

LG 求职宝典

前言

LG 电子 (LG Electronics) 是在消费类电子产品、移动通信产品和家用电器领域内的全球领先者和技术创新者, 拥有雇员 84,000 多名, 分布在全球 81 个分支结构在内的 112 个网点。2008 年, LG 电子的销售额为 447 亿美元, 囊括了五个业务板块, 分别是家庭娱乐产品、移动通信产品、家用电器、空调和商用解决方案。LG 是生产平板电视、音频和视频产品、移动电话、空调和洗衣机的全球龙头企业之一。

LG 一直致力于提升 LG 品牌的全球知名度, 实现盈利增长最大化。LG 电子尤其注重在移动通信产品和家庭娱乐产品领域实现可持续的盈利增长, 以巩固其在 IT 行业的领先地位, 同时 LG 也会提高家用电器、空调和商用解决方案的市场占有率。(截止 2008 年, 审计前, 未合并)

在《财富》杂志发布的 2012 年世界 500 强排行榜中, LG 电子以 489.765 亿美元的营业收入, 位列榜单第 196 名。

为了帮助广大想进入 LG 电子工作的应届毕业生在竞争中脱颖而出, 顺利得到 LG 电子的 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 LG 电子校园招聘的实况, 总结出 LG 电子的求职宝典 (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 LG 电子的同学服务的目的, 帮助大家更好地了解 LG 电子而编撰。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 LG 电子的背景资料, 比较详尽。在这两章中, 我们对 LG 电子发展历程、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逐一阐述, 详尽直观。在其后的六章中, 我们通过对 LG 电子的整个校园招聘流程的分步解读, 为关注 LG 电子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 LG 电子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 LG 电子的每一个关键步骤。

目录

前言	1
一、 企业背景	3
1.1 LG 电子概况	3
1.1.1 企业名片	3
1.1.2 发展历程	4
1.1.3 组织机构	7
1.1.4 企业文化	8
1.2 主营业务&业内地位	9
1.2.1 主营业务	9
1.2.2 业内地位	10
1.3 工作地点	11
二、 福利待遇&职业发展	13
2.1 福利待遇	13
2.2 员工关怀	15
2.3 职业发展	16
2.3.1 晋升机制	16
2.3.2 培训机会	18
三、 校园招聘	22
3.1 2013LG 电子校园招聘岗位&要求	22
3.1.1 校招岗位&要求	23
3.1.2 校招岗位对比	23
3.2 LG 电子 2013 年校园招聘流程&日程	26
四、 LG 电子宣讲会秘籍	27
4.1 宣讲会信息查询	27
4.2 宣讲会小贴士	28
五、 LG 网申秘籍	29
5.1 网申入口	29
5.2 网申内容	29
5.3 网申小贴士	31
六、 LG 笔试秘籍	32
6.1 笔试概述	32
6.2 笔试真题&详解	33
6.3 笔试小贴士	44
七、 LG 面试秘籍	46
7.1 面试概述	46
7.2 面试真题&详解	48
7.3 面试小贴士	50
八、 常见问题 (FAQ)	54

一、企业背景

1.1 LG 电子概况

1.1.1 企业名片



公司 Logo:

公司名称: LG 集团

英文全称: Lucky Goldstar Company

中文名称: 乐金

创立日: 1947 年 1 月 5 日

公司性质: 股份有限公司

现任行长: 具本茂

总部地址: 韩国首尔市永登浦区汝矣岛洞 20 号 LG 双子座大厦

经营范围: 电器生产企业

子公司: LG 电子, LGDisplay, LG 化学, LG U+,LG 商社 等 44 个

业务部门: 电子电器/化学与能源/通信与服务/证券金融

销售额: 115 兆韩元 (2008 年业绩基准)

出口额: 11 兆 3 千亿韩元 (2008 年业绩基准)

职员数: 17 万 7 千名 (2008 年 12 月末基准)

邮编: 100022

客服电话: 4008199999

公司官网: (韩国官网) <http://www.lg.co.kr/index/index.dev>

(英文官网) <http://www.lgcorp.com/main/main.dev>

(中国官网) <http://www.lg.com/cn>

1.1.2 发展历程

1947~1959 年

开辟化学与电子产业的新纪元，为今天 LG 集团的两大支柱产业化学和电气电子产业奠定了基础（1945 年，刚从日本殖民统治下解放出来，资本主义开始萌芽的韩国，产业领域还是一片空白。）

LG 集团的创始人莲庵具仁会于 1947 年创建了乐喜化学工业社(现 LG 化学)，从此在一穷二白的这片土地上开始谱写了 LG 集团的历史。

LG 集团通过生产化妆品“乐喜乳霜”，开始了企业经营活动。为了研发不易破碎的化妆品瓶盖，LG 集团在韩国首次打入塑料产业领域。当时正值朝鲜战争爆发的 1952 年，LG 集团在没有不屈不挠的意志和坚强的企业精神，无法扩展事业的情况下做出了这一决策。这体现了一定要为国民制造生活必需品的莲庵企业精神。LG 集团先后生产出梳子、香皂盒、牙刷、餐具等塑料产品，为提高国民生活水平做出了贡献。LG 集团于 1954 年凭借自主技术成功地开发出韩国最早的牙膏，战胜了美国“高露洁牙膏”，迅速占领了韩国国内市场，为提高国民的健康水平做出了贡献。LG 集团于 1959 年成立了乐喜油脂，开始了香皂和甘油的生产。

同时，LG 集团在扩大塑料产业领域的过程中，于 1958 年成立了金星社(LG 电子)，并于 1959 年生产出韩国第一台收音机，开辟了韩国电子产业的新纪元。借此，LG 集团于上个世纪 50 年代，就已经奠定了其企业活动的两大支柱化学和电气电子产业的基础，为韩国产业发展发挥了排头兵的作用。

1960~1969 年

构建基础工业领域，成立湖南炼油(现 GS Caltex)，实现电子与电气产业的正常化，开始参与服务产业与社会公益事业。（而这个时代的韩国，爆发了四一九运动和五一六革命等政治事件，社会动荡，人民生活贫困，进入青黄不接的年代）

随着经济开发计划的实施，发展基础不断巩固，韩国开始迈入发展中国家的行列。与此同时，LG 集团不断扩大化学与电气电子产业领域，为其进入集团公司奠基筑石。

1962 年，LG 集团成立了韩国电缆工业(现 LG 电缆)，扩大了电气电子产业领域。1967 年，LG 集团成立了韩国首家民营炼油厂湖南炼油(现 GS Caltex)，打入基础原料产业领域，为其进军重化学工业奠定了基础。此外，乐喜化学(现 LG 化学)于 1964 年生产出韩国最早的合成洗涤剂“HAITAI”，还于 1967 年生产出厨房洗涤剂和液体洗发剂“洗发膏”。

金星社(现 LG 电子)分别于 1960 年、1964 年、1966 年、1968 年、1969 年在韩国率先生产出电风扇、冰箱、黑白电视机、空调、洗衣机和电梯等产品，销售额突破了 100 亿韩元大关，公司创立仅 10 年，便获得了 239 倍的飞跃发展。至此，LG 集团跻身于化学、能源、电气、电子产业的韩国龙头企业，迎来了充满希望的 70 年代。

1970~1979 年

扎扎实实地发展和不断扩大事业领域，在经济萧条时期，LG 扎实的经营为韩国经济的复苏和高速发展做出了贡献，步入顶级企业行列。（70 年代，韩国通过出口主导型政策，推动经济快速发展，进入新兴工业国的行列。）

然而，70 年代经历了两次世界石油危机，再加上韩国国内政局动荡，使得经营环境日益恶化。

1969 年 12 月 31 日，LG 集团创始人具仁会会长与世长辞，具滋暻就任第二代会长，迎来了 70 年代。具滋暻会长上任后表示“70 年代是 LG 集团走向国际化的转折时期”，决定把扎扎实实的发展政策和国际化，制定为 70 年代的主要政策。

为此，LG 集团将 1970 年和 1971 年确定为“经营稳定年”，夯实了扎实的经营基础。1972 年，乐喜化学(现 LG 化学)销售额突破 11 亿韩元，出口额达到 530 万美元;金星社(现 LG 电子)电子产品的出口实绩，比前一年增加了 170%;湖南炼油(现 GS Caltex 完成了第一期和第二期扩建工程，工厂启动仅 3 年就把生产能力提高到 3 倍，从而奠定了主力企业发展基础。与此同时，LG 集团于 1970 年接收凡韩火灾海上保险(现 LIG)进军保险业，于 1973 年成立国际证券公司，开始涉足证券业等，成功地将事业领域由制造业扩展到服务业。

与此同时，LG 集团致力于将企业利润回馈社会，展示了贴近于国民的成熟企业形象。继乐喜化学之后，金星社(1970 年)、金星通信(1975 年)、韩国矿业提炼(现 LG-Nikko 铜提炼)(1975 年)、半岛商事(现 LG 商事)(1976 年)、金星电气(1976 年)、凡韩火灾(1976 年)、金星电线(现 LG 电缆)(1977 年)、金星机电(1978 年)、韩国 continental carbon(1979 年)等公司相继上市，翻开了韩国企业史上崭新篇章。LG 集团于 1973 年成立了学校法人莲庵学院，开始了通过教育服务社会的活动。

可以说，70 年代，LG 集团通过扎扎实实的发展，不断扩大事业领域，服务于社会，发展成为国民企业，树立了成熟的企业形象。

1980~1989 年

在化学与能源领域，LG 集团以乐喜(现 LG 化学)于 1983 年后重点发展的石油化学工业为中心，不断深化和发展了塑料、生活用品、精密化学等已有领域，并重新进入化妆品行业，扩大合成产业的同时，进入医药品事业领域，实现了事业领域的多元化，并通过积极的海外投资，开始步入跨国企业的行列。同时，湖南炼油(现 GSCaltex)于 1988 年，竣工了年产 12 万吨聚丙烯(PP)工厂和年产 45 万吨芳香族(BTX)工厂，同时还动工了年产 20 万吨的 TPA 工厂等，开始致力于石油化学领域多元化发展。

在电气与电子领域，进入 80 年代后，LG 集团主导了彩电、VCR、电脑等高端产品的开发，并集中投资于半导体事业领域，引领了高端技术时代的发展。同时，金星半导体开发出韩国型标准交换机，开辟了韩国通信事业的新天地。金星电线(现 LG 电缆)迅速实现了铜通信向光通信、普通电线向超高压特殊电线的转换，引领了电缆事业质的转换。

1990~2000 年

企业更名为 LG，以化学与能源、电子与信息通信、金融、服务等四大产业为中心，开始挑战世界超一流企业。(以高端产业为基础，为跻身 21 世纪世界超一流企业，进行了系统的准备)

1990 年，具滋暻会长发布了以组织结构与运营体制的改革、自律经营与人才培养为基础的“21 世纪经营构想”、“为顾客创造价值，以人为本的经营”的新的经营理念，指明了 LG 集团的未来蓝图，确立了企业经营的理念基础。

1995 年，为全力打造鲜明的企业形象，LG 集团通过将集团名称更名为 LG 等一系列 CI 修订工程，发动了面向全球化的引擎。继具滋暻会长之后具本茂就任 LG 集团第三代会长，开辟了新的 LG 集团时代，打响了第二次经营革新战役。

具本茂就任会长后，将“正道经营”和“超一流 LG”作为经营的核心，获得了石油化学领域的纵向系列化、

研发出多项高端医药品、将炼油事业扩大为综合能源事业、开发各种多媒体与数码产品、确保世界信息通信技术力量、进军因特网与网上购物事业领域、进军世界市场等一系列令人瞩目的成果。

即便在于 1997 年底出现的金融危机使得韩国经济危机陷于瘫痪的情况下，LG 集团仍然以“选择和集中”为基本原则，扎扎实实地推进企业结构调整，成为韩国企业的经营楷模。

至此，LG 集团构建了以化学与能源、电子与信息通信、金融、服务等四大事业领域为核心的“21 世纪型事业结构”，开始朝着引领新千年“数码时代”的“超一流 LG”的目标阔步前进。

21 世纪的 LG 集团，是一家让每位职工都能发挥其最大潜力的企业;是通过透明经营确保股东价值最大化的企业;是让每一位消费者都得到满意和感动、有益于国家和社会的企业。现在，LG 集团以正道经营为基础，通过思考和行动的变革，实现 21 世纪超一流 LG 集团。

LG 大事年表

创始时期（1947~1965 年）

1947 年 乐喜化学工业社成立

1958 年 金星社（即 LG 电子）成立

1959 年 第一台真空管式收音机 A-501 设立了韩国国内第一家综合电子产品工厂

成长时期（1965~1978 年）

1965 年 第一台冰箱

1966 年 黑白电视机（VD-191）

1969 年 开始生产洗衣机

1975 年 中央研究所成立

1977 年 开始生产彩色电视机

1977 年 销售总额达到了 1000 亿韩元

国际化时期（1979~1986 年）

LG 成为国际性的公司做准备的时期（铸造工厂、马达工厂、音响工厂、尖端电子产品生产基地）

1981 年在美国设立了生产法人

1986 年在德国设立了生产法人

革新时期（1987~1994 年）

1988 墨西哥、泰国、埃及、菲律宾、意大利、英国

1990 印度尼西亚

1992 中国

第二革新时期（1995 年~）

1995 年 CI 做了修改，收购美国杰尼斯公司

1.1.3 组织机构

事业部制（组织架构调整，创造价值）

自 1993 年 LG 电子进入中国以来，LG 在中国的事业规模全面扩张。如今在中国的 13 家工厂发展迅速，但随着市场竞争的日趋激烈和消费需求的日趋复杂，LG 原先的组织结构已不合时宜，到了必须作出调整的时候了。

