

<<外企高管面试方略>>

图书基本信息

书名：<<外企高管面试方略>>

13位ISBN编号：9787515700977

10位ISBN编号：7515700971

出版时间：2012-12

出版时间：海潮出版社

作者：孟方涛

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>

<<外企高管面试方略>>

前言

人是最珍贵的资源，人才是创建事业的核心动力。

日本的振兴，德国的崛起，从最本质的方面来说，可以归结为信息、人才。

被称为亚洲“四小龙”的新加坡，韩国和我国香港、台湾地区的经济腾飞，就其内在因素分析，人才同样是关键。

发达国家都注重选拔人才，有不少成熟的做法和成功的经验值得借鉴。

众多外国企业、外商投资公司的有识之士，都十分重视选拔人才的重要环节——面试。

从求职者递交简历到面试、试用、转正式，在这样一个过程中，面试是用人单位全面考察了解应聘者的重要环节，是应聘者的外表美、内在美以及知识、能力的综合展示。

如果你想在竞争激烈的现代社会创出一片天地，成就一番事业，做一个成功的外企白领，那么，学点应聘面试的知识、方法和技巧十分必要。

在我们向求职应聘的朋友们推荐《外企高管的面试方略》时，有必要和你们谈谈外国企业、外商投资公司在用人方面出现的新趋势。

我国加入WTO后，中外企业竞争最激烈的是人才。

在我们为外企驻华机构选派雇员期间，惊奇地发现，外企聘用人才出现了一些新趋势，对人才的整体素质提出了更高的要求。

入世后，我国经济加入全球经济的大环境，传统的用人条件需要调整，不守规矩、没有信用的人将被淘汰。

与此同时，中外企业需要大量懂得与国际接轨，能够掌握国际贸易和经济运作的知识，熟悉全球经济圈企业经验的人才。

有一些外商企业考察人才时，还把是否热心公益事业、是否有志愿者经历，作为先入条件，因为他们认为这样的人才更有责任感，更容易与人合作，有团队意识，有更好的心态应对市场环境。

再有，参考以前聘用企业的推荐信，鉴定工作是否出色也是一个重要因素。

总而言之，具有国际化眼光、知识、经验和良好职业道德的“国际化本土人才”是外企的首选。

当今外国企业驻华机构、三资企业聘用人才的总趋势：一是重能力，不唯学历、文凭，如果素质差，即使高学历也会被淘汰；二是加速员工的“本土化”，作为发展的战略之一，外国企业的人才本土化战略，不仅仅是为了减少管理成本，更重要的是希望企业能融入当地政治、文化和经济中，从而使企业能长期稳定地向前发展；三是有较宽松的发展环境，外国企业中、高级人才创新，创新可能伴随失败，所以，外企信奉的用人原则是“没有不成功的经验，就不会有所成就”，人才是在教训中长大成熟的；四是鼓励员工的建设性对抗，员工之间工作中有不同看法，引起种种争执是不可避免的，遮盖问题也是不对的，这些对立与抗争是必要的，因为这代表来自种种不同角度的见解，他们认为，通过员工之间的争执，领导层可以从中发现工作中的问题和解决的方法；五是优厚的待遇，外国企业按照员工业绩大小和部门的重要性来支付薪金。

福利方面，按中方外派雇员的有关政策规定，提供养老、失业、医疗保险和个人意外保险，使员工无后顾之忧地为企业服务。

从我们掌握的信息看，几年来，到外企驻华机构工作，一直是年轻人和国有企业人才就业和跳槽的首选，许多三资公司也愿意以年轻大学毕业生为聘用目标。

本书从外企高管面试的实战经验出发，阐述精辟严谨，针对性强，内容丰富广泛，包含了应聘、面试的方方面面，涵盖了面试的学问、哲理以及应聘者具备的心态。

从应聘者应当怎样准备面试，到怎样面对专家的提问，它提供了难得的方法和技巧；体现了全球眼光和前瞻视角，充满时代气息，适用于高、中级人才及普通求职者。

对于那些转换企业的人才，或是刚走出校门，期待在外企有所建树者来说，无疑是难得的一把金钥匙。

全书角度新颖，其内容针对求职中的某一个方面，先从思想上澄清误区，然后提供实际行动的指南，有令人豁然开朗之感。

值得一提的是，它避开了一般求职指导书籍泛泛而谈的作风。

<<外企高管面试方略>>

‘同时，阅读本书，您将有耳目一新的感觉：它的脉络清晰，内容通俗易懂，风格轻松活泼，使您在接受大量有用的信息时不至于产生厌倦。

<<外企高管面试方略>>

内容概要

《外企高管面试方略》从外企高管面试的实战经验出发，阐述精辟严谨，有明显地针对性，内容非常丰富广泛，包含了应聘、面试的方方面面，涵盖了面试的学问、技巧，从应聘者应当怎样准备面试，到怎样面对专家的提问，它提供了难得的方法和技巧，适用于中、高级人才及普通求职者。

