜筒洗衣机相比，有哪些优势？

答：滚筒洗衣机对衣物完全是摔打洗涤，所以对衣物磨损非常小。由于运行更平稳，所以振动和噪声要小很多；另外是背部进水，可上下排水，所以可嵌入安装在台面下；斜筒洗衣机对衣物是半摔打、半摩擦洗涤，所以对衣物磨损比较大；由于结构问题，所以运行时不平稳，稳定性差，振动和噪声偏大；由于筒是斜的，所以衣物全窝在底角处，洗不干净；由于是顶部进水，排水也只能下排水，所以不能嵌入台下安装。

5、博世的“15分钟超快洗”程序和其它品牌的快程序相比，有何区别？

答：博世是完整的洗涤程序：15分钟完成一次 30℃加热主洗、两次漂洗和一次 800rpm 的脱水；其它品牌的 12分钟或 19分钟快洗都是冷水洗涤，而且只有 1次漂洗，洗涤效果不能保障，漂洗不彻底，有洗涤剂残留，会影响皮肤健康。

6、博世家电好在哪？(顾客流露出对新品牌的疑虑)

答：博世家电最大的特点是技术创新和设计上求新求异，因为与众不同，所以价格不菲。

博世冰箱：30kg 超大冷冻能力，市场上冷冻速度最快的冰箱;0℃维他保鲜技术，市场上保鲜效果最好的冰箱;双压缩机冰箱，冰箱行业技术最先进的;双风双冷技术，市场上技术最先进、保鲜效果最好的对开门冰箱;普罗米外观、无框玻璃门，最简约的欧式风格设计……

博世洗衣机：15分钟超快洗程序，世界上洗涤速度最快的滚筒洗衣机;电脑变速洗技术，衣物的洗涤时间、洗净度和磨损度的最有效的解决方案;混合洗程序，博世最先从欧洲带到中国;冲浪洗技术，市场上洗涤速度最快、洗涤时间最短、对衣物磨损最小的滚筒洗衣机。博世家电 100天内使用不满意，无条件退货，如果产品不好，有几个敢这么做？

7、如何应对其它品牌超出国家三包规定保修年限的承诺？

答：只有先天不足，才会后天来补。质量是产品的生命，服务只是保障，不能本末倒置。首先要看清楚国家三包规定之外的保修是有偿还是无偿，任何国家法律规定之外的保修承诺都不受法律保护。博世严格按照国家三包规定，同时按照全球统一的质量管理体系对品质进行严格把关，产品很少出问题，从来就不需要维修。您可以到网上查一查，看看谁的投诉多。品质好就是最大保障，您没听说过宝马车有多少年保修吧？但您会认为它的质量不如韩国车吗？如果您买的产品，三天两头要维修，您不麻烦啊？还不如买个质量好的，能多用几年。

8、什么叫博世冲浪洗？

答：博世冲浪洗涤技术，采用了波浪式不对称举升筋和滴式内筒,衣物可以得到立体翻腾和雨淋般的冲洗,衣物就像冲浪一样被冲洗和摔打，最大程度的提高衣服的洗净度和减少衣物磨损。波浪式不对称举升筋：使衣物立体翻滚，全方位摔打，洗涤更均匀。雨滴式突起：光滑的雨滴对衣物磨损非常小，翻转时衣物提升更高，摔打力度更强，去除污渍更彻底。雨滴上和举升筋的小孔：内筒转动时，筒里的水会被雨滴和举升筋提起，立体喷淋，全方位冲洗。

9、针对特脏的衣服博世有快洗程序吗？如果有，是怎么做到的？和其他品牌相比有什么区别？

答：有！博世棉麻 60'强净洗，针对较脏的棉麻衣物,在 60分钟之内,即可实现 60℃加热洗 1000rpm 脱水,并且洗净比可以达到 1级。是市场上洗得又快又干净的棉麻程序，可减少用户浪费在家务上的时间。普通洗衣机的棉麻程序要做到 60℃加热洗涤和 1000rpm 脱水，程序时间远远超过 60分钟。普通洗衣机 60分钟内根本做不到加热 60℃和 1000rpm 脱水。