因此，LG 电子在中国成长必须找到新的坐标，同时，为了使分散在各地的营业组织，运营的更加有效率，LG 将中国地区分为华北、华东、华南、华西、东北五大区域进行集中化管理。在各个区域的重点城市即北京、上海、广州、成都、沈阳等地建立大分公司体制。重新整编的五大分公司作为中国内销事业的主体，将被建立为同时拥有权限和责任的独立经营体制，强化市场对应能力，积极推进本地化建设。同时实施大规模重组，撤销一个业务部门并且用韩国人替换全部五名外籍高管。根据这个“休克疗法”重组计划，LG 电子将撤销其业务解决方案部门，把当前的业务部门数量从五个减少到四个。保留的四个部门是家用电器、空调和能源解决方案、家庭娱乐和移动通讯。为了帮助 LG 重新获得重要的手机业务的实力，LG 创建了一个软件技术中心以增强与软件有关的能力。

LG 电子的这种组织结构的迅速调整，明确了组织功能，优化了管理结构，提升了运营效率，因此这种组织结构的优化和调整也为企业带来了更大的利润，推动企业可持续发展。

组织机构



1.1.4 企业文化

仅三年，LG 电子（泰州）就成为 LG 集团海外发展最快、规模最大、技术最先进的冰箱生产基地，也成为泰州工业史上第一家进入 30 强的外资企业。

人们可以从很多方面解析一个企业快速崛起的奥秘，但有一点是决不能忽略的，这就是这个企业优秀的文化基因。

“革新，从心开始”

“我在好多企业呆过，像 LG 这样重视企业文化、注重员工教育的企业，没见过。”一位 LG 员工慨叹。

有人做过这样的统计，一名经过培训的 LG 员工，在 LG 里的贡献率比在其他企业的贡献率高出 30% 以上。

同样一个人，为何会发生这样巨大的变化呢？“这是革新的力量！”在 LG，每一个跨入厂门的人都要接受魔鬼般的革新培训。

LG 负责员工培训的刘金东告诉记者，LG 的员工，一般要经过三层培训：新入社员的革新教育，主要是了解企业发展历程和经营理念，同时进行团队协作、个人意志品质等训练，通过培训让员工有一种归宿感、团队感；上岗培训，员工要接受礼仪、礼貌、作息习惯等日常培训以及英语、韩语、电子化办公等基础业务培训；全社员教育，定期开展全体员工思想教育，及时传达 LG 总部最新理念，要求所有员工不折不扣执行新理念。

在这些培训中，革新教育显得尤为严厉。2005 年大学毕业的刘佳，是典型的中国 80 年代独生子女。从没吃过苦的她，到了 LG 后领教了人生第一次“苦难”：每天早上，7 点准时到达单位，迟到一分钟，都要进行重复十次的 90 度鞠躬，同时大声喊出“遵守时间”。除此以外，30 公里越野长跑、30 公里夜行军将她的体能发挥到了极致。

“我从未想过，自己还能做到这样！”在刘佳的学习心得中，这样写到：“当我跨过终点的那一刹那，我觉得自己是最棒的。那种战胜自我的喜悦，是任何事情也无法比拟的。”

另外，LG 的培训特别着眼于细节，从点滴抓起。起身后要將桌椅归位，茶杯、文件要摆在不同地方，电邮发送后要对方确认一下。这些都已成为每个 LG 员工日常的习惯。

毕业于中南大学的方圆至今还记得两件事：一是，一员工因没有把抹布摆放好，被在全公司曝光。二是，过去员工一下班，不管手头工作结束没结束，就回家了。韩方负责人没有批评大家，而是用自己的实际行动，慢慢改变了大家的习惯。

“韩国人做事，特别较真。今日事，必须今日毕。这在有些人看来，觉得不可思议、小题大做。其实，只有从细节入手，从身边做起，才是取得成功的第一步。LG 不仅教会我怎么有效地去工作，更教会我怎么去做人。”

“资源有限，智无限”

从 LG 韩国总部，到所有分设机构的老总办公室里，都挂有这样一幅工整的汉字隶书：资源有限，智

无限。

据说，这 7 个字，是一名来自北京的大学生在参观 LG 总部后写下的心得体会。LG 集团总裁具本茂看后十分赞赏，随即将这 7 个字升格为集团的经营理念之一。LG 人不仅将这一信念牢记在心，同样把这一信念应用到日常企业管理中。

到过 LG 的人都知道，LG 的办公机构设置很“简易”，全公司 40 多个部门集中在二楼大厅办公。除了总经理和常务副总拥有独立办公室外，其他管理人员和普通员工一样在大厅办公，部门与部门之间相隔一般不超过 3 米。

LG 总务负责人苏明解释：敞开式办公，不仅可以高效率地处理日常公文，还可以及时协调部门与部门之间的矛盾，同时也让管理人员零距离地管理员工，从而杜绝上班时间干私活、串岗、聊天等不良现象。据悉，在 LG，一个文件的签署一般只需要 5 分钟。

另外，偌大的 LG 公司只有 4 辆轿车。“我们另外租赁了 7 辆社会车辆，定期按实际里程结账。”苏明说，“租赁车辆可以节省驾驶员的人员开支、车辆维修保养费用等。每两年，我们还要更换一批租赁车辆，确保用上性能良好的车辆。”

1.2 主营业务&业内地位

1.2.1 主营业务

手机 LG 电子移动通信公司是全球移动市场上一家领先的创新企业，通过其拥有智能科技和时尚设计的手机为消费者提供更出色的移动体验。

主要产品：

LG Secret、LG PRADA 电话、触摸式手持设备、LG Voyager

家用电器 借助在电器和信息技术方面强大的研发力量，LG 电子显著改善了日常生活中使用电器的方式。节省时间、优化组织、延长食品储藏时间、延长纤维制品寿命以及节省空间，这些只是我们的产品造福消费者的许多方式中的一小部分。毋庸置疑，LG 电子是 20 多个国家或地区的顶级电器销售商。

借助 LG 电子的辉煌历史以及我们当前在全球取得的成功，我们将不遗余力地主导美国家用电器领域的变革。我们是一家数字和技术公司，我们的目标是易用家电设备最受欢迎的全球制造商。LG 专注于研发和制造功能丰富的家电设备，满足美国消费者各种各样的需求。

主要产品：

家用空调、商用空调、洗衣机、冰箱、厨房电器、真空吸尘器、家用网络设备

电视/音频/视频产品 作为一家全球领先企业和世界发展最快的电子公司之一，LG 推出了大量屡获殊荣的等离子、LCD、数字音频和视频产品，这些产品将会重新定义高端家庭影院体验。LG 提供了能够适用于您所有显示应用程序的业界最广泛的平板显示屏尺寸、特殊的视频处理技术、出色的音响效果，以及高端的等离子显示器。所有这些产品都经过了 LG 严格的质量标准检查。作为业界的顶级产品，LG 电视将是高端家庭影院中下一个重头产品。

主要产品：

LCD 电视、等离子电视、数字视频产品、数字音频产品

IT 产品 LG 电子（美国）公司信息系统产品部（LGE ISP）向零售商和零售分销渠道销售 LG LCD 显示器，以及光存储 CD 和 DVD 播放和刻录器。

LG 的 LCD 显示器包括从 15 英寸到 30 英寸的各种显示尺寸，以及宽频、电视调谐器、高清分量视频输入和集成的多媒体等功能。LG 拥有广泛的制造资源，是全球最大的 LCD 面板和计算机显示器制造商。不久之后，LG 将会推出一款 42 英寸的 LCD 显示器，这是世界上最大的显示器。

主要产品：

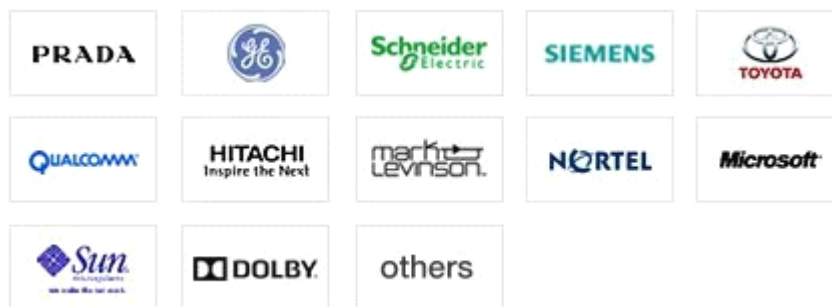
LCD 显示器、光存储

1.2.2 业内地位

战略联盟

借助数十年来不断的技术进步，LG 电子已成为一家行业领先的企业。在 21 世纪，通过协调业务机会（与取得巨大成功的合作伙伴的重要合作关系，这些合作伙伴被公认为是全球相关行业的领导者），公司将会进一步发展

企业实体之间的战略联盟——具有不同基础设施的公司相互协作以在迅速发展的全球市场中获得共同利益——可能是每个现有行业中的一种重要发展方式，以及新行业诞生的方式。



行业地位

LG 集团创立于 1947 年，是拥有 63 年历史的大型跨国集团，目前在全球拥有约 250 家子公司，员工总数达到 18.6 万人，在 2009 年全球财富 500 强中位居第 69 位。

目前，LG 集团的业务领域包括电子、化学、通信&服务等 3 大事业领域。在 LG 集团的 53 家集团控股公司中，分别有 9 家电子企业(LG 电子、LG 显示等)，12 家化学企业(LG 化学、LG 生活健康等)，以及 31 家通信&服务企业(LG 电信、LG CNS 等)。其中，作为 LG 集团的最主要事业领域 LG 电子成立于 1958 年，已经走过了 51 年的发展历程。

在过去的 52 年里，LG 电子通过创新技术和产品的开发，已成长为韩国电子信息及通信领域的代表性企业。同时，凭借其智能科技和时尚设计的完美融合以及全球化的生产、营销体系，已成为世界电子信息及通信产业的领军企业。

2009 年，LG 电子全球销售额达 55.5 万亿韩元(合 434 亿美元)。通过对研发、设计的果断投资和积极的全球营销策略，LG 电子确保了在全球范围内的产品领导力和市场领导力，通过不断推出数字电视、数字家电、移动通信等尖端、创新数字产品，打开了世界电子信息通信产业的崭新未来。作为数字家电和移动解决方案领域的世界一流的跨国企业，LG 电子分为五大事业部：家庭娱乐、家用电器、移动通讯、空调和商业解决方案，在全球六大洲基本都设有海外生产基地和营销部门，全球生产、营销网络达到 117 家，员工总人数超过 8 万。

LG 及其竞争对手

企业	企业特色
	LG 电子一直在努力实现其在 21 世纪成为数字领域的全球领袖的远景。LG 致力于在 3 大核心能力上实现卓越，这 3 大能力是产品领先力、市场领先力和人才领先力。在 LG，我们尝试采用更替路线来应对每个绊脚石，在说“不”之前首先需要头脑风暴和更加努力地工作。
	宏碁是最受推崇的亚洲高科技公司，公司以“打破科技与人的藩篱”为自己的历史使命，其具有的独特经销模式。为了让员工将个人利益与公司利益紧密地联系在一起，将眼前利益与长远利益结合在一起，宏碁
	惠普采用独特的走动式管理方式，这是一种不拘形式的惠普管理方式，它是指通过随意交流或正式会谈从而与员工及其工作保持密切联系。通过这种方式了解员工所关注的问题和观点，体现了对员工的信任和尊重。惠普的企业价值里就包含着信任并尊重每个人这个理念，“惠普之道”是惠普永恒不变的信条。
	三星的经营理念是以人才和技术为基础;创造最佳产品和服务;为人类社会做出贡献。重视人才是三星的核心文化。
	索尼创立宗旨是“要充分发挥勤勉认真的技术人员的技能，建立一个自由豁达、轻松愉快的理想工厂”。索尼是时尚、智慧和生活的享受的代名词。索尼带着永远求新创异的精神。

1.3 工作地点

LG 电子中国生产法人

简称	法人名称	成立日期	主要产品
LGEHZ	LG 电子(惠州)有限公司	1993 年 10 月	音响 CD-ROM
LGESY	LG 电子(沈阳)有限公司	1994 年 11 月	CRT 电视
LGESH	上海 LG 广电电子有限公司	1995 年 8 月	DVD/VCR
LGETA	LG 电子(天津)电器有限公司	1995 年 12 月	空调、微波炉、吸尘器, 压缩机、电机、磁控管
LGEPN	南京 LG 熊猫电器有限公司	1995 年 12 月	洗衣机
LGETR	泰州 LG 电子冷机有限公司	1995 年 12 月	冰箱、压缩机
LGEQH	LG 电子(秦皇岛)有限公司	1995 年 12 月	铸物
LGEND	LG 南京新港显示系统有限公司	1997 年 9 月	液晶电视、显示器
LGEQA	乐金空调(山东)有限公司	1997 年 10 月	水机(中央空调), 空调末端产品
LGEYT	浪潮 LG 数字移动通信有限公司	2001 年 12 月	CDMA 手机
LGEQD	青岛 LG 浪潮数字通信有限公司	2002 年 3 月	GSM 手机
LGEKS	昆山 LG 微永电脑有限公司	2003 年 5 月	笔记本电脑
LGEHN	LG 大自然(杭州)纪录媒体有限公司	2003 年 9 月	光盘

