# 简历制作获取面试机会的法则[大全五篇]

来源：网络 作者：梦中情人 更新时间：2024-09-15

*第一篇：简历制作获取面试机会的法则求职简历是求职能否成功的一个重要因素。那关于简历制作取得面试机会的法则有哪些呢?下面是小文档下载网小编为你整理的简历制作获取面试机会的一些法则，希望对你有帮助。简历制作获取面试的三大法则遵循“5W1H”和...*

**第一篇：简历制作获取面试机会的法则**

求职简历是求职能否成功的一个重要因素。那关于简历制作取得面试机会的法则有哪些呢?下面是小文档下载网小编为你整理的简历制作获取面试机会的一些法则，希望对你有帮助。

简历制作获取面试的三大法则

遵循“5W1H”和“PAR”法则

要在简历中突显自己的“卖点”，可采用5W1H(即Who、What、Why、Where、When和How)写作法，剖析自己过往的工作经历、工作内容、工作职责。

当要重点说明某一项工作的执行情况时，可采用“PAR”法则，“P”即问题(Problem)、“A”即采取的行动(Action)、“R”即工作的结果和业绩(Result)。从这三方面着手，你可以简洁清晰地陈述事件，呈现结果精炼又到位。而数字和专业术语，会是你的好帮手。

用数字说话

用数字来表现工作量、工作效率以及工作成果，会更有说服力和吸引力。滥用形容词，比如“骨干力量”、“进步最快”、“重要贡献”、“成功的方案”、“显著提高”……这些描述性词语并没有说服力。“显著提高”，不如“半年月内将产量提高130%”、“次品率从9%下降为2%”、“节省成本5%”等能给HR留下更深刻的印象，后者你在面试时也可以进一步阐述。

用专业术语表述

用专业术语，自然是要让自己更显专业。例如，一位求职者在工作经验部分上写 “有过分析客户需求的案例”，虽然在这项工作经历中，该求职者并无特别显著的成绩，但还是可以把工作过程中实现目标的方法写出来。如果把这一经历改成“创造和实施了一种全面的需求评估机制，来协助对服务和员工预测的需求”，HR可能就会对求职者另眼相看了。

**第二篇：程序员如何获取面试机会**

在我详细解说之前，必须声明一件事：坚持是以下各个要点的真正关键。在我最近一次职位搜索中，我都不知道我已经应聘了多少岗位了。甚至其中有一份我都能确定是我了，但是遗憾的是最后他们竟然告诉我我不适合。我一度灰心丧心、怨天尤人，但是最后我咬牙坚持继续求职。请牢记，坚持就是胜利，不经历风雨怎能见彩虹！

想好你的理想工作是怎样的首先列个表格，看看心目中的工作应该是怎么样的。对我而言，我希望我的工作是能允许我远程办公，专注于ruby 开发的小公司。当然最后你可能并不能找到这样一个完全符合你心意的理想工作，但是这让你有个目标去搜寻。

熟人介绍

最快捷获取新工作的方式就是通过熟人介绍。所以朋友和同事都是这类可利用的“熟人资源”。当然，这并不意味着这份工作就是你的囊中之物了。你仍然需要做好充足的面试准备，来个完美一击。

合适的招聘网站

为了得到招聘信息，我们需要去合适的招聘网寻找工作。就我个人而言，因为我比较青睐于那种允许在家办公的，专注于ruby 开发的小公司，所以对我而言，我就比较适合去 http://jobs.rubynow.com/, http://toprubyjobs.com/，以及craigslist。

求职信

我知道不少程序员特别讨厌写求职信，而对于那些经验丰富的程序员更是如此。他们越了解编程，就越发觉得自己不懂的地方还有很多，这可能会导致这样一个情况：他们想不出自己的优势，无法顺利推销自己。如果你也有这方面的烦恼，决不可妄自菲薄，不妨把你以往的成就客观性地做个表格，有助于唤醒那时拼搏的激情，写下一个热血澎湃的求职信，这是一个良好的开端，也相当于你成功了一半。

