

应届毕业生求职系列

WWW.YJBYS.COM

Bank

YJBYS求职网 编著

中国光大银行

CHINA EVERBRIGHT BANK

2014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

中国光大银行求职宝典

前言

中国光大银行成立于 1992 年 8 月，1997 年 1 月完成股份制改造，成为国内第一家国有控股并有国际金融组织参股的全国性股份制商业银行。已在全国 27 个省、自治区、直辖市的 60 多个经济中心城市以及香港特别行政区拥有分支机构 600 多家。

为了帮助广大想进入光大银行工作的应届毕业生在竞争中脱颖而出，顺利得到光大银行的 offer，应届毕业生求职网（www.yjbys.com）职场专家收集相关的资料，根据近几年的光大银行校园招聘的实况，总结出光大银行的求职宝典（2014 修订版），供 2014 届应届毕业生参考和借鉴。

本宝典本着为想进入中国光大银行的同学服务的目的，帮助大家更好地了解中国光大银行而编撰。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）。其中前两章介绍了中国光大银行的背景资料，比较详尽。在这两章中，我们对中国光大银行发展历程、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一一阐述，详尽直观。在其后的六章中，我们通过对中国光大银行的整个校园招聘流程的分步解读，为关注中国光大银行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，对中国光大银行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，详细解答进入中国光大银行的每一个关键步骤。

目录

前言.....	2
目录.....	3
一、 企业背景.....	4
1.1 中国光大银行概况.....	4
1.1.1 企业名片.....	4
1.1.2 发展历程.....	4
1.1.3 组织结构.....	9
1.1.4 企业文化.....	9
1.2 主营业务&业内地位.....	11
1.2.1 主营业务.....	11
1.2.2 业内地位.....	12
1.3 工作地点.....	12
二、 福利待遇&职业发展.....	16
2.1 福利待遇.....	16
2.2 员工关怀.....	16
2.3 职业发展.....	16
2.3.1 晋升机制.....	16
2.3.2 培训机会.....	17
三、 校园招聘.....	17
3.1 2013 年光大银行校园招聘岗位&要求.....	17
3.1.1 校招岗位&要求.....	17
3.1.2 校招岗位对比.....	18
3.2 2013 年光大银行校园招聘流程&日程.....	20
四、 光大银行宣讲会秘籍.....	20
4.1 宣讲会信息查询.....	20
4.2 宣讲会小贴士.....	22
五、 光大银行网申秘籍.....	24
5.1 网申入口.....	24
5.2 网申内容.....	25
5.3 网申小贴士.....	25
六、 光大银行笔试秘籍.....	31
6.1 笔试概述.....	31
6.2 笔试真题&详解.....	32
6.3 笔试小贴士.....	37
七、 光大银行面试秘籍.....	43
7.1 面试概述.....	43
7.2 面试经验.....	43
7.3 面试小贴士.....	48
八、 常见问题（FAQ）.....	63

一、企业背景

1.1 中国光大银行概况

1.1.1 企业名片



公司全称：中国光大银行股份有限公司

中国公司总部：中国北京

创办时间：1992 年 8 月

公司类型：股份制商业银行

开展业务：金融服务

地址：北京市西城区复兴门外大街 6 号光大大厦

邮编：100033

客服电话：95595

公司官网：<http://www.cebbank.com/>

1.1.2 发展历程

改革先锋

1997 年 1 月完成股份制改造，成为国内第一家国有控股并有国际金融组织参股的全国性股份制商业银行。

光大银行由中央汇金控股持有 70.88% 股份。

战略

中国光大集团正按照“以金融业为重点，以投资管理公司和香港上市公司为两翼，以金融业、环保业和会展业为三大支柱”的发展战略，加强集团内部资源整合和信息共享，推动各企业之间加强合作和业务联动，建立集团比较竞争优势，深化改革，完善机制，加快发展，提高效益，致力于建设规范化金融控股集团。截止 2008 年底，集团资产过万亿，资产总额达 10281 亿元。

IPO 计划

光大银行计划于 2010 年 8 月在上海启动 IPO，通过 A 股市场筹资 200 亿元人民币。

华尔街日报于 2010 年 7 月 22 日披露了这一消息。据知情人士透露，中国证监会或将于 7 月晚些时候审核中国光大银行股份有限公司(China Everbright Bank Co.，下称光大银行)的 A 股 IPO 申请。

上述知情人士表示，光大银行上市计划为先 A 后 H，香港上市时间将根据市场状况而定。

据悉，光大银行已经聘请了中金公司、申银万国和中投证券作为 A 股 IPO 承销商。

2009 年 4 月 28 日，光大银行公布 2009 年业绩显示，2009 年净利润 76.4 亿元，同比增长 34.8%。截至 2009 年末，光大银行的核心资本充足率 6.84%，资本充足率 10.39%。光大银行当时曾表示，其上市计划已步入监管部门的审批通道。

启动 IPO

2010 年 7 月 23 日，光大银行启动 IPO，2010 年 7 月 29 日下午，光大银行从监管部门获得了关于 A 股首次公开发行的批文；7 月 30 日，光大银行正式刊登首次公开发行 A 股招股意向书，拟发行不超过 70 亿股 A 股。8 月 10 日开始网上申购，预计 8 月 18 日上市。此时，光大银行 A 股上市申请书已在证监会搁置两年有余。

2010 年 8 月 13 日，光大银行披露了《首次公开发行 A 股定价、网下发行结果及网上中签率公告》，确定本次发行价格为 3.1 元/股，网下配售获近十倍认购，网上中签率约为 3.63%。

股东妥协

2007 年 8 月 8 日，国务院正式批准光大集团改革重组方案，于一个多月前从中国银监会副主席位置空降光大的唐双宁全力着手此事。其时，占据集团资产规模比例高达 98%的光大银行，无疑是改革重组的全局重点和首战场。

由于国有银行改革中扮演关键角色的汇金公司再次出手，光大银行改革上市的路径延续了国有银行“财务重组-国家注资-公开上市”的传统路径。8 月 15 日，光大银行董事会通过汇金公司注资议案：汇金向光大注资等值于 200 亿元人民币的美元，按每股 1 元的价格获得光大新增发的 200 亿股普通股。

不过汇金对光大并不像此前对国有银行那么慷慨，除 1 元/股的较低入股价，汇金还提出小股东缩股的方式来弥补历史亏损，缩股比例 2:1，使每股净资产达到 1 元，实现尽快上市的目的。

光大银行因历史上曾承接国开行原投行的资产、负债、所有者权益及分支机构、网点，形成了总额 275.35 亿元的不良资产。

截至 2006 年 12 月 31 日，光大银行经审计的账面净资产值为 7300 万元，总股本 82 亿股，每股净资产不过 0.0089 元。到 2006 年底，光大银行历史亏损总额约为 80 亿元，当年前八个月，光大银行实现盈利 40 亿元，尚有 30-40 亿需要弥补，每股净资产为 0.5 元左右。

缩股要求遭到光大银行小股东的强烈反对。他们认为汇金 1 元/股的入股价格本已过低，如果再缩股就是严重侵犯小股东利益。于是在汇金注资问题上新、老股东形成了长达数月的拉锯战。在记者亲历的几次临时股东大会现场，小股东的集体质疑曾数次将股东大会推向高潮。

一边是汇金的 200 亿关键资金，一边是持股超过 54%比例的 200 多家小股东，急于上市的光大银行谁也不能得罪，从中周旋调停。在亲自带队的股东“游说”战中，唐双宁以光大改革重组的复杂性、尽早上市的必要性，建言双方“求大同，存小异”，最后汇金公司取消缩股要求，小股东同意汇金 1 元价格注资。

2007 年 11 月 28 日，光大银行股东大会审议通过汇金投资入股议案。2 日后，汇金资金到光大账上落袋为安。

不过新老股东的利益纠葛并未完结。就在 28 日当天股东大会结束后，一份由上海宏浦实业投资有限公司、山西国际电力集团公司等六家股东公司代表联名手写的议案递交到唐双宁手中，要求光大银行考虑对原股东以每股配 0.5 股的比例进行配股，以减少汇金注资对原股东的股权稀释。

小股东的配股要求也不无道理，他们的入股价为 1.9 元左右，高出汇金近 2 倍，数年来从未分红，而且，当时市场上光大银行法人股的转让价格已飙升 8 元/股左右。不过此事后来不了了之。

计划拖延

汇金注资解决了光大上市当务之急，截至 4 月 30 日，光大银行解决了上市前的三大主要障碍：弥补历史累计其亏损，不良资产处置，补充资本充足率。期间的种种变数，过程也极其复杂。

光大本希望通过汇金公司和老股东共同缩股来弥补亏损，不过遭到汇金的拒绝。此外光大还考虑过另外两种方式弥补亏损，一是用 2008 年上半年的盈利弥补，但上市时间势必会被拖延；一是申请国务院特批——但这意味着光大将戴着亏损的帽子上市，能否获批不说，颜面也不光彩，是以放弃该方案，最终选择了以前 4 个月的利润弥补。

到 2007 年年底，光大银行资本充足率仅为 7.19%，还不到监管底线。补充资本金方面，光大在 2008 年 4 月发行了 60 亿次级债，此后又在同年 6 月、2008 年 12 月、2009 年 3 月分别发行次级债 20 亿、50 亿、30 亿连续补充资本金。

在 2008 年的市场弱势之下，光大银行为抓住 8 月份之前的时间窗口，上市方案不断进行修正。这些包括，光大放弃了原定的“A+H”两地上市方案，改为“先 A 后 H”，由此光大将发行规模从原定的占发行后总股本的 10%调高到 15%。

光大银行曾考虑上市之前引进战略投资者作为补充附属资本的备选方案，不过最终也放弃了。时任光大银行副行长(现光大永明保险公司董事长)谢植春解释，次贷危机对海外金融机构造成巨大冲击，光大无法对这些大型金融机构的财务健康状况做出准确判断。

不过上市时间也是另一关键因素。“如果对战略投资者的财务状况判断不准确，引进战投就会成为一个笑谈，这是主要原因，”谢植春说，“此外，如果在上市前引进战投对我们的上市时间也有影响。”

上市前准备工作还包括与大股东光大集团历史关联交易的解除以及不良资产的出售。光大于 2008 年 4 月将账面余额 142.06 亿元的不良资产出售给信达、东方、长城三大资产管理公司。

2008 年 6 月 6 日，光大银行凭截至 4 月 30 日的财务数据正式递交上市申请，企盼可以赶上奥运会前这个短暂的时间上市窗口。光大银行人士称，是否能在 8 月前上市主要取决于市场表现和监管层的审批进度。

不过资本市场及审批进度都未对光大上市之路开绿灯。2008 年 9 月，在 A 股大跌近 70%的情况下，证监会暂停了 IPO 审批，导致光大银行上市搁浅。而在证监会重启审批后，光大又遇到农行这一超级航母 IPO，为避免“撞车”，光大本希望能在 2010 年 7 月前上市希望再次落空。

两年来光大静寂无声地向证监会更新着财报，等待机会。不过这段时间也为光大银行赢得一个快速发展和利润增长的好机会：截至 2009 年 12 月 31 日，光大银行资产总额、存款总额和贷款总额分别为 11,977 亿元、8,077 亿元和 6,490 亿元，较 2008 年 12 月 31 日的余额分别增加 40.6%、29.1%和 38.5%。

2007 年至 2009 年，该行净利润由 50.39 亿元增长至 76.43 亿元，年复合增长率达 23.2%。到 2009 年年底，光大银行不良贷款率 1.25%，同时拨备覆盖率提升至 194.08%，资产质量明显改善。

不过资本也在过度消耗。为进一步补充资本，2009年7月光大银行引入中国再保险、中国电力财务公司、申能集团、航天集团、航天财务公司、宝钢集团、上海城投及广东高速共8家财务投资者，每股2.20元向上述8家投资者合计发行521,790万股股份，共募集资金1,147,938万元。

正式挂牌

2010年8月18日，光大银行正式挂牌，分析师认为其上市首日表现相比农行压力小一些，破发几率较小。有券商估计其首日价格区间或为3.25-3.47元，上市后涨幅为5%-15%。

IPO 大事

2010年8月18日，光大银行正式A股挂牌交易。

2010年8月11日，光大银行IPO网上申购工作也已顺利完成。

光大银行此次网上发行有效申购户数约68.73万户，有效申购股数达675.82亿股，冻结资金约2095亿元。光大银行和主承销商最终决定按照15%的上限行使超额配售选择权，即向网上投资者超额配售9亿股。超额配售后，网上发行中签率为3.63%。

2010年8月4日，光大银行A股IPO战略配售的投资者遴选工作已顺利完成。此次战略配售工作从正式启动到最终完成仅用了不到十天时间。

2010年5月5日 光大银行IPO方案并非传言的“A+H”或“H股先行”，而是“先A再H”。光大银行上市时间有可能在农业银行上市之前

2010年5月4日 光大银行已最终确定其在A股市场首次公开募股(IPO)的三家主承销商分别为中金公司、申银万国、中投证券，而这三家券商同时也担任保荐人

2009年8月 成功引入8家境内投资者，增加核心资本近115亿元。中国再保险、中国电力财务、申能集团、中国航天科技集团、航天科技财务、宝钢集团等出现在该行2009年年报披露的前十大股东之列

2009年7月22日 粤高速A此次参股投资光大银行，增资扩股后，光大银行IPO的规模相应提升

2009年7月 董事长唐双宁在一份声明中称，该行正在计划寻求投资，以补充核心和次级资本，并将计划确保年底前资本充足率达到监管部门规定的10%的要求

2009年6月15日 光大银行对外宣称，上半年公司资本充足率可能将至9%以下，并力争通过发债等各种方式增强资本基础

2008年底 发行的发行60亿元次级债也进一步补充了光大银行的资本充足率

2008年6月6日 光大银行向证监会报送了A股公开发行上市申请文件，并计划在奥运前上市，但随后A股的IPO基本停滞

2008年5月底 光大银行完成了上市前的10项准备工作

2008年02月 光大银行正式开始寻找战略投资者，巴克莱集团(BarclaysPLC)、渣打银行、摩根大通公司等都有可能入股。

2007年年底 中央汇金公司以200亿元人民币等值美元注资光大银行，一举解决了光大银行资本金的问题，按每股1元的价格，汇金持有光大银行200亿股，占其总股本的70.88%，为其控股股东。

2007 年 光大银行实现净利润 45.67 亿元，将净利润用以弥补亏损后，光大银行尚有 30 多亿元的历史亏损需要在上市前弥补。这成为了挡在光大银行 IPO 前最大的“路障”。

登陆沪市

中国光大银行(601818)A 股首次公开发行的申请，已由证监会发审委审核通过，并于 2010 年 8 月 18 日正式登陆沪市，发行价 3.1 元。至此，光大集团旗下上市公司将达到四家，即在港交所的光大控股和光大国际，在上交所的光大银行和光大证券(601788)。光大银行顺利实现上市，不仅将打破原有的资本瓶颈，有效夯实资本基础，为未来加快发展奠定基础，同时也有利于提升市场形象、鼓舞员工士气，并通过接受市场监督提升竞争力和管理水平，实现更好更快的发展。

据悉，光大银行上市充分考虑了维护资本市场的稳定。中国光大集团、中国光大银行董事长唐双宁表示：“我们高度重视光大银行上市对市场的影响，提出三条措施以稳定资本市场：一是增加内源性资本补充力度，将原定发行规模由 100 亿股缩减为 70 亿股，压缩了 30 亿股；二是设置战略配售安排 30 亿股；减轻发行对市场的压力，也给战略伙伴提供良好的投资机会；三是设置绿鞋机制，即 9 亿股的超额配售权（约为初始发行规模 61 亿股的 15%）。通过改革重组，光大银行已进入了健康快速发展的轨道。截至 2009 年底，光大银行总资产规模约 12,000 亿元，同比增长 40.6%；净利润达 76.4 亿元，按可比口径增长 34.8%；截至 2009 年底，光大银行不良贷款率为 1.25%，拨备覆盖率达 194.1%，资本充足率 10.39%，核心资本充足率 6.84%。进入 2010 年，光大银行延续了加快发展的良好势头，各项经营业绩取得了进一步提升。此外，机构建设也取得明显进展，至 2010 年已经超过 510 家。

全额收购

2010 年 8 月，光大集团已通过旗下子公司光大金控将云南国投纳入囊中。光大金控是全额收购云南国投，收购之后云南国投将成为光大集团的全资子公司，但注册地将仍然保留在昆明本地。

光大银行(601818)将于 2010 年 8 月 10 日实施网上申购，申购价 3.10 元/股。本次发行的初始发行规模为 61 亿股，发行人授予 A 股联席保荐人不超过初始发行规模 15% 的超额配售选择权(或称“绿鞋”)，若 A 股绿鞋全额行使，则 A 股发行总股数将扩大至 70 亿股。

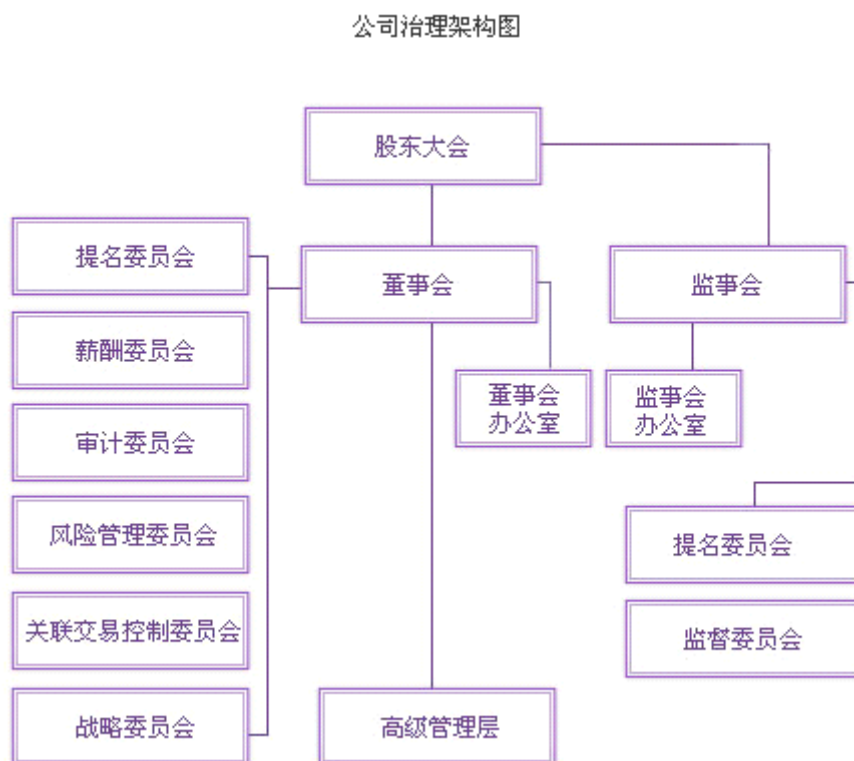
程序升级

2011 年 12 月，光大银行全面优化升级了 ATM 自助设备取款流程，选择取款后，ATM 设备将先退出客户卡片，再吐出现金。此次针对自助设备业务流程的优化升级，是国内银行业中的首创。

