

大街网 2010



求职大礼包

西门子篇

引言

2010 校园招聘马上开始，你准备好了吗？

首先，请自测：

你知道您心仪公司的笔试技巧以及各个部门的招聘要求？

你知道您心仪公司每一个招聘步骤中的“要点”？

你知道如何通过恐怖的“Assessment Center”？

你了解的笔试、面试都考些什么题目？

你知道在小组群殴中胜出的秘诀？

如果你回答是全否或者摸棱两可，那么，是你需要充电的时间到了。现在，大街网给你一个巨大的充电场，

经过培训，你将充斥以下电能：

- 你将掌握到需要你用几天时间才能找到的各种庞杂资料；
- 你将在简历、网申、面试等各方面得到全面而有效的提高。

这一切，都是免费提供给您的

为了更好的服务同学们求职，大街网还特别跟各大名企人事部联合，建立了数百家专属名企的求职 CLUB，很多企业的 HR 都会来到大街网，为同学们答疑。



更多点击<http://company.dajie.com>

此次我们推出了**西门子**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 2009-2010 年度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各类资讯和招聘相关信息。

让我们赢在 2010

目录

一 公司相关信息	3
公司概况	3
发展历史	4
在华发展	4
主营业务/品牌	4
组织架构	5
文化和价值观	5
竞争对手	5
办公地点	5
二 薪酬/发展	6
薪酬福利	6
员工发展/培训	6
三 应聘攻略	6
申请流程	6
笔试	7
面试	7

一 公司相关信息

公司概况

总部位于柏林和慕尼黑的西门子公司是世界上最大的电气工程和电子公司之一。自从公司成立以来，可持续性就一直是西门子的显著特征。在西门子，可持续性意味着长期的经济成功以及一个好的企业公民所应具备的环境意识和社会责任感。2005 财年（截止于 9 月 30 日），公司在全球拥有大约 461,000 名雇员，实现销售额 754.45 亿欧元，净收入 30.58 亿欧元。其中 80% 的销售额来自德国境外。

西门子是一家大型国际公司，其业务遍及全球 190 多个国家，在全世界拥有大约 600 家工厂、研发中心和销售办事处。公司的业务主要集中于 6 大领域：信息和通讯、自动化和控制、电力、交通、医疗系统和照明。西门子的全球业务运营分别由 13 个业务集团负责，其中包括西门子财务服务有限公司和西门子房地产资产管理集团。此外，西门子还拥有两家合资企业——博世—西门子家用电器集团和富士通西门子计算机（控股）公司。

西门子拥有 900,000 多名股东，是世界上最大的上市公司之一。公司超过 55% 的股本募集于德国境外。从 2001 年 3 月开始，西门子股票在纽约证券交易所（NYSE）挂牌交易。

发展历史

自西门子创始人维尔纳·冯·西门子于 1847 年制造出全球第一台指针式电报机始，西门子一直处于全球电气工程和电子领域的发展前沿。在国际商业舞台上无数企业来去匆匆的背景下，西门子已走出 157 年的历史，而且，至今仍然保持着一股强劲的发展势头。2003 年，西门子财政年度销售收入达到 742 亿欧元；2004 年第二财政季度全球净收入 12.1 亿欧元，比去年同期增加 5.68 亿欧元。西门子的发展史，朴素地为人们揭示了其成功的经验和持续发展的本质。

西门子-哈尔斯克电报机制造公司成立于 19 世纪中叶，当时的政治、工业和社会都处于一个革命的变革的时期。技术的进步正在以惊人的速度和从前无法想象的方式改变着人们的生活。通过他的发明和大规模的技术革新，维尔纳·冯·西门子在推动这一变革的过程中发挥了重要的作用他所创建的公司从一个简单的作教育局发展成一个大型企业，并于第一次世界大战前发展成为全球主要的电气公司之一。

在华发展

1872-1903

合作的开端

1904-1949

植根中国

1949-1978

重建商贸关系

1978-1989

深化合作，支持中国的改革开放和现代化建设

1989-1999

通过本地生产和地区性组织加速发展

1999-2003

加大本地研发和采购力度

2004

庆祝西门子在华首家办事处成立 100 周年

主营业务/品牌

西门子的全部业务集团都已进入中国，并活跃在中国的信息与通讯、自动化与控制、电力、交通、医疗、照明以及家用电器等各个行业中。

西门子是中国经济不可分割的一部分，也是积极帮助中国完成主要基础设施建设和实现工业现代化忠实而可靠的合作伙伴。西门子能够为中国提供经济、高效和环保的能源，快速、安全、舒适的公交系统，可靠、高速、成本低廉的通讯系统，快速、精确和有效的诊断与治疗设备，以及能够帮助各个工业领域提高生产力、效益和竞争力的自动化解决方案等。目前中国正在使用的一些最先进的技术都出自西门子。