定制求职信

针对ruby开发工作，我在email上制作了一份标准模板的求职信，然后通过编辑之后分门别类地变成应聘不同工作的求职信。这样我就不必每次都得从头开始写求职信了，从而节省了大量时间。节约了这方面的时间，就意味着你可以申请更多的就业机会，然后获得更多的面试。

求职信要怎么写

我会写我的经验是怎样让我从众多的求职者中脱颖而出，成为这个职位最佳候选人的。我会链接到我的源代码，然后展示我已经构建好并能顺利运行的网站。最最重要的一点是，你要展示给你可能的老板看的是，你没有空口说白话，你是个有真才实学会编程的人。定制你的简历

至今我的电脑上还留着一份最详细地标准简历。这样无论什么工作，对于经验和细节我都能说的比别人更多，更加侃侃而谈。还有一点要记得，你得确保你写好的简历是安全无虞的，并且在需要的时候还能立马备份拷贝。综合以上种种，我们就可以用最少的精力写出最棒的简历和求职信。

**第三篇：面试简历制作大赛**

航空电子电气工程系

-------个人简历面试制作大赛

活

动

策

划

书

举办方：航空电子电气工程系学习部

时间：2024年3月30日

一、活动目的：

一份好的简历是您的身份、学历的象征；一份成功的简历是求职者取得面试资格最有效的护照；一份卓越有成效的简历是开启事业之门的钥匙。为了帮助广阔学生更好的适应社会，更好的了解自己的缺乏之处，激发学生的就业意识、提高学生们的求职技能及我系学生个人简历的整体质量，使广阔毕业生制作出优秀的简历并能在求职过程中吸引更多用人单位的眼球，让大家在求职时立于不败之地，同时，也为社会提供更能适应社会的高素质人才，于是举办此次简历设计大赛，给广阔同学引用或借鉴，从而提高大数人的简历水平和就业竞争力。于此同时也进一步繁荣我院校园文化。

二、活动名称：

长沙航空职业技术学院—-航空电子电气工程系第三届“就业面试简历制作比赛 〞

三、活动口号：

推销自我，成就美好美来

四、活动对象：

全系大一大二学生

五、主办单位

航空电子电气工程系学生分会；

六、承办单位

航空电子电气工程系学习部

七、活动流程：

〔一〕时间、地点、求职意向：

1，时间：

开始宣传：3月30日；

初赛：每个选手将自己的作品上交与学习部，评比出15份。〔合格作品的选手进入决赛〕

注：交作品时间

4月4号

决赛：4月10日；

2、地点

决赛：六楼团学办公室

3、求职意向：

此次大赛以同学们自主虚拟的具体岗位设置为原那么，针对个人实际情况进行企业中真实的岗位简历制作。

〔二〕比赛方式：

1、初赛：

全系大一大二共13个班，每个班至少出4位选手参加比赛

2、决赛：

初赛中产生的15名入围者进行现场辩论以及模拟面试，大赛评委进行现场点评和提问，打出现场展示分并公布得奖者名单。

评委与嘉宾安排：

初赛：

评委：系学生会干部

决赛：

评委：------老师；

嘉宾：学生代表〔学生会、团总支〕；

八、提交作品要求及考前须知：

1、参赛作品内容包括简历封面设计、求职信以及个人简历三局部〔也可根据个人兴趣附上获奖证书，资格证书复印件等内容〕，可根据自己的兴趣自由创作。要求主题鲜明，构思新颖，个性凸出，简洁实用，以介绍自己为主的简历作品。简历内的资料根本真实，即可以有适当的想象，但不能好高骛远，这想象必须是基于现实，且在你毕业前可以到达的。