光大银行电子银行部相关负责人介绍，全国范围内，每天都有大量的客户取款后忘了取卡，卡片被吞在 ATM 设备里，给自己带来不便的同时还增加了资金风险。取款流程改变后，先把客户卡片退出来，而客户是来取钱的，肯定要拿到钱才会离开，这样就有效减少了吞卡量。

光大银行在全国范围升级 ATM 取款流程之前，已在海口、沈阳、成都三地进行了试点，都取得了预期的效果，因客户误操作导致的吞卡量减少了 90%，且呈持续下降趋势。光大银行介绍，如果客户因疏忽未能及时领取卡片或现金，设备将在 40 秒内将卡片回收、15 秒内将现金回收。

1.1.3 组织结构



中国光大集团通过中国光大(集团)总公司(北京)和中国光大集团有限公司(香港)管理境内外业务。最高决策机构为集团董事会，经由国家授权，经营管理国家投入集团的国有资产。集团党委在集团中发挥政治核心作用。集团监事会由国务院委派。

集团在境内拥有全资企业 6 家，控股企业 2 家，参股企业 7 家，合资企业 1 家，其中包括中国光大银行、光大证券股份有限公司、光大永明人寿保险公司和中国光大投资管理公司等金融机构和企业。在香港拥有光大控股、光大国际 2 家上市公司，全资公司 37 家，合资及联营公司 12 家。

截止 2013 年 2 月底，中国光大银行设有 36 家一级分行、38 家二级分行、8 家直属支行，覆盖全国 27 个省(自治区、直辖市)的 60 多个主要经济中心城市和香港特别行政区，共有分支机构 600 多家，形成了全国性银行的经营网络。

1.1.4 企业文化

文化体系

愿景：精品银行、诚信伙伴

价值观：诚信为本、创新为先、团队合作、卓越执行、和谐发展

实践方向：在销售、创新、风险和服务中取得最佳平衡，并融入所有的核心价值观

行为模式：

诚信为本	创新为先	团队合作	卓越执行	和谐发展
依法合规地工作和开展业务；	关注市场变化，把握客户需求，不断创新产品和服务；	顾全大局，把银行利益置于部门及个人利益之上；	充分理解光大银行的战略意图，以积极的心态参与变革；	致力于建立可持续发展的企业生态环境，不断为股东和社会创造价值；
树立风险意识，恪守职业道德	以宽容的态度对待创新中出现的问题和失误；	倾听并理解他人的想法、感受，注重分享经验、减少彼此间的责备和埋怨；	制定科学合理的工作目标和切实可行的实施方案；	善于平衡客户与银行战略目标之间的关系，寻求资源投入产出最优化；
信守承诺并对决策负责	努力学习，善于用新知识和新方法发现并把握机遇；	在跨部门合作中，充分发挥协作精神，有效沟通实现协同效应；	勤于实践,善于总结,不断寻求持续的改善并提升执行能力；	积极促进团队的多元化，博采众长，共创成功；
对工作中发现的问题和疏漏及时通报，避免损失；	有效应对创新挑战，在创新和变革过程中确保员工的参与和理解；	主动分享知识、经验和信息以帮助他人提高能力和工作效率；	积极回应客户需求，高效提供优质服务；	注重人文关怀，关注员工成长和职业发展

视光大银行的成败为己任，愿意承担更多的责任	善于发现整个团队最具有创造力和革新精神的人，并充分利用这些人的天赋把事情做得更好	积极与其他部门和同事建立互信、互补的合作关系	保持乐观态度，勇于克服困难，努力实现目标	承担社会责任，谋求和谐共赢
-----------------------	--	------------------------	----------------------	---------------

对利益相关者的承诺

股东	客户	员工	社会	政府/ 监管机构
诚信经营、精益管理，力求实现股东价值最大化	客户至上、积极响应，确保提供最佳产品和服务	以人为本、业绩导向，促进员工职业与银行事业共同发展	履行责任、回馈社会，谋求和谐发展	依法合规、稳健经营，保持优良的内部控制和道德操守

1.2 主营业务&业内地位

1.2.1 主营业务

信用卡量

截止到 2011 年 7 月 6 日，光大银行信用卡累计发卡量突破 1000 万张，成功跻身国内信用卡行业第一阵营。

光大银行信用卡业务发端于 2004 年，是国内较早开展信用卡业务的股份制商业银行之一。自发卡以来，光大银行信用卡中心秉承“以客户为中心”的宗旨，根植于中国传统文化，通过促进产品创新、提升服务品质，推动了品牌经营，实现了规模化发展，最终确立了在一个个细分市场的比较优势，走出了一条独具特色的信用卡经营之路，并在短短的 7 年的时间内取得了骄人的业绩。

本着“感恩、创新、共赢”的核心价值观，光大银行信用卡不断创新业务模式，在国内首家建立以数据仓库为基础、以商业智能为核心的科学决策支持体系，运用先进的数据仓库、数据挖掘、OLAP（联机分析处理）和决策支持技术，通过客户价值分层、客户生命周期管理计划、营销活动管理平台等项目以及各类预测模型，对客户交易行为、价值度等进行细分，第一家推出银联白金卡、VISA 无限卡等产品，首创手机动态密码验证方法，通过改进增值服务、网点服务、电话服务、还款服务和用卡服务等，形成普金卡、钛金卡、白金卡和无限卡客户的差异化服务体系。

2010 年，该行在国际上首创存贷合一卡，标志着真正意义上的借记卡与信用卡整合产品的诞生，以“新理念、新模式、新标准”创有中国特色的信用卡，取得了巨大成功，再次引领中国信用卡产业的发展。

优质服务

为合理布局经营机构和服务网点，构建多层次、多功能的便民服务网络体系，根据规划，2013 年中国光大银行烟台分行将在龙口设立县域支行，并在莱州、招远、芝罘区内增设多处自助银行，以满足当地居民存取款的需要。

为持续开展好金融业服务工作，全面提升服务水平，深层次打造中国光大银行的阳光服务品牌，中国光大银行烟台分行修改制订了 2013 年度金融服务工作规划并着手实施。

为从根本上解决客户集中排队、候时过长的问題，该行还将在业务需求多的网点增设柜台服务窗口。

为客户营造一个温馨、舒心的服务环境，该行对各营业网点厅堂布局和服务流程进行了优化。首先对各营业厅内部物品进行了重新定位管理，对各网点存在的不符服务标准的硬件，按照新的标准及时进行更新和调整，拨出专款为各营业网点更换分区标识牌、制作新的填单台、便民综合服务箱，给各家网点等候座椅后背安装便民宣传栏，统一制作更换各网点大门、玻璃墙腰线和大堂内的各种提示标牌；其次，拨出专款为各网点 vip 室配备消毒柜，饮料、咖啡多功能一体机，并督导各网点为客户配备个性化专用水杯。

为提高全行员工的服务素质，分行邀请服务培训老师作为培训、服务检查人员深入到各经营机构实行一对一的定点培训，对在服务开展方面存在的问题进行现场指导，同时，建立了网点服务现场管理长效机制，日常工作中，服务办公室组织各检查人员对工作进行检查，并将检查结果在全行范围内进行通报。另外，该行还将围绕服务用语、服务流程、仪容仪表、营销话术等方面开展各种评比活动，以此提高各网点在落实服务方面的软实力。

为解决客户意见较大、流程比同业繁琐、操作程序复杂等问题，该行各部门围绕服务工作制定出了服务承诺、服务流程和主要工作处理时限等，并建立了督导制度，服务办公室坚持定期不定时现场检查。

1.2.2 业内地位

中国光大银行成立于 1992 年 8 月，总部设在北京，是经国务院批复并经中国人民银行批准设立的金融企业，为客户提供全面的商业银行产品与服务。2011 年，在英国《银行家》杂志 2011 年按资产总额排名“世界 1000 家大银行”中，光大银行列第 89 位。

1.3 工作地点

北京市

一级分行：北京分行

上海市

一级分行：上海分行

天津市

一级分行：天津分行

二级分行：滨海新区分行

重庆市

一级分行：重庆分行

广东省

一级分行：广州分行、深圳分行

二级分行：东莞分行、佛山分行、汕头分行、珠海分行、中山分行、江门分行

江苏省

一级分行：南京分行、无锡分行、苏州分行

二级分行：扬州分行

直属支行：常州支行

浙江省

一级分行：杭州分行、宁波分行

二级分行：温州分行、嘉兴分行、金华分行

直属支行：台州支行、绍兴支行

山东省

一级分行：济南分行、青岛分行、烟台分行

二级分行：淄博分行

山西省

一级分行：太原分行

二级分行：晋城分行

直属支行：阳泉支行

陕西省

一级分行：西安分行

二级分行：宝鸡分行

湖北省

一级分行：武汉分行

二级分行：襄阳分行

湖南省

一级分行：长沙分行

二级分行：衡阳分行、株洲分行、郴州分行

直属支行：湘潭支行

四川省

一级分行：成都分行

二级分行：绵阳分行

河北省

一级分行：石家庄分行

二级分行：唐山分行、邯郸分行、廊坊分行

河南省

一级分行：郑州分行

二级分行：洛阳分行、许昌分行、焦作分行、南阳分行

安徽省

一级分行：合肥分行

二级分行：芜湖分行、马鞍山分行、蚌埠分行

直属支行：池州支行

江西省

一级分行：南昌分行

福建省

一级分行：福州分行、厦门分行

二级分行：泉州分行、龙岩分行

直属支行：漳州支行

广西壮族自治区

一级分行：南宁分行

二级分行：柳州分行

直属支行：桂林支行

云南省

一级分行：昆明分行

二级分行：曲靖分行

海南省

一级分行：海口分行

二级分行：三亚分行

辽宁省

一级分行：沈阳分行、大连分行

二级分行：鞍山分行、锦州分行

直属支行：丹东支行

吉林省

一级分行：长春分行

二级分行：吉林分行

黑龙江省

一级分行：哈尔滨分行

二级分行：大庆分行

新疆维吾尔自治区

一级分行：乌鲁木齐分行

内蒙古自治区

一级分行：呼和浩特分行

二级分行：包头分行

贵州省

一级分行：贵阳分行

甘肃省

一级分行：兰州分行

香港特别行政区

一级分行：香港分行

二、福利待遇&职业发展

2.1 福利待遇

应聘人员一经录用，将与中国光大银行武汉分行签订正式劳动合同。

光大将为您提供：优越的工作环境、有竞争力的薪酬待遇、完善的企业福利、休假计划，每年定期进行体检。员工享受国家法定的“五险一金”（养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险，住房公积金）以及企业补充的“一险一金”（商业医疗保险、企业年金）。

2.2 员工关怀

光大银行北京分行成立员工阳光关爱基金

为构建“以人为本”的和谐劳动关系，深入开展送温暖活动，建立健全工会帮扶救助长效机制，2011年7月27日，光大银行北京分行“员工阳光关爱基金”启动仪式隆重举行。启动仪式上，与会代表进行了现场捐助。经统计，第一期来自全行1894名员工个人的捐款、工会经费拨款及分行党费拨款共计438080元。

据悉，近年来因不同原因患大病的员工和遭遇重特重大事故员工家庭阶段性致贫的现象有所增加。为切实解决员工实际困难，特别是医疗、社会保障政策暂时覆盖不了的方面，帮助员工抵御风险，筑起一道新的防线，光大银行北京分行决定建立“员工阳光关爱基金”。

平时注入一滴水，难时拥有互助情。“员工阳光关爱基金”的启动，是光大银行北京分行提高员工队伍凝聚力、促进银行和谐发展的“民心工程”，是为员工办实事、解难事的重要体现，也是推动送温暖活动经常化、制度化、社会化的重要途径。“员工阳光关爱基金”的建立，进一步增进了员工的向心力和归属感，也表达了全体员工的爱心，让员工们经受了一次团结互助、扶危济困的传统美德教育，营造出“倾注爱心、充满阳光”的浓郁氛围。

2.3 职业发展

2.3.1 晋升机制

成立于1992年的中国光大银行是目前国内唯一一家国有控股、国际金融组织参股的全国性股份制商业银行，目前在全国37个经济中心城市拥有营业网点近300家，在全球1000家大银行中排名第300位，近年来，光大银行着眼“入世”和未来竞争，以建立中国股份制商业银行的先进典范为奋斗目标，全面建立与现代商业银行经营要求相适应的管理系统工程，完善银行治理结构，以一套有效的内部激励机制锻炼、培育了一支年轻化、高素质的管理队伍。特别是近两三年，在上海、厦门、北京、南京等沿海、沿江和经济发达城市，陆续有数十位来自外资银行的优秀人才加盟光大银行员工队伍，成为该行各个岗位上的骨干力量和高级管理人员。如总人数只有100多人的光大银行厦门支行，近年来就先后吸引了来自国际银行、花旗银行、东亚银行、荷兰商业银行等的7位员工到这里工作，如今，他们有的已成为支行行长助理，有的成为部门“老总”、柜台主管，成为支行的业务骨干。身处金融中心的光大银行上海分行，也以公平、公正、公开的用人机制和团结、向上、和谐的工作氛围召来了来自渣打银行、汇丰银行、三和银行的多名员工聚其麾下，在“自己”的银行里施展着各自的才华，实现着自我的人生价值和目标。

“干部能上能下，收入能高能低，人员能进能出。”外资银行人才“回流”光大银行，首先得力于光大银

行有一套健全、高效、富于活力的激励机制。近年来，光大银行为吸引人才，充分调动员工的积极性，连续出台了多项措施，改革绩效考核和评价体系，推动全行质量、规模、效益的同步增长；改革工资和收入分配制度，坚持“按绩分配、奖优罚懒、拉开档次、兼顾公平”的原则，调整收入分配政策，加大业绩与收入分配挂钩，调动员工的积极性，实现人力资源的最佳配置与使用；推进干部管理与晋升制度改革，坚持无功便是过的标准，实行三级考核、民主评议、业绩挂钩、末位淘汰的干部考核管理办法，做到能者上、庸者下、平者让。这些改革措施，充分发挥了股份制商业银行的优势，建立了吸引人才、留住人才的机制和聚集人气、干事创业的氛围。现任光大银行南京太平南路支行行长的程沪女士过去曾在渣打银行工作，谈起光大银行的管理体制和用人机制，她深有感慨地说，光大银行完全按照现代商业银行的法则进行制度建设和业务运转，在用人和考核机制上一点不比外资逊色。而且在某些方面还有东方文化所特有的优势，如我们对干部在要求工作能力的同时还讲求人格魅力、感召力与亲合力；我们对员工也进行考核，但更多的是注重鼓励、培养和挖掘潜力。另外，在我们的银行工作，我更有一种成就感与归宿感，因为只有在自己的祖国工作着才会感到真正的充实，这一点是外资银行无论如何也比不上的。

业内人士认为，现在国内银行界不少人士谈外资银行“色变”，以为入世后外资银行一旦大举进入，就一定会把我们的人才挖走。这种忧虑是可以理解的，但问题并非我们想象得那样严重且不可逆转，更不能因此产生“惧外症”。我们的银行首先要有自信，应该看到我们不仅有能力留住人才，而且完全有能力吸引人才，包括外资银行的人才。光大银行就在这方面走在了前边。其实，外资企业无非是利用高薪吸引人，除此之外，它在和我们争夺人才方面并不具备明显的优势。应该看到，高薪也不是万能的，人除了钱还有其他方面的需求，一个优秀的人才更看重的是企业能给自己提供怎样发展自我、完善自我、体现自我的机会，国内银行业在这方面应该有更大的优势。

2.3.2 培训会

中国光大银行总行培训中心成立于 2004 年 10 月，隶属于光大银行人力资源部。自成立以来，培训中心积极在培训方式、资源配置、效果评估等方面进行创新，不断拓宽培训内容，提高培训质量，强化内部管理，据统计，截至到 06 年底已有 4 万人次接受了通过总行培训中心组织的各类培训，培训力度、规模都是我行以往所少有的，实践证明，培训的作用与效果明显。

多年来，培训中心逐步确立了以支持企业发展战略，促进员工职业生涯发展的共识，倡导快乐学习理念，提出知识来源于每一位员工的观念，实行项目经理制的管理模式，为各业务条线提供了优质、及时的智力支持和服务。2007 年将继续针对我行实际，围绕发展战略，突出重点，开拓创新，强化岗位资格、履岗能力和员工职业生涯发展培训，采用面授、视频、网络远程教育等多种形式，深入扎实地开展各项培训工作，进一步提高了我行经营，管理人员的综合素质和业务、管理能力。

中国光大银行总行培训中心作为全行人才培养的基地，肩负着促进业务发展和提高员工素质的重任，培训中心全体员工深感责任重大的同时，也会通过自身的努力和努力提高把培训中心建设成为“同业一流，具备先进教育研究水平，软硬件实力领先，具有一定行业影响力的企业内训中心”。

三、校园招聘

3.1 2013 年光大银行校园招聘岗位&要求

3.1.1 校招岗位&要求

招聘机构：

总行信息科技部、苏州分行、南宁分行、重庆分行、西安分行、无锡分行、天津分行、太原分行、深圳分行、上海分行、青岛分行、宁波分行、南京分行、昆明分行、黑龙江分行、杭州分行、广州分行、大连分行、长沙分行、长春分行、烟台分行、福州分行

3.1.2 校招岗位对比

光大银行2012校园招聘

招聘职位:

总行信息科技部

数据服务岗

风险管理岗

质量测试岗

系统分析与开发岗

运行维护管理岗

实习生-测试执行岗

实习生-系统开发岗

光大银行上海分行

管理培训生岗

柜员岗

市场营销人员

光大银行宁波分行

应届毕业生

光大银行海口分行

应届毕业生

光大银行太原分行

对公客户经理岗

综合柜员岗

光大银行福州分行

应届毕业生

光大银行厦门分行

客户经理

光大银行杭州分行

综合柜员

客户经理岗

管理培训生

光大银行合肥分行

柜员

市场营销人员

管理培训生

光大银行深圳分行

大堂经理

对私客户经理

对公客户经理

综合柜员

光大银行无锡分行

客户经理

光大银行重庆分行

机构轮岗

应聘毕业生

光大银行大连分行

柜员

柜员

光大银行天津分行

网点结算人员

零售客户经理岗

公司客户经理岗

光大银行昆明分行

分行业务部门操作服务岗

网点客户经理

网点柜员

光大银行黑龙江分行

综合柜员及客户经理

光大银行南宁分行

综合柜员和客户经理助理

光大银行长春分行

本硕应届毕业生

光大银行西安分行

管理培训生

综合柜员

3.2 2013 年光大银行校园招聘流程&日程



四、光大银行宣讲会秘籍

4.1 宣讲会信息查询

2014年光大银行校园宣讲会

日期	时间	城市	学校	详细地点
2013-06-22	8:00	湖北 武汉	武汉大学	学生就业服务中心第三报告厅(信息学部一食堂二楼)【武汉分行】
2013-06-22	14:00	湖北 武汉	中南财经 政法大学	文潭楼一楼招聘厅【武汉分行】

