

图书基本信息

书名：<<世界500强企业面试题与案例带给我们的思考>>

13位ISBN编号：9787510414633

10位ISBN编号：7510414636

出版时间：2011-1

出版时间：新世界出版社

作者：于丽玲

页数：242

字数：180000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## 前言

世界500强企业几乎代表了所有正在商场或职场上奋斗着的人们的梦想，因此，它们的需要、它们所倡导的理念、它们的智慧，是这些人最感兴趣和最想追求的。

但是人们对于这些伟大而神秘的企业了解又有多少呢？

成为世界500强的一名员工，你为此做好了准备吗？

如果你想加入世界500强企业，或者想成为下一个500强的佼佼者，那么你就更应该了解这些企业所需要的员工应该具备哪些素质与技能。

所谓“知己知彼，百战百胜”，即使没有机会进入世界500强，它们的这种奋斗精神与管理模式也一定值得你学习。

无论你现在身处什么职位，普通员工也好，管理层也罢，从现在开始，朝着世界500强的目标挑战，用它们成功的理念来严格要求自己，你也会成为优秀的人。

为什么明明面试成功了却又在饭桌上被认为缺失礼仪而被判出局？

为什么微软在面试中会涉及如此奇怪的问题，他们考察的是什么？

为什么我努力了还是做不到最好？

如何才算是一个团队？

苹果公司最看重员工哪种素质？

在工作中如何正面解决与领导的问题.....如果你正被这些问题所困扰，也许本书将会给你答案。

## 内容概要

世界500强企业面试题与案例带给我们的思考！

如果你是一名正准备朝着世界500强企业进发的有志者，那么这本书将给你指明道路，让你把握职场命脉，从众多人中脱颖而出；

如果你是一名企业管理者，不妨用此书作为激励员工的教材，激起员工的热情，让他借鉴更多的成功经验，将价值发挥最大，与企业一起成长；

即便你不属于上面这两种情况，本书也能让你在做人和做事上面得到许多有益的启示，离你所渴望的成功更近一步。

书籍目录

第一章 你是否具备进入世界500强的资格

惠普：“诚实很关键”  
柯达：“说说你的工作经历”  
朗讯：“不要忽视你的诚信”  
佳能：“你的情商是否够用”  
微软：“考察专业技能”  
思科：“要有足够的潜力”  
Google中国：“实干与品德”

第二章 你如何跨过世界500强的门槛

迈克尔·戴尔(戴尔)：“抓住机会”  
比尔·盖茨(微软)：“第一印象”  
威尔(花旗)：“坚定的信心”  
威廉·麦克奈特(3M)：“注重礼仪”  
方晓光(盖洛普)：“了解自己”  
安迪·格鲁(英特尔)：“有效地沟通”

第三章 世界500强所需的素质，你是否具备

福特：忠诚是一大准则  
戴尔：请对工作负责  
通用电气：敬业是一种精神  
摩托罗拉：只有勤奋才能成长  
微软：有进取心才有价值  
可口可乐：能积极思考就成功了一半  
雀巢：就像咖啡一样需要热度

第四章：世界500强，挑战哪一行

IT行业：IBM公司面试案例  
消费品行业：宝洁公司面试案例  
金融行业：花旗银行面试案例  
零售业：沃尔玛集团面试案例  
电子行业：松下公司面试案例  
汽车行业：丰田公司面试案例  
粮油食品行业：中粮集团面试案例  
通信行业：中国移动案例  
化妆品行业：欧莱雅案例

第五章 在世界500强的高压下，你如何应对

学习“苹果”的计划性  
像“阿里巴巴”一样具备团队精神  
以“日本软银”为榜样做一流的执行者  
将“壳牌”的“学习”习惯坚持到底  
让索尼的“抗压能力”发挥最大化  
保持奔驰的“危机意识”

第六章 你会是世界500强下一个佼佼者吗

杜兰特：“他总是在找事情做”  
卡内基钢铁：“在工作中找出罗曼蒂克”  
3M：“欣赏有创意的员工”  
微软：“为机遇做好准备”

卡内基：“放大你的优势”

第七章 世界500强打造全新职场精英

飞利浦：“精益求精”

NEC：“变通能力的开发”

普华永道：“上升为领导者”

丰田：“综合素质的提升”

卡内基：“勇于挑战”

甲骨文：“培养创造力”

可口可乐：“具有超前意识”

