



Deloitte.

德勤

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/>

德勤讨论区

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



德勤 2012 校园招聘简介：

Deloitte(“德勤”)是一个品牌，在这个品牌下，具独立法律地位的全球各地成员所属下数以万计的德勤专业人士联合向经筛选的客户提供审计、企业管理咨询、财务咨询、风险管理及税务服务。中国德勤是中国大陆及港澳地区居领导地位的专业服务机构之一，共拥有逾 8,000 名员工，分布在北京、重庆、大连、广州、杭州、香港、澳门、南京、上海、深圳、苏州、天津、武汉和厦门。早在 1917 年，德勤于上海成立了办事处。德勤以全球网络为支持，为国内企业、跨国公司以及高成长的企业提供全面的审计、税务、企业管理咨询和财务咨询服务。

德勤 2011 年校园招聘回顾：启动于 2010 年 9 月，德勤中国包括香港和澳门地区的网申统一在 2010 年 9 月 17 日开始。分别在香港、北京、上海、广州、深圳、武汉、四川、大连、西安、南京、湖南、厦门、江苏等城市举行了 41 场校园宣讲会。主要招聘会计、财统、税务、咨询、审计、助理、分析、计算机等专业的 2010 应届毕业生，必须有出色的英文能力，熟练掌握 IT 应用软件。

德勤 2012 年校园招聘的情况请同学们随时关注[大街网德勤 2012 校园招聘俱乐部](#)的最新信息。



此次大街网推出了**德勤** 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德勤 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！

德勤 2011 校园招聘大礼包——目录

| | | |
|-----------|--------------------------------------|-----------|
| 一、 | 德勤简介 | 4 |
| 1.1 | 德勤概况 | 4 |
| 1.2 | 德勤历史 | 4 |
| 1.3 | 德勤在华发展 | 4 |
| 1.4 | 德勤主营业务/品牌 | 5 |
| 1.5 | 德勤文化/价值观 | 5 |
| 二、 | 德勤 2012 校园招聘项目介绍 | 7 |
| 2.1 | 德勤 2012 校园招聘介绍 | 7 |
| 2.2 | 德勤校园招聘流程 | 7 |
| 三、 | 德勤招聘常见问题解答 | 8 |
| 3.1 | 德勤 2012 校园招聘 FAQ | 8 |
| 四、 | 德勤职业发展&薪酬待遇 | 9 |
| 4.1 | 德勤职业发展 | 9 |
| 4.2 | 德勤薪酬待遇 | 9 |
| 五、 | 德勤校园招聘笔试经验 | 10 |
| 5.1 | DTT 数理逻辑题 online | 10 |
| 5.2 | 上海德勤笔试归来 | 10 |
| 5.3 | 德勤笔经（北京） | 10 |
| 5.4 | 德勤 PCB 题（overseas online） | 11 |
| 5.5 | 德勤笔试题整理 | 12 |
| 5.6 | 杭州德勤笔经 | 14 |
| 六、 | 德勤校园招聘面试经验 | 16 |
| 6.1 | 2010 德勤春季补招面经 | 16 |
| 6.2 | 上海德勤 AC 群面 | 17 |
| 6.3 | 北京德勤面经 | 18 |
| 6.4 | 德勤完整面经—2010.05 上海 | 18 |
| 6.5 | 德勤 DTT 杭州 Tax 从头到尾的面经 | 19 |
| 6.6 | 德勤天津审计 GA 面经 | 21 |
| 6.7 | 德勤笔试+AC 面+par 面+offer--09.12.1 | 21 |
| 6.8 | 德勤推理题 | 24 |
| 七、 | 德勤工作经历&感悟 | 25 |
| 7.1 | DTT 的实习经历及评价 | 25 |
| 八、 | 德勤相关资料延伸阅读 | 26 |
| 8.1 | 我了解的德勤 | 26 |

一、 德勤简介

1.1 德勤概况

“Deloitte”（“德勤”）是一个品牌，在这个品牌下，具独立法律地位的全球各地成员所属下数以万计的德勤专业人士联合向经筛选的客户提供 审计、 企业管理咨询、 财务咨询、 风险管理及 税务服务。这些事务所均为根据瑞士法律组成的社团组织 Deloitte Touche Tohmatsu（“德勤全球”）的成员。每一个成员所在其所在的特定地区提供服务并遵守当地的国家法律及专业规则。德勤全球帮助协调各成员所之间的业务，但并不直接参与向客户提供服务。德勤全球及其每一个成员所乃独立及独特的法律实体，相互之间不因对方而承担任何责任。德勤全球及每一个德勤全球成员所仅对其自身行为或遗漏承担责任，而不对其他任何成员所的行为或遗漏承担任何法律责任。每一个德勤全球成员所的结构各自根据其所在国家法律、法规、惯例及其它因素而制定，并且可以在其经营所在地透过附属公司、联营机构及/或其他实体提供专业服务。

1.2 德勤历史

早在1917年，德勤已认识到中国的商机，在上海成立办事处，成为首家在这个动感及繁荣的大城市开设分支机构的外国会计师事务所。

自1972年，德勤在香港特别行政区拥有了办事机构，这是几次成功并购的结果。在1989年，Deloitte Haskins & Sells International 和在1975年与日本的审计公司 Tohmatsu Awoki & Sanwa 联合的Touche Ross International 合并，形成了Deloitte Touche Tohmatsu，即德勤全球。Spicer & Oppenheim 于1991年加入了德勤在香港特别行政区和英国的国际网络。1997年，德勤与香港特别行政区最大的华人会计师事务所 - 关黄陈方会计师事务所 - 合并。