10、为什么博世“沙滩晒”洗衣干衣机是高品质消费者的最好选择?列出要点，并作简要解释。

答：1、品质高：来自德国，品质精湛，历史悠久;1967年首创洗衣干衣机组合，开专业洗护之先河;全球顶级零部件供应商;主要零部件全部德国进口

2、技术新：目前市场上，独家拥有无水烘干技术，彻底杜绝有水烘干;大幅节约水电，引领环保风尚。

3、外观美：纯正欧洲设计风格，线条简约，品质感强;大容量、小体积;高面板、大视窗、触摸式按键、S型波浪举升筋、雨滴式内筒

4、人性化：自动清洁衣物毛绒;自动清洁空气滤网;优化强弱烘干程序;自动烘干，衣干即停

5、使用省：无水烘干;衣干即停，节约电能水量检测。

笔试经验：博世-长沙-质量工程师

长沙博世的笔试和一面时间比较快，在十月中旬就全部搞定了，宣讲会现场共交了800多份简历，进笔试的有90个人，笔试题是全英文，都是综合能力测试，基本上只要能及格就绝对能进入面试，一面我们学校有30多个人进入。我们当时是半个小时30道题，所以要及格也有点困难，反正我当时是我完全没有面试经验的弱点就暴露出来了，把那本招聘宣传册拿出来，对他的要求一条条对过去说自己都符合，最后自己加了一条，说虽然现在我英语口语不好是因为没有良好的环境练习，还说只要有一个好点环境我一定能说的很好，因为我学习能力很强……面完后hr和我说如果进了二面就是去公司和部门经理面了，11月初就会通知，让我等着。

6.3 笔试小贴士

笔试的目的是为了对求职者的工作能力进行测试，一般有三种：智商测试、专业能力测试和综合能力测试。

1、智商测试(IQ测试)，参加过公务员考试的求职者肯定都知道，在考试中有相当一部分智商测试题，其实公务员考试根本上来说也是一种求职笔试。国内企业一般都很少使用智

商测试，但是很多跨国公司都经常采取这种测试，尤其是会计师、审计师之类的行业。

2、专业能力测试，这个就很常见的，比如从事行政、秘书方面的工作，往往让你写一篇文章来进行测试，应聘软件工程师，往往让你写一段程序，应聘翻译类的，往往让你翻译一段话。专业能力测试时最能测试出求职者工作能力的方法，来不得半点虚假。尤其理工类的求职者，几乎面试必有笔试。

3、综合能力测试，兼有智商测试和专业能力测试两方面能要求，测验的是求职者使用专业知识的能力，一般常见的方法是给你一组资料或者数据，让你找出其存在的问题和合理的解决方案。

总而言之，根据自己的应聘职位与专业知识要相结合，在笔试的时候提前时间到，心理不能过于紧张。

七、博世面试秘籍

7.1 面试概述

7.2 面试经验

经验 1:

今年 9 月份某天中午，我怀着一试的想法把简历投入了无锡博世，类似行政助理的实习职位~之后不到一小时，我收到了博世人力资源部 MM 的电话，声音好甜的，她大致用英文和我说了行政助理是要会德语的，问我愿不愿意做采购部的实习~我当然说我愿意我愿意~于是，MM 对我进行了电面，大致是英语先自我介绍一下，之后简单问了我一些问题，然后就说问我学校这边好不好安排，如果可以，她会帮我近期安排面试。(电面之后处于恍惚阶段，赶快上网仔细查了无锡博世，发现原来那么厉害，比我想象还要厉害~窃喜中): 66) 学校这边和老师简单沟通一下，我现在是大四，学校还有几门课，不过老师都比较开明，大致说了情况又去问了有关部门……学校基本 OK 赶快给博世 MM 打电话，告诉她学校可以，她说那你明天下午来面试一下吧~~~于是第二天下午我就去了无锡~~紧张 ing:110) 无锡博世真的是一个很大很大的企业~~里面工作环境很赞，外国人很多……面试我的一位是人力资源

