**外企招聘应聘求职**

**最全攻略**

****

 很多求职者想去外企工作，但多数人不知如何下手。怎样才能从众多竞争者中脱颖而出，被外企“看上”，你需要先知己知彼，了解外企的用人标准、外企的企业文化，以及外企的面试技巧。

面对各式各样的招聘广告，你需要做的是两件事：筛选和分析。

 筛选即通过观察招聘广告评估企业的实力。一般来说，有实力的外企为寻到一位人才，其招聘广告也不会吝惜投入（当然也非全部如此）；分析就是分析招聘广告的真假和招聘职位的竞争力，自己是不是适合。筛选与分析之后，你还需要在简历的设计与包装、投递形式、投递时间等方面做一定的准备。

为了让大家更好的了解外企，瑞兰偲职业顾问根绝上千学员的外企求职经历总结了一遍实用性很强的文章。分享给大家，希望对大家有所帮助，文章包括分析各国企业的招聘流程，简历要求，面试方法，外企环境等等，给希望进入外企的同学一个详尽的概括。让大家知己知彼，百战不殆。如果需要外企应聘协助，英文简历，面试等指导，请浏览我们的官方网站详细了解更多外企求职方法和经验技巧。

**应聘外企要知已知彼**

 在面试之前，能够先了解一下你所应聘的公司的发展历史、组织结构、主营业务、产品类型、服务理念等，会对你有很大的帮助。

 如果可能，也尽量搜集一些有关你所应聘企业的经营状况及职位方面的信息。这些信息单靠网络等渠道收集是不全面的，建议您可以去向职业顾问咨询，因为那里有你所需要的信息。

 知已知彼，有备而战，这样才能攻破企业选人和用人的“防线”。

在外企工作有四大方面比其它企业职员更求更高。

第一，追求高质量。很多人总是很容易就对自己的工作状况感到满意，觉得工作上“适可而止”，而不会追求精益求精。没有对高品质的追求心理当然也做不出高质量的工作。

第二，敢于说出自己真实的想法。这是很多企业白领们存在的问题，认为只要开会的时候没有人说，自己也不应该强出头去多嘴什么。或者担心自己的建议听起来很幼稚、没有可执行性，会被别人否决。正是出于类似怕麻烦、没有自信的心理，致使很多优秀的点子一闪而过，根本不为他人所知。

第三，善于多走一步。许多人认为自己有了手头的这些活儿就足够了，不应该再增添麻烦、自寻烦恼。他们往往做好了自己的分内事情就再也不会去思考什么，不会去发挥主动性寻找一些新的事情、发现新的问题。

第四，别对共享知识、经验有所保留。往往很多人，自己掌握了一些工作业务上的技巧却不肯拿出来和别的同事一起分享。可能存在着一种自私的念头，认为这是自己的东西，哪怕对新的同事，也是很有保留地带教。

　　这些职场上的通病，有悖于一名优秀员工的价值标准。通常一名好员工，应当具备良好的沟通能力，表达直截了当、信息面广信息量大;性格热情积极;充分了解自己，并有足够的自信。

**外企分类（含港台）**

台资

 台资企业在大陆可说是臭名昭著，比民营更甚，尽管可能比民营工资要好些。究其原

因，求职者想说说个人看法。

1：台企大多处于产业链的底短，利润不高人所工知。台湾人生看了几乎全球几乎超过

40％的电子元器件，可笑的是除了华硕，ACER等很少的品牌，其余的几乎都是为欧美几

大OEM（自有品牌HP,DELL等）代工。品牌方面求职者觉得还不如大陆，尽管大陆起步晚。

2：台湾人最早多是买日本的机器，模仿日本人作加工制造业。他们学会了日本人的小气

变本加厉之，但是确将日本公司为员工提供的终身福利以及良好的工作环境抛却九霄云

外。

3：台巴子，这是很人多台佬的称呼。求职者不知道你看到这个词会有何感想。求职者的第一反映是爆发户，乡巴佬。这于台湾人性格有关，求职者觉得影响他们的性格有三：一是他们有严重的岛民意识，二是他们曾经被小日本奴役过，再是曾经受过老蒋的疯狂压迫。这就形成了部分台鸟对老外极度自卑，对大陆人非常鄙视的心态。