2、文字准确，有条理，能吸引用人单位的注意力。

3、评委将从作品的主题内容，形式技术等方面进行综合打分。

4、杜绝各种抄袭行为，必须为个人独立制作；否那么取消入围资格。

5、作品统一使用A4纸张规格，为适应人力资源网络化，技术化和多样化的特点，进入决赛的15件作品须采用多种形式来设计简历，如PPT，WORD版简历。

6、决赛分为个人简历展示和模拟面试两个环节，参赛同学都可获得评委点评及反应。

7、决赛获奖名单将在系报和电子系网站上公布。

九、评分标准：

参赛选手的评分包括两个局部：简历作品得分及模拟招聘现场表现得分，单项奖的评选以简历作品得分为主，综合奖项的评选中简历作品得分与模拟招聘现场表现得分各占50%。

简历评分标准：

1.封面〔30分〕：

主题突出，有吸引力〔10分〕

设计合理，版式美观〔10分〕

感觉新颖，具有创意〔10分〕

2.求职信〔15分〕

主题突出，言简意骇〔5分〕

用语得体，文字流畅〔5分〕

逻辑合理，具有针对性〔5分〕

3.个人简历〔45分〕

内容丰富，有针对性〔20分〕

框架设计合理，美观〔15分〕

具有创意，别具匠心〔10分〕

4.综合印象〔10分〕

别具风格，搭配合理〔10分〕

面试评分标准：

1.举止仪态〔10分〕：

这次总分值为10分，评分标准为优8—10分，良6—7分，中3—5分，差0—2分。

考察要点：1.仪表;

2.修养；3.礼节

2，综合分析思维能力〔30分〕：

标准是：优26—30分，良20—25分，中15—19分，差0—14分；

考察要点：1，严密性

2，条理性

3，完整性

3，语言表达能力〔20分〕：

标准是：优18—20分，良14—17分，中9—13分，差0—8分

考察要点：1，精确性

2，简练性

3，流畅性

4，生动性

4，组织协调能力〔15分〕：

标准是：优13—15分，良10—12分，中7—9分，差0—6分

考察要点：1，组织能力

2，协调能力

3，合作能力

4，沟通能力

5，责任心与进取心(15分〕：

标准是：优13—15分，良10—12分，中7—9分，差0—6分

考察要点：1，老实负责

2，自信进取

6，应变能力和个性稳定〔10分〕：

标准是：优9—10分，良7—8分，中5—6分，差0—4分

考察要点：1，适应性

2，灵敏性

3，创造性

4，个性稳定性

十、奖项设置：

1，奖项设置：一、二、三等奖，优胜奖，简历最正确创意奖和简历最正确版面设计奖。

2，奖品设置：对获奖者颁发相应的证书等。

十一、赛制内容：

1．个人简历展示〔1分钟〕

2，面试环节〔5分钟〕

十二、比赛程序：〔由主持人执行〕

1，主持人开场白

2，介绍参赛人员及评委嘉宾

3，宣布比赛开始

4，评判团递交评分表，负责人评定结果

5，领导感言

6，评委感言

7，公布结果

8，比赛结束

注：面试时选手轮流进入赛场，公平竞争。

航空电子电气工程系学习部

二0一二年三月三十日

**第四篇：500强面试+简历制作**

五百强各大行业简介+面试流程~~~~不留下是在太可惜了！！来源： 龙马的日志银行业

一．招聘毕业生的银行主要有如下五类： 1.四大商业银行总行（工、农、中、建）；

2.三大政策性银行（国家进出口银行、国家开发银行、农业发展银行）； 3.城市分行(如工商银行北京分行等）； 4.中小银行（光大银行，北京工商银行等）5．外资银行（汇丰，花旗）

二.一般说来： 1.总行比分行要好； 2.四大行中，待遇从高到低排名是：农、中、建、工；3.四大行待遇比政策性银行好；4.股性制银行的待遇最好，也最难进入，例如光大银行； 5.招聘方式一般都是一轮笔试 + 一轮多对一面试。