在2004年，德勤宣布其5年计划，于中国大陆，香港特别行政区及澳门特别行政区投资1亿5千万美元，这亦是德勤创建百多年来对单一市场所注入的最大一笔的投资。2005年，德勤中国宣布与中国大陆两家优秀的本地会计师事务所 - 北京天健和深圳天健信德进行合并。这两家事务所拥有大规模的客户群，并为大型国有企业、金融机构及中国本地客户提供服务。该两项合并将有助实现德勤于中国发展的远见，并提高德勤服务高增长的本土市场的能力。

自上个世纪80年代以来，德勤增设了事务所，在中国大陆及港澳地区拥有逾8,000名员工，分布在北京、重庆、大连、广州、杭州、香港、澳门、南京、上海、深圳、苏州和天津。

1.3 德勤在华发展

德勤中国通过其众多的法律实体为客户提供专业服务，此等法律实体均是 Deloitte Touche Tohmatsu 德勤全球（瑞士会员性社团组织）的成员。

德勤是中国大陆及港澳地区居领导地位的专业服务机构之一，共拥有逾8,000名员工，分布在北京、重庆、大连、广州、杭州、香港、澳门、南京、上海、深圳、苏州、天津、武汉和厦门。

早在1917年，德勤于上海成立了办事处。德勤以全球网络为支持，为国内企业、跨国公司以及高成长的企业提供全面的审计、税务、企业管理咨询和财务咨询服务。

德勤中国拥有丰富的经验，并一直为中国会计准则、税制以及本土专业会计师的发展作出重大的贡献。在香港，德勤更为大约三分之一在香港联合交易所上市的公司提供服务。

1.4 德勤主营业务/品牌

以国际网络为支持，德勤为国内企业、跨国公司及迅速增长的企业提供全面的审计及咨询、财务咨询、企业风险管理及税务相关服务。

企业管理咨询服务

德勤的企业管理咨询顾问致力于帮助德勤的客户将先进的理念和技术转化为持续的竞争力和战略优势。德勤与客户同心协力，通过策略咨询与技术实施相结合的整合变革方案，为客户带来真正的价值。

针对金融服务、科技、传媒和电信以及能源和资源等重点行业，德勤有专门的行业专家设计行业的解决方案。德勤为外资企业及大中型国有企业等客户提供以战略及运营管理、财务转型管理、信息化管理、人力资本管理等四大专业咨询服务。

企业风险管理服务

面对科技的日益创新、高管人员的职责深化以及不断变化的监管环境，风险管理变得越来越复杂。德勤的企业风险管理服务专业人员能够协助您确定、衡量和管理风险，提高控制系统和程序的可靠性。

审计

德勤具备本地和国际法律法规方面的经验，因此能够协助贵公司履行达到适用报告要求的首要义务。德勤的审计专家研究贵公司财务报表与会计记录，就提交给股东、董事、受托人及其他方的报告向贵公司提供独立意见。作为审计师的传统角色，德勤可以清晰了解贵公司业务，鼎力协助贵公司确定战略与活动中的重大风险与机遇。另外，德勤提供审计报表复核、财务信息实地调查报告、验资鉴证、业务运作评估以及外汇与专项报告服务。

日本服务小组

对于那些已在中国经营业务和计划在中国入世后进行投资的日本公司，了解目前关于在中国经商的法律规范是非常重要的。德勤可以提供如国际税务、转移定价、企业财务、并购及业务重组等专项服务，切实有效地帮助日本公司在中国把握商机、应对挑战。

税务服务

德勤的专业顾问提供全面的税务咨询服务，包括编制和提交所得税税单及利得税计算表，制作雇主所得税、个人所得税和财产税税单。

除了提供全面的税务申报和税务筹划服务之外，德勤还通过提供广泛的税务咨询服务，协助客户进行香港、中国大陆和国际税务的综合税务安排。

精算保险服务

在亚洲，德勤精算保险服务之保险团队包括20余名专职寿险与非寿险专家，使得该团队成为本地区同类团队之冠。德勤的办公机构遍布亚洲地区各个角落，包括香港、北京、台北、首尔和东京。

德勤的主要专长领域包括：股市相关交易、并购、独立精算意见、价值评估、美国公认会计准则与财务报告、资产负债管理（ALM）、银保产品战略。

财务咨询服务

德勤的财务咨询服务专业人士为您提供专业的指导和协助，服务范围包括企业咨询、企业融资、欺诈和财务调查以及破产等方面。德勤的财务咨询服务由两个核心部门组成：一个是德勤企业财务顾问有限公司，这是德勤获准提供传统企业融资产品的实体；另一个是重组及财务调查服务组。德勤的财务咨询服务遍及世界各地的金融中心，因此，德勤能够为您提供最佳的专业技能、咨询经验和监管知识，满足客户的不同需要。

1.5 德勤文化/价值观

文化

Deloitte及其成员企业通过Deloitte多元文化和包容倡导来强调文化的多元性。这个倡导是为了通过他们的

行动来展示成员企业理解，重视并获益于不同背景的员工们。Deloitte的71家成员企业分布在将近150个国家，这些企业自然是多样的和多元文化的。这些企业千方百计在各个层面上达到多元文化和包容-在成员企业内，在当地办公室内，以及在客户服务团队内。

我们对于包容的承诺和愿景要求我们为员工创造参与到组织的各个方面的机会。虽然我们的成员企业靠这个愿景团结起来，我们的多元文化性和包容性倡导仍然认识到，项目的完成会首先被当地的和国家的文化所塑造。

