



大金(Daikin)

2012 校园招聘大礼包
——大街网倾情奉献

大街网企业俱乐部

<http://company.dajie.com/>

大金(Daikin)讨论区

<http://daikin.dajie.com/>

大金(Daikin)2012 校园招聘简介：

大金集团是一家拥有 80 多年历史的跨国公司，产品覆盖空调、氟化学、电子、油压机械等多个领域。目前，大金是在欧洲、北美、亚洲等全球各地拥有超过 100 家子公司和超过 35000 名员工，位居世界空调行业领先地位的跨国集团公司。而今，大金把中国作为其全球发展战略的核心，已先后在北京、上海、广州、杭州、西安等二十多个城市建立了生产和销售基地。大金以领先世界的技术不断在中国市场推出超前性的空调产品，以永远满足客户的需求为目标，在中国突飞猛进地发展，为用户提供更优质的服务和更佳的提案。为了进一步扩大中国业务，本公司诚聘各种人才前来加盟，与我们共享创业与成功的喜悦，创建一个勇于挑战、充满活力的企业。

大金(Daikin)2011 校园招聘回顾：启动于 2010 年 11 月，并在南京理工大学、东南大学、浙江大学、北京交通大学、北京航空航天大学、南京理工大学、东南大学、北京科技大学、北京工业大学、浙江大学、华中科技大学、武汉理工大学、西安交通大学等 16 所大学举行了校园宣讲会。主要招聘空调设计开发、电气硬、软件设计开发、地暖设计开发、空调测试评价、空调零件评价、工艺性设计、工业造型设计、销售类、技术支持类、企画专员、公关宣传专员、财务专员。

大金(Daikin)2012 校园招聘的情况请同学们随时[关注大街网大金\(Daikin\)2012 校园招聘俱乐部](#)的最新信息及其各分行校园招聘俱乐部的最新信息。



此次大街网推出了大金(Daikin)2012 校园招聘大礼包供同学们备战。

此外，我们会随着 2012 年度各名企校园招聘项目的进度，适时地为同学们提供大金(Daikin)2012 校园招聘第一时间上线通知、网申攻略图解、HR 官方答疑、应聘笔试面试指导等各种求职信息，助你在面试路上披荆斩棘，通关获胜。

让我们·赢在 2012 ！

大金(Daikin)2012 校园招聘大礼包——目录

一、	大金(Daikin)简介	5
1.1	大金(Daikin)概况	5
1.2	大金(Daikin)主营业务/品牌.....	5
1.3	大金(Daikin)文化/价值观.....	5
1.4	大金(Daikin)工作地点	5
二、	大金(Daikin)2012 校园招聘项目介绍	6
2.1	大金(Daikin)2012 校园招聘介绍	6
三、	大金(Daikin)职业发展&薪酬待遇	7
3.1	大金(Daikin)薪酬待遇	7
四、	大金(Daikin)校园招聘笔试经验	8
4.1	大金旅程之笔试	8
4.2	大金笔试	8
五、	大金(Daikin)校园招聘面试经验	9
5.1	我的大金一面	9
5.2	大金面试全过程	9
5.3	大金AC面	9
5.4	大金一面	10
5.5	大金两轮面试(杭州)	10
5.6	大金(Daikin)面试流程.....	10
5.7	大金无领导小组讨论.....	10
5.8	大金一面有感	11

5.9	大金二面	11
六、	大金(Daikin)工作经历&感悟	13
6.1	在大金空调工作的感想.....	13
6.2	日本大金空调实习感想(上海交大)	13
6.3	关于大金中国的一点看法(本人现在在大金实习)	15
七、	大金(Daikin)相关资料延伸阅读	16
7.1	HR管理世界专访大金(中国)人事总部部长李臻.....	16

一、 大金(Daikin)简介

1.1 大金(Daikin)概况

日本大金工业株式会社自 1924 年创业以来，不断发展壮大，成为一家活跃在空调、制冷、氟化学、电子、油压机械等多项领域的跨国企业，特别在空调冷冻方面，产品种类达 5000 种之多，在日本的市场占有率始终保持第一，是世界上唯一集空调、冷媒以及压缩机的研发、生产和销售于一体的跨国企业。今天，大金公司在全球已建立 200 多个生产基地及销售公司，员工人数超过 40100 名，集团正以前所未有的速度，朝着全球化事业不断迈进。

1.2 大金(Daikin)主营业务/品牌

空调
制冷
氟化学
电子
油压机械

1.3 大金(Daikin)文化/价值观

公司纲领：最高的信誉 进取的经营 明朗的人和
经营理念：成为一个不断发展壮大的集团公司

1.4 大金(Daikin)工作地点

大金(Daikin)2010 校园招聘工作地点，仅供参考：
上海、广州、深圳、东莞、福州、厦门、南宁、昆明、三亚、贵阳等

二、 大金(Daikin)2012 校园招聘项目介绍

2.1 大金(Daikin)2012 校园招聘介绍

大金(Daikin)2011校园招聘回顾：启动于2010年11月，并在南京理工大学、东南大学、浙江大学、北京交通大学、北京航空航天大学、南京理工大学、东南大学、北京科技大学、北京工业大学、浙江大学、华中科技大学、武汉理工大学、西安交通大学等16所大学举行了校园宣讲会。主要招聘空调设计开发、电气硬、软件设计开发、地暖设计开发、空调测试评价、空调零件评价、工艺性设计、工业造型设计、销售类、技术支持类、企画专员、公关宣传专员、财务专员。

三、 大金(Daikin)职业发展&薪酬待遇

3.1 大金(Daikin)薪酬待遇

前辈总结,仅供参考:

1. 本科生进去第一年税前4K, 做满3年10K月薪, 年底双薪外加年终奖不定大金的加薪很少, 一定要升职了, 工资才能有明显的增加, 除非你工作很突出并且你的上级位置空缺, 否则一般至少3年才能升职的。要看你是否熬得住。有车贴饭贴手机费等补贴。

2. 大金是日资企业,除了学历外更重视能力和经验,如果你有良好的日语加上你的学历,如果你再有过人的管理能力,相信你能够有很好的发展。

大金的等级制度很严格,不同的等级都有起薪点,如果你是应届毕业生,只能从担当做起,大概基本工资在3000左右,当然还有其他的福利.如果你有工作经验那又是另外一回事了,看他们给你定什么级别了.