部的，还有一位是一个非常非常漂亮的采购部大美女，大致先是自我介绍一下，然后又问了我一些对于工作的理解，然后问我和外国人是否有过交流，问我为什么会想做这个之类之类，最后说你的英语水平大概知道了，然后用中文问了我无锡有没有亲戚，我说没有，然后说可以租房子~~一周内等通知……然后过了一天下午，人事部 MM 打电话告诉我叫我体检去~~10月中旬到公司就职~我真的很哈皮~~:83)大致就是这样~ps:我过了上海中级口译，口语表达还算 OK，平常一本学校，然后担任过广播站播音主持，拿过几个类似优秀团干，优秀社团负责人之类的。总的感受：无锡博世给我感觉是一个很棒的地方，我想马上要实习的话我一定要把握好机会，努力工作的~各位要对自己有信心，不要随便放弃，还有的感受就是英语很重要，沟通交流很重要，大致就是这样~~

经验 2:

在前天晚上投递简历后(有一位博世内部学姐推荐我到 HR 的，在此向她表示感谢)，今天早晨就接到了 HR 的电话面试(效率相当高，所以对大家的第一点忠告就是：投递简历之前就要做好充分的准备工作，以免措手不及)。电话面试的问题很简单，可是就是这些简单的问题让我几乎错失了一次非常难得的面试机会，问题一，问我期望去一个什么样的公司，由于我想去一家 IE 部门很完善的企业，但苏州博世 IE 目前还处于 SET UP 期(之前我不了解这一点)所以 HR 说我们的公司与你的期望不符，忠告二：面试之前要对自己有一个准确的定位，然后将自己的期望目标与面试公司的要求进行仔细的对比，与内心期望存在差异时，想想对于这一点自己是否应该妥协，比如薪水不高，但公司很好;或者想去大公司，想得到很好的培训，但应聘的部门是新成立的等等)。问题二，为什么离开之前的公司(我是工作半年后准备辞职重新找工作的)，我说了之前公司培训不完善，上级不重视等，虽然我说了实话，但我也犯了一个很低级得错误，对以前公司挑刺在面试中要尽量避免(忠告三：对于应届生一样，千万别在面试时表现出对自己学校及老师的不满，就算他们不是最优秀的，但他们给予了你知识和关怀，我们应该从不满中发现它的闪光点，并且心存感激)。之后也简单的考察了我的英语能力等，大约 20 几分钟后电话面试结束，说是一周后给面试通知。原本一颗激动的心就随着这次准备不充分的电面慢慢消沉了，机遇的确只垂青有准备的人，不知一周之后是否会出现奇迹。最后，期望我的经历对大家能有些许帮助，祝大家都能找到心仪的工作!

经验 3:

