

应届毕业生求职系列

WWW.YJBYS.COM

YJBYS求职网 编著

沃尔玛 Walmart 
Save money. Live better.

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

沃尔玛求职宝典

前言

沃尔玛百货有限公司是由美国零售业的传奇人物山姆·沃尔顿先生于 1962 年在阿肯色州成立的。经过五十年的发展，沃尔玛公司已经成为美国最大的私人雇主和世界上最大的连锁零售企业。作为一家世界性连锁企业，沃尔玛主要涉足零售业，在全球 15 个国家开设了超过 8,000 家商场，下设 53 个品牌，员工总数达 210 多万人，每周光临沃尔玛的顾客更是达 2 亿人次。沃尔玛还多次荣登《财富》杂志世界 500 强榜上前三名，并当选最具价值品牌。

与在世界其它地方一样，沃尔玛在中国始终坚持“尊重个人、服务顾客、追求卓越”的核心价值观，专注于开好每一家店，服务好每一位顾客，履行公司的核心使命，即“帮助顾客省钱，让他们生活得更美好”。总之，沃尔玛始终保持良好的发展姿态，不断为它的顾客、会员和员工创造非凡！

为了帮助广大想进入沃尔玛公司工作的应届毕业生在竞争中脱颖而出，顺利得到沃尔玛公司的 offer，应届毕业生求职网（www.yjbys.com）职场专家收集相关的资料，根据近几年的沃尔玛公司校园招聘的实况，总结出沃尔玛公司的求职宝典（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沃尔玛公司的同学服务的目的，帮助大家更好地了解沃尔玛公司而编撰。宝典分为八部分，包括企业背景、福利待遇&职业发展、校园招聘、宣讲会秘籍、网申秘籍、笔试秘籍、面试秘籍、常见问题（FAQ）。其中前两章介绍了沃尔玛公司的背景资料，比较详尽。在这两章中，我们对沃尔玛公司发展历程、企业文化、主营业务、业内地位、福利待遇、员工关怀、职业发展空间等大家最关心的问题进行一一阐述，详尽直观。在其后的六章中，我们通过对沃尔玛公司的整个校园招聘流程的分步解读，为关注沃尔玛公司的求职者提供了详尽、实用的求职攻略。让同学看完本宝典后，对沃尔玛公司的校园招聘有一个更深的了解，求职时更加得心应手，成竹在胸。

下面，让我们站在应届毕业生的角度，以职场第一手信息，从根本上解决求职者的疑惑，详细解答进入沃尔玛公司的每一个关键步骤。

目录

前言.....	2
目录.....	3
一、 企业背景.....	5
1.1 沃尔玛概况.....	5
1.1.1 企业名片.....	5
1.1.2 发展历程.....	6
1.1.3 组织机构.....	8
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.....	13
2.1 人才政策.....	13
2.2 福利待遇.....	14
2.3 员工关怀.....	15
2.4 职业发展.....	16
2.4.1 晋升机制.....	16
2.4.2 培训机会.....	17
三、 校园招聘.....	19
3.1 2013 年沃尔玛校园招聘岗位&要求.....	19
3.2 2013 年沃尔玛校园招聘流程.....	21
四、 沃尔玛宣讲会秘籍.....	21
4.1 宣讲会信息查询.....	21
4.2 宣讲会小贴士.....	22
五、 沃尔玛网申秘籍.....	22
5.1 网申入口.....	22
5.2 网申内容.....	23
5.3 网申小贴士.....	23
六、 沃尔玛笔试秘籍.....	23

6.1 笔试概述.....	23
6.2 笔试经验.....	23
6.3 笔试小贴士.....	25
七、沃尔玛面试秘籍.....	25
7.1 面试概述.....	25
7.2 面试经验.....	26
7.3 面试小贴士.....	28

一、企业背景

1.1 沃尔玛概况

1.1.1 企业名片

公司全称：沃尔玛投资有限公司

英文名称：Wal-Mart Stores

公司 Logo:



公司类型： 上市公司

公司总部： 美国阿肯色州本顿维尔

亚洲/中国总部： 深圳

创办时间： 1962 年

创始人： 山姆·沃尔顿

开展业务： 连锁零售

经营规模： 近 8500 家门市店

世界 500 强： 第 2 名（2013 年）

员工数： 210 多万名（全球）

地址： 深圳市福田区农林路 69 号深国投广场二号楼 2-5 层及三号楼 1-12 层

邮编： 518040

电话： (86-755)21512288

全球官网： <http://www.walmartstores.com>

中国官网： <http://www.wal-martchina.com>

1.1.2 发展历程

1962年 山姆·沃尔顿创建公司，在阿肯色州罗杰斯城开办第一家沃尔玛百货商店。

1969年 10月31日成立沃尔玛百货有限公司。

1970年 在阿肯色州的本顿维尔镇成立了公司总部和第一家配送中心。

1972年 沃尔玛公司股票获准在纽约证券交易所上市。

1975年 山姆·沃尔顿受韩国工人的启发，引进了著名的“沃尔玛欢呼”。

1983年 在俄克拉荷马州的中西部市开设了第一家山姆会员商店。

1984年 山姆·沃尔顿实践对员工的许诺，公司税前利润达到8%，他在华尔街跳起了草裙舞。

1984年 大卫·格拉斯出任公司总裁。

1988年 首家沃尔玛购物广场在密苏里州的华盛顿开业。

1990年 沃尔玛成为美国第一大零售商。

1991年 沃尔玛商店在墨西哥城开业，沃尔玛开始进入海外市场。

1992年 4月5日山姆·沃尔顿先生辞世。

1992年 4月7日S·罗伯森·沃尔顿出任公司董事会主席。

1992年 沃尔玛进入波多黎各。

1993年 12月首次单周销售额达到10亿美元。

1994年 在加拿大收购了122家Woolco商店。

1995年 进入阿根廷和巴西。

1996年 通过成立合资公司进入中国。

1997年 成为美国第一大私人雇主。

1997年 沃尔玛年销售额首次突破千亿美元，达到1,050亿美元。

1998年 收购21家Wertkauf，进入德国。

1998年 首次引入社区店，在阿肯色开了三家社区店。

1998年 年度慈善捐款超过1亿美元，达1.02亿美元。

1998年 通过成立合资公司，进入韩国。

1999年 员工总数达到114万人，成为全球最大的私有雇主。

1999年 收购了ASDA集团公司(有229家店)，进入英国。

1999年 在德国收购了374家Interspa连锁超市。

2000年 在《财富》杂志的“全球最受尊敬的公司”中排名第5。

2000年 李斯阁出任沃尔玛公司总裁兼首席执行官。

2001年 单日销售创历史纪录，在感恩节次日达到12.5亿美元。

2001年 在《财富》杂志公布的世界500强企业排名中位居榜首，并在《财富》杂志“全美最受尊敬的公司”中排名第三。

2002年 收购日本西友百货部分股份，进入日本。

2002年 在《财富》杂志公布的世界500强企业排名中位居榜首，并在《财富》杂志“全美最受尊敬的公司”中排名第一。

2003年 在《财富》杂志公布的世界500强企业排名中位居榜首，并在《财富》杂志“全美最受尊敬的公司”中排名第一。

2005年 11月4日对日本零售企业西友百货公司(Seiyu Ltd.)实施10亿美元援助计划，增持西友股份到56.56%。原沃尔玛全球高级副总裁兼首席运营官的埃德·克罗兹基于12月15日接任西友公司CEO。

2005年 12月14日以7.64亿美元的价格从葡萄牙集团Sonae SGPSSA手中收购了其在巴西140多家大小超市、百货店、批发市场，并巩固了其在巴西零售业排行老三的位置。

2005年 12月22日深圳山姆会员商店乔迁新址，新山姆会员商店营业面积比原山姆增加了5000平米。

停车位是原山姆的 3 倍多。

2006 年 3 月取得中美洲最大零售商中美洲零售控股公司的控股权，并将该公司更名为“沃尔玛中美洲公司”。由此拓展了其在哥斯达黎加、危地马拉、萨尔瓦多、洪都拉斯和尼加拉瓜的业务。

2007 年 8 月，沃尔玛与印度巴帝集团成立合资公司，为印度的零售商、制造商和农民提供商品批发服务。

2008 年 2 月 21 日，沃尔玛宣布计划未来七年在印度开设 10 至 15 家大型现购自运批发店，正式进军印度批发市场。

2008 年 10 月 22 日，沃尔玛全球可持续发展高峰会议在北京召开，会议邀请了超过 900 名的官员和供应商代表，探讨全球变暖条件下的节能减排、减少包装的环保新举措。

2008 年 11 月 21 日，董事会选举麦道克 (Mike Duke) 接替李斯阁 (Lee Scott) 当选公司首席执行官。

2009 年 1 月 7 日，董明伦 (Doug McMillon) 被提升为沃尔玛国际部总裁兼首席执行官

2009 年 10 月 30 日，沃尔玛高管代表团参观世博会美国国家馆建设。代表团成员包括了沃尔玛国际业务总裁兼首席执行官董明伦 (Doug McMillon)、沃尔玛亚洲区总裁兼首席执行官贝思哲 (Scott Price)、沃尔玛中国总裁兼首席执行官陈耀昌 (Ed Chan) 等。