四、大金(Daikin)校园招聘笔试经验

4.1 大金旅程之笔试

今天早上去大金面试，说实话，这真的是我第一次认认真真的去面试。大家肯定很惊讶吧，很多人早就签好了，而我只是第一次去面试。不过这真的是事实，而我相信，这也是一个很好的开端，我不会失败。

果然如超人同学所说，大金的人都很 nice，而公司给人的感觉也一点也没有压抑感。第一印象 90 分。先是填了一个 application form，估计他们是不看简历的吧，然后就是笔试。所谓笔试没有逻辑题目，完全就是性格测试。不过我最厌恶的也就是这种性格测试了，完全在掌握范围之外。更因为我有若干次性格测试被 bs 的经历，所以更加讨厌和惧怕这种诡异的笔试。不过好在这只是一个参考，不会像某些公司把性格测试作为第一轮面试的重要评判标准。

4.2 大金笔试

昨天下午去接南京来玩的高中同学，万科的宣讲会就没去，不过发的那个笔记本好好哦，到底是中国房地产二当家的。今天那哥们很体贴我的一个人去苏州乐园了，留我参加下午的大金宣讲会。

对大金没有什么概念，仅仅从饭碗小组听说是个卖空调的。宣讲会在网上有两个时间，两点和三点，于是大家一点半都到了，直到等到两点半才看到大金的工作人员，一个丹凤眼堆笑跟我们道歉说校方通知时间可能有误，希望我们谅解。一行的总共有六个人，两个人事的，一个去年的新人和一个苏州事务所的所长，另外一个好像是南通的还有一个没讲话。所长站那看着手下，直到把东西都搞好他的手也没从口袋里拿出来。个人 bs 一下。

可能是由于第一次搞宣讲会，大金很不专业。没有材料，没有具体的岗位介绍，只有一个 PPT 和几个 video。不过这并不妨碍众多“求职若渴”的学生。

看了他的 PPT 才知道大金竟然是全球空调行业的第二，起源于日本，定位是一个全球性的公司，有点不可思议，这么大的公司在苏州的事务所却做不好一个宣讲会，ok,ok,stop criticizing. 简历也是现场投递，投完之后就例行公事的回去吃饭了。因为亏待了来玩的朋友，遂往饭之。因为中海的宣讲会三个小时就通知面试让我习惯了这种节奏，直到晚上快十点送同学去旅馆还没接到消息，于是答应他明天一天去逛园林。回宿舍没一会，收到大金短信，通知一面，时间一点半。（这不是让人难做人么）网上也查不出来大金的半点面经，作罢，去睡觉好了，以不变应万变。

大金竟然把第一轮定为笔试和面试，笔试没什么，不过是老套的中学生常识题加上公务员题目加上职业能力测试。

五、大金(Daikin)校园招聘面试经验

5.1 我的大金一面

接到大金的面试很让我惊讶，因为我不记得我投过，特别是它说的是大金投资的时候。我投的除了平面设计基本上就是高材研发生产。我当时的想法是可能有一阵子饥不择食的在firstjob上乱投一气的结果，于是欣然接受，后来发现可能是谁帮我投的，至于是谁我也在调查之中哈哈。

大金面试的前一天我可能是最近累的，头很痛。由于下午考六级我就吃了止痛片。后遗症是大金面试那天早上两点我醒了救再也没睡着。于是六点多索性起来，洗个澡换好衣服出发，跑到了徐家汇看手机，在去徐家汇的路上我甚至很感伤的想起了当年在徐家汇学平面设计的日子。看时间差不多我就赶了过去。

值得一说的是中欣大厦果然是个高档的地方，我走到那的时候看到出来的一个个西装革履的家伙觉得每个人似乎都那么社会精英，很是自卑，随即想到我如果在这上班肯定外表光鲜但是生活困苦，但是总比在工厂连外表也困苦好。我坚定的走了进去。

之后没什么好说的，依旧是填个表，填表的时候我想到这是个国企，狠了狠心写了期望薪金3500，职位写的企画（它上面这么写的，我怀疑是错别字，貌似应该是企划吧）。再之后作了个性向测试，比起吉翔的bt似乎弱了许多。再再之后是小组讨论，十人一组讨论方案。中国人做这种测试其实我个人觉得是极端不科学的，因为众所周知中国人一讨论个东西且大家地位平等必然乱七八糟。所以我开头建议大家选出来个leader吧，事实证明选出来也没用，大家根本不鸟那个leader，当然那个leader也没有自己的位置觉悟。而我，由于讨厌这种方式，本身也是抱着好玩的心态来的，只是在他们因为不知所云的问题讨论的时候适时地制止了。