下午三点，我准时来到博世。碰巧他们还在开会。这是我第二次来到博世面试。第一面时，我发挥正常，由于我应聘的职位和我之前工作的行业和职位都有出入。所以面试时我也说不

上什么有内涵的东西来。没想到那个经理竟然对我印象很好。在我进入第二面的时候亲自打电话提醒我，将由上海代表处的老总和 HR 面试，并希望我注意仪表，以及面试的一些事项。挂完电话，我简直感动的想哭。大概等了十分钟，我被一个黑色 T-shirt 的女子叫进了会议室。里面两男一女。看不出来头.但知道有一个男的是老总.另外那个女的想必是 HR 了.其中一个男的发话，大概要我介绍一下工作之类的，然后不停的从反方向要我剖析自己的不足，两分工作的不相关性.我彻底晕菜!没法子，我自己不断的抽自己嘴巴子，说工作内容不一样啊，行业不一样啊，接触的群体不一样啊，说自己不够稳重啊..天，这样下去，我不彻底被剥光了.还好，我是善于自我批评的，要说工作的相关性，我还真说不出名堂来。当然又得说自己的优势了，我陈芝烂麻的把我那几点面试说了几百次的闪光点又倒了出来.他们还算满意吧。那个男人再问了一些为什么要离职，为什么不做老本行(我专业会计，现做销售)之类挑刺的问题后，说："我这边没有问题了，你们呢?"我舒了一口气.旁边一个男的发话了，问我对这个工作的理解以及 team player 的理解.(从说话的语气来看，这个才是真正的老总.)工作我真的不是很理解，瞎说了通，然后说在项目中作为一个 team player 的重要性，事实上我一直混淆了 team player 和 team leader 的概念.而且不停把它放在 project 里面说.那个人打断了我的话，希望我能把它放到实际的行销网络里来举例。我凭自己的理解又重新解释了一遍.他终于满意了.然后他问："你真的没有做过直接的销售吗?"我回忆了下，把自己在大学时做旅行代理的事说了一遍.他微笑着说："这也是销售?不过挺浪漫的."我又说了个我在大学暑假做直销的事，那是第一份工作：一家家的敲门，扫街，推销洗发水之类的日常用品.说了一些快乐和痛苦的事情.他似乎对我这分工作非常满意，问：当初别人都拒绝你，你不难过吗?看到他一个劲的问这些奇怪的问题，又想起了那分工作的辛酸，我鼻子一酸，眼泪水竟然在眼眶中团团转，天，可别花了我的妆容!我竭力忍住，拿了张纸巾吸了吸泪水，说：抱歉，我情绪有点上来.没想到，他竟然有点感动的说：我觉得很好，真的很好!你不该把这分经历在简历上隐藏，即使在 IBM(我之前不是 IBM 的)等大公司做了三年又怎样呢.你这工作才是真正磨练人的.看样子，我的泪水博得了他的同情分.之后又狂轰烂炸了几个问题，似乎还算满意.最后，他说：我们对你非常满意，只是这分工作是跟政府打交道，及管理片区的经销商，需要很强的工作经验和阅历.我们需要考虑一下.下周给你答复.他们为我开门，送客。

7.3 面试小贴士

关于备考

- 1、有的面试前有资格审查。记得要带身份证、学生证、毕业推荐表及其复印件、英语四六级证书及其复印件和奖励证书及其复印件。
- 2、熟悉自己的简历内容，根据简历思考可能会遇到的问题及自己的答案，一定要真实。
- 3、博世会在投递的简历中抽取一部分先进性电话面试，一般在投递简历的一两天后，要有心理准备。

关于无领导小组面试

- 1、群面非常重要，它在考验你在一次讨论中担当了什么角色，一个是组织者，一个是记录者，一个是时间观察者。所以你需要做到其中的一项。争取得到 LEADER 跟 PRESENTER 的位置，要积极主动发言，不能随意附和，不然，你就 OUT 了。真的，一般留下单面的一定会有这两个。
- 2、我认为面试官比较在意群 P，而后面的 1 面完全是忽悠你，10 几分钟就问完了。所以大家在群 P 表现要好。因为他们要对你打分的。HR 说，她们是以评分的方式来考察，主要是群 P 环节分数比较高。
- 3、面试做自我介绍时，最好能记住小组成员的名字，如果记性不好，拿笔和纸记下了，起码有个大概印象，或者索要对方名片。

关于心态

- 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、注意织节，水平都差不多，就看谁的织节做的好，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。

关于自我介绍答题思路

1、个人专业知识的角度专业知识上的优势有两种：一种是学习成绩上的优势，另一种是实际操作能力的优势。

(1)对于成绩好的应届考生，当然在回答该问题时，可以在陈述中提到自己的在校成绩，用优异的在校成绩来证明自己专业知识上的优势。在这里，有一个很关键的点就是，考生要把自身所取得的优异在校成绩主要归功于在校老师的辛勤培育以及个人的勤奋，切忌说“自己天分高”、“接受能力强”或“从小到大成绩都比较优秀”之类的话，这类话一旦说出会给人“自视过高”的印象，不利于在面试中获得高分。

