应届毕业生求职系列

WWW.YJBYS.COM

YJBYS求职网 编著

百玩英唐_{ABInBev} 2014求职宝典



百威英博求职宝典

前言

找工作、求职、面试是应届毕业生走出校园,踏入社会的又一新旅程碑。然而,对于初出茅庐,工作经验、社会阅历尚浅、能力有限的应届毕业生来说,如何找工作、如何求职、如何面试是一个难题。而应届毕业生求职网(YJBYS)作为中国最大的应届生求职招聘网站,专注于为广大应届毕业生服务;帮助大学毕业生找到合适的工作、帮助企业高效招聘到合适的人才,是应届毕业生求职网的社会使命。因此,应届毕业生求职网(www. yjbys. com)倾注大量心血,调动了大量的人力物力,精心打造了《2014应届毕业生求职实典》、《异地求职宝典》、《名企求职宝典》、《简历宝典》、《笔试宝典》、《面试宝典》等一系列宝典。目的是为了帮助广大应届毕业生更好的解决在求职过程中可能遇到的诸多疑难问题,更快的找到自己心仪的工作和企业。

我们为何要倾注如此多心血来打造这一系列宝典,主要是广大应届毕业生在求职的过程中,因对校招企业和校园招聘过程的缺乏了解和认知,而盲目的"海投"简历,四处参加宣讲会、招聘会,最终还是与心仪的 offer 失之交臂,失望而归。

其次,目前市场上的求职指导书籍多为"为出书而出书"的粗浅作品,还没有比较全面、系统的针对应届毕业生求职者群体的求职指导系统化的书籍。它们往往只帮助求职者解决"如何做"的问题,而没有涉及到"为什么这么做"的问题,这样就导致求职者不能灵活地应对瞬息万变的笔试面试,自然也不能达到较好的求职效果。

基于这些因素,YJBYS 求职网通过付费问卷调查、邀约上门采访、进入校园访问等方式采集了很多来自一线应届毕业生的需求,根据YJBYS 求职网的人力资源专家对众多应届毕业生求职者最关心、反映最多的问题的整理、分析和解答,整理出了广大应届毕业生求职者目前最迫切想要了解的问题并予以解答。如:简历如何写才能吸引 HR 的目光?名企们招人都有哪些"奇葩"喜好?只身前往异地求职需要注意什么?笔试面试常见问题都有哪些等问题。

所以,我们整理了这套应届毕业生求职系列指导书籍,希望能够帮助广大应届毕业生提高简历制作水平,熟悉网申、宣讲会等途径,从容面对笔试面试,最终顺利地找到理想的工作。

目录

前言	2
目录	2
一、 企业背景	5
1.1 百威英博概况	5
1.1.1 企业名片	5
1.1.2 发展历程	5
1.1.3 组织机构	9
1.1.4 企业文化	10
1.2 主营业务&业内地位	14
1.2.1 主营业务	14
1.2.2业内地位	14
1.3 工作地点	15
二、 福利待遇&职业发展	17
2.1 福利待遇	17
2. 2 职业发展	17
2.2.1 晋升机制	17
2. 2. 2 培训机会	18
三、 校园招聘	19
3.1 2013 年百威英博校园招聘	19
3.2 2013年百威英博校园招聘流程&日程	20
四、 百威英博宣讲会秘籍	20
4.1 宣讲会信息查询	20
4.2 宣讲会小贴士	21
五、百威英博网申秘籍	22
5.1 网申入口	22
5.2 网申内容	22
5.3 网申小贴士	23
六、 百威英博笔试秘籍	24

应届毕业生网 YJBYS.com

百威英博求职宝典

6.1 笔试概述	24
6.2 笔试真题&详解	
6.3 笔试小贴士	30
七、百威英博面试秘籍	32
7.1 面试概述(2013 校园招聘)	32
7.2 面试真题&详解	32
7.3 面试小贴士	37
八、常见问题(FAO)	39

一、企业背景

1.1 百威英博概况

1.1.1 企业名片

公司全称: 百威英博

英文名称: Anheuser-Busch InBev



公司类型:上市公司

公司总部: 比利时鲁汶

创办时间: 1366 年

员工数目:约114,000 名

开展业务: 啤酒酿造与销售

公司总收入: 390 亿美元 (2011 年统计)

公司官网: www.ab-inbev.cn

中国公司总部:上海

地址: 26F, Raffles City Shanghai Office Tower, 268 Middle Xizang Road,

邮编: 200001

1.1.2 发展历程

英博(Inbev)创立于 1366 年,是全球第一大啤酒公司,总部设在比利时的 Leuven。英博集团的经营 策略是透过自身增长、世界级的经营效率、目标性的收购行动,以及顾客至上的精神,在全球各主要啤酒 市场建立领先的地位,强化其坚固的地方化平台。

百威英博旗下经营着超过 200 多个品牌,其中包括百威、时代(Stella Artois)、贝克啤酒等全球旗舰品牌; Leffe、Hoegaarden等迅速成长的跨国畅销品牌; 以及 Bud Light、Skol、Brahma、Quilmes、Michelob、哈尔滨啤酒、雪津、Klinskoye、Sibirskaya、Sibirskaya Korona、Chernigivske、Jupiler等本土明星品牌。此外,公司拥有 Grupo Modelo 公司 50%的股份。Grupo Modelo 是墨西哥领先的啤酒制造商,也是享誉全球的科罗娜啤酒品牌所有者。

1876 年,百威啤酒开始开始投放市场。安豪泽-布施公司采用世界独一无二的榉木酢工艺,从选料、糖化、发酵、过滤、直到罐装的每一个工序。生产出来的百威牌啤酒具有格外清澈、格外清爽、格外清醇之品质。素有"啤酒王"之称的百威啤酒成分有 5 种:质量好的大麦、米、酵母、水和啤酒花。啤酒一般分为 lager 和 ale 两种,它们的不同之处在于 lager 从下面发酵,而 ale 从上面发酵。一般来说,lager 比 ale 的味道更为清爽。百威啤酒需要 30 天的酿造过程,保质期是 110 天,需要在凉爽的地方保存。其名字最初是由公司的老板 Adolphus Busch 起的,他根据德语的语音起名,意思是不仅在德国,在美国也有味道鲜美的啤酒。

2008年7月14日,经过一轮"软硬兼施"后,美国啤酒百威的母公司安海斯(下称"A-B公司")终于以520亿美元的作价被比利时啤酒公司英博(InBev)收归麾下,英博给出了高达520亿美元的收购价,即平均每股70美元,比第一次65美元有近7.6%溢价。这个新公司将命名为"安海斯-布希英博"。新的啤酒航母将有460万千升的销售量,跃居世界第一位。新的公司将以692亿欧元的公司市值位列全球消费品公司第四位。由于A-B日后将成为英博的全资子公司,对于整合后的人事安排,双方声明表示公司的北美总部仍将位于A-B所在的密

苏里州, InBev 的 CEOBrito 将再任新公司 CEO, 同时保证现任 A-B 的 CEO 和另一名高层将入公司董事会。

百威英博中国

• 全国拥有超过35个酒厂, 遍布12个省:

黑龙江、吉林、 辽宁、福建、江西、广东、江苏、 浙江、湖南、湖北、河南、四川

• 品牌:

百威、哈尔滨、雪津、红石梁、双鹿、KK、金陵、金龙泉、唐山

中国雇员总数近三万六千名

在中国, 我们的使命是做全世界最佳啤酒公司, 酿造更美好的世界。

百威英博在中国的历史概览:

1984年,比利时英特布鲁啤酒集团通过于广东珠江啤酒厂与北京五星啤酒厂的技术交换与合作生产。

1997年,通过收购南京金陵啤酒厂比利时英特布鲁啤酒集团正式进入中国市场。

2002年,英特布鲁啤酒集团投入1.6亿元持有珠江啤酒股份公司24%的股份。

2002年10月21日,美国A-B公司和青岛啤酒公司在美国纽约正式签署《战略性投资协议》,A-B公司成为青岛啤酒公司战略投资者。

2003年,英特布鲁啤酒集团收购以浙江为基地的 KK 酿酒集团 70%的股份。

2004年1月和9月,英特布鲁-英博啤酒集团以2.6亿美元、分两次收购马来西亚金狮集团在华啤酒业务,拥有其在华12家啤酒生产厂的外方股权;此后,又对其中的部分企业进行增持。

2004年7月,英特布鲁和美洲饮料公司合并为一体,于2004年8月27日创立英博啤酒集团.总部设在比利时.在2004年销售达到2020万吨啤酒和315万吨饮料(包括英博和美洲饮料集团)。

2004年百威的母公司安海斯-布希(AB)收购哈尔滨啤酒,所占股权达99.6%。

2005年3月29日,英博啤酒集团与金可达集团、金狮啤酒集团再次达成合资协议,中外方共同追加 投资3000万元人民币,将浙江雁荡山金狮啤酒有限公司变更为中外合资经营企业,英博控股55%。

2005年6月27日,英博收购湖北宜昌当阳雪豹啤酒厂资产,并成立独资企业——英博啤酒(宜昌)有限公司。

2006年1月23日, 英博啤酒收购福建最大啤酒企业雪津啤酒有限公司100%的股份, 耗资58亿人民币, 是目前外资在中国啤酒市场的资金最多的一笔收购。

2008年7月14日,经过一轮"软硬兼施"后,美国百威啤酒的母公司安海斯(下称"A-B公司")终于以520亿美元的作价被比利时啤酒公司英博(InBev)收归麾下,英博给出了高达520亿美元的收购价,即平均每股70美元,比第一次65美元有近7.6%溢价。据悉,这个新公司将命名为"安海斯-布什英博"。新的啤酒航母将有460万千升的销售量,跃居世界第一位。新的公司将以692亿欧元的公司市值位列全球消费品公司第四位。由于A-B日后将成为英博的全资子公司,对于整合后的人事安排,双方声明表示公司的北美总部仍将位于A-B所在的密苏里州,InBev的CEO Brito将再任新公司CEO,同时保证现任A-B的CEO和另一名高层将入公司董事会。

2008年11月19日,英博完成对A-B公司的合并,成立百威英博公司。

2009年4月30日,英博宣布将从A-B公司收购得到的27%青岛啤酒的股份中的19.9%出售给日本朝日啤酒株式会社,使日本朝日啤酒株式会社成为青岛啤酒第二大股东。

2009年5月11日百威英博啤酒全资附属公司 A-BJade 以每股19.83港元的价格将青岛啤酒的约占已发行总股本的7.01%及已发行H股股份总数的13.99%),股权出售给紫金矿业董事长陈发树,交易金额为2.35亿美元。

2010年4月15日百威英博西南(资阳)啤酒生产基地项目正式签约,百威英博西南(资阳)啤酒生产基地项目总投资6.5亿元,预计2011年6月竣工投产,第一期产能可达30万吨,实现产值近10亿元,利税近2亿元。

2011年3月7日,百威英博在河南信阳与河南维雪签订了收购协议,百威英博中国企业事务部总监郭彦宏表示不对外公布此次收购金额,不过业内资深人士深圳苏赛特商业数据有限公司董事长李保均称金额为5.2亿元人民币。此次收购包括河南维雪啤酒固始厂、巩义厂、信阳一厂三个厂和维雪、鸡公山两个品牌,但不包括维雪湖北、信阳二厂两个工厂。

2011年3月19日上午,总投资达27亿元的百威英博(新乡)啤酒生产基地奠基仪式在卫辉市唐庄镇工业园区内举行。这是迄今为止国外资本首次在河南独立建啤酒厂。投产后可年创利税2亿元。整个项目全部建成后,生产能力可达100万吨,年实现销售收入40亿元,利税可达6亿元以上。

