

HiAll 团队 2007 名企求职大礼包

OUR MISSION: WE HELP YOU FLY HIGHER IN YOUR CAREER!

Haier 海尔

海尔 (Haier) 篇

地址：北京市海淀区中关村东路 18 号财智国际大厦 B 座 802 邮编：100083

电话：(8610) 51664012 82600684 邮件：service@hiall.com.cn

这份文档可能包含了纽哈斯国际教育咨询拥有的专利，或者未决专利应用的相关内容和素材。提供这份文档给使用者并不意味着对这些专利的任何授权。

版权所有 ©纽哈斯教育咨询。HiAll 标识和产品名称都是纽哈斯国际教育咨询的商标或者注册商标。其他标识和产品名称都是各自所有者的商标或者注册商标。

前 言

2007 年名企校园招聘大战已拉开帷幕，为了更好的服务同学们求职，HiAll 网站特新增具有很强时效性的 2007 校园招聘专版。我们的目标是做到“一站式”求职服务，尽可能使同学们的求职便利。同时我们还开设了相关的培训班，增加同学们对行业的了解和求职的信心。

此次我们推出了海尔求职大礼包，随后的各大名企大礼包也将马上和大家见面。此外，我们会随着 07 各名企校园招聘的进度，适时地为同学们提供其他各企业的相关资讯和相关培训内容。

同时，我们 HiAll 团队也真诚的期待着同学们对我们网站的 07 校园招聘专题提出意见和建议，力求使我们的服务更贴近同学们的需要，让我们共同努力，赢取 07 校园招聘！

◆HiAll2006-11-17 求职英语，英语不再是难题

毕业前夕，求职大军，英语面试，

你将拿什么让 HR 给你满分？

听说读写，英文沟通，

你是否一一掌握？

面试现场，

你能否用英语清楚地表达完整的想法？

求职培训曾帮助 93% 的 HiAllers 进入无数 International companies。你是否也有着强烈的兴趣和愿景，希望能够进入 International company，成为职场超级双语人？

11 月，HiAll 又将开设周末班，在读、写、听、说四个方面立体而更全面且广泛的空间，这里将有全新的培训体制：

★**听**英语面试的各个环节：37 个常见问题；案例面试和 AC 面试可能会遇到的英语场景。

★**说**如何用地道的英语回答考官问题；面试技巧以及常用词汇的正确表达方法

★**读**案例阅读、分析以及笔试；快速获得有用案例信息的技巧，笔试的解题方法。

★**写**英文简历，开放性问题 and 求职信函的写作，获得各部分写作的重点，常用的结构以及表达方式。



Other benefit:

- 实战模拟面试。
- 企业需求能力的拓展训练。
- 与著名企业员工的面对面交流。
- 来自全国各地，在求职路上志同道和的人脉关系。

【培训时间】 2006-11-17,18,19 全天

【培训地点】 HiAll 培训教室—中科院自动化研究所 13 层第二会议室

【培训费用】 560 元/人

【报名方式】 <http://www.hiall.com.cn/activity/SignUp.php>

【咨询电话】 010—82600684 010-51664012-809

【电子邮箱】 service@hiall.com.cn



目 录

第一章 公司简介.....	5
1.1 公司信息框图	5
1.2 公司概况	6
1.3 公司发展 (2005—2006)	6
1.4 企业文化	8
1.5 竞争对手	9
1.6 荣誉奖项	10
1.7 海尔在中国	13
1.8 企业领导人	17
1.9 发展战略	17
第二章 公司招聘.....	19
2.1 招聘说明	19
2.1.1 “人人是人才，赛马不相马”——你能够翻多大跟头，给你搭建多大舞台... ..	19
2.1.2 授权与监督相结合——充分的授权必须与监督相结合	20
2.1.3 人材、人才、人财	20
2.1.4 今天是人才，明天未必还是人才	20
2.2 申请方法	21
2.3 员工培训	21
2.3.1 “海豚式升迁”	22
2.3.2 “届满要轮流”	22
2.3.3 实战方式	22
第三章 面经大全.....	24
3.1 海尔纽约一面记	24
3.2 海尔面试记	24
第四章 内部声音.....	27
4.1 工艺经理郭凯：工艺培训到生产线，工人干活不忙乱	27
第五章 附录.....	29
5.1 公司指南	29
5.2 各大企业招聘时间表	30
第六章 HiAll简介.....	39
6.1 HiAll2.0 培训课程体系	39
6.2 HiAll专家顾问团名单.....	42
6.3 HiAll金牌讲师.....	43
6.4 HiAll学员感言.....	45
6.5 HiAll出版物.....	46

第一章 公司简介

1.1 公司信息框图

2007 年更多名企信息，请访问：

<http://www.hiall.com.cn/bbs/forumdisplay.php?fid=344>

 海尔公司 (Haier)	
概况 THE STATS 公司类型：家电公司 股票代码：青岛海尔 上市地点：上海 创始人：张瑞敏 现任董事长及 CEO：张瑞敏 开展业务：家电，通讯，IT，家居，生物，软件，物流，金融，旅游，房地产，电器部品和网络家电 经营规模：年销售额 100 亿美元 员工数：20000 地址：中国，青岛海尔路 1 号海尔工业园内 邮编：266101 电话：(086) 4006999999 传真：：(086) 532-88938666 公司网址：www.haier.com	主要竞争对手 KEY COMPETITORS 康佳 长虹 美的 公司价值观 COMPANY VALUE 有生于无 人人是人才，赛马不相马 先谋势，后谋利 企业如同斜坡上的球 市场无处不在，人人都有市场 品牌是帆，用户为师 企业生存的土壤是用户 走出去、走进去、走上 管理的本质不在于“知”而在于“行” 真诚到永远——海尔的形象

更多企业文化及信息动态

<http://www.hiall.com.cn/bbs/forumdisplay.php?fid=344>

这份文档可能包含了纽哈斯国际教育咨询拥有的专利，或者未决专利应用的相关内容和素材。提供这份文档给使用者并不意味着对这些专利的任何授权。

版权所有 ©纽哈斯教育咨询。HiAll 标识和产品名称都是纽哈斯国际教育咨询的商标或者注册商标。其他标识和产品名称都是各自所有者的商标或者注册商标。

1.2 公司概况

海尔集团是世界第四大白色家电制造商，也是中国电子信息百强企业之首。旗下拥有 240 多家法人单位，在全球 30 多个国家建立本土化的设计中心、制造基地和贸易公司，全球员工总数超过五万人，重点发展科技、工业、贸易、金融四大支柱产业，2005 年，海尔全球营业额实现 1039 亿元（128 亿美元）。

海尔集团在首席执行官张瑞敏确立的名牌战略指导下，先后实施名牌战略、多元化战略和国际化战略，2005 年 12 月 26 日，创业 21 周年之际，海尔启动第四个发展战略阶段--全球化品牌战略阶段。海尔品牌在世界范围的美誉度大幅提升。1993 年，海尔品牌成为首批中国驰名商标；2005 年，海尔品牌价值高达 702 亿元，自 2002 年以来，海尔品牌价值连续四年蝉联中国最有价值品牌榜首。海尔品牌旗下冰箱、空调、洗衣机、电视机、热水器、电

Haier 海尔

脑、手机、家居集成等 16 个主导产品被评为中国名牌，其中海尔冰箱、洗衣机还被国家质检总局评为首批中国世界名牌，2005 年 8 月 30 日，海尔被英国《金融时报》评为“中国十大世界级品牌”之首。海尔已跻身世界级品牌行列。其影响力正随着全球市场的扩张而快速上升。

海尔有 9 种产品在中国市场位居行业之首，3 种产品在世界市场占有率居行业前三位，在智能家居集成、网络家电、数字化、大规模集成电路、新材料等技术领域处于世界领先水平。在国际市场彰显出发展实力。“创新驱动”型的海尔集团致力于向全球消费者提供满足需求的解决方案，实现企业与用户之间的双赢。目前，海尔累计申请专利 6189 项（其中发明专利 819 项），拥有软件著作权 589 项。在自主知识产权基础上，海尔还主持或参与了近百项国家标准的制修订工作，其中，海尔热水器防电墙技术、海尔洗衣机双动力技术还被纳入 IEC 国际标准提案，这证明海尔的创新能力已达世界级水平。

在创新实践中，海尔探索实施的“OEC”管理模式、“市场链”管理及“人单合一”发展模式均引起国际管理界高度关注，目前，已有美国哈佛大学、南加州大学、瑞士 IMD 国际管理学院、法国的欧洲管理学院、日本神户大学等商学院专门对此进行案例研究，海尔“市场链”管理还被纳入欧盟案例库。海尔“人单合一”发展模式为解决全球商业的库存和逾期应收提供创新思维，被国际管理界誉为“号准全球商业脉搏”的管理模式。

面对新的全球化竞争条件，海尔确立全球化品牌战略、启动“创造资源、美誉全球”的企业精神和“人单合一、速决速胜”的工作作风，挑战自我、挑战明天，为创出中国人自己的世界名牌而持续创新！

1.3 公司发展 （2005—2006）

2006-09

在中国企业 500 强评选中，海尔集团以 10337518 万元的营业收入荣列第 25 位。

2006-07

世界品牌实验室和世界经理人周刊联合主办的 2006 年(第三届)世界品牌大会公布了中国 500 最具价值品牌排行榜，海尔以 639.89 亿元人民币的品牌价值蝉联第一。

2006-06

香港维多利亚港树立起海尔大型户外广告

2006-06

《环球企业家》杂志公布国内首份基于全球市场表现的中国公司名单——“最具全球竞争力中国公司 50 强”名单。海尔集团以 2005 年海外收入 28 亿美元居“2005 海外收入前 10 名公司”第七位。

2006-4-10

国务院副总理吴仪一行视察美国南卡州海尔工厂，并出席海尔与 NBA 全球性战略合作签约仪式。这标志着我集团成为第一个赞助 NBA 的全球家电品牌。牵手美国文化的象征性赛事，我集团加快成为美国主流品牌的步伐。

2006-4-06

美国《财富》杂志中文版 4 月版公布 2006 年“中国最具影响力的 25 位商界领袖”排行榜，我集团张首席再次荣居榜首，是惟一两次荣居此榜首的商界领袖。

2006-2-9

在由中央人民广播电台和全球 20 余家华语广播机构联合主办的“世界华人眼中最具国际化的 20 大中国企业品牌”评选活动中，海尔集团位居榜首。



2006-1-8

在首届“中国杰出质量人推选活动”中，海尔集团首席执行官张瑞敏荣获由中国质量协会和中华全国总工会联合颁发的“中国质量领域最高荣誉奖”。

2005-12-25

在北京钓鱼台国宾馆“海尔集团创业 21 周年暨海尔全球化品牌战略研讨会”上，海尔集团首席执行官张瑞敏宣布启动“全球化品牌战略”阶段，这是海尔继名牌战略、多元化战略、国际化战略之后进入的第四个发展战略阶段。新的战略阶段，海尔取胜全球市场的发展模式是“单合一”。2005 年，海尔集团转变观念，创新发展模式，提高发展质量，全年实现全球营业额 1039 亿元，实现利税约 35 亿元。

2005-10

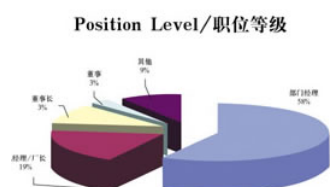
《人民日报》、《经济日报》相继刊发了对海尔集团创业 20 余年来坚持自主创新、矢志不渝创世界名牌的做法和发展历程的重点报道：

10 月 24 日《人民日报》在“品牌时代”专版中刊发了张瑞敏首席执行官的署名文章：《中国不能没有世界名牌》。

10 月 25 日的《经济日报》在头版头条刊登了对海尔集团的报道文章：《海尔的证明》。文章分为“追梦的人们”、“韧性的坚持”和“不变的灵魂”三部分。从 10 月 25 日起，《经济日报》将连续四天从“品牌”、“流程再造”、“技术创新”、“国际化”四个方面推出对海尔集团的专题报道。

2005-10-18

10 月 18 日，美国南卡州政府亚洲办事处成立仪式在上海举行，张瑞敏首席执行官作为南卡州政府的特邀嘉宾出席了成立仪式，并发表演讲。



在成立仪式上，南卡州州长 Mark Sanford 先生向张瑞敏首席执行官颁发了“全球商业领袖奖”，以表彰海尔在推动南卡州经济发展所做出的巨大贡献和所取得的巨大成就。

2005-09

在本月国家信息中心召开的“2005 年度空调行业盘点暨流行趋势发布会”上，海尔集团除独揽“国内市场先锋奖”外，还摘得“全国畅销空调品牌”、“全国畅销节能空调品牌”、“全国畅销变频空调品牌”、“全国畅销空调型号”、“最佳性价比空调品牌”等九项大奖，成为 2005 冷冻年空调市场大赢家。

2005-06

6 月份,《财富》(中文版)推出“中国最有价值的品牌”排行榜,这是继去年之后,《财富》(中文版)第二次通过问卷调查的形式进行的排名。海尔集团连续两次入选,今年排在第 6 位,是上榜的 25 个品牌当中排名最靠前的中国本土品牌。排在前 5 位的分别是宝马、微软、奔驰、可口可乐、英特尔。

6 月份,国际电工委员会在德国召开未来高新技术顾问委员会会议。海尔集团副总裁喻子达作为发展中国家企业唯一代表出席大会,并当选为国际电工委员会未来高新技术顾问委员会(IEC/PACT)委员,海尔集团成为第一个进入该机构的发展中国家的企业。

2005-06-17

6 月 17 日,第 19 届中国电子信息百强企业揭晓,海尔集团以 1016 亿元的年营业收入连续三年排名百强首位。本届百强企业营业收入合计 8158 亿元,海尔集团占八分之一。