LG 电子 5 个大区

大区名称	大区本部所在地
LG 电子华北大区	北京
LG 电子华东大区	上海
LG 电子华南大区	广州
LG 电子东北大区	沈阳
LG 电子华西大区	成都

售后服务中心总部	北京
分公司（CS）	6 个
热线中心（CIC）	3 个
特约维修店	1200 多个

二、福利待遇&职业发展

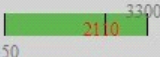
2.1 福利待遇

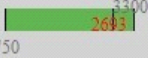
LG 公司工资信息

工资范围	比例
1000-2000 元:	32%
2000-3000 元:	41%

3000-4000 元:	17%
4000-5000 元:	3%
6000-7000 元:	3%
8000-9000 元:	1%
大于 10000 元:	1%

部分职位工资福利反馈

LG公司 - 售前/售后服务 工资福利		
全国		
薪酬项目	平均工资	工资分布
工资	2000元/月	
LG公司 - 销售代表 工资福利		
全国		
薪酬项目	平均工资	工资分布
工资	2110元/月	
LG公司 - 销售助理 工资福利		
全国		
薪酬项目	平均工资	工资分布
工资	1770元/月	
LG公司 - 促销/导购员 工资福利		
全国		
薪酬项目	平均工资	工资分布
工资	2205元/月	

LG公司 - 普工 工资福利		
全国		
薪酬项目	平均工资	工资分布
工资	2693元/月	
LG公司 - 其他职位 工资福利		
全国		
薪酬项目	平均工资	工资分布
工资	2520元/月	
LG公司 - 文员 工资福利		
全国		
薪酬项目	平均工资	工资分布
工资	2583元/月	
LG公司 - 销售经理/主管 工资福利		
全国		
薪酬项目	平均工资	工资分布
工资	5250元/月	
LG公司 - 质量管理 工资福利		
全国		
薪酬项目	平均工资	工资分布
工资	2850元/月	

以下是一些员工的反馈：

我一同学在烟台 LG 伊诺特（LG 电子公司下的一个供货公司）他做品保这块儿，工资每月 2.5k 左右，加上平常加班能拿到 3k，里面的电气工程师待遇很好基本能上 4k，要是做文员的话工资待遇在 1.5k 左右，算上加班能 2k 吧，毕竟没有像工程师那样有高技术含量的，不过比其他企业好多了，像富士康的文员也 900 块，当然各个地区的薪资待遇也有所不同，不过相差不多，其他的福利基本差不多 过节发点奖金每年都有年终奖等，这些都因人而异，工作努力的奖金自然就高，加油吧！

2.2 员工关怀

LG 电子（中国）研发中心薪资福利待遇情况

平均月工资：	未透露 【马上发布】
年终奖金：	未透露
五险一金：	提供养老保险、失业保险、医疗保险、工伤保险、生育保险和住房公积金
过节津贴：	有
车补：	未透露
饭补：	未透露
房补：	未透露
通讯费：	未透露
带薪年假：	连续工作满一年可享带薪年假
免费体检：	提供年度健康检查
集体旅游：	有
员工培训：	提供全面的培训计划

“LG 电子承诺提供财务保障予员工，并藉着完善而具弹性的福利提升他们的生活质素。我们的福利会因应地区及国家而有差别，并会于申请过程中为您提供更多数据。 我们的福利包括：医疗保险、退休计划、带薪年假、年假、购买公司产品折扣等。这些福利使我们的员工保持健康并确保他们可以平衡工作与个人生活的需求。”

员工反映

着装情况：66%的人反馈说随意穿着上班，33%说着正装上班

团队活动：66%的人反馈说经常有团队活动，33%说偶尔有

公积金：100%的人反馈说有住房公积金

社保（5险）：66%的人反馈说有社保，33%的说有商业保险

每周工作天数：66%的人每周工作5天，33%的人每周工作6天

工作年限：66%的人反馈说三年，33%说一年

补贴：30%的人享有午餐补贴，20%的人享有交通补贴，20%的人享有电话补贴，10%的

人享有住房补贴，10%的人享有班车接送，10%的人享有配专车

2.3 职业发展

2.3.1 晋升机制

在 LG CNS，员工的晋升不受“论资排辈”观念的影响，只要个人能力优秀，都可以获得晋升或者嘉奖。

另外，根据 LG 公司对自身员工的离职原因分析，从一定程度上反映了员工的晋升空间：

离职原因

1. 因违反公司规章制度和劳动纪律被辞退，公司因为该原因离职的员工数量很少，反映了公司员工具有较好的职业素质和职业道德，公司有较强的能力维持组织的正常运转。
2. 因不适应本职工作而被辞退或主动辞职。其中包括工作技能达不到工作岗位的要求的；不认同公司企业文化的；还有不能正确处理人际关系或工作关系而导致离职的。
3. 因迫切希望进一步加强自身的专业知识而准备参加研究生考试或因继续攻读学位，但公司不能提供此类条件造成了这些员工的离职。
4. 出于自身职业生涯发展的考虑，不想长期在一个公司工作，希望通过换公司寻求新的发展，从而离开公司；
5. 因公司提供的条件不能达到个人对工作、收入的预期而离开公司，或者认为公司的内部选拔力度太小，在公司不太有可能晋升机会，去其他公司寻求个人发展空间；
6. 还有少数员工因家庭原因造成了离职。

对此，LG 公司也制定了相应的补救措施：

外部招聘与内部选拔相结合。

外部招聘可以选拔有相应经验的优秀员工，只需少量培训就可以担负起重任，满足了近年来公司快速发展的需要，但如果作为员工选拔的惟一方式的话必然会引起老员工的不满。根据离职员工的现状分析，发现外部招聘员工的离职率是较高的，不利于公司的持续性发展，而且会在一定程度上影响到公司员工的士气。因此，要及时从公司内部发现人才，培养人才，加强内部选拔力度，建立员工晋升的通道，激励员工士气。

方法：1、HR 部门制定相关内部招聘的管理规定，要求做到：公平、保密、可操作

2、对为公司推荐有效人才的员工进行适当奖励。

媒体报道资料：

广东 LG 电子公司：为员工创造“知本”

新华社广州 8 月 11 日电（记者毛一竹 孔博）眼下，在劳动密集型企业较为集中的珠三角地区，如何构建和谐劳资关系正面临巨大挑战。记者近日走访广东省 LG 电子惠州有限公司发现，该公司积极创新，推出培训晋升、苦恼商谈和工资集体协商三项机制，使务工人员的利益诉求得以充分表达，成长空间也变得更加广阔。

“谁都不想一辈子做普工。”LG 电子公司的 80 后员工姚艳说，“其实外来工发展的机会很多，很多工厂招聘办公室文员等，都是从普工里优先选拔。只有自己努力争取，不断进步，

才能把握住眼前的机会。”

为打破劳动密集型企业技术型员工的晋升“天花板”，LG 电子公司建立了较为完善的培训机制。LG 电子惠州有限公司是世界 500 强 LG 电子和惠州 TCL 集团有限公司合资兴建的，也是 LG 电子在中国设立的首家法人。现有员工 5000 余人，主要生产多媒体、家庭影院设备和电脑光驱。

在企业员工中职学历占 78.7%% 的 LG 电子公司，培训教育尤为重要。据 LG 电子公司人才开发部部长刘昆仑介绍，公司员工的职位分为技术职和管理职两类，各有 7 个级别，公司每年会选拔 25%% 的技术职员工从事管理工作，并为他们提供国家培训机构的教育，3 万到 5 万元的培训费都由公司负担。

而仅入职教育一项就包括公司规章制度、法制教育、礼仪教育、各部门技能教育等多项内容。平时，工会还与生产部门合作，组织比赛、劳动模范评比，让员工参加教育机构的培训，规划自己的职业生涯。

今年 21 岁的李霞在外务工已有 3 年多了，现在她的愿望是尽快通过晋级考试。李霞说：“我正在学设计图片，也想读函授，打算通过成人高考后再多学一些东西，让生活改善，工作更上一层楼。”

为缓解员工工作生活的压力，把矛盾消灭在萌芽状态，LG 电子公司还探索出“苦恼商谈”机制，给员工排忧解难。LG 电子公司总经理助理金昌龙说：“苦恼商谈就是有困难找组织。我们公司的管理者和一线班组长每月必须和员工面谈，听取员工的意见和建议，了解员工的苦衷和情感，并责成相关部门进行改善和反馈。”

姚艳告诉记者，几乎所有员工都愿意把心中的烦恼向组长或其他领导倾诉，每次谈完都会有种“石头落地”的轻松感。有时不想面谈的问题也可以写在纸上，部门每月召开会议时都会解决一批申诉。即使解决不了问题也为其提供了释放情绪的渠道。

在厂房车间，记者看到每个生产线班组的墙上都挂着一块公示板，上面写满了工人的心声，有抱怨、感谢、欣慰，还有要求休息时播放的歌曲名。每一个心情表达的下面都附着部门领导或工会工作人员的反馈。“只要有想法就可以写到公示板上，这已经成为我们的习惯了。”女工郭媛说。

此外，LG 电子公司的工会组织每年都会举行工资说明会，从公司各层级随机抽选 5%% 的代表，组成 200 人的代表团，听取公司下一年工资的增长幅度，给出合理意见。金昌龙说：“公司每年的工资涨幅在 8% 到 15%，由于 2008 年的金融危机，公司 2009 年出现工资冻结状况，但工会及时作出合理解释，平息工人情绪，有效化解了矛盾。目前，公司最低工资标准为 855 元，高于惠州的最低工资标准 810 元。”

由此可见，LG 公司虽然没有一套完整和特定的晋升机制，但员工自身的自我提升尤为重要。LG 公司重视员工的技能培训，能者居之。只有员工的素质得到最大化的提高，才有晋升的可能性。

2.3.2 培训机会

- 重视员工培训，提高员工素质
- 用最少的资源，做最高效的事

■ 追求品质，传递友好

提问：LG 将会如何栽培你呢？

LG 的员工，一般要经过三层培训：

- 1、新入社员的革新教育，主要是了解企业发展历程和经营理念，同时进行团队协作、个人意志品质等训练，通过培训让员工有一种归宿感、团队感；
- 2、上岗培训，员工要接受礼仪、礼貌、作息习惯等日常培训以及英语、韩语、电子化办公等基础业务培训；
- 3、全社员教育，定期开展全体员工思想教育，及时传达 LG 总部最新理念，要求所有员工不折不扣执行新理念。

提问：他们最重视的是哪一层培训？

答案：第一层

员工评价：

“韩国人做事，特别较真。这在有些人看来，觉得不可思议、小题大做。其实，只有从细节入手，从身边做起，才是取得成功的第一步。LG 不仅教会我怎么有效地去工作，更教会我怎么去做人。”

“我在好多企业呆过，但像 LG 这样重视企业文化、注重员工教育的企业，没见过。”

“到过 LG 的人都知道，LG 的办公机构设置很“简易”，全公司 40 多个部门集中在二楼大厅办公。除了总经理和常务副总拥有独立办公室外，其他管理人员和普通员工一样在大厅办公，部门与部门之间相隔一般不超过 3 米。”

把握成功关键 培养全球化人才

LG 电子深知人才是企业竞争力的源泉。为了充分利用中国的人才，从进入中国市场之初，LG 电子就积极推进人才的当地化，为解决就业和培养人才进行了大量投资。LG 电子在中国的全体员工（38,500 余名）中，中国当地员工占 98%以上。

从 2003 年起，LG 电子在中国本部内设立了 GR 组，致力于开发反映中国人情绪和文化的中国式 HR 制度。为了确保和培养本地优秀人才，LG 电子重点实施了与中国著名大学开展产学合作、招聘资深员工、确立成果主义文化等计划。同时，LG 电子与员工在相互信赖的基础上，确立了面向未来的劳资关系，为员工管理倾注了多方面的努力。

特别是，为了确保优秀人才，从 2002 年起，LG 电子面向清华、北大等 30 多所中国名牌大学的博士生、硕士生和大学生，开展了奖学金事业，并在中国首屈一指的名牌大学清华大学开设了“China MBA”课程，致力于培养下一代本地经营领导者。

2007 年，LG 电子将派出更多优秀员工赴海外学习先进经验，体验跨国文化，开阔视野。

“Blue Ocean 全社员培训”

2006 年起, LG 电子在包括总部在内的中国地域各法人和分公司开展了如火如荼的“Blue Ocean 全社员培训”。培训中, Blue Ocean 的战略理论与 LG 电子案例的结合, 使员工深入了解了 LG 电子 Blue Ocean 经营的理念。而热烈的 Blue Ocean 训练更是让大家体会了产品、事业模式等经营五大领域的深刻含义, 以及沟通、一致、一贯的 3C 组织文化。