2013-04-19	10:00	辽 宁 沈阳	东北大学	逸夫楼401【沈阳分行】
2013-04-16	13:00	辽 宁 大连	东北财经 大学	劝学楼445室
2013-04-12	10:00	福 建 福州	福建师范 大学	调整为立诚1-115教室【福州分行】
2013-03-25	9: 00	湖 北 武汉	武汉大学	学生就业服务中心卓越厅(信息学部一食堂二楼)【深圳分行】
2013-03-24	08:30	山 东 济南	山东大学	学生就业与发展服务中心第一报告厅【济南分行】
2012-11-20	19:00-21:00	海 南 海口	海南大学	邵逸夫学术交流中心一楼【海口分行】
2012-11-12	10:00—12:00	陕 西 西安	西安交通 大学	西安交通大学_财经校区东配三报告厅【广州分行】
2013-03-14	19: 00	湖 北 武汉	中南财经 政法大学	文潭楼308招聘厅【石家庄分行】
2012-11-05	19: 00-21: 00	湖 北 武汉	武汉大学	学术就业服务中心第三报告厅
2012-11-02	19: 00-21: 00	福 建 厦门	厦门大学	克立楼三楼报告厅
2012-11-08	19: 00-21: 00	江 西 南昌	江西财经 大学	大学生活动中心102报告厅
2012-10-31	18: 00-20: 00	辽 宁 大连	东北财经 大学	梅园 B 座
2011-01-04	9: 30	湖 北 武汉	武汉大学	人文馆北厅
2010-12-02	14: 00—16: 00	江 苏 南京	东南大学	榴园逸夫科技馆报告厅
2010-11-08	14:30	陕 西	西安交通	雁塔校区东配三教室

		西安	大学	
2010-11-08	14:30-16:00	陕西 西安	西安交通 大学	雁塔校区东配三教室

2013年光大银行校园宣讲会回顾

城市	院校	宣讲会日期	时间	场地
大连	东北财经大学	10月31日	18:00-20:00	梅园B座
北京	中国人民大学	10月30日	14:00-17:00	北区食堂421
	中央财经大学	11月1日	14:00-17:00	主教学楼学术报告厅
南昌	江西财经大学	11月8日	19:00-21:00	大学生活动中心102报告厅
武汉	武汉大学	11月5日	19:00-21:00	学术就业服务中心第3报告厅
	中南财经政法大学	11月7日	19:00-21:00	文潭楼一楼招聘厅
成都	西南财经大学	11月8日	19:00-21:00	经世楼G102室（柳林校区）
厦门	厦门大学	11月9日	19:00-21:00	思明校区自钦楼2楼多功能厅

应届毕业生可登录应届毕业生求职网宣讲会查询系统，时刻关注最新、最全的宣讲会信息。

宣讲会查询系统入口：<http://www.yjbys.com/xuanjianghui/>，本系统为您提供目前已发布宣讲会信息的所有名企的宣讲会举办时间、地点。

4.2 宣讲会小贴士

注意事项：

1. 宣讲会具体行程及到场成员单位名单将提前通过宣讲学校就业网站和BBS等渠道公布，宣讲会到场成员单位将现场收取简历；
2. 为便于后期面试、笔试等环节统一开展，所有同学均需通过网申系统投递简历（包括已现场投递简历

历的同学);

3. 简历初筛结果主要通过短信或邮件方式通知, 请务必填写准确信息。因简历量较大, 简历初筛未通过情况不再单独通知。

小贴士

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

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

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

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

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

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

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

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

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

FAQ

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、光大银行网申秘籍

5.1 网申入口

<http://campus.51job.com/cebbank/>

这是光大银行通过前程无忧招聘网发布的官方校园招聘入口。

5.2 网申内容

1、进入校招网页后，点击左方菜单栏“各机构校园招聘启事”按钮，进行各机构的招聘详情。



2、点击后，右方页面会列出参与本次校园招聘项目的机构。

总行信息科技部	苏州分行	无锡分行	青岛分行
宁波分行	南京分行	广州分行	大连分行
长沙分行	烟台分行	乌鲁木齐分行	合肥分行
贵阳分行			

3、根据个人情况，选择目标机构进入查看即可。

5.3 网申小贴士

何为网申？

所谓“网申”，即 apply on line(网络在线申请)，目前很多“大牛”公司(比如壳牌、联合利华、宝洁)可都是通过这种方式来收集简历和初步筛选应聘者的。以前，应聘者往往在就业网站上随便逛逛，看到有合适的工作，就随便扔份简历到人家 HR(人力资源)的信箱里，然后坐等面试机会上门。现在，这样的时代已经渐渐远去了。

网申过程中易犯的错误

1、为了及时提交申请，打开网页直接申请

在申请前，应该做好充分准备。比如，看看公司的企业文化，公司所强调的方方面面，这样在回答开放题时就会投其所好，不致白忙一场。

2、细节并不重要，只要差不多就可以了

错：千万少犯低级错误，注意拼写、语法等细节问题。一般大公司都比较注重专业精神，像平时写 email 一样的“个性”风格往往不易被接受。“网申”虽不见面，却也别因手指的失误，失去了宝贵的印象分。

例如，某同学在给美林证券写完 Cover Letter，蓦然发现……他居然在一处地方写的是“I can work as an analyst for Morgan Stanley”；另外一个同学在填写美的集团网申时遇到这样一道开放题：第三题请简要说明

你应聘美的集团的原因,看看这位同学的答案:多元化的经营策略使企业有着良好的发展前景;企业有着良好的激励机制,节奏紧凑,效率高;海信集团有着良好的公众形象等等。犯这样明显而又低级的错误真是不应该。

3、感觉网申太麻烦,填了一半就放弃了

网申过程一般情况下需要很长时间,有的甚至三四个小时,所以大家千万不要放弃,不认真填写网申的唯一结果就是被刷下来。在现在的求职过程中,淘汰率最高的当属网申!

4、随心所欲,想怎么填就怎么填

一般都是填写中英文两份简历,但是在填写过程中务必将中英文对应起来。

关于网申的 9 条建议

由于一般公司的服务器相对于网站的服务器而言并不是特别强劲,则当很多人在线申请的时候时常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。

- 1、另一方面,配置不太好或上网环境不稳定的机器常常会长时间联线后出现死机断网的情况,所以最好去网速快的地方上网,还有在填写比较大篇幅问题的时候,尽量在 word 环境下填写,然后再粘贴到网页上去。不过用 WORD 保存还有一点好处,那就是它可以显示一些错误,提醒你改正,尤其是一些不太容易察觉的比如拼写之类的小错误。
- 2、很多公司的“网申”提供在线修改的服务,不必等到所有的问题都答完才保存。只要在结束期限之前,都可以上去更新你的简历和思考更好的答案。
- 3、很多公司网申的 Open Question 都大同小异,因此记得搜集每次“网申”的题目和自己写的答案,以方便今后答题。
- 4、多上论坛和就业网翻看各大公司网申的秘笈以及招聘流程,做到心中有数。网络时代的一大好处就是资源共享,千万不要浪费别人的经验和体会。
- 5、千万别犯低级错误,注意拼写、语法等细节问题。一般大公司都较注重专业精神,如果连“家庭作业”都要出现拼写语法等错误,不是你不够重视就是你英语不过关。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。
- 6、网申前一定要通过公司网站对应聘公司做透彻了解,千万别怕麻烦。“磨刀不误砍柴工”,对于企业文化、核心业务、中国分公司发展等情况的了解,有助于答题能更好地契合企业要求。另外,网站的风格、用词、对职位的描述等能提供你一些线索,如关于应聘职位要求的基本素质、对方惯用的专业语言等。
- 7、有一些公司的网上申请表格是交给专门的公司负责的,例如,Unilever(联合利华)的网上申请,第一轮简历筛选就是由 ChinaHR 来负责的。这份网上申请的表格设计得很完善,从个人信息到教育背景,实习经历很多方面都覆盖到了。最后部分还有八个开放性的问题。对于这样的表格,首先,你的信息要尽可能填的完善,因为网上申请有一个很重要的检索步骤是电脑自动地按照关键字来检索,所以如果你的申请资料上没有 HR 想要的这一类关键字,很有可能你就会被筛选掉了。因此最好尽量在你的资料中覆盖这些重要的关键字。当然你不可能知道这些关键字具体是哪些,因此最好的办法是尽可能填的完善。其次对于那些开放性的问题,尽量利用所给的字数限制,既不要超出也不要大大的节省。一般来说,注明需要用 300 字来回答的问题,你只写了一百个字恐怕

是很难符合要求的。

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

网申简历写作的 STAR 法则

STAR 法则,500 强面试题回答时的技巧法则,备受面试者成功者和 500 强 HR 的推崇（宝洁 HR 培训资料有专门的讲座讨论如何用此法则检验面试者过往事迹从而判断其能力）。

如果对面试技巧和人力资源招聘理论有所了解的同学应该听说过,没听说也无所谓,现在知道也不迟。由于这个法则被广泛应用于面试问题的回答，尽管我们还在写简历阶段，但是，写简历时能把面试的问题就想好，会使自己更加主动和自信，做到简历，面试关联性，逻辑性强，不至于在一个月后去面试，却把简历里的东西都忘掉了（更何况有些朋友会稍微夸大简历内容）

在我们写简历时，每个人都要写上自己的工作经历，活动经历，想必每一个同学，都会起码花上半天甚至更长的时间去搜寻脑海里所有有关的经历，争取找出最好的东西写在简历上。

但是此时，我们要注意了，简历上的任何一个信息点都有可能成为日后面试时的重点提问对象，所以说，不能只管写上让自己感觉最牛的经历就完事了，要想到今后，在面试中，你所写的经历万一被面试官问到，你真的能回答得流利，顺畅，且能通过这段经历，证明自己正是适合这个职位的人吗？

所以，写简历时就要准备好面试时的个人故事，以便应付各种千奇百怪的开放性问题。

为了使大家轻松应对这一切，应届毕业生求职网向大家推荐“个人事件模块”的方法，以使自己迅速完成这看似庞大的工程。

头脑风暴+STAR 法则→个人事件模块

头脑风暴

在脑海里仔细想出从大一到大四自己参与过所有活动（尤其是能突出你某些能力的活动），包括：

- 社团活动、职务、时间、所做事情；
- 在公司实习的经历 职务 时间 所做过的事情；
- 与他人一起合作的经历（课题调研，帮助朋友办事；

回忆要尽可能的详细，按时间倒序写在纸上，如大一上学期发生.....大一下学期发生.....如此类推。

我相信这一步，很多朋友都已经做了，但是仅仅这样就满足了，就直接写在简历上当完事了，那是不行的，想提高竞争力，还得继续。

STAR 法则应用

STAR 法则即为 Situation、Task、Action、Result 的缩写，具体含义是：

- **Situation** 事情是在什么情况下发生
- **Task**: 你是如何明确你的任务的
- **Action** 针对这样的情况分析，你采用了什么行动方式
- **Result**: 结果怎样，在这样的情况下你学习到了什么

简而言之，STAR 法则，就是一种讲述自己故事的方式，或者说，是一个清晰、条理的作文模板。不管是什么，合理熟练运用此法则，可以轻松的对面试官描述事物的逻辑方式，表现出自己分析阐述问题的清晰性、条理性和逻辑性。

将每件事用 S T A R 四点写出，将重要的事情做成表格：

大一辩论比赛获得冠军	
S (Situation)	系里共有 5 支队伍参赛，实力.....我们小组.....
T (Task)	熟悉辩论流程，掌握辩论技巧.....
A (Action)	自己主动整理资料，组织小组学习流程，编制训练题，小组训练，根据每个人的特点，分配任务（详细，尽量详细，包括当中遇到的困难都要回忆起来，自己是怎么解决的）
R (Result)	获得系辩论赛冠军

以上这个例子中，可以让 HR 迅速了解你整个活动的前因后果，同时，也突出了你在这个活动过程中的领导能力，沟通能力，主动解决问题的能力等等。

将刚才在头脑风暴中，想到的事情都用这个方法做出表格。一般来说，特别突出的事情应该要达到 7、8 件。

这个时候，个人事件模块的工作就算完成了，但是，怎么运用呢？还得再做多一步。

挖掘闪光点

开放性问题大家都要回答吧？大家也都知道，其实每一个开放性问题都在考查自己的每一项能力，如领导能力，沟通能力，适应能力等等。而挖掘闪光点就是在这些事件模块中找出你所能体现的这些能力，如上例辩论赛中所体现的领导能力，沟通能力，主动解决问题。这时候，就可以在下面加多一行，能力体现。

大一辩论比赛获得冠军	
S (Situation)	系里共有 5 支队伍参赛，实力.....我们小组.....
T (Task)	熟悉辩论流程，掌握辩论技巧.....

A (Action)	自己主动整理资料，组织小组学习流程，编制训练题，小组训练，根据每个人的特点，分配任务（详细，尽量详细，包括当中遇到的困难都要回忆起来，自己是怎么解决的）
R (Result)	获得系辩论赛冠军
能力体现	沟通能力，协作能力，领导能力，主动解决问题能力

有了事情模块，也知道了每个事件自己所体现出的能力，这时候的你，还需要害怕那些开放性问题吗？

以上所说都是主要为面试而准备的，但是，写简历阶段时就应该应用上这些模块，结合英文简历帖子的格式，在你的工作单位，担任职务下，列出你所干过的事情，讲模块中的 A，R 两项以简洁的语言写上，这样，当 HR 问你简历上的问题时，你还愁不会答吗？而且还可以突出自己的优势呢。

而且，随着职位的不同，工作性质和要求也不同，但是，这一切都可以用模块解决，例如，你要申请的是销售类的，你就将模块中的关于沟通能力，营销经验的事例写上，从而突出自己与工作的相关性，提高简历的命中率。

如何通过网申海选关

1、覆盖关键字！

网申初选中有一个很重要的检索步骤是电脑自动按照关键字检索，所以如果你的申请资料上没有 HR 想要的关键字，就很有可能在到达公司前就被刷掉了。一般先由专门的网站代为筛选，通常先以一些硬性指标如学校，英语能力等淘汰掉一批人，然后根据不同的层次，实践经历，奖学金，学生工作等筛选出符合条件的候选人数据送至公司，至此应聘者简历才正式进入公司 HR 的眼球。下面列出一些常用的关键字以及相对优秀的要求，供大家参考：

★学校：属于 211 工程学校的可以加分

★专业：明确说明专业的最好对口，四大；咨询业；部分知名外企等基本无严格专业要求。经管类，理工类相对来说选择范围较广。

★成绩：最好有奖学金可以作为关键字，成绩尽量挤进前 30%。

★学生工作：最好有一定职位，并要说出自己从中锻炼了哪些能力，如领导力，沟通能力，团队协作能力等，都是企业比较看重的关键能力。

★实习：公司有名的可以加分，与职位相关的公司可以加分。留的时间最好长一些，可以多学习了解到该公司及该行业的信息，同时可以显示自己的稳定性。

★各类学术论坛及比赛经验：每年都有很多国际级别的论坛和各类比赛活动，大家都尽量参与看看，不一定要拿奖，锻炼自己也是很有必要的。

★国际交流经验：有的话是一个加分，没有的话也不用太在意，毕竟基本上这类机会很少，可遇而不可求。

2、Open Question(OQ)

网申中最让人头疼的也许就是一个接一个的 open question 了，Open question，即我们俗称的开放性问题，是大部分网申中无法绕过的一关。大多要求用英语回答，主要考察申请者的领导力，解决问题的能力，沟通能力和团队协作能力等。那么回答 open question 有什么思路呢？且看潜力新人为您支招！

★招式一：摸清题目套路

很多公司的开放式问题都大同小异，大致有申请理由，列举事例，个人兴趣等。下面列举一些常见的题目，供大家参考：

典型例题 1：你为什么申请这个职位？

这几乎可以算作最常见的 open question，回答时可以结合自身性格，强项，企业文化，职位要求等来回答。尽量突出你适合该职位的特质和做好这份工作的信心。

典型例题 2：请说出你遭遇到...方面成功/失败的事例。

此类问题考查你分析，解决问题的能力，回答此类问题有一个基本思路，即一个“STAR”的小模式。

S=Situation，你完成某事或者做出某决定是在怎样的背景下，当时你具有怎样的资源，面临怎样的问题；

T=Target，事情或者决定最终的目标是什么；

A=Action，你是如何行动的（利用资源、克服困难、解决突发状况等）；

R=Result，最后的结果是什么。如果是失败的事例，那么结果之后你还需要分析失败的原因，并总结你得到的经验教训。

例子最好专业一些，比如从社会实践中找例子，一般比从朋友父母圈子中找例子要好。

典型例题 3：请谈谈你 3—5 年的规划

对于一个未踏进职场的学生而言，有非常明晰的职业规划也不大现实。HR 之所以这样问是希望挖掘你应聘的深层次动机，看你是否具有稳定性。建议回答不要过于具体，如“3 年成为主管，5 年成为经理”等，在不清楚对方职位等级和晋升条件的情况下，此类过于具体的回答都不甚明智。

典型例题 4：你喜欢的休闲方式/体育/活动/书...