2009 年 11 月 2 日沃尔玛全球总裁麦道克等高管一行访问中国。一行主题为：一，继续推进沃尔玛对可持续发展的承诺；二，强调沃尔玛对中国作为零售业主要增长驱动力及沃尔玛全球供应链关键市场的重视和信心。

2010 年 2 月 25 日，沃尔玛宣布温室气体减排目标 —— 到 2015 年底之前从其全球供应链中削减 2 千万吨的温室气体排放量。这相当于此公司在未来 5 年内预计全球碳足迹增量的 1.5 倍，相当于一年从公路上减少 380 万辆以上的汽车。

2010 年 4 月 6 日，沃尔玛公司公布其全球年度慈善捐赠额的最新统计结果，2010 财年在全球市场捐赠资金及物资累计超过 5.12 亿美元。

2010 年 4 月 15 日《财富》杂志公布了美国五百强企业新榜单，全球最大零售商沃尔玛取代石油巨头埃克森美孚登上榜首。

2011 年，沃尔玛公司和沃尔玛基金会慈善捐赠资金累计 3.19 亿美元、物资累计超过 4.8 亿美元。2010 年，沃尔玛公司再次荣登《财富》世界 500 强榜首，并在《财富》杂志“2010 年最受赞赏企业”调查的零售企业中排名第一。

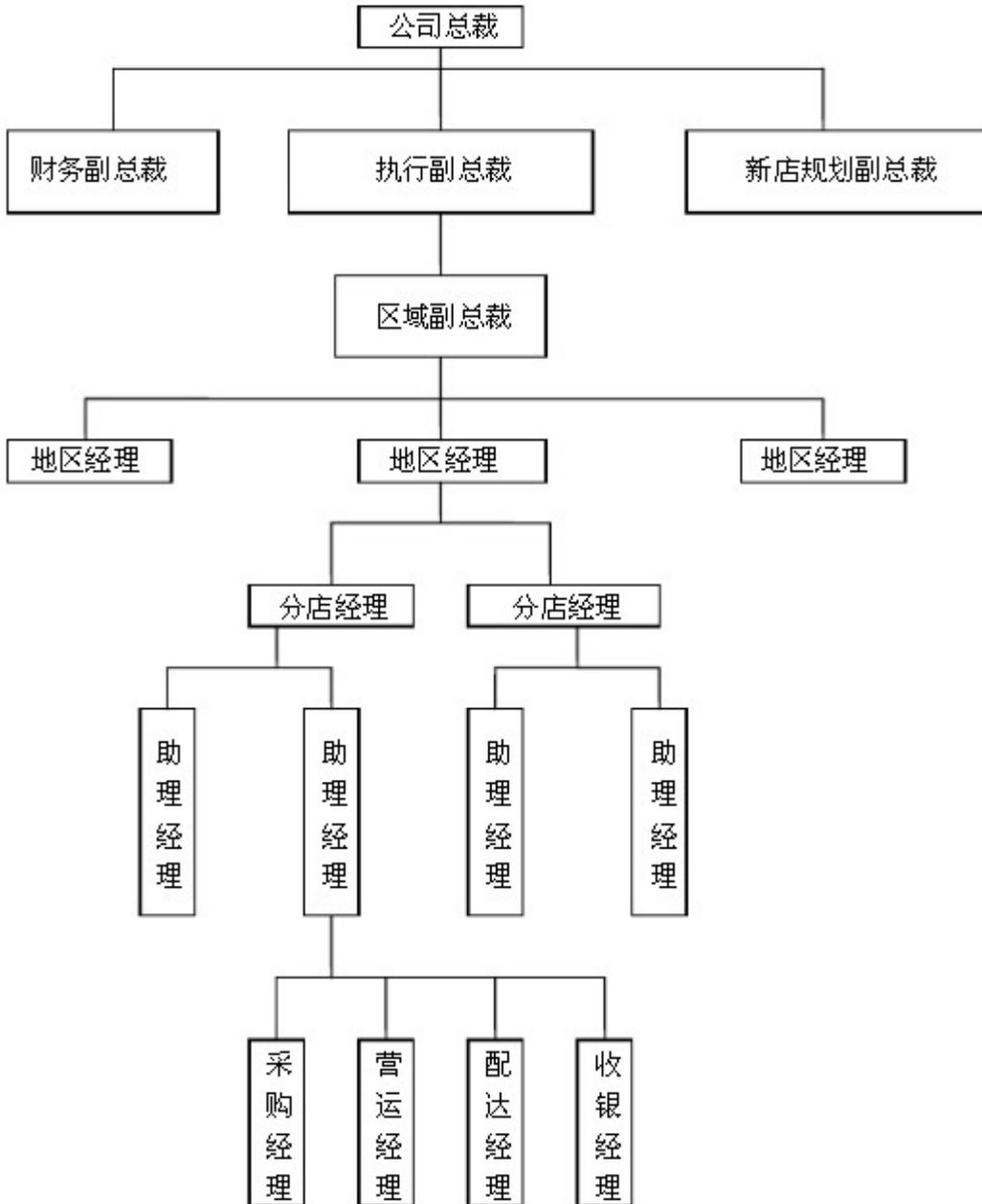
沃尔玛在中国：

沃尔玛于 1996 年进入中国，并在深圳开设了第一家沃尔玛购物广场和山姆会员商店。目前沃尔玛在中国经营多种业态和品牌，包括购物广场、山姆会员商店、社区店等，截至 2012 年 3 月 1 日，已在全国 140 个城市开设了 370 家商场，创造了超过 10 万个就业机会！

沃尔玛在中国的经营始终坚持本地采购，目前，沃尔玛中国与近 2 万家供应商建立了合作关系，销售的产品中本地产品超过 95%；同时，沃尔玛中国注重人才本土化，鼓励人才多元化，特别是培养和发展女性员工及管理层。目前沃尔玛中国超过 99.9% 的员工来自中国本土，商场总经理 100% 由中国本土人才担任，女性员工占比超过 60%，管理团队约 40% 为女性。2009 年公司成立了“沃尔玛中国女性领导力发展委员会”，以加速推动女性的职业发展。

1.1.3 组织机构

沃尔玛公司组织结构图



组织机构特点：

1、组织扁平化。传统的零售企业组织结构为“金字塔型”层级结构。在这种结构中，上下级间层级分明，每个人都有明确的权利和责任，中间为一个庞大的管理层。该结构在稳定的环境下，是一种比较高效的组织结构，适合企业的发展。在沃尔玛的组织结构里，上层的 CEO 下面只设四个事业部：购物广场、山姆会员店、国际业务、配送业务，下层就是庞大的分店。

2、管理分权化。分权化是指上层管理者把一些管理权和决策权与下级共享，这样有利于相互制约和管理，防止某部门滥用职权。

1.1.4 企业文化

基本信仰:

1、尊重个人

尊重每位同事提出的意见。经理们被看作“公仆领导”，通过培训、表扬及建设性的反馈意见帮助新的同事认识、发掘自己的潜能。使用“开放式”的管理哲学在开放的气氛中鼓励同事多提问题、多关心公司。

2、服务顾客

“顾客就是老板”。沃尔玛公司尽其所能使顾客感到在沃尔玛连锁店和山姆会员商店购物是一种亲切愉快的经历。“三米微笑原则”是指同事要问候所见到的每一位顾客；“保证满意”的退换政策使顾客能在沃尔玛连锁店和山姆会员商店放心购物。

3、追求卓越

沃尔玛连锁店和山姆会员商店的同事共同分享使顾客满意的承诺。在每天营业前，同事会聚集在一起高呼沃尔玛口号，查看前一天的销售情况，讨论当天的目标。“日落原则”要求同事有一种急切意识，对当天提出的问题必须在当天予以答复。

服务宗旨:

1、日落原则

这是我们的创始人山姆·沃尔顿对那句古老的格言“今天的事情今天做”的演绎，同时也是沃尔玛文化的重要组成部分。日落原则意味着我们要努力做到日落以前答复所有当天的来电这是一种向顾客证明我们想他们所想，急他们所急的一种做事方法。

2、盛情服务

满足您的需求且超出您的期望的方法之一就是采取盛情服务。例如，当您询问我们的员工某种商品在哪里时：告诉您商品陈列在哪个部分，可满足您的需求。将您带到该商品处，则超出了您的期望。

3、三米微笑原则

我们鼓励员工做到：当您步入我们的商场时，要使你感觉到您是受欢迎的。我们聘用那些愿意向顾客微笑、并看着顾客的眼睛，向离自己三米之内的每一个人打招呼的员工，这就是我们所说的“三米微笑原则”。我们还将尽可能叫出你们的名字。

服务原则:

第一条，顾客永远是对的。

第二条，如果对此有疑义，请参照第一条执行。

创始人箴言:

“向顾客提供他们需要的东西——并且再多一点服务，让他们知道你重视他们。在错误中吸取教训，不要找任何借口——而应向顾客道歉。无论做什么，都应礼让三分。我曾经在第一块沃尔玛招牌上写下了最重要的四个字——保证满意。”