4：求职者的建议，比较小的台企一定不要去。如果你去的话，男的估计变成鬼，还可能染一身病（很多小台企污染严重）。女的估计一定北台佬吃豆腐。不过如果比较正规的大的

台企还是可以考虑的，如果你没有什么经验的话。比如富士康，台达，学点经验后再进

欧美的公司，貌似很多欧美的公司很乐意找这里面的人。

日企（纯技术，FQ慎言）

 要了解日资企业首先要了解日本的性格，要了解日本人的性格首先要了解日本的武士

道。其体现在国家上就是对君主绝对的忠于绝对的服从。体现在企业上就是绝对的以企

业为家，绝对视产品为自己的生命。

 因此日本人在制造业上就是一台可怕的机器，连老美也不得不佩服，求职者想大家都知道制造业，不过求职者还是想解释下，制造业简单的说就是比个葫芦画个瓢。但是此性格，也制

约了日本人在其它需要创新与高新科技行业的发展，例如软件与芯片。

 日本企业在大陆多以制造业为主，比较少数高新技术企业研发部门大都在日本。阁下要

问了，那去日本企业不是学不道啥东西，那就大错特错了。制造业也是有很多学问的，

再说了欧美很多在中国的工厂也是制造业。虽然技术不高，但是制造业一样可以提供大

量高薪职位，你只要比别人知道多那么一点垃圾信息，你就牛。

 日本的制造业，强就强在精益生产上。中国人的企业可能工程部就是工程部，但是日本

人的工程部甚至可以分出十几个部门，每个人作好自己的三分田，作的越精越好。也因

此日本的企业工作普遍比较轻松，一个人的工作分几个人作了啊。大家都知道日本的产

品普遍质量不错，但是求职者觉得他们真正强的是精密仪器，连INTEL这样的大佬都得交昂贵的费用使用。在日本企业可以在某些方面作的很精，缺点是难以统揽全局。

 日本这个小普遍概括了日本企业得福利，那就是能节省绝对不浪费。为了避税，

甚至可以想出发几张工资卡，更有全球闻名得公司甚至直接发现金了事。但是日本企业

环境与福利还事可以得，基本都事一流的工作环境。另外就算你是垃圾，他们也不会炒

掉你，一旦你进了门。

 求职者的建议，如果你经验不多有机会进日企，不论大小，先去混混。小日本怎么了，老子

赚的就是你的钱。套用天涯网友一句话，拿三分走人。

欧美企业（1）

欧美企业

 首先求职者想说明一下为什么叫欧美而不是美欧，这个问题好比金爷的天龙八部里大家为什

么叫北乔峰南慕容而不是南慕容北乔峰一样。欧洲的企业普遍更加注重员工的福利，另

外就是欧洲的工会比较强。TCL收购汤姆逊就是受制与无法在欧洲妥善安置员工，加上策

略错误导致难以为继。

 说说老美吧，大家为什么称呼美国人为老美，求职者想里面一定含有尊敬的意思。譬如你称

呼日本人为小日本，求职者想绝对不仅仅是日本身材有点小。美国人讲究多元，价值，共

享；但是仅仅明白老美的价值观是不够的，还要明白老外对中国的了解程度。不夸张的

说，在很多不了解中国的老外眼里，中国人就是刚刚剪掉鞭子从森林里走出来的文明程

度不高的民族。

 因此不难理解老美为什么花数倍得价格请香港，新加坡，台湾人管理设在大陆得公司。

客观说香港，新加坡人普遍素质比大陆人高点，但是他们也是一个垃圾群体。他们最大

得缺点就是奴性很重，这一点大陆人由于跟着老毛闹革命加上文革得影响基本比他们好

多了，不过付出得代价也很沉重。求职者得看法将来华人，一定是大陆人出头。

 记得有一家美企刚到中国时请一个台湾人管理，老外问大陆工程师给多少工资比较好，

8kRMB够吗，台鸟说：No,No,3k is enough.结果后来那家公司人员流失很重，老外知道

原因直接炒掉了那个垃圾。这就是所谓香港，新加坡，台湾人对老外价值观得理解，说

实话真得不敢恭维。前一段时间网上沸沸扬扬得最牛女秘书就是最好例证。另外他们在

大陆工作一般比较抱团，有时候为了小集团得利益完全放弃公司利益，影响很不好。

 老美的企业如果用一个词来形容的话就是“OPEN”，老外比较看重结果，很少关注你在

作什么。但是这方面比较以前是差很多了，有一个老外跟求职者道出了原因。他说：刚来中

国时，老美一般不要求考勤，加班不限制且有加班费用等，上网随意等。结果几乎大部

分中国人晚上上网到十二点，早上六点就去考勤，上班得时间几乎找不到人，最后老外

也不得搞一套制度限制中国员工。唉，中国人害了自己啊。

欧美企业（二）工资福利

 外企的工资有多高？求职者只能说比你想象的高，经常看到天涯上网友质疑某某20K/m工资的帖子。如果你连这都怀疑的话求职者只能说你是井底的蛤蟆（比青蛙难看多了）。求职者以前工

程部的高级经理（大陆人）45K/M,还不含一些福利。

 有一次陪老外面试一个小硕，仅仅是陪同，老外不喜欢别人干涉他的决策。小硕开口

8K/M,那家伙走后老外脱口一句求职者终生难忘的话：It’s very very cheap.其实求职者觉得那个硕士挺不错的，如果他直接开价到15K/M那个职位非他莫属，可惜啊就因为不明白规则。也许老外比求职者们更明白便宜无好货。