LG 商学院

为了加快本土人才国际化培训, 为 LG 在华事业及全球化运营培养人才, LG 电子中国于 2006 年 10 月 30 日成立了 LG 商学院。

该学院为 LG 全球首家商学院。学院成立后, LG 电子引进国内外著名教授作为客座讲师, 对内部核心人才进行国际化经营管理教育。同时, LG 电子还将按照规划在中国各地法人所在区域分别设立培训中心, 因地制宜、因材施教, 真正实现与国际接轨。

“LG 电子明日之星”校园选拔

2005、2006 年, LG 电子连续两年开展了“LG 电子明日之星”校园人才选拔活动, 此活动形式独立, 选拔机制多面, 其直接目的就是为企业挖掘更为优秀的全方位、高素质毕业生。LG 电子大中华区总裁禹南均表示, “LG 电子中国正在加紧推动‘蓝海战略’的实施, 同时也要实现到 2010 年中方管理者比率达到 80%以上的人才战略目标, 需要接纳更多优秀的人才。通过‘明日之星’校园选拔, LG 电子吸纳了大批优秀人才, 为今后发展获取了不竭的生命力。”

特点

第一, 明确的目的性。企业员工培训的一般目的自然是让企业员工提高岗位技能和认同企业文化, 而不同的企业又必须根据自身的具体情况明确更为核心、根本的培训目的。在 LG 的员工培训机制当中, 更好地为顾客服务是不断被强化的一个核心的培训目的。顾客满足是 LG 员工培训的一个重要课程, 这一课程着重培养企业员工顾客至上的思维方式和行为方式, 从接待顾客的心态、着装、表情、语言、问候、电话应答等细节, 到为顾客服务的心态、行动、处理顾客投诉的原则等等, 都对员工进行系统、科学的培训。

第二, 鲜明的个性化。在共同的企业价值观框架下, 企业员工应当有一致的思维方式和行为方式, 为了达成这种一致, 就必须根据员工具体的工作岗位和个人素质的差异, 进行个性化的培训。LG 在这方面强调量身定做, 把员工分为技术职社员和经营职社员两部分, 然后根据员工的不同要求为其设立不同内容的课程, 由各部门员工选择参加; 培训则分必修和选修两部分, 企业文化、思维理念的培训课程通常是必修, 专业化课程一般为选修。这种课程设计把企业经营目标与员工的专业要求很好的结合在了一起, 有助于使员工在体认企业文化核心理念的基础上得到最需要的专业培训。

个性化另一方面的表现是, LG 对员工的培训具有层次性, 新员工参加基本培训, 而高层管理者, 则会获得去韩国总部培训中心受训、参加国外专门培训、进修 MBA 等的机会。很多培训课程是专为核心人才设立的, 以便让有能力的人先培训, 使有发展潜力的员工得到更多地培训机会。个性化的培训使得企业的需求和员工的需求有机地结合在一起, 从而更有效地达到培训的目的。

第三, 先进的培训手段。近年来, 由于具有零距离、低成本、高回报的特点, 一些有远见的企业采用了 e-Learning 的培训手段。LG 在培训手段方面就开辟了一条被称为 IBL InternetBasedLearning, 课程的培训新渠道, 设计以网络为基础的学习软件, 以远程教育的形式营造良好的学习环境;同时, 通过互联网, LG 分设在各地的企业可以和韩国总部直接交流课程设路、培训方式和方向等。

第四, 充足、持久的资金投入。企业的培训部门不能直接带来经济效益, 反而需要大量投资, 因此有些企业在员工培训的资金支持方面或者是投入不足, 或者是延续性不佳。1997 年东南亚金融危机期间, 不少韩国公司为了节约开支, 纷纷取消了培训机构。LG 则始终将员工培训当作发展战略中的重要一环, 不仅没有削减培训资金, 反而加大了投入。目前, LG 中国电子已在北京、秦皇岛两地筹建专门的培训场地。

通过招募顶尖人才和整合研发系统达成目标

为实现远大的目标, 在例如中国和印度等战略性市场, LG 电子一直坚持招募新人才并通过整合针对本地市场的研发系统来增加其全球业务。公司还建立了国际研发力量, 在标准化和新产品方面积极推进与其他主要企业的战略联盟。

LG 电子运作着一个全球化的研发系统, 在全球各地拥有 30 多个研发中心。通过这样的系统及利用来自外部的创新技术, 这家企业促进了开放式创新, 以便保护核心技术并尽早识别未来的增长点。这一切都是为了实现 LG 的未来远景: 全球顶级研发。

LG 的用人之道

韩式工作态度

进入 LG 公司, 记者没有感到一丝的韩国氛围, 一切都是中国公司的架势: 标准的普通话、中式的礼节和中式的微笑。

当然, 无论是本土化多么成功的外企, 总会留有深层次的异国“烙印”。据公司丁志浩经理透露, 公司员工的工作态度就是最明显的韩式风格, 严谨的工作态度和强烈的自我牺牲精神是员工的共性。像她自己就是每天至少工作 12 小时以上, 一个人负责人事、企划、行政、财务四大块, 这样的企业文化时刻感染着每一个员工。此外, 在 LG 晋升相当困难, 每一个管理人员都是通过实际工作中的表现与成绩一点点提上来的, 每走一步都要付出艰辛的努力。

让员工成为精英

作为一家投资规模较大的跨国企业, LG 每年都会吸纳一批本地员工, 如去年 12 月在北京设立的 LG 研发中心, 到 2005 年将吸引 2000 名当地员工。人才吸纳、人才培养是企业发展的基础, 那么 LG 有怎样的人才吸引、培训方式呢?

LG 人才策略的目标是为人才提供不断发展的可能。首先, 新入社的员工要在 LG 电子培训中心接受为期 2 周的新入社员教育, 只有对公司整体发展和部门职能有了进一步了解之后, 才能正式上岗工作。而这仅仅是开始, 在 LG 公司内部有强大的 Learning Center 网络平台, 时刻为员工提供培训的机会。每年, LG 会向北大买下许多课程, 加上自己培训中心开发的课程一并发放于网上, 让员工自主选择, 但规定每人每年必须完成 2 门必

修课另加任意选修课（不同级别的员工有不同数量、不同难易程度的必修课程），像大学一样实行学分制，根据考试结果实行奖励或罚款，还会定期公布优秀学员名单，考试成绩更将影响到HR系统中的绩效考核。“工作、培训都要考核，做LG的员工确实压力很大，但是在公司磨练几年后，个个都是精英。”丁经理自豪地说。

此外，清华大学也为LG电子本地高级管理人才设立了LG China MBA课程。LG电子的精英都有机会参加MBA课程学习。学员们将在为期3周的时间里学习包括市场营销、生产管理、财务管理、人力资源管理以及企业经营战略等方面的知识内容，回到公司后，还要继续做3个月的课题研究。理论与实践的相互促进提升了员工的整体领导能力。

每年，LG电子还要派出大量的员工前往韩国总部的LG大学进行系统培训。Core Leader核心人才培养就是这当中的代表，着重培养员工具挑战性的企业家精神和相应的领导能力。公司强大的培训体系对员工颇具吸引力，使公司的离职率始终保持在10%——保持高绩效的平衡点。

储备本地化人才

LG电子在全国范围内启动了“LG电子奖学金计划”，授予全国19所大学的200多名优秀博士、硕士以及学士在读的学生，首次总投入近100万元人民币。LG会长卢庸岳认为，LG人才培养的中心一定要放在人才本地化上，LG电子希望通过设立这一奖学金，推动中国本地人力资源的发展。

一家外企将发展中国人力资源作为己任，确实让人费解。丁经理解释说，中国的市场是仅次于韩国、美国的第三大市场，而且未来LG将视之为超过韩国的第二大市场。选择中国是LG长远的一个战略目标，此次的“LG电子奖学金计划”就是希望增加与各高校的联系，为LG的发展储备人才。

三、校园招聘

3.1 2013LG 电子校园招聘岗位&要求

职业简介

LG电子职位分为几个不同的范畴，包括研发、市场推广、生产和支持。每个范畴均提供理想的发展和晋升机会。每个工作类别详情如下。

研发

LG电子研发部门负责多个重点学科，包括先进研究，产品计划，设计，标准及专利，和研发计划等。藉着确保在技术范畴的领先，LG电子正稳步走向的全球第三的目标。

主要工作：研发，设计和研发支持

生产

LG电子生产部门负责产品制造、生产规划和管理、生产技术、产品质量管理、采购、材料

规划和管理、以及其它与生产有关的工作。这部门坚持 LG 电子于全球产品的领导地位，并透过创新工具的使用、Tear Down and Redesign 和 Six Sigma，致力于提升 LG 产品的技术实力。

主要工作：生产管理，生产工程，采购和质量保证

市场推广

LG 电子公司营销部负责国内和海外的市场推广和销售，营销策划，产品策划，客户服务，以及其它相关产品销售和服务的工作。它通过有别的销售和客户服务战略，获得 LG 电子的市场领导地位。它不断地努力以加强 LG 电子公司国内和海外的市场形象。

主要工作：本地销售及市场推广，海外销售和市场推广，产品规划，客户服务

支援

LG 电子公司的支持部门，负责制定公司政策和业务方向，并支持研发，生产和销售部门。它包括 LG 电子总部，附属公司，以及各不同工作及地点之部门。

主要工作：商业规划，财务会计，法律，内部咨询，人力资源，公关，信息科技，总务和环境安全

3.1.1 校招岗位&要求

岗位	专业	要求	需求人数
生产/品质	物理类、化学类、材料类、电子类、机械类、电气类、环境类等理工类专业	韩语/朝鲜语精通	20 名
研发/设备			
工程师			

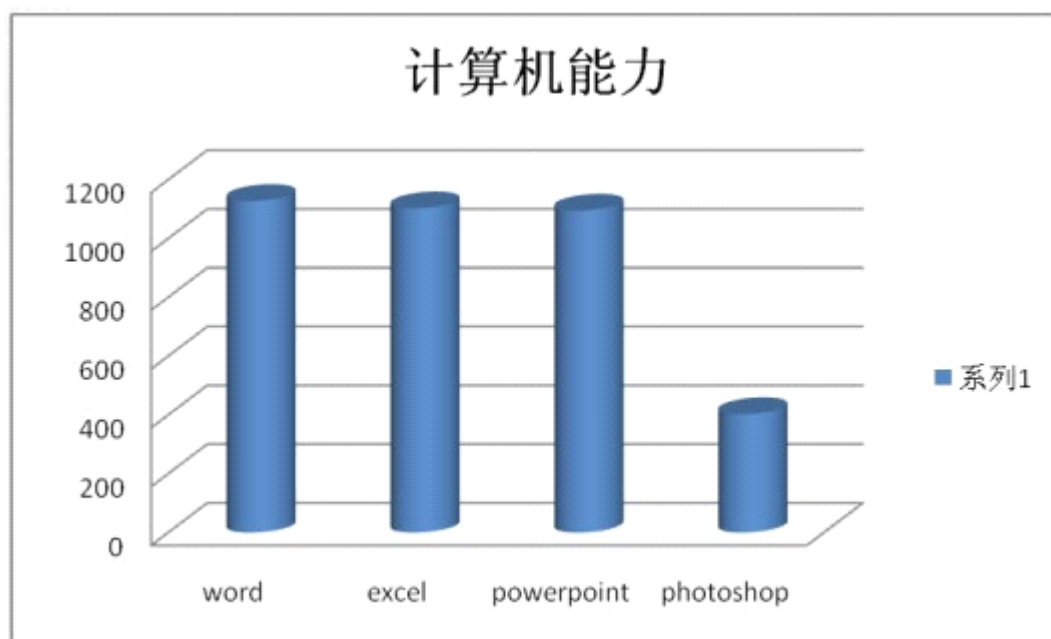
3.1.2 校招岗位对比

LG 电子 2012 校园招聘回顾：于 2011 年 11 月启动，招聘面向 2012 应届毕业生，基本要求为本科及其以上学历（研发类：硕士以上学历），CET-4 考试 430 分以上（总部及研发中心：CET-6 考试 430 分以上），优秀的沟通及组织协调能力，以及优秀的团队合作能力，工作地点为上海和山东。

近年招聘情况分析

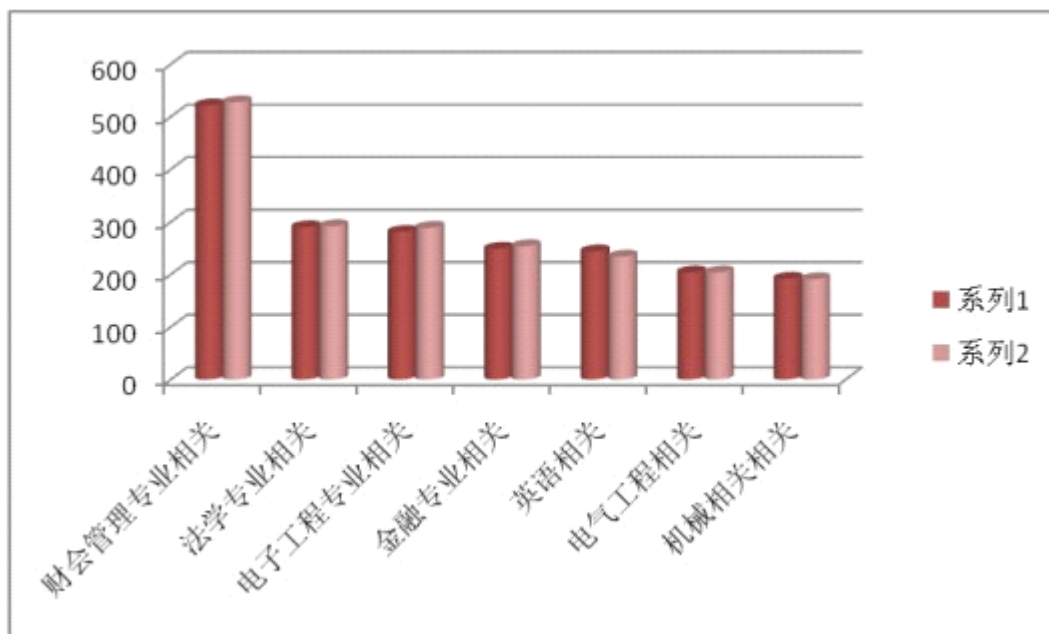
目前，大学生们在找工作时所面临的最主要的问题就在于自我定位不够准确。由于专业不对口与专业面太窄等原因，让大学生们无法正确认识到自己所适合与擅长的行业领域，从而导致在进入职场后工作积极度低，离职率高等现象。因此，像 LG 一样让毕业生们在求职前深入地了解企业情况，感受企业文化，并给予他们充分的实习时间来认识工作性质与内容，成为了企业留住优秀人才，加强双向选择机会的必经之路。