——山姆·沃尔顿

企业社会责任：



近期主要企业社会责任活动如下：

- 1、2013年5月9日，食品安全移动检测车项目正式启动。公司同时宣布了未来3年在中国将投入1亿元进一步强化食品安全管理。
- 2、2013年5月初，在四川雅安芦山地区发生4.20大地震后，灾区农户生姜积压多月难寻销路。沃尔玛中国迅速行动，前往灾区和农户对接，迅速收购了近5吨生姜，连夜送至沃尔玛成都和都江堰共14家商场的爱心生姜直销区，帮助灾区农户解决燃眉之急。
- 3、2013年4月，沃尔玛中国通过中国扶贫基金会捐赠人民币200万元的现金和物资救助四川雅安地震灾区
- 4、2013年“3.15国际消费者权益日”期间，为了提升顾客服务水平，在顾客中宣传沃尔玛“三米微笑，服务顾客”的核心价值理念，沃尔玛在全国390多家门店举行了“微笑服务之星”评选及顾客下午茶活动，真诚聆听顾客的反馈。
- 5、2013年春节期间，沃尔玛中国在官方微博 (<http://weibo.com/wmcsr>) 上再次发起“寻找365份感动，传递2013正能量”活动，号召网友和顾客在新的一年里寻找、创造更多“感动”，发现更多社区好人，也给那些需要帮助的人送上暖融融的心意。

1.2 主营业务&业内地位

1.2.1 主营业务

沃尔玛在全球的业务类型主要有四种：

- 1、沃尔玛购物广场
- 2、山姆会员商店
- 3、沃尔玛商店
- 4、沃尔玛社区店

目前，沃尔玛在中国主要有两种形式：沃尔玛购物广场和山姆会员商店。

沃尔玛购物广场：

1988年3月1日，第一家沃尔玛购物广场在美国密苏里州的华盛顿开业。将生鲜、食品与传统百货业态相结合，沃尔玛购物广场“一站式”的经营方式不仅为消费者节省了时间和开支，而且提供了一种独特的购物体验。这种全新的零售业态一经推出就受到了广大顾客的青睐和喜爱。直至今日，沃尔玛在全球已拥有一千多间购物广场。

在中国，第一家沃尔玛购物广场于1996年在深圳罗湖区隆重开业，目前沃尔玛已在全国拥有81家购物广场。

秉承沃尔玛“天天平价，始终如一”的经营理念，沃尔玛购物广场通过积极采购，灵活配销，严格控制成本，从而能向顾客提供价廉物美的商品，最终将利益转让给顾客。沃尔玛顾客至上的服务准则在购物广场得以充分体现。在这里，顾客永远第一。为确保顾客的需要得到满足，沃尔玛的每一个员工正在致力于为顾客提供盛情的服务。

随着中国经济的蓬勃发展，沃尔玛也正加快其发展的步伐，以便更好地服务顾客。



山姆会员店：

山姆会员商店是世界最大的零售商——美国沃尔玛百货有限公司的一个分支机构，其名称取自于已故的富有传奇色彩的著名零售商——沃尔玛连锁店公司的创始人山姆·沃尔顿先生。该商店是专门服务于会员的仓储式购物俱乐部，它仅向会员让利销售质优价廉的商品。第一家山姆会员商店于1983年在美国诞生，目前已在全世界拥有超过500家山姆会员商店。

在中国，第一家山姆会员商店于1996年8月12日出生于深圳，位于深圳福田区香梅北路香蜜湖北侧，总营业面积为20,000多平方米。

山姆会员商店就象是会员们的采购代理，它以“会员优惠价格”向公司和个人提供超值的名牌商品。会员可在山姆会员商店宽敞舒适的购物环境中享受山姆会员商店提供的盛情服务。山姆会员商店的主营商品有3,500多个品种，其中包括鲜食、干货、冷冻食品、饮料、烟酒、糖果、日用品、办公用品、五金家电等。所售商品多采用大箱包装或组合包装，目的是为会员省更多的钱。

此外，会员还可享受“会员权益计划”提供的各种生活上的便利及优惠。

2010年11月，山姆会员网上商店(www.samsclub.cn)正式上线，率先在深圳试运行，为深圳地区的会员提供全天24小时的网上购物体验。

1.2.2 业内地位

沃尔玛百货有限公司由美国零售业的传奇人物山姆·沃尔顿先生于 1962 年在阿肯色州成立。经过五十年的发展，已经成为美国最大的私人雇主和世界上最大的连锁零售企业。沃尔玛在全球 27 个国家开设了超过 10,000 家商场，下设 69 个品牌，全球员工总数 220 多万人，每周光临沃尔玛的顾客 2 亿人次。

1991 年，沃尔玛年销售额突破 400 亿美元，成为全球大型零售企业之一。据 1994 年 5 月美国《财富》杂志公布的全美服务行业分类排行榜，沃尔玛 1993 年销售额高达 673.4 亿美元，比上一年增长 118 亿多，超过了 1992 年排名第一位的西尔斯(Sears)，雄居全美零售业榜首。1995 年沃尔玛销售额持续增长，并创造了零售业的一项世界纪录，实现年销售额 936 亿美元，在《财富》杂志 95 美国最大企业排行榜上名列第四。

事实上，沃尔玛的年销售额相当于全美所有百货公司的总和，而且至今仍保持着强劲的发展势头。至今，沃尔玛已拥有 2133 家沃尔玛商店，它在短短几十年中有如此迅猛的发展，不得不说是零售业的一个奇迹。

2010 年，沃尔玛销售额达 4050 亿美元，财年慈善捐赠资金及物资累计超过 5.12 亿美元，比 09 财年增长超过 20%。同年，公司再次荣登《财富》世界 500 强榜首，并位《财富》杂志榜首，以及在“最受赞赏企业”调查的零售企业中排名第一。

行内主要竞争对手：

家乐福：

家乐福集团成立于 1959 年，是大卖场业态的首创者，是欧洲第一大零售商，世界第二大国际化零售连锁集团。现拥有 11,000 多家营运零售单位，业务范围遍及世界 30 个国家和地区。集团以三种主要经营业态引领市场：大型超市，超市以及折扣店。此外，家乐福还在一些国家发展了便利店和会员制量贩店。2004 年集团税后销售额增至 726.68 亿欧元，员工总数超过 43 万人。2005 年，家乐福在《财富》杂志编排的全球 500 强企业中排名第 22 位。目前在北京家乐福拥有六家门店，分别位于：静安庄，白石桥，海淀黄庄，双井，方庄，天通苑。

麦德龙：

麦德龙(METRO Group)是德国最大和最成功的企业之一，乃欧洲第三大、世界第五大贸易和零售集团，其零售商地位仅次于沃尔玛和家乐福，而且还是 cash & carry(现付自运式)模式的首创者。如今，麦德龙在全球 33 个国家拥有员工大约 235 000 名，以良好的态势经营着现购自运制(Cash and Carry, C&C)商场、大型百货商场、超大型超市折扣连锁店和专卖店等。作为日益强大的跨国公司，其素质提高的意识也紧跟发展脚步。近年来，为了加强品牌形象、建立身份标志，企业成功的引进了“麦德龙集团”发展理念，并在实际运营中展露出来，为企业的发展添加了新的动力。

1.3 工作地点

沃尔玛校园招聘岗位的主要工作地点在总部深圳，另外，在昆明、福州、大连、厦门、汕头、东莞、哈尔滨、长春、沈阳、长沙、北京、南昌、济南、青岛、天津、南京、南宁、武汉、贵阳、太原和重庆这 21 个城市开设的多家商场也会不定时的举行招聘活动，具体情况请参看官方校园招聘信息。

二、福利待遇&职业发展

2.1 人才政策

山姆·沃尔玛和他的继任者一再强调人对沃尔玛的重要性，员工被视为公司最大的财富。沃尔玛的人力资源战略可以归纳为三句话：留住人才、发展人才、吸纳人才。

留住人才：

沃尔玛致力于为每一位员工提供良好和谐的工作氛围，完善的薪酬福利计划，广阔的事业发展空间，并且在这方面已经形成了一整套独特的政策和制度。合伙人政策在沃尔玛的术语中，公司员工不被称为员工，而称为合伙人。这一概念具体化的政策体现为三个互相补充的计划：利润分享计划、雇员购股计划和损耗奖励计划。1971年，沃尔玛实施了一项由全体员工参与的利润分享计划：每个在沃尔玛工作两年以上的并且每年工作1000小时的员工都有资格分享公司当年利润。截至90年代，利润分享计划总额已经有18亿美元。此项计划使员工的工作热情空前高涨。之后，山姆又推出了雇员购股计划，让员工通过工资扣除的方式，以低于市值15%的价格购买股票。这样员工利益与公司利益休戚相关，实现了真正意义上的合伙。沃尔玛公司还推行了许多奖金计划，最为成功的就是损耗奖励计划。如果某家商店能够将损耗维持在公司的既定目标之内，该店每个员工均可获得奖金，最多可达200美元。这一计划很好地体现了合伙原则，也大大降低了公司的损耗率，节约了经营开支。

发展人才：

沃尔玛的经营者在不断的探索中领悟到人才对于企业成功的重要。加强对员工的教育和培训是提高人才素质的重要渠道。因此，沃尔玛把加强对现有员工的培养和安置看作是一项首要任务。

1.建立终身培训机制沃尔玛重视对员工的培训和教育，建立了一套行之有效的培训机制，并投入大量的资金予以保证。

2.重视好学与责任感。在一般零售公司，没有10年以上工作经验的人根本不会被考虑提升为经理。而在沃尔玛，经过6个月的训练后，如果表现良好，具有管理员工、擅长商品销售的能力，公司就会给他们一试身手的机会，先做助理经理或去协助开设新店，然后如果干得不错，就会有单独管理一个分店。