组织架构

管理委员会

西门子中国管理委员会负责监管西门子在华业务运营，并制定在华业务的战略和方针。管理委员会成员各司其职，分别负责相关业务领域、职能部门和各地区的工作。

文化和价值观

西门子公司的企业文化可以概括为以下几点：

壮大我们的客户 - 增强其竞争力

推动创新 - 塑造未来

提升公司价值 - 拓展新机遇

充分赋予员工权力 - 创一流的业绩

我们责无旁贷 - 推动社会发展进程

价值观

我们的企业原则

壮大我们的客户——增强其竞争力. 客户是我们成功的关键所在，通过让客户分享我们的经验并提供全方位的解决方案，助其马到成功。

时刻创新是西门子的活力源泉，我们将设想和榜样成功地转化为新的科技与产品，借助创新与经验引领潮流。

广大员工是西门子成功的基石，通过西门子全球网络，我们互相学习，共创未来。我们公司的文化既体现多姿多彩，公开透明，互相尊重的特色，又传达出明确的奋斗目标和坚定的领导决心。

我们通过献计献策，科技研发，积极参与推动社会发展的进程。我们在全世界均遵从统一的价值观，恪守企业公民之职责，并致力于环境的改善。无论是对待员工、合伙人、还是公司股东，我们都秉承诚实正直的道德准则。

我们通过有赢利的增长实现可持续的发展，并以平衡的业务组合为杠杆，实现跨地区及业务领域的整合效应，追求完美卓越，所有这些都令投资于西门子物超所值。

竞争对手

飞利浦、步步高、夏普、索尼、三星、夏新、冠捷、LG 电子等

办公地点

北京、上海、武汉、成都、杭州、重庆、西安

二 薪酬/发展

薪酬福利

薪酬

北京 sales trainee:

待遇方面: 3.1k-4.0k 基本+1.0k 补贴, 发 17.6 月/年

福利

西门子为员工提供优越的薪资与福利,更会为表现突出的员工提供高薪,或进行频繁的加薪。但长期来说,西门子也并不仅仅依赖于用高薪留住人才。西门子认为,对于员工,发展机会才是最重要的,公司更会为员工提供尽可能多的发展机会,帮助员工实现职业目标。

员工发展/培训

新员工培训

西门子管理学院(SMI)将向新员工提供为期两天的新员工培训。

这个培训将向新员工介绍西门子的企业理念、业务发展、基本工具和人才培养观念,进而勾勒出他们在这家历史悠久的又富于创新精神的公司的职业前景。

这个培训旨在激励新员工,培养积极进取的工作态度。

“每年西门子的培训费用高达 5 亿多美元,在全球举办 20,000 多次研讨会和培训。”

1997 年 10 月,西门子在中国北京成立了西门子管理学院(SMI),以确保西门子在这个竞争激烈、瞬息万变的市场中,在自己的业务领域保持前沿地位。

如今,SMI 已经发展成为中国规模最大的培训机构,提供多种培训课程。SMI 提供的 100 多门课程涉及不同的知识深度和广度,从一般培训课程到度身定制的现场培训课程,每年有超过 13,000 名学员参加我们提供的培训课程。

三 应聘攻略

申请流程

西门子流程:

简历筛选(36 进一)——电面——(18 进一)——AC——大 AC(就是全国各地选出来的集中到北京 AC,届时所有环节包括讨论都要英文,笔试安排在那时)——offer

笔试

西门子的英文笔试。针对具体部门也会考核应聘者的计算机、英语能力。假设要考核公关人员，会看他这个工作应具备的中英文写作能力，翻译能力，会考察中翻英，英翻中的水平，甚至写篇简单的报道。可以带计算器过去

【笔试题库】

- 1.中译英,比较简单的几段话,就是一个客户用了西门子的产品对西门子的称赞,不难.
- 2.如果你是刚去的大学生,销售经理和同事都走了,只有你一个,而客户又电话来询问新产品的性能和报价,此时你联系不到任何同事,而客人又要求你在 1 个小时内给予答复,否则将买其他公司产品,问你该如何处理.
- 3.如果一个外国商务代表团造访你公司,并且 2 个小时之后将回国,而就在你准备与客人谈判的时候你被告知你的翻译出了车祸,所有的英文资料都被损坏,而且你的谈判代表都不会英语(这种公司还真是少有),问你如何处理.
- 4.如果你在一家外企,干得很不错,觉得很可能被升职,结果老板却升了你的同事没有升你,你怎么想也想不明白,你怎么办?
- 5.英雄落难问题.英雄被抓,监狱里有两扇门,一扇生门一扇死门.有两个护卫,其中一人只说真话,而另外一人只说假话,问你最好问几个问题才能安全离去?
- 6.数字题,这里就不透露了,很简单,当你做完并且做对之后你会觉得你自己很傻,呵呵,我就这么觉得.
- 7.一些选择题
- 8.4*4 性格测试题,就是那个测你是感性的还是理性的测试