此类问题考查你生活中体现的状态如何，是否能平衡工作与娱乐，您的性格是否适合该项工作等。

★招式二：推敲弦外之音

不要认为直接把自己的事例往上套就可以了，一定要看清楚题目背后的用意

典型例题 1：你认为大学时代最成功/失败的一件事是什么？

此类问题 HR 旨在了解到你的个人价值观，即对你来说，什么才是成功，进一步来讲就是什么对你来说是最重要的。

典型例题 2：“举例说明你是如何说服一个难以说服的人。”

此类问题了解你的沟通能力和影响能力。

★招式三：做好备份

备份内容包括哪家公司，具体问题，自己的回答。因为网申提交后可能就服务器就直接跳转到结束页，

就看不到自己做过的页面了。做备份不仅可以以后方便地回答类似问题，如果网申通过，Open question 的内容在后面的面试中很可能被问到，一定要记得自己都写了些什么。

★招式四：条理清晰

标示出重点或纲领以利 HR 阅读。不一定要机械地一二三分条写，但一定要有逻辑，有条理。

★招式五：控制字数

对于字数限制，既不要超出也不要大大的节省。一般来说，注明需要用 300 字来回答的问题，只写一百个字恐怕很难符合要求。

★招式六：利用 word

内容最好写在 word 里，因为有拼写检查。用 Word 还有一个好处是可以保存答案，即使断网，也可以把 word 中保存好的答案再贴上去。

★招式七：格式检查

用 word 写完之后建议复制到记事本里，可以看出格式有没有问题。直接从 word 贴到网申表格里可能会出现格式变化，而记事本里出现的格式和网申表格中的是一样的。

★招式八：应对性格测试

有些公司网申提交之后会要求做一个性格测试，看你的性格是否符合企业文化和你申请的岗位。注意两点：

如实回答。

这种性格测试通过大量的题可以测出你是不是在说谎，它会把同一个问题换 N 种问法在不同的地方出现让你无法防备，如果你前后不一致就说明你没有说实话，肯定会被淘汰的。提前了解一下该公司的企业文化和员工风格。

有些公司喜欢个性张扬的，有主见的，有些喜欢低调沉稳的。比如普华永道就比较偏爱张扬一点的，雀巢喜欢低调一点的。

★招式九：利用网络

比较著名的有宝洁的八大经典面试问题，网上很容易找，这里就不一一列举了。这 8 个问题基本涵盖了 Open question 的主流思路，比较值得参考。

六、光大银行笔试秘籍

6.1 笔试概述

试卷一般会有两份，一份是能力测试，另一份是根据面试的部门或职位不同而变化的有关于专业知识的试题。

6.2 笔试真题&详解

真题一：

光大的考试看起来比工行更加正规更加专业，无论专业知识还是常识都难于工行。试卷分两份，一份能力测验，一份金融专业测验，据说会计专业的是能力测验加会计专业。试卷比较不人性化的就是 20 页每页都要写姓名身份证号考号毕业院校，害我开始直认为将因此肯定写不完，但事实上，再写 40 个，时间也富富有余。

先说能力测验，先是填空，全是常识，比如刚刚的亚运会以及下届亚运会的主办地点。我也就这题写的痛快，后面的全不会，比如刘翔破纪录的那成绩，精确到毫秒，下一任联合国秘书长，最狠的就是默写八荣八耻中的一部分。我那时还批判八荣八耻是表面工程，这次终于遭了报应。然后就是选择，全是逻辑题，基本上给一段材料，问能推出哪项或被哪项推出，还有能被哪项反驳等等，应该算是本次考试中最容易的部分了。之后一篇英文阅读，讲金融市场的，我最后有 45 分钟来读它，不过也就留下这点印象了。而且每道题五个选项，各个都是长句，能对一两个算不错了。然后是个石油输出国不收美元收欧元的英译汉，跌跌撞撞，算是写出来了。最后一个英文金融作文，题目我已经写不出来了，我的理解就是，中国增加外汇储备是受国内利率上升和美元贬值的联合影响，问是否同意这个结论，陈述理由，并给央行提出建议，不多于三百词。我们考场很多人这道题空着，我也就下写了一点，自己看着都恶心。能力测验结束。

然后就是金融专业测验，开始还是填空，只有第一题银行“三性”原则我能写出来，然后的什么短，中，长期贷款延展期，什么储蓄不交利息税，借记卡每天的取款上限，购房首付比例之类，我反正全不会。第二是选择，很狡猾的没注明是单选，后来用广播委婉的提醒了一下。基本都是国际结算和商业银行贷款，多选的话，猜都难了。没想到后面就全是主观题了，3 个简答，1 个论述，1 个案例分析。做到这里我已经认定这不是招聘考试，而就是期末考试...简答是这样的：1.按风险五级贷款分类(我考前还想到这个东西，就是没看);2.贷款风险审核都改注意哪些方面;3.银行不能向关系人提供贷款，问什么属于关系人。论述是写出五种金融产品并说明其特点和应用范围，我写了股票，债券，基金，期货，期权，凭印象编出定义。最后的案例还是贷款，说是贷了一个亿，然后担保人是上市公司，后来做假账案发，被迫退市，形成 9700 万的不良资产，问作为风险管理者有什么启示。我感觉出了加强审核，就没什么启示了，比上一题写的还少。

基本就这样了，本考场有人半小时就走人了，如果不是事先背过课本，基本都会有很充裕的时间。

真题二：

早上去光大银行笔试,十选五的逻辑题,我看了一下,差不多有 5 题都是甲乙丙丁说了什么,只有一个人说了真话,问结论是什么,这类题.看的我头晕,索性瞎选选.然后是五选三的英语翻译题和一篇 300 字的读后感.顺顺利利做完.然后听说中午十二点钟等通知是否下午面试.办事效率好高哦.我想,得,就两个小时,就不要回去了,在附近转转吧.终于被我等到十二点,突然发现,自己换手机号了,他是发短信到那张南京号上的难不成我立马打的冲回家.没有新消息.那就是黄咯.谁知道 14: 25 的时候收到一条短信: 请于 14: 30 16: 00 在原考场等候面试.我倒, 立马又是一个飞的过去啊!我那个心痛啊, 因为快要六点的时候才轮到我.早知道走走都来得及了。

真题三：

1. 中央银行通过特定业务活动和法律授权的管理方式履行自己的职责，是一国或国家货币联盟**制定和实施货币政策**、**监督管理金融业和防范金融风险**、规范金融秩序和维护金融稳定的主管机构，也是国家最重要的**宏观经济调控部门**。
2. 中央银行垄断货币发行权是**统一货币发行与流通**与流通和**稳定货币币值**的基本保证。
3. **金融恐慌**或**支付链条的中断**是触发经济危机的导火线，而要避免或减轻金融危机和经济危机，应该由**中央银行**承担最后贷款者的责任。
4. 中央银行的最高权力，大致可归并为**决策权**、**执行权**和**监督权**这三个方面，其中**决策权**是权力的核心，是中央银行权威的象征。
5. 中央银行的产生基本上有两条渠道：一是**由信誉好、实力强的大银行逐步发展演变而成**；二是**由政府出面直接组建中央银行**。

二、单项选择题

1. 1984 年以后，我国中央银行的制度是（ A ）
A.单一一元式中央银行制度 B.单一二元式中央银行制度
 C.复合式中央银行制度 D.准中央银行制度
2. 最早的中央银行是（ D ）
 A.阿姆斯特丹银行 B.威尼斯银行
C.米兰银行 **D.英格兰银行**
3. 中央银行之所以成为中央银行，最基本、最重要的标志（ B ）
 A.集中存款准备金 **B.集中与垄断货币发行**
 C.充当“最后贷款人” D.代理国库
4. 中国最早的中央银行是（ A ）
A.1905 年满清政府的户部银行 B.1912 年成立的中国银行
 C.1928 年南京政府的中央银行 D.1948 年新中国的中国人民银行
5. 什么确立了中央银行在金融体系中的核心和主导地位，确定了中央银行对金融机构实施金融监督管理的必然性与必要性。（ C ）
 A.依法实施货币政策 B.代理国库
C.充当“最后贷款人”角色 D.依法金融监管

一、填空题

1. 制定和实施货币政策 监督管理金融业和防范金融风险 宏观经济调控部门；

- 2、统一货币发行与流通 稳定货币币值；
- 3、金融恐慌 支付链条的中断 中央银行；
- 4、决策权 执行权 监督权 决策权；
- 5、由信誉好、实力强的大银行逐步发展演变而成 由政府出面直接组建中央银行

二、单项选择题

- 1、A； 2、D； 3、B； 4、A； 5、C

一、填空题

1. 中国金融业的监督管理，目前实行**分业监管**的体制。**中国人民银行**负责制定和执行货币政策，实施金融宏观调控，防范和化解金融风险，维护金融稳定。同时，中国银行业监督管理委员会、中国证券监督管理委员会和中国保险监督管理委员会分别承担中国**银行业** **证券业**和**保险业**的监督管理。在具体的金融监督中，中国人民银行与三个监督管理委员会还有一定的业务交叉。
2. 国家对中央银行控制的加强，一是通过中央银行的**国有化**，二是通过制定或修订新的**中央银行法和其他法律**。
3. 中央银行的独立性是指中央银行履行自身职责时法律赋予或实际拥有的；**权力 决策**与**行动**的自主程度。
4. 中央银行与政府的关系或中央银行的独立性，主要取决于中央银行的**法律地位**。
5. 中国人民银行在国务院领导下，制定和实施**货币政策**，对金融业实施**监督管理**。

二、单项选择题

1. 《中华人民共和国中国人民银行法》于（ C ）通过并开始实施。
A. 1993 年 5 月 B. 1994 年 5 月
C. 1995 年 3 月 D. 1995 年 9 月
2. 按独立性程度不同分类，属于独立性较小模式的是（ D ）。
A. 美国联邦储备体系 B. 日本银行
C. 英格兰银行 **D. 意大利银行**
3. “维护支付、清算系统的正常运行”体现中央银行作为（ B ）的职能。
A. 发行的银行 **B. 银行的银行**
C. 充当最后贷款人 D. 政府的银行
4. 香港金融管理局不执行的职能有（ A ）。
A. 发行货币 B. 清算功能

- C. 监管职能 D. 政府的银行

四、判断且改错

1. 在现代中央银行制度中，集中存款准备金对中央银行来说是最重要的业务之一，是保证银行支付的基本条件。（ X ）
2. 法兰西银行比德国联邦银行有更强的独立性。（ x ）
3. 中央银行工作的重点是围绕稳定货币币值这一基本原则或目标进行的。（ 对 ）
4. 由于中央银行的独立性都比较集中地反映在中央银行与政府的关系上，所以各国中央银行对政府的独立性的差异不大。（X ） 错

一、填空题

- 1、分业监管 中国人民银行 银行业 证券业 保险业；
- 2、国有化 中央银行法和其他法律；
- 3、权力 决策 行动；
- 4、法律地位；
- 5、货币政策 监督管理。

二、单项选择题

- 1、C 2、D 3、B 4、A

四、判断且改错

- 1、错。 应改为：在现代中央银行制度中，集中存款准备金虽然仍是保证银行支付的重要内容，但更多地，它已作为中央银行调控货币供应量和社会信用量的手段而采用。
- 2、错。 应改为：德国联邦银行是独立性较强的中央银行，而法兰西银行是独立性较弱的中央银行。
- 3、对。
- 4、错。 应改为：中央银行的独立性比较集中地反映在中央银行与政府的关系上，由于各国的国情与历史传统不同，各国中央银行对政府的独立性也有较大差异。

一、 填空题

1. 中央银行的_____法定业务权力_____是指法律赋予中央银行在进行业务活动时行使的特殊权力。
2. 中央银行对货币流通微观管理权的运用主要体现在_____货币发行_____和_____清算业务_____活动中。
3. 按照中央银行的业务活动是否与_____货币资金的运动_____相关，可以分为银行性业务和管理性业务两大类。
4. 管理性业务是中央银行作为一国_____最高金融管理当局_____所从事的业务。

5. 资产与负债的基本关系可以表示为：资产 = 负债 + 自有资本。

二、单项选择题

- 属于中央银行扩大货币供给量行为的是（ B ）。
A. 提高贴现率
B. 降低法定存款准备金率
C. 卖出国债
D. 提高银行在央行的存款利率
- 以下不属于中央银行管理性业务的是（ C ）。
A. 金融调查统计业务
B. 对金融机构的检查业务
C. 保管法定存款准备金
D. 对金融机构的审计业务
- 美国联邦储备体系中，第一位资产项目是（ C ）。
A. 外汇
B. 黄金储备
C. 有价证券
D. 再贷款
- 以下哪一项不是中央银行遵循公开性原则的目的（ D ）。
A. 有利于公共监督中央银行
B. 有利于增强货币政策的告示效应
C. 向社会提供金融信息
D. 提高中央银行的权威性

四、判断且改错

- 中央银行的法定业务范围中包括不动产买卖业务。（ x ）
- 中国人民银行目前最主要的资产业务是外汇业务，其次是对金融机构的债权，其中又以对金融机构的担保贷款为主。（ X ）
- 中国人民银行负债业务中存款业务占第一位，其中以存款货币银行的准备金存款为主，其次是货币发行业务。（ duì ）

4. 由于中央银行对金融机构的负债比债权更具主动性和可控性，因此，中央银行对金融机构的负债业务对于货币供应有决定性作用。（ X ）

5 中央银行通过资产业务可影响货币供给量。例如，中央银行在外汇市场上购买外汇，从而流出基础货币，进而通过货币乘数效应来扩大货币供应量。（Dui）

一、填空题 1、法定业务权力。 2、货币发行 清算业务。

3、货币资金的运动。 4、最高金融管理当局。 5、自有资本。

二、单项选择题 1、B 2、C 3、C 4、D

四、判断且改错

1、错。 应改为：中央银行不得从事不动产买卖业务。

2、错。 应改为：中国人民银行目前最主要的资产业务是外汇业务，其次是对金融机构的债权，其中又以对金融机构的信用贷款为主。

3、对。

4、错。 应改为：由于中央银行对金融机构的债权比负债更具主动性和可控性，因此，中央银行对金融机构的资产业务对于货币供应有决定性作用。

5、对。

6.3 笔试小贴士

笔试并不是每家公司的招聘流程中都会涉及的环节。原因在于：一方面，大多数笔试作为简历筛选之后的第一轮，参加的人数比较多，成本比较高；另一方面，就一些对于专业的技术性要求不高的职位来说，对于应聘者的写作能力和分析问题的能力的考察也可以通过其它的途径来实现。比如，有的公司的申请表上有很多主观性的问题，这实际上就是在考察你分析问题和解决问题的能力，同是也考察了你的表达能力。

和面试相比，笔试是一种相对初级的甄选方式。有的公司将笔试作为面试之前的第一轮甄选，主要目的是为了选出那些符合公司的企业文化，具有公司所希望的思维方式和个性特征的人。还有的公司则将笔试作为面试的一种辅助手段，侧重于考察那些在面试中考察不出来的素质，如书面表达能力等。对于一些技术性很强的职位，笔试则可能是主要的甄选方式。

笔试一般包括以下几个方面的内容：一是知识面的考核，主要是一些通用性的基础知识和担任某一职务所要求具备的业务知识。二是智力测试，主要测试毕业生的记忆力、分析观察能力、综合归纳能力、思维反应能力以及对于新知识的学习能力。三是技能测验，主要是针对受聘者处理问题的速度与质量的测试，检验其对知识和智力运用的程度和能力。四是性格测试，主要是通过一些精心设计的心理测验试题或一些开放式的问题来考察求职者的个性特征。

笔试的类型

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，和同学们的大学生四年的学习成绩密不可分。所以，要成功应对这类的考试，需要坚实的专业基础。

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

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

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

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

2. 非技术性笔试

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

英文笔试是在所有的笔试中占的比例最大的一类非技术性笔试，其考察的重点主要是阅读理解能力和写作能力，即表达能力。我们结合 KPMG 笔试的例子来加以说明。

KPMG 的笔试是典型的英文笔试，主要分为两个部分：

第一部分是 Verbal，阅读理解。这和我们平时常见的大学英语四、六级的阅读理解不同。一方面它更接近于商业英文的表达习惯，文意表达得清楚和规范是最主要的特点，因此它并不讲求句式的繁复和修辞的多变；另一方面，它注重的是逻辑思维能力的考察，因此重要的是把握透过表面的文字的内在的意思。

第二部分是 Numerical，数学。KPMG 的笔试题在这部分是中文的，难度相对降低很多，但是也有很多是英文的，比如仲量联行。这一部分的主要考察重点不是你的数学运算能力，因而并没有上升到高等数学的难度，因此无论你是否学过微积分和导数的运算都并不影响你这一部分的发挥。和阅读相似的，数学部分的考察内容也是以商业英文为主，因此他注重的是从数字和图表中获得有用的信息的能力。

对于这样的英文笔试，还有一个非常重要的考察点就是速度，也许这样的试题，给你一天的时间，大部分人都能够做得八九不离十，但问题是只有一个小时。我做过粗略的统计，这样的一份试题，能够在规定时间内做完（注意是做完，不是把答题卡涂完）的人，不超过 10%。对于 KPMG 来说，这一轮的淘汰率高达 85% 以上。

英文笔试还有一类非常重要的形式，就是英文写作的考察。有些公司的笔试，是结合了前面所述的英文阅读测试和写作测试的，有些则是专门考察英文写作能力的。下面我们来看几个例子。

2004 年普华永道在上海的笔试题目为英文写作，两个题目任选一个，其中一场的笔试题目是：

- 1、当神州五号载人航天飞行成功后，你想到了什么？
- 2、你是否遇到过特别难应付的人，你是如何成功地和他/她沟通的。

港龙航空 2004 年在上海的笔试题目也是两选一

- 1、北京、上海和广州三地内地居民赴港旅游限制的放开对旅游行业有什么影响；
- 2、在日益激烈的航空业竞争中，像港龙航空这样的航空公司如何才能保证竞争力优势。

不难看出，这样的开放性命题的笔试，对于应试者的能力要求是很高的。

总的来说，这样的英文写作的笔试至少考察了你如下几个方面的能力：

第一，分析问题的能力。像上文谈到的港龙航空的两个笔试题，都对应试者的分析问题的能力有着重的考察。这里面又主要的包括两个方面的能力，第一个是结构化思维的能力，你分析问题的过程是不是有逻辑性，能不能够按照提出问题→分析问题→解决问题的结构来布局你的写作，各个环节之间的逻辑关系是不是清晰，哪些是第一个层面的内容，哪些是第二个层面的内容。有的时候我们还可以借用一些现成的分析工具来帮助我们结构化我们的表达。以港龙航空的第二个笔试题来说，如果你能够想到利用 SWOT 模型或者波特的五力分析工具来作为你的总纲对港龙航空的战略能力做一个分析的话，其结构会更加的完整和有条理。第二个是多角度分析问题的能力，这主要考察的是思维的发散性和拓展性。你能不能够从不同的角度来分析问题，而不是仅仅局限于现有的框架。一个事件本身，其影响可能是多方面的，你能不能够把这些彼此相关的、具有内在的联系的前因后果联系起来，这是你做好这一类英文写作笔试的第二个关键。多角度分析问题的能力还涉及到思维的完整性，当你考虑一个问题的时候，你是不是仅仅想到一点写一点，还是能够把这个问题的方方面面都考虑得比较完善和透彻。

第二，英文的书面表达能力。如果说分析能力是你的方法和路径，那么表达能力就是你的手段和工具。若你只是能够分析问题，缺乏系统和有效的表达能力和技巧，你同样不能够把你的想法和思路传达给阅卷人，因为最终他是要通过你的书面记录下来的文字来判断你的分析和解决问题的能力。书面表达能力还需要有很多东西来支撑，比如词汇量、英文写作的思维方式和驾驭文字的能力。这些是需要通过长期的积累和实践才能够获得的能力，在后面的笔试准备环节，还会具体的谈到。

上述两类笔试内容都是最常见的笔试类型，出现的几率也最到。在现实的招聘中，大部分的外企都是采用这样的笔试题型的。除此以外，还有一些笔试的类型，出现的频率不高，但是也具备一定的代表性，在这里做一个归纳介绍。

第一种是考察简单的数理分析能力，典型的题型包括数列的规律，速算，平面几何和立体几何的一些简单应用。类似于公务员考试的行测部分，但是难度低于公务员考试行测题。一般来说，这类题型不提供也不允许携带计算器。

第二种是对于知识域的考察，所谓知识域，主要包括一些常识性的问题和时事方面的内容。如：

- 马斯洛的需要层次理论？
- 人口抽样的统计方法？
- ISO 的全称？
- 三角形中一个“！”的交通标志表示什么意思？
- APEC 的全称？

- 电子现金的好处？
- 软盘有病毒怎么处理？
- 新技术革命的标志？
- 产品生命周期的问题？
- 我国要在 2010 年将人口控制在？
- 花岗石，涂料等装修哪一种会产生氡气？
- 专利有哪三种？
- 侵华日军化学毒气泄漏在哪里？
- 福布斯 Forbes 中国富豪排行榜 2003 年的第一位？
- “知人者智，自知者明”是谁说的？
- 中共十六大提出的方针？
- 前不久失事的 361 号潜艇是？
- 世界杯夺冠最多的球队？
- 杨利伟乘坐神舟五号在天上飞了多少时间？

不难发现，这些题目本身相互之间并没有内在的联系，想要在笔试前做一个短期的突击复习，覆盖到这些内容的可能性不大。所以知识域的考察注重的是应试者平时对于常识性问题和时事政治的关心程度，这些内容分布广，涵盖了政治、经济、社会和人文的方方面面，因此重要平时的积累。