价值观

诚实正直 - 「我们诚实正直地执行业务。」

我们以坦率和诚实的态度面对与客户所建立的专业及业务关系。

我们所提供的服务、拥有的知识及累积的经验都真实可信。

专业行为 - 「我们遵从适用的法律条文及法律精神。」

我们遵从专业准则及适用的法律法规。

我们避免任何可能损害本所或我们专业声誉的行为。

我们竭尽所能，使我们的所为不仅合法，而且正确。

专业能力 - 「我们为每一位客户的委托项目配置适当的专业人才及资源。」

我们理解公众及客户均期望我们的工作能达到高水平的专业标准。

我们根据客户的需求，对委托项目谨慎配置具有充分专业能力的德勤员工。

客观 - 「在形成专业结论及提供建议时，我们保持客观的态度。」

我们不容许任何偏见、利益冲突或他人的不当影响妨碍我们的专业判断。

我们听取不同意见并以建设性及专业的手法予以处理。

保密 - 「我们非常重视信息的机密性。」

我们严禁向未取得合法或专业许可的任何本所内、外人士披露信息。

我们不可滥用客户、本所或本所员工的任何资料为个人或他人谋取利益。

公正执业 - 「我们承诺会公正执业。」

我们向客户收取的费用公平合理地反映我们所提供服务的价值及所承担的责任。

我们尊重我们的竞争对手，并且不会进行不公平的竞争。

社会责任 - 「我们注重我们对周围环境带来的影响。」

我们认真地承担社会责任，并且不引起任何蓄意损害。

我们为营运的所在地区作出贡献。

尊重及公平对待 - 「我们以尊重、礼貌及公平的态度对待我们的同事。」

我们理解个体行为对本所、同事及社会所带来的影响，所以一贯采取负责任的行为。

我们鼓励及珍惜德勤内多样化的人才、观点、才能及经验。

我们处事公正，为所有人创造平等机会。

责任承担及决策制定 - 「我们以身作则，并以德勤的价值观作为我们的基础。」

我们确信我们应作出表率，并为我们的专业及从业人员彼此设定标准的行为模式。

我们根据下列德勤价值观制定决策，并期望我们的领导者及同事亦同样如此：

- 恪守诚信
- 卓越服务
- 同心协力
- 融贯东西

二、 德勤 2012 校园招聘项目介绍

2.1 德勤 2012 校园招聘介绍

德勤 2011 年校园招聘回顾：启动于 2010 年 9 月，德勤中国包括香港和澳门地区的网申统一在 2010 年 9 月 17 日开始。分别在香港、北京、上海、广州、深圳、武汉、四川、大连、西安、南京、湖南、厦门、江苏等城市举行了 41 场校园宣讲会。主要招聘会计、财统、税务、咨询、审计、助理、分析、计算机等专业的 2010 应届毕业生，必须有出色的英文能力，熟练掌握 IT 应用软件。

德勤 2011 年校园招聘的情况请同学们随时关注[大街网德勤 2011 校园招聘俱乐部](#)的最新信息。

2.2 德勤校园招聘流程

以下为德勤 2011 校园招聘流程回顾，供同学们参考：

- 1、校园宣讲会
- 2、在线申请
- 3、专业人员适职测试
- 4、小组面试
- 5、合伙人面试
- 6、发放录取通知书

三、 德勤招聘常见问题解答

3.1 德勤 2012 校园招聘 FAQ

以下为德勤2011校园招聘常见问题的总结回顾，供同学们参考：

1) 德勤的选才标准是什么？选才过程中最看重的能力是什么？

我们希望吸引具备以下特征的优秀人才进入德勤：学业优异、注重诚信、善于沟通、主动学习、自我激励，并且有志于投身我们这个行业。我们从整体出发，更加关注申请者的分析表达能力、团队

精神、适应能力、抗压能力和领导潜力等方面，以确定其在德勤最合适的工作岗位。所有以上各项因素将在招聘过程中被综合考评。

2) 能否申请其它德勤办事处的职位？

可以，德勤在中国共有12家办事处，您可根据个人喜好和实际情况选择我们提供的任何办事处的职位。我们的申请和选才流程在所有地区都是一致的。

3) 什么是 PCB 测试？

PCB即Professional Career Battery, 专业人员适职测试。是经过专门设计, 针对德勤中国选拔应届毕业生, 以衡量其是否符合在德勤达成出色工作绩效所需的条件。在测试中, 您需要回答一系列问题, 这些问题主要评估测试者与工作相关的判断能力, 工作风格, 自我管理及与人互动的能力, 以及过往经历。特别需要注意的是, 试题没有唯一正确的答案, 因此, 在回答问题时请尽量按照您真实的情况回答, 不要猜测答案。通过真实地反映自己, 可以让德勤以及您自己更好地了解是否适合这份工作以及德勤的企业文化。

关于申请

1) 如果我之前已经申请过德勤内地的俱乐部, 实习生或者其它之前发布的职位, 现在我应该如何提交今年的毕业生的申请?