三．招聘流程：

1.四大商业银行总行（以中国建设银行总行为例）：

1）建设银行对于研究生没有设置笔试，直接到总行进行两轮面试。

2）第一轮是多对一形式，2.5分钟自我介绍，然后每人问点问题。最后一问是一个英语问题例如为什么来建行或介绍自己家乡。

3）第二轮是一个人事主管单独见每个人，提一些问题。

4）建总行签约要预交3千保证金（报到时退还），签约5年，违约金800\*未完成月数。建行的待遇，科技部门作项目的，总收入可能在4-6K/M，还常有各种奖金。宿舍最好，位置就在西单，两室一厅两人住，能住三年（以后得自己买房），建行住房公积金1400/M。

2.政策性银行（以国家开发银行为例）：

1）笔试：开行笔试分两部分分开考试,都是中文。第一部分是类似公务员的综合试卷,有同义、近义、反义以及词语联想等选择，有错误句的判断，有类似GRE的那种逻辑题等等。第二部分是心理测试题。例如问你觉得你在你朋友眼中会是什么样的人等等。

2）一面：作文 + 大组讨论。作文时间是1个小时；大组讨论：十二个人一组，抽号分配座位，围坐半圈，准备五分钟后开始自由发言。开行有六七人在别一边坐一排，不做任何评论只是不断地记录。

3）二面：多对一面试。

3.外资银行（以汇丰银行为例）：

1）笔试：类似KPMG的英文与数学（题相似甚至相同，但是英文的）你要考虑到大家几乎都做过，所以你的准确率必须很高才可以过关。

2）第二轮简单行为面试。注意他们最强调员工忠诚度，不要随便说你一辈子不离开汇丰，要用使面试官信服的方式和理由来说话。

3）第三轮是笔试case,一大堆资料，先看问题，再理清脉络，然后关注重点部分。最后是一整天的assessment center,包括小组讨论（需要表现leadership,但切记不要aggressive）+ presentation + final interview。

能源化工行业

一.代表性企业：

壳牌，中国石油天然气股份有限公司，SLB（斯仑贝榭），埃克森美孚石油公司，中国石油化工股份有限公司

二.招聘流程（以壳牌为例）

1.通常Shell会首先散发一个复杂的表格，除了各种比较详尽的个人信息之外，还要回答五个问题。这五个问题比较广泛，而且回答起来比较麻烦，但是如果真的对Shell有点兴趣的话，这些问题最好认真回答。中英文都写会比较好，而且也是公司的要求。另外，如果公司

内部有朋友或者熟人推荐你，得到第一次面试的机会很大。

2.首轮面试分两个部分，分别由两个人与你交谈，每人30分钟。通常会问你个人的最大非学业成就以及聊一些比较广泛的话题，从奥运会，环境保护，交通问题，到城乡差别，太空旅行……

3.第二轮测试，具体内容因人而异，通常包括以下三部分： 1）从几个话题中自己挑选1个，花30分钟准备一个speech，并接受两个HR的提问；

2)case interview, 例如分发30页左右关于一虚构国家贝壳公司的材料，5分钟阐述对其短，长期发展的规划，20分钟两个HR提问，材料发中，英文各一；

3)group discussion, 例如把3人分一组，每人的资料不同，描述某地区壳牌的要新建的沥青厂的选址方案，组员各自准备对发给自己的那个备选厂址的利弊分析，然后30分钟讨论出小组的共同意见，两个HR在边上观察。

快速消费品行业

一． 代表性行业：

宝洁，联合利华，欧莱雅，雀巢等

二.招聘流程（以宝洁为例）：

1）第一关是填一份12页的标准表，考核的是领导之类的能力。

2）第二关是解难能力测试，是很容易的算术图表和阅读题。题目很简单，不过速度是关键。

3）第三关是英文能力测试，听力和阅读两部分。也是比较简单的。不过，P&G不同部门的英文要求也不尽相同。据说，marketing的英文分数线就比cbd要高些。

4）第四关非常具有杀伤力。淘汰率是大于1/2，或者接近2/3。面试有两位Brand Manager,问题基本上围绕P&G的那几个经典问题，答题思路基本上就是过往的事例。但是注意，一定要诚实，他们很容易问一些很细节的东西。最好都是自己亲身经历的。面试的成功与否决定因素无非：1.本身的素质能力 2.自信 3.思维组织反应速度 4.运气。