2011年5月4日,百威英博公司亚太区总裁傅玫凯率队的考察团一行莅临南宁市,百威英博拟在广西 选址,投资27亿元建设百威英博广西啤酒生产基地项目,生产哈尔滨啤酒和百威、百威劲爽、百威冰啤 等百威系列啤酒。

2011年5月26日,百威英博资阳工厂一期30万吨工程竣工投产。百威英博啤酒投资(中国)有限公司,斥资6.5亿元兴建的百威英博西南(资阳)啤酒生产基地一期工程竣工投产。这是百威英博在中国西

南的首个啤酒生产基地。

2011年6月28日, 百威英博湖南公司二期工程7月投产, 产能将达20万吨。

2011年7月21日,佛山百威啤酒下半年建立佛山销售公司,明年启动三期扩建。百威2007年落户三水,2009年3月正式投产,一期工程年产能26万吨。2011年6月,百威进行二期工程扩产,年产能突破52万吨,年包装能力达到70万吨。百威佛山已成为排在莆田、武汉之后的全国第三大生产基地。百威佛山将考虑在明年初进行第三期扩产工程,届时年产能将达70万吨。

2011年7月29日,百威英博啤酒集团拟在陕西咸阳投资建设啤酒生产线,总投资约27亿元,建设年产100万吨啤酒生产装置。一期项目投资约5亿元,年产啤酒25万吨。

2011年8月23日,百威英博武汉啤酒厂今年启动扩产:50万吨到100万吨,这个项目将分多期完成,总投资有望达到3亿元,一期用地需要20多亩。扩产工程将在2013年完工。百威在武汉的产值将达到120亿元,税收可逾10亿元。

2011年9月7日,百威英博啤酒集团子公司"英博雪津啤酒有限公司",与莆田市、区政府签约引进意大利7.2万罐/小时啤酒生产线,该项目总投资6000万元。

2011年9月18日,百威英博年产30万吨啤酒项目在延边新兴工业集中区开工建设。

2011年9月21日,百威啤酒在天台的百威英博(台州)酒厂投产,成为全国第五家可以生产百威啤酒的酒厂。

2011年9月23日,百威英博台州工厂正式投产百威啤酒 供应华东市场,百威英博(台州)啤酒生产基地占地面积达29,0000平方米,公司产能60万吨,台州酒厂主要生产百威啤酒、哈尔滨啤酒、红石梁啤酒三个产品系列。

2011年9月24日,百威英博拟安徽合肥建120万千升工厂,百威英博啤酒项目投资新建的生产基地 拟用地500亩,总投资30亿元,建设规模为年产120万千升啤酒,项目达产后年销售收入可达40亿元以上,年税收超6亿元。

2011 月 9 月 25 日,百威英博山东(莱芜)生产基地,一期投资预计约为 7 亿元人民币,年产能将达到 25 至 30 万吨,百威英博集团将根据业务发展情况与市场状况逐步扩充产能,总投资初步预计约 27 亿元人民币。

2011年9月26日,百威英博啤酒集团投资27亿元在江苏省宿迁市宿豫区兴建苏北(宿迁)啤酒生产基地,建设年产100万吨的苏北(宿迁)啤酒生产基地项目,主要生产百威英博旗下的百威、哈尔滨等著名品牌啤酒。

2012年12月11日,在2012年邵商大会签约现场,邵阳市代市长龚文密、武冈市长余孝武与百威英博集团亚太地区总裁邓明潇签订合作协议,世界500强企业百威英博集团正式落户武冈,将投资16亿元在武冈建设啤酒生产基地。

百威英博中国啤酒纪念馆:

1984年百威英博啤酒集团通过向珠江啤酒厂进行技术转让,开始了对中国市场的探索。作为百威英博的合作伙伴,珠江啤酒集团是中国最大的啤酒酿造中心之一,旗下品牌"珠江啤酒"受到国内和国外的广大受消费者的欢迎。

为了记录百威英博在中国发展的足迹,百威英博特别选址在美丽的珠江沿岸的广州珠江啤酒博物馆内,开建其在中国的首家啤酒博物馆.百威英博中国馆将是百威英博逾 600 年发展历史和文化的一个缩影。在这里,你不仅可以了解百威英博公司发展的大世纪和在中国发展的各个里程碑,也能感受百威英博独特的啤酒文化和酿酒工艺。

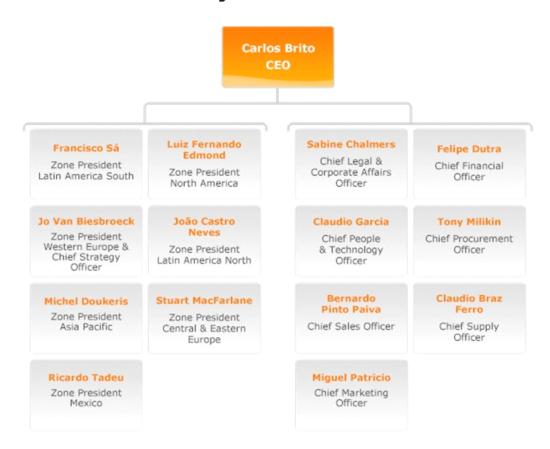
应届毕业生网 YJBYS.com

百威英博啤酒博物馆采用当代艺术设计风格,几个外形设计成巨大透明啤酒瓶的多媒体空间格外亮眼。在这里,参观者可以收看到公司的形象宣传片,也能欣赏到百威英博旗下不同啤酒品牌的精彩广告,还有诸多互动体验,令人流连忘返。



1.1.3 组织机构

Executive Board of Management





Carlos Brito is our Chief Executive Officer. Born in 1960, he is a Brazilian citizen and received a Degree in Mechanical Engineering from the Universidade Federal do Rio de Janeiro and an MBA from Stanford University. He held positions at Shell Oil and Daimler Benz prior to joining AmBev in 1989. At AmBev he had roles in Finance, Operations, and Sales, before being appointed Chief Executive Officer in January 2004. He was appointed Zone President North America at InBev in January 2005 and Chief Executive Officer in December 2005. He is also a member of the Board of Directors of AmBev and Grupo Modelo.

1.1.4 企业文化

我们的梦想:

我们的梦想是做全世界最佳啤酒公司,酿造更美好的世界。这是一个宏伟的、充满挑战性的梦想,它 激励着我们全球的员工。

只有为我们的消费者、股东、员工和社区等实现价值,我们的梦想才能得以实现。我们努力树立我们 公司和品牌的实力和声誉,并且我们深知,要想长期获得良好的口碑,必须以诚信的态度经营我们的企业。

我们着眼于工作成果,利润是我们衡量成功与否的关键形式。只有通过客观实践和不断成长,我们才能取得广泛的经济效益,实现我们的社会和环境期望。

我们的价值观:

无论我们在全球何处开展业务,我们的员工都团结在相同的企业文化和价值观之下。行为道德是我们 文化的组成部分,因为我们知道,在我们的商业行为中秉持最高标准的诚信态度终将有所回报。我们不会 去走捷径,即使这意味着会损失销量;为保证员工安全、产品质量、以及我们提供给消费者的独特体验, 我们不会有半分妥协。

我们的十大原则:

- 1. 一个具有挑战性的远大梦想激励着每个人。我们要做全世界最佳啤酒公司,酿造更美好的世界。
- 2. 优秀员工是我们公司最宝贵的资产,我们必须以人才为本,做到人尽其才,奖励优秀。
- 3. 我们必须挑选那些有潜质并经过适当培养发展、挑战和激励后能够成长为比目前的领导者更加优秀的人才。青出于蓝须胜于蓝。我们将根据其团队素质来评判我们的领导者。

- 4. 我们对所取得的成果永不满足。 零满足有助于保证持久竞争优势。
- 5. 专注于成果,确保我们将时间和精力投入到对业务最为重要的事情上去。成果是我们公司的发展 动力。
 - 6. 我们的员工都是企业的主人翁。主人翁将主动承担结果。
 - 7. 我们认为,常识和简单化常常比世故和复杂化更具指导意义。
 - 8. 我们很严格的管理成本资源并投入到销售额的增长之中。节流有助于开源。
 - 9. 以身作则是我们企业文化最重要的导向。我们说到做到。
 - 10. 我们不去走捷径。诚信踏实、努力和始终如一,对于打造一个伟大的公司而言至关重要。

我们的 logo 所蕴含意义:



百威英博的新标识反映了我们新公司的愿景, 其核心构想是我们的指导原则。标识 的设计体现了推动力、真实性和友谊。它同时也表达了我们自豪的本源, 目标是激励并鼓舞员工、吸引合作伙伴, 并表明 我们的抱负——打造最佳啤酒公司, 酿造更美好的世界。

雄鹰反映了两家公司深厚的传统,它代表着力量、迅捷和专注。同时,其高瞻远瞩 的姿态也反映了我们共同的愿景、动力和活力。

丰富的金色组合象征着我们所了解并最为擅长的酿造上品啤酒的技艺和传统。这些 啤酒已成为亲朋聚会时快乐时刻的一部分。

总而言之,新的标志对于员工、客户、消费者以及我们工作和生活的社区而言,象 征着光明的灯塔和 充满活力的未来。

我们的使命:

1, Winning with Consumers via our Winning Brand Portfolio

Consumers come first at Anheuser-Busch InBev. Our promise is to create enduring bonds with consumers so that they enjoy our brands time and again. One way we will realize this is through our superior brand portfolio. With well over 200 brands, we are prioritizing a small group of focus brands - the brands we believe will most effectively build deep connections with consumers.

2. Winning at the Point of Connection

This is the moment when consumers ultimately choose to purchase or consume our brands. By

utilizing capabilities in sales, merchandising and distribution we will win over the consumer at the point of connection. This entails building sales and merchandising capabilities, achieving preferred supplier partnerships with customers, and consistently building the equity of our brands.

3. World-class efficiency

World-class efficiency drives every part of our business, wherever we do business, and whatever the wider economic circumstances. We are focusing on a range of initiatives including our Voyager Plant Optimization program, which is bringing about a real step-change in brewery performance. It also entails raising the status of our procurement processes to maximize purchasing power, helping us gain the best results when we are purchasing a range of goods and services. We are also optimizing our network of breweries and sharing best practices, to leverage our learnings and drive continuous improvements.

Zero-Based Budgeting is a crucial element of World-class efficiency, and one of the tools which helps us prioritize and control costs. It has been implemented in all Zones and has reached a high level of maturity in most. The concept is simple; implementing it is much more difficult, but for Anheuser-Busch InBev employees, Zero-Based Budgeting has become a way of life.

4. Targeted external growth

The goal of targeted external growth is to strengthen our positions in developed markets, and continue to maximize opportunities in high-growth markets. Our recent acquisitions are very much in line with this strategy.