你可以用你之前的用户名和密码登陆, 选择你要申请的职位, 完成你的申请(一些基本信息已经被自动保存), 提交申请。你可以找回你忘记的密码。如果还有问题, 可以联系我们解决。

四、 德勤职业发展&薪酬待遇

4.1 德勤职业发展

在德勤，有一套“全球最佳规范”（Global Excellence Model），该规范是德勤员工学习和发展的根本。它提供给员工一个全球共享的技术和其它素质要求的结构框架，同时也为德勤在全球范围内的员工招聘、培养、业绩评估和奖励提供了一个统一的标准，确保了德勤世界各地的专业人员共同分享同样的能力和知识。

德勤对员工的培训比较知名的有两项计划：

第一项称为里程碑计划（Milestone Programme）。该计划面向不同级别的所有员工。通过参加这项计划，员工能学习企业文化、专业技能、团队精神等相关课程。晋升到经理级别后，课程还将拓宽到管理技能和沟通能力等。

第二项是全球发展计划（GDP）。该计划其实是一项人力资源课程，安排来自世界各地的雇员到其它国家工作，这些雇员一般都前途远大，有工作经验及专业资格，正处于职业发展生涯的中期。课程通常为19-24个月，主要根据个人职业发展目标，业务发展需要，个人业绩，主管合伙人的推荐及外语能力等选择参加人员。该计划有助于培养以客户为基础的专业化国际经验。在过去两年当中，上海地区有5名员工参加了GDP计划，去美国、英国、澳大利亚工作，增加海外工作的经验。

另外，德勤在中国还有人才交流计划。

4.2 德勤薪酬待遇

来说说德勤dtb应届生的薪酬待遇跟福利明细吧，去年的刚进去5000元/月，

带薪假期:年假、病假、考试假、考试复习假、婚假、陪产假、丧假、产假

在员工发展和培训方面

在德勤，有一套“全球最佳规范”（global excellence model），该规范是德勤员工学习和发展的根本。它提供给员工一个全球共享的技术和其它素质要求的结构框架，同时也为德勤在全球范围内的员工招聘、培养、业绩评估和奖励提供了一个统一的标准，确保了德勤世界各地的专业人员共同分享同样的能力和知识。

德勤对员工的培训比较知名的有两项计划：

第一项称为里程碑计划(milestone programme)。该计划面向不同级别的所有员工。通过参加这项计划，员工能学习企业文化、专业技能、团队精神等相关课程。晋升到经理级别后，课程还将拓宽到管理技能和沟通能力等。

第二项是全球发展计划(gdp)。该计划其实是一项人力资源课程，安排来自世界各地的雇员到其它国家工作，这些雇员一般都前途远大，有工作经验及专业资格，正处于职业发展生涯的中期。课程通常为19-24个月，主要根据个人职业发展目标，业务发展需要，个人业绩，主管合伙人的推荐及外语能力等选择参加人员。该计划有助于培养以客户为基础的专业化国际经验。在过去两年当中，上海地区有5名员工参加了gdp计划，去美国、英国、澳大利亚工作，增加海外工作的经验。

另外，德勤在中国还有人才交流计划。

五、 德勤校园招聘笔试经验

5.1 DTT 数理逻辑题 online

发现一个挺奇怪的现象：DTT部分地区的笔试用的数理逻辑题，而其他大部分地区做的却是性格测试。因此在正式笔试前看了以往的关于数理逻辑的试题，感觉还可以（排除时间限制的因素的话），有兴趣的朋友可以在这个版块里找找

笔试分3部分，6逻辑题+6数学题+2图表题（各5道），时间20分钟

1、逻辑题：大致分两类，一类是运用逻辑命题的知识，要求你对一些充分条件或必要条件进行选择或判断；一类是典型的排序题，就是给出一段关于事物间相互关系的文字叙述，要求你根据这些信息进行推理判断从而得出结论。做过类似练习的话应该问题不大

2、数学题：考的基本是初中之前的知识，只不过在文字表达上比较绕。时间是关键

3、图表题：基本上做过SH的图表题，这里都能轻松Pass

总结：正式笔试前的练习是非常必要的，虽然说考到原题的可能性很小，但是解题思路都是一样的。但一定要注意时间问题，模拟练习一定要掐时间，否则你会明白正式笔试和模拟笔试的差别究竟能有多大

5.2 上海德勤笔试归来

去交大参加德勤的笔试，果然是性格测试题~封面上写着Version 1~

第一部分几乎和网上整理的笔经一模一样，真的感慨前辈的记忆力啊~

第二部门是根据题干选择“非常无效”“比较无效”“既非无效也非有效”“比较有效”“非常有效”

第一小题是以领导身份开展一个困难的项目做准备作为前提，问题有区分重要和次要项目，开发工具跟进进度，每天更新项目进度，搜集信息了解队员想要扮演的角色等等。

第二小题是要寻求一个复杂的项目的解决方案时候，问题有听取信任的同事的意见，尽可能多的制作解决方案，提供两到三个解决方案给老板决策等等。

第三部分是根据亲身经历选择“极不同意”“不同意”“没有决定”“同意”“非常同意”

发现很多翻来覆去问的是你的创新能力、要做决策的时候的反应还有是不是习惯挑战之类的，注意要前后统一，不能前面说“同意”不喜欢工作的时候有预测不到的状况发生，后面又说“同意”喜欢工作无法预料的不确定性。

第四部分是从亲身的工作经历出发，问问有没有制定绩效目标等等的经历。

第五部分主要就是看看你之前的工作经历，主要是参与者、领导者还是未参加此类工作的~也不知道德勤是要实话，还是每个人每一项都选“广泛经验”。

5.3 德勤笔经（北京）

今天早上9:30的第一批考试，因为同一批的20个人来的都很早，所以9:20左右就开始考试了。

考试是机考，一人一台笔记本，没有鼠标，输入姓名、简历号（就是通知邮件上的reference number）和姓名就开始考试了。

全中文，20分钟22道题，分三个部分

（1）逻辑部分，6道题，我碰到的1、2题比较简单，3、4两道是类似于“甲乙丙三个人，分别是律师警察个体户，甲比警察年龄大，乙和律师的年龄不同……（还有其他条件），然后让你推断三个人分别是什么职业”