3.内部提升制。它表明了对保留与发展公司已经具有的人才的侧重强调，而不再是公司以前的不断招聘的用人特点。公司期望最大限度发挥员工的潜能并创造机会使其工作内容日益丰富和扩大，尽可能鼓励和实践从内部提升管理人员。对于每一位员工的表现，人力资源部门会定期进行书面评估，并与员工进行面谈，存入个人档案。沃尔玛对员工的评估分为试用期评估、周年评估、升职评估等。评估内容包括这位同事的工作态度、积极性、主动性、工作效率、专业知识、有何长处以及需要改进之处等。这些将作为员工日后获得晋职提升的重要依据。及时发现人才，并积极创造环境以最大限度发挥人才潜力。

吸纳人才：

除了从公司内部选拔现有优秀人才之外，沃尔玛开始从外部适时引进高级人才，补充新鲜血液，以丰富公司的人力储备。在招聘员工时，对于每一位应聘人员，无论种族、年龄、性别、地域、宗教信仰等，沃尔玛都为他们提供平等的就业机会。

2.2 福利待遇

沃尔玛公司不把员工视为雇员，而是合伙人。因此，公司的一切人力资源制度都体现这一理念，除了让员工参与决策之外，还推行一套独特的薪酬制度。沃尔玛的固定工资基本上是行业较低的水平，但是其利润分享计划、员工购股计划、损耗奖励计划在整个报酬制度中起着举足轻重的作用。

利润分享计划：

凡是加入公司一年以上，每年工作时数不低于 1 小时的所有员工，都有权分享公司的一部分利润。公司根据利润情况按员工工薪的一定百分比提留，一般为 6%。提留后用于购买公司股票，由于公司股票价值随着业绩的成长而提升，当员工离开公司或是退休时就可以得到一笔数目可观的现金或是公司股票。一位 1972 年加入沃尔玛的货车司机，20 年后的 1992 年离开时得到了 70.7 万元的利润分享金。

员工购股计划：

本着自愿的原则，员工可以购买公司的股票，并享有比市价低 15% 的折扣，可以交现金，也可以用工资抵扣。目前，沃尔玛 80% 的员工都持公司的股票，真正成为了公司的股东，其中有些成为百万和千万富翁。

损耗奖励计划：

店铺因减少损耗而获得的盈利，公司与员工一同分享。其他福利计划：建立员工疾病信托基金，设立员工子女奖学金。从 1988 年开始，每年资助 100 名沃尔玛员工的孩子上大学，每人每年 6000 美元，连续资助 4 年。

沃尔玛向每一位员工实施其“利润分红计划”、“员工折扣规定”和“奖学”，如带薪假，节假日补助，医疗、人身保险等。可以说沃尔玛尊重公司的每一个人，给员工最好的，是通过平等相待做出来的，而不是依靠媒体吹嘘出来的。

沃尔玛通过利润分享计划和员工购股计划，建立员工和企业的合伙关系，使员工感到公司是自己的，收入多少取决于自己的努力，因此会关心企业的发展，加倍努力地工作。不过，这种薪酬制度也有局限性，对于那些温饱问题没有解决的员工来讲，他们更关心眼前固定工资的多少，而非未来的收入。

更多声音：

只有法定节假日才有拿双倍工资的可能性。你要增加自己的含金量，才会得到更好待遇。

一天工作 8 小时，加班有加班费，休息日双倍工资，法定节假日三倍工资。不过沃尔玛的工资不高，可能只比当地最低工资高一点。

员工的待遇是按照城市级别分的。每个城市的薪水不同。

我同学应聘的是南昌沃尔玛，大概工资也就 1800-2500 之间！无住房安排，但交纳住房公积金。国家规定的五保一险齐全。

武汉沃尔玛的工资待遇嘛，员工的话一般是 750+200+147，五险一金全都有，而且每年还有 7 天的有薪假。

而沈阳的员工差不多是 600（基本工资）+200（勤工奖）交保险和公积金，到手 700 不到，每周休息 2 天，每月有 1 天有薪病假，每年有 7 天年假（要提前审批，一般节假日都不要想）每天工作量很大，与收入不相等。

2.3 员工关怀

沃尔玛是一个倒金字塔型组织，营运、防损、HR 三线分立，防损与 HR 一般情况下是向各自的总部负责，分店的总经理负责营运，这是典型的美国式三权制衡管理模式。但三线的管理层都处于金字塔的下端，基层员工是中间的基石，客户永远是第一位的。

员工为客户服务，管理人员为员工服务，是员工的公仆。在沃尔玛，很少看到管理人员坐在办公室内召集员工开会、谈话的，实行的走动式管理要求管理人员必须走出去直接与基层员工沟通与交流。

为帮助员工认识、发掘自己的潜能，沃尔玛一是提出并贯彻“门户开放”政策，基层员工在任何时间、地点，只要有想法或意见，都可以口头或书面与管理人员甚至总裁沟通，而不必担心受到报复。二是注重员工需求，沃尔玛每年都会投入几百万元委托专业的管理顾问公司进行员工需求调查。结果出来后，随即召开所有非管理层员工出席的草根会议(Grass Root Meeting)，记下员工反映的问题，再把会议记录转给相应部门，要求有关职能部门在规定时间内必须做出答复并提出改进计划，并将计划反馈给基层员工。

2007 年以来，沃尔玛中国推出“快乐工作”计划，帮助员工实现工作与生活的平衡。通过“我的健康生活”(My Sustainability Program, 简称 MSP)项目，启发、培养和推动员工个人及家人可持续发展的意识，帮助员工和家人爱惜、保护、改善生活和工作环境，建立健康的生活和工作方式，从而提升员工、家人乃至顾客的生活、工作环境和品质。

2010 年，公司在全国范围内推出“文化总动员”活动，将沃尔玛的“火花”企业标志转化成卡通形象“火花仔”，通过视频、电子刊物、寓言海报等新颖的沟通方式，将公司 34 条文化理念生动传达给员工，其中包括“日落原则”、“三米微笑”、“公仆领导”等，并结合丰富多彩、生动有趣的员工活动，如：员工嘉年华、亲子开放日、金点子大赛、女性领导力活动、员工俱乐部活动、员工感谢月等，使公司文化更加深入人心。

员工心声：

“在沃尔玛工作，我没觉得自己地位低下，因为公司非常重视我们。这种被尊重不是哪里都能享受得到的，公司的确把我们这些最普通不过的员工看作是沃尔玛的一分子，这种感觉不是到哪都能有的。”胡小平说，也正基于这个原因，他一直抵住了其他百货超市开出较高薪水的诱惑，坚持在沃尔玛工作。



2.4 职业发展

2.4.1 晋升机制

晋升机制是指员工由较低层级职位上升到较高层级职位的过程。众所周知，劳动分工是提高效率的手段之一，于是在企业内部就按照专业划分为许多职系，这些职系又被分为许多职位，这些职位形成层级系列，于是就有了晋升的条件。企业需要评价员工，看其是否能晋升到高一级别的职位上去。

在晋升的问题上，沃尔玛的职业发展通道也非常清晰，员工—主管—经理—副总经理—常务副总经理—总经理六层，而且非常重视内部提拔，提拔员工时只重业绩不重学历。

在一般零售公司，没有 10 年以上工作经验根本不能被考虑提升为经理，但在沃尔玛，经过 6 个月的训练后，如果表现良好，在有新店开张的时候，就有可能调到新店独挡一面。沃尔玛商店三分之二的营运管理岗位都是从一线员工提拔起来的，高中毕业的一线员工升至总经理的也不乏其人。

沃尔玛中国人力资源及行副总裁王渝佳说，“准确的职业价值定位是沃尔玛雇主品牌建设的关键要素。作为雇主，沃尔玛的目标是成为员工实现职业理想的家园。在这个目标的引领下，我们一直致力于建立职业发展体系，为员工提供广阔的职业发展机会，促进和谐轻松的工作氛围，保持员工工作和生活的平衡，积极承担企业社会责任并推动可持续发展。”

沃尔玛部门职位晋升梯度：



2.4.2 培训机会

沃尔玛之所以成为世界 500 强企业之首的零售业“巨无霸”，原因有很多。而最关键的在于始终将员工视为最大财富，注重对员工的培训与提升，搭建有效的员工培训平台，以培训打造一流的服务团队。

让我们来一起探究沃尔玛的员工培训机制吧！

一、培训计划：推行培训与员工发展计划相结合

在员工培训计划上，沃尔玛始终推行行员工培训与发展计划相结合的方式。培训工作是沃尔玛人力资源管理中的重中之重。在沃尔玛内部，各国际公司必须在 9 月份与沃尔玛国际部共同制订和审核年度培训计划。沃尔玛人力资源部会为每一位员工制定相应的员工发展计划，并以此为基础，依据员工各自的成长路线为其提供相应的培训。

在沃尔玛，大多数员工的升迁速度很快，经常是半年、一年就会有一个提升。因此人力资源部会与每个新员工沟通，共同制订员工的职业生涯发展计划。员工的职业生涯发展计划一般由一个个具体的目标组成，最基础的目标就是接任自己上司的职位，这个目标清晰且不难触及，使得员工能以很快的速度达到下一个目标。