第三种是语言理解和表达能力的测试，比较类似于高考的语文，例如，对于语病的判断，选择合适的词填入，成语的辨析，句群大意的归纳等等。

第四种是逻辑推理的问题。逻辑推理的问题又主要的包括两种题型：

一是图形的推理题，指通过寻找一定的规律来找出相似的图形或者不属于同类的图形。这是一种形象思维能力和抽象思维能力的复合的考核，而抽象思维的能力，特别是将具体的图形中的相同或者相似的共性找出来并将其元素化的能力是解题的关键所在。

二是文字的分析推理题，考察的本质是对于充分条件、必要条件和充要条件的理解和判断，但是题目的类型多以生活化的场景来演绎，并不拘泥于简单的数学表达形式。如果你做过 GMAT 的考题，你甚至不难发现，有些题目是从 GMAT 的题库中翻译过来的。

笔试的准备

了解了一些常见的笔试类型，接下来的问题就是如何来准备这些笔试。各位读者首先要明确的一个观念是，笔试本身就是一种能力的测试，加上它的高淘汰率，因此想要通过短期内的突击提高笔试的应试能力的想法都是不十分现实的。

无论是英文的书面表达能力，逻辑思维的能力和分析问题的能力还是对于知识域的了解和掌握，都是一种长期的实践和积累，并不是可以一蹴而就的。因此，我下文的叙述是建立在你的准备时间相对充分的基础上的。如果你今天接到通知，明天就要去笔试，我想即使你把以下的几点都做到，你的笔试能力仍然

是不可能显著的提高的。

但是“临阵磨枪，不快也光”，对于那些临时抱佛脚的求职者来说，笔试之前可以围绕 job description(职位说明)来看书，也可以上 YJBYS 看看以前考过什么，或者最近几天的招聘中考了什么，关注上面出现的 SKILL 是什么，然后想象这个 SKILL 涉及的知识背景是什么。

1. 英文阅读和写作的准备

1) 通过阅读来培养语感

首先，对于英文阅读而言，很重要的一点是要培养对于笔试的英文的语感。由于大部分的笔试英文和商业英文在表达习惯和表达技巧方面的相似性，以及内容方面的相通性，因此，通过阅读一定量的商业英文来培养语感，进而熟悉笔试英文阅读理解是一个很好的途径。你可以通过有选择的阅读商业英文报刊或者网站(例如 BusinessWeek.com)来获得这方面的素材。

2) 阅读和分析理解相结合

其次，笔试的英文不是看小说，看过就算，重要的是对文章内容的理解，而你平时涉猎的素材，是不可能文章后面出几个判断题的。因此，我建议你阅读这些文章的时候，有意识的在读完整篇之后，停下来想一想，它说了哪些内容，是怎么来组织文章的观点和论据的，你在阅读的时候有没有碰到什么理解上的困难，是因为词汇量的不足还是对含义把握能力的欠缺。当你每次都能够做这样一个简单的回顾工作时，你的阅读能力的提升会更快。

3) 亲自动笔写作

对于英文的写作，光靠看是不能够解决问题的。当然写作的练习应当建立在一定的阅读的基础上，因为通过阅读你可以借鉴作者的表达技巧和分析问题的思路和方法，但是更重要的是你自己的实践，看得再多，不亲自动笔去写、去实践，对于你自身写作能力的提高作用仍然是有限的。

阅读和写作本身是两个相辅相成的过程，良好的阅读可以指导你的写作，而写作的积累也同样要求你有相适应的阅读。这里我有一点小小的个人经验和大家分享，你如何来检验你的阅读能力的提高？阅读的能力达到一定水平的标准，是你能够分得出写得“好”的文章和写的“坏”的文章。我们对于中文的阅读都有这样的能力，好的文章和坏的文章一眼就能看出来，当你对于英文的文章也有同样的敏感的时候，当你能够明显的感觉到好的文章结构清晰、逻辑严密、表达完善和严谨的时候，你的阅读能力就能够满足笔试英文阅读的要求了。

4) 模拟实战训练

如果你真的希望有一些实战的训练的话，那么有一些网络的资源你可以利用。例如有一家叫做 SHL 的香港公司，是专门从事求职方面的英文笔试的出卷的。很多著名的公司，如 KPMG，恒生银行 3 的都采用 SHL 的试题。SHL 有官方的网站，在那里，通过免费注册可以进行一些简单的模拟训练。再比如，香港生产力促进局(Hong Kong Productivity Council)也是为很多的公司提供笔试题目的，当然这些内容在网上并不多。

2. 技术性笔试的准备

对于这类技术性笔试，首先考前应该结合具体职位看相关资料，了解笔试内容，做到心中有数。

其次要了解笔试重点，进行认真复习。每个学科都有一两门概念性的课程，笔试之前多看看这方面的教材。如果以前确实学过，那应该有笔记或者自己的复习提纲。把最主要的、当时书里最强调的看看，不用看得太细。比如说，职位要求你要会 C++，那笔试之前应该先用用，熟悉基本的知识点。还有应聘编程

职位，数据结构、算法等等也应该看看，尤其是数据结构。比如我们的团队成员在北京移动笔试之前就看了些通信知识：“当时面试过后，有一个关于移动通信的技术笔试，考了很多移动通信的基础知识，比如信道利用，编码，跨区，切换什么的。幸好我在之前看了移动通信那课程的讲义。”

另外保持稳定的心态也是非常重要的。要客观冷静地对自己进行正确评估，相信自己的实力，克服自卑心理，增强自信心。

3. 其他笔试的准备

除了英文的阅读和写作以及技术性笔试之外，上文中还提到了其他一些笔试的类型。一般来说，对于像数理分析能力，逻辑推理能力和语言表达能力方面的考察，准备的途径并不十分的多，有针对性的准备的效果也不见得特别好。但是，一般来说，大部分的应试者在这一部分的表现都不差。

原因在于，虽然不同的应试者的专业背景都不同，但是基本的分析能力和逻辑思维的能力是每一个学科都需要的，在平时的学业中每个人都会有意无意的去练习和拓展自己这方面的能力。因此，虽然笔试的题目你从来没有见过，但是其考察的本质是相同的，只不过，笔试题目以另外一种你并不熟悉的形式来表现而已。

对于类似于知识域的题目。我们分情况来讨论。

第一种，只涉及到认知的层面的，你不需要去完整的理解它，但是你可以不知道它。举上文的例子，强生(中国)的主要业务是医药和医疗器械，它的笔试题中出现了关于载人航天和十六大的内容，但是它对你的考察要求仅仅是了解、听说过。我相信，作为一个大学生，这些基本的时事如果你从来没有听说过，这多少是有一点说不过去的。因此，对于这些内容的笔试与其说是考察知识点的本身不如说是考察你对于留意身边信息的能力。

第二种，涉及到理解和运用的层面，它不光要求你知道有这样的事，还希望你能够给出一点你对这一问题的理解和看法，而给出你个人的理解和看法的前提是你对此问题有一个较为完整和清晰的认知。比如 CEPA(内地和香港更紧密经贸关系的安排)，我想所有人文社科类，特别是经济管理类专业的同学都应该有充分的了解，因为这是 2003 年度非常重要的一个事件，并且它将在很长的时间内、很多的领域中产生影响。类似的还有载人航天的成功。

涉及到理解和运用层面的知识域的考察还特别容易结合英文写作一起出题。对于这样的试题，了解你所要去讨论的话题是你成功写好文章的前提和你阐发观点的基础。在这样的笔试中，你平时关于这方面内容的积累显得尤为重要。

典型笔试题目

各个公司，笔试题目也各不相同。你所要应聘的职位不同，对同一个问题的回答也就不同。比如说，对于“井盖为什么是圆的”这个问题，应聘销售的人自然要从销售策略方面回答，而应聘技术类职位的人，可以从材料磨损、耐用性等方面考虑。

所以，对于这种主观性的试题，我们建议你最后结合自身专业和应聘职位的特点区别作答，这样，应该才是最好的结果。

可以充分利用网络资源，SHL，就是经常给很多外企出笔试题目的那个公司，比如 KPMG，恒生等公司的题目都是这个公司提供的。可以去以下网站查看有关信息：

www.shlgroun.com

七、光大银行面试秘籍

7.1 面试概述

面试的具体形式，可能会因为地方分行的地域分散而没有一个统一的说法，从网上搜集回来的信息，大概的面试形式有群面、案例分析或者是简单的问答形式。

7.2 面试经验

分享一：

终于结束了光大银行的面试，虽然自我感觉面得不好，但是还是想把自己的经验分享一下，希望对后来者有帮助！

我下午 1 点 20 左右到达位于西单的光大银行，进了旋转门后，大厅里会有一位先生拿着名册，报上自己的名字后，他在上面打个钩，然后会告诉大家怎么去 10 层的。

出了 10 层的电梯就有工作人员指引到类似大教室的等候室，进门后才发现自己来的并不早，大多数人都已在等候了，我只能排在后面了。还是跟第一次面试一样的，分三个区，不同的是每两个人一排，按先来后到的顺序依次往后排，等候进入面试室。面试前会点名报编号，还是跟上次一样的编号，写在简历和现场填的一张表上。进入面试室的时候只发一张简历，现场填的表和身份证复印件留在桌上，会有工作人员收走。现场发的表上就是一些基本个人客观信息，表中只有一个需要注意的地方，也就是，由于光大不承诺解决北京户口，所以是否一定要求解决北京户口。为了保险起见，我填的否。大家可以根据自己的实际情况好好斟酌下。

由于我排得比较靠后，大概我前面还有两组的时候，三点半那场的人也陆续进来了。到我们那排的时候，估计是时间不够了，就成三个人一组了。工作人员带领我们去面试室外面的走道里等候，一共有三个面试室，我们是在第一个。前面一组的人出来后，工作人员会在我们要进入的前两分钟拿出三张卡片，让我们三人随便抽一个，也就是说，在进入面试室前，每人有两分钟左右的准备时间。我抽到的题是试论述专业知识是提供优质服务的重要条件。想了一下没有什么头绪，抬头瞄了一下左右，二人不知什么时候拿出了笔和纸在那刷刷写着，我怎么没想到拿笔写一下呢，赶紧在包包里找到笔，可是怎么也没找到纸，哪怕是一张超市的购物小票也没有！宝贵的两分钟我可不能都用来找纸了，赶紧又专注于在大脑里构思了。所以提醒后来的同学们，如果有面试前在笔和纸上构思的习惯的话，还是带上除了用来填表的笔之外，再带上纸。

大约两分钟后，我们带上自己的随身物品，进入面试室——一个会议室，5 位面试官与我们对坐在圆型会议桌的两边。坐下后，其中一位主面试官，很 NICE 的一位女士，会点名将我们三个对上号，之后对我们每个人只呼不带姓的名字，让人倍感亲切。不用自我介绍，直接进入回答所抽到题的环节。依次用 3 到 5 分钟的时间，回答完各自抽到的问题后，我们组其他两位抽的分别是论述沟通能力、个人素质是提供优质服务的重要条件，(斜体部分可能记得不是很准确，反正三张卡片上的这部分都一样，重要的是不同的部分黑体部份)。每个人陈述完后，考官会根据每个人的回答来提出不同的问题，问我们组其他两个人的问题

有点相似，大体是光大银行有什么吸引你的地方?问到我的，我应聘的是什么职位?在我回答完我应聘的是柜员后，考官又问我对柜员这个职位有什么看法?我简单说了几句后，又问，如果客户投诉我，我会怎么办?

面试完之后，考官说年前会给消息，不影响回家。也就是说如果通过了光大的这次面试，有体检之类的后续工作会在年后进行。

分享二：

前段时间去面试光大银行了，现在我把面试经验贴出来给大家看看。

等待已久的光大面试终于尘埃落定。那两分钟面试之后出现的是一种遥遥无期的等待。每一天都焦灼不安的心情，夹杂着想放弃的颓败，不断的心理暗示我不重视，又不断的冷笑把自己推翻，让我这一周实际上过的倍感煎熬还得表面硬撑不在乎。所以当我收到笔试通知的时候，还是对自己冷笑，随后是无端的平静和慢慢的回忆。

那一天中午下班，编了理由请假一个下午，早早的到了光大的总部，时间还早就去了附近的欣奇准备，点了一杯咖啡一块蛋糕后，开始不断的翻阅下载好的各种资料。一遍一遍的重复记忆，临末的时候又背诵了英文自我介绍，就在进光大门的那一刻，手里还攥着英文介绍的那页纸，呵。想把自己装扮的成熟，所以对每一个遇到的人微笑，并假想这些人有一天会成为我的同事。

坐在那一间诺大的会议室里，面试的人陆陆续续进来，开始紧张起来。来的时候一直进行自我心理安慰，现在这个当口，大多数都签了工作，竞争对手应该会少很多，可是，也许每个人都抱着和我一样的想法吧，居然面试者坐满了一间会议室，第一次在这么正式的场合面试，四面八方都是压力，而听说面试我们的四位是光大的最高领导，这种压力无形中又增加了一重。所有来参加面试的人都是第一感觉良好的人，我不禁自嘲，招个柜员至于这么选美么，兴趣突然间就淡了许多，相比有些女生嗲嗲的提些自认为和面试有关的问题，我就安静的窝在角落，和旁边的人调侃着，顺便发掘潜在客户，一瞬间，就那么自然的充当起了广告人的角色。

面试的过程很紧张，四个人一组，每个人只有两分钟的时间介绍自己，如何在这么短的时间内秀出自己的闪光点呢，我觉得很无措。在此之前，我问了有工行面试经验的朋友，得了些所谓的宝贵讯息，也准备了近一个礼拜。可是坐在那里的每一分钟，我都有种所有努力付诸东流的绝望，那份背了一中午的英文介绍没有任何价值。三言两语的重复简历，搬了些光大的简介，我得表现自己是重视这次面试的，然后就是面无表情的看另外几位面试者的表现。等结束面试即将出去的时候，我觉得我不能就这么走掉，所以我做了个现在看来比较疯狂的举动，我介绍了我的公司和我的工作内容，给每个考官递了一张自己的名片，说了几句自认精彩的话：走进这个门，我是求职者，但走出这个门，我们都可能成为对方的客户，而光大有太多与广告交叉的地方，留下我的名片，希望我们做不成同事却也能有合作的机会。

我太迫切的想要与众不同了，面试的人有四十多个，我没办法因为那一两分钟做出什么精彩的演讲，只能出此下策。我祈祷着庆幸着给面试官留下深刻的印象，但是同时也心虚着胆怯着可能我的这种做法过于轻浮，如果他们正处于讨厌广告业务人的群体中，那么我的行为无异于引火自焚。第一次尝了赌博的滋味，风险与机遇并存的快感，我像一个赌徒把手上的筹码全部押上，恐惧的盯着转盘等待结果。

回去的路上我想了很多，到底我这次面试的意义是什么。我对同去的人说全当积累了一次面试经验，可是却无法真正的释怀。我去光大的真正目的是什么，我职业的最终追求到底是什么?一位老师告诫我们不能这山还望那山高，现在的我们最需要的就是待在一个稳定的岗位，踏踏实实的学些东西，磨砺下自己，太浮躁总会影响就业和人生。我觉得很对，很多时候，没有人去想短期内学习更多更全面的知识、最大限度的实现自我价值、及怎样为企业盈利让自己发展，只是不停的一次次的苛刻的挑选，而视线永远局限于企业的规模、名气、工作环境和工资。我们都太狭隘了，没有工作的时候想着有个工作干着就行，等有

了工作，却又开始不满意和挑剔起来。

以前进画王的时候想的是我要如何在短期内积累经验，而现在，光大给了我遐想，我又开始想如果我能进光大我会怎样怎样。突然发现自己就是那么可笑、短视。其实我一次次的犹豫都是在浪费时间，我不安于现状，自视甚高，深究起来却又没有拿的出手的技能，那我凭什么还这么摇摆不定呢？就如现在，我还不知道一个柜员的发展空间有多大，就一门心思的想跳走，还努力说服自己认定这就是我一辈子的职业，但是扪心自问，我有那么大的耐心么？我愿意把自己的一生交付给冰冷的数字么？答案却是不确定的，从来都不是一个能够坚持到底的人，如果将来不习惯于柜员的平淡无奇，那我那颗不安分的心又该跳往何处呢？

最后的最后，终于等到了笔试通知却没有预料中的兴奋，也许等待的时间太长了吧。那次的面试给了我许多的触动，有了和众多竞争对手同处一室的经历，有了在压力场所处变不惊的自若，更多的是整个面试过程带给我的强烈的危机意识，而之后，我还是要和同样的人再次面临同样的考试，有时候越是执着一件事就越是得不到，不管怎么样，还是逼迫自己做好眼前。

分享三：

由于昨天法学考试和光大银行的面试时间相冲突了，自己最后还是选择了法学，今天7点起来跑去汉口江滩对面的光大银行武汉分行，抱着试试的心态去的，希望能得到面试机会，因为之前我打了好几通电话过去，连接电话的姐姐都对我有印象了的。到了银行正门，又再次拨通银行的电话，还是那位姐姐，之后她说她把我的情况和王总说了的，王总说看我这么坚持，就给我一次机会。

进门一看，王总给我的第一印象就是比较干练。而且又漂亮~流程还是差不多的，先是递简历，自我介绍，然后就问些问题，我比较喜欢称之为谈话，因为觉得我不紧张，双方都比较放松~王总针对我的简历问了些问题。

你对我们这次提供的实习岗位是一个怎样的认识，觉得怎样才能胜任？

我觉得这次的实习机会就是针对光大银行的理财产品，把它营销出去。

首先自己必须具备理财方面的知识，不然到时候和顾客交流时，会不流畅，然后就是你要在与客户的交流中，分析所得的信息，给顾客定位，然后针对不同的客户推荐适合的理财产品，当然还有进行风险提示，最后当然必备一些业务素质，如责任心，团队合作精神等。。

你是学投资的，你觉得怎样才能很好地把专业知识融入理财产品营销中？

首先，理财产品中有些涉及基金，和我们的专业知识挂钩，我觉得可以通过自己掌握的知识，更好地让客户理解，并接受它，其次，前段时间股市行情火爆，但近期不断盘整，所以针对一些保守型的客户，可以推荐一些基金理财产品等。

你们参加招商银行金融服务营销案例分析大赛，大概是一个怎样的过程？

就是先组队，然后分头收集资料，整理，分析，最后合成一份案例分析。上交给组委会。觉得和队友们一起泡馆查资料那感觉很不错~虽然没有进入复赛，但是随后的比赛我都前去观看，觉得她们都挺不错的。