之类的题目；第5题是数组推断题，第6题是图形推断题。感觉这个部分是三个部分中相对有点难的，可以多花点时间。

(2) 数学部分，6道题，都是应用类的题目，比较简单，我用到的最高深的数学知识是二元一次方程。

(3) 图表题，2个图标*5题/图表，所以就是10个题，最简单的一个部分，不用算，直接看图表就可以做题。我碰到的两个图标，一个是关于ABC三座城市6年的新增绿化面积的柱状图，一个是两条河流的流量变化的折线图；有比较大题（比如 甲河流在哪几个月比乙河流流量大），也有直接看图写数据的那种题目。

大家要注意的就是进入下一题之后是不能返回前面的题目的，所以最好还是谨慎点安排时间，前两个部分别太拖拉，也别做得太草率，我当时就是前面做的快，最后提前做完了看着最后一个图标干瞪眼.....

仅供参考~

5.4 德勤 PCB 题 (overseas online)

PCB (overseas) 之前有看了论坛上放的前10题，是一样的，不过补充四个啦

1. 你有几个内部客户，需要在今天结束之前和他们进行交谈。你注意到，你的几个同事现在有些空余时间，因为他们提前处理完了当天的事务。你的最佳行动是：

请你的主管指示其他团队成员来帮助你

2. 陈洁，你所在职能部门的一位同事，在一次项目会议后把你叫到一旁，向你抱怨另一职能部门的一位同事，她与这位同事在一系列项目任务上搭档过。她说这个人很少听她的建议和想法。因此，陈洁觉得这位同事独自住到了这个项目。这时，你最好的回应是：

A. 提出和陈洁及这位同事见面以讨论这个情况

3. 你正在从事一项以客户为导向的项目。你一开始就被告知非常具体的操作准则，客户在整个项目过程中都用这些准则来批评你。不过，你的结果还是达到或者超出了客户的所有标准。在交付产品后，你的主管说，客户不高兴，因为有几项标准没有达到。在项目进行期间，你从未告知过这几项标准。鉴于你在项目上投入的时间和精力，你非常恼火。

最好的回应是：

提出对产品加以修改，并向你的主管解释事情的原委

4. 你正在与一位客户和其他职能部门的两位同事进行一次项目会议。你被你的主管派去参加会议，代表你们团队的利益。在讨论中，客户提出了一个要求，你知道这对你的团队来说，即便不是不可能，也是很难达到的。你最应该做的是：

建议一个你确信你的团队有把握的、更合理的替代方案

5. 你和你的项目小组被要求制定一个问题解决方案。问题并不复杂，你也确定自己有了解决方案。你的主管要求你和你的小组一起研究问题，并在下次的会议上制定解决方案。

最恰当的回答是：

和小组一起研究问题，然后看看小组成员是否形成和你一样的解决方案

6. 你的项目小组到达了一个阶段，这是需要你们工作的一项重要成果与组织内其他关键成员分享。你的主管指定由你和另一位来自另一个职能部门的同事作为小组代表，你的一名项目小组成员王翔，告诉你的主管他想要这份工作。王翔也跟一些小组成员说，他认为

你不是这个工作的合适人选。你最应该做的是：

告诉王翔你很遗憾事情没有像他希望的那样，你会感谢他为确保成功提供的支持。

7. 在对一个问题的潜在方案进行脑力激荡后，你的项目小组决定要实施一个方案。然而，一位小组成员明显抵制团队的决定。尽管这个人项目的成功至关重要，任何将来可能的延误都会导致不能在最后期限内完成任务。应该采取的最佳行动是：

和有抵触意见的那位团队成员面谈，以获得他对提议方案的支持

8. 你在一个为其他运营职能制定标准的项目小组中任职。在设定了一套标准三个月后，你

收到了内部客户的反馈，说其中一项标准在实际情况中不可能达到。最恰当的回答是：

· 通过备忘录回答那些给你反馈的人，告诉他们你将在下次小组会议上讨论这个问题

9. 你被分派了一项全新的任务。你花了些时间从以前做过这项工作的人那里学习。任务很清楚，但让你有点被动。这要求他们部门在你执行任务的两星期前为你提供信息。如果一个部门没有及时提供信息，你将被严重耽误。你的最佳行动是？

· 花时间来调查整个流程，制定一个不危及生产效率的较不被动的系统

10. 在一次会议中，一位同事提出了一个问题，这个问题在你们部门最近开展的项目中反复出现，但是因为有其他议题，这次会议没有时间进一步讨论这个问题。尽管你没有参与提到的任何一个项目，但你可能很快就会开始另一个类似的项目。在这种情况下，最适合的行动是：

联系那位同事，向他提出一些有关问题细节和可能原因的额外问题

11. 汤姆原本是你非常得力的属下，工作效率效果非常好。但度假回来以后，你注意到他工作效率下降，经常很沮丧，而且对负面反应很敏

感，你将：

与他谈谈，看看有什么解决方法

12. 每年的这个时候，你的部门必须拿出设备改建提案。去年是你代表你的部门进行提案演示。这是一项繁重的工作，但进展顺利，你的部门收到了你所申请金额的80%。今年，陈述提案的任务落到了团队新领导者苏珊的身上。苏珊似乎不太乐意接受这项任务，她征求你的意见。应对苏珊的最好方式是什么？