5）最后的第五关是MKT Director, Advisory Managers一起面试, 宝洁公司将出资请应聘学生来广州宝洁中国公司总部参加最后一轮的面试，为了表示宝洁对应聘学生的诚意，除免费往返机票外，面试全过程在广州最好的酒店或宝洁中国总部进行。第二轮面试大约需要60分钟，面试官至少是3人，为确保招聘到的人才真正是用人单位(部门)所需要和经过?自审核的，复试都是由各部门高层经理来亲自面试。如果面试官是外方经理，宝洁还会提供翻译。

Tips:

必须注意的是宝洁特别注重的团队精神和领导，回答问题时要紧紧围绕这两个企业看中的核心素质。

传媒行业

一． 代表性企业：

新华社，南方报业，CCTV，奥美广告公司等等

二． 一般招聘流程：

媒体选人有很多办法，比较常见的是先通过曾经的实习经历等各种因素筛简历，然后组织笔试，一般都是静态写稿，回答一些新闻业和时事上的问题，接着面试决定实习名额，最后依据实习表现录用。

三． 奥美广告公司的招聘流程（以招聘创意部职员为例）

1．筛选简历。由人事部门负责，选中的参加笔试。2．笔试。笔试的目的是测试思维灵活度和广度，以及对广告的感受是否灵敏。例如：A、你如何评价一个广告的好坏，试举例说

明。B、最近看过的好广告有哪些。在三则广告中挑一个你认为可以做得更好的，并修改好它。3．第一次面试。由创意总监主持。面试目的是为了解应聘者的工作热情有多大；事业心是否强；对自己的要求是否高；对广告的感受力如何。4．第二次面试。由总经理主持。面试目的是为了解应聘者的为人和对公司的要求（如工资、福利汽车制造行业

一． 代表性企业：

大众，GM，戴姆勒克莱斯勒公司，广州风神

二．大众marketing的面试：

首先你得交代你的背景和申请的职位。面试对英语的要求很高，面试官语速很快，尤其marketing这行，本就要求你的反应一定要迅速，逻辑性要强。提示，千万要对你说出的细节做好充分的准备，往往你的一句话会让对方刨根问底。对于marketing这类职位，问题是随个人不同而千变万化的，这本也是对这个职位考察的途径之一，所以你要想到你所准

备的问题可能不会问到。你不熟悉或者是不擅长的千万别侃，如果你想突出自己的某个方面，一定要熟悉，然后用英文打好腹稿。事先对大众做一个充分的了解，我想一些问题不管什么职位都会问的，比如你对大众有什么想法，了解多少，你为什么要申请，你觉得大众为什么要在那么多人里挑选你等等。不要紧张，要表现自然。

三． 广州风神

1.面试英文口语：介绍自己，然后问几个问题。2.部门的主管来面试问题

一、自我介绍问题

二、你对产品开发有没有兴趣？问题

三、是否遭受过重大挫折？问题

四、如果一件事不能按期完成，你会怎么处理？问题

五、如果上司说这件事要么完成，要么滚蛋，你会怎么做，心里怎么想？3.考计算机、逻辑和英语能力等），以及应聘者的发展目标。

IT行业（电子电气，通信设备运营商，计算机）

一． 代表性企业：

朗讯，英特尔公司，IBM，甲骨文公司，GE，西门子, 摩托罗拉, 索尼公司，诺基亚，浪潮集团，联想集团，清华同方，山东盛大科技股份有限公司，惠普，华为，浪潮集团，联想集团，清华同方，山东盛大科技股份有限公司，中兴通讯，中国电信，中国移动，中国网通