<<外企高管面试方略>>

书籍目录

第一章面对外企高管你准备好了吗 了解你想要什么 寻找一个适合你的工作 成功者应对今后想干什么 有明确的认识 只要目标明确, 转职业易如反掌 理性认识自我 只要喜爱, 你就能成功 排除法是找一份新工作的好方法 兴趣广泛的人则广泛地选择职业 改变职业有可能结束一个不好的工作 怎样才能认识你自己 就业—职业—事业 体面的职业与快乐的职业 第二章面试就是推销你自己 面试是一种技巧 面试的形式 和面试有关的其他要素 面试的类型 进入到下一步 面试者的类型 非正式的面试 推销你自己 面试的最后一道防线 “圈子” 是你职业的基点 求职是起点还是终点 找准你职业的起跑点 第三章外企高管荐言——写好你的求职信 简历为你敲开面试之门 平易朴实的简历难以找到好工作 不俗的求职信与简历令你醒目 简历应当包括你的求职目标 在简历中体现你所从事的每一份工作 在简历上附照片要慎重 功能型简历不如时序型简历有效 简历上的信息要适当 在简历上写出个性化的感觉 在简历上列出你的证明人 大量邮寄简历不是有效的求职策略 第四章外企高管提醒——如何得到面试机会 知道你想要什么 如何取得面试机会 新的途径和技术 为了得到一次面试机会该如何办 你可能见到谁 为什么他们要见你 面试之后 不要惧怕他们 进入数字化世界 寻找工作的程序发生了怎样的变化 面试本身已经充满了技术性 好的交易对新的交易 第五章外企高管提示——客观正确评估自己才有胜算 发现你的技能 写出你的经历 相关的技能、经验、品质、才干、天赋、兴趣 要“投其所好” 不单是面试 面试小技巧 求职是个系统工程 战略上藐视, 战术上重视 做真正的职业人士 培养优良的职业习惯 没有发生变化的是什么 第六章外企高管的忠告——你一定要投其所好 面试中的动力学 考虑好他们想听些什么 推销你自己 面试的概况 雇主和面试者是如何看待应征者的 面试时经常出现的常见问题 克服面试紧张 面试时的特殊情况 细节决定你的成败 客观地分析自己 快乐“速配” 第七章走出外企面试的误区 “什么工作都行” 的误区 尽可以多地介绍自己 不要否定自己 面试时可以提出的问题 不要过分吹嘘自己 不问不适宜或不合法的问题 关注薪水问题 没有办法可以为就业前的测试做准备 如果被邀请进餐意味着什么 如何面对给出的薪水 面试人说你的资历太高可能意味着什么 要沉住气 在致谢信中表示感谢 如何选择证明人 有私人关系的证明人和有工作关系的证明人一样有用 和以前的老板相处不好, 就得不到一份好的证明 没当过领导, 雇主可能认为你没有领导才能 在一家公司待的时间过长, 会影响新雇主对你的看法 转换工作过于频繁, 不利于再次求职 缺乏在大公司工作的经验, 不利于进入大公司 中途改换职业将令人担忧 第八章外企面试的精彩解答 挑战有关学习的最难问题 挑战有关工作的最难问题 挑战关于你自己的最难问题 挑战关于你对职位理解的最难问题

<<外企高管面试方略>>

章节摘录

版权页：也就是说鄙人外向，爱交际，做事情爱思考，有时候也比较率性。

很显然，这样的个性适合做销售、咨询顾问、培训等跟人打交道比较多的工作。

事实证明本人在实际工作中，早期从事技术、研发一类的工作时，的确比较苦恼，等到后来因为偶然原因转换角色做销售工作时，尽管刚开始还因为从技术人员的角度出发对销售有点成见，但是一旦真正投入到销售工作中就有种如鱼得水的感觉，工作成效也非常显著，远远超过了做技术工作时的成绩。

既然MBTI测试有这样的认识自我的功能，那么具体到我们自己如何加以运用呢？

美国对于不同的工作类型很早就开始了各种各样的研究，他们曾经开发过一个工作导引图，在这个图上，把现实生活中常见的工作分为26个类别，并把这些工作按照不同的性质，例如是否主要和人打交道，是否要和一些物理设备打交道，还是要和数据打交道等等，进行分类，跟不同的测试结果对应起来。

这样，我们在做过了性格测试以后，就可以对照自己的测试结果，再结合个人的兴趣爱好，来查看工作分类结果，从而选择比较适合自己的工作。

对此感兴趣的朋友，可以到搜索网站上通过“World Work Map”查找来得到这个工具。

不过，MBTI测试或者其他测试，只是给我们提供了一个看到自己的机会，但是仅仅限于个性方面，而且其作用也仅仅是作为参考。

因为在现实生活中，有的人其个性跟所做的工作貌似反差很大，但这并不妨碍他们非常开心地继续着自己的工作。

<<外企高管面试方略>>

编辑推荐

《外企高管面试方略》囊括了你在求职中可能出现的方方面面问题，体现了独特的前瞻视角，充满时代气息，对于那些国有企业跳槽员工，或刚走出校门，期待跨洋过海一搏者来说，无疑是一把金钥匙，是一本能为百万读者揭开屡面不中的真相的实战秘籍，手把手教你通过外企面试的层层筛选。

<<外企高管面试方略>>

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>