 因此不要老那中国人的想法衡量美国人，你给不起工资不代表老外给不起，你要知道人

家赚的是美金。也许你觉得10K/M很多，但在老外的眼里估计也就是你眼里的几百快RMB

不到，欧美企业一般处于产业链的顶端，或者拥有某个元器件的专利典型的如

『DELL,HP,INTEL』.他们拥有定价的主导权，通俗的说利润高的你不能想象。因此那点

工资毛毛雨拉。

 老外（纯粹欧美）比较强调价值与责任，用到企业上就是要求企业－员工－供应商（甚

至供应商的员工）－环境多方共赢。前段时间APPLE调查富士康的员工福利就是很好的证

明。

 由于强调企业－员工－供应商共赢，因此外企的员工普遍会有比较好的福利与成长。但

是比较以前，中底端职位（普通的工程师，技术员）下降的厉害。原因就是大家常说的

汉奸了，中国是一个历史上汉奸人才辈出的国家。老美的公司里一般负责日常工作的经

理（级别不高）大陆人比较多，一般的大陆工程师向他们汇报，比较少见到老外。因此

这些刚刚脱离贫困的人为了邀功疯狂背着老外压迫工程师，譬如老外规定可以加班三十

六小时，有加班费用。大陆的经理一定要控制在二十小时左右，美其名曰COSY DOWN，操

他祖宗，难道老外会在乎工程师的那点加班费。

 不过目前高级人才（主管以上），老外（纯粹欧美）缺的厉害，因为最近几年每年都有

大量外企向中国转移。以前不敢转移是比较担心中国的政策变化，现在估计比较放心。

因此兄弟们时不求职者待，抓紧学东西让自己变成高级人才吧。

欧美企业（三）体系与培训

 说说外企的体系吧，求职者觉得如果用一个词形容就是标准化，凡事皆有规则。什么事情都有流程，因此外企里面人际关系不很复杂。有些管理者即使想搞鬼，也只能在本部门有

点小动作。反过来说，老外很看重结果，这也迫使部门经理要找一些有能力的人，不然

老外开起人来自己也是饭碗难保啊。譬如求职者听说在国企很多人请老板吃饭，但在外企绝

对老板请你吃饭。临了还不忘对每个人敬酒，说：“谢谢你们的帮忙啊，以后还要靠你

们啊。”不管真假，老子感觉就是爽。不想再溜须拍马奴颜媚色，进外企吧！不想再看

国企里面那些像被狼牙棒子打过老板的脸的你，进外企吧！

 老外的标准化的确有高明之处，在于让企业变成了精密运转的机器，个人不过是个小螺

丝。不要以为你很重要，没了谁公司都转。举个简单的例子，前段时间联想挖了DELL的

不少高管。一时间国内众多淫媒纷纷自慰，无数FQ公开手淫，仿佛DELL马上要垮了。但

是没见DELL有什么反映，说白了人家无所谓吗。

 但是你想想，如果DELL挖了联想的杨柳两位老总，估计舆论哗然恐怕HW都坐不住了。中国人历来就是片面的把一些人捧成英雄，然后少数人掌握大量资源从而彻底阻止了天才

的产生。远的不说就说求职者们的老谋子，他前期确实拍了一些好片但是用的着把他捧到现

在的高度？单说上届奥运闭幕式上那一曲大腿舞，可以说是在全世界面前出尽洋相，不

知道他想表达什么。中国女人的大腿很美？老外很好色？

 不过什么东西都有中国特色。简单的例子，某全球最大的移动通讯制造商，求职者不说你也知道。他们在招人的时候比较喜欢找五六个候选人，去设计一个动物园。老外能这个题

目的目的很简单，就是像选一些组织领导沟通团队能力强的人。但是据求职者观察，很多个

性张扬能力不错的人统统被干掉。后来HR美眉偷偷告诉求职者，说那样的人进公司一般不把HR放在眼里

 外企的培训普遍较好，不像某些人的公司，有点市民垃圾信息偷偷藏着，生怕工程师学会了。一般如果你进入正规的外企，公司都会根据的你的职业特点做一个培训规划，三

个月到一年不等。更有一些牛公司送你到欧美培训，那个爽啊。因此如果你在外企呆几

年，可能比你在国企待一生学的都多；以后你也不害怕找不到工作。不要被现在一些垄

断国企迷惑，说不准你那一天就成了新一匹下岗工人（个人观点，请选择接受。）求职者觉

得在中国，学到一身本领比啥都好，如果你有能力就不怕下岗，外企给你提供的职位多

的是。

 欧美企业四：

 也许你以为外企人员一定很稳定，那就大错特错了。外企流传一句话，你永远不知道明

天谁是你的同事。今天你的上司是DAVID明天可能就是TONY,今天你的隔壁是某某张，明

天可能就是某某李。为什么流动率这么高，问题在哪里，求职者来分析一下吧。

一：中国目前确实处在飞速发展时期，加上每年大量的外企向中国转移，因此对人才的

需求也是急速膨胀。求职者新加坡同事告诉求职者，新加坡发展最快的时候，人才极度稀缺。HR四处出击，他说那时候接到HR的电话马上就是反问：求职者现在收入是几多，你们能给求职者几多，如果达不到要求就不用谈了。HR则是求着说，没有关系的，你先来看看求职者们公司的感受一下一切都好谈的。

二：目前中国人心普遍浮躁。譬如说你在A公司每月四K干的很好，突然某天B公司说给你

八K，估计没有几个人能挡住诱惑。同样你在B公司干了两年，突然某猎头找到你说C公司

愿意给你十六K，当然也没有多少人不偷吃禁果。

三：中国人的虚荣心。比如原本王同事跟你工资一样，突然有一天他告诉你他找到一份

比现在高一倍工资的工作。原本心平气和的你突然不平衡了，凭什么他能找到好工作求职者

就不能。唉，怎么说呢。

 在外企人人对离职都已习惯，如果你辞职了别人第一反映：不错找到好工作了，去哪个

好公司介绍一下啊。求职者第一份工作在国有企业，工资一千据说在当地属于不错的收入。

但在工厂无所事事三个月后，加上感觉工资不高自己无法生存，毅然决定辞职。无数诧

异眼神看着求职者，仿佛求职者是火星人。“小伙子不要好高骛远，你看求职者们都干了一辈子还不是一样。”“求职者们领导还是很有能力的，只要有他在求职者们就不愁没饭吃，要考虑好啊。”

 就那一点工资也要求职者干一辈子，求职者上大学每年一两万的花费猴年马月能收回，估计要等到黄花菜都凉了。该公司到处悬挂着厂长狗屁不通的语录，可笑的是无数人还觉得领导的语录很高明。

 求职者背着包带着证件直奔深圳，在人才市场附近十元店住了两个晚上。周一去深圳人才大市场，那个场面火爆啊。看到一个介绍还不错的公司，怯生生的递上求职者的简历。面试官是个面像不错的中年人笑问：“你对工资有什么要求？”

“求职者刚来深圳，不了解行情你们随便给吧。”求职者傻乎乎的说。

“这样啊，那给你3500RMB,明天体检后天上班吧。”

“真的假的？”求职者当时就蒙了。

“求职者们这么大的公司难道骗你不成。”他几乎怒了。

 走出人才市场，那个感觉阳光明媚啊。想想自己在那地求职遭遇的无数冷眼，想想自己

求职时求爷爷告奶奶的情形，想想自己入职国企繁琐的程序。求职者不禁从心底发出“还是

资本主义好”的怒吼。（当然后来了解到资本主义很残酷，那是后话。）

欧美企业五：HR美眉的裤子

HR美眉穿什么裤子，你问求职者，求职者只能告诉你求职者们公司的HR今天穿的是超短裙。可能每个HR的喜好不同，穿着也各有千秋。但是如果求职者问你，扯下HR美眉的裤子你能看到什么，估计你比求职者还清楚。那求职者们今天就一起扯下她们的裤子，看看她们究竟在干什么。

人力资源，顾名思义没有资源她们什么都不是，换句话说其实求职者就是她们的客户。

但是由于中国客观上人口过多，致使这种情况本末倒置。客观上也造成一些HR自信心极

度膨胀。

外企一般的招聘流程：用人部门提出需求―――HR筛选推荐简历―――用人部门挑选候

选人面试―――用人部门决定人选建议工资―――HR谈工资要求合格人选上班。从这个

流程来看HR其实对决定用什么人影响很小，她们主要是在前期把你推荐给用人单位。

 实际上在很多公司HR地位普遍不高，她们也就是服务各个部门的角色。别看她面试你趾高气扬的样子，但是进公司后你会发现其实你级别比她高很多，正是此种原因客观上也

造成很多HR心里极度失衡。另外据求职者观察，很多HR多是逢迎拍马之徒。

 在外企很多HR还是专业的，不过也真有很多垃圾角色。印象中FCI的HR是求职者见过最专业的，首先跟求职者约个时间电话面谈然后问求职者需不需要公司派车接求职者面试，再就是看求职者平时较忙就约求职者周末面试（人家也是五天制哦）。进入她们公司那个热情，仿佛到了自己家里甚至专门给求职者搞了几个小菜，并且不停帮求职者打消紧张感告诉求职者该怎么和老外交流。尽管最后由于种种原因没有成功，但是那时求职者众多面试中感觉最快意的一次。