二． GE上海研发中心的招聘流程：

1.简历关（网上投递），上海部门把你的简历转移到美国总部，然后美国总部email通知你何时电话面试嵯仍趀mail里面询问你的研究背景之类的。

2.电话面试，电话面试的主要内容是研究背景。

3.在研发中心进行的面试：主要是要准备一个有关你参加的科研题目的英语的PowerPoint，然后用英语讲半个小时。面食的时候有五个scientist听，然后会问你有关的问题，主要是专业方面的问题。讲完之后，还要分别与这五个人单独用英语交谈，内容很杂，因为每个人关心的都不一样?有些会对你的专业感兴趣，有些会问你如何与同事相处，如何处理与领导的关系，每个人会和你谈半个小时。最后是人力资源的经理与你谈半个小时，问的问题都是一些常见的东西，比如介绍你自己，你有什么长处之类的，是用英语。

投资咨询行业

一． 代表性企业：

Bain，科尼，BCG, 麦肯锡，毕博, 新华信，摩根斯坦利

二． BCG的面试流程：

1.Free talk(考官随意发问)

2.二面流程大致如此，提前一刻钟到，然后给你一份材料，里面有一些具体的project的介绍，有今天要面试你的两个面试官的介绍, case study，例如：一个美国No.1的supermarket，近年来由于增加了一个young competitor，所以市场份额有所下降，请找出原因。

3.三面很简单，就两个主考官，也没发材料，也没介绍。这一轮12人，据说留4个.仍然是case study。例如：中国的railway利润下降，问有什么办法提高利润并且算一下北京一天railway的客流量。

Tips:

最好要去招聘会，因为BCG喜欢问你去他们的招聘会没，他们的招聘会有什么需要改进的地方。

三． 麦肯锡的招聘流程

1.笔试：麦肯锡没有专门的口语测试，而是介绍case怎么做，还专门找了2个人演示了失败和成功的例子，挺搞笑的，介绍之后，是数学测试，非常类似GRE/GMAT的数学部分，跟IBM一样，考的是速度和准确率。这一部分决定了第一轮面试选择的56个人。在第一轮面试之前有一个笔试，叫Mckinsey case lets，是ETS出品的。里面的case 很多和几大咨询公司网站上的提供的case比较像，只要你能融会贯通，做题不难，但是阅读量挺大。

2.考完笔试会有一个pre-interview reception，这个和笔试一样都不影响你是否进入一面。这个reception就是有些麦肯锡的大中小牛们出来和同学们见个面，介绍介绍麦肯锡的case interview是什么样的，还有就是作广告。

3.面试：麦肯锡的面试一共三轮，每轮两个面试官。每轮都包括behavior interview和case interview。

Tips:

1.要把成绩学好。不光是为了那个GPA，你在学校里学到的东西，永远是有用的。

2.参加课外活动，不一定非要是学生会什么的，总之你喜欢的，并且能做出成绩来，记住成绩很重要，有名，有影响力才行。

3.学好英语，无论是口语还是阅读逻辑。我个人建议，商学院的同学不妨学学GMAT，这对一个人对英语和英语逻辑的把握还是很有帮助的。而且日后找工作很多公司的笔试题都和这些差不多，而且现在连公务员考试都是中文GRE逻辑了。（GMAT逻辑和GRE一个思路）

4.简历写的要漂亮，要有亮点，记住简历使用来screen不是阅读的，你把简历交给别人看三秒钟，让人家告诉你他能记住什么。要吹，但不能离谱，你要准备好说词，因为面试你的人中也许就有此中高手，你一下就会被揭穿。

5.Behavior interview的准备。无论是麦肯锡那种和case结合在一起的，还是Bain的电话面试，都是behavior interview。建议大家去 http:///。很好的网站，上面有很多怎么准备很tough的问题。

6.Case interview。建议去几大咨询公司的网站和wetfeet去看。其中我觉得最全面的是BCG的case introduction有四个，每次看都有新的收获。另外，Bain的interactive case preparation也相当不错，建议有空作一下。