伴随着每个员工的成长，公司在每个关键环节都会组织员工进行与岗位或职位相对应的培训。例如，从刚刚加入公司新员工的人职培训，到普通员工的岗位技能培训和部门专业知识培训，到部门主管和经理的基础领导艺术培训，到卖场副总经理以上高管人员的高级管理艺术培训、沃尔顿学院系统培训等等。可以说，沃尔玛的员工在每次成长或晋升时都会有不同的培训实践和体验。

为了让员工更好地理解他们的工作职责，并鼓励他们勇于迎接工作中的挑战。沃尔玛还对合乎条件的员工进行横向培训计划和实习管理培训计划。横向培训是一个长期的计划，在工作态度及办事能力上有突出表现的员工，会被挑选去参加横向培训。例如，收银员会有机会参加收银主管的培训。为了让具有领导潜力的员工有机会加入公司管理层，公司还设立了为期 8 周的实习管理培训课程，符合条件的员工还会被派往其他部门接受业务及管理上的培训。

二、培训内容：实行全面培训策略

入职培训、技术培训、岗位培训、海外培训、女性员工培训等都是员工的重要培训内容，而且所有管理人员还要接受管理技能与艺术方面的培训。

1、独特的入职培训

沃尔玛新员工的入职培训别具一格，采取的是时间长、重操作、全面性的培训店实习培训。为了做好入职培训，沃尔玛在全球各地都设立了培训店。沃尔玛一般会在新店开业前半年开始招聘新员工，并组织新员工到邻近的培训店接受 3 到 6 个月的实习培训。新员工到培训店实习时并不确定具体的岗位，而是要在 3 到 6 个月内接受公司文化、信息系统、业务营运、管理政策等各方面的培训，以全面了解一个卖场是如何运作的。实习培训期间最为重要的培训就是“1-30-60-90 计划”，即在新员工入职的第 1 天、30 天、60 天、90 天分别会有四次侧重点不同的入职培训。沃尔玛认为，员工入职的这 4 个日子都是非常关键的时期，培训一定要配合员工这个时期的心理变化和对公司、业务了解的变化。

新工人职培训的第 1 天，要接受企业文化的培训，听培训师讲述沃尔玛的创建和发展历史，以培养员工的荣誉感和自豪感，另外还要知道如何和其他部门的员工进行沟通，并要到各店面进行参观以熟悉公司如何运营等等。沃尔玛的新员工在接受一天的入职培训后，还将分别在第 30 天、60 天和 90 天与管理层或人力资源部的负责人一起，进一步了解沃尔玛的企业文化和规章制度。这样，既可以了解新员工对企业文化的适应度和上下级之间的融合度，又能帮助其更快适应并融入沃尔玛团队。

2、关键岗位的系统化技术培训

沃尔玛非常重视对关键岗位员工的技术培训。例如，沃尔玛的采购经理需要定期接受系统化的技术培

训，包括英语交流、谈判技巧、产品认知和产品促销等各种技能培训。为了提高员工的专业技能，沃尔玛独创了一个新的培训项目，叫做“沃尔玛鲜食学院”，这个学院设置在沃尔玛中国主要的店面中，针对中国人的文化和饮食习惯而创立，培训员工如何制作符合当地人口味的各种面点、菜肴和熟食等食品，以达到增加销售的最终目的。

3、差别化的岗位培训

沃尔玛针对不同岗位和不同级别的员工有相应的培训计划。英语培训、岗位技能及管理艺术的培训是重要的三个方面。在沃尔玛，管5个人以上的员工都要接受管理培训。经理岗位的上任后，首先要脱产3天，参加“基础领导艺术培训”。各分店的店长以上或是C级以上的管理者需要进行封闭培训，这种学习有上半年和下半年两次课程，每次有为时一星期的封闭式培训。

4、通往高管之路的海外培训

在沃尔玛完善的培训体系中，海外培训是其培养和选拔高级人才的重要途径，因为只有高管人员才有机会获得海外培训的机会；而沃尔顿学院则是其人才培训的摇篮。在沃尔顿学院，高级管理人员会接受“国际领导艺术培训计划”。培训的主要内容是讲领导艺术和如何在店内做非常细节的管理。从沃尔顿学院出来后，他们还将有机会接受高级领导艺术的培训，然后还会被送到卡内基学院再进一步深造。

5、女性员工培训

沃尔玛公司对男女员工一视同仁，并尽一切可能多招收女性从事重要职位的工作，这使沃尔玛很受女性的欢迎。在沃尔玛，女员工占员工总数的一半左右，而女性的管理者占管理人员总数的41%。在培训方面，沃尔玛还针对女性员工实施了“目标管理者加速培养计划”(简称TMAP计划)，这一计划是沃尔玛全球培训体系中最具特色的课程之一。该计划原来叫“女性管理者培训计划”，是沃尔玛专门为有潜力并愿意成为公司高级管理者的女员工设立的。后来，为了更明确地表达这个计划的目的即培养直接继承人，使员工认识到自己就是上一层领导的后备军，需要加速成长，所以更名为“目标管理者加速培养计划”(TMAP计划)。

TMAP计划被引入中国沃尔玛后，公司召开了从全国两万名员工中选出的41位女性员工参加的峰会。在这个计划中，培训内容富有针对性并且不失主动有趣。沃尔玛这项计划的成功推出，不仅使公司的在本国得到巨大发展，而且也影响到世界各地，使世界各地的妇女积极踊跃加入到沃尔玛的销售大军当中。

三、培训方式：经验式培训与交叉培训相结合

沃尔玛在制订了科学的培训计划与丰富的培训内容的基础上，非常注重采用寓教于乐的培训方式对员工进行培训。

1、经验式培训

为了让员工不断进步，沃尔玛主要采用经验式培训，以生动活泼的游戏和表演为主，训练公司管理人员“跳到框外思考”。在培训课上，培训师讲讲故事、做做游戏，再让学员自己搞点小表演，让他们在培训中展现真实的行为，协助参与者分析，通过在活动中的行为，进行辅导，这种方式既有趣又有效。例如，在“国际领导艺术培训计划”中有一项著名的“四英尺训练”。具体情景是培训师与管理层员工一起走场，延着货架一个四英尺一个四英尺来看。所有人都站在货架前面，培训师先让员工说这个货架有什么可以学习的，还有什么可以改进的。比如在沐浴露货架上，有的人想到的是什么品牌好卖，货架可以扩大一些。而培训师看到的不仅仅是细节，而是从多个角度去看，比如沐浴液旁边挂一些沐浴球可能会更好卖，要挂几种沐浴球等等。

2、交叉培训

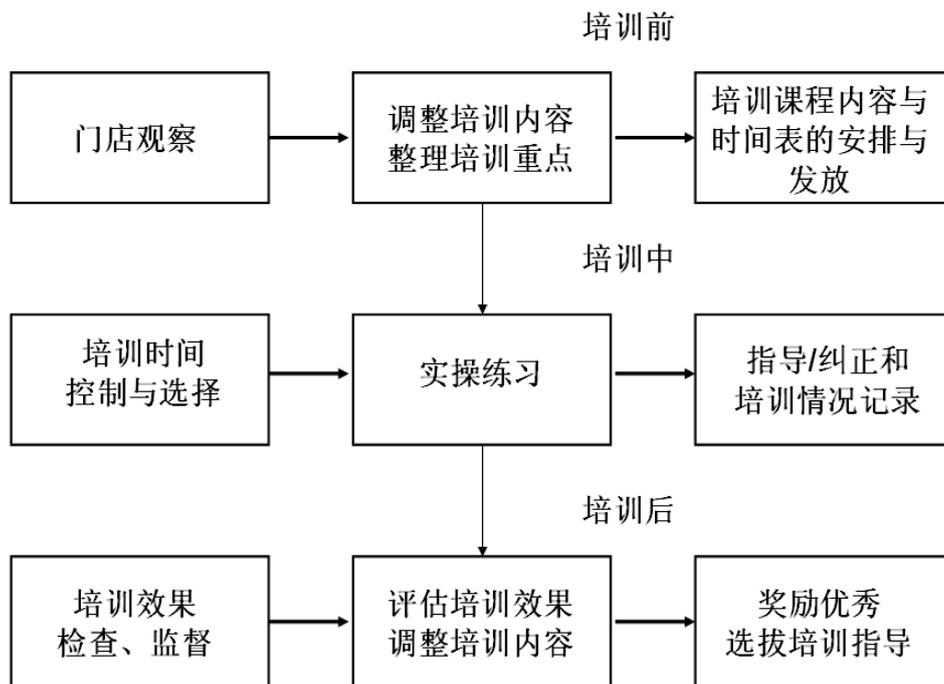
沃尔玛注重培训方法的创新，开创了世界上独一无二的交叉培训，通过交叉培训，许多沃尔玛的员工都成了一专多能型人才。所谓交叉培训，就是一个部门的员工到其他部门学习，培训上岗，从而使这位员工在对自己从事的职务操作熟练的基础上，又获得了另外一种职业技能。交叉培训可以让员工掌握多种技能，使一个员工能做多种工作，员工在整个商店的其他系统、其他岗位都能够提供同事或者顾客希望得到的帮助，促使员工能够完美、快速地解决所面临的问题，增强工作团队的灵活性和适应性，提高整体的工作效率，缓解顾客的购物心理压力，让其愉快地度过购物时间。实践证明，交叉培训不仅有助于员工掌握