【OSRAM 笔经】

笔试:

两部分: 一篇英文作文 30min

一份专业试卷 30min

英文作文:

给了两个图表, 第一个是 data 类型, 第二个是 chart 类型

两个都是关于同一问题: 各行业的 compensation 升降问题

要求用 500words 做一个关于若干行业的 compensation forecast

实际就是做图表描述和归纳

我写了三段: 第一段总体描述, 第二段行业纵向分析, 第三段总结、归纳

专业试卷:

分三类: 物理, 电子, 机械

自己可以自由挑选

我只知道电子类, 不多说了, 看附件, 更直接:)

估计有版以来最逼真的笔经

面试

西门子公司的总部采用了一个软件系统, 我们称之为 ATS, 西门子(全球)的招聘工作都

在这个平台上进行。我们可以用这个系统发布招聘广告，建立很多链接，链接到外部的人才网站。同时，公司有自己的 **intranet** 和 **internet**。通过多种途径发布信息，所有的求职者都可以在线申请职位。这个系统有一个跟踪软件，什么时候进来简历、什么时间进行筛选、筛选结论是什么等情况，都会进行跟踪记录。人力资源部淘汰掉不合适的人选之后，把认为合适的人选的情况发送给招人部门，并与部门经理进行讨论。

之后，我们会根据职位的不同，采取不同的方案。比如，招聘研发工程师这种技术性较强的职位时，一般先由业务部门进行面试，因为他们更了解技术要求、业务状况。个别时候会有笔试。

如果招聘的是适用面比较广的职位，比如秘书，申请的人很多，一个职位有成百上千的应聘者，我们会先筛选简历，然后进行电话面试。我们会在电话里了解她们的英文能力、交流能力等，觉得比较合适的人再请过来面试。所以，每个职位的招聘流程并不是完全一样的，并没有固定的模式。基本上以面试为主。

一个面试最长 2 个小时，要进西门子这样的公司可能需要进行 2~3 次的面试，根据职位的不同，可能有的人会经过更多的面试考察。人事部重点考察能力部分，业务部门考察经验和知识部分。

即便是这样，我觉得还是很难完全了解一个人，只有在真正的工作当中，才能体现一个人的实力。

除了一对一的面试，在时间比较紧张、应聘者比较多的时候，西门子会采用现场模拟、小组讨论等方式。

不久前给一个业务部门招聘销售人员，一共是 24 个应聘者，我们分两天进行了两场招聘活动，一组 12 个人。活动包括向他们介绍西门子公司、做一份问卷调查、英文演讲、小组讨论、角色扮演，最后是和每一个应聘者进行单独交流。

西门子对销售职位定义了几个大方向的要求，比如主动性、沟通能力如何，是否具有成果导向的思维和团队协作的精神等，活动环节都是根据定义的方向设计的。

英文演讲主要考察他们的英文流利程度和表达自己观点的能力。其实，演讲能够体现一个人的综合能力。我们会看应聘者是不是过分紧张，英文是否流畅、能否很好地表达自己，是否善于借助表情、眼神、身体语言，并运用当时会议室里的工具等。

小组讨论的时候能够看到更多的东西。有些人可以带领整个团队进行讨论，能够分析清楚讨论的主题是什么、需要解决什么问题、能够达到什么结果。假设的情景有点像是荒岛逃生。问题跟工作没有一点关系，但却特别能够体现一个人在团队当中是如何表现自己的。

接下来是角色扮演，看如何跟客户打交道、与客户沟通、怎么解决客户的问题。主要是了解他们的销售经验是否丰富，但是更重要的是看有没有销售的感觉，即 **sales sense**。比如有人经验不足，但是销售的感觉非常好。他知道怎么跟客户接近，了解客户的需求，尽管他经验明显不足，但是表现出特别积极向上的感觉。经验可以积累，技巧可以学习，但是感觉凭借外部很难获取。

每一环节都有 **observers**，就是观察者，给这些应聘者打分。活动之后会进行讨论，针对当天的 12 个应聘者提出一些意见。不见得分数最高的应聘者我们就会要，因为这只是表明他在活动当中表现特别好，不见得适合工作。

电面：

电面很短，当于 **pre talk**，问了三个小问题：

- 1、self-introduction
- 2、why this program (Commercial Trainee Program)
- 3、give an example for your teamwork spirit

群面：

首先登记，然后将 40 人分成 ABCD4 个组，每组 10 人，坐在一个房间内
接下来的任务有：

1、利用桌上摆放的白纸和剪刀，水彩笔等器具做自己的名牌，并给一张白纸，上面写你们小组成员的信息，可以发挥小组的主观能动性，有什么创意都可以发挥出来，然后另外两张纸上分别写出你对这个项目有什么期待和担忧，各写三条，10 分钟准备，5 分钟各组分别 present。