人渣HR有多人渣，求职者们就一起来看看。

1)约你面试的时候那个热情，恨不得告诉你她的三围。可是面试后如果觉得你不合适，

马上给你个冷屁股，那个感觉只能用一个词来形容：冰火两重天。

2)本来电话里可以解决的问题，非要你跑一趟。求职者曾经去面试一个五百强的职位，电话

里求职者已经跟她说了，如果没有必要就不要要求职者过去。结果把求职者叫过去，问了三个问题。

你叫什么名字？你在哪里读书？你在什么公司工作？

然后说，你可以走了，有消息通知你。求职者当时就怒了，拍案而起。

　　“就这点破事，也值得求职者来一趟？”

　　“这是求职者们公司的程序”她狡辩。

　　“就你这破程序，给求职者再多钱求职者也不来。”

　　“你不来，别人来。”

　　“你们公司是牛，不考虑别人的感受，求职者坐几个小时的车请一天假，你以为容易。

把简历还求职者。”求职者傲然走出她们公司，隐约听到背后一阵喝彩。

3）为了完成自己的任务，什么承诺都敢开。

　　求职者们公司有很多出国的机会。（基本轮不上你）。

　　求职者们公司加薪很快（基本和别的公司一样，每年一点点。）

　　求职者们这个职位将来有很大升职空间（基本时间很长）

　　求职者们公司的福利在业界很有名气（基本臭名远扬）

4）利用求职者急于工作的心里，故意在求职者面前体现优越感，仿佛她是救世主。这样

的人一般就是逢迎拍马的一群，习惯了做孙子突然间有点权力绝对不愿意放过，其实啊

她也就那么点权力。不信你看，进了公司谁还鸟她。

欧美企业六：

 外企的压力有多大，那只能说是非常的大。老外炒起来人来就是两个字：无情。不过比

较百度李来说还是要好很多，他只能说是无耻。以前在电视里看到那小子，还感觉不

错，现在看到换就一个字。

可以说百度李彻底破坏了中国企业家在国际社会上的印象，看看人家盖茨巴非特在做什

么。诚然你事业上永远无法达到盖茨的高度，但是总要有一颗感恩的心吧。企业家再怎

么关注利益也要讲一点责任吧。

如果炒掉某个员工还有理由解释，那可是一个部门，每个员工的背后都有一个家庭啊。

 如果确实影响了你的营业至少也要给人家一点缓冲吧。但求职者们看到的是没有任何理由没有任何解释，尽管按照法律做了补偿。法律之外还有人情吧，法律规定你爸爸养你到十

八岁，没见到十八他把你踢出家门。

 某集团老总居然公然在中央电视台为小李辩解，说什么怕别人COPY软件，如果人家要

COPY用等到现在?再怎么说人家也曾经为你奋斗，也许确实有他说的那现象，但你要知道

你是企业家，总不能用那些人作参照物吧。看那鸟人油头肥脑贼眉鼠眼样，居然大言不

惭什么肩上担负着十三亿人民的期望。求职者要说，十三亿人民要指望你，那全中国都歇菜

了。你要是生在宋朝，历史上根本不会出现秦桧这个人。

 老外要解雇员工一般选择合同到期的时候，中国的合同法对劳动者保护不够合同到期不

用补偿。老外真他妈守法，不过也怪不了别人，你自己制订的法律啊。比如KFC有个什么

规定，员工干吗十年就成为永久雇员，可以享受很多福利待遇。但是很多员工在第九年

一般被告知不再续约，那个惨啊可以与孟姜女一拼了。

 不过也确有员工被立马解雇，求职者就亲眼目睹过几次。没有任何理由，第二天一早被通知马上收拾东西离开，全程保安陪同。最惨的是有一次还要求职者去通知，求职者也不知道说什么好，只好默默帮他收拾东西。还好那家伙也无所谓，甚至说那就是他想要的结果，因为这样有一笔补偿金。不过求职者仍然可以从他的眼神里看到一丝落寞。

 出现这种情况一般是得罪了比较高层的老外（GLOBAL），有些人性格比较直爽，貌似老

外也不喜欢。当然也有违反了严重的公司纪律的，这个当然无话可说。另外有一些人，

想离开公司但又想拿一笔补偿金，于是故意惹恼老外。由于中国目前诚信建设不好，很

多人不诚信没有惩罚机制，导致一小伙烂人钻了空子，损害了大部人中国人的利益。

 老外正常情况因为业绩不好解雇员工，一般都有比较好的补偿，也会提前通知你，让你

作一些准备。突然让你离开时有发生，不过毕竟不是普遍现象。不过说实话，外企压力

真的大，他们一般的职位设置就是一个萝卜一个窝。因此责任非常明确，是你的就是你

的，干不好人人都找你要东西，那时候你也只好选择离开了。

外企分类完结篇

 韩国企业请参考日企,估计比日企稍差.港资有两种情况,一种介于台日之间一种介于日美之间.这个其实也很好理解,因为香港人受传统中国文化影响较深但他们同时受到的也是

比较正规的西式教育.

 主要想说说欧与美企业的区别,个人认为美比较注重效率欧比较关注公平.这个你可以从欧盟一体化进程与拉美国家的现状看个端倪.欧企的大陆人升迁机会比美要大的多,美企

管理层职位一般被香港新加坡人把持,但欧洲企业貌似没有这么严重.

 比如在美国公司,一般老外包括管理层很少同员工在一个食堂吃饭,但在欧洲的企业吃饭的时候冷不防老外就坐在了你的身边或者对边,仿佛就是隔壁的老张与小李.边吃边

说:Chinese food is very good.

 关于外企分类就说这么多了,其实很多东西都是求职者凭感觉写出来的,很难说对与错.还是那句话,求职者的感觉趁年轻多给自己一点机会吧.如果你总是把自己层层保护起来,藏在中人的中间,那你也只能随波逐流.如果你勇往直前,也许你会受到伤害,但是求职者想那总是与众不同的感觉.