我们的社会责任感:

百威英博环保节能案例

百威英博集团在全球范围内将建设节能、减排、降耗型的现代化、集中型酿酒厂,做为其企业发展的战略和作负责任的企业公民的职责。通过在全球实施工厂最优化管理(VPO),公司正逐步取得全面的环保效益,主要体现在:

·与2005年的95%相比,百威英博回收了97%的废水和酿造副产品。

-自2005年起,每百升用水下降了3.8%,过去三年里下降了8.9%。

-自2005年起,每百升能耗下降了16.7%,过去三年里下降了21.9%。

作为全球领先的啤酒酿造商, 百威英博在中国的投资和发展始终坚持一个理念:建设现代化的节能环保型啤酒酿造厂。这主要表现在两个方面: 第一, 旧厂技术改造; 第二, 响应政府号召, 退市入园, 在远离市区的工业园, 建立环保型的酿造企业。

具体而言,在过去3年里,百威英博在所有酿酒厂的多步骤煮沸工艺已经减少了30%的蒸汽量,这意味着节省了6万吨煤。百威英博还格外注重改善水耗。通过改进洗瓶工艺和工业废水回收设备,过去3年百威英博在中国的酿酒厂节约了超过700万吨水。

世界环境日

通过员工的参与,承诺达到百威英博全球2010年 四个环境目标:

- 增加我们废物和副产品回收率, 达98%
- 减少水用量,每升下降10%
- 减少能源用量,每升下降10%
- 减少CO2排放量,每升下降10%



员工环保承诺墙



雁荡山啤酒厂环保宣传海报

社区活动:

百涸待泽,威情抗旱 ——百威英博云南捐建百座爱心水窖

2011年5月12日由百威英博中国发起的"百威英博爱心水窖计划"在云南省民政厅正式启动。现场,百威英博亚太区副总裁王仁荣代表百威英博公司,通过云南省慈善总会,向昆明市石林县长湖镇人民政府捐赠150座爱心水窖,为饱受旱灾之苦的灾区人民提供促进持续发展的"生存水"和"发展水"。云南省民政厅副巡视员邱常林、云南省慈善总会秘书长李勇、昆明市慈善总会项目部主任胡永洪、石林县水务局党委副书记杨林杰、石林县长湖镇副镇长杨志华等领导以及百威英博公司的员工代表共同出席了此次捐赠

仪式。

百威英博助力希望工程, 共绘"更美好世界"——第一所希望小学落户云南金平

2010年11月22日云南金平英博希望小学的114名学生踏入校园时,除了脖子上鲜艳的红领巾,身上还背上了崭新的书包,胸前的徽章闪闪发亮:金色树枝上结满了累累硕果——这是百威英博希望小学的校徽,而他们的学校也成为了百威英博啤酒集团的第一所希望小学。

哈尔滨市百威英博城市发展基金会捐赠 50 万元支持科普社区建设

2011年5月11日,哈尔滨市百威英博城市发展基金会为哈尔滨市"十星"科普社区示范点建设捐助50万元,捐助仪式在哈尔滨市顺利举行。科普社区捐助项目是2011年哈尔滨市百威英博城市发展基金会赞助的八个项目之一,捐助的50万元将直接用于道里抚顺社区、道外开原社区、南岗文化家园社区、香坊忒路社区购买科普设备。"十星"科普社区是哈尔滨市科学技术协会于2008年底在全国范围内率先开展的品牌活动,目前哈尔滨市已有32个社区获得了"十星"科普社区荣誉称号,占全市社区总数的4.86%。

1.2 主营业务&业内地位

1.2.1 主营业务

百威英博以消费者为中心、以销售为推动力,旗下经营着近300多个品牌。主要有以下品牌:

全球品牌:包括时代啤酒、贝克啤酒和百威啤酒

跨国品牌:包括Leffe、Hoegaarden和Staropramen

中国本土品牌:包括哈尔滨啤酒、雪津啤酒、珠江啤酒、双鹿啤酒和红石梁等。

1.2.2业内地位

百威英博是全球领先的酿酒制造商,是全球第三大消费品公司,2009年《财富》杂志评选为"全球饮料行业最受尊重企业"榜首。并在2009年《财富》世界500强企业排名中位列第387位,2010年排名晋升至196位,2011年排名为第243位。2009年英国《金融时报》发布的全球市值最大500强企业排名第65位。百威英博公司十分注重销售建设,在全球20多个国家地区的市场中占据第一或第二的位置。

从地理来讲,百威英博在美洲、欧洲和亚洲有主导地位。公司全球雇用约七万多名员工,业务遍及美洲、欧洲和亚太区 30 多个国家。



竞争对手:

目前, 百威英博的主要竞争对手为青岛啤酒和雪花啤酒。

1.3 工作地点

百威英博拥有众多在中国家喻户晓的啤酒品牌,在中国啤酒行业占有重要位置, 包括超高端的时代啤酒,高端的百威啤酒和全国品牌哈尔滨啤酒。自 1995年进入中国以来,在短短的十七年里,百威英博在中国的投资超过三十亿美元。截止到 2011年底,百威英博还在中国的十三个省建立了超过四十家世界级啤酒厂,员工总数超过 36000 人。在全国有 6 个销售事业部包括华北、东北、华中、华南、东南和华西和 39 家酒厂,遍及全国各地。

工厂分布图



事业部区划图



注: 百威英博在中国的各生产和销售地区均开放职业岗位。

二、福利待遇&职业发展

2.1 福利待遇

实习生的福利待遇:

- 1、实习生可以享受实习津贴。
- 2、住房:如需要,公司可以安排宿舍。
- 3、就餐:免费工间餐(含早、中餐(自助餐),周一至周五)。
- 4、交通: 免费公司班车。

员工薪酬福利:

百威英博的应届生进入后,培训生一年发 13 个月的工资,年薪 10 万左右,比较多的机会接触公司高层,良好的职业发展道路。gmt 可以申请上海户口,按上海政策进行打分,在公司评分方面百威英博获得最高分。

除了国家法定的福利外,还包括补充医疗保险、免费啤酒等额外福利。

2.2 职业发展

2.2.1 晋升机制



百威英博职业发展路径:

2.2.2 培训机会

应届毕业生培训:

百威英博提供最富有挑战性的培训项目。对初出校园的毕业生可以在定岗前获得关于公司运营的系统性知识,我们推动你充分展现才华,让你的成长更快。对管理培训生的培养具体包括以下几个内容:

- 1、入职培训:最初的培训你会了解公司策略、结构、使命和原则。
- 2、现场培训:至少在第一线的生产和销售这两个领域进行为期4个月的现场培训,让你了解实际业务营运。
 - 3、亚太区总部培训:在区域总部培训的1个月期间,你将会了解所在区域各职能部门的运作情况。
- 4、工作任务委派:工作任务是经过精心挑选,能为你提供最佳的培训和学习机会,所以在外派到销售区或啤酒厂的5个月内,你将会加入业务营运团队,执行具体工作或实施某个项目。
- 5、第一个职位:为期 10 个月培训计划后,你将在中国开始第一个初级管理职位。接下来的 12-18 个月内,你将进一步熟悉业务营运,并确立你未来的立场和决策的和合理性。亲历过一线,具有生产绩效评定的产品的经历将有助于你从一线工作的经历者角度来评定未来的发展情况。

百威英博设立很多培训机构,通过为所有员工提供能力(知识、才能以及态度)发展培训,在百威英博亚太范围内建立学习型组织以及知识管理平台,从而保持公司的梦想和文化鲜活与传承,通过对员工的培养来实现挑战性的目标,确保员工为迎接新的挑战做好准备。



百威英博亚太大学:

百威英博亚太大学成立于 2009 年 8 月,这是属于每一位员工的大学。百威英博大学共设 6 个学院:(商务学院、领导力学院、供应链与物流学院、管理工具学院、职能学院和文化学院),旨在发展和提高员工在各方面的知识和技能,努力实现公司和个人发展的共赢和共好。

大学的使命:

通过为所有员工提供能力(知识、才能以及态度)发展培训,在百威英博亚太范围内建立学习型组织以及知识管理平台,从而:

保持公司的梦想和文化鲜活与传承 通过对员工的培养来实现挑战性的目标 确保员工为迎接新的挑战做好准备

三、校园招聘

3.1 2013年百威英博校园招聘

近几年来,百威英博校园招聘职位一直固定,就是其每年进行的"全球管理培训生项目",成功加入这个项目的应聘者将面临为期十个月的岗前培训。(包括为期1周的海外入职培训,为期2周的亚太区总部培训,为期2个月的销售实地培训,为期2个月的供应链实地培训以及为期5个月的业务部门在岗培)培训完毕,公司会根据职位空缺、GMT在培训期里的培训表现和个人意愿选择综合考虑来安排具体岗位。

全球管理培训生(Global Management Trainee)项目介绍:

作为全球领先的啤酒酿造商,我们在全球拥有超过 10 亿消费者。只有不断与我们接触到的每位消费者建立持久的关系,无论其身处何处,我们才能应对如此令人惊异的挑战。但是,如果没有优秀人才的支持,这些远大的计划就没有办法实现。这也是为什么我们要在各地开展最具挑战性的全球管理培训生计划。这项计划能够让你充分挖掘自己的潜力,得到快速成长的宝贵机会,并最终成为高级管理人才。

全球管理培训生项目源自全球 23 年前其他区域的最佳实践,该项目为公司输送了多名全球高层管理人员。亚太区该项目开始于 2006 年,至今为公司招募了 100 多位优秀的全球管理培训生,在公司的各个岗位发挥着重要作用。

全球管理培训生(Global Management Trainee)候选人必备条件(专业不限):

- 工作经验不超过两年的应届生或往届毕业生,拥有学士或硕士学位;
 - *(正式录用时请提供最高全日制学历的毕业证或报到证或离职证明)
- 具有领导潜力;
- 优秀的人际交往及沟通能力,能在高强度、压力下工作;
- 喜欢具有挑战的工作;
- 具备地域流动性,并愿意接受跨部门轮岗:
- 优秀的英语沟通能力, CET-6 成绩良好。

同时,我们希望你具有以下6种能力:

1. 目光长远,面对更大挑战

设置更高标准,永不满足现有成果,不断努力,成为最好。

2. 培养最好的人才和团队

吸引、指导、推动并培养其他员工为公司业务作出最大贡献。

3. 影响和感化

鼓舞他人, 使他们努力取得最大成果。

4. 主人翁精神

采取行动时始终考虑公司的最大利益,以公司的成果为己任。

5. 按规定执行

遵循百威英博的方式以取得成果: 简洁、专注、纪律严明。

6. 以身作则

言出必行, 作为公司文化大使, 正确做好每一件事。

3.2 2013年百威英博校园招聘流程&日程



四、百威英博宣讲会秘籍

4.1 宣讲会信息查询

校园宣讲会接受现场投递简历,但是还需要网申哦。参加校园宣讲会可以直接和亚太区高管和往届优秀 GMT 面对面和互动,会对你后期面试提供不少信息和帮助。

• 宣讲会安排 (现场可	收简历)		
学校名称	地点	日期	时间
哈尔滨工业大学	新活动中心214	9月20日	19:00-20:30
南京大学	科技馆1楼报告厅	9月20日	18:00-20:00
华东理工大学	逸夫楼报告厅	9月24日	19:00-20:30
浙江大学	永谦小剧场	9月24日	19:00-20:30
四川大学	就业指导中心201	9月25日	19:00-20:30
中国人民大学	逸夫400报告厅	9月25日	19:00-20:30
华南理工大学	五山校区34号楼104	9月25日	19:00-20:30
中山大学	行政楼B101	9月26日	19:00-20:30
北京大学	英杰交流中心阳光大厅	9月26日	19:00-20:30
厦门大学	自钦楼	9月27日	19:00-20:30

温馨提示:具体安排可能会根据场地预订情况而有所调整。

• 高管及校友见面会 (现场可收简历)				
学校名称	地点	日期	时间	
上海交通大学	学术活动中心报告厅	9月20日	19:00-20:30	
复旦大学	老逸夫楼报告厅	9月21日	19:00-20:30	