2、设计一个大学，投资没有限制，主要让你反映出对于这个校园的设计和硬件方面的配备，估计是西门子想借鉴大家的创意把西门子管理学院办的更好吧。准备时间 25 分钟，然后各组有 5 分钟的展示时间。

3、休息 5 分钟

4、进入 debate 环节，将四个组分为两个房间，每个房间 2 组同时进行 pk，10 分钟准备时间，20 分钟 debate，debate 必须全英文，而讨论可中文。我们房间的辩题是 Modern Technology make our life more convenient。

5、再做一个 case，每个人都发了一份英文材料，然后 10 分钟准备，不许讨论，时间到了之后让大家讨论 20 分钟，每个人必须发言，最后做一个 presentation，案例是关于一个护肤品能否上市的问题，给出一些数据，主要是关于产品功能和副作用等方面的一些参数，还有一张表是这个护肤品前几年的一些销售额方面的数据，最后让你在这个产品能否推出市场以及市场策略如定价，包装，广告等方面的问题作一个总结的 presentation。

最后终于结束了，出来一看表，居然已经是 5 点 40 多了，比预定时间超出了 1 个多小时，因为前面的小组介绍什么的都比较精彩，所以 hr 给延长了时间，但没想到总共居然超过了那么久。

最后会有 40 人参加北京的 final。

【TIPS】

1. 建议如果早场的同学一定要吃点早餐。
2. 整一天的英文面试，做好心理准备，也没有想象的难，我的英语自认为很一般，只要能把自己观点表达清楚就好，进了西门子后发现大多领导都是老外，一直都要用到英语的。口语好是很大的优势。
3. 面试官，至少是针对西门子的面试，他们看重的是整个讨论的过程，你怎样表达自己的观点，怎样听别人的观点，怎样和他人交流，怎样去说服他人，总结成两点：一是团队合作；二是沟通技巧！这是我们的面试长官告诉我们的，也是我的心得！
4. 在过程中一定要自信，尊重他人，诚恳，积极……2007 年招聘结果：全国共招了 37 个人，30 女，7 男，我们在北京朝夕相处了一个月，我觉得西门子招人，学校不是最重要的指标，但进来的人表达都非常好，性格也不错，有团队精神。

【08.12.7 笔经面经】

早上 8:30 到，到了以后等到 9 点钟，然后开始做笔试题，中途按顺序逐个去单面，单面时间不一样，我单面了 40 分钟，主要问了 30%简历的东西，30%销售的东西，20%问学习方面的东西，其他估计是随便问的了。笔试题一直可以做到 12:20（考官说到 30 的，不知道为什么 20 就收了），分为 4 部门：1，中翻英 10 分，主要涉及西门子的一个数字化工厂的东东，不难。2，英翻中 10 分，主要设计技术+经济领域，好多单词不认识，放弃了。3，选择题 60 分，很多种类，包括逻辑题，数字题，市场题等等，概括来说就是国家公务员考试+其他，甚至还考了西门子什么时候建立，什么时候来中国的。。。狂汗。。。4，分析

题 20 分，5 道题，满简单的，第一道是两两过桥最短时间题，就是统筹题，第二道是一间房 3 个开关，另一间 3 个灯，是对应的，怎么样只各去房间 1 次确定哪个开关控制哪个灯，第三道是 9 个蛋糕均分 4 盒子问题，第四道是余数问题，一个数除几余几那种，第五道是 4 个人说外语那种题，推理每个人说的语言，有几条条件。

然后上午就 KO 了，吃了一个汉堡和鸡翅继续。。。下午有 2 个团队合作，第一个是推销活动，每个组抽到一个话题，然后针对这个话题将要求的产品卖给特定人群，主要任务是制作 30 秒广告，形势不限。。。比如卖梳子给秃子，卖 HELLO KITTY 粉包给老奶奶等变态题目。。第二个是手工+推广方案题目，给你一些材料，在 30 分钟内制作好一个玩具模型，并且设定好他的市场定位，他的目标人群，卖点，价格，渠道，推广方案，一年内收支预算等。

【绝处逢生——西门子面经】

前言：也许我这篇面经写得有点啰嗦，但每一个字都发自内心，希望能对看这篇面经的人有所帮助，也许不仅仅针对面试西门子。我知道，找工作的人难免浮躁，需求也很直接，浏览信息往往是囫囵吞枣般，看了很多资料却一无所获。如果你是这样的 job hunter 我想你应该调整心态了。请记住，找工作没有捷径，提高自身价值没有捷径，看别人面经需要用心和耐心，才能得到更多。没有人拥有成功秘诀，钢铁也不是一天就能炼成！