计算机技能要求



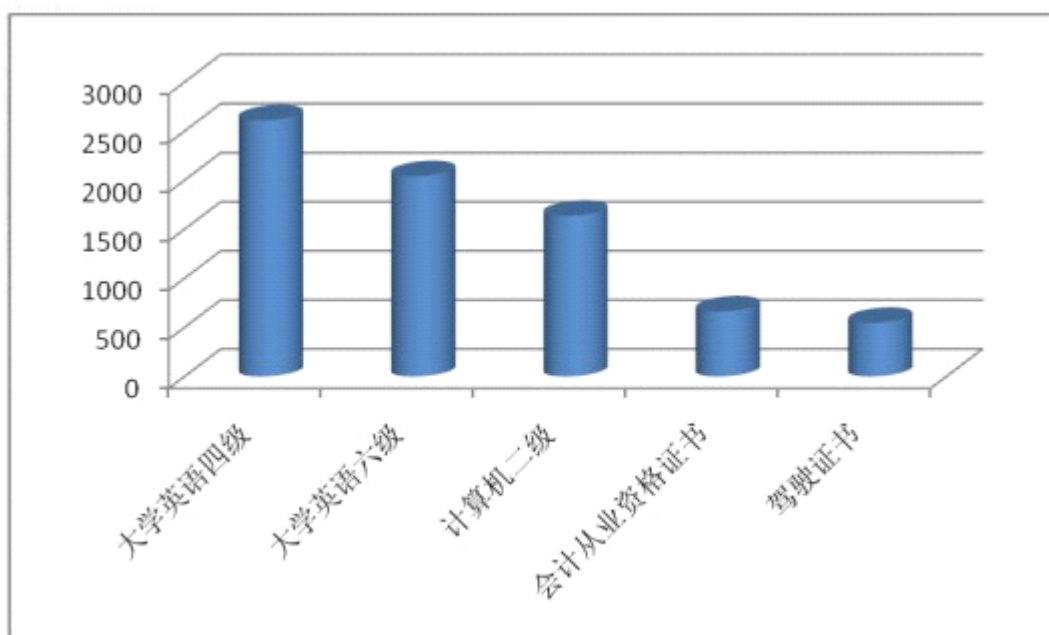
(注意：这是非技术类工作的的人才对计算机的能力，很多技术岗位对计算机的能力要求很高。由此可见 LG 对应聘者的办公室软件的能力要求比较高，希望大家希望可以在这方面努力提升一下自己。)

关于专业



(系列一为 2011 年，系列二为 2012 年。从这两年看出 LG 在各个岗位招聘的人数基本不变，而且招聘的范围比较广，如果大家喜欢 LG，LG 会根据你自身的特点，合理安排职位。)

关于证书



(对于一家外企，外语是一个必备的的工具，希望同学们可以在这方面多努力。)

3.2 LG 电子 2013 年校园招聘流程&日程

网申———笔试———面试———结束（03 月 28 日 -06 月 28 日）

应聘程序：

事项	步骤 1	步骤 2	步骤 3	步骤 4
应聘程序	投递简历	简历审核	通知面试	录用通知
时间	3 月底前	3 月底前	3 月底~4 月初	4 月中旬
备注	1、简历投递邮箱地址： chenmuqing@lgdisplay.com huanglinsheng@lgdisplay.com			
	2、面试地点： 哈尔滨、长春、沈阳、大连			

第一步：从网上下载 LG 简历模板并填写好

第二步：校招会时携带 LG 简历准时入场

第三步：企业简介与宣讲

第四步：收简历（宣讲会结束后现场开始）

第五步：第一轮面试（电话通知）

第六步：第二轮面试

第八步：发放录用通知

第九步：就业协议签定

注：参加招聘会需带简历（LG 格式）一份、一寸照片 1 张，黑色签字笔 1 支。

简历投递地址：lgechinahr@lge.com

LG 简历模板下载地址：

<http://www.lg.com/cn/careers/Campus-Recruitment/job-information/position>

关注应届毕业生求职网 2014 年名企校园招聘频道，随时了解名企校招信息：

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

关注 LG 电子 2014 校园招聘信息动态，第一时间获取 LG 电子校招信息：

<http://www.yjbys.com/2014/c10.html>

四、LG 电子宣讲会秘籍

4.1 宣讲会信息查询

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。

2013 年 LG 校园宣讲会日程回顾

10月 11	周一 14:00- 16:00	LG电子东北大学宣讲会	辽宁东北大学大学生活动中心多功能厅
10月 12	周二 19:00- 21:00	LG电子辽宁大学宣讲会	辽宁辽宁大学老校区东配202
10月 15	周五 19:00- 21:00	LG电子大连理工大学宣讲会	辽宁大连理工大学建筑馆118
10月 18	周一 13:00- 17:00	LG电子大连海事大学宣讲会	辽宁大连海事大学起航楼101
10月 21	周四 19:00- 21:00	LG电子哈尔滨工业大学宣讲会	黑龙江哈尔滨工业大学新活动中心301
10月 22	周五 19:00- 21:00	LG电子哈尔滨工程大学宣讲会	黑龙江哈尔滨工程大学启航活动中心学术报告厅
10月 25	周一 19:00- 21:00	LG电子吉林大学宣讲会	吉林吉林大学五教报告厅
10月 27	周三 19:00- 21:00	LG电子延边大学宣讲会	吉林延边大学综合楼125教室
10月 28	周四 15:00- 17:00	LG电子延边科技大学宣讲会	延边科技大学本馆 4楼讲堂
11月 01	周一 19:00- 21:00	LG电子北京大学宣讲会	北京北京大学阳光大厅

报名截止

11月 02	周二 19:00- 21:00	LG电子清华大学宣讲会	北京清华大学2教401
11月 03	周三 19:00- 21:00	LG电子北京邮电大学宣讲会	北京北京邮电大学科技大厦4层多功能厅
11月 05	周五 19:00- 21:00	LG电子天津大学宣讲会	天津天津大学科图二层报告厅
11月 08	周一 19:00- 21:00	LG电子山东大学宣讲会	山东山东大学千佛山主楼报告厅
11月 11	周四 19:00- 21:00	LG电子南京大学宣讲会	江苏南京大学科技馆一楼报告厅
11月 15	周一 19:00- 21:00	LG电子上海交通大学宣讲会	上海上海交通大学闵行校区光彪楼报告厅
11月 16	周二 19:00- 21:00	LG电子复旦大学宣讲会	上海复旦大学光华楼东辅楼102
11月 18	周四 19:00- 21:00	LG电子浙江大学宣讲会	浙江浙江大学邵科馆演讲厅
11月 24	周三 19:00- 21:00	LG电子中国科技大学宣讲会	中国科技大学科大西区学生活动中心二楼学术报告厅
11月 25	周四 19:00- 21:00	LG电子华中理工大学宣讲会	华中理工大学华科大学生活动中心305
11月 29	周一 19:00- 21:00	LG电子成都电子科技大学宣讲会	成都电子科技大学学生活动中心2楼圆厅
12月 06	周一 19:00- 21:00	LG电子西安交通大学宣讲会	陕西西安交通大学就业指导中心一楼发布大厅
11月 30	周五 14:00- 待定	LG电子河北工业大学宣讲会	天津河北工业大学北辰校区大学生活动中心模拟法庭

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，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、LG 网申秘籍

5.1 网申入口

LG 电子校园招聘官方网站网申入口：<http://www.lg.com/cn/careers>

LG 电子校园招聘信息动态：<http://www.yjbys.com/mingqi/c10.html>

5.2 网申内容

LG 校园招聘并没有设特定的网申地址

但详情可进入其中国官网 <http://www.lg.com/cn>

1、进入网址后，点击右下方“企业信息”中的“加入我们”

企业信息

关于LG
加入我们
科技创新

2、点击右下方“校园招聘”

▶ 校园招聘



为了确保和培养本地优秀人才，LG电子重点实施了与中国著名大学开展产学合作、招聘资深员工、确立成果主义文化等计划。

3、点击“职位信息”

▶ 职位信息



详细信息请点击查看，加入LG
具体流程以及各个职位介绍。

4、点击进入后，可浏览 LG 公司校园招聘的详细流程，并下载其专用的 LG 简历模板

校园招聘流程

第一步：从网上下载LG简历模板 填写好

第二步：校招会时携带LG简历准时入场

第三步：企业简介与宣讲

第四步：收简历（宣讲会结束后现场开始）

第五步：第一轮面试（电话通知）

第六步：第二轮面试

第八步：发放录用通知

第九步：就业协议签定

注：参加招聘会需带简历（LG格式）一份、一寸照片1张，黑色签字笔1支。

简历投递地址：lgechinahr@lge.com

下载LG简历模板 >

5、点击下载 LG 简历模板

6、填写好个人简历后，发送至指定邮箱即可。

5.3 网申小贴士

网申小技巧

1) 求职邮件应该简明扼要、重点突出。既要把自己在某一方面的特长讲清楚，又不要过于冗长。应该在邮件的主题里及邮件正文中注明申请的是何职位。许多用人单位同时招聘多个职位，如果求职者没有写明自己的求职范围，会导致工作人员不知所以而失去机会。

2) 如果不是用人单位特别要求，不要把简历贴在附件里发送。一是因为邮件太多，有时看邮件的工作人员不愿意打开；二是因为电子邮件病毒流行，许多用人单位不愿打开电子邮件的附件；三是因为格式的不同，有些附件在用人单位那里可能是打不开的。同时，要注意把简历转化为文本文件，不要出现字词及语法类的错误。

3) 一封电子邮件应聘一个职位，不要同时在一家公司应征数个职位。一般来说，在用人单位看来，你越是对某一职位志在必得，他们会感觉你是认真的，这样应聘的成功率自然也就比同时应聘几个职业位要高。

4) 用邮件发简历的时候，应该写一封求职信同时发出。求职信应该有足够的内容介绍自己，但要控制字数，不宜过长；求职信和简历都应该用文本格式.txt 来写，这样虽然会限制一些文本修饰功能，如粗体、斜体等，但你可以用一些符号来突出重点，如：“+”、“-”等；还要注意措辞，信中千万不可有错别字。求职者可以在电子邮件的草稿箱里创建并保存一个求职信样式，这样稍加修改你就可以用它来申请其他的职位。

5) 求职信发出后可以在适当的时间向用人单位询问结果，向用人单位表示诚意，也让自己心中有数。询问的时候应该表示你对他们公司的职位仍然感兴趣并再简短介绍一下自己的专业特长和工作经验。但是不要反复询问结果，这样是不受欢迎的，许多公司每天都会收到上百份个人简历，他们是不愿意被求职者反复打扰的。

6) 若有资格不符的职位，可以主动以电话和 E-mail 询问该职位所需求的条件与要求。许多招聘单位会对一些有特长的求职者放宽某些方面的条件，比如，如果你的经验丰富，用人单位可能不会非要坚持一定要本科以上学历。这样求职者就会多一次机会。

7) 不必要大量邮寄简历。许多求职者不管对方的职位要求如何，大量发送求职邮件，效果反而不理想，求职者应该仔细研究空缺职位的具体情况，确定的确符合你的兴趣和背景之后再去应征。不要简历“满天飞”，无目的地投简历等于没投。

8) 求职的自荐材料内容应突出专业、学校、社会实践、自身性格，是否具有工作经验等重点内容。面面俱到、内容太多、太花哨的简历往往最容易被淘汰。

9) 求职者可以建立个人的求职网站。求职者可以在发求职信的同时将自己的网址告诉给用人单位，利用求职网站充分展示自身特色，吸引用人单位的目光。个人求职网站应该图文并茂，内容包括自己的求职信、简历、论文、实习报告、日记、个人论坛以及见报文章等。当然，网页粗糙的求职网站最好不要使用，那只会适得其反。

网申小贴士

1、在申请期间，当很多人在线申请的时候，网站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。

2、配置不太好或上网环境不稳定，机器常常会长时间联机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;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。

3、LG 集团网申提供在线修改服务，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。

4、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。

5、请注意网申的系统。例如 LG 集团 2012 年的网上申请系统就是 LG 官网。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。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。

6、LG 集团的网申需要申请者上传照片。请大家注意照片大小以及尺寸的限制。此外，求职者的形象也会是银行筛选简历时的考虑因素之一，所以建议大家一定要上传自己比较满意、画质比较清楚的照片。

7、LG 集团将通过电话、短信、电子邮件、网站公告等方式随时公布招聘进展情况。

8、如应聘者属于首次提交简历，应先进行注册或登陆，并务必牢记注册时的用户名和密码。

9、申请提交成功后，应聘者应经常查阅 E-MAIL 邮件。

10、应聘者应对个人填报信息的真实性负责。同时，请务必保证提交的联系方式 (包括 E-MAIL 邮箱、手机等)正确无误，并保证通讯畅通。

11、在校园招聘过程中，LG 集团不会向应聘者收取任何费用，请提高警惕，谨防受骗。

12、LG 集团总行各总部、部门的主要工作地点在北京。

13、总行的面试安排预计在笔试结束后一个月内统一安排。

六、LG 笔试秘籍

6.1 笔试概述

笔试 (2 个半小时,全中文,一共 20 页 A4 的纸,题量还是相当大的.):

- 1.初中语文题:找错别字;理解段落大意;填写关联词;选择适当的成语填空
- 2.逻辑分析:就是小明,小张,小王各有一个 XX,然后 XX 的题目
- 3.商务理解:给出定金,违约金等专业词汇的定义,然后做选择题
- 4.数字逻辑:简化计算,技巧计算等
- 5.数字推理:就是给出 1,2,3,4,5,然后问你第 6 个数字是什么
- 6.数据分析:有好几道,都是给出一张数据表格,然后后面问很多问题
- 7.英语是托业模拟题原题
- 8.做一个性格测试题

6.2 笔试真题&详解

真题一:

1. $62-63=1$ 等式不成立,请移动一个数字(不可以移动减号和等于号),使得等式成立,如何移动?