之后结束，hrmm说周三前给大家通知。

5.2 大金面试全过程

大金，有这个大金中国，南京西路6楼和底楼，淮海路嘉华中心2楼，还有辛庄有个大金上海工厂。我面的是销售。

第一论小组讨论加笔试。笔试时间有点紧张，我们起的四个人貌似只有我做完了，小组讨论我是组长，所以这论通过了。

第二论，科长聊聊，当时有点紧张，不知道为什么。不过问题还是一一回答了，还是通过了。

第三论，部长级别面试，当时是人事总务部部长和营业部长同时面试。不过那个人事部长确实是个厉害的角色。大家去这面的时候当心点。

5.3 大金AC面

大金笔试之后就是面试，AC。和我一组的，2个同济，一个上外，两个交大，一个上外，还有两个不记得了.....好吧，我承认我不记得了，因为当时有些紧张。允许我吧.....不过这也导致了简短的自我介绍变得非常的不PRO。不过有了这次教训，之后的小组讨论和总结我就做的好多了。小组讨论的题目很常见，一个轮船要沉了，18个人救5个。但是我总觉得我们这组实在是有些混乱，我的第一次发言也太过自主，直接提出了自己的观点。不过后来我就发现另外有些同学的发言又不切主题又没有什么意义。于是我就只好硬着头皮先帮大家把整个选择的顺序理了出来。不过我总觉得，我如果想要team lead，在一开始表象的不够太强势。好歹在我提醒大家时间之后，终于得出了一个大家还算满意的答案。最后的总觉我也觉得自己发挥的不错。面试官期间好多次都看了我，不知道是好事情还是坏事情，好了，不管那么多，周三前会发通知，祈祷吧。

5.4 大金一面

昨日上午11点，接到大金公司的通知，今天下午面试，心里一个激动。

下午3点出门，到达华联23楼已经4点，早了半小时，在外面枯等。。。

4点半一到，进去，晕，里面好多人前来面试，10个人，又等了些时候，先到的4个人去面试，无聊翻了翻大金的样本，第一次近距离接触大金的样本，以我多年手册制作经验来讲，大金的样本确实有很多值得借鉴的地方。办公室很大，人很少。进门右手墙上贴着一张去年的报纸，访问大金老板的稿件，成功之道什么的。

我安排在第二组，面试官王部长，流程很简单，先每个人做一下自我介绍，我很快就说过去了，王间或问了一些事情，另外3个人说的时间都比我长，大谈销售之道。

然后一个个问之前的工作情况，每天做什么事情等等，然后告诉我这是营销员的面试，我晕，招聘上写着技术工程师。。。

末了，告诉我们等待第二次面试。

5.5 大金两轮面试（杭州）

昨天大金宣讲，听的我很激动，昨晚收到大金集团的一面通知，好开心

今早，填写应聘表格，接着笔试，考的跟公务员行测差不多，接着70道的性格测试，OH MY GOD~~然后才是面试，群面，我最不擅长。先是自我介绍，30秒，我准备的那一长段当然是派不上用场拉，只讲了两句，接着就是HR发题目，一艘轮船遇险，18种不同身份的人，救5个，怎么选？小组讨论，再叫一个代表发言，15分钟...15分钟内我就说了一句话，看看那些人..真的跟狗一样，抢什么似的抢着当老大，哎..我不适合呐，所以就干脆不抢了。最后每人一句话总结，我说，今天的讨论我发言很少，但我都在很认真的听，从大家的讨论中我学到了很多不同的思维方式，谢谢~~于是就OVER了，我以为我的大金面也应该就此OVER了...没想到...下午接到大金的二面通知了，在平海路上的一家国际饭店，MY GOD，搞的偶很紧张为，好歹也是全球500强啊...

大金二面，总觉的自己应该更好，不过不管结果怎样，都很为自己感到一点小骄傲，毕竟迈出了一大步，我在努力，在进步，一点一点，靠近梦想

5.6 大金(Daikin)面试流程

昨天去大金空调笔试加面试。主要程序与内容如果：

- 1 填写应届毕业生应聘表，基本个人信息，包括一段自我陈述；
- 2 笔试题。25分钟做完七类大题，一共大概四十道小题。内容包括：数学计算；文字逻辑推理；词汇辨析；常识判断；图形逻辑；数字逻辑推理，还有一个想不起来了。总之感觉和考公务员很象。
- 3 集体面试。十四个人一组，给出一道问题，每人思考五分钟然后集体讨论十五分钟，答成共识，再给五分钟找一个代表陈述。这次拿到的题挺巧，是关于海上事故自救的题，要求找出十五样最有用的东西带上救生筏。本以为在坐的几个男生会有求援知识，结果一问下来，都不知道。然后偶便以自己海事大学的背景上前组织讨论。感觉大家讨论的还可以，陈述的时候我讲的也很流利，但事后想想当时应该再多些总结性的话就更好了。
- 4 参观，参观大金的产品。

5.7 大金无领导小组讨论

大金的面试又是一个无领导小组讨论。有了前面超bt的三星笔试和超bt的中海面试垫底，一面看起来轻而易举，尤其是讨论题目。十五个人分成一小组，每人一张题目：什么一破船要沉了，只能从18个人里面留5个，有什么孕妇警察医生运动员科学家云云，经过讨论统一意见留下谁。

在中海的面试已经吃过了低调的亏，哪能再想苏老爷爷说的同一次跨进两条河流呢。于是和组员大声讨论。（谁说有理不在声高？这时候就算没理声高也管用！更何况咱有理呢）适时的发表一下自己的意见，让同组的人都在听你的讲话，那么离成功就不远了。比较搞笑的是在中海的演讲评估阶段见到过的的体育学院的一男人，最后想要做presentation的机会。其实我也无所谓，反正前面的表现足够了，只是在当时没人表态的时候说了一下，大家表示了一下同意。结果那家伙反坐在桌上说什么大家都知道无领导小组讨论谁总结谁占优什么的，又说了我的一些问题等等。不过督考恰到好处的提醒了一下时间，结果憋了一肚子气的家伙索性不说话了。（当然谁都知道在讨论里面是说话越多越好，但你总不能跳出讨论话题的范围清醒的把这一点说出来吧？而且明显的表现出的团队不配合肯定会被黑笔好好的记上，如果我是主考我肯定不会让他进二面了，虽然他后来进了，这是后话了）