新的职业技能，提高了终身就业能力，可以消除以往只从事一种完全没有创新和变革的职务的一种不利心理因素；而且有利于员工树立全盘思考的意识，从不同角度考虑到其他部门的实际情况，减少公司的内耗，必要时可以抽调到全国的任何一家店及时增援。

四、培训效果：推行三步培训法

沃尔玛在对连锁门店员工进行培训时，培训师注重培训师和培训员工之间的关系、培训内容理论性和实操性之间的关系以及强制性培训与自主性培训之间关系的平衡，采取培训前、中、后“三步培训法”，提升培训效果。

三步培训法步骤图



- 1、培训前——理论联系实际
- 2、培训中——集中培训和日常培训相结合。
- 3、培训后——强化培训效果监管，树立“员工标杆”。

三、校园招聘

3.1 2013 年沃尔玛校园招聘岗位&要求

沃尔玛“校园人才发展计划”主要分为四部分：

- 1、高级管理层见习人员培训项目 (Management Trainee Program II)
主要针对 MBA 学生，目标是吸纳有一定工作经验的高潜力人才，储备高级管理层队伍。
- 2、零售启航见习管理人员项目 (Management Trainee Program I)

主要面向大专及以上学历的毕业生，目标是建立多元化的管理层队伍，储备中层管理层及专业人才。

3、实习生项目 (Internship Program)

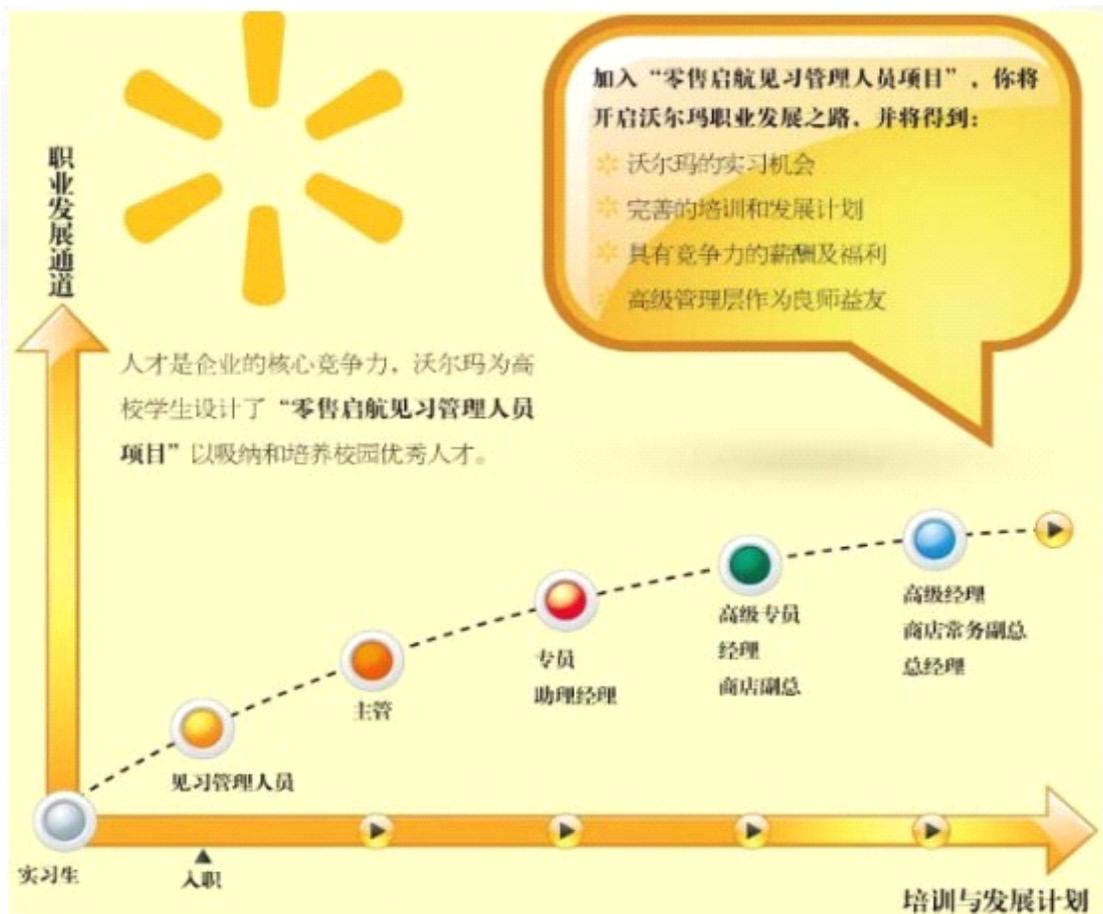
为全国在校大学生提供实习平台，甄选初级管理层及专业人才。

4、定向培养计划 (Specialist Tailor-made Program)

通过与各类院校的合作，为沃尔玛度身打造特殊技能人才。

零售启航见习管理人员项目与应届毕业生比较息息相关，具体详情请登录：

<http://www.wal-martchina.com/career/campus.htm>



分析：

沃尔玛每年招的岗、人数和学历要求大体不变，关于岗位的要求，可以总结出以下几点特点：

- 1、由于沃尔玛采取的是大客户战略，所以大客户的库存分析员招聘的人数就相对较多；
- 2、公司事务部招的大多是实习生，而像库存管理，信息系统部门需要一定的分析能力，逻辑思考能力。
- 3、沃尔玛属于零售业企业，所以员工一般都需要有良好的语言表达能力、沟通协调能力和团队合作意识；
- 4、对专业没有多大的需求，当然是管理类或营销类毕业生就比较有优势；

5、沃尔玛员工需要做到：工作细致、积极肯干，思维敏捷，思路清晰；

6、不同的岗位对英语和计算机水平要求不同；

总结：

沃尔玛各门店对量化的要求不是特别高，这也是为什么他们家的固定工资相对较低的原因，但是这也给应聘者带来了利处。沃尔玛的工作环境和企业文化是很值得体验的，在沃尔玛，你可以学到很多东西。因此那些不是很重视薪酬、但是很重视零售行业体验的应届毕业生们不妨去参加沃尔玛的校园招聘会哦！

最新招聘讯息：

沃尔玛4-17区2013星辰计划——零售见习管理人才储备项目

详情请登录：

<http://www.fenzhi.com/student/job-4240.html>

3.2 2013年沃尔玛校园招聘流程

第一阶段，提出申请，应聘者投递简历（网络、宣讲会现场等方式）；

第二阶段，初试及复试，包括能力测试、小组讨论、面试等环节；

第三阶段，确认实习人选，进入实习阶段；

第四阶段，确定录取人选，正式加入公司。



四、 沃尔玛宣讲会秘籍

4.1 宣讲会信息查询

2013年沃尔玛校园宣讲会进程回顾

学院名称	城市	日期	时间	地点
昆明理工大学	云南	2013年06月05日(星期三)	09:30	莲华校区学生社区

注意：2014 年校园宣讲会未必如此，因此请经常关注应届毕业生求职网宣讲会查询系统，以便得到最新最准确的沃尔玛校园宣讲会信息。

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

1、沃尔玛每年会在各个省份进行宣讲，宣讲力度很大，基本上只要有门店的省份都会有宣讲。如果想应聘沃尔玛的同学请随时关注过来人官网的宣讲会信息以及沃尔玛的中国官方主页：<http://www.wal-martchina.com/index.htm>。

2、从宣讲的学校上看，沃尔玛不仅仅在“211”“985”这些重点高校宣讲，还会在一些技术型的专科院校做宣讲，所以，无论你的学历如何，只要有激情，沃尔玛都会欢迎你的加入。

3、参加沃尔玛宣讲会前应先对公司做一些了解，并准备好简历，这样可以方便求职者在宣讲会现场之间投递。

4、宣讲会的流程一般是：

①企业宣传片播放；

②宣讲嘉宾出场介绍沃尔玛发展历史、现状及前景，以及其他相关事宜；

③讲解企业人才战略，包括职位介绍、薪酬福利、员工关怀及职位发展等；

④现场观众提问，宣讲人负责讲解；

⑤宣讲会结束，现场接收简历投递。

5、如果沃尔玛在某间学校开展两次宣讲会，请在第一次听完后可以认真记录，回去后把自己写的简历根据讲的内容做一些修改。这样在第二次宣讲会投递简历时，你就会有更大的把握被 HR 相中。

6、参加宣讲会的时候，在着装上最好能相对端庄，不要太随便，女生也不要化太浓的妆了。这不是面试，但是谁知道呢？也许在你提交简历的那一刻，你的面试就已经开始了。

7、大家在投递简历的时候一定要仔细看招聘要求哦，而且岗位的工作地点也要确定无误才行。只有做足功课，你的胜算才会更大呢！

8、除了在宣讲会上投递简历外，沃尔玛还接受邮件投递简历。

五、沃尔玛网申秘籍

5.1 网申入口

应届毕业生求职网沃尔玛校园招聘：

<http://www.yjbys.com/mingqi/jobshow8818.html>

沃尔玛校园招聘官方网站：

<http://www.wal-martchina.com/career/campus.htm>

5.2 网申内容

沃尔玛没有所谓的网申系统，想应聘的同学请直接将个人简历、相关证件复印件及一寸近照电邮至工作城市的指定接收简历邮箱。

简历通过者 HR 会及时通知笔试时间、笔试地点及相关注意事项，当然，有能力参加宣讲会的同学建议两种投递方式都采取，以确保简历成功被接收，一定程度上也能加大被 HR “相中”的几率。