答:62 移动成 2 的 6 次方

2. C#中 property 与 attribute 的区别,他们各有什么用处,这种机制的好处在哪里?

答: attribute:自定义属性的基类;property :类中的属性

3.C#可否对内存进行直接的操作?

答: 在.net 下,.net 引用了垃圾回收(GC)功能,它替代了程序员 不过在 C#中,不能直接实现 Finalize 方法,而是在析构函数中调用基类的 Finalize()方法

4.ADO.NET 相对于 ADO 等主要有什么改进?

答: 1:ado.net 不依赖于 ole db 提供程序,而是使用.net 托管提供的程序,2:不使用 com3:不在支持动态游标和服务端游 4:,可以断开 connection 而保留当前数据集可用 5:强类型转换 6:支持

5.大概描述一下 ASP.NET 服务器控件的生命周期

答: 初始化 加载视图状态 处理回发数据 加载 发送回发更改通知 处理回发事件预呈现 保存状态 呈现 处置 卸载

6. Anonymous Inner Class (匿名内部类) 是否可以 extends(继承) 其它类, 是否可以 implements(实现) interface(接口)?

答: 不能, 可以实现接口

7. Static Nested Class 和 Inner Class 的不同, 说得越多越好

答: Static Nested Class 是被声明为静态(static)的内部类, 它可以不依赖于外部类实例被实例化。而通常的内部类需要在外部类实例化后才能实例化。

8. &和&&的区别。

答: &是位运算符, 表示按位与运算, &&是逻辑运算符, 表示逻辑与(and)。

9. HashMap 和 Hashtable 的区别。

答: HashMap 是 Hashtable 的轻量级实现(非线程安全的实现), 他们都完成了 Map 接口, 主要区别在于 HashMap 允许空(null)键值(key), 由于非线程安全, 效率上可能高于 Hashtable。

10. Overloaded 的方法是否可以改变返回值的类型?

答: Overloaded 的方法是可以改变返回值的类型。

11. error 和 exception 有什么区别?

答: error 表示恢复不是不可能但很困难的情况下的一种严重问题。比如说内存溢出。不可能指望程序能处理这样的情况。exception 表示一种设计或实现问题。也就是说, 它表示如果程序运行正常, 从不会发生的情况。

12. 你觉得 ASP.NET 2.0(VS2005)和你以前使用的开发工具(.Net 1.0 或其他)有什么最大的区别?你在以前的平台上使用的哪些开发思想(pattern /architecture)可以移植到 ASP.NET 2.0 上(或者已经内嵌在 ASP.NET 2.0 中)

答: 1 ASP.NET 2.0 把一些代码进行了封装打包, 所以相比 1.0 相同功能减少了很多代码。2 同时支持代码分离和页面嵌入服务器端代码两种模式, 以前 1.0 版本, .NET 提示帮助只有在分离的代码文件, 无法在页面嵌入服务器端代码获得帮助提示。3 代码和设计界面切换的时候, 2.0 支持光标定位。这个我比较喜欢。4 在绑定数据, 做表的分页. Update, Delete, 等操作都可以可视化操作, 方便了初学者。5 在 ASP.NET 中增加了 40 多个新的控件, 减少了工作量。

13.重载与覆盖的区别?

答: 1、方法的覆盖是子类和父类之间的关系,是垂直关系;方法的重载是同一个类中方法之间的关系,是水平关系 2、覆盖只能由一个方法,或只能由一对方法产生关系;方法的重载是多个方法之间的关系。3、覆盖要求参数列表相同;重载要求参数列表不同。4、覆盖关系中,调用那个方法体,是根据对象的类型(对象对应存储空间类型)来决定;重载关系,是根据调用时的实参表与形参表来选择方法体的。

14.描述一下 C#中索引器的实现过程,是否只能根据数字进行索引?

答: 不是。可以用任意类型。

15.在 C#中, string str = null 与 string str = "" 请尽量使用文字或图象说明其中的区别。

答: null 是没有空间引用的;" " 是空间为 0 的字符串;

16.公司要求开发一个继承 System.Windows.Forms.ListView 类的组件,要求达到以下的特殊功能: 点击 ListView 各列列头时,能按照点击列的每行值进行重排视图中的所有行 (排序的方式如 DataGrid 相似)。根据您的知识,请简要谈一下您的思路:

答: 根据点击的列头,包该列的 ID 取出,按照该 ID 排序后,在给绑定到 ListView 中

17.什么是 WSE?目前最新的版本是多少?

答: WSE (Web Service Extension) 包来提供最新的 WEB 服务安全保证,目前最新版本 2.0。

18.abstract class 和 interface 有什么区别?

答: 声明方法的存在而不去实现它的类被叫做抽象类(abstract class),它用于要创建一个体现某些基本行为的类,并为该类声明方法,但不能在该类中实现该方法的情况。不能创建 abstract 类的实例。然而可以创建一个变量,其类型是一个抽象类,并让它指向具体子类的一个实例。不能有抽象构造函数或抽象静态方法。Abstract 类的子类为它们父类中的所有抽象方法提供实现,否则它们也是抽象类。取而代之,在子类中实现该方法。知道其行为的其它类可以在类中实现这些方法。接口(interface)是抽象类的变体。在接口中,所有方法都是抽象的。多继承性可通过实现这样的接口而获得。接口中的所有方法都是抽象的,没有一个有程序体。接口只可以定义 static final 成员变量。接口的实现与子类相似,除了该实现类不能从接口定义中继承行为。当类实现特殊接口时,它定义(即将程序体给予)所有这种接口的方法。然后,它可以在实现了该接口的类的任何对象上调用接口的方法。由于有抽象类,它允许使用接口名作为引用变量的类型。通常的动态联编将生效。引用可以转换到接口类型或从接口类型转换,instanceof 运算符可以用来决定某对象的类是否实现了接口。

真题二：LG 电子(中国)研发中心手机硬件工程师笔试题

1:执行语句 `printf( "%9.4f\n" , 12345.67);`后的输出结果是

- A.|2345.6700|
- B.|12345.6700|
- C.|12345.670|
- D.|12345.67|

2:对于如下定义的枚举型 `enum list1 {x1, x2, x3, x4=6, x5, x6};`

枚举常数 `x2` 和 `x6` 的值分别是

- A.1, 6
- B.1, 8
- C.2, 6
- D.2, 8

3:设 `double * p[6];`则

- A.p 是指向 `double` 型变量的指针
- B.p 是 `double` 型数组
- C.p 是指针数组，其元素是指向 `double` 型变量的指针
- D.p 是数组指针，指向 `double` 型数组

4:若定义了 `int m, n=0, *p1=&m;`，则下列与 `m=n;`等价的正确语句是

- A.`m=*p1;`
- B.`*p1=&*n;`
- C.`*&p1=&*n;`
- D.`*p1=*&n。`

5:多层印制电路板(4 层或者 4 层以上)比双面板更适合于高速 PCB 布线，最主要的原因是

- A.通过电源平面供电，电压更稳定;

- B.可以大大减小电路中信号回路的面积;
- C.多层印制电路板工艺简单;
- D.自动布线更容易。

6: 根据采样定理, 当采样器的采样频率至少高于或等于连续信号的最高频率 _____ 倍时, 原信号才能通过采样器而无失真地复现出来。

- A.2;
- B.3;
- C.4;
- D.5。

7: 设 `int(*p)();`, 则 `p` 是

- A.一维数组的指针变量;
- B.函数的指针变量;
- C.二级指针变量;
- D.字符串的指针变量。

8: 电路板的设计主要分三个步骤, 不包括 _____ 这一步骤。

- A.生成网络表;
- B.设计印制电路板;
- C.设计电路原理图;
- D.自动布线。

9: 8031 单片机外部 ROM、RAM 和 I/O 的地址空间容量共为

- A.16K;
- B.32K;
- C.64K;
- D.128K。

10:8051 单片机为()位单片机。

- A.4 位;
- B.8 位;
- C.16 位;
- D.32 位。

11:假如指针 p 已经指向某个整型变量 x, 则(*p)++相当于

- A.x++;
- B.p++;
- C.*(p++);
- D.&x++。

12:执行下述程序的输出结果是()。

```
#include  
  
#define f(x) x*x  
  
main()  
{  
  
int a=6, b=2, c;  
  
c=f(a)/f(b);  
  
printf("%d\n",c);  
}
```

- A.9;
- B.6;
- C.36;
- D.18。

13:对 do-while 语言错误的说法是

- A.可构成多重循环结构;
- B.循环次数不可能为 0;

C.循环次数可能为 0;

D.先执行后判断。

14:设 AL 寄存器的初值为 90H, 指令“OR AL, 09H”执行后, AL 中的内容是

A.09H;

B.90H;

C.99H;

D.0FFH。

15:90H 是用 8 位二进制补码表示的十六进制数, 那么相应的十进制数是

A.144;

B.-112;

C.90;

D.-99。

简答题

16:面向对象是什么意思, C++是如何实现的;

17:unsigned short A = 10;

```
printf("~A = %u\n", ~A);
```

```
char c=128;
```

```
printf("c=%d\n",c);
```

输出多少?并分析过程

18:在分区式存储管理中, 什么是“地址重新定位”?动态和静态重新定位的区别是什么?

19:8259A 中断控制器的功能是什么?

20: Write a function `rightrot(x,n)` that returns the value of the integer `x` rotated to the right by `n` bitpositions.

21: 阅读下列程序，回答问题。

```
#include

main ()
{
    int a,b,m,n;

    scanf ( " %d%d \n " , %a, %b);

    m=1;

    n=1;

    if (a>0) m=m+n;

    if (a

    else if (a==b) n=5;

    else n=m+n;

    printf ( " m=%d n=%d \n " , m, n);

}
```

当输入为 : -1 -2< 回车 > 时，写出程序的运行结果。

22: Write a program to "fold" long input lines into two or more shorter lines after the last non-blank character that occurs before the `n`-th column of input. Make sure your program does something intelligent with very long lines, and if there are no blanks or tabs before the specified column.

23: 何谓自动 EOI 方法?

24: 请编写一个 C 函数，该函数将给定的一个整数转换成字符串。

25: 链表排序(从小到大)

节点定义为:

```
struct Node{
```

```
int nValue;

struct Node* pNext;

};

最后一个节点的 pNext = NULL.

Node* SortChain( Node* pHead );
```

真题三:

1. C#中 property 与 attribute 的区别, 他们各有什么用处, 这种机制的好处在哪里?

答: attribute:自定义属性的基类;property :类中的属性

2. $62-63=1$ 等式不成立, 请移动一个数字(不可以移动减号和等于号), 使得等式成立, 如何移动?

答:62 移动成 2 的 6 次方

3.C#可否对内存进行直接的操作?

答: 在.net 下, .net 引用了垃圾回收(GC)功能, 它替代了程序员 不过在 C#中, 不能直接实现 Finalize 方法, 而是在析构函数中调用基类的 Finalize()方法

4.ADO.NET 相对于 ADO 等主要有什么改进?

答: 1:ado.net 不依赖于 ole db 提供程序,而是使用.net 托管提供的程序,2:不使用 com3:不在支持动态游标和服务端游 4:,可以断开 connection 而保留当前数据集可用 5:强类型转换 6ml 支持

5.大概描述一下 ASP.NET 服务器控件的生命周期

答: 初始化 加载视图状态 处理回发数据 加载 发送回发更改通知 处理回发事件预呈现 保存状态 呈现 处置 卸载

6.Anonymous Inner Class (匿名内部类) 是否可以 extends(继承) 其它类, 是否可以 implements(实现)interface(接口)?