5.8 大金一面有感

上午去大金逛了一圈，完成1周2笔3面的任务（第一次啊，不过估计又是全挂。。。）进去填表，贴照片。表格内容和户口调查差不多，还有写血型的（估计可以成为刷人的理由）9：20开始测试，我以为是做公务员题目之类的，结果是性格测试，还是打钩的，估计又是个参考。中间重复了3道题ms。。。

9：40结束，然后开始面试。十个人1组被拉到某个角落。

HR让我们坐1圈，然后自我介绍，自己去整理讨论的题目了。。。大家都说得差不多，个人觉得，无非是姓名学校专业学校里当过什么实习过什么性格怎么样等等然后群论，关于失事帆船上15个人中怎么选5个人云云。给15min，1min思考，最后2min汇报。

1min后开始热闹了，1号某女说来计时间记录，然后几个人抢着说我选了哪几个原因XX。基本上吵了一会，然后我就抽了个空说妇女儿童老人优先，ms其他人没意见，我以为话权抢过来了，结果1号某女说就这样吧，结果又被她主导了，接下来就选了几个候选人然后对比排出，我隔壁那位同济的兄弟坚持要把几个官僚加进去，结果没人理他。最后1号总结了一下。结束。

最后hr让每个人评论一下。然后hr自己也评论了一下，特意夸了一下1号，说时间控制很重要，晕。。。

据说元旦前给消息，能给个拒信也不错。

反正更肯定了一点，hr的确很无聊云云。

ps 提一下那道题，有15个人物，其中可以看出每个人对1个职业的看法，比如50岁的医生，我觉得是外科医生，有人却觉得是只会开药的医生，没有动手能力，orz不过hr好像只看大家发言。。。

5.9 大金二面

引：大概是今年的最后1面，也有点让自己失望先说些废话本周三电话通知本周五面试，询问可否本周六，说帮我问问本周四直接电话，说我已经因为没有时间不安排我了，于是只能要求本周五2：30本周五下午去迟到15min，事先电话call过，对方说会向主考官说明过去等到3点，我直接找主考官，让我面了，其他一堆早来的人还在等待中接下来是正题2面试官，1男，科长，1女，hr和我一起有交大材料gg和上外日语mm首先自我介绍ps 上外mm介绍后直接被提问，男科长对其ms很感兴趣然后轮流提问交大gg主申sales，被男科长问及如何从事此行，具体如何实行然后男科长接电话出去了女hr继续问，家乡工作和留上海工作的比较，觉得交大gg回答得不错上外mm同样是sales，因为正在大金实习，被问及实习内容，现在的实习与以前的实习的区别，为何做销售云云此时男科长回来，问及上外mm性格，之后称赞适合做salesps 这两个人ms家住得近然后我，问及对品牌推进的认识和具体想法和实施方式，我说了一点，然后他们提醒，比如大金开音乐会，我才意识到这就是

广告部，完全没有对策，直接被bs期间女hr问我们2交大的，觉得交大人的优点和缺点是什么还群问了大家对先就业后择业的看法最后自由提问我问网上关于大金的流言，男科长看上去很郁闷。。。

事实就是这样，我肯定没戏了，年末2周连笔带面就这么完了个人觉得大金面试风格，针对工作内容了解程度和要求较高ps 到现在一个offer也没有，过去的4个月，从自信到期待到shock到麻木每当乘坐地铁穿越上海的时候，感觉自己像草一样地飘一次次的对比发现自己的不足，唯有不断修炼才能出正果，这才是王道么？

六、大金(Daikin)工作经历&感悟

6.1 在大金空调工作的感想

本人在大金空调(上海)有限公司 区售后工作一年半,外人看来很好了,其实干的很郁闷!

一:大金工资:

普通员工RMB2000税前(税后RMB1650);组长RMB2500-2800税前(不过可以利用职务之便发财:冷媒和零件)电话费RMB300(报销80%);交通费按自己实际乘车;7,8,9月高温补贴一天RMB10

二:大金的员工

大金现在不需要技术,只要求会拍马屁;听话(刚毕业的);你如果会忽悠可以过来看看.所以当您看到说是大金公司的人一般是很年轻的或是年纪大点(会很忽悠的),其实可以不理睬,他们肚里没多少货(他们资料比你全点),他们不知道天高地厚,外面学的东西太多了!现在大金代理商根本不把大金公司人当回事,原因很简单:忽悠,无多少货;敲诈举几个例子:!.大金某办事处一位维修员工在使用氮气时不用减压阀,直接接在压力表上导致压力表爆裂,炸伤眼睛2.大金某办事处一位维修员工在工作时吸毒过量导致死亡(消息封锁,当天员工手机全部关机);把小鬼子吓坏了,

三;大金的工作态度

大金的售后主要负责:新机器调试;保修;保养1.调试:大金调试很简单2.大金现在主要想自己做保养(利润很大),但经销商也想做,两者已形成竞争;最后两者妥协(先大金公司去谈保养,这样价格比经销商报的价格高好几倍,人家是厂方吗?谈好后,大金再把这个活仍给经销商,自己提出50%);一般客户都被忽悠了,这个就是大金.

所以您是大金的客户请当心上当

四,大金的机器

大金机器现在全国国产化,性能也不是很稳定,大金的挂壁机一直漏冷凝水;现在VRVⅧ的变频压缩机回油不好一直烧坏;风冷热泵更不要说了60%要换压缩机 (苏州产单螺杆压缩机)建议您在买之前想好了,并且大金换压缩机从来不清理系统(电机烧坏时),大金先换压缩机,让机器开半个月没问题OK;其实系统必须清理的!