温馨提示:具体安排可能会根据场地预订情况而有所调整。

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

- 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

应届毕业生网 YJBYS.com

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。

五、百威英博网申秘籍

5.1 网申入口

应届毕业生求职网百威英博校园招聘: http://www.yjbys.com/mingqi/joblist565.html

百威英博校园招聘官方网站: http://www.abi-gmt.com/

5.2 网申内容

登录 2013GMT 官方网申网址: http://www.abi-gmt.com/2013gmt/

申请流程

在线申请及测试 Online Application Screen & CFT

点击在线申请栏目进入申请页面:

- 1. 进去后选择适合的面试城市,点击对应城市的链接;
- 2. 进入下一页后点击 Apply Online;
- 3. 注册或输入用户名密码,即可开始网申。
- 4. 网申过程中请尽量关闭防火墙并确保网速问题,以减少小问题。

百威的网申和宝洁一样,是 talo 负责的。也就说明,在你用全英语做完英语资料填空之后,还要做 online test,而且还是两个。百威是做性格测试和一个类似于能力测试一样的东西,主要考察领导能力和结合语法案例等的逻辑思维能力。

5.3 网申小贴士

关于申请职位:

请同学们一定要把最感兴趣的职位放到第一位,因为很多招聘经理都是优先筛选第一申请职位的。建议可以通过简历预览确认您现在选择的第一职位是否是您最想申请的:

关于申请表填写:

- 1. 简历申请表分为几个部分,建议您一定要填写的详细些,如果没有准备好,就先不要提交申请表,等到全部填写准确后再提交;
- 2. 如果有照片,建议也上传上来;
- 3. 简历请尽量用英文进行填写,并详细注明你的项目经验。如果项目经验内容描述太复杂,可以用中文进行填写:
- 4. 在个人信息的上传简历部分,上传一个中、英文的 WORD 文档简历最好。大家上传了自己的简历后,也一定把简历申请表里对应的各项填写完整,因为简历筛选主要以填写的申请表格为准;

关于申请状态:

- 1. 未提交状态——你的简历还没有提交到百威英博的简历库中,这时我们是看不到你的简历的,在申请记录里点击"修改简历"打开申请表后,点击左边的提交申请表按钮即可;
- 2. 已提交状态——简历成功的提交到百威英博的简历库中了。此时我们的招聘经理有可能已经审阅了你的简历。此状态是可以修改简历和申请职位的,建议你点击"预览"查看简历是否是最新的。如果要修改职位请点击"修改";

应届毕业生网 YJBYS.com

- 3. 已处理状态——我们的招聘人员已经处理过您的简历。此时您的简历不能再修改了,申请的职位 除了第一职位外,其他申请的职位可以修改。打开公司职位列表的页面,选择一个你要申请的职 位,点击申请后就可以修改其他的职位了。
- 4. 过期提交状态——你提交简历的时间超过了我们公布的简历接收截止日期,但此时您的简历仍然 会存在百威英博的简历库中,如果招聘需求有变化,也会被选入下一轮面试。

关于各种通知信:

- 1. 我们给同学们发的任何通知信都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、百威英博校园官方网站个人会员登录后的消息中心栏目里:
- 2. 任何邮件在百威英博校园官方网站的消息中心里都会有一份备份,但如果您的 E-mail 邮箱里没有收到,就到此处进行查看(建议不要使用学校的邮箱,最好使用 163、SOHU、GMAIL 的邮箱);
- 3. 如果您的简历已经成功投递,在申请记录里面看到的应该"已提交"状态,这时在消息中心里会收到投递成功的确认信,信里的五位简历 ID 号很重要,请牢记,在笔试、面试时都会用到;
- 4. 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。此时您一定要在百威 英博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:
- 5. 修改简历:大家在修改简历里的任何信息后,一定要再点击左下角的"提交申请表修改"按钮,这样修改才生效;
- 6. 使用浏览器: 大家最好使用 IE 浏览器填写简历,不要使用 Firefox 火狐等浏览器;
- 7. 英语等级的选择:旧六级的分数是百分制的,你在选择英语考试等级的具体项时,可以把 100 分折合成 710 分,选择你处于那个分数段即可。

六、 百威英博笔试秘籍

6.1 笔试概述

百威英博的笔试题类型分三部分:职业性格测评,英文测试和中文逻辑测试。英文测试就是些小文章, 类似报纸上的小报道,基本上都是有关经济方面的,25分钟58道题。逻辑测试,和公务员的很相似。

职业倾向测试,发下来厚厚的一本书,貌似有30多页,题目简单。第一部分,性格测试,测试应聘者的基本特征性格。第二部分,职业倾向测试,测试应聘者的职业倾向是否与应聘职位符合。第三部分是企业文化匹配测试,测试应聘者所期望的企业文化与公司是否一致。

6.2 笔试真题&详解

真题 1:

一、类比推理

1. 馒头:食物

A. 食品:饼干 B. 头:身体 C. 手:食指 D. 钢铁:金属

解析:答案为D。馒头与食物是特殊与一般的关系,四个选项仅D符合。

2. 稻谷: 大米

A. 核桃: 桃酥 B. 棉花: 棉子 C. 西瓜: 瓜子 D. 枪: 子弹

解析: 答案为 B。因为稻谷是大米的惟一来源,而棉花是棉子的惟一来源。

3. 轮船: 海洋

A. 飞机:海洋 B. 海洋: 鲸鱼 C. 海鸥: 天空 D. 河流: 芦苇

4. 芙蕖: 荷花

A. 兔子: 月亮 B. 住宅: 府第 C. 伽蓝: 寺庙 D. 映山红: 杜蘅

解析: 答案为 C。因为芙蕖是荷花的书面别称,而伽蓝是寺庙的书面别称。

5. 绿豆: 豌豆

A. 家具: 灯具 B. 猴子: 树木 C. 鲨鱼: 鲸鱼 D. 香瓜: 西瓜

解析:答案为 D。对于此题,考生常常是看到哪里就选到哪里,尤其是选项 C,其中的鲸鱼其实不是鱼,而是哺乳动物。

二、数字推理

1. 256, 269, 286, 302, ()

A. 254 B. 307 C. 294 D. 316

2+5+6=13, 2+6+9=17, 2+8+6=16, 3+0+2=5 所以 256+13=269, 269+17=286, 286+16=302, 302+5=307 答案是 307

2. 72, 36, 24, 18, ()

A. 12 B. 16 C. 14. 4 D. 16. 4

72:36=2:1,36:24=3:2,24:18=4:3,18:X=5:4 选C,14.4

3. 8, 10, 14, 18, ()

A. 24 B. 32 C. 26 D. 20

(8-10): (10-14)=(14-18): (18-?) 答案 26

4. 3, 11, 13, 29, 31, ()

A. 52 B. 53 C. 54D. 55

4-1=3

9+2=11

16-3=13

25+4=29

36-5=31

49+6=55 答案 55

本人答案: 因为 3, 11, 13, 29, 31 都是质数, 所以答案中只有 53 是质数

5. -2/5, 1/5, -8/750, ()

A 11/375 B 9/375 C 7/375 D 8/375

首先,将数列各项化为: 4/(-10),1/5,8/(-750),"11/375"分母分成 2 组: (-10,5);(-750,375)显然前项是后项的-2 倍。而分子 4,1,8,11 头尾相减后得:11-4=8-1=7;所以括号里面应写 11/375 答案:A

6. 1944, 108, 18, 6, ()

A 3 B 1 C -10 D-87

1944/108 = 18

108/18 = 6

18/6 = 3 所以填3

7. 3, 3, 4, 8, 5, 15, (), ()

A 4 20 B 4 24 C6 24 D6 20

间隔规律,答案 C

8. 1/2, 1/3, 2/3, 6/3, (), 54/36

A 9/12 B18/3 C18/6 D18/36

中间一项等于两边两项的乘积 答案: C

9. 11/49, 4/7, 3, 20, 139, ()

A 972 B654 C829 D354

每一项乘以7再减去1等于后一项. 答案: A 139*7-1=972

10. 16, 36, 25, 49, 36, 94, ()

A 49 B81 C100 D121

不知道答案,反正我选了 A

三、数字运算题

1. 72*22+64*31+99+7的值是:

A 3872 B3759 C3674 D35

只算尾数,很快得出答案是 C

2. 小蔡去超市购物,她买了1.6千克苹果,4磅食油和3.8市斤芦

柑,请问小蔡买的这三种食品最重的是哪一种?

A、苹果 B、食油 C、芦柑 D、三者一样重

1磅=0.453592千克,

所以 4 磅=1.814368 千克, 所以 4 磅食用油的重量为: 1.814368 千克;

1 市斤=0.5 公斤=0.5 千克,

所以: 3.8 市斤=1.9 千克。

所以, 答案应该是: C

3. 用 0-9 这 10 个数字可以组成多少个没有重复数字的四位偶数?

A5040 B4000 C9000 D2296

最后一位是0

9*8*7=504

倒数第2位是0

4*8*7=224

倒数第3位是0,同上

没有0

4*8*7*6=1344

1344 448 504=2296 答案: D

4. 有一条长 360 米的公路, 在路的一旁每隔 8 米种树一棵, 共需种树多少棵?

A. 45 B. 46 C. 47 D. 48

答案: B

真题 2:

百威英博24 小时测试题完整版

1.Part way through a project you realize that you need more time to completeyou're your colleagues are also struggling on their part of the project and you happen to be more expert in that area and so they ask you for help. On top of that, your manager has asked you to work on another task that is unrelated

to the project. How would you tackle this situation?

- A Work extra time on your project to give some time to help your colleagues and extend the end date so you can do what your manager wants.
- B Talk to your manager, explain the situation and ask for more resources to complete all the conflicting priorities.
- C Share your plan with those requesting your time and prioritize your different tasks, say 'no' to the least important.
- 2. You are under pressure to deliver a report for the next management meeting. You find that to complete the main section you need another department to send some information. After requesting this information they explain to you they are short of staff and cannot deliver on time for your report. Also, you have a lot of other activities/tasks you should finalize. What is your reaction?
- A Explain the situation to your manager and ask him to re prioritize this for you or talk to the other department to get them to prioritize your information.
- B Offer to help the other department in any way you could to achieve their priority so they can deliver your information, however you would have to deliver your normal work also.
- C Look for a way around this situation and try to find a way you could present the report without this information.
- 3. You have just been put in charge of a team, and you know that some of the team members are not on track for the delivery of their targets. They have commented that they feel the targets are too stretching because of lack of management support. What approach would you favor the most?
- A. Request from your manager that the targets are reviewed and made less stretching until you can sort out the management issues.
- B. Organize a team building exercise to get to increase their motivation so they can delivertheir existing targets.
- C Organize a one-on-one meeting with each team member to understand their development needs so you can best support them to deliver their targets.
- 4. ABInBev has recently introduced a new culture globally. You are sent to a country where they traditionally work in a very different way and are finding it difficult to adopt the new culture. How do you tackle this issue?
- A Work in the country practicing the new culture yourself to help introduce it by understanding their issues.
- B Examine the objections and prepare solid counter arguments to convince the people of the new culture.
- C Ask people who work in the country what they would suggest is the best way to introduce the new culture.
- 5. You have arranged an evening out with other colleagues to celebrate a successful joint project that has been well received. When you arrive at the restaurant and ask for a drink they inform you that they no longer sell the ABInBev beers. Do you:
- A Accept that not all restaurants would have ABInBev beers, stay for dinner and consume another beer

brand, but not go there next time.