2005-03

3 月份,教育部《中国大学生就业》杂志公布了“中国大学生就业首选企业”名单,海尔集团位居榜首。前 5 位分别是海尔、微软、宝洁、IBM、中国移动。

2005-01

1 月份,由海尔集团企业文化中心编写的三本书:《海尔人话海尔》、《海尔品牌之路》、《海尔的故事与哲理》被青岛出版社正式出版。

2005-01-26



1 月 26 日,中央电视台《新闻联播》以《海尔集团:培育创新机制打造世界级品牌》对海尔集团进行了长达 3 分钟的报道。新闻通过海尔集团洗衣机产品本部开发部部长吕佩师的创新事迹对海尔集团的创新机制进行了详细介绍。报道中说:“海尔集团通过不断培养创新机制,激发自主创新为能力,增强了企业的核心竞争力,海尔正一步步向世界级名牌迈进!”消息播出后在社会各界引起了极大反响。

2005-01-10

1 月 10 日,海外著名的财经杂志《格瑞贝斯环球财经报道》发布了由世界著名品牌调查机构瑞恩安德国际调查的“最具发展潜力的中国品牌”名单,海尔集团高居榜首。

1.4 企业文化

➤ 有生于无——海尔的文化观
海尔企业文化、海尔企业精神、工作作风诠释

➤ 人人是人才,赛马不相马——海尔的人才观
人人是人才 赛马不相马 授权与监督相结合

➤ 先谋势,后谋利——海尔的战略观
发展战略创新的四个阶段 吃“休克鱼” 三个方向的转移 东方亮了再亮西方 先有市场,再建工厂

➤ 企业如同斜坡上的球
OEC 管理法 斜坡球体论 什么叫做不简单? 什么叫做不容易? 日事日毕,日清日高 6S 管

经典职场必修资料。可参考:

<http://www.hiall.com.cn/bbs/forumdisplay.php?fid=132>

理的三个基本原则 九个控制要素：5W3H1S



➤ 市场无处不在，人人都有市场
市场链 市场链流程再造的三个阶段 市场链流程再造的“五要五不要” 市场链流程再造的“三主”原则 “SST”机制 拆掉企业内外两堵墙 零库存、零距离、零营运资本 做正确的事和正确地做事 速度、创新、SBU

➤ 品牌是帆，用户为师——海尔的品牌营销
优秀的产品是优秀的人干出来的 砸冰箱的故事 国门之内无名牌 打价值战不打价格战

➤ 企业生存的土壤是用户——海尔的服务观
先卖信誉后卖产品 浮船法 只有淡季的思想，没有淡季的市场 市场不变的法则是永远在变 创造感动 用户永远是对的 市场的难题就是我们创新的课题 紧盯市场创美誉 绝不对市场说“不” 用户的抱怨是最好的礼物 您的满意就是我们的工作标准 对内“一票到底”，对外“一站到位” 核心竞争力就是获取客户和用户资源的超常能力

➤ 走出去、走进去、走上去——国际化的海尔
先难后易 无内不稳，无外不强 三个三分之一 三位一体 三融一创 三个国际化 五个全球化 竞合 走出去、走进去、走上去

➤ 管理的本质不在于“知”而在于“行”——海尔的管理之道
永远战战兢兢，永远如履薄冰 解决问题三步法 管理就是借力 80/20 原则 10/10 原则 海尔格言

➤ 真诚到永远——海尔的形象
集团形象用语 产品形象用语 海尔中英文标准字体 海尔旗 海尔吉祥物 海尔市场链同步流程模型



1.5 竞争对手

1 康佳

康佳集团股份有限公司成立于 1980 年 5 月 21 日，是中国首家中外合资电子企业。1991 年 8 月改组为中外公众股份制公司，1992 年 7 月 27 日，康佳 A、B 股股票同时在深圳证券交易所上市。康佳集团现有总资产 100 多亿元，净资产 40 亿元，已被列为国家 300 家重点企业及广东省、深圳市重点扶持发展的大企业集团，是广东省、深圳市首家营业额超百亿元的企业，连续 4 年位居中国电子百强企业第 4 位。

新的时期，康佳集团将继续以向高科技战略转型为重心，以科技创新和机制创新为动力，以发展和提升为主旋律，向多元化、国际化、高科技型现代企业的目标前进，努力建设成为全球最大的电子产品制造企业之一，成为具有全球竞争力的强势电子品牌。

2 长虹

四川长虹电子集团坐落在四川省绵阳市。自建立以来，长虹集团以提高经济效益为中心，转变观念，提高员工素质，提高产品质量，建立了一整套现代企业制度，取得了显著的社会

效益与经济效益。长虹集团现已成为我国的机载火控雷达生产基地和最大的彩电生产基地。

1995 年长虹集团取得了历史上最丰硕的成果，彩电产量突破 300 万台大关，比 1994 年增长 55.5%，被评为中国最大彩电基地。1995 年，公司完成总产值 92 亿元（增长 55.9%），销售收入 80 亿元（增长 57.1%），名列“中国 500 家最大工业企业”第 53 位，同时名列“中国上市公司综合实力百强”第 2 名。其主导产品彩电在国内市场占有率达 20% 以上。

3 美的



美的创业于 1968 年，当时是何享健带领 23 位北人集资 5000 元创办的一家生产塑料瓶盖的小厂。上个世纪八十年代进入家电行业，1992 年实行内部股份制改造，1993 年在深交所上市，成为全国第一家由乡镇企业改制而成的上市公司。1997 年进行事业部改造，建立起规范的现代企业管理体系。2001 年，完成 MBO，政府退出，美的由此完全转制为民营企业。

目前美的集团总资产 90 亿元，员工 2 万 5 千多人，拥有由北总部（66 万平方米）、北工业园（23 万平方米）、大良（13 万平方米）、安徽芜湖（25 万平方米）四大生产基地。拥有遍布全国的市场营销网络，并在美国、欧洲、日本、香港、韩国等地设有分支机构。

在保持高速增长的同时，美的也为地方经济发展作出了积极的贡献，从 90 年代至今共上交税收超过 30 亿元，为社会福利、教育事业捐赠超过 5000 万元。同时，美的为社会配套产业的发展与就业也做出了积极的贡献。美的目前配套企业共 1000 多家，就业人员超过 10 万人，年创利税超过 5 亿元。其中顺德近 300 家，佛山近 400 家，广东 500 多家，配套产值共 78 亿元，其中广东约 45 亿元。

预计 2003 年将实现总体销售收入 170 亿元，其中出口 5 亿美元，比今年增长 60% 以上。展望未来，以家电业为主，加快资本运营和国际合作步伐，加强营运模式的调整与优化。到 2005 年，美的将实现总体销售收入 300 亿元，出口 15 亿美元，实现利税 25 亿元，真正成为知名的国际化综合性企业集团。

1.6 荣誉奖项

时间	奖项名称	奖项说明
2006.09	2006 中国企业 500 强	2006 年 9 月，中国企业 500 强评选公布，海尔集团以 10337518 万元的营业收入荣列第 25 位。
2006.08	全球百大新贵	美国波士顿顾问集团发布“新的全球挑战者”报告 海尔入选“全球百大新贵”。
2006.08	中国 25 大典范品牌企业	8 月 8 日“爱国者”品牌中国总评榜授予海尔集团“中国 25 大典范品牌企业”称号。
2006.07	中国最具创新力企业	2006 中国企业创新盛典授予海尔集团中国最具创新力企业。

2006.07	2006 中国网友喜爱的十大品牌	2006 年 7 月, 海尔荣获由中国互联网协会主办的“2006 中国网友喜爱的十大品牌”。
2006.07	中国 500 最具价值品牌	2006 年 7 月, 世界品牌实验室和世界经理人周刊联合主办的 2006 年(第三届)世界品牌大会公布了中国 500 最具价值品牌排行榜, 海尔以 639.89 亿元人民币的品牌价值蝉联第一。
2006.07	2005 年度山东省工业 100 强企业 and “山东省 100 强企业”	“2005 年度山东省工业 100 强企业”和“山东省 100 强企业”两项百强名单公布, 海尔集团独揽双冠, 名列两个山东百强之首。
2006.06	2006 中国十大服务品牌	在“2006 中国十大服务品牌”评选活动中, 海尔集团的“海尔集团‘真诚到永远’”榜上有名, 是惟一获此殊荣的家电企业。
2006.03	最具发展潜力的中国品牌	3 月 1 日, 著名财经杂志《格瑞贝斯环球财经报道》发布了由世界著名品牌调查机构瑞恩安德国际调查的“2005 最具发展潜力的中国品牌”名单, 海尔集团再次高居榜首。 据悉, 此次评估的重点是产品质量、服务表现、市场表现、品牌影响力、品牌管理的稳定性、品牌的发展潜力、品牌形象等几个方面。
2006.02	世界华人眼中最具国际化的 20 大中国企业品牌, 海尔位居榜首	由中央人民广播电台和全球 20 余家华语广播机构联合主办的“世界华人眼中最具国际化的 20 大中国企业品牌”评选结果揭晓, 海尔集团位居榜首。 本次评选活动主办方综合整理了商务部提供的权威排名和各种企业数据, 并联合全球四大洲 15 个国家和地区的 20 余家华语广播机构, 向全球华人公布了候选名单。在长达一个多月的投票期中, 全球华人通过网站、短信、电话等各种方式踊跃投票, 最终评选出。
2006.02	2005 中国十大影响力品牌	由《人民日报》、中国企业文化促进会、中国工业设计协会等机构共同评选的“2005 中国十大影响力品牌”在人民大会堂揭晓, 海尔入选“中国十大影响力品牌”, 成为入选的惟一家电品牌。在此次评选中, 海尔流媒体电视荣获“2005 创新数字生活最时尚产品奖”, 是业内最高荣誉。
2006.01	网友信赖与尊重的 10 大名牌	由《人民日报》、人民网主办的年度品牌盛会 2005“‘网友信赖与尊重的 10 大名牌 / 100 强品牌’”揭晓典礼暨首届中国网友消费力论坛”在北京举行, 海尔品牌荣居 2005“网友信赖与尊重的 10 大名牌”榜首。
2005.12	中国著名品牌 200 第一名	由爱国华人商会世界著名企业联盟、美中经贸投资总商会等联合主办的 2005 世界著名品牌大会暨第二届全球华人竞争力品牌大会评选的“2005 年度中国著名品牌 200 强”中, 海尔品牌位居电器行业榜首。
2005.12	2005 中国最佳表现公司	由《环球企业家》杂志社与中欧国际工商学院共同主办的“中国最佳表现公司年度调查”结果揭晓, 海尔集团当选“2005 中国最佳表现公司”。“中国最佳表现公司年度调查”采用的是国际同行评价方法, 通过企业高端人士的业

		内评价，致力于发掘中国领先地位的跨国公司和迅速崛起的本土公司，打造中国境内成功企业的新标尺。
2005.12	中国十大最具员工成长价值企业	由中国人才热线网站开展的“2005 年度最具员工成长价值企业”的评选活动结果揭晓，海尔集团当选为“2005 中国十大最具员工成长价值企业”。
2005.12	中国信息产业 20 年卓越企业	由中国电子信息产业发展研究院、《中国计算机》报社主办的“中国信息产业 20 年评选活动”结果揭晓，海尔集团当选“中国信息产业 20 年卓越企业”；张瑞敏首席执行官当选“中国信息产业 20 年封面人物”。
2005.12	中国十大最具员工成长价值企业	12 月 17 日，由中国人才热线网站开展的“2005 年度最具员工成长价值企业”的评选活动结果揭晓，海尔集团当选为“2005 中国十大最具员工成长价值企业”。
2005.12	中国信息产业 20 年卓越企业	12 月 15 日，由中国电子信息产业发展研究院、《中国计算机》报社主办的“中国信息产业 20 年评选活动”结果揭晓，海尔集团当选“中国信息产业 20 年卓越企业”。
2005.12	2005 年度中国最有价值品牌第一名	2005 年度中国最有价值品牌评估结果揭晓，海尔集团以 702 亿元的品牌价值连续四年位居榜首。2002 年海尔品牌第一次成为中国最有价值品牌第一名时，品牌价值比第二名仅高出 29 亿元；今年海尔 702 亿元的品牌价值则比第二名多出 232 亿元。这份由北京名牌资产评估有限公司借鉴世界最有价值品牌排名所进行的专项研究报告每年发布一次，至今已经发布了十次，跟踪对象都是我国在行业居于领先地位的自主品牌。
2005.11	2005 年度世界著名品牌 500 强	由爱国华人商会世界著名企业联盟、美中经贸投资总商会、世界品牌组织、全球华人名牌网等机构联合评选的 2005 年度世界著名品牌 500 强，11 月 14 日在澳门揭晓。中国共有 27 个品牌榜上有名，海尔品牌是中国家电行业惟一上榜的品牌。
2005.11	全国文明单位	2005 年 11 月 2 日，全国精神文明建设工作表彰大会在北京举行。海尔集团荣获“全国文明单位”荣誉称号，海尔集团是今年山东省惟一获此殊荣的家电企业。
2005.10	制冷设备类首批中国名牌	9 月 1 日，国家质检总局、中国名牌战略推进委员会公布了首批中国世界名牌产品和 2005 年中国名牌产品名单，海尔集团生产的海尔螺杆式冷水机组成为中国制冷设备类产品中首批中国名牌，而且是单台价值最高的。 在此之前，海尔螺杆式冷水机组获得了全国质量管理奖、CRAA 等多项国际质量认证，海尔牌螺杆式冷水机组发明及应用了 8 项发明专利，9 项实用新型专利，5 项外观专利。
2005.09	产品质量最值得信赖的品牌	人民网公布了“2005 年国内空调市场消费行为调查”的统计结果，海尔空调在“产品质量最值得信赖的品牌”、“售后服务最令人满意的品牌”、“变频空调首选品牌”等十一项调查中排名第一。

1.7 海尔在中国

海尔工业园

海尔工业园座落于青岛市高科园，是海尔集团总部所在地。海尔工业园的建设是海尔集团从名牌战略向多元化战略转变的重要举措。在名牌战略阶段，海尔只做冰箱一个产品，打下了坚实的质量管理的基础。1992 年，在邓小平同志南巡讲话的鼓舞下，海尔集团按照东方亮了再亮西方的原则从冰箱延伸到其它家电。海尔以吃休克鱼、以海尔文化和海尔管理模式、低成本扩张的方式，迅速构建起国际化大公司的规模。