这是我的部分想法

6.2 日本大金空调实习感想 (上海交大)

一、诸文艳

1.大金印象

大金给人的第一印象是工作的细致与一丝不苟。虽然我们的实习期仅短短两周时间,但是大金仍旧按照公司的规章制度给我们准备了工作服,对我们进行了为时2个多小时的安全教育和环境教育,并给我们介绍了大金公司的现状,工厂分布等等。

关于安全教育:

大金的“4KTY”模式给我留下了很深的印象,这项措施十分有效给所有的职工提供了一个安全舒适的工作环境。每个1~2个月,公司就会就若干个安全隐患组织员工进行一次“4KTY”的讨论,请所有的员工各抒己见,预见所有可能出现的危险。讨论后一方面员工自身可以提高警惕,一方面公司也会综合讨论意见,采取整改措施消除隐患。有效的保障员工的身命安全。

关于环境教育:

(1) 环保、节能

大金早在几年前通过了由国际环境组织认可的“ISO14001”国际环境组织标准认证。这其中不仅归功于他的0污染排放,在冷媒回收方面所做的巨大努力,也包括了大金对生活垃圾等的回收处理。在大金的两周时间里,

我们充分体验了在大金的办公室，扔起垃圾来的纷繁复杂。14种垃圾分类，着实让我们在扔垃圾的时候费了一番脑筋。光纸类垃圾就分为“新闻纸”“文件纸”“机密文件纸”“餐巾纸”“纸杯”“食品袋”“复印纸”等等，够头晕得了吧，不过这却给大金高达76%的再资源化率提供了坚实的基础，也为大金省了一笔不小的费用啊。

（2）“周边”环境

大金十分注重与周边邻里的关系。当大金界制作所得知工厂旁将建造公寓房时，主动接洽，为居民区建筑隔音设备，并将夜间施工伴有噪声的车间主动迁移，为周围居民提供安静舒适的生活环境。另外大金公司还定期组织员工清扫周围街道，为周边学校的学生建筑马路横道线，定期为周围的居民开展互动活动，增强与“邻居”的友好关系。

关于大金的产品：在大金特辟的solution plaza里，我们见到了大金的最新产品。有最薄的挂壁式空调，外形新颖美观；有令人感觉舒适无比的空调除湿机；有最节能的制冷设备一体系统；有助人睡眠的智能床；有推进用电错峰措施的制冰机。等等耳目一新的设备不是短短的几个文字能够概括的了，但这些却让我感受到了大金的产品，无论面向那种功能的，都是向着舒适、节能的大方向去的。或许正因为这一点就是为什么大金能够占据大部分市场份额的原因吧。

关于工作氛围：

（1）硬件设施

在大金的研究所里，人手一台计算机那是最低配置，如果有需要用些大型软件做计算或者写程序，随时可以根据需要再去另一台台式机或者笔记本，所以在我们实习的两周时间里，我们人手两台电脑，工作起来十分方便。

研究所里，办公室内有饮水机，办公室外的楼道里，有自动饮料机，为一天忙碌而紧张的工作做好了充分的后勤保障工作，十分便捷。办公室的角落里辟有一间吸烟室，时而会有袅袅炊烟从里面飘出，呵呵

（2）工作时间

在大金的研究所里，大家的工作时间是相当自由的，没有硬性的规定几点上班、几点下班，你可以自由安排工作时间，工作中外出或一天不来工作这些都是允许的，只需在小黑板上写明你的去向便可以了，公司看中的不是你的上班时间，而是你是否完成了计划中要求的工作。不过研究所的工作人员却不会因此缩短工作时间，事实是他们每天早晨9：00左右上班，而晚上通常工作到21：00~22：00才回家，中午除了吃饭时间，没有任何休息。这样的工作压力和强度确实是相当高的，以至于我刚刚到大金的时候感觉非常不适应，会觉得肚子很饿了却还没到吃饭时间，会觉得双眼犯困中午却不能小憩片刻。这回才明白为什么日本的保健品产业那么发达，他们工作真的是很辛苦。

2. 学习I-deas和Star-CD的感触

其实在两周的实习期间，我觉得自己最大的收获应该是了解并学会了如何使用两门软件即“I-deas”和“Star-CD”。之所以同时用两个软件建模，是因为I-deas的建二位模型的功能要比Star-CD来的强大一些。而Star-CD在做流体计算和分析方面功能确实十分强大，可以模拟计算很多复杂的实际问题。例如：建人体模型，模拟计算在空调环境下人体体内的温度场和流场（血液作为流体），让我感到十分幸运的是通过这两门软件的学习，让我为学习其它绘图软件课程打好了基础，毕竟这些软件之间还是有很多相通之处的，同时也为《计算流体与力学》这门课做了一个很好的铺垫。

感谢

首先我要感谢机械与动力工程学院、制冷与低温研究所和大金制冷研究所，是你们的努力给我提供了这次实习机会，让我收获了很多很多。其次要感谢在实习期间我的代教老师喜冠南老师和Tooru Shigesawa老师，在实习期间给予了我很多帮助。谢谢你们。

二、赵岩

这次很幸运能有机会到日本大金空调公司去实习，在日本的两个星期里面，通过每天在那里上班，和那里的工作人员接触，对日本、也对大金有了一个初步的印象。

大金有着极为严格的制度，规范化的管理真正落到实处。大金从上到下都有统一的工作服，每天早上上班

之前都要换衣服，在厂区内划着很多白线，人必须在白线上以及特定的区域才能行走。据我观察，即使在没有车的情况下，人们仍然遵守着这一规定，即使要走远路也绝不违规。我工作的金钢工厂里面既有研究所又有生产车间，员工很多，出来出去运货的车也很多，但车看到有人的时候总会停下来让人先过，这样看上去就很有秩序，不会混乱。每天中午时间一到，办公室里的灯就会熄灭，大家就都去吃饭。而灯一亮，人们又开始紧张工作。另外还有很多小的细节也让我感受到了规范，在办公室里每个组都有一块白板，上面会表明每个人每时每刻的动向，来了还是走了，到哪里去了，一目了然。而在我在日本的两个星期里面，更是临时加上了我的名字，工作不可谓不细致。