告诉苏珊，对提案演讲进行演练可以让她感觉更得心应手

13. 某位多年来工作表现一直出色的团队成员最近表现不佳。你怀疑他可能厌倦了自己的工作。此外，你还知道他对批评意见尤其敏感。你最好的做法是什么？与他面谈，讨论他工作效率下降的原因。

你刚收到一份关于你的团队工作质量的报告。你团队的水平远高于可接受的质量标准，但还是出现了一些错误。你仔细研究后发现，大多数质量问题都是由团队成员李克造成的。你怎样处理这种情况？与李克讨论这一情况，并且安排由你亲自为他提供进一步培训

14. 另一个团队以你们团队的工作成果为基础继续开展工作。在吃午餐时，你无意中听到那个团队的领导抱怨你们提交的工作质量不高。你没有发现自己团队的工作有任何质量问题。在这种情况下，你会怎么做？

找到这位领导，看是否能和他约见以讨论和解决质量问题。

题目后面是我自己的答案，仅供参考。反正做起来很轻松的，放心~~

只粘了这几个，我妈就喊我吃饭了。

1是很少经验；2是较多经验；3是超多经验。（基本靠瞎想）

确认并确保适当的项目工作人员有空参与。3

通过演示，向众多内部或外部客户提供详细信息。2

同时在多个重大项目中承担主要责任。1

管理公司重大项目的日常运作。1

审阅文件以保证合适的语法和句子结构。2

完成重要的演讲后，寻求观众的反馈。2

调整他人的工作安排以顺应更改了的项目计划。1

在演讲时根据听众调整例子。1

5.5 德勤笔试题整理

1. a比b快，c比a慢。不能判断b和c谁快谁慢是对是错？

2. 6个硬币加起来为0.41元，可能的面值为1分、5分、10分和25分。是否能肯定其中三个必为1角（1角为10分）？

3. 三个单词 : dos、tam、man相叠加书写。dos在最上面, tam在中间, man在最下面。问 : 能否找出nad和mas这两个单词 ?
4. 从起点向西走1个单位, 向南走2个单位, 再向东走1个单位后, 距起点的距离是否是2个单位 ?
5. 有三种颜色涂一个立方体, 每一面一种颜色。问 : 能否让相邻两面均为不同种颜色 ?
6. 一个正八边形 (regular octagon), 能否用4条直线分成8个三角形 ?
7. 三个大小相同的圆互相重叠, 能否划分出九个区域 ?
8. 从第b页开始看, 看到第e页, 问 : 一共看了几页 ?
9. a、b、c、d四本书放在书架上, b在c的左侧。如果b和c相邻, 则d和b一定也相邻。问 : 共有几种可能的摆放顺序 ?
10. 一群老太太带着她们的猫在屋中聚会, 共22个头和72只脚。问 : 有多少老太太, 多少只猫 ?
11. 一只原本戴在右手的手套从里向外翻出 (inside-out) 后, 能否戴在左手 ?
12. 选出与其它几项不同的一项 : (1) a; (2) z; (3) n; (4) f; (5) e.
13. 寻找规律填写 : 3968,63,8,3, .
14. 寻找规律填写 : k,w,x,y,j,t,u,v,i,q,r,s, , , .
15. 6个分散的任意点, 两两相连, 需多少根线 ?
16. 某商品降价20%,问现在要涨百分之多少才能恢复到原来的价格水平 ?
17. 7个芭蕾舞演员跳8小时, 共消耗20单位热量。现在若只跳4小时, 仍消耗20单位热量, 需多少新加入者 ? (新加和者消耗热量数为原演员的一半)
18. john和tom赛跑, 从a点跑到b点, 再从b点折回a点。john从a到b的速度为24, 从b返回a的速度为16; tom往返速度均为20。问 : 谁先返回a点 ?
19. 两个数相加为110, 其中一个为另一个的150%, 求 : 两个数各为多少 ?
20. 某人卖掉两张收藏卡, 每张600元。其中一张赚了20%, 另一张亏了20%。问 : 他总体是盈是亏 ? 盈/亏多少 ?
21. 从1到100这100个自然数中, 数字9共出现了几个 ?
22. 某俱乐部中, 男性会员占80%, 游泳爱好者占70%, 网球爱好者占60%。问 : 既是游泳爱好者, 又是男性网球爱好者的至少占多少 ?
23. 1到15按顺序排列, 问相邻两个数字相加是否偶数 ? (关键是要知道奇数英文是odd number, 偶数是even number)
24. 按规律填数 : 1,3,6,10, ____
25.

| | | | |
|----|---|---|-------|
| 12 | | 9 | _____ |
| 2 | 6 | 8 | 3 |
| | | 4 | 5 |
26. 小明帮老师去拿球, 一共要拿15个, 小明一次拿3个, 要跑几次 ?
25. open-ended的篱笆长100米, 两根柱子之间隔20米, 问需要几根柱子 ?
26. 小红吃威化饼干, 吃了1块后将剩余的一半给小明, 小明吃了1块后, 他还有2块, 问小红原来有几块 ?
27. 一根箭从左到右要转几度 ?
28. 谣言d和e之间互传, 然后另一途径是a到b到c到e (不可逆), 问如果谣言从b开始传, 有谁不知道 ?
29. a欠b\$64, a自己有\$28, c又借给a\$28, 问a是不是可以把钱还清 ?
30. 某人是班级里的正数第16名和倒数第16名, 问该班是不是共有32人 ?
31. 5个厨师花1小时可以做一顿饭, 问4个厨师做一顿饭需要花多少分钟 ?
32. 与discord相反意思的词是哪一个 ? supportive, agreement.....
33. stoke and smother的关系 相当于...
34. 与club和golf关系一样的有 : glove和baseball, ball和soccer, type和book, board和chess...
35. 和facilitate意思最近的单词foil, expedite, extol, ...
36. gratuitous的反义词...