海尔工业园的建设达到了国际先进水平，2001 年被青岛市政府认定为唯一的青岛市示范工业园。地址：青岛市海尔路 1 号



海尔信息产业园

海尔信息产业园毗邻海尔工业园，占地 500 亩，于 1998 年开始建设。海尔信息产业园的建设是海尔集团由白色家电领域进入信息技术产业的重要战略举措。园内建有海尔物流立体库、信息家电制造基地、通讯产品生产基地、先进的模具及电子控制模块制造车间、海尔大学等，总投资达 10 亿元。

海尔手机项目，海尔集团是信息产业部 GSM 和 CDMA 手机定点生产企业，进入通讯领域是海尔调整产品结构的重要举措。海尔推出的具有来电防火墙功能的手机、奔风笔型手机等革命性产品都成为市场的宠儿和满足用户个性化需求的代表，带动了海尔手机市场份额的提高，并一直保持了强劲的增长势头。为满足市场需求，具有更为强大的生产能力和世界一流水平的通讯产业基地项目已在 2003 年 5 月份竣工并投入使用。

海尔信息工业园内还建有海尔大学。海尔大学用于提高海尔管理干部的素质和知识水平，培育国际化市场开拓人才，同时也是与国内外科院校沟通的桥梁。大学内秀竹葱葱、池水清清，碧瓦迴廊、雕檐斗拱，极具江南园林设计优雅、清新的特色，处处散发出浓郁的海尔文化气息，是海尔一处举足轻重的文化景点。海尔大学将成为海尔集团建设国际化海尔的人才基地。

海尔信息工业园是海尔集团以信息产品为代表的高新技术产业开发基地，她的建成与投入使用，保证了海尔集团向信息技术产业的成功拓展，为海尔注入了新的强劲的增长动力。地址：青岛市海尔路 1 号海尔信息园



海尔开发区工业园

海尔开发区工业园位于青岛市经济技术开发区，占地 1500 亩。海尔开发区工业园的建设定位是出口家电生产基地。

海尔开发区工业园是海尔推行国际化战略，实现三个三分之一战略(即海尔的产品中，三分之一在国内生产国内销售，三分之一在国内生产出口海外，三分之一海外生产海外销售)的重要举措。其特点体现了建设速度快、生产规模大和经济效益高等几个方面。

上述项目的迅速投产，使海尔开发区工业园充分发挥规模效益，销售收入逐年攀升。同时，海尔开发区工业园的建设，也为集团出口创汇保持快速、稳定地增长提供了保障，出口创汇从 1999 年的 1.3 亿美元，增长到 2003 年的 5.3 亿美元。海尔开发区工业园正逐步发挥出其综合出口生产基地的优势，海尔集团将把该园区建设成为中国最大的出口家电生产基地，使其成为海尔进军世界 500 强的生力军。地址：青岛市经济技术开发区前湾港路



海尔开发区国际工业园

海尔开发区国际工业园位于青岛经济技术开发区，2000 年 6 月开工，占地 1000 亩。该工业园是海尔集团的分供方零部件研制和生产基地。工业园规划重点是为海尔配套生产各种先进变频电机、精密注塑钣金等，满足集团各种智能家电和信息技术产品等高科技产品的开发和生产需要。

入园企业与海尔一起参与产品的前端开发，为分供方展现了巨大的市场前景，许多国际化分供方纷纷要求与海尔合作。通过合作，真正实现了海尔集团与国际化分供方的双赢发展，也使海尔分供方的配套质量和配套速度大幅度提高，优化了海尔的分供方体系，实现了高科技零部件产品的零距离设计配送，为海尔的高科技产品提供了有力的支持。

海尔开发区国际工业园的建设，实现了三个同步的目标，即分供方企业产品的研究与世界同步，产品的技术进步与世界同步，产品的配套与世界同步。地址：青岛市经济技术开发区前湾港路



海尔开发区新兴产业园

海尔开发区新兴产业园位于青岛经济技术开发区海尔大道以西，与海尔开发区工业园、开发区国际工业园一桥相连，是海尔的国际化分供方配套园。

园区内实施统一的园区规划和管理，配备优良的水电汽等公用设施和物业管理服务，并得到当地政府主管部门的大力支持。同时海尔胶州国际工业园的建设，有力的支持了当地经济的发展，为当地政府和社会提供了大量的就业机会，体现了海尔真诚回报社会的经营理念。



合肥海尔工业园

合肥海尔工业园位于合肥国家级经济技术开发区内，占地面积 798 亩，2000 年 3 月开工，目前已全部竣工投产。

合肥海尔工业园是海尔集团在中西部地区最大的B2B生产基地。通过先进的电子商务网络平台，园内的制造企业能够按定单进行采购、制造和销售，实现了与消费者的零距离、零库存及零资金占有的“三个零”目标。地址：合肥市经济技术开发区繁华大道海尔工业园



大连海尔工业园

大连海尔工业园位于大连出口加工区区内，占地面积 380 亩，2001 年 9 月开工，到 2001 年年底就已全部竣工投产。

大连海尔工业园从奠基到投产仅用三个多月的时间，创造出世界一流的建设发展速度。园区建筑面积近 10 万平方米，形成年产 100 万台冰箱、100 万台空调及 300 万套工装钣金和注塑配套件的生产能力。

海尔集团冰箱产量首次达到 100 万台用了 10 年时间，空调达到 100 万台用了 7 年时间，而海尔在大连建设同样的规模的生产线仅仅用了 3 个月。之所以能创造出这种高速度，得益于海外应接不暇的出口订单的拉动。

大连海尔工业园目前已成为除海尔开发区工业园外又一海尔出口产品制造基地。



武汉海尔工业园

武汉海尔工业园位于武汉沌口开发区内，2002 年 3 月 19 日开工建设，占地面积 307 亩。实施的项目主要为 70 万套空调技改项目，生产的产品主要辐射中南、华南及西南等地区。

同时，还在园内建设了海尔集团的第一个 HMS 中心(海尔市场服务中心)——HMS 武汉中心，进一步整合了海尔在中南地区的网络资源。项目已于 2002 年底竣工。

为进一步提高海尔产品在市场中的竞争力，海尔集团充分发挥本地化生产优势，在国内重点地区积极布点，建设生产制造基地，已先后在贵州的遵义建立冰箱生产基地、广东的顺德建立洗衣机生产基地、安徽的合肥建立 B2B 生产基地、辽宁的大连建立出口产品生产基地，武汉海尔工业园将凭借其繁荣经济的市场优势和得天独厚的地理、交通优势，成为海尔产品营销和制造网络的重要枢纽。



章丘海尔工业园

章丘海尔电机工业园位于济南章丘市，2004 年 5 月 8 日破土兴建，当年 9 月 17 日全面投产。工业园占地 500 亩，建筑面积 6 万平方米，道路硬化面积 5.8 万平方米，园区绿化 6 万平方米。引进国际先进的电机生产技术和关键的检测、生产设备，整合工艺流程，优化生产布局，实现了从冲片、压铳、绕线、嵌线到总装全过程的自动化生产线。



胶南海尔工业园

胶南海尔工业园位于山东青岛胶南市前湾港路，2005 年 2 月 28 日开工建设，是海尔集团全球第 13 个工业园。一期工程占地 280 亩，主要有空调、彩电、洗衣机 3 个整机项目和 VMI 供应商管理中心、精密注塑钣金等项目，至 2005 年 11 月已全部建成投产和投用；二期工程占地 300 亩，建有蒸汽微波炉生产基地、配套项目和员工生活区。随着海尔集团“低成本、高质保、高增长、高增值”战略的实施，国内外市场对海尔产品的需求不断增长。胶南海尔工业园是“先有市场再有工厂”的又一体现。

1.8 企业领导人



张瑞敏 男 汉族

1949 年 1 月 5 日出生，山东省莱州市人，高级经济师。

1995 年获中国科技大学工商管理硕士学位，中共十四大、十五大、十六大代表，现任海尔集团党委书记、董事局主席、首席执行官。

2001 年，张瑞敏荣获全国优秀共产党员称号。

2002 年 11 月，在党的十六次全国代表大会上，张瑞敏光荣地当选为第十六届中央委员会候补委员。

1984 年，张瑞敏由青岛市原家电公司副经理出任青岛电冰箱总厂厂长。他确立了“名牌战略”思想，带领员工抓住机遇，加快发展，创造了从无到有、从小到大、从弱到强的发展奇迹。21 年来，海尔集团已由一个亏空 147 万元的集体小厂，发展成为 2005 年全球营业额 1039 亿元的中国第一品牌，并在全世界获得越来越高的美誉度。由世界品牌实验室（WorldBrandLab）独家编制的 2005 年度《世界品牌 500 强》排行榜于 4 月 18 日揭晓，海尔再次入围世界品牌百强，荣居第 89 位。2005 年 8 月 30 日，英国金融时报公布“中国十大世界级品牌”调查结果，海尔荣居榜首。

1997 年张瑞敏荣获《亚洲周刊》颁发的“1997 年度企业家成就奖”；1999 年，张瑞敏被英国《金融时报》评为“全球 30 位最具声望的企业家”第 26 名；2002 年 9 月 6 日，张瑞敏首席执行官荣获国际联合劝募协会设立的“全球杰出企业领袖奖”和“最佳捐赠者奖”，是国内唯一获此殊荣的企业家。2004 年 8 月美国《财富》杂志选出“亚洲 25 位最具影响力的商界领袖”，张瑞敏排名第六位，是入选的中国大陆企业家中排名最靠前的。2005 年 11 月 17 日，英国《金融时报》评出“全球 50 位最受尊敬的商业领袖”，张瑞敏荣居第 26 位，是惟一一位上榜的中国企业家。

1.9 发展战略

●名牌战略阶段（1984 年—1991 年）

特征：只干冰箱一个产品，探索并积累了企业管理的经验，为今后的发展奠定了坚实的基础，总结出一套可移植的管理模式。



●多元化战略阶段（1992 年—1998 年）

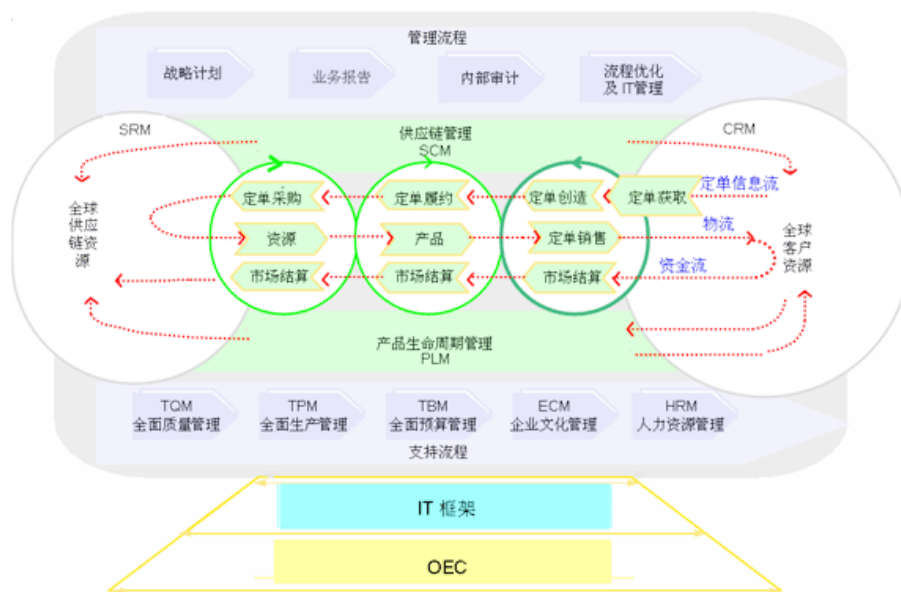
特征：从一个产品向多个产品发展（1984 年只有冰箱，1998 年时已有几十种产品），从白色家电进入黑色家电领域，以“吃休克鱼”的方式进行资本运营，以无形资产盘活有形资产，在最短的时间里以最低的成本把规模做大，把企业做强。

●国际化战略阶段（1998 年—2005 年）

特征：产品批量销往全球主要经济区域市场，有自己的海外经销商网络与售后服务网络，Haier 品牌已经有了一定知名度、信誉度与美誉度。

●全球化品牌战略阶段（2006 年— ）

特征：为了适应全球经济一体化的形势，运作全球范围的品牌，从 2006 年开始，海尔集团继名牌战略、多元化战略、国际化战略阶段之后，进入第四个发展战略创新阶段：全球化品牌战略阶段。 国际化战略和全球化品牌战略的区别是：国际化战略阶段是以中国为基地，向全世界辐射；全球化品牌战略则是在每一个国家的市场创造本土化的海尔品牌。 海尔实施全球化品牌战略要解决的问题是：提升产品的竞争力和企业运营的竞争力。与分供方、客户、用户都实现双赢利润。从单一文化转变到多元文化，实现持续发展。



第二章 公司招聘

2.1 招聘说明

2.1.1 “人人是人才，赛马不相马”——你能够翻多大跟头，给你搭建多大舞台

现在缺的不是人才，而是出人才的机制。管理者的责任就是要通过搭建“赛马场”为每个员工营造创新的空间，使每个员工成为自主经营的 SBU。

赛马机制具体而言，包含三条原则：一是公平竞争，任人唯贤；二是职适其能，人尽其才；三是合理流动，动态管理。在用工制度上，实行一套优秀员工、合格员工、试用员工“三工并存，动态转换”的机制。在干部制度上，海尔对中层干部分类考核，每一位干部的职位都不是固定的，届满轮换。海尔人力资源开发和管理的要义是，充分发挥每个人的潜在能力，让每个人每天都能感到来自企业内部和市场的竞争压力，又能够将压力转换成竞争的动力，这就是企业持续发展的秘诀。