大金的工作人员对工作一丝不苟。我工作的研究所没有规定上班时间，可是早上九点以前大部分人都会到位，而且一旦到位，就一刻不停的在工作，看不到闲聊，看不到无所事事，更看不到喝茶看报，有的只是不断的盯着电脑屏幕操作键盘鼠标，不断地讨论问题，就这样一直会到晚上将近十点，日本人真是工作狂。因为不会讲日语，所以平时在交流上面会有一些困难，但是日本人没有表现出丝毫得不耐烦，他们会用尽一切办法来和我交流，包括打手势、写汉字、写英语。对我的工作更是要求很严，我的报告几经修改方才通过，而ppt更是在答辩之前的最后一刻仍在加工润色。

印象最深的也是和国内的企业最大的不同在于对安全和环境的重视。虽然我们到大金只有两个星期，但在去的第二天仍然接受了两个小时的这方面的教育，并且作了一定的练习。而这不仅仅是说说而已，去的当天因为一桩事故有个工人被机器弄伤了，于是全体动员整理实验室设备，整整一个下午。而对环境的重视更是到了无法忍受的地步，他们把垃圾分成了四十类，都要分类处理，我都不知道垃圾该往哪个垃圾箱里扔。大金是生产空调的，他们不仅重视ODP和GWP，而且还在全日本范围内进行氟利昂的回收分解活动。迄今为止，他们在国内的所有工厂都已经通过了ISO14001国际环境体系认证。

大金以空调和化学技术为主干，为创造崭新而舒适的生活勇于挑战；提供适合地球环境的舒适性，生活的舒适性犹如茂盛的枝叶，不断伸展；牢牢扎根于大地，为人类和地球的环境保护尽最大的努力。大金如今已是国际化的大企业，在这种公司里感受到的是国际化的管理，这样的印象无疑对中国企业大有裨益。

6.3 关于大金中国的一点看法（本人现在在大金实习）

本人现在在大金中国（上海分公司）实习，部门就不方便说了（不在招聘部门中），大金的整体企业文化还是不错的，每年会有大金纳凉节，每季度有大金的期刊，会组织搞各类活动。例行的话，每天早上9点有早会，中午吃饭会打铃，下班也会打铃。工作气氛很活跃，这和他们的办公室布置也有关系，整个办公室布置得像学校电脑房，部门之间没有隔开的东东，包括领导也是坐在大家中间的。应该说环境还是很轻松的，人事间也不那么复杂。

但是有一点说明的是，大金的薪酬并不高，应届生进去大概 3000 也没有的。福利一般，一年 14 薪，很多部门是没有奖金的，生日礼金 35 元，结婚礼金 1000 元，还有丧礼金，医疗报销(家属可报)，按实际报销每日车贴（最多每天不超过 12 元）~~~差不多就是这些吧。

七、大金(Daikin)相关资料延伸阅读

7.1 HR管理世界专访大金(中国)人事总务部部长李臻

(HR管理世界)HR管理世界:大金在企业文化中提到了“以人为本”这一经营理念,那么大金是否也同样将这一理念运用于人力资源管理?

李臻:大金的经营理念是追求一种明朗的人和。我们认为人和人本身没有太大的差别,而有热情、冲劲、及认同感,往往对结果会有很大的影响。其实,每个人都拥有无限潜力,如果说人与人之间能力之差最多是5倍的话,那么,干劲和热情能使人与人之间差距达到100倍。

我们认同“性善论”,即从根本上说,人性本善。只有充分发挥每一个人的主观能动性,才能凝聚企业的力量。只有实现每一个员工的梦想,才能实现公司的梦想,每一个员工的自豪感和成就是公司发展的原动力。因此,我们人力资源管理体系就是从激励员工的角度出发的,而非仅仅管理员工。在人力资源管理中,我们追求的是:机会上的平等,结果上的公平。

HR管理世界:大金在很多国家设有分部,而大金本身是起源于日本文化的企业,作为一家跨国企业,在异地管理上是否遇到过因地域文化差异而产生的“水土不服”?

李臻:当然,一开始也会有“水土不服”,我们也经历了嫁接磨合期。事实上,对于一家跨国公司来说,在一个员工众多、民族不同、价值观不同并且权利分散的环境里,企业文化的渗入和融合是一场“艰巨战”。在这里,“嫁接”指的是科学地将本公司的“树苗”有生命力的那部分嫁接到本国的“土壤”中,用“合成”的文化物质去滋养促其生长发育的一种全新的管理模式,这是一种复杂的“更换品种”的思维方式。树苗就是大金的经营理念,那就是:最高的信誉,进取的经营,明朗的人和。

成立于1924年大金集团的快速发展是与全球业务的展开密切相关的。在扩大日本国内业务的同时,作为致力于全球范围大力开展业务的跨国集团,我们从全球角度去研究、制定并实施经营战略方针。在大金企业文化中,我们尊重当地文化的特点,将我们原有文化中具有生命力DNA嫁接到他国的文化。

HR管理世界:大金的用人之道是什么?在招聘员工时,注重哪些方面?

李臻:我们在招聘员工时,很注重员工的综合素质,比如:是否有上进心、不断学习、敢于表达自己的想法、不怕失败、具有挑战精神,还有我前面提到过热情、韧劲,这些都是我们所注重的地方。另一方面,在全球开展业务的同时,大金根据各国、各地区的特点,有计划地培养能够理解大金公司的理念、传统和企业文化,有能力在集团经营中独当一面、承担重任的当地人才,以实现经营的本土化。在此基础上,加速进行跨公司、跨国界的人才交流。大金集团有一个全球人才培养计划,五年中在全球准备培养100名未来的经营者,每年在中国都会有4名有潜力的高级干部派往日本,进行历时一年的学习。我也有幸成为第一期中的一员。

HR管理世界:大金每年需要的核心人才有哪些?数量大概是多少?