英语与简历

　　求职者竭力回忆求职者是怎么通过第一家外企英语面试的,但是记忆好像已经模糊了.只记得老板说,你用英语谈谈对高科技及互联网的看法.

　　Internet or internet and internet,求职者尴尬不已也不知所云.老板的脸上流露出失望之色,求职者灵机一动说,不如求职者自求职者介绍一下吧.那好吧,他说,求职者赶紧把自己准备简历滚瓜烂熟的背出来.

求职者知道也许这是你准备好的,但是这也说明你起码做了准备也有一定的基础,当然也

说明你比较重视这个职位,就算你通过英语了吧.说起英语,求职者也是一把辛酸泪.高考第一年考了七十分那可是一百五十分制,第二年算是勉强及格.大学四级第一次考试自动放弃第二次考了21分,到大三时已经感觉到四级需要的迫在眉睫.求职者到学校附近的一家书店买四级资料顺便翻翻六级的东东看看有什么区别,不想旁边过来一个貌美的女生和求职者搭讪.你准备考六级了阿这么厉害,求职者的脑子短了路脱口而出,四级啊早过了.是吗,求职者的英语一直不行也找不到门道,不如你教教求职者吧.自酿苦果,求职者也只能苦笑着点头.带她到求职者们宿舍求职者故意在床头放一本英文版的查泰莱夫人的情人,她没有说求职者流氓居然非常羡慕求职者可以阅读如此难懂得原著,同时还夸求职者非常有上进心.

为了防止穿帮求职者开始思索如何提高求职者的英语,听力短期内想提高估计有点难度,于是求职者瞄准了阅读及其它.求职者选择了最自求职者的方式,只记单词最基本的意思每天至少新增记忆一百个单词,每天至少把以前记忆的所有单词至少温习十遍.结果两个月的时间,求职者硬是把一本四级词汇背的滚瓜烂熟.当然求职者也少不了故作深沉地把求职者的方法告诉那个美眉,当然也少不了说替她检查效果如何其实是检查自己,^\_^似乎比较无耻.

　　英语与简历

　　外企对英语的要求开口说英语有多难,你问求职者,求职者只能说比你想的要容易.关键是敢于开口,譬如你追一个女生如果你开口吻了她估计后面的事情就顺其自然了,说英语亦是如此.刚到公司总是对自己的英语不自信,开会的时候也坐的离老外远远的,生怕老外找到

自己问什么.看到别人和老外谈笑风生,自已由不得投去羡慕的眼神.后来自己潜心观察老

外说话,发现他们其实说得都是最普通简短的句子.于是豁然开朗,跑到书店买来疯狂英语

九百句疯狂听与练习.一个月后感觉学有所成,于是一个下午别的同事下班后偷偷溜进老

外的办公室.

　　Hello＊＊＊

　　Hello＊＊＊

　　Nice to talk with you

　　Yeah

　　Are you from?

　　Germany!

　　消除最初的紧张后,求职者与他聊了起来.为了让求职者完全明白他的意思他甚至故意放慢速度.就这样从德国到柏林,从汽车到世界杯求职者与他聊的不亦乐乎.直到他的司机过来催他求职者才意识到该结束了,走出他的办公室求职者才发现求职者已经与他聊了两个多小时.求职者很兴奋几乎忍不住要大喊,求职者也可以与老外交流了.从此以后求职者不再放弃任何的可以用英语交流发言的机会,虽然一开始有点困难也闹了一些笑话.渐渐的求职者就发现英语原来求职者也可以脱口而出,并不是像有些人跟求职者形容的那么夸张,什么时间拉基础拉词汇拉环境啦,很多是故弄玄虚.

　　求职者们读书的时候可能都看过不少名人传记或者名人的小故事,似乎每个人的成名都有一些不同寻常的故事.要么是经历了九九八十一难,要么是什么天才的灵感一现,要么就是

苹果砸在脑袋上.不可否认个别人确有不同寻常之处,但是如果将此刻意扩大到每个名人身上多少让难以相信.事实上每个人包括名人,在叙述自己的经历时多多少少都会不由自主的加以粉饰甚至可以把一些偶然事件说成必然.更有好事者免不了拍马屁添油加醋一番,这样无形中拔高了那些所谓的名人,同时又在粉丝中建立了高大的形象,被吹捧者满意吹捧者满足似乎是皆大欢喜.

　　其实这是一种非常不好的现象,这样会给青年一代造成错觉,那就是似乎成功很难成

功多靠天才的偶然发挥.其实不然,伟大的爱因斯坦早就告诉求职者们了成功的真理,成功就是成功等于百分之1的灵感和百分之99的汗水,求职者的理解百分之一的灵感其实大多仍然来自百分之九十九的努力.

　　每个人对成功的定义不同,也许很多人觉得只有赚大钱当大官才算成功,求职者觉得这也是一种误读.如果你给自己定下了目标,哪怕是在别人眼里微不足道,但是只要你为此付诸

努力并且因此而开心,求职者想那就是成功.你说呢?今天你成功了吗?

英语与简历3

　　外企对英语的要求似乎比实际要求高,挤一挤总能挤出水分来.很多公司其实实际上英语的应用并不是他们要求的那么高,之所以有这样的现

象,一方面是现在人才过剩企业选择性大另一方面是企业出于对于你将来的期望.

　　外企尤其是正规的比较大的外企现在的管理一般比较本地化,也就是普通或者中级管

理层一般是大陆新加坡或者香港人.对于一个处入外企职位不太高或者不是与客户直接打

交道的职位一般是与这些人打交道,因此口语一般不用太高因为大家都会说中文吗.当然

读写还是需要的,不过有金山词霸帮忙呢其实不用太害怕的.也许你觉得这样岂不是锻炼

不了自己的英语了,错也学英语关键是环境,在这种环境下如果你觉得自己需要提高你一

定会提高.还有不要看轻这种基本的读写,其实它锻炼了你的思维,恰恰为你的脱口而出创

造了条件.

　　那究竟入外企需要什么样的英语水平呢,求职者想四级应该可以了,当然求职者指的是你有四级的证明.如果没有哪怕你达到四级的水平,恐怕机会也要减少一半吧.也许有些人可能觉得不公平,不过天下事似乎没有完全公平的事情,因为估计没有多少公司愿意花时间求证你在没有四级证明情况下的英语水平在你没有经验的情况下,毕竟可供选择的人才多那.