(2)而对于成绩一般的应届考生，那么回答该问题的时候，就要注意不要给面试官一个在校期间“无心向学，不勤奋，不热爱本专业”的感觉。在专业知识上的优势时，应该突出自己比较注重专业知识的实际运用，要强调自己热爱本专业的知识，但注意力集中在实际运用方面，并且强调在学习专业知识过程中得到了老师的关照和爱护，学到很多很实用的知识。对于学习成绩不特别好的原因，考生可以这样回答：原因是自己本身考试的方法相对比较薄弱，不大会考试，而自身的学习注意力很多时候没有在考试题目上，所以一定程度上影响了考试成绩，但自身对考试的态度是很认真的，同时老师对自己的教育很好，自己在校所学已经可以适应社会的要求。

(3)对于非应届考生来说，就需要强调自身毕业后从事的是与本专业相关的职业。要告诉考官，自己是一个幸运的人，自己在毕业后遇到了很专业很有水平的领导和同事，得到了他们的许多帮助，在工作中学到许多专业知识，自己在毕业后提高了很多。而自己刚开始参加工作的时候，由于工作经验不够，许多在校的专业知识无法很好地应用在工作中，但有了工作经验后，自己已能很好地把专业知识应用在工作中，所以自己从专业的角度是很适合该招考职位的。

2、个人性格的角度谈到考生的个性是否合适招考职位，那就要从银行职位对考生个性要求的共性和个性分别着手分析了。从银行职员性格的共性上看，要几方面共同的要求：“谦虚谨慎、沉着冷静、胆大心细、敢于承担责任、团结而顾全大局、服从上级”考生在做自我

陈述的时候就要把这些要求融合在答题中。同时也要关注银行职员性格的个性，对于这方面的准备，考生在面试前就要回顾报考时招考职位的具体要求，是分配到哪个部门、哪个岗位、是否要派往外地工作等等，以及要上网站查询报考单位的具体业务。从这些单位业务信息及招考职位信息来找到具体职位对面试者性格上的特殊要求。总之，要有针对性地体现自己的性格无论从银行所需性格的共性还是个性上看，自己都是适合从事银行职业的人选，而且是可以长期从事银行职业的人选。

3、个人经历的角度这里的个人经历从时间段上来划分主要指两方面：学校经历和工作经历。

(1)对于应届毕业生来说，主要的经历当然是指学校经历，那么在学校中的经历主要有工作经历、学习经历、获奖经历、勤工助学经历。

①学校中的工作经历主要分为：学校团委工作经历(团干部)、学生会工作经历(学生会干部)、社团工作经历(社团干部)、班集体的工作经历(班干部)。对于考生来说，这部分的陈述应该有所侧重，重点谈自己最辉煌的一面。这里有一点需要强调的是，如果面试的考生在校期间的学生工作经历非常丰富，几乎遍及各个方面，那么请注意，切不可陈述时间过长，挑最有代表的部分来说就可以，陈述时间过长一方面显得累赘，另一方面有可能让面试考官觉得考生在“炫耀”，易引起考官的“不好印象”，不利于面试中获得高分。

②学校中的学习经历主要是奖学金的问题，如有获过奖学金，可以略为陈述，如没获过奖学金，则可以避免谈这方面的问题。

③学校中的获奖经历，这里包括体育、文艺、科技方面的奖项，这里有一点需要注意的是不需要罗列具体的获奖项目。打个比方，假如戴斌老师在面试的时候这样说：本人曾获得全校第二届‘当代大学生三个代表’征文比赛的一等奖、‘联想未来’三校征文比赛一等奖……”。大家试想一下，假如戴斌老师这样对面试考官罗列自己的“奖项”，面试考官会有好印象吗？不会。而且这样的罗列完全没有必要，因为完整具体的获奖经历在考生的资料中已有显示。对于上述的情况，实际上正确的表述方法应该是说：“本人获得过一些征文比赛比赛的奖项，在写文章方面有一定特长，可以在机关从事(胜任)一定的文字处理工作。”