你在农行实习过，为什么会选择光大？

因为我在农行银行卡部实习，感受过里面的管理理念，或许是由于是国有银行的原因，感觉里面的气氛有些沉闷，员工们都没多大热情。。觉得光大应该是一个富有活力的银行。

为什么觉得光大是一个富有活力的银行？

因为首先，商业银行面临着激烈的竞争，在一定程度上促使不断地创新，比如招商银行的银行卡方面是它的特色，而光大银行的理财产品也是一大特色。。。

你对光大的理财产品有多少了解？

知道一些，比如阳光 A 计划，B 计划，A+计划，还有大同中国等。。。

分享四：

昨天参加了光大银行沈阳分行的面试，我不知道这是不是最后一面，反正之前投递简历时有个小的面试，7 人一组，每人自我介绍。然后过了几天就是笔试，题挺难的，我觉得比我之前参加过的招商银行和中国银行的题都难，关键它有很多主观题，填空题，简答题，还有作文题，汉语英语都有。考的挺不好的，没想到自己有机会参加面试，也许是大家都不会吧。昨天的面试，我是所有面试里面最后一个到的，我刚到，那位人力部的就说我的名字，我还纳闷呢，怎么认识我，一看名单，就差我没到，没画对号了。临到面试最后一刻我都不知道是什么形式的，问旁边的人都说不知道，也不知道到底要多少人。后来叫我名字了，我才知道，原来五人一组，每人自我介绍，抽签抽一道题回答，每人就三分钟，一分钟自我介绍，两分钟回答问题。问题都是以后工作要面对的，我的问题是：如果我的工作得到同事的肯定，但是得不到领导的肯定，我要怎么做？别的问题也大概都是，跟同事相处之类的题，不难，但是也不是很好答。

跟“相亲”似的，对象是光大银行宁波分行。到我们学校来招 10 个实习生，金融 6 个，会计 4 个，这个消息是昨天晚上兔子打电话告诉我的，我给辅导员打了电话问了详细情况，又经过妈妈的首肯，说去锻炼下也好。然后就开始在电脑上搜索上学期在财经应用文课上做的简历，哦，应该是个人推荐书，加了点成绩上去，再裁了张漂漂照片做一寸照，上次报纸上说现在要求简历越薄越好，所以我就用了 3 张。封面一张，求职信一张，个人情况一张，证书什么带着打算看情况再复印另附。

上午起床不早了，看了会电视，研究了会简历就去学校了，11 点到证券实验室，帮兔子还有孔方看了下简历，一起下去打印了，打印时碰到了赛璐和莉莉，她们都说我的简历做的好漂亮，我左看右看没什么特别啊，无非彩打多了点。吃完中饭去证券实验室上网看了下光大银行的情况。总要了解下对象的大概情况是吧，不能信息不对等。

说好是 1 点半开始招聘的，我们 1 点 20 分到的行政楼 3 楼。乌压压一片人，倒吸口冷气，不至于吧，10 个宁波的实习生岗位，还只要两个专业的，居然来了 200，300 个人，哪冒出这么多新面孔啊。后来知道原来下沙那里的东方学院也知道了，所以都赶过来参加。不由大家一起感叹中国就是人多。站了大半个钟头，实在吃不消了，我们 6，7 个人就跑到 1 楼的大厅里的沙发上坐着，然后一起笑称等他们进来，我们就把他们截住，说就招我们几个好了，上啊不用上去的。然后又被很多人夸我简历好漂亮啊，女生多的地方就是这样，从简历说到我的靴子，在 3 楼的时候也是这样，在友善或者不友善的目光中走过，能清楚感觉出来，这就是残酷的竞争，在一群饿了的狗面前吊起一块香喷喷的肉骨头，哪怕不怎么香，也会在那群狗中引起纷争。每个人都会打量自己身边熟悉或者不熟悉的人，掂量与自己相比的分量。我已经学会低头微笑的走过热闹的人群，学会在嫉妒或者轻视的目光中感觉自己不同时候的状态，增加自信，或者选择放弃。

2 点半的时候一行 4 人来了，到了会议室聊了光大的简单情况，特别介绍了宁波分行是在同行业中综合实力的全国前三。然后说了这次招聘的岗位，说实话很让我失望，他们居然在浙大，宁波大学，我们学校和上海财大如此兴师动众的招几个临柜和客户经理。然后就是兵分两路，财务部经理和另一个人面试会计专业的，副行长和信贷部经理面试金融专业。一次进去 5 个学生，就是 2 对 5 的面试。

第一组有一个东方学院的大姐姐，一个人大侃半小时，后来赛璐跟我说那个女的居然是拿了讲稿进去的，还一点一点的读的，翻白眼了~~据说她还自称对金融多么热爱，业务多么熟悉，结果被那两位问了很多专业问题，什么流通率，负债率，多少坏帐，被问的张口结舌。我是第二组进去的，第二个介绍自我情况，就是聊学习情况，在学校的任职情况，外面的实习情况，家庭的父母情况，还有兴趣爱好。在我侃侃而谈的时候那个副行长打断我，微笑的问我好好的在杭州读书，在杭州生活干吗要去宁波，说你爸爸妈妈同意吗，我楞了会想这个问题的确不好回答，后来在车上我也一直在考虑这个问题。后来他们问了很多关于我爸爸妈妈的问题，让我感觉不止是招个员工，而是需要招个有潜力拉贷款的家庭。然后聊了会我的在外实践情况，好在我的实践经历还算漂亮。最后两个人互相看看说的确满不错的，就不是宁波人可惜，然后对我说会通知我结果。我微笑的对他们说谢谢。

总结：光大在国内算是中等水平的银行，但是整体水平不是很强，发展空间不大。有进去的朋友是第一年月薪 3500，如果是进去做业务的话，毕业生新进第一年没有指标的，但是要兼职做信用卡推销。到了第二年就是 10 级员工，10 级行员的最低指标是日均存款 1500 万，或者日均贷款 1280 万。有季度奖，还挺多的。总体来说，在中资银行里算中等的。

分享五：

光大银行面试题目

谈大学四年的收获、是否接受工作调配、自己的特点、优点？

有没有在银行实习过？在其他银行和光大之间怎么选择？

你觉得作为营业柜员需要具备哪些重要素质？

可以接受做柜员多久？

有没有投递其他银行？为什么要选择光大？

团队最注重什么？

为什么让光大选择你，以及为什么加入光大？

自己有哪些优势？

对银行的工作有什么认识？

什么是数据库营销？

为什么要应聘这个职位

未来五年的发展计划？

是否愿意加班？

光大银行有什么吸引你的地方？

你为什么选择到外省工作？简要介绍自己？

有没有参加过实习，收获是什么？你有什么优势适合这份工作？

去小地方发展怎么看待？

为什么选择做柜员?

你对我们银行有什么了解?你有什么特长?你有什么优势进我们银行?

请用你喜欢的文字风格简要地描述一下你自己?

你认为你的优缺点是什么?

兴趣爱好是什么?

平时关注什么问题?对时下热点问题的看法?

7.3 面试小贴士

面试之自我介绍

自我介绍资料当面试考官随便地问你：“谈谈你自己的情况如何？”这是面试中的第一个问题。此刻，你应把在此之前所有紧张不安的情绪稳定下来。因为这个问题，应试者已经做了充分的准备，并且有足够的信心和勇气相信自己能回答好这个问题。

1、自我介绍的内容

首先请报出自己的姓名和身份。可能应试者与面试考官打招呼时，已经将此告诉了对方，而且考官们完全可以从你的报名表、简历等材料中了解这些情况，但仍请你主动提及。这是礼貌的需要，还可以加深考官对你的印象。

其次，你可以简单地介绍一下你的学历、工作经历等基本个人情况。请提供给考官关于你个人情况的基本的、完整的信息，如：学历、工作经历、家庭概况、兴趣爱好、理想与报负等。这部分的陈述务必简明扼要、抓住要点。例如介绍自己的学历，一般只需谈本专科以上的学历。工作单位如果多，选几个有代表性的或者你认为重要的介绍，就可以了，但这些内容一定要和面试及应考职位有关系。请保证叙述的线索清晰，一个结构混乱、内容过长的开场白，会给考官们留下杂乱无章、个性不清晰的印象，并且让考官倦怠，削弱对继续进行的面试的兴趣和注意力。

应试者还要注意这部份内容应与个人简历、报名材料上的有关内容相一致，不要有出入。在介绍这些内容时，应避免书面语言的严整与拘束，而使用灵活的口头语进行组织。这些个人基本情况的介绍没有对或错的问题——都属于中性问题，但如果因此而大意就不妥了。

接下来由这部份个人基本情况，自然地过渡到一两个自己本科或工作期间圆满完成的事件，以这一两个例子来形象地、明晰地说明自己的经验与能力，例如：在学校担任学生干部时成功组织的活动；或者如何投入到社会实践中，利用自己的专长为社会公众服务；或者自己在专业上取得的重要成绩以及出色的学术成就。

接下来要着重结合你的职业理想说明你应考这个公务员职位的原因，这一点相当重要。你可以谈你对应考单位或职务的认识了解，说明你选择这个单位或职务的强烈愿望。原先有工作单位的应试者应解释清楚自己放弃原来的工作而做出新的职业选择的原因。你还可以谈如果你被录取，那么你将怎样尽职尽责地工作，并不断根据需要完善和发展自己。当然这些都应密切联系你的价值观与职业观。不过，如果你将自

己描述为不食人间烟火的、不计较个人利益的“圣人”，那么考官们对你的求职动机的信任，就要大打折扣了。

这里我们介绍了一条清晰的线索，便于你组织你的自我介绍。为了保证结构明确，有条有理，你可以多用短句子以便于口语表述，并且在段与段之间使用过渡句子，口语也要注意思路、叙述语言的流畅，尽量避免颠三倒四，同一句话反复说几遍的“粘糊劲”，同时不要用过于随便的表述。

2、自我介绍的时间

一般情况下，自我介绍应该是三～五分钟较适宜。时间分配上，可根据情况灵活掌握。一般地，第一部分可以用约二分钟，第二部分可以用约一分钟，第三部分用1～二分钟。

好的时间分配能突出重点，让人印象深刻，而这就取决于你面试准备工作做得好坏了。如果你事先分析了自我介绍的主要内容，并分配了所需时间，抓住这三、五分钟，你就能中肯、得体地表达出你自己。有些应试者不了解自我介绍的重要性，只是简短地介绍一下自己的姓名、身份，其后补充一些有关自己的学历、工作经历等情况，大约半分钟左右就结束了自我介绍，然后望着考官，等待下面的提问。但也有的应试者想把面试的全部内容都压缩在这几分钟里。要知道面试考官会在下面的面试中间向你提有关问题的，你应该给自己也给他人留下这个机会。

3、自我介绍的重要性

通过自我介绍，主动地向面试考官推荐自己，这是面试组成结构的重要内容，同时也是面试测评的重要指标。

4、自我介绍的要点

(1) 自我介绍是应以面试的测评为导向。

自我介绍也是一种说服的手段与艺术，聪明的应试者会以公务员考录的要求与测试重点而组织自我介绍的内容，你不仅仅要告诉考官们你是多么优秀的人，你更要告诉考官，你如何地适合这个工作岗位。而与面试无关的内容，既使你引以为荣的优点和长处，你也要忍痛舍弃，以突出重点。

(2) 自我介绍要有充分的信心。

要想让考官们欣赏你，你必须明确地告诉考官们你具有应考职位必需的能力与素质，而只有你对此有信心并表现出这种信心后，你才证明了自己。

应试者在谈自己的优点的一个明智的办法是：在谈到自己的优点时，保持低调。也就是轻描淡写、语气平静，只谈事实，别用自己的主观评论。同时也要注意适可而止，重要的、关键的，要谈，与面试无关的特长最好别谈。另外，谈过自己的优点后，也要谈自己的缺点，但一定要强调自己克服这些缺点的愿望和努力。

特别指出的是，不要夸大自己。一方面从应试者的综合素养表现，考官能够大体估计应试者的能力；另一方面，如果考官进一步追问有关问题，将令“有水份”的应试者下不了台。

面试中应试者的自我介绍，可以让考官观察到简历等书面材料以外的内容，如你对自己的描述与概括能力，你对自己的综合评价以及你的精神风貌等。自信、为人等是其中的重要的潜台词，应试者务必注意。

5、自我介绍的注意事项

(1) 应试者应充分利用各种个人资源。除了前面提到的面带微笑、目光交流、坐姿端正等表情、身体语言外，请以沉稳平静的声音、以中等语速、以清晰的吐字发音、以开朗响亮的声调给考官以愉悦的听

觉享受，声音小而模糊、吞吞吐吐的人，一定是胆怯、紧张、不自信和缺乏活力与感染力的。

(2) 情绪也是一个需要控制的重要方面。情绪，做为个人的重要素养，如果在自我介绍中起伏波动，就会产生负面影响。例如在介绍自己的基本情况时面无表情、语调生硬；在谈及自己的优点时眉飞色舞。兴奋不已；而在谈论自己的缺点时又无精打采、萎靡不振。

(3) 有的应试者谈及自己的兴趣爱好时，说自己喜欢唱歌，便自做主张，一展歌喉，在面试考场上为考官们唱它一曲，直到被考官客气地打断后，才反应过来行为有些出格。

(4) 有的应试者描述自己喜欢这样、爱好那样，如：文学、艺术、旅游、摄影等等，由此考官进一步询问其拍摄过什么作品，这位考生的回答却是她喜欢别人给她拍照，还说家里的几本影集都已经满了。

(5) 有的应试者在介绍家庭关系时，似乎“漫不经心”地告诉考官们，自己的某位远房亲戚是应考单位的上司单位的某领导。

(6) 有的应试者表示将来踏上工作岗位，将“一定要……”“绝对……诸如此类的保证，似乎在就职演讲。

这些例子很多画蛇添足似的自我介绍不但不会为你的形象增添色彩，会“越抹越黑”！。

6、自我介绍结束

对于你的自我介绍，考官既可能就其中某一点、向你提出问题广也可能过渡一下，继续下面已经安排好的问题。这时考官会说：“我们十分欣赏你的能力……”或“你的自我介绍很精采……”等，那么一声“谢谢”将是你自我介绍的圆满结束！

面试之小组面试（AC 面）

什么是小组面试？

小组面试俗称“群面”，比较科学的说法是叫做“无领导小组讨论”[就是传说中的“群殴”]。小组面试是近年来被越来越多外企、名企采用的面试方式，而且公务员招考中也正渐渐引用这种面试方式。小组面试的好处，一是节约时间，二是可以让应聘者在相对放松的环境中较为自如地发挥，从而全面考察应聘者的语言能力、思维能力和在团队中适合扮演的角色。

小组面试的方式，一般是若干应聘者组成一个小组，共同面对一个需要解决的问题，小组成员以讨论的方式，经过汇集各种观点，共同找出一个最合适的答案。小组面试的步骤一般是：一，接受问题，成员各自分别准备发言提纲；二，小组成员轮流发言，阐述自己观点；三，成员交叉讨论，渐渐得出最佳方案；四，解决方案总结并汇报讨论结果。

小组面试的常见问题

无领导小组讨论的试题从形式上而言，可以分为以下五种：

(1) 开放式问题

其答案的范围可以很广，很宽。主要考查考生们思考问题是否全面、是否有针对性，思路是否清晰，是否有新的观点和见解。例如：你认为什么样的领导是好领导？关于此问题，考生可以从很多方面，如领导的人格魅力、领导的才能、领导的亲和取向、领导的管理取向等来回答。对考官来讲，这种题容易出，但不容易对考生进行评价，因为此类问题不太容易引起考生之间的争辩，所测查考生的能力范围较为有限。

(2) 两难问题

是让考生在两种互有利弊的答案中选择其中的一种。主要考查考生分析能力、语言表达能力以及说服力等。例如，你认为以工作为取向的领导是好领导还是以人为取向的领导是好领导？此类问题对考生而言，既通俗易懂，又能够引起充分的辩论；对于考官而言，不但在编制题目方面比较方便，而且在评价考生方面也比较有效。但是，此种类型的题目需要注意的是两种备选答案都具有同等程度的利弊，不存在其中一个答案比另一个答案有明显的选择性优势。

(3) 多项选择问题

是让考生在多种备选答案中选择其中有效的几种或对备选答案的重要性进行排序。主要考查考生分析问题、抓住问题本质等各方面的能力。例如：

1994 年元月 14 日，你被调到某旅游饭店当总经理，上任后发现 1993 年第四季度没有完成上级下达的利润指标，其原因是该饭店存在着许多影响利润指标完成的问题，它们是：

- ①食堂伙食差、职工意见大，餐饮部饮食缺乏特色，服务又不好，对外宾缺乏吸引力，造成外宾到其他饭店就餐；
- ②分管组织人事工作的党委副书记调离一月余，人事安排无专人负责，不能调动职工积极性；
- ③客房、餐厅服务人员不懂外语，接待国外旅游者靠翻译；
- ④服务效率低，客房挂出“尽快打扫”门牌后，仍不能及时把房间整理干净，旅游外宾意见很大，纷纷投宿其他饭店；
- ⑤商品进货不当，造成有的商品脱销，有的商品积压；
- ⑥总服务台不能把市场信息、客房销售信息、财务收支信息、客人需求和意见等及时地传给总经理及客房部等有关部门；
- ⑦旅游旺季不敢超额订房，生怕发生纠纷而影响饭店声誉；
- ⑧饭店对上级的报告中有弄虚作假、夸大成绩、掩盖缺点的现象，而实际上确定的利润指标根本不符合本饭店实际情况；
- ⑨仓库管理混乱，吃大锅饭，物资堆放不规则，失窃严重；
- ⑩任人唯亲，有些局、公司干部的无能子女被安排到重要的工作岗位上。

请问：上述 10 项因素中，哪三项是造成去年第四季度利润指标不能完成的主要原因（只准列举三项）？请陈述你的理由。

此种类型的题目对于评价者来说，出题难度较大，但有利于揭示考生各个方面的能力和人格特点。

(4) 操作性问题

这是给材料、工具或道具，让考生利用所给的材料制造出一个或一些考官指定的物体来。主要考查考生的能动性、合作能力以及在一项实际操作任务中所充当的角色特点。

此类问题，考查考生的操作行为比其他类型的问题要多一些，情景模拟的程度要大一些，但考查语言方面的能力则较少，必须充分地准备需要用到的一切材料，对考官和题目的要求都比较高。

(5) 资源争夺问题

此类问题适用于指定角色的无领导小组讨论，是让处于同等地位的考生就有限的资源进行分配，从而考查考生的语言表达能力、概括或总结能力、发言的积极性和反应的灵敏性等。如让考生担当各个分部门的经理并就一定数量的资金进行分配。因为要想获得更多的资源，自己必须要有理有据，必须能说服他人，所以此类问题能引起考生的充分辩论，也有利于考官对考生的评价，只是对试题的要求较高。

过关技巧

小组面试中，如何表现会让过关的几率最大化在面试小组中，每个人最直接的印象就是别人的风度、教养和见识。这三者都要靠个人的长期修养才能得来。在面试中这三者是通过发言的时机、发言的内容、何时停止、遭到反驳时的态度、倾听他人谈话时的态度等表现出来的。

首先，小组成员应该有自己的观点和主见，即使与别人意见一致时，也可以阐述自己的论据，补充别人发言的不足之处，而不要简单地附和说：“某某已经说过了，我与他的看法基本一致。”这样会使人感到你没主见，没个性，缺乏独立精神，甚至还会怀疑你其实根本就没有自己的观点，有欺骗的可能。当别人发言时，应该用目光注视对方，认真倾听，不要有下意识的小动作，更不要因对其观点不以为然而显出轻视、不屑一顾的表情，这样不尊重对方，会被 HR 认为是涵养不够。对于别人的不同意见，应在其陈述之后，沉着应付，不要感情用事，怒形于色，言语措词也不要带刺，保持冷静可以使头脑清晰，思维敏捷，更利于分析对方的观点，阐明自己的见解。要以理服人，尊重对方的意见，不能压制对方的发言，不要全面否定别人的观点，应该以探讨、交流的方式在较缓和的气氛中，充分表达自己的观点和见解。