37.虽然这次的矛盾被平息了(意见达成一致了),但是从以往的经验来看,结果并不乐观,然后根据句意理解选一个单词(gre填空原题)

38.不符合规律的数字:64,54,42,31,20

39.所有的a都是b,c是a,所以c是b

还有2题,是告诉一个数是奇数,然后问下列哪个选项也是奇数的类似的题目,相信小学生也不会做错

一共45题,还缺4题(留点悬念,还有一个秃头问题实在想不起来了,问对错的),半小时内做完,全英文

5.6 杭州德勤笔经

杭州笔试的两个教室,加起来应该有300人左右,和网上说的一样,就是性格测试之类的。下面我简单的介绍一下流程和试卷的内容。

时间:总共考试时间是一个小时

试卷:10页即20面,128道题

类型:全是选择题,要么选ABCD要么就是选12345

语言:全中文

部分:整个试卷128道题目分为五个部分(用自己的话描述了,试卷上写的记不清具体的了)

第一部分(一共15题):在工作或与同事相处时候的情景反应,会给出15个不同的情况,每种情况有四种选择。其中又分为两个小部分,第一小部分共10道题目,是基于你是员工的职位,第二小部分是基于你是领导的职位。

Tips:员工的10道题会考到,假如你有自己的内部客户,但是你比较忙,你的同事已经完成今天的任务,你会不会把任务交给他之类的,或者你的同事和你抢一个领导交给你的任务之类的,或者是说你坏话你应该怎么办之类的。领导的5道题基本都是你的员工突然生产力低下或者情绪低落什么的,感觉回答应该是对员工的鼓励啊什么的。

第二部分(一共24题):是评价题,即要完成一个项目或一个活动,列出24条措施或者行动,你认为它对项目的有效性是怎么样按照1-5打分,分别代表很无效(好像是这样,但是自己感觉怎么这么怪的==),无效,可有可无,有效,极有效。

Tips:这一部分感觉比较混淆,因为你看到的措施啊初一看都比较的有效和在理,但是细想一下,有的都是无关紧要的噱头或者其他什么的,我感觉应该把握一条主线吧,即是否有利于更好更快的完成目标,这是最关键的,再看下是否有利于组织结构的高效和团结。

第三部分(一共61道):类似于认同题,就是你对所列的一些观点或者采取的行动的认同度,从1-5分别代表极不同意,不同意,不确定(类似这种表达),同意,非常同意。

Tips:这个部分题目比较多,但是觉得还是一个主线,答得时候看是不是和目标相关,相关度有多大,重要性有多大。有的题目其实很明显就可以选的。

第四部分(一共15道貌似):根据你的经历来回答每个情境下你采取的行动。都是选择题,但是感觉比较说不准他的评价标准是什么,感觉他拿这个来考你的经历或者你是否在前面的选择中有“水分”,总之这一部分大家留意一下。

Tips:这一部分我自己也摸得不是很准,所以也不妄加评论,大家到时候可以自己感觉一下,反正题目也不多。但是感觉还是和上面的区别不是很大。

第五部分(应该就是28减去第四部分的题数):是经历和经验题,1-3分别代表“你从来没有参与过这类活动,没有经验”,“有一些经验,在这个活动中扮演次要角色,偶尔参与”,“很有经验,在这个活动中扮演主要角色,积极参与”。反正就是这类的。说的都是要么是一个活动的负责人啊,要么就是一项活动创新思维的发起者啊,反正类似的。

Tips:这一部分我觉得他在看你所从事活动的经历,以及你在活动中所扮演的角色,建议不要选1,这样会觉得你很孤僻,大学也没有做什么,如果你2选的很多,那么看得出你一般都是一个执行者,如果1选的多,那么

你就是一个领导者，这个见仁见智，呵呵。

我觉得德勤做这个就是为了测试你是不适合四大这个行业吧，也没有什么标准正确与否，所以大家还是要像他们所说的be yourself!

杭州的情况就是这样。

六、 德勤校园招聘面试经验

6.1 2010 德勤春季补招面经

审计group assessment.什么都没准备就急冲冲过去中途还找不着路，还是迟到了2,3分钟。幸好，前一组的人时间上有点拖延，进入waiting room填表格，就是个人简历，把要求的材料（学位证书复印件，中英文简历，证书复印件，etc）放入信封。同组的人开始简单自我介绍，大部分都是学会计，金融专业的，就我一个学的专业和audit八竿子打不着。

进入interview room, hr先英文介绍注意事项。要分析一个case,阅读时间20分钟,讨论时间50分钟(大概), presentation 20-30分钟,然后是manager提问时间。case是关于一个customer service office, 要求是 1) cut 10% of budget, 2) improve the public awareness. 基本情况是, 这个customer service office在离市中心购物中心比较远的地区在自己的办公楼办公, 本来有shuttle bus给职员的, 后来因为预算问题, 没有了。然后一张关于不同的产品在不同的季度, 男女投诉件数的表格, 比如汽车和家电, 男性的投诉件数就比女性多, 女性在食品或者快消的产品类投诉件数比男性多, 然后食品和快消的投诉件数一月到三月数量很多, 很集中, etc (总之, 投诉在不同产品和不同性别和季度上有差异)。然后就是一个去年的budget表, 支出大头有management fee, 主要是hr cost, 还有交通费之类的。接下来一张是去年hr结构表, 有telephone interviewer, personal interviewer, investigator, clerical/admin staff, operator, 除了telephone interviewer的人数每个季度都保持稳定, 其他部分的人员数也随着季度有变化(所谓忙季淡季吧)。还有几句脚注, 交代今年的人员组成。然后是管理层组成和telephone interviewer之类的人的职能, 再一页是关于男性女性比较有代表性的投诉内容, 比如投诉没有收到重视, customer service staff没有提供有效地解决方案之类, office离shopping center远啦, blablabla~~~, 最后是一张调查结果, 不同地区(城区, 郊区, 乡村吧), 不同性别, 不同群体(少数民族, 非少数民族), 专业群体(retailing manager, service supplier)之间这个office的知名度。(好长哦)