答: 不能, 可以实现接口

7.Static Nested Class 和 Inner Class 的不同，说得越多越好

答：Static Nested Class 是被声明为静态(static)的内部类，它可以不依赖于外部类实例被实例化。而通常的内部类需要在外部类实例化后才能实例化。

8.&和&&的区别。

答：&是位运算符，表示按位与运算，&&是逻辑运算符，表示逻辑与(and)。

9.HashMap 和 Hashtable 的区别。

答：HashMap 是 Hashtable 的轻量级实现(非线程安全的实现)，他们都完成了 Map 接口，主要区别在于 HashMap 允许空(null)键值(key),由于非线程安全，效率上可能高于 Hashtable。

10.Overloaded 的方法是否可以改变返回值的类型?

答：Overloaded 的方法是可以改变返回值的类型。

11.error 和 exception 有什么区别?

答：error 表示恢复不是不可能但很困难的情况下的一种严重问题。比如说内存溢出。不可能指望程序能处理这样的情况。exception 表示一种设计或实现问题。也就是说，它表示如果程序运行正常，从不会发生的情况。

12.你觉得 ASP.NET 2.0(VS2005)和你以前使用的开发工具(.Net 1.0 或其他)有什么最大的区别?你在以前的平台上使用的哪些开发思想(pattern /architecture)可以移植到 ASP.NET 2.0 上(或者已经内嵌在 ASP.NET 2.0 中)

答：1 ASP.NET 2.0 把一些代码进行了封装打包,所以相比 1.0 相同功能减少了很多代码.2 同时支持代码分离和页面嵌入服务器端代码两种模式,以前 1.0 版本,.NET 提示帮助只有在分离的代码文件,无法在页面嵌入服务器端代码获得帮助提示,3 代码和设计界面切换的时候,2.0 支持光标定位.这个我比较喜欢 4 在绑定数据,做表的分页.Update,Delete,等操作都可以可视化操作,方便了初学者 5 在 ASP.NET 中增加了 40 多个新的控件,减少了工作量

13.重载与覆盖的区别?

答：1、方法的覆盖是子类 and 父类之间的关系，是垂直关系;方法的重载是同一个类中方法之间的关系，是水平关系 2、覆盖只能由一个方法，或只能由一对方法产生关系;方法的重载是多个方法之间的关系。3、覆盖要求参数列表相同;重载要求参数列表不同。4、覆盖关系中，调用那个方法体，是根据对象的类型 (对象对应存储空间类型)来决定;重载关系，是根据调用时的实参表与形参表来选择方法体的。

14.描述一下 C#中索引器的实现过程，是否只能根据数字进行索引？

答：不是。可以用任意类型。

15.在 C#中，string str = null 与 string str = "" 请尽量使用文字或图象说明其中的区别。

答：null 是没有空间引用的;" " 是空间为 0 的字符串；

16.什么是 WSE?目前最新的版本是多少？

答：WSE (Web Service Extension) 包来提供最新的 WEB 服务安全保证，目前最新版本 2.0。

17.公司要求开发一个继承 System.Windows.Forms.ListView 类的组件，要求达到以下的特殊功能：点击 ListView 各列列头时，能按照点击列的每行值进行重排视图中的所有行（排序的方式如 DataGrid 相似）。根据您的知识，请简要谈一下您的思路：

答：根据点击的列头,包该列的 ID 取出,按照该 ID 排序后,在给绑定到 ListView 中

真题四：

已知条件：有 5 个具有 5 种不同颜色的房间;每个房间里分别住着一个不同国籍的人;每个人都在喝一种特定品牌的饮料;抽一特定品牌的香烟;养一特定的宠物;没有任意的两人在抽相同品牌的烟、或喝相同品牌的饮料、或养相同的宠物。同时又知：

- 1、英国人住在红房子里。
- 2、瑞典人养狗。
- 3、丹麦人喝茶。
- 4、绿房子紧挨着白房子，在白房子的左边。
- 5、绿房子的主人喝咖啡。
- 6、抽 PALL MALL 牌香烟的人养鸟。
- 7、黄房子里的人抽 DUNHILL 牌的烟。
- 8、住中间房子的人喝牛奶。
- 9、挪威人住在第一个房子里(最左边)。
- 10、抽 BLENDS 香烟的人和养猫的人相邻。
- 11、养马的人和抽 DUNHILL 牌香烟的人相邻。
- 12、抽 BLUEMASTER 牌香烟的人喝啤酒。

13、德国人抽 PRINCE 牌香烟。

14、挪威人和住蓝房子的人相邻。

15、抽 BLENDS 牌香烟和喝矿泉水的人相邻。

问题：谁在养鱼？

答案：

第一个房子是 黄房子，挪威人，矿泉水，猫，DUNHILL.

第二个房子是 蓝房子，丹麦人，茶，马，BLENDS.

第三个房子是 红房子，英国人，奶，鸟，PALL MALL.

第四个房子是 绿房子，德国人，咖啡，鱼，PRINCE.

第五个房子是 白房子，瑞典人，酒，狗，BLUEMASTER.

详解：

1. 通读后知道房子有顺序，由条件 9 知道，第一个房子是挪威人。
2. 条件 14，第二个房子是蓝房子。
3. 由 4, 5 知，绿白房子靠，绿房子喝 coffee，再由中间房子喝牛奶，知道第三个是喝牛奶的，第四个是绿房子，第五个是白房子。
4. 由 1 知道，英国人住红房子，所以 3 是一个红房子，英国人住。
5. 由于房子颜色不一样，1 就是黄房子。由 7，1 抽的烟就知道啦。
6. 由 11 知，蓝房子养马。
7. Branch。蓝白房子必然有一个是丹麦人，假设蓝房子是丹麦人，由 3，知道他喝茶。
8. 由条件 12，所以必然 5 瑞典人抽 BLUESMASTER，喝啤酒。
9. 由 15，1 喝矿泉水，2 抽 BLENDS。
10. 由 13，4 是德国人，抽 prince。
11. 所以，由于国籍不同加上 2，5 房子里瑞典人，养狗。
12. 由 6，红房子的人抽 PALLMALL，养鸟。
13. 所以 德国人养鱼

6.3 笔试小贴士

经验一：

昨天我收到了两份复试通知,都是 19 号那天在广工投的.一家惠州 LG,一家广州兴森电子有限公司.但是很郁闷的是两家都要求我今天早上过去复试.看来是真的鱼与熊掌不能兼得了.我想还是选择去 LG 笔试.毕竟这是一家大公司,进去之后即使工资一般,但是却可以学到更多东西.更何况那的工资还是可以的.于是推掉了兴森的复试.

今天早早起床,便赶车去了大学城笔试.虽然对那不是很熟悉,但凭着我三寸不烂之舌,呵呵,还是很顺利的问到了那里.

10 点开始发试卷.第一份专业知识卷发下来,一看,傻眼了.白纸黑字各个都认识,但是就是把它们连起来,就看不懂了,一个都没把握,愧对同学对我才女的称号啊.因为刚考试完,我就凭我能记得多少,就写多少出来了.

第一题是天空,问 CD,DVD 的频率(好像是问抽样频率).还有解释 PCM,PWM 的概念吧?第一个很眼熟,呵呵,不好意思,其实这些是最基本,大一学的,只是后面全还给老师了.第二个好像从没见过.

第三题是一个三极管,已知输入电压的状态,问工作状态,以及输出电压的高低.

第四题是已知一个电路,给出交流输入电压的波形,串联一个电阻和一个电容,要求画出电容两端输出电压的波形了.

有一个程序题,给出程序,求结果.虽然那个程序其实在大二的时候上 C 也讲过,很简单的,但是我却还是不懂做.很郁闷.

最后是一个数字电路知识题.给出与或非,以及一个条件,简化公式结果.我只能用排除法选了一个自己认为的了.

还有几道题忘记了,总的来说,其实考试难度不大,基本上不需要用脑思考,一些都是很基本的概念了.但是偏偏自己的知识都忘记了,所以整个专业卷,没一个有把握.

另一份试卷是英语试卷,典型的四级考试了,只是时间安排得很紧.5 个词汇题,一个完型填空,三个阅读理解题,再加一篇作文题.英语卷答得还算良好,虽然说大二过了六级之后就没碰过英语书了,但这个好像总还是有基础.

两份试卷 1 个半小时结束.还好,自己马马虎虎都把试卷该填的地方也填了,不该填的地方也填了.呵呵.

原来还以为会有智力题,那可是我的强项,毕竟也是我的爱好,很喜欢那样的题目.但结果情报错误.没一道.苦啊

现在就等他们的面试通知了,希望今天的笔试不会就这么快 OVER 了.希望上帝能听到我的心声哦.

过段时间也许还会收到东莞长安通信设备厂的复试通知了,笔经他们本来约了我星期一过去,只是自己抽不出时间.等下下午还要开会,所以我让他们把时间安排到后面一些了.

今天就写到这里吧.希望我还能将 LG 的求职经历继续下去.到时如有面试通知,再续传了.呵呵.

经验二:

分享一下我的面试经验, 总共面试分为三轮 第一轮是笔试, 我是面试的软件工程师, 笔试就是: java, VB.NET, 和数据库 如果通过了第一轮, 第二轮就是见经理, 是韩国人,

他会叫你选择中文或英文自我介绍，这轮不会问什么专业问题，只要放松了正常回答就行。因为那个韩国人的中文不好，所以别担心他会问出什么高质量的问题，呵呵，说笑了。

如果通过第二轮，第三轮是网络笔试题，记不得清了，好像在 80 分钟内答完 120 道题目，前面好像 60 道题，和公务员题差不多，如果你做过三星那个笔试就知道了，和那个差不多，什么数字推理啊，图形啊，逻辑，病句什么的，后面 60 道是一些情商的心里问题，这个不用担心，我当时做的时候不知道题型，坐前面六十道的时候花了接近 60 分钟，有点慌了，呵呵，看见后面的题是心理题时，就不慌了花了十几分钟答完，最后还剩了几分钟提交了。对了都是选择题。

最后就是漫长的等待通知，大概等了一周多，收到 LG 的 offer，是用邮件通知的！祝大家顺利取的 offer!!!

经验三：

今天请了一下午的假，3 点左右到达了 LG 在洛娃大厦的研发中心，找到前台，告诉了她我的来意，她就拿出来一套英文的笔试题目让我来做。

于是，我被安排进了一件比较宽敞的办公空间，里面已经有好几个人已经在笔试了，他们几个人在一起讨论，听起来好像是做电路硬件方面的。前面的题目不难，都是一些很基础的东西，主要是一些 C 语言底层方面的东西，如位操作，指针的指针，指针数组，函数的递归，变量的类型，生存范围和分配的地址，还有 arm 芯片汇编语言，最后还有一道设计题目。我晕，我一直都在进行应用开发，这些底层的东西已经完全记不得了。后来又有一哥们来参加笔试，因为房间已经比较满了，所以他和我坐在同一张桌子上。我看他带了一张纸条，我晕，原来笔试是可以带资料来的，我还傻子一样靠自己的记忆和理解来答题。

七、LG 面试秘籍

7.1 面试概述

面试（一个个分开来面的，一共三次面试）：

一面（一面是人事主管和 HR）

- 1 首先先填一张入社申请表
- 2、HR:请你自我介绍一下
- 3、HR:对 LG 公司的相关产品的情况有多少了解
- 4 、HR: 你从哪里获得的 LG 的相关信息的,对韩国文化有什么看法
- 5、HR:你的实习经历很丰富,我看了下你的简历基本上都是欧美的企业,但是我们这里是韩资的企业,你能谈谈在你看来韩资企业和欧美企业的区别吗?
- 6、HR:恩,你分析的非常透彻!人生是一个非常漫长的过程,你现在已经过了 20 年了,1/4 的时间没有了,你有没有想象过自己的未来,你希望你未来的人生是什么样子的?

- 7、HR:你的经历很丰富,能不能说你经历过的比较有意思的一天,来和今天分享一下?
- 8、HR:从你的简历上看,你在 A 公司和 B 公司都实习过,两家公司在世界上都很有名,你更喜欢哪家?
- 9、HR: 你更倾向于作 MKT 还是 SALES
- 10、HR:你觉得自己在这方面有什么优势(接上个问题)
- 11、HR:当公司把你分配到你不喜欢的岗位上,你会怎么做
- 12、HR:当你和上司的意见发生冲突的时候,你会怎么做
- 13、HR:家里就你一个人?
- 14、HR:哦,你是独生子女?
- 15、HR: 是不是只愿在……城市工作
- 16、HR:你有什么问题么?
- 17、HR:能告诉我你的血型吗?

若是面试法律方面有以下几个问题

- 1、self intruoduction(in english,not more than 3minutes)
 - 2、结合你对律师、法院以及公司法务的看法,谈谈你的职业选择
 - 3、谈谈你最擅长的部门法,原因,以及你对最新法律动态的来源
 - 4、LG 的法务室不能解决户口的,你对户口怎么看
 - 5、你有没有什么要问的文题
 - 6、接下来就是天一个表格(出了一些个人信息外,还有一些开放性的题,用英文回答,30 分钟 开放题如下)
- ☐your idea and experience about passion
- ☐your biggest achievement
- ☐your biggest failure
- ☐your personality (strength and weakness)
- ☐why do you apply for LG

二面

二面是用人部门主管,问一些具体方面的细节很简单,强调一下工作的挑战性和艰巨性(比如加班),让你有个心理准备。

- 1、谈谈对~“你自己所应聘的”~这个工作的看法,在你的眼睛里面这个工作是干什么的

2、问你愿意不愿意从很小事情做起，够不够细心

三面

模拟就职演说(英文)和产品课题

课题一：模拟就职演说(个人项目)

内容必须包括：

a.What is LG?