在交谈中，谈话者要注意自己的态度和语气。有的人自命清高，很有思想，因而说起话来装腔作势，口若悬河，使别人没有时间反驳或发表自己的见解，而且轻视别人的思考能力。有的人认为自己能言善辩，为了引起众人的注意，“语不惊人死不休”，用夸张的语气谈话，甚至不惜危言耸听，哗众取宠。有的人喋喋不休，为了压制别人而有意无意地伤害别人的感情。这些人因为不懂得交谈中的基本礼仪，不但不能达到谈话的目的，反而只能给人留下傲慢、自私、放肆的印象，破坏了交谈的气氛，很难达到彼此沟通的目的。

——对自己充满信心。无领导小组讨论虽然是求职竞争者之间的“短兵相接”，但也不是特别难对付的可怕事情，因为各个应试者都是一样地公平竞争。

——放下包袱，大胆开口，抢先发言。对于每个小组成员来说，机会只有一次，如果胆小怯场，沉默不语，不敢放声交谈，那就等于失去了考查的机会，结局自然不妙。当然，如果能在组织好表达材料的基础上，做到第一个发言，那效果就更好，给人的印象也最深。

——讲话停顿时显得像是在思考的样子，这么做能使你显得是那种想好了再说的人。这种做法在面对面的面试时是可以的，因为面试者可以看得出你在思考而且是想好了才回答。另外，在电话面试和可视会议系统面试时，不要做思考的停顿，否则会出现死气沉沉的缄默。

——论证充分，辩驳有力。小组讨论中，当然不是谁的嗓门大谁就得高分，HR 是借此考查一个人的语言能力、思维能力及业务能力，夸夸其谈，不着边际，胡言乱语，只会在大庭广众中出丑，将自己不利之处暴露无遗。语不在多而在于精，观点鲜明，论证严密，一语中的，可起到一鸣惊人的作用。及时表达与人不同的意见和反驳别人先前的言论，也不要恶语相加，要做到既能够清楚表达自己的立场，又不令别人难堪。

——尊重队友观点，友善待人，不恶语相向。相信每一个成员都想抓住机会多发言，以便“突显”自己。但为过分表现自己，对对方观点无端攻击、横加指责、恶语相向，往往只会导致自己最早出局。没有一个公司会聘用一个不重视合作、没有团队意识的人。

——千万别搞“一言堂”。不可滔滔不绝，垄断发言，也不能长期沉默，处处被动。每次发言都必须有条理、有根据。

——准备纸笔，记录要点。随身携带一个小笔记本，在别人滔滔不绝地讨论时，你可以作些记录，表明你在注意听。

成功应付小组面试的几点建议

利用你的人际关系网。如果你知道自己将面对多个主试人，就可考虑是否能够通过人际关系了解到他们将重点问哪些问题，或者了解该企业会有哪些专门的问题要问。

尽可能地了解企业的情况。它的目标是什么，它的管理风格是什么，这些信息不仅将有助于你避免说错话，而且同样重要的是，可以让你知道应该重点强调自己的哪些品质，从而有利于主试人们将你看成是他们的“同道”。比如，如果该企业以工作安排紧张而出名，你就应该想到自己曾经有过的那些精力充沛或者乐于长时间工作的日子，进而在回答这些面试问题的时候特意突出强调这一点。

当你先被介绍给面试小组的成员时，向他们每一个人索取一张名片。尔后将这些名片一一摆放在自己的面前，以与他们各自所坐的位子相对应。如果觉得索要名片太别扭，可以用一张便条纸大致画一下各个主试人所坐的位置，并一一写上他们的姓名。在谈话中能够提及主试人的姓名，往往有利于你给对方留下一个好的印象。

对自己简历上的内容要非常熟悉。大多数的主试人往往可能将它作为双方谈话的起点。事先可以练习一下如何介绍自己的教育背景以及每次工作变换的情况。

不要怕提问题或不敢对自己在面试中观察到的情况坦率地表明观点。讲话时表现出自信的样子将有助于你给对方留下一个好的印象。比如，如果你觉察到面试有什么地方不对劲，或者也许有什么问题你回答得不够妥当，你便可以这样说：“我觉得现在的气氛似乎不太好，是不是什么地方我说的或者还没有说到的与你们所望的不同？”接着便应倾听和接受相应的反馈。这时，对于对方提出的问题你可以想办法澄清或进行解释，但切不可争辩。

应与各个提问者保持适当的目光交流。在回答某个主试人的提问时，同时也应与其他的主试人作短暂的目光交流。

保持积极的态度。就像在那些一对一的面试中一样，你应寻找机会向对方介绍自己具有哪些好的品质。

小组面试辩论技巧

在辩论中，要说服别人，需注意几个问题：

1 发言积极、主动

面试开始后，抢先亮出自己的观点，不仅可以给主考官员留下较深的印象，而且还有可能引导和左右其他应试者的思想和见解，将他们的注意力吸引到自己的观点上来，从而争取充当小组中的领导角色。自己的观点表述完以后，还应认真听取别人的意见和看法，以弥补自己发言的不足，从而使自己的应答内容更趋完善。

2 奠定良好的人际关系基础

对方在考虑是否接受你的观点时，会首先考虑你与他的熟悉程度和友善程度，彼此的关系越亲密，就越容易接受你的观点。若他认为彼此是敌对的关系，那么对你的观点的拒绝就是对他的自我保护。

3 把握说服对方的机会

不要在对方情绪激动的时候力图使他改变观点。因为在情绪激动时，情感多于理智，过于逼迫反而可能使其更加坚持原有的观点，做出过火的行为，造成难以改变的结果。

4 言词要真诚可信

能够设身处地地站在对方立场上考虑问题，理解对方的观点，在此基础上，找出彼此的共同点，引导对方接受自己的观点，整个过程中态度要诚挚，用更深入的分析、更充分的证据来说服对方。

5 要抓住问题的实质，言简意赅

语言的攻击力和威慑力，归根到底来自于语言的真理性和鲜明性。反驳对方的观点不要恶语相加，敌视的态度不能达到有效反驳的目的。从心理学角度看，敌视的态度会使人产生一种反抗心理，因而很难倾听别人的意见。

6 论辩中要多摆事实，讲道理

要立场鲜明，态度严肃，语气坚定，这样可以使对方明确自己的观点，重视自己的意见。

7、可以运用先肯定后转折的技巧，拒绝接受对方的提议

当对方提出一种观点，而你不赞成时，可先肯定对方的说法，再转折一下，最后予以否定。肯定是手段，转折、否定是目的。先予肯定，可使对方在轻松的心理感受中，继续接受信息。尽管最终是转折了，但这样柔和地叙述反对意见，对方较易接受。这样即使自己能从难以反驳的困境中解脱出来，又使对方能在较平和的心境中接受。

8 广泛吸收，以求取胜。这其实是“后发制人”的策略，在面试开始后，不急于表述自己的看法，而是仔细倾听别人的发言。从中捕捉某些对于自己有用的信息，通过取人之长来补己之短。待自己的应答思路及内容都成熟以后，再精心地予以阐述，最终达到基于他人而又高于他人的目的。

另外，还有一些用法上的技巧：

1 在论辩中，如果自己处于被动的不利地位，就不要再纠缠于原来的话题，这时可以及时转移话题，或抓住对方的一个弱点。也可以从新的话题上向对方发起进攻，使自己变被动为主动。

2 如果发现自己有明显的错误，最好趁对方发觉并指出之前，自己主动承认，这样可以避免受到无可反驳的批评，又因为主动认错而显得有风度，还可以变被动为主动，消除对方的戒备心理。

3 不要主观臆断。日常生活中往往易于根据印象对某人的气质、性格作出判断，在小组讨论中，不要以此判断一个人的学识、论辩能力、观点和态度。如果先入为主，很可能不利于自己在论辩中的地位和能力的发挥。

4 不要太急于抢先，可以适当地保持沉默，仔细倾听其他人的意见，同时修正和完善自己的论点，充分吸收别人的优点。因为俗话说“旁观者清”，你了解各方的观点，又超脱其外，让人觉得你有仲裁的权力，又因为你已修正了自己的观点，吸收了别人的长处，发言就容易被各方接受。一般辩论的各方都不愿

树敌太多，此时你包容了别人的看法理解了他们，就会使他们愿意接纳你。这样无形之中，你就能成为获得众人赞同、超越矛盾界限、沟通双方意见、驾驭全局的中心人物。

但也要注意，这其中你要真正能够把握、领会双方的观点，调和双方的矛盾，否则仅仅是模棱两可，无主见地耍滑头，是没有人真正会佩服你的。这时倒不如坚持自己的观点，成为其中的一员，也许你鲜明的观点，充足的论据，倒可以独树一帜，成为论辩一方的一员干将，同样也可以使你引起考官更多的注意。

小组面试的态度

小组讨论考察的是每个成员分析解决问题的能力，以及团队协作的能力和意识。HR 一般不直接参与，但是他会在旁边注视每个成员的举动，最后得出一个对每个成员的综合看法。

讨论其实是一个求同存异的过程，最后要达到某种共识，所以允许有意见的分歧，而且也是比较正常的，但是不要据理力争，试图压倒其他成员，这样会被认为缺乏团队精神，基本会被 PASS。你自己想吧，你们讨论的问题，在面试官看来根本不算什么，他们也不是要看你能做出多惊人的决策。可能的话尽量引导讨论方向，这样可以表现出你的领导能力。总之是顾全大局，与团队里的其他成员一道完成讨论任务。

小组讨论重要的是看你在讨论过程中扮演了什莫角色，比如说当讨论进入僵持阶段时，你要积极协调，积极调解，推动整个小组讨论的进程，而不是加入到争吵中，其实小组讨论最忌讳的就是大家毫无计划的叽叽喳喳乱争。主动参与，积极推进，必要时要学会妥协，以团队利益为中心，最不能要的就是个人英雄主义。

但是，也不能太局限于自己的角色。leader 只有一个，reporter 也只有一个，但往往被录用的人是个普通 member，为什么？那就是不管自己是什么角色，完成自己的角色，120%地完成，将你那个普通的成员角色做得比别人有特色有效果。

讨论发言时要面向小组成员，而不要看着老师。这一点很多人忽视了，因为你的讨论是和老师无关的啊！你的队员才是现在最重要的人。

小组面试的评估

一般而言，对于小组面试的计分有以下三种方式：

- （1）各考官对每个考生的每一个测评要素打分；
- （2）不同的考官对不同考生的每一个测评要素打分；
- （3）各考官分别对每个考生的某几个特定测评要素打分。

在具体实施期间，考官之间可根据考官水平和考官特长等具体情况，有针对性地选择使用某一种计分方式。

计分的内容一般包括三个方面：

（1）语言方面。包括发言主动性、组织协调能力、口头表达能力、辩论说服能力、论点的正确性等，这些不同的要素应根据职位的不同有不同的权重得分。在具体实施过程中，可根据具体情况，确定测评的要素和各要素的权重，以和具体的岗位、职位相对应。

（2）非语言方面。包括面部表情、身体姿势、语调、语速和手势。

（3）个性特点。包括自信程度、进取心、责任心、情绪稳定性、反应灵活性等测评要素。

由此看来，应聘者的一举一动都看在 HR 的眼睛里，所有的细节都有可能成为决定应聘成败的因素。

举一个常用的评分方式

无领导小组讨论主要考察 9 项评测内容及权重（100）：

- 1、 组织协调能力——15
- 2、 逻辑分析能力——10
- 3、 倾听尊重 ——14
- 4、 表达能力 ——11
- 5、 说服能力 ——8
- 6、 情绪稳定性 ——15
- 7、 自信心 ——8
- 8、 主动性 ——10
- 9、 反应灵活性 ——9

从以上可以看出，组织协调能力和情绪稳定性的比重相对大一点。

计分的办法是把评委给出的每项分数乘以该项的权重，然后把各项分数相加，即得出你在无领导小组面试成绩总分。

知道了考察内容及评分标准，当你参加无领导小组讨论的时候你就知道如何控制你自己，以获得高分了。

小组面试实战记录

在会议室门口，招聘人员给每位应聘者发了张纸条，上面是一段新闻材料，然后说“面试形式是无领导小组讨论，时间 30 分钟。材料你们先看 5 分钟，待会儿讨论这段材料有没有评论价值，评论点在哪里。

进了房间，一名女生快言快语：“我是××大学新闻系的，先说两句。”她这“两句”足有 3 分钟长（太过长篇大论）；然后话题被另一女生抢去，“我不支持你这个观点，我认为……”这一“认为”更长（直接否定他人的错误行为）；另外几个人抢不到机会，只能干着急（缺乏主动性，而且即使无法说话，也应注意倾听，寻找问题，听出亮点）。我终于逮到了机会，心中窃喜的同时嘴却开始结巴，词不达意，我自己都不知道要说的观点是什么了（语言能力缺乏，逻辑混乱，情绪不能稳定）。后面的人说什么我都听不清，也不愿听了（不能融入小组讨论的整体氛围）。我知道我完了。

有了这次教训，回家后我和几个哥们凑到一起进行了几场“模拟面试”。不久，我又获得面试机会，这家企业同样有“无领导小组讨论”环节。考官特别强调：“大家讨论发言时要面向小组成员，而不要看着老师。”这一点让我在面试后懊悔了好久，因为我在发言时怕老师们听不清，所以盯着一位老师讲开了，而那老师也就盯着我看，等我意识到这点，讨论已经进行了大半。半个小时后，要作结论了，我先发制人，言简意赅说出了我们的结论，最后的一点儿时间留给了整场比较沉默的一名考友，毕竟整个小组的力量和表现均衡也是小组得高分的保证。面试结束，大家似乎都对刚才的表现较为满意。但我知道我不一定会成功，因为在面试时丁点儿疏忽就会前功尽弃。的确，这次我还是没有成功。

第三次的题目是：每人 10 分钟时间准备，然后做 10 分钟自我介绍，顺序由抽签决定。正在女考官解释规则时，旁边的另一位男考官忽然说要再加一道必答题——薪酬期望。这是我最怕的呀，该怎么说才能让企业满意呢？而且我很不幸地抽到了第二的位置，但我还是马上让自己静下心来，沉着应对。

在所有人都陈述完毕后，女考官又发下了指令——用 3 分钟时间对在场的每位成员（包括自己）进行性格归类，自己确定归类标准，并给出归类理由。我暗自庆幸自己对每位发言都做了记录，因此陈述时底气十足。就在我以为要结束时，考官竟然又出了题目：每人写篇文章，主题是如果这次面试被拒，原因是什么，时限 15 分钟。虽然此时我已感觉精疲力竭，但仍满怀信心地“写作”，并把自己两次失败的体会也“揉”了进去。

这一次，我成功了。之所以成功，想来是我在整个讨论过程中，注意聆听，而且应变能力较强，同时也善总结吧。

面试之压力面试

压力面试并不是一种单独存在的面试类型，而往往是穿插在行为面试和案例面试当中的。在压力面试中，压力的来源主要是问题的难度和面试官不断咄咄逼人的追问。压力面试的主要目的，就是通过你的恐惧来解除你的事前准备，观察你在压力下的反映，从而能看到一个真实的你。但是实际上，只要有所准备，你就能够面对压力面试保持冷静。

Tips: CAR 策略

Confidence（自信）

压力面试的目的不仅仅看你回答的内容，更多的是考察你面对压力表现出来的冷静，因此面试官在提出很有挑战性的问题的时候更留意你当时的自信，而不是你回答的完美。无论碰到什么问题，要冷静和信心，直视着面试官来回答问题。

Ambiguous（模棱两可）

和传统面试不一样，面对压力面试有些时候不能直接回答问题。由于大多数压力面试中的问题都会涉及你的不足，因此在说的时候你一定要把这些缺点或不足和你的优点相联系起来。

Reflexive Questions（用反义疑问句）

适当友好的反问句往往也是很有有效的。在表述自己的观点后，用很友好的口气说一句“don't you think”或者“你觉得呢？”都会让面试官觉得你很有自信，而且很沉着。但是，用这个技巧一定要小心：第一是要用得自然，不要让面试官感觉你刻意在用；第二是语气一定要缓和友好。总之，面对突如其来的压力问题，根本不用紧张。冷静地面对，有技巧的去回答，一个原本让你浑身发抖的压力面试就成了你脱颖而出的机会了。

10 个经典的压力面试题及分析

1、告诉我，你最大的弱点是什么？

回答这种问题的秘诀在于不接受这种否定暗示。不要否认你有缺点，没人会相信世界上有完人；相反，你应该承认一个微不足道的弱点或一个小小的缺点，然后再说那都已经成为过去了，表明自己是怎样克服这个缺点的。

2、你认为自己的哪项技能需要加强？

麻烦又来了，你不可能宣称自己无所不能，但如果你简单地承认自己在哪方面需要改进，高压面试主考就会像嗜血的鲨鱼一样一口咬住你。你该重新定义一下这个问题以便躲开这一点："既然谈到这儿，我想说我已具备了这份工作所需的所有技能。这也是我所以对这个职位感兴趣的原因。"你可以借机再把自己简历中的闪光之处再炫耀一番。

3、你认为什么样的决定犹为难做？

如果你用他问题中的这些词来回答，就只能对自己不利了。主考会立刻猛扑上来。那回答的秘诀是什么呢？要摒弃那些否定性的词汇："我没发现有什么决定特别'难'做，但确实有时做一些决定要比做其他的决定要多费一些脑筋，多做些分析。也许你把这叫做'难'，但我认为我拿工资就是做这些事情的。"

4、你靠那点微薄的薪水是怎么过活的？一定欠债了吧！生活对你来说一定很艰难？

这个问题的目的是引你说出一些个人生活上存在的问题和财政危机。当然，也许主考所说的不错，然而你一定要回避这个问题："你见过哪个我这个岁数的人对工资已经很满意呢？当然，我想得到更高的薪水，这也是我到这来参加面试的原因。至于现在嘛！我还可以付帐并保持收支平衡的。"

5、你与现在的老板相处很久了，为什么不继续干下去了呢？

假设说主考已经击中了你的要害，他说得完全是事实，但这并不意味着你就非得同意他问题中对你不利的因素。"我喜欢现在这份工作是因为它既稳定又有挑战性。而在那里我已经不可能有更大的发展了，因此我到此来应聘。我希望换一家公司以便更好地发挥自己的才能。"

6、你不认为自己的年龄应该早就升到更高的位置了吗？

这是个刺激人的问题。但也可以不那么看，而把它当成是对你的能力和成绩的一种赞美。"我干这份工作只为了长远打算，要收获就必须付出，这正是我所做的。在这份工作中我已经获得了很多经验，打下了坚实的基础。现在我来此应聘正是为了把学来的这些有益的东西派上用场。"

7、你为什么要辞掉现在的工作？

这是在高压面试中极为常见的问题，但比别的高压问题更为难答。值得庆幸的是，求职顾问已经总结出了应付这个问题的一条妙语，很容易记住，即使紧张也不会忘记，它就是：CLAMPS，意思是挑战、职位、进取、金钱、尊严及安全。你既可以单独拿出一个作为原因，也可以都拿出来以便使对方相信你离开现在的岗位是合情合理的，是经过深思熟虑的明智之举。