从考研成绩下来后正式开始找工作，到被西门子录取为第一届西门子（中国）商务培训生（SCCTP: Siemens China Commercial Training Program），整整 3 个月。也许在很多人找过工作看来，3 个月并不算很长，但对于我来说却是经历最多，成长最快的日子。我怀着感激和分享的心情写下文字，希望能给更多的后来人们带去些帮助，但更多的，我想告诉每一位在找工作路上奔走的朋友：不论任何时候请保持信念，相信自己，不要放弃！

引言：大三下期，在决定毕业走向时我毅然选择了考研，几乎没有挣扎过，因为我一直认为：要读完研才算完成了我的学业，这是我单纯的想法。我认为有的时候做决定，也许不需要太多的理性思考，跟着心的方向前进就好，这样才会没有遗憾。可也许就是因为读研是个梦想，我更在乎过程胜过结果，事实证明，这是错的。如果决定考研，请以结果为导向，这是我的经验和教训。但是，我不后悔我选择考研，那同样是珍贵的经历，丰富了我的人生。

考研成绩出来后我走上了找工作之路，任何选择都是有代价的，决定考研就意味着要承受失败的后果，年后的应聘机会真的很少，好工作更少，有几家好公司几乎都是补招，包括西门子。尽管这样，我还是放不开自己，我并不想把自己随便的卖出去，投简历还是有所筛选，因为我认为第一份工作毕竟是件很慎重的选择，这关系着你今后的生活方式和再择业的起点，那么漫长的人生，我认为没有必要那么急着踏入工作这一领域。虽然现在倡导先就业再择业，可我想具体到个体身上也许不一定都适用，主要看自己的承受力和对自己的定位。具体到我身上，我选择坚持自己的坚持。当然，我是幸运的，最后我找到自己满意的工作，我可以自己的坚持是明智的，但还有很多在坚持着兄弟姐妹们也许并不如意，但请相信这是一个历练的过程，至少在这个过程中大家都得到成长！

为什么说绝处逢生？因为当时西门子是我最后一线希望，已经到了五月，我手里只有高露洁和西门子两条路。已经没有公司来招人（或者说已经没有我想去的公司来招人了）。六月初，我被高露洁公司好好耍了一把，在最紧张的时候，被人踹一脚的滋味不好受，这一段故事如果有机会我再讲给大家听，我并没有认为高露洁公司不好，只是也许对我不太地道。谁叫我是鱼肉，人为刀俎呢！我是在毕业答辩后的一周里才定下工作的，我都已经做好了最坏的打算——再考研！所以说是绝处逢生一点不为过，我是我们班毕业前最后找到工作的人！感慨很多，收敛着还是一下写了那么多废话，马上进入正题。

正题：五月后的一天突然接到西门子电面，很突然，翻了翻记录发现我已经投了两个月的简历了，一直没有一点消息，早就忘了还投过它。而且当时投的职位和他们通知我面试的职位

不一样。后来终面才发现，还有甚者是半年前投简历的，晕死，我不得不说：太慢了。进入西门子后，才知道招聘历时那么久的原因是因为很多上半学期拿了西门子 offer 的人可能因为各种原因拒了西门子，公司不得已才在下半期补招的。但也可以从另一角度来看，投给西门子的任何一份简历他们都保留着，并在有合适位置的时候给你机会。电面是西门子北京总部的 HR 进行的，就用英文做了个自我介绍，由于没有准备，所以表现可以代表一定的真实性，我好歹之前经历过英文面试，准备过英文介绍，所以有个大概框架在脑海中，所以还好！这就印证了那句老话，机会是留给有准备的人的。HR 当时就给了我面试机会，在一周后，南京地铁大厦 18 楼。5 月 22 日，我来到地铁大厦 18 楼，请大家注意，南京地铁大厦电梯是一半停双层，一半停单层，我当时没在意，搞得差点迟到！西门子的办公环境真是没得说，我当场为之倾倒！每个人的空间都很大，这个很难得，绿色植被环绕，我特别喜欢它的休息室，好温馨的休息室，像个厨房的样子，用落地玻璃与办公区隔开，有四张小桌，红色吊柜和白色厨房，厨房上有咖啡杯及各种可冲泡饮料，还有个高脚盘，整齐的放了很多饼干（貌似趣多多），呵呵！反正就是很舒服啦，我喜欢！（现在我进了西门子工作，发现几乎各地的西门子办公地点都很人性化，很舒服，我现在待的地方有十种可冲泡饮料喝，当然免费啦！）等了几分钟，我被领进一间办公室，两个 HR 面试我，面试官很年轻的样子，一男一女。先用英文做了个自我介绍，就开始问简历里的问题，英文。然后就问使用 office 的情况，因为难度较大这段可以用中文表述，我汗，好久没用 excel 和 ppt 了，答得不好（进入西门子后，我们接受了 office 专门培训，也就是常用功能）。因为我有做过销售实习的经历，最后 HR 让我当场向他们推销了一下！20 分钟一面就结束了，感觉不好，告诉我一周后通知结果。当时我认为自己进高露洁希望大一些，所以没太多想西门子，也就不太在意了。六月一号，还没消息，当时我已经被高露洁耍了，忍不住给西门子打了电话，HR 告诉我结果刚出来，很和蔼的帮我查找，说恭喜我进终面了。我意外，惊喜！可查了下面经，又郁闷了，西门子的终面采取 AC(assessment center) 形式，要用英语面一天，我再次晕死，当场绝望！