一． 代表性企业：

四大（普华、安永、德勤、毕马威）

二． 四大简介：

四大都是以审计为主的公司。四大的审计方法，与我们一般人对审计的理解不太一样，是比较注重从理解客户的业务出发，分析客户的经营风险和内部控制流程。所以，即使你对翻阅会计凭证、核对数字这种传统意义上的“审计”工作完全没兴趣，你仍然有可能对四大的审计工作产生兴趣（我们国内自己的审计也在向这个方向做）。四大也有管理咨询和税务咨询业务。他们的工作思路与审计在宏观上是一致的。在中国大陆，四大的主要客户是两类，一是外商投资企业，如摩托罗拉、西门子、微软等；二是海外上市公司，如中石化、中石油、中国电信、华能国际等。其次，四大在全球和在中国的排名。要说明的是，由于四大都是国际

知名公司，排名前后对你的工作和收入没有任何影响，这里仅仅作为背景介绍。以收入而言，普华在全球和中国都排名第一，这主要是由于普华在过去几年中连续两次合并的结果，先是在九五年前后在全球范围内合并了永道，由原来的“六大”中排名第五和第六的两家成为第一，再是在二零零二年在大中国地区接收了已出事的安达信，使其在大中国地区的业务大幅提升。除了普华，其它三家在全球各有千秋，排名也是互有高低。其中，德勤在美国较强，毕马威在欧洲较强。在中国地区，毕马威是目前唯一能与普华并肩的公司，因为毕马威在香港是四大中实力最强的，而毕马威又利用这一优势在中国大陆取得了很多巨无霸级别的客户，如中石化、中国电信、中国移动、中国人民保险公司（原为安永的客户）等，其数量之多和规模之大，不鋈冒灿篮偷虑谕灸埃踩闷栈士谒F涫灯栈约?也有如中石油、中国联通、中国铁通等中国客户，但看起来往往比毕马威的客户小一号。不过在争夺中国大陆的中小型客户上，毕马威就不如普华了，甚至不如接收安达信之前的普华，而安达信又是原来在这一方面做的最好的。据说毕马威正在检讨这一方面的工作，希望有所改进。

说到每家公司的人员，这是一个在择业时要考虑的因素。目前普华在中国的人员是最多的，几乎是其他三家中任一家的两倍。这是普华过去几年合并的结果，尤其是二零零二年接收安达信的结果。所以现在进普华是要慎重考虑的，因为它正在整合过程中，内部的员工的工作饱和程度不高。

德勤进入中国市场比较晚，也没拿到太多大的客户，前一段时间甚至在裁人。

毕马威的巨无霸客户需要的人手太多，因此这几年一直尽力稳住现有员工，并招聘毕业生和其他四大的员工。如果愿意做这些中国国企的审计工作的话，是个不错的选择。不过说句玩笑话，毕马威有把国企审计工作做成“劳动密集型产业”的倾向，去那里工作可能较累、出差在外地也较多。安永也在大力开拓中国市场，但走的是兼并国内所的路子。年初刚兼并了中华所。不知这是否会对其工作质量造成多大影响。以公司的外籍管理人员（一般主要是香港人）的比例而言，毕马威是最少的，普华其次。因为这两家在国内业务开展早，规模大，因此员工本地化程度高。谈到工资和报酬，这是最难讲的话题，一是因为资料不多，二是因为各家的出差补贴都很高，有每天120元的，有每天180元的。而毕业生刚开始工作，往往又出差多，有时一个月出差在外，补贴可达三五千元，相当于一个月工资。另外，各家在加班费的发放、年假的天数和各项福利政策上（如住房公积金）的规定也不相同。笼统而言，四大在这一方面的差距应该不大。

三． 普华的招聘流程:

经过简历的首轮筛选后，直接进入首轮面试。然后合格者进入“评估中心”。其中有案例分析，辩论，和笔试(大致会要求求职者写一篇英语短文)。通过评估中心直观的测试方法，来考察申请者是否有足够自信、有无客户的沟通技巧、领导才能、团队合作精神、对商业世界有无敏感的触觉以及是否是乐于学习，然后合格者能进入最后一轮合伙人的面试。