- B Stay for dinner, only drink soft drinks, explaining to the restaurant why you have decided to do this.
- C Explain why you are there and that you cannot stay if they do not sell ABInBev beers. 6.As part of your training you have been put in charge of a shift in a Brewery being shadowed by the normal manager. Five minutes before the shift finishes a problem occurs which would take two hours to fix. Do you:
 - A. Give a comprehensive handover to the next shift and let them take care of the problem.
 - B. Stay on and help the next shift deal with the problem.
 - C. Ask the normal manager to help the new shift with the problem.
 - 7. You are working in sales. One of your clients has decided to move his stores to a completely different area of town and as part of this new initiative, the client will not be able to sell the ABInBev products for a while, and in addition he will be reviewing which brands of beer to sell on the new location. He sends you an e-mail to inform you of this. You are under pressure to sell more beer as you may not reach your targets this year. Do you:
 - A. Offer your own time to help him have a successful move so he may take on more ABInBev products.
- B Get him in touch with people who may be able to help him move and concentrate on other sales opportunities.
- C Once he has moved, give him a hand with choosing the most appropriate brands, concentrate on other sales possibilities.
- 8. You have been working very hard on a very important project over the past month and have arranged to go away for a rest this weekend. On Friday you realize a problem has occurred with the project involving the weekend shift people. You have to deal with this. Do you
- A Go away as planned but arrange to stay in touch all weekend.
- B Cancel the weekend and go into work to support the weekend shift people.
- C Find someone who has experience of this area of work and ask them to help this weekend.
- 9. You have a report to present to the senior team. It is a complicated financial report which is usually boring to present, but which could vitally affect their future decisions. You have a slot in the next team meeting. What would you consider as the most important?
- A Make sure the presentation is interesting to ensure you get their full attention.
- B Ensure there is adequate time to present and discuss the issues and consequences.
- C Limit your presentation to a few slides, but easy to understand, simple and clear.
- 10. You have an assignment which requires a lot of travel. Your manager gives you the responsibility to book everything. Which of these three considerations would you prioritize?
- A. The convenience of airports/stations and comfort of travel so that you are fresh when you arrive.
- B. The amount of time the travel will take.
- C. The amount the travel costs.
- 11. When dealing with an established sales force and talking to them about corporate/social responsibility, which of these three approaches would you prefer to adopt when making the presentation?

- A You present with a lot of drive and determination and make sure they understand the key messages.
- B You present by focusing on knowledge and give a lot of facts.
- C You foresee enough time for the presentation to ensure they fully understand.
- 12. Before you start an assignment at a plant, you are given a guided tour. Part way throughthe tour you notice something that you think maybe being done inefficiently. Would you
- A Mention this to your manager.
- B Wait until you have more experience and tackle it yourself.
- C Question what is happening and why immediately.
- 13. You are helping with presentations to potential new hires in a university job fare. What approach would you take?
- A. Try to be an example of the InBev culture so they can see what is expected.
- B. Try and be as helpful and friendly as possible to make a good impression.
- C. Prepare as well as possible about InBev (its history, brands, strategy etc) to share this information and be able to answer all questions.
- 14. You are sitting with friends and the subject of ABInbev comes up and some of your friends start to criticize the local Brewery. You feel some of their negative ents are reasonable and from what you know internally you can see why they have this impression. What would you do?
- A. Remain neutral so you can find out their points of view and report them back to the Brewery.
- B. Defend the Brewery by giving counter arguments tackling their negative points.
- C. As they know you work for ABInBev, join in and give your own opinions of the Brewery.
- D. 15. How would those who have worked with you before describe you?
- A. Someone who is very flexible.
- B. Someone who gets on well with most of the colleagues.
- C. Someone who is very demanding and works hard.
- 16. You start working with a person that has a reputation for not getting on with others. What approach do you take?
- A. Talk to the person to try to find out more information about what had happened previously so that you could try to understand their behavior.
- B. Try to help them improve their relationships with others by advising them what they should do differently.
- C. Work as hard as you can and focus on your job and the teams objective, as team success is more important.
- 17.I am the sort of person

who:

- A. Prefers to waste no time and just get on with the job, getting through as much as I can, as fast as I can.
- B. Always plans their work in advance, sets key milestones, but remains flexible to deal with changes.
- C. Usually has a plan but sometimes deviates from it when there are really tight timescales 18. Whilst working as a management trainee you have periods where your workload is not as high as others in your

team. How would you approach this?

- A. I would spend the quieter times getting to know my colleagues better and finding out what different experiences they have had.
- B. I would make the most of the quieter times by getting on with the jobs that I don't always get time to do, such as organizing my files C . I would try to plan so that I had a more even spread of work and fill any quiet time by doing research for my own development.
- 19. Which of the following would those who know you well be most likely to say about you?
- A. Always takes the time to help others out.
- B. Is good at understanding complex information.
- C. Is very outgoing and makes friends easily.
- 20. Which statement best describes the way you like to learn the tasks and activities of a new role?
- A By attending a formal training course prior to starting in the role.
- B By shadowing a more experienced colleague.
- C By working in the role and learning "on the job".
- 21. You are having lunch with a colleague, when another member of her team comes to sit with you, and starts making very negative co 妹妹ents about the organization and her team. How do you feel?
- A Sympathetic
- **B** Annoyed
- C Neutral

6.3 笔试小贴士

百威英博啤酒集团校园招聘的笔试应注意的事项有:

- 1. 于考试开始前 15 分钟到达指定地点;
- 2. 携带好身份证;将本笔试通知打印出来,并在进入考场前连同身份证一起向工作人员出示;
- 3. 请按照现场工作人员的安排就座;
- 4. 携带考试的必备工具, 如: 铅笔、钢笔、橡皮等;
- 5. 请注意考场纪律;
- 6、笔试一般时间地点固定,除重大原因外一般不会重新安排;
- 7、笔试的时间一般为4小时。

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有显著的提高的。

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,是不可能在文章后面出几个判断题的。因此,我建议你在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的一个简单的回顾工作时,你的阅读能力的提升会更快。

3) 亲手动笔写作

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,不亲手动笔去写、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一些通信知识:"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

百威英博求职宝典

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,但是你不可以不知道它。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这一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。

七、百威英博面试秘籍

7.1 面试概述(2013 校园招聘)

初赛是无领导小组讨论,中文讨论,英文 presentation. 每个大组 12-14 个人,分成 2 个小组,每组 6-7 个人,两个小组同时进去,然后分开讨论。案例是常用的那些,陈述观点时既要考虑到对小组的贡献,又要不失表达自己的个人想法,两样都占有一定的评分,初赛优秀的人将进入决赛。整个面试当中要切忌表现过急,因为到后面会有更多的面试内容和考点。百威英博还会有不提前通知的电面,因此要做好准备,随时应战。

7.2 面试真题&详解

经验 1:

当初申百威管培的时候,我都没有意识到百威,不,准确的说是英博是快消。虽是悔不当初,不过的确是面到现在最牛的一个群面,自叹实力悬殊。

电面

申百威的时候还申了宝洁的,宝洁华丽丽拒了我,本来没想过有回音。某天在泰科实习的时候突然就接到了电面的电话,我想挑个安静的地方米想到信号越走越差。最后根本打不通了。两次失败后 HR 没有再打来,她们的电话又是设置了不能显示号码的无法回拨。这下我有点小急了,虽说猜测可能下午再打来,但多少人的网申啊来不及了放弃我也是有可能的。

于是我百度了百威家的公司电话总机,前台一直没人接,只能自己拨分机号。我哪里知道 HR 的分机啊,不过,不知道可以编嘛!总归是打到百威里面的。编到第三个的时候有位男士接了电话,我就 BLABLA 说了一通打电话的来意再表示歉意,还好他人好说会转告 HR 再联系我。挂了电话心里还是有点忐忑的!过了不久 HR 打电话来说现在有十几位 HR。。老师(她有停顿)在 meeting room 里面打电话,她也不知道打给我的是哪一位,但是按例会再打给我的,让我等等。这个时候我也算尽力了不能再死缠烂打了。

下午收到了 HR 的电话,我问了她的英文名字想方便称呼,却觉得她有一点点紧张 (---?)。然后说全

英文的问了我三个问题,我最喜欢的电影,规划的职业和谈论我的一个朋友(有点记不清了)。我说的不流利,嗯啊啊啊很多,不知所云了再下去。。。。

于是抓紧时间在 HR 挂掉电话前巴结,说自己害怕错过机会还打了几通百威的电话云云。然后灰心无比的跟人家说拜拜。。。

群面

米想到后来收到电话说参加一面,当时我就想哎哟喂呀是不是系统出错啦。后来揣测了下觉得其实电面我的应该是实习生吧。一个公司不会出动 10 几位 HR 一起电面的吧,而且打电话给我的正式员工说到那里又顿了顿,问她英文名的时候还有点紧张。好吧我不是自吹是福尔摩斯啦。只是觉得那个电面也不是真的想我说出什么星级英语口语,是测评我有没有办法参加英语群面。。。。。

面试之前在网上看了 case。差不多的案子。先在等候室里面分成两组各自拿材料限时内看完。随后材料收走大家进入面试的会议室,仍然分成两组各有两位面试官,中文讨论 30 分钟,再找一个人做 3 分钟的 pre,另一个人负责板书,之后面试官和成员进行 Q&A。

case 全英文,主要是说我们旗下有三个啤酒品牌,其中一个主要是针对青年消费者,并且有季节性特征(忘了是夏天还是冬天了),现在要反季节销售增长达到多少多少,消费人群要转型到中年,另外还有个啤酒品牌是主打冬天销售的,原来销售多少现在要增长多少。第三个只是带到连名字都没说。整体给一个总产能,再告诉你多建立一个零售商要花 500 美金,举办一个大的活动要花 20000 美金,给一个总成本。让你就 supply, finance, hr, promotion, distribution channel 等等给个方案。

关于 supply 的这一块我实在不熟,基本没发表意见,到了 4P 这边稍微活跃点。leader 的思路很清楚,框架很好。该讨论什么的时候大家心里都有数,在 Finance 的部分节奏明显慢下来了,对于零售商的增加和具体开几家问题没有一下子决策出来,在几个城市运作也不是很清晰,这样 cost 算起来就有点模糊(说到这里不得不感叹,百威你给的 case 实在是虐啊),反正这一块大家有一点点不在状态,用掉了很多时间。promotion 是我个人的看法,觉得我们讨论的太粗了,关于赞助运动会和啤酒结合等,因为我们的题目里有消费市场的转型这一要求,针对这个应该提出具体策略。我有说到一个品牌重塑的广告,但是表达不清晰(我总不能把芝华士三个字搬出来吧)。

pre 的 MM 英文很好,板书的 MM 有一点点跟不上,果然还是 Finance 的具体运算上有些问题,演讲完面试官提问。他是照着板书来提问的,于是我们发现板书上有一个计算错误。这之后另外一位面试官直接问我们的 slogan 是什么,我回答了一点,现在想来是不是我答偏了。。。于是她就说我们对于市场转型没有采取任何措施。我就觉得不是阿不是阿。然后就是英文表达不出我想说的东西,关于后来讨论到的父与子的广告策略也不知道怎么具体表述成针对市场转型。我相信 HR 只是大概知道我阐述了一个什么东西。。。Q&A 完全是 challenge 整个组,传说中的压力面阿压力面。

之前说到两个组,他们比我们先 pre, 思路很清楚, cosr 方面也很清晰, pre 的那位我觉得明显是海归。气场比我们强大很多。但就算是这样, 我们这组被 challenge 的时候你也不要露出那种表情吧!气死我了。

总结:

百威证明, 光 aggressive 是没有用的, 肚子里还要有墨水才可以。

经验 2:

此次面试的案例是关于一个啤酒品牌的推广策略研究。具体背景是案例提供了生产能力,市场份额,期望市场份额,目标人群,成本预算,各种推广项目的 COST,以及其他诸如管理,人力,供应链、财务等多方面问题。小组无领导讨论 30 分钟,然后需要给个 5 分钟的展示,需要提及自己所提供方案的 PROS 和 CONS. 30 分钟讨论,中文;5 分钟展示,英文;Q&A,时间不定,全英文。

本人在此次案例中担任了框架设立和流程引导的角色。具体分析思路是在确定目标是满足市场份额的 大前提下,首先确定产能分配,然后确定目标人群市场推广策略,随后确定预算分配,最后根据项目成本 设计具体推广项目。

在讨论中,对于第二部分战略的确定阶段小组非常容易被引导进细节讨论,即非常容易陷入具体项目

的设计争论。这时候,需要引导者在不抹杀任何 IDEA 的情况下引导组员确定战略,然后尽快进入预算分配环节。实际上,确定市场推广策略应该耗时相对少,较多的时间应该分配给具体项目的设计上,因为那部分是讨论最频繁,观点碰撞最多的情况。对于思路偏向细节设计的组员,引导者需要提炼出他/她的观点后,总结成关键词,然后引导回大框架的战略决策。例如我用的例子就是: "XXX 的意思是以 XXX 为代表进行品牌重塑,通过 XXXX 的渠道,这些我们将在第四环节对具体项目的讨论上加以实施,现在我们首先确定我们的推广战略是 XXXX,大家有什么看法嘛?……"诸如此类。关键是不能被拉入细节的讨论,这点需要比较 TOUGH 的风格,同时一定要注意语气和态度,不能抹杀了组员的创意!