各城市接收简历邮箱详见：

<http://www.wal-martchina.com/career/othercity.htm>

5.3 网申小贴士

1、对于职位申请个数，沃尔玛没有明确的规定，建议同学们把最感兴趣的职位放到第一位，后面可以附带一些心仪职位。当然，不用写太多。

2、简历要尽量简洁、一目了然，对于一些经历要陈述自然，不要过分夸大。另外，由于沃尔玛是外企，因此能附带一份英文简历就更好了。

3、请在笔试开始之前尽快投递简历，能参加宣讲会现场投递就更好了。

4、企业给同学们发的任何通知信基本上在两个地方能够收到：a、你填写的简历申请表的个人信息那项里留的 E-mail（注意：不是注册个人用户留的 E-mail）；b、沃尔玛校园官方网站个人会员登录后的 消息中心栏目里。

5、建议不要使用学校的邮箱投递简历，最好使用 163、SOHU、GMAIL 等邮箱。

6、如果您的简历已经成功投递，一般沃尔玛会给你回复一条接收信息。

如果您收到了笔试通知信或面试通知信，该信需要您确认是否能按时参加。此时您一定要在沃尔玛校园官方网站的消息中心中打开此信，点击信下方的“确认参加”或“调整安排”或“放弃参加”按钮。

7、申请回复时间可能会比较长，请耐心等待，如果笔试时间过去还没接收到通知，那自然说明你的简历没有被 HR 看中。

六、 沃尔玛笔试秘籍

6.1 笔试概述

沃尔玛的笔试一般是在宣讲会之后几周内进行，在此之前会有 HR 及时通知简历通过的同学。关于笔试内容，一般来说，英语是必考的，分值也挺重，英语是“软肋”的同学就要加油了！还会有著名的“荒岛求生”考题，考个人的逻辑和事务处理能力吧，不是很难，可以即兴发挥。

6.2 笔试经验

经验 1:

今天下午青岛下起入冬来第一场小雨，很舒服的天气……沃尔玛的笔试结束了，感觉不错……笔试分为两种，人力资源笔试和营运笔试……

人力资源岗位的笔试是全英文测试题，包括英译汉、汉译英、IQ 测试（数学、图形什么的），都是英文的……

营运的笔试就是 group work, 荒岛求生……10 个方案排序, 先是个人排序, 再是小组讨论后排序……
沃尔玛的人一直在一旁盯着打分……

沃尔玛的企业文化真的不错, 不愧是 NO.1……宣讲会的时候深受感染阿……
期待一面通知……

经验 2:

前些日子沃尔玛到学校做宣讲会, 顺便进行笔试, 我去了。在他们简要介绍公司后, 就开始笔试。我从没参加过笔试, 很好奇。

试卷都是英文写的, 题目如下: 第一题, 根据山姆·沃尔顿的一段话, 判断正误, 共三小题。第二题, 读图题, 给出几种产品四个季度销售情况, 根据题目问题做答, 四小题。第三题, 找规律, 共两题: 字母和图形。第四题是一道开放性试题, 要你回答当一位顾客来退货又没发票时, 怎么办? 并且这货物是顾客朋友送的。

考试时间是半小时, 第一道题没咋地看懂, 虽然自己过了六级, 但有些句子理解起来还是有点困难。最后一题洋洋洒洒写了一百多字, 时间也到了。总的来说试题不是很难, 因是自己第一次做这样的试卷, 也没很用心, 好像大家也一幅无所谓的样子。

第二天, 到学校的就业指导中心一查, 自己和宿舍的 Empty 竟过了笔试, 着实大吃一惊。Empty 比我还惊讶, 因为在去笔试之前, 沃尔玛的要求是过英语六级, 她没过, 只是抱着去看看的心里, 结果竟通过了笔试,

由此看出许多公司的一些硬性规定是可变动的。

随后我们就得准备接下来的面试——小组讨论了, 真是 lucky 啊!

真题 3:

今天上午刚刚参加完笔试, 因为迟到了 10 分钟, 所以只有 30 分钟做。答案是我自己的, 错了欢迎指正。本人没别的长处, 就是记忆力很好~~~

Section one-Verbal Reasoning 一篇 150 词左右的短文, 讲 Wal-mart 的员工管理理念

第一题: 山姆认为不应该 sit behind the desk, 应该走上前台。答案 A(true)

第二题: 管理人员应该 serve associates. 答案 A true)

第三题: all management 都是基于 in Home Office, 答案 B(False).

Section two-Numerical 一个商店买 Brand A,B,C and D 在 2008 年 4 个季度的销售情况 (用百分比表示出来的~~)

第一题: Brand D 在 Q3 和 Q4 期间下降了多少 Percentage?

好像是 33.3% ((90%-75%) -10%) /15%=1/3~错了别怪我~~)

第二题: 忘了, 只记得答案是 1: 3

第三题: 哪个季度一直都是最高的销售额~~Q2

Section three-图形推理

第一题:

A C E

B E H

C Q?

大家自己做吧~

第二题: 略

我实在懒得画，自己选的 D。

Section Four-Case Study 张先生想退 (return) 一个商品，是朋友在 Wal-mart 买的，作为礼物送给他的，但是张先生没有 receipt. 你作为 Wal-mart customer service 的一个工作人员怎么处理？

要求用中文或者英文写 150-200 个字。(呵呵，我的答案回家就被爸妈痛批了估计就没戏了~~因为我可以帮他无条件退货，理由：顾客永远是对的~~)

6.3 笔试小贴士

- 1、考题题面广，平时积累是非常重要的；
- 2、IQ 测试题和“荒岛求生”题主要考逻辑，可以提前看看网上的例题练练笔，节省笔试时间；
- 3、建议同学们多看一看沃尔玛的历史；
- 4、建议同学们多了解一下沃尔玛的企业文化；
- 5、行测很重要，要尽早练习，可以借鉴公务员考试的内容，花点时间看看往年的笔经；
- 6、题量不太大，部分题面可以有仔细考虑的时间，请保持平和心态。
- 7、英语写作部分分值比重很大，要好好复习。
- 8、注意各机构、分行考试时间，记得带上考试要带的东西。

七、沃尔玛面试秘籍

7.1 面试概述

沃尔玛的面试总体来说不会很难，形式很灵活，也很有 feel。针对面试中经常问到的问题，小编整理了一些如下，供应届毕业生们参考参考。

问题1. 介绍下你自己.

问题2. 说一个你通宵做事的经历

问题3. 你觉得你有什么优点来应聘这个岗位？

问题4. 你怎么理解营运部日常的工作呢？

问题5. 你对工作地点有什么要求吗？

问题6. 看了你的简历，感觉你参加了很多集体活动，但是我们这个职位很多时候是一个人干很多基本的东西，有些枯燥，你觉得怎样呢？

问题7. 你对薪水有什么要求？说一个具体的数字吧！

问题8. 除了这个部门，你还考虑进哪个部门呢？

7.2 面试经验

经验 1:

填完表格，随机被安排第二天下午进行小组讨论。有些茫然，因为没想到要在厦门待一个晚上，什么都没带，住哪也不知道。只好出来解决晚上住宿问题。

第二天，在集大食堂吃了午饭，找间教室休息了半个小时。就准备应付下午的讨论，心里没底，以为就是英文面试，拼命背可能问到的题目。临进去时仍然有些紧张。2 点，进场讨论。八人一组，我们坐在一方桌边，桌上是考题，我一看，原来是测试类的，题目还是很熟悉的。窃喜了一下。考官说了规则，原来是要看材料，先自己排序，再小组谈论共同的结果。简单。想到学校外教在平时有给我们做过类似的题目，还不以为然，现在真有些感激他们了。分下答卷，开始看题，这时考官说忘了第一要先自我介绍，于是大家开始轮流介绍，我是倒数第二个介绍的，在他们做介绍前我无比紧张，心跳加速，脸上像火烧般难受。完了，没准备来这招，一向胆小，听着别人自信的介绍着自己，我在心里想诚实第一，能讲多少是多少。没人经验丰富就说实话，死不了的。于是轮到这时我这样介绍自己：我叫朱梨珊，与各位不同的是，我来自仰恩大学，英语专业，对你们公司比较感兴趣，所以来到这里应聘，就工作经验来说，我比较单薄，只在校图书馆当过义工--暑假有给小朋友当家教。希望能成位沃尔玛的一员。谢谢。”

然后坐下继续看题，心仍跳得厉害。我尽量克制自己，要快点做题，不能想刚才的错节。慢慢的才进入了状态。

题目大概时讲几个人被滞留再荒岛上，在等待救援前需要自己解决生存问题，就列出的事项的重要性进行排列。如探索浅滩和珊瑚礁，寻找水源，食物分配，安定人心，救助伤员，建日晒棚，防蚊虫及野兽，寻找食物，设求救信号等。

前十五分钟是自己做题，后二十分钟小组讨论，给出小组的答案。我觉得谈论时自己的表现还是很满意的，只是最后时间不够，小组又不能达成共同满意的答案，最后匆匆统一了一下顺序就离场了。多少让人有些沮丧。