李臻:在大金无论年龄、职位、工作时间长短,只要有激情,有能力,都能成为核心人物。

例如,我们每年在莘庄工厂都会举行有8000人参加的大型纳凉晚会。一个由我们的年轻员工组成的“事务局”会在晚会的前三个月就开始策划准备这一活动了。只要有干劲,有热情,周围的人都会给予你强有力的支持,包括公司的领导甚至总经理。这些有活力的年轻人就是核心人物。核心人物和协作者是大金企业文化的一个特征,也是大金企业文化的生动体现。目前,大金在中国的员工人数已经超过10000名,销售额以每年150%的速度递增,我们每年都会吸收更多新鲜的血液来充实我们的团队,2003年开始我们每年在校园中招收大批毕业生,现在公司中员工中约30%为应届毕业生。

HR管理世界:您曾经在接受其他媒体采访时提到过:大学生进入大金后,会有至少三次的选择岗位的机会:第一次是他们应聘岗位时,第二次是进入大金参加了一到两个月的培训后,第三次是在他们工作了一年半后。能否谈谈这一过程对人力资源管理的益处?对于非应届毕业生的员工,是否也有选择的机会?

李臻:之前我提到过,大金录用员工更看重其综合素质。

对于刚刚走出校门的毕业生来说,他们尚处于职业发展的迷茫期,我们称之为“不知道不知道”阶段,应聘

时的职业志趣往往会随着公司和工作的变化而变化。

在接受了一到两个月入职培训后，他们对公司的有了一个感性的认识，我们称之为“知道不知道”阶段，即朦胧期。通过这段时间的培训，公司对每一位新员工的特点也有了进一步的了解，这时，公司会给员工一个职业发展建议，会提供新员工再选择的机会。

在经过一年的锻炼后，这时候为“知道知道”的阶段，即明朗期。此时，员工对工作有了亲身感受，对自己的优势、劣势也逐渐了解。对一个员工来说，所能做的事，想做的事，和公司让做的事的重叠区越大，“甜蜜区”就越大。让员工做自己更擅长的工作、更喜爱的工作，这样不但能发挥其更大的潜力，还能使得公司的人力资源实现最大化。

对于非应届毕业生的员工，我们是根据职位要求的胜任能力来选用的，当然，在一段时间后，随着能力的提升，以及本人职业发展规划，公司也会提供更多职业发展的机会，例如，调任到他们到其他部门进行轮岗，或是派任到某地区领导一个团队。要让人力资源最大化，就是要让员工在自己喜欢的公司干自己喜欢的工作。

HR管理世界：面对越来越激烈的人才竞争，大金是如何吸引、激励并保留优秀员工的？

李臻：留住优秀员工这是大金面临的挑战。留人，仅仅靠薪资是不够的，要留住员工还要给员工具有挑战性的工作，让他们能有成就感，培养他们对企业的忠诚度，并给予他们成长的空间。一个新员工进入公司会经历四个时期：指令、辅导、支持、授权。公司也会通过让员工来领导一个项目，或是派遣到另一个地方去领导一个团队这些方法，来使员工更有成就感。

HR管理世界：您觉得人力资源部门和其他部门之间的关系应该是怎样的？

李臻：首先，我觉得是战略伙伴关系。用时下流行的话说，HR已经不仅仅是简单的招聘、雇佣、工资支付，而更多的是人才战略，其他部门他们需要什么样的人，怎样招到合适的人才，如何培养这些人，并且如何帮助一线经理激励部下，这些都是人事工作中的重要因素。

同时，人力资源部门也是其他部门的辅助支持部门，即后勤部，如员工的劳动关系协调管理、具有竞争力的薪酬绩效设计等工作。

再者，人力资源部门也是其他部门的专业咨询专家。当他们遇到关于人的问题的时候，他们会向我们求助，这个时候，人力资源部门就相当于参谋部了。

HR管理世界：正如您所说的，目前人力资源已经渐渐从事物工作向战略方向转变了，在这个过程中，您认为最大的困难那是什么？对于HR从业人员本身的素质和能力，会有怎样的转变？

李臻：这项转变要求HR人员首先要熟悉公司的业务，甚至是通晓公司的业务、渗入公司业务，因为只有这样，才能知道公司需要什么样的人。然后才能够把支持业务发展的源泉“人”吸引过来，培养他们、保留他们，并提供有力的支持。

另一方面，人力资源的已经由过去的操作型向助理式业务转变，这一转变要求HR人员具有很强的沟通协调影响力。这不仅仅要求我们了解人力资源工作本身的流程，还要能够深入到员工中间，听取员工的声音，成为经营者的耳朵，听取更多来自员工的声音和想法，为经营者提出具有可行性的建议，推动实施，并成为员工的主心骨。这样我们才能被员工所信赖。一个成功的人力资源从业者就是同时得到老板和员工的信赖。

HR管理世界：从事HR工作这些年来，您觉得最大的挑战和最具成就感的分别是什么？

李臻：在当今激烈的竞争环境中，人才争夺战就是对我最大的挑战。我们需要那些能和大金的企业文化发生共鸣的人才，因此，我们每年会对招收大批应届毕业生并进行培训，并予以长期培养的投资，但是，往往在培养出来后，被一些企业“横刀夺爱”，所以，人才的保留，对我来说挑战是相当大的。