Tips:

1.“四大”会在同一时间——12月中下旬，发放书面录取通知。

2.“四大”对人才要求上非常统一的一点——“兴趣、沟通和团队合作”，这些都是“四大”所坚持的企业文化和价值观。

3.四大的企业理念也各有侧重：比如KPMG强调“以身作则、为人表率、上下一心、团队精神”，高薪背后希望员工有认真的工作态度、吃苦耐劳的勇气和团队合作的精神；安永则倡导“以人为本”，尽量为员工营造良好的工作环境和同事关系，提供成长性的培训计划；德勤在行业中一向展现的是视人为最大的财富，重视人，关心人的企业文化。

公务员

一．招聘流程：

1.网上报名提交材料

网址：http:///（人事部网站）

报考中央、国家机关可快速登录以下网址:

网络报名：/ksly1.asp

报名资料更改：/ksly2.asp

2.查询资格审查结果和报名序号

网址：http:///（人事部网站）

报考海关系统（不含海关总署机关）的考生，请登录kaolu.customs.gov.cn网址报名和查询。

3.公务员考试

一般分为初试和复试。初试由国家人事部统一命题，包括行政职业能力测试和申论（B类考生不必考申论）。复试则由各用人单位自行组织，一般而言，又分两个部分，一个部分是专业能力笔试，一个部分则是面试。面试对应聘者的要求较高，考试一般分两个部分

**第五篇：MBA面试简历如何制作**

MBA面试简历如何制作

中国MBA网推荐：许多学校在面试的时候都要求考生提供一份简历，即便没有这个要求，准备一份简历可以使你更加了解自己，从而更清楚下一步该如何走，使自己在两年后再度回到人才市场上的时候更具竞争力。简历的核心技巧是要有针对性。有针对性具有两层含义：一方面，简历的内容一定要针对你自己，写出自己的特点、特长和特别经历;另一方面，简历一定要针对你未来的职业选择，切忌千篇一律。撰写简历的步骤如下：

(1)职业选择 设定自己的目标职业范围，以便集中精力，有的放矢地给面试官一个信息，就是你来读MBA已经做了充分的准备。

(2)自我评估 将自己的性格特点与过去的经历有机结合，要真实还要有特色。

(3)素材选择 选择那些与目标职业相关的技能与经历。

(4)撰写简历 用最适合的简历形式、最得体的风格、最恰当的词汇完成简历。

1.准备简历的原则

经过前面的练习，应该为自己的简历准备了充足的素材。但将它们一股脑儿地搬上简历显然是不现实的。决定保留哪些、省略哪些应根据以下原则。

(1)独有的经历要保留 这是最高原则，后面的原则都要服从于这条原则。

(2)最近原则 所选个人经历应为最近几年内发生的。作为MBA考生，不要再考虑高中的故事。

(3)相关原则 所选个人经历应与应聘工作尽量相关，如果经历独特，可以违反此条原则。

(4)“空白”原则 你简历上提及的工作、实习经历，只需提纲挈领，把最闪光的部分“拎”出来给面试官看，不用讲得太过详细。实际上，你留给了面试官充分的提问空间，在有限的面试时间里，他将会花大部分时间在你丰富的经历上，而这些都是可以事先准备的。在完成上述步骤之后，一定要找尽可能多的人阅读你的简历。无论他们有什么背景，都会给你帮助。听取他们的意见时你要留心这些信息：

·他们看不明白、需要你进一步解释的信息。

·刻意突出他们没有注意到的信息。

2.“两分钟口才”

已经讲过，有些院校的面试官未必会看你简历，但是会要求你做一个自我介绍。现在你所要掌握的就是“两分钟口才”。

可以将上面的内容充分的调动起来，用400～600个词，底气十足地、声音悦耳地用2～3分钟的时间将如下信息表达出来：

·简要介绍

·你的关键成就

·从这些成就中表白你的主要性格特点、个人魅力和力量

·你的个人特质和取得的成就对未来职业的重要性

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找