走出考场，我心想该跟 HR 索要一张名片之类的，并问下何时会有通知等。可是脚却不由自主的往外走了，嘴上终是不敢说。现在真是后悔自己太没胆了。

哦，对了，在填写申请简历时，我写错了两个简单的单词，真是丢脸，还是英专的呢，真不敢奢望再见到那个阅卷官，但是，到此，我还心存侥幸的想着，希望能有第二次面试机会就好了。唉，祝福自己一下，呵呵！

经验 2:

2011.1.1，新年的第一天，楼主是在火车上度过的，从寒冷的武汉奔赴沃尔玛总部——温暖的深圳。在深圳待了 2 天，1 月 4 日，左等右等终于迎来了楼主以为的长达 2 小时的终面（楼主在武汉已经历了群面、HR 面、电面，囧，为嘛这么多轮。但事后被告知由于总监出差，这个还不算终面，还可能会有一个总监的电话面试，真是泪奔...）

沃尔玛总部不显眼，但非常大气，相当有范。门口安保不让你随便进，你必须得有个牌，员工得刷卡~楼主只好联系通知楼主来面试的 MM，被带入后，在一个会议室等待面试。没过多久来了一位年轻的面试官，先闲聊了几句，问楼主为什么选择沃尔玛，楼主噤里啪啦说了一通之后。

面试官（后来知道是个 team leader）冷冷一笑，说了一句让楼主非常杯具话“感觉像在背书……”（看来准备的太好也不行，要自然点。查资料做好充足准备是必要，但是要很自然的表达出来。）然后，楼主被告知会有一位外国面试官，楼主顿时打了个寒颤（妈呀，全英文，杯具）

过了几分钟，让楼主吓得一身鸡皮疙瘩的米国人 J 面试官就来了。虽然他很 nice（喜欢主动握手，很可爱），但是楼主还是很怀疑他是否听得懂，于是开始了“中英混合双打”（后来被告知最好不要中英夹杂，尽自己最大的可能用英文表达，老外也会尽他们最大的可能来理解你，大家都还算 nice。）他们问的问题都非常专业（和 marketing 紧密相连，没有一句废话。），看你应聘什么部门，最好对这个岗位有多一

些的了解。除此之外，针对你所学的专业问题也会有涉及，所以在专业知识上也不能闹笑话。然后就是你的项目，会问的很细，会一直追问你用个了个什么方法、得出了什么结论、你在其中的作用、你遇到的难题、怎么处理（注意：要全英文的解释给他们听）。一个小时过去了，美国人 J 面试主动和楼主握了手，然后宣告这轮面试结束，楼主被要求在房间等待，然后两位面试官出去讨论。

大概 5 分钟，最早进来的那位年轻面试官又开门进来告知楼主，可能还有一位面试官要和楼主谈一谈。然后他出去打了个电话叫来另外一位，之后又开始对楼主进行轰炸。最后来的这位面试官一直保持微笑，没问很专业的问题，问了一些关于性格优劣啊（楼主也不知道怎么说劣势才好，但是 HR 都喜欢问，困）、职业规划啊（自己感觉也没说得再好）、为什么沃尔玛是你的首选啊、对他们有什么建议等等。这位面试官在中文面试过后，也开始和楼主拽英文，看来外企真的很注重英文。最后，问楼主有没有什么问题问他们，楼主很直接的说想知道自己有没有机会加入沃尔玛（在经历这多轮面试后，真的觉得沃尔玛不错，很想加入，又是没有答案的问题）。然后楼主又问淘汰的比率，结果被那位最早进来的面试官很狡猾的告知只要是合适的人，他们都会选（楼主感觉他一直都不太喜欢自己，可能觉得我大老远的从武汉跑来，不多面几次对不住我，再次泪奔，5555）。最后，他们告诉楼主，如果有希望的话，两个星期内会有总监的电面。

好了，面筋到此就完了。看到那么多人这么快拿到总部 offer，楼主觉得很奇怪，为嘛自己要面这么多次，哭啊，等 offer 好煎熬。。。。

经验 3:

第一回合 遭遇无形的审判

长话短说。先是断断续续的听了沃尔玛激情的宣讲会（因为当天没吃晚饭，饿的不行，宣讲会途中进进出出，把重大就业楼下的小吃摊逛了个遍），然后终于挨到投简历的环节。要求本人亲自投递。毕竟参加过大大小小几次宣讲会后的现场简历投递，心想，恐怕是要一分钟面试吧。现场人山人海，HR 们似乎连一般会问的问题都没有，只是接受简历的时候要我们把通常用的拉杆夹取下来，HR 备有订书机帮忙装订过去的简历。难以察觉的审判开始了。

我投的营运部。排队投简历的时候，一直在观察接受我们简历的那个美女 HR，她倒是从头到尾一脸温柔的笑容，没有用笔在简历上做任何记号，也就是说没有当场划分等级。对于这么多份简历，如果不是当场筛选，那么，所谓的“亲自投递”便没有任何意义了。

谜底：订书钉订乾坤。经过本人细心观察，HR 把订书钉订中间的人就没戏了，而她会比较中意的人的个人简历用订书机在右侧装订。当然，我想他们应该会把简历在拿回去就硬性条件再筛选一次。而我的简历被小小订书钉宣告无罪后，本人当天晚上美美的睡了一觉，等待第二天的小组讨论。

第二回合 小组讨论，PASS 得有些惊险

小组讨论，10人一组，将给出一个案例（一队人流落荒岛，等待救援，他们所带物资有限，在小岛上还有一个被太阳灼伤的伤员。那么有10件事情要顺序进行。Including 救治伤员；找水源；制定团队行动计划等~）先是给15分钟时间独自排序，然后给出30分钟时间小组讨论出共同的排列顺序。

个人觉得，题目并不难，答案也应该不重要。还是接受我简历那个美女 HR，她会在整个过程中密切观察每个人的一举一动。正如所有大虾的面经中提及的，要在小组讨论中不被淘汰出局，要不就得提出有建设性的提议，表示出创新精神；没有灵光闪现也成，你得能掌控整个大局，展现领导才能；两样没有是吧？那么，学会倾听他人，然后作出总结性发言，有条理性的思维方式也是 HR 欣赏的类型。

结果我们小组7女3男，有两个人高马大的女的特爱 SHOW，旁人几乎难以插话。我们组效率超慢，很难得出一致结论，直到一位男士说时间快到了，我们才慌忙中凑合了个结论出来。整个过程中，那两个大个子女生几乎抢尽风头，我心头一阵乱烦，恨不得掐住她们脖子，让整个世界安静下来。表面上，却是对每个人意见细心倾听，仔细思考(当然，神情要尽量夸张，以便在一旁的 HR 可以很容易的观察得到)。最后还有两分钟时间，我们终于勉强排了个小组答案上去，一组人松了口气，我也觉得我扭转乾坤的时机到了。由于讨论过程中的少数服从多数，存在很多个人意见没有得以重视，我就提议用最后一点时间按顺序提出个人不同意见，还有效促成了答案的修改。

本人用眼角余光偷瞄到 HR 一闪而过的赞赏，小松了一口气。但是，由于固有的粗心大意问题，我的答卷上有 N 处改动的痕迹，造成了我一道硬伤，所以在等待通知那几天也有些坐立不安啊！

第三回合 最后的战役

一通人力资源部的电话结束我苦等的日子，终于被通知参加接下来的面试。接到通知的时候还多流了个心眼，问她要不要带什么纸笔啊，证书之类的(天晓得，其实我是怕沃尔玛的笔试啊，特别是英文笔试)。HR 说不用的，只是几分钟的面谈。于是在下开始偷笑，我想，此时上帝也在偷笑。

提前一天花了点时间去沃尔玛店踩点，第二天面试，提前30分钟到了。先要填一张《沃尔玛管理培训生申请表》(A3, 双面打印)上面提及社会活动经历什么的，要求写具体时间，职位等等，当然包括个人基本情况，希望工作地点。所以我一再庆幸自己带了一份备用简历在身上。上帝又在偷笑。PS. 申请表具体内容可以留下邮箱向本人索要 最戏剧性的一幕上演——翻开表的背面，4个全英文开放性问题，要求英文作答。其实问题很简单，都是我早有准备的，答案保证可以感天动地。可是，要我怎样用我那三脚猫的英文写作描述我的伟大志向啊。在自信心饱受摧残后，还是那个 HR 姐姐叫我进去 interview。她问我英文如何的时候，自己倒是比较坦诚。表现一般，但是也就知道没戏了，所以也不是太紧张。

7.3 面试小贴士

- 1、面试前一定要准备好自己有什么优势来招聘这个职位，这样会显得更有自信，回答问题也比较有胆量；
- 2、说话要简练，有重点。沃尔玛的文化虽然希望你活跃、侃侃而谈，但是也不要太巴拉巴拉的哦；
- 3、分析自己以前失败的经历时，一定要保持乐观的心态，要向面试官展示你应对困难的勇气和决心；
- 4、面试很大可能会讲到沃尔玛的历史和企业文化什么的，这些就看准备工作做得怎样了；
- 5、会有一些基本的英语能力考验，也会多多少少涉及到零售行业的知识，既然要面试沃尔玛，这些就是必定要打好基本功滴；
- 6、沃尔玛公司比较规范，整个面试过程很正规，面试人员也会让你感觉很有素质；
- 7、沃尔玛员工招聘喜欢内部推荐，这对外企来说很正常，把握好心态吧；
- 8、自我感觉良好并不代表一定有结果，沃尔玛喜欢诚实的人，做好这一点吧！