6 月 14 日，决战的一天。早上九点新纪元三楼会议室。终面共 12 人，记得有一个苏州来的女孩，其它都是南京学校的，有研究生也有本科生，女生 10 人。组已经提前分好了，分为两组，每个人都编了号，挂个胸牌。这天的面试官共 4 人，两位北京总公司来的，一个 HR: Grace，一个我们培训项目的经理: Mary，就是商务培训生的项目经理；另两位来自南京，一个 HR: Lucy，一个德国中年男士 MrUdo，他是西门子的一个合资厂——南京数控的商务经理，很可能就是我今后的 Boss，是个很温和、儒雅的男士。（先给大家介绍下西门子的架构：西门子有很多实体：包括合资厂、销售区域、Business Unit 等，每个实体都有两个大领导，一个叫 General Manager, 管技术方面，另一个叫 Commercial Manager, 管商务。）

终面：

我的面经会给大家讲讲面试的形式和我的感悟，不会涉及太细的内容，因为面试内容常变，形式不常变，另外面试的时候发现有些人都已经知道题目了（面经看得比较多），其实这样不利于公平，也让大家产生思维定势，对大家发挥不好。

开场，Grace 介绍了一下这次培训计划和今天面试流程，Mr. Udo 讲了讲他的西门子经历，全英文。

第一轮，一组六人坐一个会议桌，面对面坐的为一对 Partner，五分钟时间聊天，然后用英文向大家介绍你的 Partner。我觉得在这轮中，表现要有亮点，你的口语和对场合的把握，在这种情况下应该怎样介绍你的队友同时表现你的风格。大家可以思考一下，毕竟仁者见仁，我就不乱引导大家了。免得大家思路都一样就不好了。

第二轮，小案例讨论，英文，然后作总结演讲，英文。后来 Mr Udo 说，他们不在乎结果，关键看我们讨论的过程，你怎样表达观点，怎样与他人交流。这个案例很简单，大家理清思

路就好。之后中场休息，有饮料、点心、水果伺候。

第三轮，案例讨论，要动手做，又有点角色扮演的味道。就是给一家游戏公司设计 slogan、logo 和还有产品模型，产品是多米诺骨牌，目的是展示给重要顾客看，希望他们成为我们的客户。过程中可以运用彩笔和大张白纸等作展示工具，这个展示大家都要参加。插一句，其实很多人都看了面经，包括我，知道有这个案例。看面经有利有弊，我觉得这一环节知道形式是很重要的，但知道内容就不好说了，它会限制你的思维，每个人的面经都是主观的，我希望大家不要把它奉为圣经，而是要有自己的想法，希望用新的角度看问题，我相信自己想过、想通的东西，表述出来和完全借鉴别人的东西是不一样的。这一轮我认为重要的是，你作为一个公司代表向客户展示产品，展示的时候就要像个产品发布会，有头有尾，展示要简单醒目。我觉得我们组这轮表现比另一组好，他们想了很多，做了很多，但太复杂，而且拘泥于细节，反而显得不清晰。

中午在新纪元吃的午饭，新纪元的菜真不怎样，不过大家好像也没什么胃口！吃饭就是吃饭，大家不要多想，招聘和吃饭没关系！第四轮，其实我觉得，通过上午的表现，面试官心里多少都有个底了，下午的头两个小时是笔试加面试。12 个人被分为 3 组，一个人半小时面试时间，轮到的人到小会议室，其他人留在大会议室里做应用计算题，笔试不难，图表题为主！我后来觉得这个分组是有意义的，因为最后挑出的两个人都是从我这组挑的，面试我们的正是 Mr Udo，我这也可能是马后炮，大家不要介意！

第五轮，是个大型案例讨论，两小时左右，全英文。选址问题。这次两组分开讨论，分开汇报，我只知道我们组表现得不太好，我想提醒大家的是要有理性的思维，用数据说话，不要用主观判断就好了！其实这一轮，大家都很累，面试官也不太听我们说，估计是我们方向错了，他也觉得再听下去没意思了，最后结束了，MR Udo 跟我们总结了很久，多还是说我们应该用客观数据说话。