譬如就像那家名字很小的公司宣传的那样,也许求职者们的招聘程序会漏掉一些人才,但是求职者们能保证求职者们招到都是人才.不过没有英语四级貌似也没有关系,毕竟真金不怕火炼吗,悟空不就是练成火眼金睛吗.

 其实没有在外企待过的人总是把外企看的过于神圣,加上一些在外企的人不怀好意的

宣传,彻底的在兄弟的心上蒙上阴影.很多比较大的外企如果有招聘应届或者没有经验的

员工的计划的话,其实他们的门槛很低的,也就是一些基本的要求四级或者毕业证,不像一

些国企或者事业单位非名牌六级不要,不过运气挺重要.还有求职者想再说一遍外企对学校真的不是那么看重,经常看到有人在求职者的帖子里强调什么名牌学校的东东,求职者真的懒的回应,自己做奴才习惯了,为什么一定要拉上别人哪?

 不要以为经验少就入不了外企,事实上每个人最初都是没有经验的,那为什么那么多

人在外企工作呢.其实求职者觉得相比国企外企更愿意培养人才的,因为外企更加强调自己的理念,他们只愿意找对的人做对的事.一个普通的工程师如果你愿意学习其实成长很快的,

还有一个原因求职者想就是没有经验的一般工资的要求不太高也是一个原因.

　　不要总是等待天上掉馅饼,就算天上真的掉馅饼了那你也还要手伸的快才行啊.总是

在哀叹没有经验英语不好,那你有没有去努力有没有去尝试,你不尝试你怎么知道自己行

不行. 也不要被现在那些所谓的大学生找不到工作迷惑,现在的媒体什么都喜欢往大学生

身上靠,这很恶俗也很不正常.如果你是一个正规的大学毕业生,如果你真的找不到工作,

求职者想首先应该反思的是你自己

　　求职者以前一个同学很垃圾的学校和成绩,招聘会一家很NB得外企他同学都不敢看,结果就他去尝试.人家就要他一个人,恨的那些所谓牛鼻烘烘的名牌大学的学生牙根痒痒.人家

现在牛的很,去为公司招聘专挑垃圾学校有潜力的要.

　　中国人总是喜欢自以为是沾沾自喜的为自己分类,什么台湾人香港人大陆人广东人上

海人,什么蓝领白领农民共工.求职者晕,都是炎黄子孙爹妈生的能有多大差别,不过是后天的环境教育及一些偶然的因素造成一些客观的差别.大家不是去反思如何缩小这些差距反而

自以为是忙于给自己贴标签,不知道这是求职者们自己的悲哀还是求职者们民族的悲哀.更有人利用自己手上的资源可以给自己增加光环,譬如某某人经常在某某电视台用傲视天下的眼神大谈文化.仿佛普天之下只有他懂文化其它人都是俗人,\*\*你以为你是谁不,求职者们都在看着你.

英语与简历(常见外企面试英语)

　　　Q： Can you sell yourself in two minutes? Go for it. （你能在两分钟內自

求职者推荐吗？大胆试试吧！）

　　　　A： With my qualifications and experience, I feel I am hardworking,

responsible and

　　　　diligent in any project I undertake. Your organization could benefit

from my

　　　　analytical and interpersonal skills.（依求职者的资格和经验，求职者觉得求职者对所

从事的每一个项目都很努力、负责、勤勉。求职者的分析能力和与人相处的技巧，对贵单位

必有价值。）

　　　　Q：Give me a summary of your current job description. (对你目前的工

作，能否做个概括的说明。）

　　　　A：I have been working as a computer programmer for five years. To

be specific, I do system analysis, trouble shooting and provide software

support. （求职者干了五年的电脑程序员。具体地说，求职者做系统分析，解决问题以及软件供

应方面的支持。）

　　　　Q：Why did you leave your last job.（你为什么离职呢？）

　　　　A： Well, I am hoping to get an offer of a better position. If

opportunity knocks, I will take it.（求职者希望能获得一份更好的工作，如果机会来

临，求职者会抓住。）

　　　　A：I feel I have reached the "glass ceiling" in my current job. / I

feel there is no opportunity for advancement. （求职者觉得目前的工作，已经达到顶

峰，即沒有升迁机会。）

　　　　Q：How do you rate yourself as a professional.（你如何评估自己是位专

业人员呢？）

　　　　A： With my strong academic background, I am capable and competent.

（凭借求职者良好的学术背景，求职者可以胜任自己的工作，而且求职者认为自己很有竞争力。）

　　　　A：With my teaching experience, I am confident that I can relate to

students very well. (依求职者的教学经验，求职者相信能与学生相处的很好。)

　　　　Q： What contribution did you make to your current (previous)

organization？(你对目前/从前的工作单位有何贡献？)

　　　　A： I have finished three new projects, and I am sure I can apply my

experience to this position. (求职者已经完成三个新项目，求职者相信求职者能将求职者的经验用在

这份工作上。)

　　　　Q：What do you think you are worth to us？(你怎么认为你对求职者们有价值

呢？)

　　　　A：I feel I can make some positive contributions to your company in

the future. (求职者觉得求职者对贵公司能做些积极性的贡献。)

　　　　Q：What make you think you would be a success in this position？ (你

如何知道你能胜任这份工作？）

　　　　A：My graduate school training combined with my internship should

qualify me for

　　　　this particular job. I am sure I will be successful. (求职者在研究所的训

练，加上实习工作，使求职者适合这份工作。求职者相信求职者能成功。)

　　　　Q：Are you a multi-tasked individual？(你是一位可以同时承担数项工作的

人吗？) or

　　　　Do you work well under stress or pressure？(你能承受工作上的压力吗?)

　　　　A：Yes, I think so.