第八章 不要成为世界500强所忌讳的人

IBM告诉你：停止空谈

克莱斯勒告诉你：不要为工作常找借口

3M告诉你：用心做好每件事

西门子告诉你：不要做职场墙头草

兴业银行告诉你：端正好态度

阿里巴巴告诉你：不要抱怨

第九章 世界500强给你一个确定

求职简历的讲究

测测职场中你所不知道的

测测职场中的人际关系

面试中如何巧妙地介绍自己的优势

面试中如何谈薪水

如何与老板谈加薪

在职场中人见人爱

职场中赢得上司的心

500强企业的生存之道

## 章节摘录

思科在中国举行的招聘比较青睐于有潜力的大学生，因为思科相信通过在企业的培养，终将使他们成为国际性人才。

思科中国驻美代表AsR4项目经理杨先生表示，在2004年曾经在国内招聘了20名优秀的大学生，但是经过仔细考虑只留下了16人。

因为在选择人才的时候会着重考虑这些学生的潜力，观察他们是否有上进心，道德观念是否强烈，在失败的情况下能否乐观地面对，能否汲取教训、吸收经验以及是否具备团队精神等，所以很多学财务、经济的人才愿意加入恩科，同企业一同成长。

杨先生说：“我们接受员工的培训，看重的不一定是专业，而是能力与潜力，我们的员工要做销售，要与客户联系、与公司的战略合作伙伴联系，不仅是个人成功，也要让客户成功。

”思科的招聘看重的是发展，毕竟企业的发展说到底还是员工的发展，只有最大发挥员工的潜力，让公司收益，才能得到双赢的效果。

如果你是一张白纸，这并不可怕，因为一个具备发展能力的企业足够教会你很多东西，那么在这种有利的条件下就得学会在你这张白纸上描绘出属于你自己的成绩，创造出价值。

所以有些企业很愿意招收一些有志气的应届大学生，在这些有潜力的学生尚未接受社会熏陶时，可以用企业的操作模式去培养他们，等到足够成熟时，就会通过他们的能力为工作贡献价值。

相当器重她，常鼓励并帮助她做一些证券培训课程。

能受到如此特殊的待遇，是因为陈静胆大、热情，很多同行眼里不屑于去做的事情，只要她认为有必要，就会大胆地去干。

比如每个证券营销人员都会有一个银行网点，方便来银行的人获取证券信息。

但是陈静却不认为这是接触客户最好的途径，她会在地铁或者高档写字楼内派发她们公司的宣传册，以此推广自己的业务，吃闭门羹是经常的事，但是她不在乎。

由于公司扩大规模，她被分派到某银行新网点。

上班第一天她就忙得不亦乐乎，又是帮前来办理业务的顾客拿序列号，又是主动询问是否寻求帮助，因为这就是她的作风，就像是拧了发条的机器，不停地在忙，所以她几乎用了一天的时间就与银行工作人员相处得非常融洽。

每周二是公司开例会的时间，她和往常一样向领导汇报了工作，在例会即将结束的时候，证券公司区域主管提议要给陈静500元的奖励，理由是陈静所在的银行行长打电话到该公司，大大赞扬了陈静的工作态度，行长在电话中说道：“我从小小的职员身上看到了你们公司发展的潜力。

”当然这无疑给其他员工起到一种楷模的作用。

潜力表现为一种眼光，具有前瞻性，能够根据现在的事物发展趋势，估算未来发展的可能，从而做出决策，赢得胜利；潜力表现为一种意志，坚忍不拔，他们会通过挑战自己的极限，将一些认为不可能的事情转为现实；潜力还表现为一种学习，无穷的求知欲，纵使在某一个时刻还不是很成熟，只有条件具备，有潜力的人会通过各种途径来充实自己，完善自己。

如果你进入了工作，你所做的每一件事情，除了为了自己之外还代表公司。

所以务必做好你的工作，更不要吝惜你的潜力，因为这是挖掘不尽的。

编辑推荐

《世界500强企业面试题与案例带给我们的思考》：揭秘世界500强企业的用人理念、企业文化；剖析世界500强企业的面试题、精英案例。

丰田、微软、思科、朗讯、3M、飞利浦、沃尔玛、松下、宝洁、花旗银行、索尼、苹果、日本软银、NEC、普华永道、两门子、IBM、通用电气、雀巢。

我们用“手术刀”对这些世界500强企业进行深入解剖，让这些大企业中的高人与你共同讨论关于前途和钱途的话题。

让比尔·盖茨教你如何把握“第一印象”。

让迈克尔·戴尔教你如何“抓住机会”……你将由此跻身真正的精英阶层，在商场和职场上叱咤风云！

《世界500强企业面试题与案例带给我们的思考》被北京国贸CBD商圈和上海浦东金融区内的白领精英们奉为“圣经”！

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介, 请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>