案例：“我的创新上中央电视台《新闻联播》了！”

海尔冰箱中二事业部定单经理李少杰，提起 2004 年 8 月 3 日，十分兴奋：“中央电视台《新闻联播》播出了我的事迹。当时我在车间里还没下班，爱人打电话给我，那高兴劲儿可别提了！之后又有不少亲友打来电话祝贺。这一段时间里，我在精益生产推进过程中取得了一些成绩，钣金线的节拍比前段时期 20 秒/台又有提高，达到 19 秒/台。这次企业选择我作为典型在中央电视台播出，让我更加明白：有创新，才能成功！”

对这一天，洗衣机事同样难以忘怀：“‘妈妈，电视台《新闻联播》了！’家看连续剧，突然接到了的电话；我那铁杆球迷老过话筒向我祝贺！那是 7 记者现场采访了我的创新



业部检验班长田丰青你太厉害了，你上中央 8 月 3 日晚上，我正在在外婆家的儿子打来爸连球赛都不看了，抢月 31 日，中央电视台成果。回家我把这事说了，没想到球迷老爸每到《新闻联播》时间就马上换频道，连亚洲杯也‘忍痛割爱’，直等了三个晚上，终于看到了报道！第二天一上班，迎接我的都是同事们祝贺的笑容，我简直就成了厂里的焦点人物！说真的，要不是在海尔，我做梦也上不了中央电视台。就拿这项创新说吧，我只是提出了一个想法：使洗衣机的‘耐压’和‘接地’两个检测工序合二为一，厂里的技术人员就很快改造出了一台先进的仪器。要在别的企业，可能提也白提。真幸运，我是一名海尔人！”

在海尔，最让人感动的是，很多普普通通在平凡工作岗位上的员工，能够用心去做自己的工作；一些生产线上普通的工人为了提高生产效率，搞一个技术改革，自己回家拿出钱用自己的业余时间去做。如果每个人都能够用心去做，去发明，去把自己的工作做好，把自己的工作再提高一步，不管什么困难我们都能克服！

每个人都希望得到别人的尊重，都希望他自己的价值得到承认。只要员工为客户创造了价值，你就肯定它的价值，这就是管理的核心。

每个人都希望得到别人的尊重，都希望他自己的价值得到承认。只要员工为客户创造了价值，你就肯定它的价值，这就是管理的核心。

这份文档可能包含了纽哈斯国际教育咨询拥有的专利，或者未决专利应用的相关内容和素材。提供这份文档给使用者并不意味着对这些专利的任何授权。

版权所有 ©纽哈斯教育咨询。HiAll 标识和产品名称都是纽哈斯国际教育咨询的商标或者注册商标。其他标识和产品名称都是各自所有者的商标或者注册商标。

2.1.2 授权与监督相结合--充分的授权必须与监督相结合

海尔集团制定了三条规定：在位要受控，升迁靠竞争，届满要轮岗。

“在位要受控”有两个含义：一是干部主观上要能够自我控制、自我约束，有自律意识，二是集团要建立控制体系，控制工作方向、工作目标，避免犯方向性错误；再就是控制财务，避免违法违纪。

“升迁靠竞争”是指有关职能部门应建立一个更为明确的竞争体系，让优秀的人才能够顺着这个体系上来，让每个人既感到有压力，又能够尽情施展才华，不至于埋没人才。

“届满应轮岗”是指主要干部在一个部门的时间应有任期，届满之后轮换部门。这样做是防止干部长期在一个部门工作，思路僵化，缺乏创造力与活力，导致部门工作没有新局面。轮流制对于年轻的干部还可增加锻炼机会，成为多面手，为企业今后的发展培养更多的人力资源。

2.1.3 人材、人才、人财

张瑞敏首席执行官对何为企业人才进行了分析，他提出企业里人才大致可由低到高分如下三类：

人材--这类人想干，也具备一些基本素质，但需要雕琢，企业要有投入，其本人也有要成材的愿望。

人才--这类人能够迅速融入工作、能够立刻上手。

人财--这类人通过其努力能为企业带来巨大财富。

对海尔来说，好用的人就是“人才”。

“人才”的雏形，应该是“人材”。这是“人才”的毛坯，是“原材料”，需要企业花费时间去雕琢。但在如今堪称“生死时速”的激烈的市场竞争中，我们没有这个时间。



“人才”的发展是“人财”。“人才”是好用的，但是好用的人不等于就能为企业带来财富；作为最起码的素质，“人才”认同企业文化，但有了企业文化不一定立刻就能为企业创造价值。光有企业文化还不行，还要能为企业创造财富，这样的人方能成为“人财”。

无论是经过雕琢、可用的“人材”，还是立刻就能上手的、好用的“人才”都不是我们的最终目的；我们要寻求的是能为企业创造财富和价值的“人财”！

只有“人财”才是顶尖级人才！来了就可以为企业创造财富、创造价值！我们企业要想兴旺发达，就要充分发现、使用“人财”。

2.1.4 今天人才，明天未必还是人才

人才的定义，就要看为社会创造价值的大小，每一位海尔人都应该而且能够成为人才，为社会创造更大的价值。

人才是一个动态的概念，现在市场竞争非常激烈，今天人才，明天就未必还是人才，海尔人应该不断自我超越，不断提高自身素质。

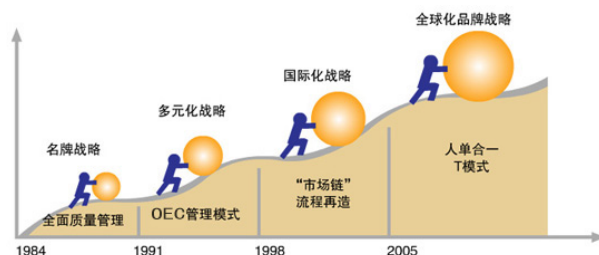
如何不断提高自身素质，做永远的人才？一定要有自己的理想、自己的目标！如果没有坚定的目标，在提高自身素质、自我挑战的过程中就会彷徨、动摇。每个海尔人都有自己的梦想，而这个梦想一定要和海尔创造世界名牌的大目标结合起来。

2.2 申请方法

07 年校园招聘计划将在 06 年 11 月发布。

2.3 员工培训

海尔集团从一开始至今一直贯穿“以人为本”提高人员素质的培训思路，建立了一个能够充分激发员工活力的人才培训机制，最大限度地激发每个人的活力，充分开发利用人力资源，从而使企业保持了高速稳定发展。海尔的价值观念培训 海尔培训工作的原则是“干什么学什么，缺什么补什么，急用先学，立竿见影”。在此前提下首先是价值观的培训，“什么

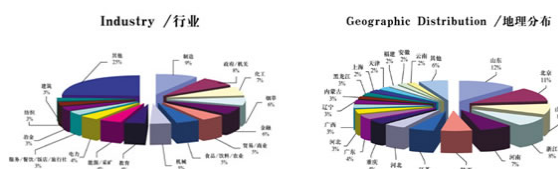


是对的，什么是错的，什么该干，什么不该干”，这是每个员工在工作中必须首先明确的内容，这就是企业文化的内容。对于企业文化的培训，除了通过海尔的新闻机构《海尔人》进行大力宣传以及通过上下灌输、上级的表率作用之外，重要的是由员工互动培训。目前海尔在

员工文化培训方面进行了丰富多彩的、形式多样的培训及文化氛围建设，如通过员工的“画与话”、灯谜、文艺表演、找案例等用员工自己的画、话、人物、案例来诠释海尔理念，从而达成理念上的共识。“下级素质低不是你的责任，但不能提高下级的素质就是你的责任！”对于集团内各级管理人员，培训下级是其职责范围内必须的项目，这就要求每位领导亦即上到集团总裁、下到班组长都必须为提高部下素质而搭建培训平台、提供培训资源，并按期对部下进行培训。特别是集团中高层人员，必须定期到海尔大学授课或接受海尔大学培训部的安排，不授课则要被索赔，同样也不能参与职务升迁。每月进行的各级人员的动态考核、升迁轮岗，就是很好的体现：部下的升迁，反应出部门经理的工作效果，部门经理也可据此续任或升迁、轮岗；反之，部门经理就是不称职。为调动各级人员参与培训的积极性，海尔集团将培训与激励紧密结合。海尔大学每月对各单位培训效果进行动态考核，划分等级，等级升迁与单位负责人的个人月度考核结合在一起，促使单位负责人关心培训，重视培训。海尔的实战技能培训 技能培训是海尔培训工作的重点。

海尔在进行技能培训时重点是通过案例、到现场进行的“即时培训”模式来进行。具体说，是抓住实际工作中随时出现的案例（最优事迹或最劣事迹），当日利用班后的时间立即（不再是原来的停下来集中式的培训）在现场进行案例剖析，针对案例中反映出的问题或模式，来统一人员的动作、观念、技能，然后利用现场看板的形式在区域内进行培训学习，并通过提炼在集团内部的报纸《海尔人》上进行公开发表、讨论，形成共识。员工能从案例中学到分析问题、解决问题的思路及观念，提高员工的技能，这种培训方式已在集团内全面实施。对于管理人员则以日常工作中发生的鲜活案例进行剖析培训，且将培训的管理考核单变为培训单，利用每月 8 日的例会、每日的日清会、专业例会等各种形式进行培训。海尔的个人生涯培训 海尔集团自创业以来一直将培训工作放在首位，上至集团高层领导，下至车间一线操作工人，集团根据每个人的职业生涯设计为每个人制定了个性化的培训计划，搭建了个性化发展的空间，提供了充分的培训机会，并实行培训与上岗资格相结合。

在海尔集团发展的第一个战略阶段（1984 年-1992 年），海尔集团只生产冰箱，且只有



一到两种型号，产量也控制在一定的范围内，目的就是抓质量、抓基础管理、强化人员培训、从而提高了员工素质。海尔的人力资源开发思路是“人人是人才”、“赛马不相马”。在具体实施上给员工搞了三种职业生涯设计：一种是对着管理人员的，一种是对着专业人员的，一种是对着工人的。每一种都有一个升迁的方向，只要是符合升迁条件的即可升迁入后备人才库，参加下一轮的竞争，跟随而至的就是相应的个性化培训。

2.3.1“海豚式升迁”



这是海尔培训的一大特色。海豚是海洋中最聪明最有智慧的动物，它下潜得越深，则跳得越高。如一个员工进厂以后工作比较好，但他是从班组长到分厂厂长干起来的，主要是生产系统；如果现在让他干一个事业部的部长，那么他对市场系统的经验可能就非常缺乏，就需要到市场上去。到市场去之后他必须到下边从事最基层的工作，然后从这个最基层岗位再一步步干上来。如果能干上来，就上岗，如果干不上来，则就地免职。有的经理已经到达很高的职位，但如果缺乏某方面的经验，也要派他下去；有的各方面经验都有了，但处事综合协调的能力较低，也要派他到这些部门来锻炼。这样对一个干部来说压力可能较大，但也培养锻炼了干部。

2.3.2“届满要轮流”

这是海尔培训技能人才的一大措施。一个人长久地干一样工作，久而久之形成了固化的思维方式及知识结构，这在海尔这样以“创新”为核心的企业来说是难以想象的。目前海尔已制定明确的制度，规定了每个岗位最长的工作年限。

2.3.3 实战方式

这也是海尔培训的一大特点。比如海尔集团常务副总裁柴永林，是 80 年代中期在企业发展急需人才的时候入厂的。一进厂，企业没有给他出校门进厂门的适应机会，因为时间不允许。一上岗，在他稚嫩的肩膀上就压上了重担，从国产化、引进办，后又到进出口公司的一把手，领导们看得出来他很累，甚至压得他喘不过气来。有一阶段工作也上不去了，但领导发现，他的潜力还很大，只是缺少了一些知识，需要补课。为此就安排他去补质量管理和生产管理的课，到一线去锻炼（检验处长、分厂厂长岗位），边干边学，拓宽知识面，积累工作经验。在较短的时间内他成熟了，担起了一个大型企业副总经理的重任。由于业绩突出，1995 年又委以重任，接收了一个被兼并的大企业，这个企业的主要症结是：亏损、困难较大、离市场差距较远。他不畏困难，一年后就使这个企业扭亏为盈，企业两年走过了同行业二十年的发展路程，成为同行业的领头雁，也因此成为海尔吃“休克鱼”的典型，被美国哈佛大学收入其工商管理案例库。之后他不停地创造奇迹，被《海尔人》誉为“你给他一块沙漠、他还给你一座花园”的好干部。海尔的培训环境 海尔为充分实施全员的培训工作，建立了完善的培训软环境（培训网络）。在内部，建立了内部培训教师师资网络。首先对所有可以授课的人员进行教师资格认定，持证上岗。同时建立了内部培训管理员网络，以市场链 SST 流程建立起市场链薪酬索赔机制及培训工作考核机制，每月对培训工作进行考评，并与部门负责人及培训管理员工资挂钩，通过激励调动培训网络的灵活性和能动性。在外部，建立起了可随时调用的师资队伍。目前海尔以青岛海洋大学海尔经贸学院的师资队伍为基本

依托，同时与瑞士 IMD 国际工商管理学院、上海中欧管理学院、清华大学、北京大学、中国科技大学、法国企顾司管理顾问公司、德国莱茵公司、美国 MTI 管理咨询公司等国内外 20 余家大专院校、咨询机构及国际知名企业近百名专家教授建立起了外部培训网络，利用国际知名企业丰富的案例进行内部员工培训，在引入了国内外先进的教学和管理经验同时，又借用此力量、利用这些网络将海尔先进的管理经验编写成案例库，成为 MBA 教学的案例，也成为海尔内部员工培训的案例，达到了资源共享。海尔集团除重视“即时”培训外，更重视对员工的“脱产”培训。在海尔的每个单位，几乎都有一个小型的培训实践中心，员工可以在这里完成诸多在生产线上的动作，从而为合格上岗进行充分的锻炼。为培养出国际水平的管理人才，海尔还专门筹资建立了用于内部员工培训的基地--海尔大学。海尔大学目前拥有各类教室 12 间，可同时容纳 500 人学习及使用，有多媒体语音室、可供远程培训的计算机室、国际学术交流室等。为进一步加大集团培训的力度，使年轻的管理人员能够及时得到新知识，海尔国际培训中心第一期工程 2000 年 12 月 24 日在国家风景旅游度假区崂山仰口已投入使用，该中心建成后可同时容纳 600 人的脱产培训，且完全是按照现代化的教学标准来建设，并拟与国际知名的教育管理机构合作，举办系统的综合素质培训及国际学术交流，办成一座名副其实的海尔国际化人才培训基地，同时向社会开放，为提高整个民族工业的素质作出海尔应有的贡献。