　　　　A：The trait is needed in my current（or previous) position and I

know I can handle it well. (这种特点就是求职者目前（先前）工作所需要的，求职者知道求职者

能应付自如。)

　　　　Q：What is your strongest trait(s)？(你个性上最大的特点是什么？)

　　　　A：Helpfulness and caring.（乐于助人和关心他人。）

　　　　A：Adaptability and sense of humor.（适应能力和幽默感。）

　　　　A：Cheerfulness and friendliness.（乐观和友爱。）

　　　　Q： How would your friends or colleagues describe you？（你的朋友或同

事怎样形容你？）

　　　　A： (pause a few seconds) (稍等几秒钟再答，表示慎重考虑。)

　　　　They say Mr. Chen is an honest, hardworking and responsible man who

deeply cares for his family and friends. (他们说陈先生是位诚实、工作努力，负

责任的人，他对家庭和朋友都很关心。)

　　　　A：They say Mr. Chen is a friendly, sensitive, caring and determined

person. (他们说陈先生是位很友好、敏感、关心他人和有决心的人。)

　　　　Q：What personality traits do you admire？(你欣赏哪种性格的人？)

　　　　A： (I admire a person who is）honest, flexible and easy-going. (诚

实、不死板而且容易相处的人。)

　　　　A： (I like) people who possess the "can do" spirit. (有"实际行动"的

人。)

　　　　Q：What leadership qualities did you develop as an administrative

personnel？(作为行政人员，你有什么样的领导才能？)

　　　　A：I feel that learning how to motivate people and to work together

as a team will

　　　　be the major goal of my leadership. (求职者觉得学习如何把人们的积极性调动

起来，以及如何配合协同的团队精神，是求职者行政工作的主要目标。)

　　　　A：I have refined my management style by using an open-door policy.

(求职者以开放式的政策，改进求职者的行政管理方式。)

　　　　Q：How do you normally handle criticism？(你通常如何处理別人的批

评？)

　　　　A：Silence is golden. Just don't say anything; otherwise the

situation could become

　　　　worse. I do, however, accept constructive criticism. (沈默是金。不必

说什么，否则情况更糟，不过求职者会接受建设性的批评。)

　　　　A：When we cool off, we will discuss it later. (求职者会等大家冷靜下来再

讨论。)

　　　　Q： What do you find frustrating in a work situation？(在工作中，什么

事令你不高兴？)

　　　　A： Sometimes, the narrow-minded people make me frustrated. (胸襟狭窄

的人，有时使求职者泄气。)

　　　　A：Minds that are not receptive to new ideas. (不能接受新思想的那些

取。)

　　　　Q：How do you handle your conflict with your colleagues in your

work? (你如何处理与同事在工作中的意见不和？)

　　　　A：I will try to present my ideas in a more clear and civilized

manner in order to get my points across. (求职者要以更清楚文明的方式，提出求职者的看

法，使对方了解求职者的观点。)

　　　　Q：How do you handle your failure？(你怎样对待自己的失敗？)

　　　　A： None of us was born "perfect". I am sure I will be given a

second chance to correct my mistake. （求职者们大家生来都不是十全十美的，求职者相信求职者

有第二个机会改正求职者的错误。)

　　　　Q：What provide you with a sense of accomplishment. （什么会让你有成

就感？）

　　　　A：Doing my best job for your company. (为贵公司竭力效劳。)

　　　　A：Finishing a project to the best of my ability. (尽求职者所能，完成一个

项目。)

　　　　Q：If you had a lot of money to donate, where would you donate it

to？Why？(假如你有很多钱可以捐赠，你会捐给什么单位？为什么？)

　　　　A：I would donate it to the medical research because I want to do

something to help others. (求职者会捐给医药研究，因为求职者要为他人做点事。)

　　　　A：I prefer to donate it to educational institutions. (求职者乐意捐给教育

机构。)

　　　　Q：What is most important in your life right now？(眼下你生活中最重要

的是什么？)

　　　　A：To get a job in my field is most important to me. (对求职者来说，能在

这个领域找到工作是最重要的。)

　　　　A：To secure employment hopefully with your company. (希望能在贵公司

任职对求职者来说最重要。)

　　　　Q：What current issues concern you the most？(目前什么事是你最关心

的？)

　　　　A：The general state of our economy and the impact of China' entry

to WTO on our industry. (目前中国经济的总体情況以及中国入世对求职者们行业的影

响。)

　　　　Q： How long would you like to stay with this company？(你会在本公司

服务多久呢？)

　　　　A： I will stay as long as I can continue to learn and to grow in my

field. (只要求职者能在求职者的行业力继续学习和长进，求职者就会留在这里。)

　　　　Q：Could you project what you would like to be doing five years from

now？(你能预料五年后你会做什么吗？)

　　　　A：As I have some administrative experience in my last job, I may

use my organizational and planning skills in the future.

　　　　(求职者在上一个工作中积累了一些行政经验，求职者将来也许要运用求职者组织和计划上的

经验和技巧。)

英语与简历六

　　万绿丛中一点红,,这就是你的简历要达到的效果,必须要HR一眼就注意的你的简历,

否则只有进入垃圾堆或者被删除的命运.删除并不可惜,可惜的是坐在电脑旁边的呢或许

一个月后仍然在期待,仍然电话不敢关机,是啊万一她们打来电话呢,那可是求职者心仪的公司啊.这完全是杞人忧天,求职永远要向前看,如果HR对你有兴趣她一定会找到你,哪怕你的

电话关机三天.如果对你没有兴趣,哪怕你跪地求饶也无济于事.

所以求职者的建议,无论投简历还是面试,忘记前面那一个,立即精神抖擞进入下一个,天要下雨娘要嫁人,随她去吧.

英语与简历七

 码字三千不如胸脯四两，这是别人对美女作家的形容．那求职者也套用一下，唾沫三千

不如一经典简历摸版．请看下面，简历中的经典经典中的简历．

　　Personal Resume

　　Position Applied: Buyer

　　PERSONAL DATA:

　　Name: Tommy Miao

　　Date of Birth: 1900------

　　Sex: male

　　Current Location: --------------------- Province

　　EDUCATION:

　　School: ---------------------------------------------

　　From: --------------- To: ---------------

　　Major & Qualification: -------------------------------

　　WORKING EXPERIENCE:

　　From: ---------------- To: Present

　　Company: SAE MAGNETICS(H.K.)LTD.

　　Position: -----------------------------

　　Nokia is the world leader in mobility, driving the transformation and

growth of the converging Internet and communications industries. Nokia makes

a wide range of mobile devices and provides people with experiences in

music, navigation, video, television, imaging, games and business mobility

through these devices. Nokia also provides equipment, solutions and services

for communications networks.