说到成就感，我和我们HR部门在招聘、培训、激励、保留人才方面通过团队协作，使2003年一个300人的公司发展到今天1000多人的规模，而且打造了一只具有战斗力的团队，公司业绩一路攀升，大金在中国已成为空调业中外资品牌销售额第一的企业，这是很有成就感的事情。而且，我们从“人材”中选择“人才”，然后培养他们，在这一过程中，淘汰“人柴”，并给予优秀的“人才”充分的发展空间和机会，使他们成为大金的“人财”，这也是相当有成就感的一件事。

如需获取大金(Daikin)本年度校园招聘最新进度

了解最新大金(Daikin)笔经面经资料及招聘内幕、与同样关注该企业的应届毕业生交流讨论

敬请关注大街网大金(Daikin)2012 校园招聘俱乐部



<http://daikin.dajie.com/>

声明：大金(Daikin)2012 校园招聘大礼包为大街网 (<http://www.dajie.com/>) 原创总结，请不要用于其它商业用途。内容为历年精华整理提取，不排除该公司今年改变流程或者细节，为此可能造成的误解或损失，与大街网无关。

-----豪华名企专属 CLUB 站点，专为校园招聘服务-----

行业	公司	行业	公司
四大会计事务所	毕马威(KPMG)	网络	百度(Baidu)
	德勤(Deloitte)		腾讯(Tencent)
	普华永道(PwC)		谷歌(Google)
	安永(E&Y)		新蛋(NEWEGG)
消费品&零售&服装&家具	宝洁(Procter&Gamble)	通讯/电信	阿里巴巴
	高露洁(Colgate)		搜狐公司
	联合利华(Unilever)		网易互动娱乐(163)
	欧莱雅(L'Oréal)		新浪Sina
	强生(Johnson&Johnson)		盛大网络(SNDA)
	雀巢(Nestle)		摩托罗拉(Motorola)
	箭牌(Wrigley)		诺基亚 (NOKIA)
	可口可乐(Cocacola)		华为(HUAWEI)
	百事可乐(Pepsi)		中兴(ZTE)
	金佰利(Kimberly-Clark)		中国电信(CHINA TELECOM)
	英博		中国联通(CHINA UNICOM)
	中粮集团		中国移动(CHINA MOBILE)
	沃尔玛公司		广东移动
	中金(CICC)		江苏移动
银行类	中国邮政银行	汽车	北京移动
	招商银行(CMBC)		BOSCH(博世)
	中国银行(BC)		丰田(TOYOTA)
	中国建设银行(CCB)		戴姆勒-克莱斯勒
	中国工商银行(ICBC)		广州本田(Honda)
	中国农业银行(ABC)		CCTV
	渣打(Standard Chartered)		中国青年报

	花旗(Citibank)		新华社
	汇丰银行		外研社
	恒生银行(HBC)	保险	中国人寿
	国家开发银行		中国人保
	中国交通银行	能源/化工/	BP石油
	中国人民银行	生物/制药	陶氏化学(Dow)
	中信银行		巴斯夫(BASF)
	深圳平安银行		斯伦贝谢 (SLB)
	深圳发展银行		壳牌(Shell)
	光大银行		中石化
	中国进出口银行		中石油
	澳新银行 (ANZ)		阿海珐集团
	中信证券		埃克森美孚(ExxonMobil)
	招商证券		勃林格殷格翰集团
	南方基金		中国广东核电集团
	浦发银行(SPDB)		中国核电工程有限公司
咨询公司	麦肯锡(McKinsey)		艾默生(EMERSON)
	贝恩(Bain)		德国赛(Degussa)
	摩立特(Monitor Group)	物流	美国总统轮船公司
	奥浦诺(Opera)		TNT
	尼尔森(Nielsen)		马士基(Maersk)
	埃森哲(Accenture)		中集集团
IT	英特尔(Intel)		北京首都国际机场
	联想(Lenovo)	机械/电气	ABB
	微软(Microsoft)	设备/自动	施耐德(Schneider)
	IBM		西门子(Siemens)
	惠普 (HP)	化/重工/轻	中国南方电网
	思科(CISCO)	工	霍尼韦尔(Honeywell)
	甲骨文(Oracle)		三一集团
	威盛电子(WorkSoft)		国家电网
	神州数码(DigitalChina)	电子电器	松下(Panasonic)
	朗讯科技		通用电气(GE)
房地产	万科集团		美国国家仪器(LG NI)
	中海地产		泰科电子(Tyco Electronics)
	保利		美的(MIDEA)
	龙湖地产		飞利浦(PHILIPS)
	碧桂园		索尼(SONY)

大街网(www.dajie.com)

大街网以实名制为基础，致力于为用户打造真实、高效、互动的求职/招聘平台。

大街网创新的将传统 SNS 应用到招聘领域，为用户提供 Web2.0 下真实、精准、高效、可靠的双向对接撮合服务，使用户时间与关系在互联网沉淀并创造实效 GDP，引领整个招聘行业走向高精度、高效率的价值革命。

大街网的使命——让天下没有难找的工作，难觅的人才

我们相信，创造与成就，是人的生存动力。大街网连接你和你的朋友，提供 Web2.0 下真实、精准、高效和可靠的双向对接体验，帮助个人求职者与企业招聘之间实现最佳匹配。

我们期待，良好的沟通为成长与发展的源泉。在大街网，给你的不仅仅是求职机会，更多的自身修养与职业人脉的沉淀，在沟通交流中产生 SNS GDP，创造新生的社会价值。

我们钦佩出色的精英，我们也敬重争吵不休却坚忍不拔的团队

在大街，企业 wiki 权威、鲜活、亲和、互动

在大街，用户求职高效、生动、沟通、分享

从社会实践、实习到应届求职、职场规划、职位升迁.....

在这里，聚合成就的原动力!



大御
DAJIE.COM