我觉得每轮后，Mr. Udo 的点评都很好，他不像个面试官，更像位导师，对学生循循善诱，告诉我们他认为这轮大家的重点应该放在哪，思维应怎样，我受益匪浅。

总结：

1、 一整天的英文面试，做好心理准备，也没有想象的难，我的英语自认为很一般，只要能把自己观点表达清楚就好，进了西门子后发现大多领导都是老外，一直都要用到英语的。口语好是很大的优势。

2、 还有，五轮面试我没有做过一次 Presentation！我认为几轮的讨论我都做着组织的角色，但都没有作最后的演讲者，因为我们组有口语比我好的 candidate，我觉得没有必要抢这一角色，teamwork 就是这样。

3、 面试官，至少是针对西门子的面试，他们看重的是整个讨论的过程，你怎样表达自己的观点，怎样听别人的观点，怎样和他人交流，怎样去说服他人，总结成两点：一是团队合作；二是沟通技巧！这是我们的面试官告诉我们的，也是我的心得！

4、 在过程中一定要自信，尊重他人，诚恳，积极……2007 年招聘结果：全国共招了 37 个人，30 女，7 男，我们在北京朝夕相处了一个月，我觉得西门子招人，学校不是最重要的指标，但进来的人表达都非常好，性格也不错，有团队精神。

进西门子后我的感受：就我个人而言，我喜欢这个公司！

1、 SCCTP: Siemens China Commercial Training Program.一签四年，培训一年，工作三年，因为公司第一年在每个人身上投入很大，至少 20 万 RMB.,所以签约时间比较长，最宝贵三年签给西门子我也不会觉得委屈，至少到现在我还没有后悔。你进来后会发现，西门子远比你想象的庞大。因为这个项目第一年引进中国（这个项目在德国西门子总部一直有是两年的培训项目），公司从上到下都很重视，我们在培训的第一个月见到了很多大人物！给

我们的待遇也不错，基本工资不高（所以导致很多人拒 offer），进公司后意外的有很多补贴！整个薪资加福利，我想西门子给应届本科生的待遇应该还算可以的。

2、 工作环境很舒服，我很喜欢，工作也很人性化，压力不是很大，至少我们部门是这样，生活质量有保障！

3、 只是公司高层还是德国人或外国人居多，呵呵，他们保护得蛮好的，你可以在这感受国际化，积累经验，到实在觉得爬不上去了，你又精力充沛再跳槽也不错，相信西门子这个起点算很高的！我想进任何一个外企，都会面临这样的问题。

PS: SCCP 这个项目不错，我感受得到西门子培训人的诚意，很多公司现在都招培训生，但又有几个公司拿了整整一年来培训人呢？西门子还有“销售 100”的培训项目，是两年的培训项目。据我所知，西门子是少有的花大力气培训人的公司，显示了它国际大公司应有的底气和魄力。

我的培训计划：

2007-7-1——2007-7-27 所有 TRAINEES 在北京理论培训

2007-7-28——2007-11-2 广州实习（sales 方向）

2007-11-3——2007-11-25 所有 TRAINEES 在北京理论培训

2007-11-26——2008-3-3 南京实习（production 方向）

2007-3-4——2008-3-28 所有 TRAINEES 在北京理论培训

2008-3-29——2008-6-2 南京实习（Accounting/Controlling 方向）

2008-6-2——2008-6-30 所有 TRAINEES 在北京理论培训

注：实习阶段每个人的地点都不一样，实习的方向是 commercial department 的三个主要方向！商务主要做内部控制、支持等工作，多是对内的职能！我以尽量客观地角度写这篇面经，像所有受过恩惠的人一样，抱着感恩的心，希望献上自己的力量和关怀给后来的人。祝福大家！

关于 **西门子** 超多笔经面经资料及第一手招聘资料，尽在



<http://siemens.dajie.com/>

声明：本大礼包为大街网 www.dajie.com 原创总结，请不要用于其它商业用途。内容为历年精华整理提取，不排除该公司今年改变流程或者细节，为此可能造成的误解或损失，与大街网无关。

-----豪华名企专属 CLUB 站点，专为校园招聘服务-----

行业	公司	行业	公司
四大 会计 事务所	毕马威 (KPMG)	网络	百度 (Baidu)
	德勤 (Deloitte)		腾讯 (Tencent)
	普华永道 (PwC)		谷歌 (Google)
	安永 (E&Y)		新蛋 (NEWEGG)
消费	宝洁 (Procter&Gamble)		阿里巴巴