　　Responsibilities: Buyer

　　1.Follow-up and expedite purchase orders, inquiries, and letters as

necessary.Develop reliable sources of raw

　　material, supplies, parts, equipment, and services.

　　2.Review and edit requisitions before placing orders with suppliers.

　　3.Obtain price and delivery quotations as necessary.

　　4.Negotiate the purchase of raw materials, product components, capital

equipment, and expense items as

　　required.

　　5.Review and process material discrepancy reports and obtain corrective

action on purchased items as notified

　　by Material Review Board.

　　6.Interview supplier representatives. Communicate pertinent information

to appropriate department heads.

　　7.Prepare supplier delivery and quality reports. Maintain inventory

control levels for purchased items.

　　8.Gather information on new materials, products, equipment, finishes,

and supplier sources to keep abreast of

　　new developments.

　　9.Work closely with suppliers, production departments, and production

control to assure adequate and timely

　　flow of purchased parts and materials.

　　10.Review, correct and/or approve all invoices with deviations

　　11.Participate in supplier audits as needed.

　　.

　　LANGUAGE: (None/Average/Good/Fluent)

　　English: Mandarin: Fluent(CET4) Fluent

　　OTHER CERTIFICATES/TRAINING:

　　Computer skills: Skilled in use of Win 95/NT, OFFICE97, SAP,

LOTUS,Autocad.

　　 Supply management study guide

　　Expected Salary: Negotiable

　　OVERALL EVALUATION OF YOURSELF:

　　Aggressive, independent and be able to work under a dynamic environment.

Studious nature and dedication are my greatest strengths. Have coordination

skills, teamwork spirit.I had learned how to get along with all kids of

people and how to cooperate with other people in a team or group from the

job .I think these experiences are very important to my profession and

individual development.

　　Cell phone: ---------------------- Mail:--------------------------

　　典型外企的面试流程:

　　HR电话测试英语---------HR预约面试---------部门面试------相关部门面试(如果

需要)------更高一层领导面试(如需要)

　　Intel一般通过网络发布招聘信息，然后根据应聘信选择应聘者，一个职位一般总会

有多个竞争者，经过层层筛选，最后确定入选者。为降低招聘中的Risk成本，体现公

平、公正的原则，Intel的Staffing实行Partner制度，即由需要招聘人员的部门经理联

合同一部门和其他部门的经理，组成一个4人面试小组。面试前商量好具体的面试方法，

相互间分工，面试时总是“一对一”，面试结束后4人小组开会讨论，决定是否录用。

求职者是网上投的简历,没想到会得到这样的面试机会.电话面试求职者的小姐语调温柔优美,问题也是非常常规的,应该说稍微有一点功底通过都没有问题.之后她约求职者在深圳-----大酒店面试,说她们组成一个庞大的招聘团.

坦白的说求职者对这次面试没有十足的把握,但是求职者认为仍然希望很大,原因在于首先她认为的求职者的英语不错,其次求职者觉得求职者对于求职者说从事的职业的熟练程度.另外就是INTEL成都得工厂刚刚运营,很需要一些人才.

**面试外企的五大忌讳**

到外企求职,很多人或许都有应付古怪面试题的准备，但不少人尽管做面试题很成功可还是不明不白地落选了.这是为什么?求职者们总结了多位外企面试官指出的求职失败者的陋习,希望对你有所帮助.

**迟到失约**

守时守约在人们的日常生活中已成为起码的礼数,迟到、失约更是外企面试中的大忌.

这不但会表现出求职者没有时间观念和责任感,更会让面试官觉得你对这份工作没有热忱,从而对你的第一印象大打折扣.

面试官提醒求职者,去外企面试时最好提前10至15分钟或准时到达.如因有要事迟到或缺席,一定要尽早打电话通知该公司,并预约另一个面试时间.

**数落别人**

很多跳槽者在面对雇主“你为什么要离开原来的公司”这一问题时,往往会数落原单位的不是,比如薪水过低、原雇主不能知人善任、同事间勾心斗角等,将自己跳槽的原因全部推到原单位的过错上,并极力赞扬新雇主如何如何好,以博得面试官的好感.

事实上,在面试官眼里这样的求职者只会逢迎拍马,不找自身的原因,这样的人工作一定不认真.更重要的是,即使是对方的过错,而一味地推脱自己的责任、数落别人,也只会让面试官觉得你记仇、不念旧情和不懂得与人相处,反而更会导致面试官的反感.

**掺水说谎**

由于外企的工作环境、薪水待遇等相对较好,来外企面试的人自然不少,很多人为了使自己在竞争中脱颖而出,就使出了包括韦小宝式的撒谎功夫,伪造自己的职业史,将不属于自己的功劳据为己有.

这样做的求职者忽略了一个很重要的事实,就是作为一个跨国公司,诚信是做人最起码的要求,任何雇主都不会聘用没有诚信、随时撒谎的人作为自己的员工.即使在面试现场能蒙混过关,但谎言一旦被揭穿,那么你的好日子就到头了.因此,面试时千万要实话实说,不能无中生有.

**短话长说**

一般来讲,每个人的外企面试时间都不会太长.因此,求职者都会想方设法在规定的时间内尽可能多展现出自己的才能.但求职者在推销自己的同时,还是要记住中国的一句老话---言多必失.

面试的目的是了解你简历上不能体现的能力,面试官的目的非常明确,因此,你在推销自己时切忌滔滔不绝、喋喋不休.否则,面试官会觉得你不善于抓住问题的重点,总结归纳的能力太差.但也不要错过表现自己的机会,有的求职者由于担心管不住自己的嘴,在回答问题时只有一两句,甚至只回答“yes”、“no”,这也是不可取的,应该尽量做到谈吐自如.

**欠缺目标**

外资企业非常看重员工自身的职业规划,如果你的求职目标太多,这个岗位不适合就希望到那个岗位工作的话,这会给面试官留下没有明确事业目标的印象.虽然一些求职者的其他条件不错,但无事业目标就会缺少主动性和创造性,给企业带来损失.面试官倒情愿聘用一个各方面表现虽稍逊色,但具有事业目标和热忱的求职者!