第三章 面经大全

3.1 海尔纽约一面记

2 点 45 分出寝室的门,室友用自行车把我送到闵莘线车站,3 点,上了一辆黑车,结果警察又来找司机麻烦了,折腾了一会,3:05 左右开车,车子开得很快,十多分钟就到了莘庄地铁站,看了一下表,心理很塌实,应该不会迟到。

走到东方明珠前,回头一看,发现金茂就在我刚刚出来的地方,于是又走了回去。进了金贸,在大堂里转悠了 3 分钟,乘电梯要办门卡,不然不让进,于是拿着身份证去接待处领了一张门卡。

电梯开到了 36 层,门一打开就看到海尔纽约了,说明来意后,我被带到了一件会客室,里面已经有一个复旦的 mm 坐着了,惊奇的发现,我的衣服跟她的好象。其他的 candidates 也陆续的来了,4 个复旦,2 个财大,1 个上大,加我一个交大。HR JJ 收了各自证书的复印件和原件。



时间还早,所以大家就聊了起来,开始谈找工作真花钱啊~还不忘骂两句 chinahr。

5 点钟,我们被带到另外一间会议室,开始正式的面试。

面试形式:group discussion。

每个人的桌子上有一支铅笔,2 张纸,其中有一张印着案例。我们的题目是以前学的管理书上一个差不多的案例,就是休闲食品公司市场占有率下降,竞争对手抢走了一定份额,各个部门的董事互相责怪推卸责任,需要我们给他们提出一个解决方案。

个人自己先阅读材料 10 分钟,然后有 30 分钟的讨论时间。30 分钟内大家需要达成共识,讨论时,观察员会在一边观察,并做笔记。

整个面试下来感觉不难,不需要做任何自我介绍之类的准备。

只是 30 分钟时间还是有点紧的,因为大家都刚刚认识,我们小组基本上没有 leader,所以讨论的点很分散,整体感觉不是那么的完整。建议后面的同学:讨论时可以找一个主持人,控制讨论进度和方向。

报告完毕!

3.2 海尔面试记

在川大双选会的那一天,我拿到了海尔的笔记通知时,第一次觉得西南财大这块牌子还算有点用。当时,我前面的一个 MM 是成都体院还是成都大学什么的,那个进行初步筛选的招聘人员问了她一大堆问题,至少问了她三四分钟,结果到了最后也没有给她一个参加第二天笔试的通知。轮到我时,那个家伙看了一下我的简历,问了一两个无关痛痒的问题后爽快的给了我海尔的笔记通知。

考试时间是第二天早上十点十分。第二天早上九点我就从学校出发了,先坐车到了火车北站,再转乘 34 路赶到了电子科大,那天是星期六,路上有一点塞车,赶到科大的时候都已经十点钟了,我拿着笔试通知上面的那个地址——“电子科大 3 楼 308”去问人。许多科大的学生都大摇其头,一个科大的学生告诉我让我到主楼去看一看,结果我走上他们那幢白色这份文档可能包含了纽哈斯国际教育咨询拥有的专利,或者未决专利应用的相关内容和素材。提供这份文档给使用者并不意味着对这些专利的任何授权。

版权所有 ©纽哈斯教育咨询。HiAll 标识和产品名称都是纽哈斯国际教育咨询的商标或者注册商标。其他标识和产品名称都是各自所有者的商标或者注册商标。

的主楼才发现有三楼有三个 308——东 308，西 308，中 308。我一个房间一个房间的去找，发现都不是。于是急忙地冲下楼。

楼下有一个学生看了我的地址说可能是在第三教学楼。好不容易跑到他们的那个第三教学楼，急冲冲地跑到三楼才发现只有 301，302，下了楼问楼下的保安，保安告诉我要从另一边上楼。当我赶到海尔的笔试考场的时候，考试已经开始了，我在最后一楼找了一个座位坐下。

笔试题不是很难，前面的几道题都是那种很简单的数学游戏，比如说列几个数字 1，3，5，7，问你那一下数字按规律最有可能是什。 (当然实际没有这么简单。) 其中有一些逻辑推理题，比如说四个人都说了一句话，其中只有一个人说了假话，让你推测出这个人是谁。再有就是一些有点变态的题，比如说其中有一道题大概是这样，他给了你几个符号， $>$ ， $<$ ， $=$ ，H，F 问你其中哪一个最与众不同。这种题，我是完全摸不着北，胡乱选了一个作罢。还有一道题我记得比较清楚，题目是这样的：“一只青蛙在井里，井高十米，青蛙每次向上跳一下可以跳五米，但要往下落四米，问青蛙要跳几次才能跳出去。”哈哈，老子没有上当，答案不是十，是六。最后是三篇英文阅读理解，难度比六级要大一些。我平时做题的速度都比较快，但是这次我最后一批关于原子弹的英语短文没有读完时间就到了。

下午还有两分钟到三点的时候，海尔给我打了一个电话，说下午三点在电子科大 3 楼 508 面试。我当时就怀疑是不是自己的耳朵出了毛病，我反问她是不是当天下午，她说是。我反过来说现在都已经三点了，我不在电子科大呀！那女的让我马上赶过去。

我当时人在寝室，拿了简历，学生证，便往外跑。出了校门，我有点着急，差点打的去了，但转念一想反正都迟到了，再晚一点也没有关系。于是就破罐子破摔，不慌不忙地搭公车过去。4 点钟，我坐车赶到了电子科大，跑到面试现场一看，^@^，一个六七十个的教室坐满了人。我领了一份面试表，填好了交了上去，然后就坐在那里慢慢等待我的第一次面试，^@^！开始的时候是两个两个的人进去，等了不到半个小时，就听到后面的女生抱怨，她说她当时在买手机，接到电话，急急忙忙地打的过来的，花了二十多块钱，结果等了这么半天都还没有轮到她，她打的钱是白花了。



一个小时过去了，教室里少了没有几个人，依然有四十来个人在教室里等着。

两个小时过去了，我都实在坐不住了。我走上讲台看了一眼面试顺序，我的面试表还排在 N 多人的后面。这时面试官看人实在太多，就将一次进去两个改为四个，后来又改为一次进去五个。

七点钟了，我都已经等了三个小时了。此时的我肚子饿得实在不行了，肚子咕咕的直叫。我真的非常想下去买点东西吃，但又怕面试被错过了，于是就在那里硬撑着。那天我穿的衣服不是很多，人冷得直打哆嗦，脚都冻得有点僵了。我不时地站起来，不停地踱着步，想使自己身上暖和一点，不时停下脚步，朝地下狠狠地跺几下脚，驱赶寒气。

面试的人大概面试结束十五分钟后就会知道结果，拿到 offer 的人兴高采烈，没有拿到的则垂头丧气。直到八点钟的时候，终于轮到我了，这时候，我早已饥寒交迫，只想快点结束面试，自己好出去吃饭。我们一行五个人进了面试的房间，前面一字坐了三个面试官。面试官的第一个问题就是给你两分钟让你做一个简短的自我介绍。我是第三个回答问题的，第一个女生最倒霉，没有给她一秒种的准备时间让她立刻回答，她回答得结结巴巴的。第二个女生是成都理工大学的，我一听她的自我介绍就觉得这个女生有一点爱吹牛，她说她以前在海尔做过兼职，又给什么老外当过导游，老外事外还专门给她打电话来感谢她。哈哈，反正那女的吹得挺玄的，从她的自我介绍来看，不像是从成都理工的，倒像是清华北大的学生。轮到我时，我就将自己的情况老老实实的给他说了一下，我说我以前干过销售，当过家教，

不过时间都不是很长。我后面有个女的更真不要脸，当场就大拍海尔的马屁，她说她早就对海尔倾慕很久，夸什么海尔海纳百川呀，大谈什么海尔的文化之类的。说得几个面试官都在那里都感到不好意思。

面试的第二个问题是“如果你跟你的客户谈生意，她的老婆突然闯进来对他破口大骂，你怎么办。”前面两个 MM 都说自己出去，让他们两个吵够了再进来。老子当时就在想，他奶奶的，我在和客户谈生意其它人怎么进得来，保安呀，秘书呀拿来吃屎的吗？老子会立马出去把保安，秘书 fire 掉。“后来一想，不对呀，自己不是经理之类的，没有那么大的权利去开除人呀！就在这时，面试官问我怎么办，我才回过神来，我怎么回答呢？当然又不可能说“跟前面的一样。”因为那样太没有创意了。我于是随口说道“劝劝他的老婆，然后再出去等，等他把自己的事情处理好了再进来接着谈。”



我真的是学雷锋学疯了，人家夫妻吵架我去当什么和事佬，回答完问题我就后悔得要死。

最后的一个问题十分简单，就是让你谈一下你的期望薪水，我考都没有考虑，一口气回答两千，而其它四个人都闭口不谈具体数字，只说“相信海尔会对自己的付出给予合适的报酬”之类的。汗，面试完才知道第一次面试的我跟这些老面试比起来真的是菜鸟一只。

我们在一间房子里等了一会儿，面试官走了进来，告诉我我没有被录取，而我旁边的那个“清华”的学生则被录取了。唉，真是世道不公呀！

事后两天，我才知道自己当时犯了一个大忌，海尔给新招的毕业生工资是每月一千五百块，我不知道打擦过球，一口就给人家来个两千块，哪里可能有戏呀。

认识面试,搞定面试,常见面试题目的讨论以及更多面经。

欢迎访问<http://www.hiall.com.cn/bbs/forumdisplay.php?fid=6>

第四章 内部声音

4.1 工艺经理郭凯：工艺培训到生产线，工人干活不忙乱

郭凯，特冰事业部工艺经理。

一天，在验货时发现了一个干燥过滤器的问题，郭凯分析后认为是管路连接的问题，于是郭凯制定了改进的操作“标准”挂到工位上。郭凯想：“肯定不会再出现这样的问题了！”

没想到，第二天验货时，同样的问题又出现了，“一定是操作工没按工艺标准做！”郭凯想。但整管工位操作工王长亮向郭凯反映：自己的确是按照改后的工艺操作的，但问题还是出现了。

究竟是怎么回事呢？郭凯与质量经理、检验经理、操作工一起到工位上验证，发现是另一个原因造成的，于是进行了现场整改。

这件事让郭凯意识到了自己在培训上的问题，现在，郭凯改变了在培训教室向操作工宣贯工艺的做法，把培训课堂“搬到”了生产线上！针对发现的问题，郭凯与检验经理、质量经理、操作工进行现场互动、沟通，用实际操作检验自己制定的工艺标准在操作中是否真的“标准”。

现场培训工艺受到了员工的欢迎

现场互动的培训形式更是受到了操作工的欢迎！操作工王长亮说：“通过现场互动的培训形式，可以把自己不明白的问题与工艺经理现场沟通，现场分析原因并解决问题，操作更顺畅了！”



海尔青年，“五月的风”

来青岛，一定要去五四广场。除了观望碧海蓝天，最要紧的是看“五月的风”！它不仅有着雕塑的美，透过敞开着的历史门扉，我们更能感受到它激荡着的向前的无畏力量。红色之滨，是蔚蓝色的海洋，红蓝相应，构成了青岛独特的文化景观！

在这个城市的北端，也有这样一支红蓝相交的力量：海尔智能电子工装 QC 团队。在 2006 年的 QC 成果准备中，团队中的 8 个青年人发现：原有的测试工装数量多，种类杂，每换一次产品就要费很多的时间调工装，影响了效率。为了改变现状，在仔细研究之后，他们大胆地提出：把所有的工装联网，统一用电脑控制，不仅提高了效率，还大大加强了准确性。那是一段夜以继日的时光，他们在日常的工作之外，还在为这项 QC 成果忙碌、准备、验证……

半年后，验证结论有效，8 个青年人捧走了智能电子的 QC 金像奖！他们用对工作的激情验证了青春的澎湃，为所有年轻的员工们树立了火红的榜样！

假如看到他们，你不能不想到激情燃烧的青春之火，对工作的热情和激情，恰恰就像那“五月的风”！

细心的你要问了，有了红色，他们的蓝色在哪里？在海尔这片蓝色的海洋里，蓝色还需要从他处寻找吗？火热的青春，深邃的海洋，就是海尔青年“五月的风”！

在海尔集团“首届六西格玛成果发布暨授带大会”上，依据所创造的效益大小，共有 9 位员工被分别授予“黑带”、“绿带”。这是海尔集团第一次进行“黑带”、“绿带”的评选。这份文档可能包含了纽哈斯国际教育咨询拥有的专利，或者未决专利应用的相关内容和素材。提供这份文档给使用者并不意味着对这些专利的任何授权。

版权所有 ©纽哈斯教育咨询。HiAll 标识和产品名称都是纽哈斯国际教育咨询的商标或者注册商标。其他标识和产品名称都是各自所有者的商标或者注册商标。

故事

当看着一台台性能合格、外观整洁的洗衣机走下流水线，洗衣机事业部质量改善经理李明心里总是美滋滋的：用户看到这样的产品一定也很满意！但有的用户却并不满意：送到我家里的产品怎么有“外伤”？在洗衣机事业部的社会反馈问题中，箱体外损曾一直很突出。于是，李明来到了发货现场，跟踪装车、运输全过程……一番忙活，李明找出了“包装箱凸出”的原因，并通过给包装箱“整形”，解决了“凸出”的问题。但一波不平一波又起：又有用户投诉，洗衣机的箱体有凹痕……