最后,是要提醒大家,案例往往有一个时间背景!一定看清楚完成目标的时间背景和季节背景!这会对 具体项目的选择和实施上有决定性影响!切记看清题目要求的时间和季节背景!

接下来是小组展示阶段,根据个人经验,最好选择 1-2 人作为集中代表作展示,不要大家每人各负责一个环节,因为时间很紧,如果上去的人多了会很影响后面上去人的发挥。做展示的时候建议首先给出结论,随后简单介绍框架和讨论流程,最后按照框架一个环节一个环节的展示。 不用担心没机会展示自己,因为展示结束后就会迎来最 TOUGH 的 Q&A, 相信我, 外包的 HR 们会给你足够的挑战, 问题非常苛刻!

拿我自己举例: HR 在听完我们的展示后,一眼看出了在具体实施上的漏洞(事实上我们的战略框架和实施没有太大的问题,实际原因是我们展示的时间不够,在具体细节的展示上没有能够完成观点表达,但这个不是重点,事实是 HR 们并不关心你们最后的结论,而是你们在整个过程中的思路呈述和观点答辩。不得不佩服确实很专业,压力测试运用很到位),随后以这个突破口,提出了挑战: 你们的项目我们不同意,从头到尾战略决策失误,现在,你们要选一个人负责任,你们觉得是谁!?

整个过程他们非常强硬,根本不会听具体的申辩,要求的只是直接了当的一个名字!刚开始大家都面面相窥没有人发言,IR 们便指定了一个组员回答,而这名组员的观点也是直接了当,认为作为实质领导者的我应该承担主要责任。随后我们便依次被指名提供需要负责任的人,期间有的组员也表示了强烈的维护我们战略的申辩,这里只提一下,就我个人而言,面对挑战,还是以维护组员整体利益,DEFEND 大家的劳动成果为主,但是注意不要 OVERLY DEFENSIVE,在清晰有力的表达了明确的反方观点后还是需要对这个针对性问题提出直截了当的名字。

当问到我的时候,我提了 2 个观点,首先我坚信我们设立的框架是没有问题的,是接近完美也满足解题需要的。但是我们的问题是出在了第二环节和第四环节的逻辑对应上。而我作为框架设立和流程引导人的角度来说,我认为我不应该负主要责任。但是,在第二环节的战略设立上,我起到了主导因素,提供了主要观点,如果是因为战略的根本性问题导致项目失败,作为战略构思提出人,"I will hold major responsibility".然后 HR 给了句:"Alright, that's it."当时我就想,完了,估计挂了。

失而复得:

和几位战友回来的路上,思绪还在游荡。地铁上,另组的一位女生接到了二面通知,当时的心情更加低落。面试结束的时候,我还特地向 HR 确认了,得到的答复是今天会在晚上 6-10 点发出二面通知,如果没有收到的同学,就不用再等了。结果等到 10 点,发现手机还是没有反应,SIGH,洗洗,睡了。

躺在床上的时候,就在不断反思面试自己的表现,总结出了2个观点。第一,我认为即使让我再选一次,我还是会站出来 DEFEND 我们的劳动成果,并且责无旁贷地选择承担责任。第二,我一定会更加注意不要打断他人的发言,尤其是在整个讨论过程中,尽量少的参与观点提出,而是把精力方在观点提炼和流程引导上。

早上开车在高架上,9点多,堵车堵得烦躁,突然手机接到一个陌生的电话,接听后响起: "喂,你好,请问是 XXXX 嘛,我们是百威英博······"

失而复得,将倍感珍惜。

10/22 单面心得:

10 月 22 日 2 点 50 的那场,中午 1 点不到就到了复旦单面的地点,闲来无事就观察了下地理环境和周边。因为我到得比较早,时间跨度上经历了 3 组面试,据了解,最早的是早上 8 点 50 的一场,最晚的是 4 点 50 的场地,所以初步估算按照场次是有 8-9 场,每场都是 4 个面试战友。所以初步估算 21 号在复旦面试的有 30-35 位战友。同时也了解到 25 号还有群面,随后还有单面,所以根据初步估计,在复旦参

加单面的将有近100位左右。

下面,我将按照回忆得起的具体问题分别提供我的答案和应答心得。回答问题中我的开头总是结构性的: "这个问题,我将用 2/3 个关键词总结我的答案,随后根据每个关键词作为章节概述,具体来回答。"BLABLABLA

面我的2位面试官很NICE,可是在问题挑战上还是很坚定的,有CHALLENGE的机会绝对不会放过,很多问题都是即兴的,根据我的回答就回答中的一点深入询问。英文问英文答,中文问中文答。我面了正好1个小时。

- 1 谈简历中的三个闪光点:标准的简历问答,回答需要基于简历上的资料进行详细举例论述,最好不要提简历上没提到的东西,否则有答非所问的嫌疑。英文
- 2 根据我提到的留学背景,HR提出挑战了,说我完全可以继续呆在国外工作,为什么选择回来应聘百威?中文

这个问题我就提了对向往的生活选择上的不同,以及通过自我评估、职业规划和对未来的职业期望, 所以还是综合决定回国备战。同时也没有忘记提了家庭上的原因也是一个主导因素。

3 谈谈你最近作为团队一员成功实现目标的一个例子。英文

我想了下问,我能将我前天参加群面作为例子嘛?其中的一位面试官提出希望能够听听我在过去生活与学习工作中的例子。我就谈了在国外作为6人小组领导成功参与的毕业评估项目。项目具体是我们需要把小组 PLACE 到一个上市公司然后进行内部工作流程以及成本控制的分配,通过3个月的 PLACEMENT,需要提供一个带有公司战略,组织结构,工作流程以及成本构成与分配的毕业报告,并且做1个小时的展示。在表达清了具体的项目是什么后,我陈述了负责的事宜以及如何分配团队工作的进程。最后给出了项目的调查结果以及展示结果。

4 你是如何知道百威英博的以及你是如何看待百威英博?中文

我便谈了从广告了解到百威(着名的蚂蚁广告),然后对百威的理解,对公司文化的理解,并且表达了对公司 GMT 项目的兴趣。

5 请列举3个百威啤酒品牌。中文

我举了百威,贝克以及雪津三个品牌(分别代表 GLOBAL/SPECIAL/LOCAL 三种品牌),期间谈了贝克在国外的普及率以及国内普及率的明显差别。期间HR纠正了我BECK不是国际品牌,而百威才是GLOBAL BRAND.

6 谈谈你人生中最失意的经历。英文

我就列举了我本科时的玩物丧志,以及在本科最后一个学年修完 2/3 的学分的拼搏经历。期间得知其中一位面试官和我本科是一个学校的,便对我最后一个学年拼命的经历提出了很多具体详细的细节挑战,最后来了句: "不容易!".

7 其中另外一个面试官马上就提出了我是个非常容易因为 PASSIONATE 便会沉浸在某一项事物上,问我如何在将来避免陷入这样的状态。中文

我告诉面试官我将通过两个方面回答这个问题。1 这种状态还会不会出现 2 为什么这种状态还会/不会出现。

我很坚定地通过眼神和语气向提问的面试官表示了这种非常沉浸和专注的状态,一定还会出现。

随后我解释了为什么这种状态一定还会出现。我从性格,自我期望以及专注目标三个方面回答了 WHY 的这个问题。着重提出了对工作的强烈热情以及对处理有挑战性问题的高度向往和面对挫折的强烈兴奋状态。

8 随后面试官就挑战了我,如果你是这么 PASSIONATE 的人,那很容易进入独断的状态,打击组员的积极性,同时你如何确定你的观点总是正确呢?中文

我通过三个方面回答了这个问题。

- 1 我的观点并不总是正确的,但是我相信在引导组员 REACH 正确讨论方向上我有优势,同时也提出了如何处理自己观点与他人观点的冲突时候的解决方案。
- 2 避免进入独大专断的状态,我提出了具体行为时防止过快的反应,将组员的观点无论同意与否全部记录在纸上,对有疑问的观点寻求其他人的意见,在讨论的过程中探讨自己要的答案,避免直接正面的针

锋相对。

- 3 如何避免过度的批判性,给予他人起码的尊重,不打击他人的积极性,同时坚定的提出方向引导。 我给的具体解决方案是对观点尽量少的采用第一印象作为判断,而是提炼出观点后向观点提出人确认自己 对观点是理解正确的情况下,调动组员一起讨论观点的可行性,除开方向问题,细节方面组员一致的结论 大于个人好恶。
- 9 销售额上升,但是当期顾客消费啤酒量下降,你觉得数据会不会是错误的?为什么?中文 回答前我问面试官我是否可以使用笔和纸,在得到肯定答复后我略微的确定了分析结构和内在逻辑, 就给出了答案。

我认为,数据有可能是正确的。我从销售额和消费量两个角度讨论了这个问题。我先会分析销售额上升的原因,在确定上升原因下寻找与消费量下降的最终逻辑联系。在分析销售额上升的阶段,我给出了销售额=VOLUME X PRICE 的等式,然后根据等式分析了出现的3种可能情况。VOLUME UP, PRICE DOWN; VOLUME DOWN, PRICE UP; VOLUME UP, PRICE UP. 同时就三种情况给出了总消费量下降的可能的假设答案。

10 70%看体育节目的人喝啤酒, 50%去饭店的人喝啤酒。你是否认为我们应该侧重针对看体育节目人 群的推广? 英文

我给出的答案是否定的。我提出了两个观点,1 是需要根据人群基数确定总的需求量,然后在绝对需求量的大小上具体推广战略。2 不能单一的否定某一市场需求,而是根据预算配比,根据相对市场容量大小确定推广资源分配。期间面试官提出了那假设有200个人看体育节目,400个人经常去饭店,你怎么分配资源。我提出了按照7:10的比例分配推广资源。

11 然后面试官给出了最后一个挑战,那你提出时7比10的比例分配公司资源,可是你没有考虑推广效率吗?比重大的人群推广效率以及接受面更大,为什么不重点配置资源以求效益/成本比最大?