品&零售&服装&家具	高露洁(Colgate)		搜狐公司
	联合利华(Unilever)		网易互动娱乐(163)
	欧莱雅(L'Oréal)		新浪Sina
	强生(Johnson&Johnson)		盛大网络(SNDA)
	雀巢(Nestle)	通讯/电信	摩托罗拉(Motorola)
	箭牌(Wrigley)		诺基亚(NOKIA)
	可口可乐(Cocacola)		华为(HUAWEI)
	百事可乐(Pepsi)		中兴(ZTE)
	金佰利(Kimberly-Clark)		中国电信(CHINA TELECOM)
	英博		中国联通(CHINA UNICOM)
	中粮集团		中国移动(CHINA MOBILE)
	沃尔玛公司		广东移动
中金(CICC)	江苏移动		
中国邮政银行	北京移动		
招商银行(CMBC)	汽车		BOSCH(博世)
中国银行(BC)			丰田(TOYOTA)
中国建设银行(CCB)		戴姆勒-克莱斯勒	
中国工商银行(ICBC)		广州本田(Honda)	
中国农业银行(ABC)			
渣打(Standard Chartered)			
银行类	花旗(Citibank)	媒体	CCTV
	汇丰银行		中国青年报
	恒生银行(HBC)		新华社
	国家开发银行	保险	外研社
	中国交通银行		中国人寿
	中国人民银行	能源/化工/生物/制药	中国人保
	中信银行		BP石油
	深圳平安银行		陶氏化学(Dow)
	深圳发展银行		巴斯夫(BASF)
	光大银行		斯伦贝谢(SLB)
	中国进出口银行		壳牌(Shell)
	澳新银行(ANZ)		中石化
	中信证券		中石油
	招商证券		阿海珐集团
	南方基金		埃克森美孚(ExxonMobil)
浦发银行(SPDB)	勃林格殷格翰集团		
咨询公司	麦肯锡(McKinsey)		中国广东核电集团
	贝恩(Bain)		中国核电工程有限公司
	摩立特(Monitor Group)		艾默生(EMERSON)
	奥浦诺(Opera)		德固赛(Degussa)
	尼尔森(Nielsen)	美国总统轮船公司	
	埃森哲(Accenture)	TNT	
		马士基(Maersk)	
		中集集团	

IT	英特尔(Intel)	机械/电气设备/自动化/重工/轻工	北京首都国际机场
	联想(Lenovo)		ABB
	微软(Microsoft)		施耐德(Schneider)
	IBM		西门子(Siemens)
	惠普(HP)		中国南方电网
	思科(CISCO)		霍尼韦尔(Honeywell)
	甲骨文(Oracle)		三一集团
	威盛电子(WorkSoft)		国家电网
	神州数码(DigitalChina)		松下(Panasonic)
房地产	朗讯科技(Lucent Technologies)	电子电器	通用电气(GE)
	万科集团		美国国家仪器(LG NI)
	中海地产		泰科电子(Tyco Electronics)
	保利		美的(MIDEA)
	龙湖地产		飞利浦(PHILIPS)
	碧桂园		索尼(SONY)

求职宝库

求职宝库共有 **3,3382** 份求职资料



简历模版 | 网申技巧 | 笔试真题 | 面试经验 | 求职英语

简历模版

提供优秀中英文简历模版下载, 简历制作技巧及投递技巧。

网申技巧

网申细节汇总, 大量名企开放性试题真题。

笔试真题

提供各大名企的笔试真题及答案浏览、下载。

面试经验

面试中遇到的经典问题及答案, 名企面试经验汇总。

求职英语

分享大量求职词汇, 英语口语集粹, 电话面试题库。

海量求职信息下不停, 点击进入→<http://job.dajie.com/book/>

关于我们

关于我们



中国最先进的大学生求职互动平台

大街网 (www.dajie.com)

大街网以实名制为基础，致力于为用户打造真实、高效、互动的求职/招聘平台。

大街网创新的将传统 SNS 应用到招聘领域，为用户提供 Web2.0 下真实、精准、高效、可靠的双向对接撮合服务，使用户时间与关系在互联网沉淀并创造实效 GDP，引领整个招聘行业走向高精度、高效率的价值革命。

大街网的使命——让天下没有难找的工作，难觅的人才

我们相信，创造与成就，是人的生存动力。大街网连接你和你的朋友，提供 Web2.0 下真实、精准、高效和可靠的双向对接体验，帮助个人求职者与企业招聘之间实现最佳匹配。

我们期待，良好的沟通为成长与发展的源泉。在大街网，给你的不仅仅是求职机会，更多的自身修养与职业人脉的沉淀，在沟通交流中产生 SNS GDP，创造新生的社会价值。

我们钦佩出色的精英，我们也敬重争吵不休却坚忍不拔的团队

在大街，企业 wiki 权威、鲜活、亲和、互动

在大街，用户求职高效、生动、沟通、分享

从社会实践、实习到应届求职、职场规划、职位升迁……

在这里，聚合成就的原动力！