难题

箱体损失不外乎就是“磕碰撞划”几个问题嘛？为什么问题会不断出现？

创新



通过运用六西格玛思路，李明对箱体外损进行了系统地分析：箱体外损问题涉及到产品设计、生产、运输、售后、安装等多个环节。在事业部的支持下，李明先后整合了质保经营公司、物流以及售后等多个流程的资源，搭建了一支跨部门、全流程的六西格玛项目团队。借力质保经营公司，做用户模拟实验；

借力物流，跟踪运输环节的问题；借力工贸售后，跟踪服务人员的搬运方式；借力开发部，改善设计……就这样，

李明先后找到了 12 个环节中的 94 个问题！“诊断”箱体损失，李明开始“从容不迫”！

增值

现在，洗衣机箱体损失基本消除了！看到一台台完美的产品，用户满意了；李明也实现了个人的增值！不仅仅是洗衣机事业部，李明的改善方法已经应用到了其它事业部，李明也成为集团第一位“黑带”！

第五章 附录

5.1 公司指南

为了帮助大家更好的了解各个行业，以下我们列举了一些各个行业的典型公司：

公司类型	公司名
计算机/IT	Cisco Intel IBM HP ACER SONY ORACLE SAMSUNG BEA LG 微软 联想 神州数码 长城 同方 方正 瞬联 洪恩 冠群 汉王 京东方 百度 新浪 SOHU
通讯	朗讯&贝尔实验室 上海贝尔 摩托罗拉 诺基亚 爱立信 西门子 北电网络 中国普天 大唐 中兴 华为 UT 斯达康 亚信 中国电信 网通 联通 中移动 中国邮政
电子电气	GE ESS 中芯 威盛电子 康佳 长虹 TCL 北京华虹 NEC 北京东方电子 中视联 施耐德电气 海尔
能源化工	GE 壳牌 斯伦贝榭 美孚 中国石化 中石油 中海油 华能 国家电力 中国煤矿
轻化/生化	宝洁, 雀巢, 联合利华, 欧莱雅, 庄臣, 高露洁, 娃哈哈 蒙牛 伊犁 麦当劳
金属	中国五矿 中铝 宝钢 首钢
机械制造	戴姆勒·克莱斯勒 GM 上海大众、中国兵器一机集团、一汽集团、
金融/财经/证券	德勤 普华永道 安永 毕马威 国泰君安 国家开发投资公司 中国建设银行 农业银行总行 申银万国 中国国际金融有限公司 摩根 高盛 上交所 平安保险、中国人寿 中国银联
传媒	广州日报集团 赛迪传媒 奥美广告 博雅公关 人民日报 新华社 CCTV
土水建设/房地产	中国建筑工程总公司 中房集团、中远地产、华润置地 长实和黄、新世界集团、万科股份
咨询/法律	麦肯锡 贝恩 波士顿 科尔尼 罗兰贝格 新华信管理顾问公司 中国国际工程咨询公司 各地检察院 北京通商律师事务所 上海锦天城律师事务所
航空航天	中国航信 清华-航天信息股份有限公司联合研究所 中科院上海小卫星工程部
交通运输	中远 中外运 国航 东航 首都机场 中外运敦豪 (DHL) UPS FEDEX
服务行业	时代华纳 中影 达丽科技 (香港) 有限公司 北京燕山大酒店 北京金都假日饭店
教育科研	各大高校, 长江商学院 中科院 社科院 新东方 机械工业出版社
医疗卫生	Beckman, Philip 医疗器械公司及各大医院 强生 同仁堂
公用事业	当地自来水集团公司、供电局客户服务中心、燃气集团公司报修中心
军队	总后 总参 总政 空军指挥学院 军事科学院
政府机关	财政部, 国安部, 外交部, 商务部, 海关, 税务系统 信息产业部 铁道部

这份文档可能包含了纽哈斯国际教育咨询拥有的专利，或者未决专利应用的相关内容和素材。提供这份文档给使用者并不意味着对这些专利的任何授权。

版权所有 © 纽哈斯教育咨询。HiAll 标识和产品名称都是纽哈斯国际教育咨询的商标或者注册商标。其他标识和产品名称都是各自所有者的商标或者注册商标。

5.2 各大企业招聘时间表

以下招聘时间表我们依据 2003 年 6 月到 2005 年 10 月北京地区各大高校的招聘信息统计获得。

时间	企业	公司名
06/2003	外企	美国 SmarteCarte 公司、Shell、NEC、Intel (China) Ltd.、GREATHILL INTERNATIONAL LTD 北京代表处、Max Consultants and Investments 公司、BAIN 公司、新加坡多立集团公司、香港麦时顾问投资有限公司、香港明仕顺达集团（控股）有限公司、美国格兰德工业与环境公司航天科工集团、韩国 (株) 万都、格林柯尔集团公司、易方达基金管理有限公司招聘暑期实习生、Nicholson International、H2M-IDC Beijing、奥雅纳工程顾问上海代表处
	国企	华为、中国新华航空有限责任公司、方正科技、中国电子器材总公司、中油油气勘探软件国家工程研究中心有限公司、中航第一集团公司
	政府机关	海南省三亚市
	金融、证券业、顾问咨询业	长盛基金管理有限公司、新华信管理顾问公司、中国光大银行西安分行、长盛基金管理有限公司、新华信管理顾问公司、上海荣正投资咨询有限公司、深圳市尊悦证券投资顾问有限公司、首创证券公司投资策划部
	事业位、研究所、高校	国家邮政局邮政储汇局、天津大学、中央戏剧学院、复旦大学、青海大学
	民企	北京中数创新技术有限公司、北京汉王科技有限公司、北京科东电力控制系统有限责任公司、北京艾克斯特工业自动化技术公司、北京博奇电力科技有限公司、广州朗捷数据系统有限公司、北京四维公司
08/2003	外企	摩托罗拉
09/2003	外企	Intel、宝洁公司、GE、德意志银行、北电网络研发中心、联合利华
10/2003	外企	ENPC 艾默生网络能源、Shell、索尼、VIA、微软研究院、四大 (PWC, KPMG, EY, DTT)、IBM、Delphi、NEC 中国研究院、GE、通用电气、德意志银行、宝洁、天碁科技、Nortel、北电网络、德尔福集团、美林、环球市场、微软亚洲研究院、威盛 (中国) 电子有限公司、D & T、雀巢、Heraeus ShinEtsu Quartz China、HSBC、飞利浦、UT 斯达康、美国唯科国际公司 VOLCLAY INTERNATIONAL)、意大利 Aprilia 公司、chainshine 公司、Oracle、加拿大太平洋光电公司、GEMS、努尔 (中国) 有限公司、Intel、中电赛龙通信研究中心有限责任公司 (简称 CECW)、美国友邦保险 (AIA) 有限公司北京分公司
	国企	中兴通讯、中兴、华为、海尔纽约人寿、联想、长虹、TCL

这份文档可能包含了纽哈斯国际教育咨询拥有的专利，或者未决专利应用的相关内容和素材。提供这份文档给使用者并不意味着对这些专利的任何授权。

版权所有 © 纽哈斯教育咨询。HiAll 标识和产品名称都是纽哈斯国际教育咨询的商标或者注册商标。其他标识和产品名称都是各自所有者的商标或者注册商标。

	事业 位、高 校、 科研院 所	《大众软件》杂志
	民企	万科、新太科技、中国新闻网、李宁公司、百度公司、腾讯公司、深圳方通科技有限公司、博艾安生物科技(北京)有限公司
	金融证 券业、 顾问咨 询业	天冶基金、渤海证券有限责任公司、海尔纽约人寿、招商银行总行管理部门
11/2003	外企	雀巢、Unilever, 联合利华、Philips、麦肯锡公司、ABB、Oracle、波士顿咨询、Bain、Monitor group、欧莱雅、韩国 POSCO 公司、美国 VERITAS 公司、OBI 欧倍德、西门子、渣打银行、马士基、sybase、马仕德国际培训、ABB 中国管理培训生项目(CMTP)、美宝国际集团、本田、西门子迈迪特(深圳)磁共振有限公司、日本 ADWAYS 公司、三星综合技术院、澳门卫视国际商务台、环球市场 (Global Market)、毕博 (BearingPoint) 上海全球研发中心、Intel、惠普 Call Center、NEC.Soft EC 软件
	政府机 关	银行监督委员会、PICC 人保总部、中关村知识产权促进局
	事业 位、高 校、 科研院 所	北京理工大学化工环境学院、广东省电信规划设计院、交通部科学研究院、航天 5 院、华东建筑设计院、外研社、大连大学、广州市城市规划设计所。
	金融、 证券业	交通银行、招商银行、农业发展银行、建设银行、民生银行、工商银行、招商银行北京分行、中国期货经纪公司、华夏宁波证券、恒生银行、易方达基金管理有限公司、华夏世纪创业投资有限公司、科尔尼管理咨询公司、保利地产、华夏基金招聘博士后研究人员、首创安泰人寿、中国银行、上海银行 Bank of Shanghai、招商银行北京分行、深圳发展银行北京分行、深圳证券通信有限公司、华夏宁波证券、远卓咨询
	民企	杭州仕兰、万科、京东方公司、金碟软件、步步高、上海盛大网络发展有限公司、上海华腾软件系统有限公司、久恒时代、南方高科、硅谷芯片公司、上海杰得微电子、网易、百度
	国企	中化集团、中国电信广州研发中心、波导、康佳集团、中国移动通信、中国互联网络信息中心、中国银联股份有限公司、大唐集团、中国航信、青岛海信集团、普天集团上海数字资产管理公司、中国印钞造币总公司、中国国际电视总公司、联通、伊利集团、中石化、广东省广电集团公司佛山高明供电分公司、浪潮、TCL 集团、海格通信产业集团
12/2003	外企	SUN、微盛 (VIA) 电子上海公司、nike、利乐中国、香港太古地产、夏普企业集团、HUAAT、Beijing Anbo Embryo Biotech Center、LG、美国 VERITAS 公司北京研发、法国保险经济公司、TRISTAT、AMT 企业资源研究中心、AC 尼尔森、英国信诚人寿北京分公司、千橡寰宇科技发展 (北京) 有限公司、DSP Group of NI-Shanghai R&D center
	国企	东风汽车股份有限公司、招商局国际有限公司、宝钢国际、中软国际、中国长江三峡工程开发总公司、中铝国际贸易有限公司、中国移动通信集团公司、康佳、中国对外贸易运输 (集团) 总公司、中芯国际、招商局国际有限公司

	民企	清华科技园联合招聘、上海宝信软件股份有限公司、冲浪平台（中国）软件技术有限公司、福华先进微电子(上海)有限公司、上海超捷系统集成有限公司、科龙、云南瑞升科技有限公司、亚信、上海凌阳科技股份有限公司、夏新、北京安尔科技有限公司、实力传播、北京林氏精化新材料有限公司
	金融、证券业	中国建设银行浙江省分行、神州风采投资管理有限公司、深圳证券信息有限公司、世纪证券有限责任公司、泰达房地产、深圳朗钜地产、招商证券股份有限公司、湘财证券、首创安泰人寿、中国太平洋财产保险股份有限公司、招商证券股份有限公司、国家开发银行重庆分行
	事业单位、研究所、高校	军队招聘、南方报业、华信邮电咨询设计研究院、中国金融出版社、民族出版社、国家图书馆、凤凰卫视、中原工学院、海峡之声广播电台、法律出版社、黑龙江大学
01/2004	外企	英国阿特金斯集团（WS Atkins plc.）、雅斯拓公司（原斯伦贝谢智能卡公司）、EDSA(亚洲)设计院、比利时 CMI 能源公司中国联络处、WIS Technologies（中国）、韩国（株）万都、Axalto、香港电子交易系统有限公司、Knowledge Edge、香港特式纸制品有限公司、Alticast 公司
	民企	北京复恩软件有限公司、中宜节能环保技术有限公司、网易公司
	国企	神州数码、中国网络通信集团公司、中化集团公司
	事业位、研究所	中国科学院自动化研究所、北京市东方恒信律师事务所、中船重工集团公司第七〇四研究所、中共中央党校、东南电视台招聘节目主持人、中国广播电视出版社、长江文艺出版社、人民中国杂志社、上海证券报社、天津科技大学法政学院、中国财经报社、清华大学出版社
	金融证券业、顾问咨询业	中国银行山东省分行、财富证券有限责任公司、茂尔盛咨询(深圳)有限公司、阿特金斯顾问（深圳）有限公司、北京明卓咨询有限公司、北京华盛中天咨询有限责任公司、天相投资顾问有限公司、国家开发银行山东省分行、财富证券、中金保险经纪公司
02/2004	外企	夏普电子(上海)有限公司、IAESTE China (爱因斯特中国)、Techlogix (Beijing)、英国阿特金斯集团、韩国大洋商船株式会社、Tesa Tape、株式会社 Venture Link、Matsushita (Panasonic) R&D (China)、美国教育文化基金会北京联络处、Haihui Soft、Towers Perrin、AZTECH、英飞凌科技（西安）有限公司、普视科技（中国）有限公司、OTIS、Motorola 上海分公司、松下电器北京研究所
	事业位、高校、研究所	信息产业部电信研究院、深圳清华研究院新材料与生物医药研究所、北京应用物理与计算数学研究所、华中科技大学微系统中心、上海复旦规划建筑设计研究院、上海航天局第八〇二研究所、中国航空工业规划设计研究院、大连理工大学、中国建筑科学研究院、北京市东方恒信律师事务所、经济日报、高等教育出版社招、广东中山电视台、北京大学对外交流中心、北京大学系统与控制研究中心、中科院力学所、北京电信设计院、广东省电信规划设计院北京分院、河南师范大学
	国企	信息产业部电子知识产权咨询服务中心、中国互联网络信息中心（CNNIC）、中国电信集团海南省电信公司、中国仪器进出口(集团)公司(简称:中仪公司)、中国航空结算中心、康佳集团股份有限公司、清华斯维尔软件科技有限公司、中国船舶重工集团公司总部、东风汽车有限公司乘用车公司、中国兵海信（北京）电器有限公司、一汽—大众汽车有限公司、浪潮（北京）电子信息产业有限公司、中国兵器装备集团公司（总部）、大唐移动、中国石化