这个问题我确实想了一会,最后我给出的结论是由于市场的不确定性,推广效果的不确定性,以及单一投放推广战略的机会成本过大三个角度,DEFEND了自己上一题的结论。随后也坦诚表达自己在思考上一个问题时忽略了推广投放的效率问题。

能记得的就这些问题了,希望能够提供一点参考价值。题外话,在等待面试的过程中前后遇到了三组战友,虽然各自的气质,说话音量,思维模式以及形式风格都有很大的不同。例如有的语调很问候,有的对观点批判性很强,有的对细节高度关注,我还是总结了我遇到的单面战友的一个普遍特征:那就是高于常人的 ENERGY LEVEL. 从面对组员疑问挑战时候的表达的申请坚定以及在观点提出时候眼神的直视,都能让人感到充满能量。

经验3:

GMT 内推面试记录:

其实,已经距离 16 号内推面试已经过去一周时间了,期间已经经历过接到通知的兴奋以及 GMT 内推和校园大使内推候选人的交流会了,现在记录下来当时的一些点滴,不是因兴奋而驱使,只是为了让自己时而反省下过去并且走的更远。

先说说经验和自己做的好的地方: 15号投出去,当天晚上接到通知说 16号面试,于是紧张的准备了中英文介绍,以及八大问的案例库。现在回想起来效率挺高。接着第二天上午又准备了一上午关于 INBEV 关于 GMT 项目的资料,算是知根知底,发现交流会上,我还算半个行家,认真的准备看来必不可少。我的 SMART 介绍法又一次派上了用场。精心准备的英文后来发现比中文说的更好。回想那几天,又是准备英文 CV 又是准备自己我介绍,又是被几个 FMCG 来英语洗脑,我承认我说话有点 ZHUANBILITY 了。很多时候都是 ENGLISH THINKING。比如现在。所以说语感,是可以练出来的。英语就想老婆。陪着多了,自然就跟你亲一些了。

到了帅府,见了谁都笑,深怕哪个就是 INBEV 的哪个区的总裁故意穿的很邋遢的软性面试,据说现在什么厕所面,阳台面,面试形式、花样层数不穷。我深怕自己哪点出错被别人纠到小辫子,踏进帅府的每一刻都处于备战状态。事实证明;是有用的。在我微笑并且热情的同 N 个不认识的人打过招呼后,偶遇在

我前面面试的一位同仁,后来发现居然也是广移的实习生。怪不得那么亲切哈哈,他面试完后一脸失望的表情以及透露给我的重要信息——很多英文问答——让他很沮丧,在这一次的面试中给我了很大启示。在楼下准备的时候就发现自己说英文介绍比中文要溜,他这样一证实,我发现。机会来了。反正子弹也是要打过来的,我还不如趁他打中我的时候先抓住他,然后反击。结果正面,我的正面回应得到了很好的效果。进去后,PP 和武大 CA 涛哥让我自己介绍。我毅然选择了英文自我介绍。虽然先开始从有点紧张到后来自然的介绍其中还是经历了一些调整,不过总体还是不错的。发现我的 smart 在哪里都可以出彩,而且简历很出彩。 然后接下来 caca 顺理成章的开始对我进行英文问答。我也顺理成章的进行英文回答。不外乎一些经历的 DETAIL 还有一些你的意向以及与公司文化的匹配度再就是 WHY inbeV 之类。其实问的挺少的,毕竟我在 SI 的时候已经把 WHY ME WHY INBEV 说的很清楚了。有趣的是,当 34 个回合下来,我发现我的英文已经无法很好表达自己的意思的时候,PP 及时的说:其实你可以选择用中文回答。哈哈 知己者,PP 也。

于是,我们接下来聊的很 HIGH 直到下个应聘者已经在外面等着不耐烦硬闯进房间来了。其中我还差点暴露我给力的本质,太早暴露自己不太好,于是及时收手,连忙打住。

是的, 听完上面的描述你会觉得这次面试很顺利。但是还有有几点需要注意:

- (1)因为只是内推,所以很多问题问的不是很深入,如果有机会面到下次 FACE TO FACE 我一定要记得带上相应的材料已经对自己的简历做好认真的回顾不放过每一个 DETAIL 要不然到时候被考官揪着走就好了,说不定还会造成不 INGERITY 的坏映象。
- (2)宝洁八大问的案例库有待想备案,今天没有涉及到八大问。但是以后肯定要问到。如果说 ANOTHER 的话,我如果答不上来就不好了。记得有备选。
 - (3)还是英语口语。多听多练多读。
- (4) BUSINESS SENSE (marketing OR sales difference 这种问题。。。 Orz 多多准备。毕竟这还是要看你的背景知识的!)
- (5)注意自控。这在面试中差点就把自己开玩笑的本性暴露出来了,虽然不一定他们不喜欢,但是很早暴露出来怕留下坏映像,毕竟不是每个人都可以接受我的重口味。。。。。。
 - OK 要说的就这么多,以此自勉,以此激励以后的奋进的路程。

7.3 面试小贴士

关于备考

- 1、记得要带身份证、学生证、毕业推荐表及其复印件、英语四六级证书及其复印 件和奖励证书及其复印件。
- 2、熟悉自己的简历内容,根据简历思考可能会遇到的问题及自己的答案,一定要 真实。

关于无领导小组面试

- 1、 群面非常重要,它在考验你在一次讨论中担当了什么角色,一个是组织者,一 个是记录者,一个是时间观察者。所以你需要做到其中的一项。争取得到 LEADER 跟 PRESENTER 的位臵,要积极主动发言,不能随意附和,不然,你就 OUT 了。真的,一般 留下单面的一定会有这两个。
- 2、我认为面试官比较在意群 P,而后面的 1 面完全是忽悠你,10 几分钟就问完了。 所以大家在群 P 表现要好。因为他们要对你打分的。HR 说,她们是以评分的方式来考 察,主要是群 P 环节分数比较高。
- 3、面试做自我介绍时,最好能记住小组成员的名字,如果记性不好,拿笔和纸记 下了,起码有个大概印象,或者索要对方名片。

关于心态

- 1、相信自己, 乐观而积极, 先不要太挑剔, 机会和选择多的时候, 自己会有主动 权。
- 2、坦诚。面试等候时,曾有考官跑来对大家说,把你最真的一面展现出来,我们不会要看不透的人。
- 3、 当你自己和应聘单位真正契合的时候,你拿到 offer 是水到渠成的事情。不因为面试的落败而深深沮丧,其实只是说明彼此不适合罢了。找准自己的定位最重要。
- 4、放低姿态,做一个谦和但持有个性的应试者。
- 5、笔试面试报一颗平常心,尽力而为,不要过多关注别人表现如何,不要拿别人的所谓的士气灭自己威风,不要过分关注自己的完美表现。
- 6、要注意面试表达的逻辑性和语速(中等即可),表达要恰当,适当,谦虚,礼貌,自信。
- 7、注意细节,水平都差不多,就看谁的细节做的好,比如,给引领员说谢谢,进屋要等考官允许才坐下,并回馈以谢谢,面试结束后起身说感谢的话等。
- 8、注意言行举止, 从你进入的那一刻起就要注意了, 面试可能已经开始了!
- 9、任何时候都不要绝望,应届生有机会一定努力抓住!
- 10、注意着装和仪容仪表,不要标新立异,而且发型最好要严肃一点,不要太休闲 那种,女生化妆不要 太浓,自然一点就好了。

关于自我介绍答题思路

1、个人专业知识的角度

专业知识上的优势有两种:一种是学习成绩上的优势,另一种是实际操作能力的优势。

- (1)对于成绩好的应届考生,当然在回答该问题时,可以在陈述中提到自己的在 校成绩,用优异的 在校成绩来证明自己专业知识上的优势。在这里,有一个很关键的点 就是,考生要把自身所取得的优异 在校成绩主要归功于在校老师的辛勤培育以及个人的 勤奋,切忌说自己天分高、接受能力强或从小到大成绩都比较优秀之类的 话,这类话一旦说出会给人自视过高的印象,不利于在面试中获得高分。
- (2) 而对于成绩一般的应届考生,那么回答该问题的时候,就要注意不要给面试 官一个在校期间无心向学,不勤奋,不热爱本专业的感觉。在专业知识上的优势时, 应该突出自己比较注重专业知识的实际运用,要强调自己热爱本专业的知识,但注意力 集中在实际运用方面,并且强调在学习专业知识过程中得到了老师的关照和爱护,学到 很多很实用的知识。对于学习成绩不特别好的原因,考生可以这样回答:原因是自己本 身考试的方法相对比较薄弱,不大会考试,而自身的学习注意力很多时候没有在考试题 目上,所以一定程度上影响了考试成绩,但自身对考试的态度是很认真的,同时老师对 自己的教育很好,自己在校所学已经可以适应社会的要求。
 - (3) 对于非应届考生来说,就需要强调自身毕业后从事的是与本专业相关的职业。

要告诉考官,自己是一个幸运的人,自己在毕业后遇到了很专业很有水平的领导和同事, 得到了他们的许多帮助,在工作中学到许多专业知识,自己在毕业后提高了很多。而自 己刚开始参加工作的时候,由于工作经验不够,许多在校的专业知识无法很好地应用在 工作中,但有了工作经验后,自己已能很好地把专业知识应用在工作中,所以自己从专 业知识的角度是很适合该招考职位的。

2、个人性格的角度

谈到考生的个性是否合适招考职位,那就要从银行职位对考生个性要求的共性和个 性分别着手分析了。从银行职员性格的共性上看,要几方面共同的要求:谦虚谨慎、 沉着冷静、胆大心细、敢于承担责任、团结而顾全大局、服从上级考生在做自我陈述 的时候就要把这些要求融合在答题中。同时也要关注银行职员性格的个性,对于这方面 的准备,考生在面试前就要回顾报考时招考职位的具体要求,是分配到哪个部门、哪个岗位、是否要派往外地工作等等,以及要上网站查询报考单位的具体业务。从这些单位业务信息及招考职位信息来找到具体职位对面试者性格上的特殊要求。总之,要有针对 性地体现自己的