8、现在这份工作你最不喜欢的是哪一点？

又是典型的用否定词表述的高压问题。但即使这样，也要避免其中的否定因素。考官可不管是不是他促使你如此挑剔的，他只能记住你是一个爱抱怨的人。更糟的是，他对这次面试的印象也会是否定的。再说，你对现在工作的不满确实说明了你另换工作的原因，但却没有满足现在老板的需要。你应该时刻把握老板的需要："我觉得现在的工作各方面都不错，但是我正准备迎接新的挑战，等待肩负起更重的担子，取得更大的成就。希望把自己之所学运用到更富挑战性、更能发挥自己才能的岗位上。"

9、你认为在工作中曾遇到过的最艰难时刻是什么时候？

不要搜肠刮肚地找出这个问题的答案。你最不想做的就是道出以个人失败和集体受难而告终的经历。即使参加的不是高压面试，你首先也应该料到会问这个问题，然后带着一个对你和你的公司来说结局皆大欢喜的故事去参加面试。给你一些忠告：不要谈及个人和家庭的困难，不要谈及与上司和同事的摩擦，你可以讲一次与下属产生的矛盾，并且说明自己是如何创造性地解决了矛盾，最后做到皆大欢喜的。你也可以讲一次对你来说极富挑战性的经历。

10、 你觉得什么人在工作中难于相处？

你已经学会了千方百计避免作否定回答的技巧，那么你很可能简单地回答："我觉得没什么人在工作中难相处。"或："我跟大家都合得来。"这两种答案都不算坏，但却都不十分可信。你应该利用这个机会表明你是个有集体协作精神的人，"在工作中唯一不容易相处的是那些没有集体协作精神的人，他们不肯干却常抱怨，无论怎样激发他们的工作热情，他们都无动于衷。"

面试之求职礼仪

求职面试礼仪，从每个细节改变打造自己的形象，不过窃以为这些不容易速成，很多都需要长期的修养磨练，甚至和自身所处的环境密切相关。

面试礼仪一、时间观念是第一道题

守时是职业道德的一个基本要求，提前**10-15**分钟到达面试地点效果最佳，可熟悉一下环境，稳定一下心神。提前半小时以上到达会被视为没有时间观念，但在面试时迟到或是匆匆忙忙赶到却是致命的，如果你面试迟到，那么不管你有什么理由，也会被视为缺乏自我管理和约束能力，即缺乏职业能力，给面试者留下非常不好的印象。

不管什么理由，迟到会影响自身的形象，这是一个对人、对自己尊重的问题。而且大公司的面试往往一次要安排很多人，迟到了几分钟，就很可能永远与这家公司失之交臂了，因为这是面试的第一道题，你的分值就被扣掉，后面的你也会因状态不佳而搞砸。

如果路程较远，宁可早到**30**分钟，甚至一个小时。城市很大，路上堵车的情形很普遍，对于不熟悉的地方也难免迷路。但早到后不宜提早进入办公室，最好不要提前**10**分钟以上出现在面谈地点，否则聘用者很可能因为手头的事情没处理完而觉得很不方便。

外企的老板往往是说几点就是几点，一般绝不提前。当然，如果事先通知了许多人来面试，早到者可提早面试或是在空闲的会议室等候，那就另当别论。对面试地点比较远，地理位置也比较复杂的，不妨先跑一趟，熟悉交通线路、地形、甚至事先搞清洗手间的位置，这样你就知道面试的具体地点，同时也了解路上所需的时间。

但招聘人员是允许迟到的，这一点一定要清楚，对招聘人员迟到千万不要太介意，也不要太介意面试人员的礼仪、素养。如果他们有不妥之处，你应尽量表现得大度开朗一些，这样往往能使坏事变好事。否则，招聘人员一迟到，你的不满情绪就流于言表，面露愠色，招聘人员对你的第一印象就大打折扣，甚至导致满盘皆输。因为面试也是一种人际磨合能力的考查，你得体、周到的表现，自然是有百利而无一害的。

面试礼仪二、进入面试单位的第一形象

到了办公区，最好径直走到面试单位，而不要四处张望，甚至被保安盯上；走进公司之前，口香糖和香烟都收起来，因为大多数的面试官都无法忍受你在公司嚼口香糖或吸烟；手机坚决不要开，避免面试时造成尴尬局面，同时也分散你的精力，影响你的成绩。一进面试单位，若有前台，则开门见山说明来意，经指导到指定区域落座，若无前台，则找工作人员求助。这时要注意用语文明，开始的"你好"和被指导后的"谢谢"是必说的，这代表你的教养；一些小企业没有等候室，就在面试办公室的门外等候；当办公室门打开时应有礼貌地说声："打扰了。"然后向室内考官表明自己是来面试的，绝不可贸然闯入；假如有工作人员告诉你面试地点及时间，应当表示感谢；不要询问单位情况或向其索要材料，且无权对单位作以品评；不要驻足观看其他工作人员的工作，或在落座后对工作人员所讨论的事情或接听电话发表意见或评论，

以免给人肤浅嘴快的印象。

面试礼仪三、等待面试时表现不容忽视

进入公司前台，要把访问的主题、有无约定、访问者的名字和自己名字报上。到达面试地点后应在等候室耐心等待，并保持安静及正确的坐姿。如果此时有的单位为使面试能尽可能多地略过单位情况介绍步骤，尽快进入实质性阶段。准备了公司的介绍材料，是应该仔细阅读以先期了解其情况。也可自带一些试题重温。而不要来回走动显示浮躁不安，也不要与别的接受面试者聊天，因为这可能是你未来的同事，甚至决定你能否称职的人，你的谈话对周围的影响是你难以把握的，这也许会导致你应聘的失败。更要坚决制止的是：在接待室恰巧遇到朋友或熟人，就旁若无人地大声说话或笑闹；吃口香糖，抽香烟、接手机。

面试礼仪四、与面试官的第一个照面

面试礼仪1.把握进屋时机

如果没有人通知，即使前面一个人已经面试结束，也应该在门外耐心等待，不要擅自走进面试房间。自己的名字被喊到，就有力地答一声“是”，然后再敲门进入，敲两下是较为标准的。敲门时千万不可敲得太用力，以里面听得见的力度。听到里面说：“请进”后，要回答：“打扰了”再进入房间。开门关门尽量要轻，进门后不要用后手随手将门关上，应转过身去正对着门，用手轻轻将门合上。回过身来将上半身前倾30度左右，向面试官鞠躬行礼，面带微笑称呼一声“你好”，彬彬有礼而大方得体，不要过分殷勤、拘谨或过分谦让。

面试礼仪2.专业化的握手

面试时，握手是最重要的一种身体语言。专业化的握手能创造出平等、彼此信任的和谐氛围。你的自信也会使人感到你能够胜任而且愿意做任何工作。这是创造好的第一印象的最佳途径。怎样握手？握多长时间？这些都至关重要。因为这是你与面试官的初次见面，这种手与手的礼貌接触是建立第一印象的重要开始，不少企业把握握手作为考察一个应聘者是否专业、自信的依据。

所以，在面试官的手朝你伸过来之后就握住它，要保证你的整个手臂呈L型(90度)，有力地摇两下，然后把手自然地放下。握手应该坚实有力，有“感染力”。双眼要直视对方，自信地说出你的名字，即使你是位女士，也要表示出坚定的态度，但不要太使劲，更不要使劲摇晃；不要用两只手，用这种方式握手在西方公司看来不够专业。而且手应当是干燥、温暖的。如果他/她伸出手，却握到一只软弱无力、湿乎乎的手，这肯定不是好的开端。如果你刚刚赶到面试现场，用凉水冲冲手，使自己保持冷静。如果手心发凉，就用热水捂一下。握手时长时间地拖住面试官的手，偶尔用力或快速捏一下手掌。这些动作说明你过于紧张，而面试时太紧张表示你无法胜任这项工作；轻触式握手显出你很害怕而且缺乏信心，你在面试官面前应表现出你是个能干的、善于与人相处的职业者；远距离在对方还没伸手之前，就伸长手臂去够面试官的手，表示你太紧张和害怕，面试者会认为你不喜欢或者不信任他们。

面试礼仪3.无声胜有声的形体语言

加州大学洛杉矶分校的一项研究表明，个人给他人留下的印象，7%取决于用辞，38%取决于音质，55%取决于非语言交流。非语言交流的重要性可想而知。

在面试中，恰当使用非语言交流的技巧，将为你带来事半功倍的效果。除了讲话以外，无声语言是重要的公关手段，主要有：手势语、目光语、身势语、面部语、服饰语等，通过仪表、姿态、神情、动作来传递信息，它们在交谈中往往起着有声语言无法比拟的效果，是职业形象的更高境界。形体语言对面试成败非常关键，有时一个眼神或者手势都会影响到整体评分。比如面部表情的适当微笑，就显现出一个人的乐观、豁达、自信；服饰的大方得体、不俗不妖，能反映出大学生风华正茂，有知识、有修养、青春活泼，独有魅力，它可以在考官眼中形成一道绚丽的风景，增强你的求职竞争能力。

1) 如钟坐姿显精神

进入面试室后，在没有听到“请坐”之前，绝对不可以坐下，等考官告诉你“请坐”时才可坐下，坐下时应道声“谢谢”。坐姿也有讲究，“站如松，坐如钟”，面试时也应该如此，良好的坐姿是给面试官留下好印象的关键要素之一。坐椅子时最好坐满三分之二，上身挺直，这样显得精神抖擞；保持轻松自如的姿势，身体要略向前倾。不要弓着腰，也不要把腰挺得很直，这样反倒会给人留下死板的印象，应该很自然地将腰伸直，并拢双膝，把手自然的放在上面。有两种坐姿不可取：一是紧贴着椅背坐，显得太放松；二是只坐在椅边，显得太紧张。这两种坐法，都不利于面试的进行。要表现出精力和热忱，松懈的姿势会让人感到你疲惫不堪或漫不经心。切忌跷二郎腿并不停抖动，两臂不要交叉在胸前，更不能把手放在邻座椅背上，或加些玩笔、摸头、伸舌头等小动作，容易给别人一种轻浮傲慢、有失庄重的印象。

2) 眼睛是心灵的窗户？

面试一开始就要留心自己的身体语言，特别是自己的眼神，对面试官应全神贯注，目光始终聚焦在面试人员身上，在不言之中，展现出自信及对对方的尊重。眼睛是心灵的窗户，恰当的眼神能体现出智慧、自信以及对公司的向往和热情。注意眼神的交流，这不仅是相互尊重的表示，也可以更好地获取一些信息，与面试官的动作达成默契。正确的眼神表达应该是：礼貌地正视对方，注视的部位最好是考官的鼻眼三角区(社交区)；目光平和而有神，专注而不呆板；如果有几个面试官在场，说话的时候要适当用目光扫视一下其他人，以示尊重；回答问题前，可以把视线投在对方背面墙上，约两三秒钟做思考，不宜过长，开口回答问题时，应该把视线收回来。

3) 微笑的表情有亲和力

微笑是自信的第一步，也能为你消除紧张。面试时要面带微笑，亲切和蔼、谦虚虔诚、有问必答。面带微笑会增进与面试官的沟通，会百分之百的提高你的外部形象，改善你与面试官的关系。赏心悦目的面部表情，应聘的成功率，远高于那些目不斜视、笑不露齿的人。不要板着面孔，苦着一张脸，否则不能给人以最佳的印象，争取到工作机会。听对方说话时，要时有点头，表示自己听明白了，或正在注意听。同时也要不时面带微笑，当然也不宜笑得太僵硬，一切都要顺其自然。表情呆板、大大咧咧、扭扭捏捏、矮揉造作，都是一种美的缺陷，破坏了自然的美。

4) 适度恰当的手势

说话时做些手势，加大对某个问题的形容和力度，是很自然的，可手势太多也会分散人的注意力，需要时适度配合表达。中国人的手势往往特别多，而且几乎都一个模子。尤其是在讲英文的时候，习惯两个手不停地上下晃，或者单手比划。这一点一定要注意。平时要留意外国人的手势，了解中外手势的不同。另外注意不要用手比划一二三，这样往往会滔滔不绝，令人生厌。而且中西方手势中，一二三的表达方式也迥然不同，用错了反而造成误解。交谈很投机时，可适当地配合一些手势讲解，但不要频繁耸肩，手舞足蹈。有些求职者由于紧张，双手不知道该放哪儿，而有些人过于兴奋，在侃侃而谈时舞动双手，这些都不可取。不要有太多小动作，这是不成熟的表现，更切忌抓耳挠腮、用手捂嘴说话，这样显得紧张，不专心交谈。很多中国人都有这一习惯，为表示亲切而拍对方的肩膀，这对面试官很失礼。

面试礼仪五、怎样让面试官重视你

个人自我介绍是面试实战非常关键的一步，因为众所周知的“前因效应”的影响，这2-3分钟见面前的自我介绍，将是你所有工作成绩与为人处世的总结，也是你接下来面试的基调，考官将基于你的材料与介绍进行提问。将在很大程度上决定你在各位考官心里的形象，形象良好，才能让面试官重视你。

面试礼仪1.气质高雅与风度潇洒

面试时，招聘单位对你的第一印象最重要。你要仪态大方得体，举止温文而雅，要想树立起自己的良好形象，这就肯定要借助各种公关手段和方法。各种公关手段主要有言词语言公关、态势语言公关和素养公关。这些公关手段又包括数种方法，如：幽默法、委婉法等。还应掌握一些公关的基本技巧。只有在了解有关公关的常规知识之后，才能顺利地、成功地树立起自己良好的形象。如果你能使一个人对你有好感，那么也就可能使你周围的每一个人甚至是更多的人，都对你有好感。往往是风度翩翩者稳操胜券，仪态平平者则屈居人后。在人际交往中，人们常常用“气质很好”这句模糊其意的话来评价对某人的总体印象，似乎正是其模糊性才体现的较高的概括力。然而，一旦要把这个具体的感觉用抽象的概念作解释，就变得难以表达了。其实言谈举止就反映内在气质，从心理学的角度来看，一个人的言谈举止反映的是他（她）的内在修养，比如，一个人的个性、价值取向、气质、所学专业……不同类型的人，会表现出不一样的行为习惯，而不同公司、不同部门，也就在面试中通过对大学生言谈举止的观察，来了解他们的内在修养、内在气质，并以此来确定其是否是自己需要的人选。面试能否成功，是在应聘者不经意间被决定的，而且和应聘者的言谈举止很有关系。而这些内在素质，都会在平常的言谈举止中流露出来。

如果说气质源于陶冶，那么风度则可以借助于技术因素，或者说有时是可以操作的。风度总是伴随着礼仪，一个有风度的人，必定谙知礼仪的重要，既彬彬有礼，又落落大方，顺乎自然，合乎人情，外表、内涵和肢体语言的真挚融合为一，这便是现代人的潇洒风度。每个人都有自己的形象风格，展现自我风采的另外一个重要因素便是自信，体现出一种独特的自然魅力，自我风采便无人能挡。

面试礼仪2. 语言就是力量

语言艺术是一门综合艺术，包含着丰富的内涵。一个语言艺术造诣较深的人需要多方面的素质，如具有较高理论水平，广博的知识扎扎实实的语言功底。如果说外部形象是面试的第一张名片，那么语言就是第二张名片，它客观反应了一个人的文化素质和内涵修养。谦虚、诚恳、自然、亲和、自信的谈话态度会让你在任何场合都受到欢迎，动人的公关语言、艺术性的口才将帮助你获得成功。面试时要在现有的语言水平上，尽可能的发挥口才作用。对所提出的问题对答如流，恰到好处，妙语连珠，耐人寻味，又不夸夸其谈，夸大其词。

自我介绍是很好的表现机会，应把握以下几个要点：首先，要突出个人的优点和特长，并要有相当的可信度。特别是具有实际管理经验的要突出自己在管理方面的优势，最好是通过自己做过什么项目这样的方式来叙述一下，语言要概括、简洁、有力，不要拖泥带水，轻重不分。重复的语言虽然有其强调的作用，但也可能使考官产生厌烦情绪，因此重申的内容，应该是浓缩的精华，要突出你与众不同的个性和特长，给考官留下几许难忘的记忆；其次，要展示个性，使个人形象鲜明，可以适当引用别人的言论，如老师、朋友等的评论来支持自己的描述；第三，坚持以事实说话，少用虚词、感叹词之类；第四要符合常规，介绍的内容和层次应合理、有序地展开。要注意语言逻辑，介绍时应层次分明、重点突出，使自己的优势很自然地逐步显露；最后，尽量不要用简称、方言、土语和口头语，以免对方难以听懂。当不能回答某一问题时，应如实告诉对方，含糊其辞和胡吹乱侃会导致失败。友情提示：面试，在很多情况下是与面试官最直接的“短兵相接”，所以，一举一动、一言一行，都让面试官尽收眼底。

所以面试礼仪就是最为重要的一个环节，礼仪是个人素质的一种外在表现形式，是面试制胜的法宝。

面试礼仪这个环节又由许多小环节构成，如果礼仪知识知之甚少，或忽视礼仪的作用，在一个小环节上出现纰漏，必然会被淘汰出局，肯定失败无疑，因为即便你得了99分，可得了100分的还要因其他方面而淘汰，那就是竞争太激烈了。

八、常见问题（FAQ）

光大银行校园招聘 FAQ

1. 光大银行校园招聘的名额是否有限制?xx 职位的招聘人数是多少?

回答：对于校园招聘人数，我们的原则是名额不限，择优录取，宁缺勿滥，具体招聘职位详情，请查看各公司信息。

2. 所有递交简历都会被看见吗?是否简历太多了有的就不会看了?简历的筛选方式是什么?

回答：我们承诺对所有投递成功的简历进行人工筛选。

3. 现场收简历吗?

回答：校园宣讲会现场可以投递简历。建议应届毕业生投递简历时通过智联招聘网的校园招聘板块投递，线上简历将直接进入光大银行校园招聘人才库。

4. 硕士毕业生有优势吗?党员有优势吗?

回答：我们会根据职位的具体要求进行综合考评。

5. 我是来自 xx 大学的，贵公司是否对学校有要求?

回答：在今年校园宣讲中，我们根据人力等多方面因素考量选定了今年校园宣讲的学校，但是不意味着对其他大学的同学就不予以考虑，我们欢迎各个学校的同学来应征我们的岗位。

6. 对专业能力和兴趣两者不一致的时候，公司更看重的是什么?公司筛选简历的标准是什么?

回答：对于应聘者的考量是综合性的，特别是对于应届的毕业生，您的专业、成绩排名、政治面貌、担任学生干部情况、语言能力、社会实践情况等都在我们考虑的范围之内。

7. 我是 xx 学院的往届毕业生，请问对往届的优秀毕业生会否考虑?

回答：我们本次校园招聘的主要对象是应届毕业生，如果往届的毕业生有兴趣的话可以关注我们面向其他社会人员的社会招聘信息。

8. 现在英语四六级考试的证书已经取消了，请问怎么判断英语的四六级成绩?

回答：对于四六级目前还没有取得相关证书的同学，您可以提供您近期的四、六级考试的分数给我们作参考。