④对于勤工助学经历，可以说很多人都忽视了这方面的内容。实际上这种经历很能体现考生的一种精神，一种毅力，那就是考生在经济不宽裕的情况下，仍然可以靠自己的努力完成学业，这种经历本身就是一个值得赞扬的经历，考生如能很好地体现自己这方面的经历，应该是可以获得不少的印象分。

(2)对于非应届毕业生，即在职人士来说，工作经历就要做为侧重点来陈述，这里要特

别强调的一点是，要侧重于团队合作的经历及自己组织协调方面的经历。总之，一个大的原则就是考生不能让考官感觉是个人能力很强，但团队合作不行，在集体协作的情况下能力不突出。作为行政机关来说，真正需要的银行职员，应该是素质过硬、纪律性协作性很强。通俗地说，就是自己素质不错，在集体中能发挥更大效用。这里要突出强调的一点是，不要谈跳槽，不要谈以前自己怀才不遇，不要谈自己过去领导和同事的不足或缺点，不要谈过去的工作薪水不高。要告诉考官，过去的经历是美好的，给自己的发展和能力的提高有很大的帮助。

八、常见问题（FAQ）

Q: 博世集团 2011年校园招聘包括哪些职位?计划招收多少人?

A: 博世集团在中国的 10家子公司参与到本次校园招聘中, 职位需求涵盖了生产、研发、采购、质量管理、销售支持、财务、物流等多个职能类别, 将招收 400余名应届毕业生。

Q: 博世今年校招的目标专业有哪些?

A: 博世在汽车技术、工业技术、消费品和建筑智能化技术领域是世界领先的技术及服务供应商, 所以我们主要招收机械类、汽车/车辆工程类、电子电气类、能源类等工科专业的学生, 同时也会招收财务、管理、物流、国际贸易等商科专业学生。

Q: 如何进行职位申请?

A: 进入"校园招聘-职位需求"页面, 会出现所有博世集团子公司及职位列表, 点击职位, 将出现该职位的详细介绍和要求, 点击 Apply, 进入网申系统, 注册并在线填写简历, 简历提交成功后, 即完成职位申请。

Q: 我可以申请几个职位?不同的志愿选择有什么差别吗?

A: 每位同学最多可以同时申请两个职位, 请慎重考虑您的第一选择。

Q: 申请职位后的测评必须完成么?

A: 在线测评是对申请者评选的参考, 请在规定时间内完成相应试题。

Q: 网申的截至到什么时候?

A: 网申截至至年 11月 15日。因我们将在宣讲会的第二天进行面试, 所以请同学们抓紧在宣讲会开始前, 在线投递简历, 以免错过简历筛选。

Q: 宣讲会什么时候开始?将在哪些学校进行?

A:博世 2011校园宣讲会将于 10月 11日正式展开, 在全国 20多所高校举办校园宣讲会, 具体时间及场地信息, 请关注我们的网页更新及校园 BBS 信息。

Q:宣讲会现场也可以投递简历吗?

A:我们提倡同学们网上投递简历, 方便尽早对您的申请进行筛选, 以免错过宣讲会第二天的面试。如果未能及时在线提交, 宣讲会现场也可以携带简历, 我们会有同事在现场接收。

Q:面试什么时候开始?一共有几轮?会有笔试吗?

A:在各大高校的宣讲会之后, 将会安排通过简历筛选的同学, 进行第一轮面试。后续面试或笔试安排将根据不同的公司和职位要求来定, 会在您同过第一轮面试后提前通知。

Q:我可以通过哪些渠道了解更多关于 Bosch 及其 2011年校园招聘的信息?

A:您可以登陆我们的校园招聘官方网站: 查看博世校园活动, 也可以登陆官网了解情况;

Q:如何了解博世公司的职业发展、培训机会等方面的信息?

A:可以进入"校园招聘网站-成长在博世"页面, 查看对博世公司职业发展道路、培训体系的详细介绍。