给出除 Life is good 和 Lets go 以外的新定义，并用 LG 的历史，文化，产品等有关资料佐证.

b.本人最希望的工作内容，并结合自身的缺点说明原因.

课题二：设计新产品和改进新产品（teamwork）

四面

三面是老板亲自面试

1、用英文介绍一下你的学校

2、是否想过要转到其他部门

7.2 面试真题&详解

经验一：

LG 电子面试-采购部职位

一面：笔试，记得还是刚刚过完元旦的一个周末，一起参加的笔试的人才六个，但是 hr 的手上似乎拿了一刀简历，可能有很多同学因为考试没有来参加笔试，笔试的题目不难，但是很多，类型相当丰富，一共好象有 100 道题目，做 1 个半小时，有计算，逻辑，语文，图表，判断，等等等等.....因为我是学工科的，所以看到大段的问题就先跳掉，做数字题，最后证明的决策是正确的!做完笔试就走人了.....来回一共花了 4 个多小时.....

二面：是 3 个 hr 面对面的交流，其中有一个中年妇女一看就是头头，面试也基本上是在发问，一上来，看完我的简历就问，你的实习经历好象都是欧美公司的，请你谈谈你对韩国公司的看法，于是我从日韩足球和欧美足球的风格为切入点，谈公司文化差异，然后 hr 让我向她描述我经历过的有趣的一天，一定要把他们逗笑，然后我也办到了，然后 hr 问我对人生的看法，描述一下自己向往的生活，omg，面试的时候谈人生我还是第一次碰到，好吧，那就和 hr 谈人生吧，谈着谈着 hr 越来越 high 了，开始给我一些教诲和制导，当然，我肯定很虚心的接受了，之后我问了 hr 韩国公司的一些具体的特质，出门前那个 hr 又叫住

了我，问我是什么血型的，嘿嘿，这个问题我还真答不出来。好了，2 面就这么结束了

三面：不到 3 天内，我接到了 3 面的通知，当时才被告之职位是采购，晕。。。三面更简单，采购部的部长(韩国人)和一个中国主管面我，就让我谈谈对采购这个工作的看法，在我的眼睛里面采购是干什么的，因为自己也比较了解，所以说出来的东西就是他们要我干的事情，然后问我愿意不愿意从很小事情做起，问我够不够细心，这个没有人会说自己是个大意的人，之后 2 个部长走了，和 hr 谈待遇，我说 3000-3500 税前，他说可以满足我，但是最后还需要和最大的老板见一面，就在近两天，我说 ok

四面：2 天内，第四面也是最后一面，omg，4 次面试花在路上时间都不知道要多少了。。。四面比三面还要简单，大老板带了个漂亮的秘书(翻译)，在贵宾室面的试，老板问我不会说英文，我说会，他说你用英文介绍下你的学校。。。这个我还真没准备过，就只能随便忽悠了，然后大老板基本上没问我问题，讲了讲 lge 最近几年在中国的发展和战略布局，最后说你是学自动化的，是不是愿意到研发中心去。。。omg。。。这辈子我就没想过要去搞研发，没把公司的设备弄坏就算不错的了。。。我告诉老板我会考虑一下的。这样，final 就结束了最后 hr 和我谈了待遇，因为涉及到公司的内部信息，在这里就不说了

面试问题

你的实习经历好象都是欧美公司的，请你谈谈你对韩国公司的看法，于是我从日韩足球和欧美足球的风格为切入点，谈公司文化差异，然后 hr 让我向她描述我经历过的有趣的一天，一定要把他们逗笑，然后我也办到了

让我谈谈对采购这个工作的看法，在我的眼睛里面采购是干什么的？

经验二：

场地在叶楼办公室,很小,我们 6 个一排,和面试官面对面而坐 第一个环节是面试官按照每个人的简历轮流问问题,用英语回答,问题五花八门,有中韩两国之间差异问题啊,有个人优点缺点的问题啊,也有学习的专业是干嘛的问题~~~(偶被问到了这个,一愣,然后 BALABALA 说了一番专业课,听完面试官嘟哝了一句,就这点吗?我赶忙补充说那我再说点啊,结果她没看我一眼,就直接问下个了~~~汗) 接下来是小组讨论,我们组的 topic 是一个什么狮子鸡和驴子的寓言,先是准备时间 10 分钟(感觉我们貌似超过了不少~~hr 也没管),每个人 BALABALA 讲一番自己的见解,然后是 presentation, 中间记录的同学就很积极地自告奋勇地作了 PRESENTATION。 最后部分是中文问答,针对每个人的岗位兴趣和工作地点提了点问题。

~~~偶被问到更倾向于作 MKT 还是 SALES, 是不是只愿在上海, 两句话完了~~

P.S: 面到最后 HR 提到在复旦宣讲会怎么怎么受气阿, 领导讲话到一半怎么就有人走啊, 印象不好啊

~~~~下边我们 6 个狂汗, 赶紧解释阿~~~ 提到 2 面的时候,没听错的话好像她说的是 12 月底。。反正估计和偶么有啥大关系拉,陪跑结束祝面友们好运, 哈哈

经验三：

昨天下午 4 点多投的简历,晚上 7 点多接到面试通知...是我见过效率最高的!...早上被 KPMG 鄙视后就匆匆收拾了下自己的残骸,1 点 20 就跟财大同去的一女生打车过去了,温哥华广场 35F...阴森~电梯只能到 33 楼,走上去发现所标记的 34 楼在 35 和 36 之间...(撞鬼了...)

后来等到约定时间 2 点,推门进去,发现诺大办公室无一人,灯都关了大半,发现有亮处有人在办公,上去询问,被安排填表一张,叫"入社申请表",然后一行 6 人被叫到一办公室面试,偶找了个中间点的位置坐好(听别个说如果多人面试中间容易主导,我感觉这确实是个不错位置,因为 HR 经理后来就坐我对面的...)做在办公室等 HR 经理,等得无聊便主动发话,了解到身边一位研究生姐姐还是扫楼群里的,顿时聊上了,后来旁边一位川大的也参与进来。按惯例问答开始:

1.从昨天接到电话到现在,有为这场面试做什么准备吗? 做了些什么?具体点

我: 主要做了两大点准备,认识公司....blablabla...认识自己...blablabla...了解到自己适合公司,于是毅然前来

2.请介绍你印象最深刻,感到最自豪的一件事 我:扫楼,认识了很多朋友...坦诚交流...blabla(举例)...一起加油...

3.你们对 LG 电子的认识,或者说对类似 LG 这类韩国企业你们有什么自己的看法. (汗,偶在回答第一个问题的时候说自己对 LG 做过调研,实际都是很肤浅的了解,赶紧镇定性 情迎战...) blabla...大致就说在公司虽然可能压力大,但能得到很多锻炼,跟优秀的人在一起 工作会很高兴等..

4.成都 LG 电子是家 LG 电子在中国西部地区的销售公司,如果应聘销售成功,会安排很多出差,比如到西安一年等,是否愿意?

7.3 面试小贴士

• 模拟各种面试

不要等到有面试通知才开始模拟面试, 从你找工作开始就要着手准备。

先搜集现有的面试形式、每种面试的要点, 然后进行模拟面试。如果找不到合适的人, 就在头脑中进行模拟, 把可能的问題、情景和答案在心里仔细地想一遍, 也可以进行自我对话。模拟面试可以极大地增加面试成功的概率。

• 查找公司信息

如果这次面试是通过招聘广告获得, 首先要找出招聘广告, 确认应聘职位的工作内容与任职要求, 了解这家公司的面试方法与应聘技巧。还要通过网站、搜集的资料等详细了解公司的情况。如果招聘者觉得应聘者没有对企业做过一定研究, 会怀疑应聘者的动机与诚意。

• 温习求职资料

针对不同的职位和公司，你会有不同的求职资料。面谈中面试者的提问，一部分是事先准备好的结构性问题，另一部分就是根据你的求职资料提问。熟悉求职资料，有助于改善你在面试中的表现。

• 携带必备用品

建议携带的必备用品：便条、笔和笔记本、手表、简历、证书和作品的复印件。

便条上记录面试的公司、时间、地点、联系人、联系方式，以防忘记或发生意外时，可以及时通知对方。

带上笔和笔记本，是因为很多公司面试前要填写表格；有些形式的面试中需要用到笔和纸；另外还可以记录一些重要信息，譬如面试问题、得失与体会、招聘者及相关人士的姓名与联系方式、下一轮面试的安排。

很多公司的笔试题量很大，需要合理分配时间，而且考试即将结束时，监考人员不会提醒。所以，你必须自备手表。

建议再带一份简历，主要基于以下几个原因：如果从开始申请到面试期间你有新的经历和成绩，可以在简历中补充；如果你的应聘资料是公司固定格式的表格，自己制作的简历可以弥补申请表的不足；如果你的简历不幸被招聘者弄丢了，备份简历就能派上大用场。

证书和作品的复印件可以在面试中带上，而不需要附在求职资料中。

• 确认交通线路

确认交通线路，计算到达时间，尽量乘坐轨道交通。如果乘公交车或出租车，要考虑到堵车等一些意外情况。千万不要迟到，很多公司非常忌讳这一点。不少公司的校园招聘一次会安排很多候选人，每个应聘者都有固定的时间段，如果你迟到了，你的面试就会被压缩甚至被取消。因为这样的原因错过面试，实在可惜。

• 注意面试仪表

得体专业的仪表可以给面试者留下良好的第一印象，同时也能增强自信。我们要从头到脚地考虑仪表。如果去公司面试，女性要穿套装或套裙，最好化淡妆；男性要穿西装，打领带。提醒一点，应届生在服饰装饰上不要太奢侈，如果你的穿着比招聘者还要名贵，别人恐怕也不敢录用你。其他方面大家可以去查阅一些相关的资料，在这里就不详细展开了。

关于备考

1、有的分行面试前有资格审查。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 的位置，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官罗列自己的“奖项”，面试官会有好印象吗？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）

What are some of the benefits of joining LG Electronics?

LG Electronics is a global corporation that continues to grow in leaps and bounds. Joining our company offers you great opportunities for personal and professional growth.

Also, as the company grows, you will also be encouraged to further develop and enhance your own skills. Various incentives are offered according to individual performance results, thereby motivating employees in their work.

How is the global recruitment process being conducted?

LG Electronics uses the same recruitment process in all its offices around the world. Applicants should first consult one of our recruitment advertisements or find us on the Web. Follow indicated submission instructions to ensure your application will be received by our Human Resources Department. Once received, we review all application materials and decide whether an interview is needed. Depending on the country, an aptitude test or other form of evaluation may also be part of the application process.

What kind of characteristics is LG Electronics looking for when adding to its pool of talented individuals?

LG Electronics is always looking for the "Right People" to join its ranks. Those who are passionate about their work, committed and determined, and who display exceptional professionalism in everything they do.

More specifically, the "Right People" are those able to align their vision with that of LG Electronics' key philosophies and practices. The kind of men and women capable of playing a central role in the future development of the company as it continues to reach new heights in

markets around the world.

What support does the company provide to actively encourage self-development among its staff?

LG Electronics provides a variety of self-development opportunities in accordance with its human resources system.

The company offers diverse in-house, online, and offline educational courses to support the self-development of employees. Each employee is required, by internal regulation, to amass more than 40 class-hours a year.

Employees who stand out in evaluations may be offered the chance to enroll in external diploma programs, courses of MBA study, or take part in other development opportunities.

How many people are hired by LG Electronics every year?

LG Electronics employs roughly 82,000 employees across its global operations. The company hires approximately 6,000 new employees a year contributing, as such, to the regional economic development of locations around the world.

What are the performance-based incentives?

LG Electronics offers immediate and differentiated incentives to its employees through various incentive schemes. We offer occasional incentives according to individual employees' abilities and contribution to the company, as well as a yearly bonus as a kind of reward for helping the company to achieve its goals.

If I forget my password after posting my job application, what should I do?

You can use the Password Confirmation function within the Career Menu to retrieve your password.

After submitting my application, how long will it take to get feedback from the company?

After submitting your application, you will normally receive a reply from us within a month, although this may differ depending on the region.

How will I know that my application has been received by your company?

When you submit an application online, you will see an Acknowledgement of Receipt message on the screen. You can also check on the status of your application anytime, by checking the My Status link on our homepage.

LG 电视官方微博: <http://e.weibo.com/lgtv?ref=http%3A%2F%2Fwww.lg.com%2Fen>

LG 智慧生活官方微博: <http://e.weibo.com/lglife?ref=http%3A%2F%2Fwww.lg.com%2Fen>

LG 手机官方微博: <http://e.weibo.com/lgmobilecn?ref=http%3A%2F%2Fwww.lg.com%2Fen>

LG 电子 2014 校园招聘信息动态: <http://www.yjbys.com/c10.html>