性格无论从银行所需性格的共性还是个性上看,自己都是适合从事银行 职业的人选,而且是可以长期从事银行职业的人选。

3、个人经历的角度

这里的个人经历从时间段上来划分主要指两方面: 学校经历和工作经历。

- (1) 对于应届毕业生来说,主要的经历当然是指学校经历,那么在学校中的经历主要有工作经历、学习经历、获奖经历、勤工助学经历。
- ①学校中的工作经历主要分为: 学校团委工作经历(团干部)、学生会工作经历(学生 会干部)、社团工作经历(社团干部)、班集体的工作经历(班干部)。对于考生来说,这部分的陈述应该有所侧重,重点谈自己最辉煌的一面。这里有一点需要强调的是,如果面试的考生在校期间的学生工作经历非常丰富,几乎遍及各个方面,那么请注意,切不可陈述时间过长,挑最有代表的部分来说就可以,陈述时间过长一方面显得累赘,另一方面有可能让面试考官觉得考生在炫耀,易引起考官的不好印象,不利于面试中获得高分。
- ②学校中的学习经历主要是奖学金的问题,如有获过奖学金,可以略为陈述,如没 获过奖学金,则可以避免谈这方面的问题。
- ③学校中的获奖经历,这里包括体育、文艺、科技方面的奖项,这里有一点需要注 意的是不需要罗列具体的获奖项目。打个比方,假如戴斌老师在面试的时候这样说:本 人曾获得全校第二届'当代大学生三个代表'征文比赛的一等奖、'联想未来'三校征 文比赛一等奖……。大家试想一下,假如戴斌老师这样对面试考官罗列自己的奖项, 面试考官会有好印象吗?不会。而且这样的罗列完全没有必要,因为完整具体的获奖经历在考生的资料中已有显示。对于上述的情况,实际上正确的表述方法应该是说:本 人获得过一些征文比赛比赛的奖项,在写文章方面有一定特长,可以在机关从事(胜任) 一定的文字处理工作。
- ④对于勤工助学经历,可以说很多人都忽视了这方面的内容。实际上这种经历很能 体现考生的一种精神,一种毅力,那就是考生在经济不宽裕的情况下,仍然可以靠自己 的努力完成学业,这种经历本身就是一个值得赞扬的经历,考生如能很好地体现自己这 方面的经历,应该是可以获得不少的印象分。
- (2)对于非应届毕业生,即在职人士来说,工作经历就要做为侧重点来陈述,这 里要特别强调的一点是,要侧重于团队合作的经历及自己组织协调方面的经历。总之, 一个大的原则就是考生不能让考官感觉是个人能力很强,但团队合作不行,在集体协作 的情况下能力不突出。作为行政机关来说,真正需要的银行职员,应该是素质过硬、纪 律性协作性很强。通俗地说,就是自己素质不错,在集体中能发挥更大效用。这里要突 出强调的一点是,不要谈跳槽,不要谈以前自己怀才不遇,不要谈自己过去领导和同事 的不足或缺点,不要谈过去的工作薪水不高。要告诉考官,过去的经历是美好的,给自 己的发展和能力的提高有很大的帮助。

八、常见问题(FAQ)

【关于申请条件】

- Q: 是否有专业限制
- A: GMT 校园招聘是没有专业限制的,只要符合我们的基础要求,都可以申请。
- Q: 非应届毕业生可以吗?对学历有没有偏好啊?是偏好硕士还是本科呢?
- A: 工作经验不超过两年的应届生或往届生都可以,对学历没有偏好一学士或硕士学位一视同仁哦。只要符合我们的基本条件都可以网申。

- Q:请问博士是不是不能申请?
- A: 不好意思, GMT 校园招聘这个项目是只针对本科生和硕士生, 感谢关注。
- Q: 工作经验的计算是否包括实习经验?是一份持续了两年还是加起来呢?
- A: 工作经验指的是与其他公司签订正式劳动合同全职工作的经验,在校大学生的实习兼职经验不会被计算在内。也就是说未超过两年是指毕业之后的正式工作经验加起来不超过2年哦。
 - Q: 必须要有雅思或者托福成绩吗?
 - A: 雅思托福不是必须的,请根据题意选择一个自己分数最好的英语资格考试填写即可。
 - Q: GMT 这个职位是不是对英语有很高的要求?
- A: GMT 校园招聘的应聘要求之一是具备优秀的英语沟通能力。因为在未来的工作中会经常使用英语,而且在接下来的电话面试、商业案例分析、商业游戏及高管终面也都是全英文的哦!所以大家要提前做好准备哦。
 - Q: 我在线申请了, 怎么回复我不符合要求呢?
- A: GMT 校园招聘的应聘要求如下,你可以参照一下,看看自己是不是都符合哦;如果确认没有问题,可以进入系统检查一下自己提交的信息是否准确无误。
 - 1、应届生或者工作经验未超过两年,拥有学士或硕士学位;
 - 2、具有领导潜力:
 - 3、优秀的人际交往及沟通能力,能在高强度、压力下工作:
 - 4、喜欢具有挑战的工作;
 - 5、具备地域流动性,并愿意接受跨部门轮岗;
 - 6、优秀的英语沟通能力,CET-6成绩良好。

【关于面试城市】

Q: 本人不在面试城市怎么办?

A: GMT 校园招聘一般有7个面试地点:北京、上海、广州、成都、厦门、南京、杭州。请选择一个你方便的城市。其中商业案例分析、一对一面试需要同学们自行承担面试差旅费。进入商业游戏的环节后,公司将会承担外地前往面试地点的差旅费。

- Q: 现在人在国外, 网申的时候留国外的电话行么?回国后, 如果号码变更怎么办?
- A: 如果通过了在线申请,在截止时间之后会陆续收到逻辑测试的邮件邀请;通过逻辑测试,在截止时间之后会陆续开始收到面试通知,到时候可以进入系统修改号码或给小威留言告诉你的新手机号。

小威建议:请完整填写家庭电话号码并和家人报备一下,以便工作人员可以通过你的家人及时找到你。

- Q: 如果面试城市选在美国的话,是和外国人一起进行面试,还是只有中国求职者?
- A: 美国的面试仅针对 Washington University in St. Louis 和 Georgia Tech 两所大学城市,将会和来自北美的求职者一起面试。其他同学,请尽可能选择国内的7个面试城市。
- Q: 我是加拿大留学生,计划明年 5 月毕业。在网上申请中选择哪一个地方才符合我现在的情况,可否给予指导与帮助,谢谢!
- A: 建议你选择北京地区,因为商业案例分析、一对一、商业游戏会在同一周内完成,10月22日-10月28日。这样对于你来说,差旅成本会比较低。

- Q: 不同城市, 是不是网申截止时间不一样?
- A: 2013年北京、上海网申截止时间为10.7,其他城市网申截止时间为10.3。
- Q: 是不是申请的越早越好呢?
- A: 网申时间是 9 月 1 日-10 月 3 日(北京/上海为 10 月 7 日)。如果通过在线申请及在线测试 1,会在 9 月 15 日开始陆续收到逻辑推理能力测试。因为网申和逻辑推理测试、电话面试在 9 月中旬开始是同步进行的,所以小威建议大家尽早申请:一来可以避免到网申后期网络繁忙,二来你的申请可以更早地被筛选出来,进入下一轮测试。
 - Q: 找不到我学校机构名称怎么办?
- A: 系统里已经涵盖了中国 400 余所高校。如果确实找不到,请将自己的申请用户名、邮箱和学校名称发到邮箱: recruiting.ab-inbevchina@mosaic.com 工作人员会在 36 小时内回复。
 - Q: 上传的中英文简历都只能是一页吗?写不下怎么办?简历里一定要附照片么?
- A: 建议放在同一个 Word 或 PDF 里面,页数没有限制,最好是中文1页、英文1页。简历是否附照片没有要求哦。
 - Q: 网申测试的内容一般是些什么, 持续时间是多久呢?
 - A: 1、在线申请,主要是基本资料的填写,全英文无 0Q,预计大概 15 分钟
 - 2、文化匹配度测试,选择题,大概15分钟
- 3、前两步都通过后,会在9月15日之后陆续收到我们发出的一封逻辑推理测试邮件邀请,进行下一步的逻辑测试(大概30分钟)
- 4、收到逻辑测试的邮件之后,请在 24 小时之内完成测试。届时大家要注意查收邮箱哦(垃圾邮件箱也要检查一下,以免遗漏)。
 - Q: 网申没有确认邮件的吗?
- A: 正常情况下系统如果显示你的信息已提交,就没有问题的[~]如果你遗漏了相关信息,负责简历筛选的工作人员会发提醒邮件给你哦。
 - Q: 什么时候 HR 开始看简历?简历如果被处理了, 是不是就不能编辑了?
- A: 现在已经陆续开始看简历了。如果你有需要,可以尝试进入系统编辑。不过建议最好一次性提交最新最全的信息哦。

【关于在线逻辑测试】

- Q: 在线逻辑测试的时间安排?
- A: 9月15日-10月7日
- Q: 怎样才能进入在线逻辑测试环节?
- A: 如果通过在线申请及在线测试 1,会从 9月 15日开始陆续收到逻辑推理能力测试邀请邮件。
- Q:陆续的意思是分批次发吗?9月15日没收到还有希望吗?
- A: 是的,由于我们需要筛选简历,所以逻辑测试的邀请会陆续发放,请还没有收到邮件的同学不要着 急。小威温馨提示:大家要注意查看邮箱,招聘季节每天查邮箱都很必要哦。
 - Q: 收到邀请邮件后,有时间限制吗?
 - A:有。必须在24小时之内完成。

- Q:在做逻辑测试的时候有中英文的选择,请问语言选择对结果会有影响吗? A:选择中文或英文答题都可以,对结果没有影响。
- Q:在例题里显示有两种题型,一共十道题,但是我完成测试时发现只出现了第一种题型,是因为我前一种题型测试结果不理想才未出现第二种题的吗?

A:不是的,请不要担心。测试一共包括 10 道题,两种题型是随机出现的。做完之后出现感谢申请的页面就说明已经完成了。

- Q:10 道测试题, 我并未进行最后的提交, 可以对前面做的题目答案进行修改吗?
- A:每道题答完点击下一步后,答案将自动保存,无法返回修改。
- Q:如果在申请过程中遇到网络问题无法重新登陆,应该怎么办?之前所做的题目会自动保存吗?
- A: 如果在申请过程中遇到网络问题无法重新登陆,可以写邮件到 Helpdesk:recruiting.ab-inbevchina@mosaic.com 求助,工作人员会在工作日36小时内回复。
 - 之前已经完成的题目已被保存,之后无需重新补做也无法修改。
 - Q:什么时候 assessment 出结果啊?
 - A:最终是否进入电话面试,是看在线申请、Assessment 1+24h 测试的综合成绩。 如果是 9 月 15 日收到 24H 测试并按时间完成的,我们会从 9 月 18 日开始陆续电话面试。

【关于宣讲会】

- Q: 宣讲会会收简历吗?还是所有人都需要网上投简历呢[~]
- A: 校园宣讲会接受现场投递简历,但是还需要网申哦。参加校园宣讲会可以直接和亚太区高管和往届优秀 GMT 面对面和互动,会对你后期面试提供不少信息和帮助。

【关于GMT】

- Q: 今年的 GMT 校园招聘,总共会招多少人?
- A: 人数上没有限制,只要符合我们的要求,都会择优录取。
- Q: GMT 录取后什么时候开始入职培训?
- A: 计划 2013 年 7 月入职。入职之后将首先经历 10 个月的轮岗培训: 海外入职培训(1 周)、亚太区总部培训(2 周)、销售实地培训(2 个月)、供应链实地培训(2 个月)、业务部门在岗培训(5 个月)。
 - Q: 以后的职业方向是什么?定岗之后具体是什么工作?
- A: 定岗的时候,公司会根据:公司的职位空缺、GMT 在十个月里的培训表现和个人意愿选择综合考虑,安排具体岗位。

【关于电面】

- Q: 电话面试前, 会有邮件通知吗?
- A: 电话面试前不会有邮件通知。
- Q:电话面试的时间
- A:9 月 18 日-10 月 10 日期间(其中 10 月 1 日-3 日休息),我们会直接打电话给通过前面考核的同学。10:00-19:00,是每天电话面试的时间,请保持电话畅通;如果没打通我们会继续打的。

应届毕业生网 YJBYS.com

Q:进入电话面试环节的考核标准是什么?

A: 最终是否进入电话面试环节,是综合在线申请、在线测试 1、以及逻辑测试的成绩来评定的。

如果您的问题没有出现在常见问题专栏中,您可以通过如下的方式跟我们联系,我们会有专业的工作人员来负责解答您的问题。

百威英博校园官方 BBS 论坛: http://www.yjbys.com/discuss/index565.html 百威英博人人网校园公共网站:

http://page.renren.com/abinbevcampus?checked=true

百威英博校园官方微博:

http://e.weibo.com/2011gmt 电话专线: 010-65613293