	金融 证券 业、顾 问 咨询业	武汉市商业银行、中国工商银行浙江省分行、诺安基金管理有限公司、新华信管理顾问公司、中国科技证券有限责任公司、长盛基金管理有限公司、江南证券有限责任公司、深圳市尊悦证券投资顾问有限公司、瑞丰信托投资有限责任公司、神州风采投资管理有限公司、北京华信捷投资咨询有限责任公司、株洲市商业银行、北京国商国际资信评估有限公司、中信公司财务部
	政府机 关	中国人民政治协商会议北京市委员会、青岛市规划局、北京市国土资源和房屋管理局、西藏法院系统、山东省质量技术监督系统、四川省交通厅公路运输管理局、科技部中国科学技术发展研究中心、北京市政府研究室、北京市朝阳区人民检察院、北京奥组委、北京市规划委员会
	民企	趋势科技有限公司、北京世纪鼎点软件有限公司、丹特电子科技（上海）有限公司、北京威奥特信通科技有限公司、住化电子材料科技（上海）有限公司、北京万东医疗装备股份有限公司、光联通讯技术有限公司、北京华旗资讯数码科技有限公司、龙基电力有限公司、太文信息技术（上海）有限公司、新浪网
03/2004	外企	汇丰投资银行、INTEC 公司、Johnson Electric、北京东芝照明设计中心有限责任公司、LG 大自然（杭州）记录媒体有限公司、Synopsys Inc、微软（中国）公司、Emerson(爱默生)公司、Thomson 北京研发中心、SAP 上海公司、斯伦贝谢-智能卡科技有限公司、杜邦（中国）公司、英国 Wallingford 公司、比欧西（中国）有限公司、爱立信（中国）有限公司、Thomson、美国卓然股份有限公司、Motorola、朗讯、Lucent、IKEA International、Synopsys、Broadcom、百事(中国)有限公司、Barco、Boshi Fund Management Co.、ACNielsen、上海联创投资管理有限公司、美国友邦保险公司、德国电信咨询公司、第一美国（中国）房地产咨询有限公司
	国企	青岛海信通信有限公司、中国技术进出口总公司、中国化学工程总公司、宁波电信公司、中国电子器材总公司（CEAC）、北大方正、中科实业集团（控股）公司
	政府机 关	教育部教育管理信息中心、广州市地方税务局、广东省人民政府办公厅、中关村知识产权促进局、上海市南汇区
	金融 证券 业、顾 问 咨询业	浙江商业银行、深圳发展银行广州分行、中国工商银行广东省分行、汇丰投资银行、大岳咨询公司、中财国企投资有限公司、上海博迅管理咨询有限公司、信誠證券有限公司、银河世纪投资顾问有限公司、北京吉庆会计师事务所、中原证券股份有限公司、上海逸思 EAS 教育咨询机构、长江证券公司、长城战略咨询公司、富国基金管理有限公司北京分公司、兴业证券股份有限公司、上海联创投资管理有限公司、锡恩管理顾问公司、北京股胜投资顾问有限公司、东北证券有限责任公司、鹏华基金管理有限公司、东方基金管理公司、银华基金管理公司
	民企	北京华鑫正泰软件技术有限公司、艾特斯科学仪器有限公司、北京华松派普数码科技有限公司、洪恩、百度公司、EDAW 深圳公司、新东方、港湾网络有限公司

	事业 位、高 校、 研究所	南京大学、清华大学中国经济研究中心、中国科学院计算机所培训中心、北京航空航天大学土木工程系、教育部教育管理信息中心、中国酒泉卫星发射中心、中国电子科技集团公司电子科学研究院、中国计量科学研究院、北京广播学院信息工程学院、中国舰船研究院、中国科学院长春光学精密机械与物理研究所、中国石油规划总院、中国人民大学金融与证券研究所、中国人民大学研究生院招聘计算机硕士、上海微系统所招聘理论和计算物理博士后、山东工商学院(在烟台)、暨南大学党委办公室·组织部、兰州大学历史系、燕山大学、社科院、清华大学国家 CIMS 中心诚招博士后研究人员、北京大学出版社、北京大学中国区域经济研究中心、中原工学院、招商银行博士后科研工作站、中科院化学所、中软信息安全实验室、中关村知识产权促进局、中国社会科学院研究生院、中国石油规划总院计算机信息中心
04/2004	外企	Towers Perrin、Hansky、世界银行、杜邦(中国)招收实习生、摩托罗拉清华大学实习生、香港奥雅纳工程顾问有限公司、美国泰码公司、舍宾中国总部、Singapore Tourism Board、美国 TRW(天合)汽车集团、美国飞塔公司天津(塘沽)办事处、IBM、E. J. McKay、丹佛斯公司、三星电子、ORACLE Beijing Development Center、GE、美华科林生物技术有限公司、Brion China Software、GOC、美国谢尔曼·思特灵律师事务所北京代表处、美国普衡律师事务所北京代表处、戴姆勒-克莱斯勒(中国)投资有限公司、新奥博为(中美合资)技术有限公司、思科
	政府机关	重庆市经济信息中心、海南省三亚市人事劳动保障局、中共江苏省委研究室、上海松江江区、朝阳区人民政府外事办公室
	民企	山特电子(深圳)有限公司、中太数据通信(深圳)有限公司北京研发中心、索贝数码科技股份有限公司、北京朝歌宽带数码科技有限公司、北京国信通讯系统有限公司、伟创力电子制造(上海)有限公司、北京恒信掌中游信息技术有限公司、创联万网国际信息技术(北京)有限公司、百度公司、新华信公司
	金融、 证券业	国家开发银行河北省分行、兴业银行、中国银行中山分行、中国出口信用保险公司江苏省分公司、中国证券登记结算有限责任公司、红塔证券股份有限公司、国都证券有限责任公司、东航财务、赛迪顾问、中国出口信用保险公司南京营业部、《奥尔多投资评论》、中财国企投资有限公司、北京市金石律师事务所招聘律师助理、福建兴业银行
	国企	清华斯维尔软件科技有限公司、北京国信通讯系统有限公司、珠海格力电器股份有限公司、浙江省电信有限公司、广东省邮政储汇局、王府井百货集团公司
	事业 位、高 校、 研究所	四川师范大学、电子科技大学、江苏省电力公司博士后科研工作站、中国酒泉卫星发射中心、中国科学院自动化研究所、中央戏剧学院、广东省邮政储汇局、普天信息技术研究院、深圳电视台、广东省中山电视台、太原卫星发射中心、北京科技大学材料学院、山东经济学院、天津财经大学、天津理工、辽宁出版集团、北方工大理工学院、中共东莞市委党校、中国邮政报社、国家软件和集成电路公共服务平台
05/2004	外企	莱茵技术(上海)有限公司北京办事处、科诺(北京)技术有限公司、太文信息技术(上海)有限公司、汉星天(中国)有限公司(Hansky)、通用国际贸易有限责任公司、三星经济研究院、卡斯柯信号有限公司、诺和诺德公司、韩国株式会社 KORECOM 公司北京代表处、威芯视讯半导体(上海)有限公司、壳牌(中国)有限公司、Korea Neo Technology Co.LTD、I2 Technologies, Inc.、渣打银行、Consult Group、韩国三星公司、西门子移动通讯、Bron Int'l Ltd、CIEE、日立(中国)投资有限公司 研究开发中心、CSC、SHELL
	国企	格力电器股份有限公司、华为 3Com 公司、青岛高科通信股份有限公司、清华同方软件出口事业部、北京航天测控技术开发公司、中芯联合(北京)微电子有限公司、格力电器股份有限公司

	民企	北京长信通信息技术有限公司、深圳天马微电子股份有限公司、北京凹凸微系电子开发有限公司、北京华纬讯电信技术有限公司、万向通信有限公司、北京龙脉得生物技术有限公司、北京掌上通网络技术有限公司、北京畅讯信通科技有限公司、百度公司诚聘高级软件工程师、和利时公司
	政府机关	惠州市人事局、中共太原市委办公厅、中国纤维检验局、外交部、中国疾病预防控制中心、北京市建设工程质量监督总站、北京市新闻出版局、北京市档案局
	政府机关	惠州市人事局、中共太原市委办公厅、中国纤维检验局、外交部、中国疾病预防控制中心、北京市建设工程质量监督总站、北京市新闻出版局、北京市档案局
	事业单位、高校、科研院所	电子科技大学、天津城市建设学院、浙江大学工程与科学计算研究中心、中国石油规划总院、中国科学院信息咨询中心、中国疾病预防控制中心、浙江省委党校、广东电力试验研究所、中央财经大学法律系、广东外语外贸大学、北京广盛律师事务所、东北财经大学经济与社会发展研究院
	金融、证券业	太平人寿保险有限公司北京分公司、中财国企投资有限公司、银河世纪投资顾问有限公司、中芯国际招法律人才、泰康人寿招法律人才、263 集团招法律人才、金地集团经营管理部
06/2004	外企	Monitor Group、I2 Technologies, Inc、渣打银行、Consult Group、博莱克·威奇国际公司、i2 Technologies Inc、Korea Neo Technology Co.LTD、北电网络(中国)有限公司、韩国株式会社 KORECOM 公司北京代表处、LG
	国企	青岛高科通信股份有限公司、清华同方软件出口事业部、北京航天测控技术开发公司
	民企	北京华寰创新科技有限公司、北京赛迪网信息技术有限公司、山特电子（深圳）有限公司、北京龙脉得生物技术有限公司、万向通信有限公司、北京凹凸微系电子开发有限公司、北京华纬讯电信技术有限公司、深圳天马微电子股份有限公司
	政府机关	北京市建设工程质量监督总站
	事业单位、科研院所、高校	广东电力试验研究所、中国石油规划总院、中国科学院信息咨询中心、电子科技大学
	金融、证券业、顾问咨询业	银河世纪投资顾问有限公司、中经合投资管理有限公司、北京黎氏方锐咨询有限公司、中财国企投资有限公司
10/2004	外企	马士基集团、毕马威、索尼
	国企	北京双恒元航空器材有限公司招聘、华惠经济技术咨询公司、中国北方工业装备有限公司、北京青云精益检测设备有限公司
	民企	北京中农和硕公司、北京东方龙韵礼品有限公司
	政府机关	中联部、审计署驻长春特派员办事处

	事业 单、研 究院 所、高 校	中科院自动化所
	金融、 证券 业、顾 问咨询 业	长盛基金、安永会计师事务所
9/2005	外企	飞利浦、百度、微软
10/2005	外企	高盛、陶氏化学
	金融、 证券 业、顾 问咨询 业	荷兰银行、汇丰银行、花旗银行

◆HiAll2006-11-14 面试强化班, 三天内塑造无敌面霸

面试之沙场,到底谁是真正霸主

----HiAll 紧锣密鼓推出

面试强化班

工欲善其事-----

在面试中,你是否胸有成竹,并且充满自信?

在与 HR 的言语过招中,你是否有庞大厚实的信念根基与广泛的丰富学识屹立不倒?

坐在 HR 对面的你,怎么能几分钟之内立即拉近与他的距离?

面对 N 家你所钟情的企业,你有多大把握一一拿下,成为面试沙场中真正的霸主?

必先利其器-----

HiAll将给你非凡的武器

◇专业 HR 与你的一对一模拟面试:

- * 现场模拟面试

- * 针对性点评

Teacher: **Stanley Zou** 个人经历丰富,任职于多家国际会计师事务所及 500 强公司,长期负责招聘工作,并且擅长挖掘大学生个人潜能,规划职业发展。

◇各种面试类型在课堂上向你全面描述:

- * 讲解面试的结构化趋势

- * 应对不同类型面试的技巧

- * 常见的面试 37 问,突出行为训练

- * 多种面试场景真实再现

- * 理论联系实践,细节逐一点评

Teacher: **Linc ZUO**, HiAll 高级培训师,就职于世界 500 强前 10 名的公司,有丰富的求职培训经验。



◇ AC 模拟,小组实战现场让你迫不及待走进面试角色 :

* AC 面试经典案例分析

* 实战模拟, 挑战自我

* 名师点评, 补弱增强

在HiAll的课堂上,你将完全忘却这是一个演练,你所感受的是一个真正的面试沙场.

【培训时间】2006-11-14,15,16 晚 7 点--晚 9 点

【培训地点】HiAll 培训教室—中科院自动化研究所 13 层第二会议室

【培训费用】380 元/人

【报名方式】<http://www.hiall.com.cn/activity/SignUp.php>

【咨询电话】010-82600684 010—51664012 转 809

【电子邮箱】service@hiall.com.cn

第六章 HiAll 简介

了解 HiAll，从这里开始。

2001 年 9 月 1 日成立于美国芝加哥大学 (the University of Chicago) 的 HiAll 团队，从成立之初就确定了自己的使命：用优秀人的成功经验，帮助更多人走向优秀，走向成功。

短短的四年的时间，HiAll 从最初的几个核心成员，发展成为由海内外两大分支组成，几百名成员遍布北美、欧洲以及中国大陆、香港各著名大学、知名企业的团队。

6.1 HiAll2.0 培训课程体系

课程类别	课程名称	课程介绍
Level I: 求职精品班	求职调研与行业指南	<ul style="list-style-type: none"> * 常见行业 (IT, 快速消费品, 咨询, 金融, 政府) 剖析 * 常见招聘流程、应聘技巧以及职业发展介绍
	中文简历写作	<ul style="list-style-type: none"> * 不同行业 HR 筛选简历的标准 * 优秀简历的秘诀，如何在简历中突现出自己的 USP * 简历的投递方式
	面试常见的 37 个问题	<ul style="list-style-type: none"> * 讲解面试的结构化趋势；应对不同类型面试的技巧 * 常见的面试 37 问，突出行为训练 * 设计多种面试场景，讲理论知识转化为实践能力，点评细节
	基础网申与求职信写作	<ul style="list-style-type: none"> * 著名公司网申实例分析，网申填写技巧 * 网申 Key words 筛选原则以及 Key words 的使用 * 中英文求职信函写作技巧
	求职礼仪与商务沟通	<ul style="list-style-type: none"> * 根据学生可能的去向设计多种面试场景 * 帮助学员了解求职相关的商业礼仪，服饰、言谈举止需要注意的事项 * 讲解求职每一环节涉及的沟通技巧进行讲解 * 如何打“COLD CALL”
	小组面试与公众演讲	<ul style="list-style-type: none"> * 小组面试现场模拟，专业点评 * 如何做 PRESENTATION，如何在小组面试中表现自己
Level II: 求职英语班	英文 resume	<ul style="list-style-type: none"> * 优秀英文简历的秘诀，如何在简历中突现出自己的 USP * Action words & Key words 的使用
	英语面试常见问题	<ul style="list-style-type: none"> * 帮助学生了解面试常见问题的英语回答方式以及回答结构 * 讲解学生需要在面试中对不同情况的口语表达，如表达兴趣爱好，表达自己的希望等 * 用英文回答问题的技巧以及注意事项，表现较好的口语水平
	英文笔试 (TOEIC/SHL)	<ul style="list-style-type: none"> * SHL 笔试百道真题分析 * 笔试技巧深度讲解

	Open Questions	<ul style="list-style-type: none"> * 根据开放性问题的性质以及回答方式,分五类跟学生讲解问题背后考察的东西以及回答技巧 * 开放性问题的回答结构,内容分布以及重点句型,词汇的运用 * 运用模板把握回答英语开放性问题的窍门,培养自信心
	案例阅读分析	<ul style="list-style-type: none"> * 如何短期提高你的英文阅读水平 * 优秀例文分析,剖析阅读技巧 * 英语求职写作常用专业词汇和短语 * 提高对英语的语言逻辑能力 * 掌握英语求职中写作的基本要求和技巧
	Case interview&Mock interview	<ul style="list-style-type: none"> * 让学生了解小组面试的流程以及内容 * 常见的小组面试的案例分类分析 * 怎么做好小组面试的技巧以及注意事项 * 模拟的真实面试,让学生了解作为个体,怎么表现才能脱颖而出 * 怎么做好英文的 PRESENTATION
Level III: 行业单项班以及职位相关课程	投资银行	<ul style="list-style-type: none"> * 各投行在中国业务介绍及应聘须知 * 大小 IB 区别和应聘必备 qualifications * IPO 具体业务说明和必备知识 * Fixed income 业务介绍及应聘须知 * 投行网申注意事项,简历关键词分析 * 投行面试、案例分析
	四大会计师事务所	<ul style="list-style-type: none"> * 四大的概况介绍 * 进入四大以后的职业发展,如何提高业绩 * 针对四大着重讲解求职简历的写作和面试的技巧 * 简历投递以及网申 keywords 使用、网络故障的解决 * 现场小组面试;优秀学员现身说法
	快速消费品	<ul style="list-style-type: none"> * 宝洁笔试应对技巧,部门要求介绍 * 雀巢 HR 青睐的简历应该如何写作 * 玛氏网申表格填写的注意事项 * 历年卡夫、雀巢、玛氏等多家快消行业面试、笔试真题解剖 * 来自快消公司内部的声音,让你和快消公司零距离接触
	商业银行	<ul style="list-style-type: none"> * 汇丰、中行、浦发、工行简历筛选标准剖析 * 花旗,招行,建行等多家银行的招聘流程内幕 * 历年各大银行面试真题,笔试真题剖析、现场点评 * 现场模拟面试,如何扬长避短,让你与面试官应答如流
	咨询公司	<ul style="list-style-type: none"> * 以往年 Mckinsey, BCG, Bain 等顶级咨询公司真实案例进行模拟案例面试 * 咨询公司业务范畴及职业发展介绍 * 典型案例面试分类,各类案例分析思路
	其他(媒体/公务员/广告类)	<ul style="list-style-type: none"> * 简历筛选标准剖析 * 招聘流程内幕 * 历年面试真题,笔试真题剖析、现场点评 * 现场模拟面试 * 来自公司的内部声音

	市场/销售	<ul style="list-style-type: none"> * 你也可以成为一名优秀的市场/销售人员 * 市场/销售人员必备的素质分析 * 销售的分类和不同特点 * 客户分类和需求分析 * 市场/销售人员须知：简历投递、网申技巧以及面试分析
	人力资源	<ul style="list-style-type: none"> * 人力资源部门的工作职责介绍，内部声音 * 人力资源部门人员素质需求以及常见岗位 * 简历投递如何突出自己的经历 * 面试过程中招聘者只要看重的素质分析 * 常见职业发展路径
	管理培训生	<ul style="list-style-type: none"> * 揭开管理培训生的面纱 * 管理培训生应聘须知：简历投递、网申筛选以及面试技巧 * 内部工作环境，来自公司内部员工的生活实录 * 工作情况介绍以及职业发展路径
Level IV: Workshop	求职精品班精华	<ul style="list-style-type: none"> * 求职精品班精品课程 * 辅导老师全程辅导，指导学员的作业与求职遇到的困难 * 增加模拟实战环节：Cold Call，主动求职 * 推荐名企实习机会
	一对一简历修改	<ul style="list-style-type: none"> * 统一对学员进行中英文简历写作技巧培训 * 对学员进行分组，每个小组 6-8 人，由简历中心专业指导老师进行一对一辅导 * 学员修改后反馈给老师，由老师最终润色，并制作简历库 * 根据需要可制作简历册
	实战模拟面试	<ul style="list-style-type: none"> * 一对一模拟面试 * 小组讨论模拟面试 * 案例分析模拟
	Cold Call & 主动求职	<ul style="list-style-type: none"> * 如何给陌生公司主动打电话（陌拜电话） * 如何主动登门进行求职 * 实战练习，提高学员的竞争意识
Level V: 网络课堂	求职基础课程	<ul style="list-style-type: none"> * 简历、面试、网申等基础课程
	知名公司求职	<ul style="list-style-type: none"> * 知名公司业务介绍 * 常见招聘职位以及素质需求 * 简历投递、面试技巧以及网申笔试等 * 内部工作实录

6.2 HiAll 专家顾问团名单



徐小平:

新东方教育科技集团董事，著名留学专家、职业设计、人生咨询专家



许国庆:

《无领到白领》作者，哈佛 93 届 MBA



赵民:

新华信管理顾问有限公司创始人、董事长、总裁。



马思宇:

简历、笔试部分主讲教师。Sony 公司人力资源负责人。索尼公司招聘负责人，为多家外企提供 HR 咨询服务

科锐咨询合伙人袁铁一先生；

维尔软件人力资源部高级经理王子剑先生；

摩托罗拉中国公司手机事业部人力资源总监王玉屏女士；

北电网络（中国）人力资源部高级经理王焱女士；

中外运敦豪（DHL）人力资源经理王艳红女士；

联想集团人力资源招聘总监吴晓蓉女士；

北大青鸟集团人力资源经理闫轶青女士；

BEA 软件人力资源部总监 Jimmy Law；

华旗资讯人力资源经理高金铎先生；

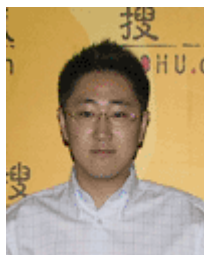
北大青鸟集团人力资源经理闫轶青女士；

宝洁北京市技术有限公司高级人力资源经理郑云端先生；

BEA 软件人力资源部总监 Jimmy Law；

华旗资讯人力资源经理高金铎先生；

6.3 HiAll 金牌讲师



许轶:

HiAll 创始人，芝加哥大学硕士，放弃花旗银行高薪工作回国创业。具多年人力资源培训和教育咨询经验，与包括麦肯锡、IBM、朗讯、西门子等 50 多家公司深入接触。《剪裁人生》、《求职胜经》作者



Rocky:

HiAll 创始人，纽卡斯首席运营官。前曾为英国曼联俱乐部足球学校驻华代表商务助理，新闻发布会同传。《剪裁人生》、《求职胜经》作者。曾在多家著名跨国公司作人力资源工作及相关培训



宋昊:

牛津商学院 MBA，多家公司及律师事务所律师的股东、董事及合伙人



王卫东:

现任北京大学国际 MBA 访问教授，美国芝加哥大学法学博士，美国纽约州律师，美国律师协会会员



Peter Ou:

美国富布赖特 (Fulbright) 访问学者 就职于瑞士信贷第一波士顿 (CSFB) 美国波士顿办公室 毕业于：常青藤的宾夕法尼亚大学沃顿商学院 (The Wharton School of the University of Pennsylvania)



Justin:

毕业于哈佛大学 工作背景：Mckinsey Boston Office



王宁:

毕业于复旦大学。现任 JP Morgan IBD Associate。2005 年成功辅导 10 余名上海交大、复旦、南京大学学生进入 Goldman, Deutsche Bank, JP Morgan, CICC 等顶级投行和国内券商。



张锐:

毕业于北大法学院，毕业时拿到 Morgan Stanley, Mckinsey 等顶级公司 offer。毕业后在 Morgan Stanley London Office 工作，2005 年 10 月毅然辞职，创办中国最大的事件互动网站

www.mosh.cn，并担任 CEO。



周玮:

毕业于哈佛大学，在香港 Goldman Sachs IBD 工作 4 年，先后在 IBD 和 Fixed Income 部门工作，现为 www.zhaopin.com 战略发展总监。



吴新艺:

Boston Consulting Group (BCG) 公司项目经理，加州大学洛山矶分校 (UCLA) M.D. 美国芝加哥大学 MBA



赵磊:

国外某猎头公司高级经理，精通各行业所需人员素质及招聘内幕



金山:

现任美国倍力完全健身有限公司驻中国首席代表。美国俄亥俄州立大学 (OSU) 运动生理硕士, 美国芝加哥大学 MBA

6.4 HiAll 学员感言

HiAll 很好！我希望 HiAll 能做得越来越好，全国的学生都能接受这种培训。

——厦门大学 吕霞

AC 收获较大，感谢 HiAll！期待更多精彩培训课程。

——清华大学 许福生

感谢 HiAll,短短 3 天的培训让我有了一个质的飞跃，这里的老师非常优秀，尤其是模拟 AC 面试更是让我学习到了很多。职业人生规划和求职培训也是我梦想从事的领域，十分钦佩 HiAll 创始人的创意，也感谢 HiAll 每位老师，员工，为大家的付出。

——中央民族学院 王亚南

课程设计种类很丰富，基本涉及了求职的每一个环节，非常好！希望今后能加重英语的权重。

——北京交通大学 李婷

课程很有益，很有用，希望你们能够探讨一下和院校的合作机制，使大学生从大一起就能够在学校里受到正确有效的求职培训，不会太茫然，不用再从头开始摸索。

——中国农业大学 姜丹宁

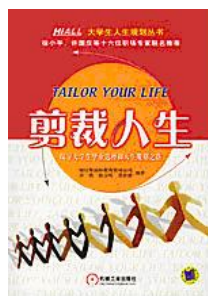
在这三天里，我学到了很多，开拓了眼界，认识许多新朋友。这里还只是个开始，以后还有更多的工作要做，很高兴自己在这里找到自己想要的。

——吉林大学 曹茜

一段生动充实而收获颇丰的经历，给我一个全新的思考的起点 Thanks HiAll a lot! Hope to a great future。

——北京大学 熊俊福

6.5 HiAll 出版物



很多人的大学生生活看起来很充实，实际上是在很盲目的忙碌！

我应该怎样进行长期准备，才能找到一份好的工作？

我是否需要读研，哪里的研究生最适合我？

我是否应该出国？去什么国家？

本书从 150 多个案例库中精选 30 多个不同的案例，揭示了各类背景大学生从走进大学，到毕业，再到走向成功历程。



一位理科冷门专业的研究生，是如何跨入世界顶级咨询大门的？

一位没有实习经验的本科生，是如何从 6000 人中脱颖而出，成为思科在中国大陆录取的 1/17？

一位条件寒酸的专科生，是如何同时获得 GE 和 HP 的顶尖 Offer 的？

本书将带给你上述问题的所有答案：

- 20 个行业 50 多家顶级公司人力资源专家的内部声音
- 40 位各类公司在职人员剖析工作岗位的真正需求
- 140 位来自全国 60 所高校毕业生的求职案例

本书教会你：

- 如何写出优秀的简历、求职信？
- 如何规避各类硬伤（不是名校、学习成绩偏低工作、实践经验少、跨专业求职等）？
- 如何在简历中利用 Key Words 来突出自己的优势？如何阅读并读透职位需求？
- 如何在网申中填写 Open Questions 的最佳答案？
- 如何将将自己 Customize 出多个职位的合格应征者？



本书独特之处：

- 全面介绍各类面试类型
- 挑出 HR 最侧重考察、学生最为担心的几类硬伤进行分析
- 从企业类型、行业分类及职位划分三个角度来分析面试
- 突出模拟面试（Mock Interview）的重要性，强调书籍可操作性；与 HiAll 培训及网站互动
- 书中 Interview Database 部分整合了 20 多个行业 60 多家公司的真实面试案例及 HR 点评
- 访谈 40 余位各类公司招聘负责人，从内部各个角度全面分析



本书独特之处：

- 全面介绍国内咨询行业现状、求职技巧、职业发展
- 穿插 30 多个 2004 年最新咨询求职案例
- 访谈 20 余位咨询公司各级咨询师，从内部各个角度全面分析



更多HiAll出版物请访问：<http://www.HiAll.com.cn/publication/book.php>

www.hiall.com.cn



地 址：北京市海淀区中关村东路18号
财智国际大厦B座2109

邮 编：100083

电 话：010-51664012 82600684

传 真：010-51664012-825

E-mail: service@hiall.com.cn