进入讨论时间。大家先交流了下case读后感, 看看各自的理解有没有偏差啦。然后各自发言, 大家都蛮有见解的, 决定要在支出大头上减支出, 主要是hr cost和transportation. 这个问题上比较一致的想法是outsourcing. 有人提出要裁高层, 因为高层收入比较高。我的想法是把office搬到离shopping center近的地方, 这样transportation的费用会大大降低, 然后在hr人员上, 每个部分就保持最少人数, 在忙季的时候雇佣part-time或者contract employer. 然后现在在郊区的房子是公司自己的, 可以租出去。大家在减少支出上花费了太多的时间, 然后导致后面就匆匆讨论了下如何提高知名度这个要求, 最后在hr提醒只有5分钟的时候, 无奈我们知道没人领一个部分, 开始组织内容。(关于提高知名度么, 我觉得就要针对不同地区, 不同性别, 不同群体之间的差异来宣传, 这样更有针对性, 比如应该更重视对于retailing manager的宣传, 应为他们是专业人士啊, 更了解顾客的需求和市场, 之类的啦)

然后么就变成每个人做presentation了, 就把自己负责的部分说一下。我觉得有点混乱, 而且有些人的部分有重叠到, 更好笑的是我和另外一个人的观点冲突的。然后managers开始提问, 就问到了为什么会冲突的, 要我们解释下。我稍微修正了下就说了, 觉得自己说的蛮乱的(当时人已经开始放空了)。manager给我们的意见是, 无论内部争论的有多激烈, 对外的时候要一致, 不能出现同一个team的互相打架的情况。还有应该注意team work, 我们大部分人都讨论的很激烈, 结果没注意到有个别组员没怎么发言(哎呀, 真没注意)。还有就是条件不充分的情况下, 不要缩手缩脚, 可以大胆假设, 提出具体的可行的方法。

面试当天晚上就电话通知第二天去par面, 然后我又华丽丽的迟到了。(千万不要学习我啊) partner很nice就问, 为什么投德勤啊, 为什么是audit, 你觉得audit是什么样的工作(汗, 真不知道), blablabla~~~ 然后是可以提问partner, 我就问了她在德勤工作多久, 为什么留这么久啊, 给我的职业建议之类的啊。她回答职业建议的时候, 我就预感没戏了(后来果然验证了), 她说我建议从自己熟悉的行业开始职业生涯。

然后就得知我们那组有人拿到offer了, 我果然没有接到电话。(还好, 我一开始就只是打算去体验下的) 总之啦, 对于有意进入四大的童鞋们还是要好好准备的, 特别是专业和所申请职位差异比较大的同学, 要在par

面的时候充分展示你自己的能力，要和所应聘职位相符合的能力，以及你对这份工作的热情。

6.2 上海德勤 AC 群面

今天早上11点半的德勤AC群面，提前了20分钟到外滩中心5楼的DTT培训中心，也正好在进小间之前和自己小组的队友们认识一下。

1) 2男5女(偶是GG)，一问竟然有4,5个是小海龟，呵呵，看来这次DTT招聘果然是有意愿招些我们这样的留学生吧。

互相先大概了解了一下彼此专业，如同面经里说的那样，可以让对口专业的GGMM们在面试时发挥一下金融会计专业的计算能力，我们一组有2个是金融会计的；另外很重要的一点，希望不要有人太AGGRESSIVE,也不安排LEADER了。大家面经都看过，这点做的不好的话，会影响整个小组进入下一轮的比率的。我们这一组因为女生偏多，大家也都一致同意我的这个提议。

2) 11点半准时从房间里出来了之前的一组人，也是7个，女生居多。我们进去按事先安排的位子坐下(我是唯一一个做错位子的，一共8个位子，我坐在了那个唯一没有名牌的，结果...女主考官发现不对，不屑地问了句“WHY”，哈哈，赶紧改正)另外还有2个男考官坐在另一端，刚开始20分钟各自阅读英语case题时，他们俩在一边翻阅我们的简历和证书材料；接下来是35分钟的中文讨论，因为没有考官制定我们中的谁来当time controller,有2,3个队友都主动把手表放在桌上来计时，我也算一个^^。

今天的CASE是让我们小组作为一个比较专业的咨询团队来帮助一个总经理突然被调走，经营状况开始走下坡的公司制定一个合理的缩减10%成本的策略，并且同时改善并提升公司的公众意识PUBLIC AWARENESS. 很多的数据：公司员工结构、成本结构、最近2年每个月的客户投诉统计，分male/female, Non-minority/Minority, Downtown/Suburb/Rural Area,等等。当然还有顾客对公司售后服务不满意的原因、对哪些产品大类有多少COMPLAIN的表格。

没有LEADER不代表完全群龙无首，在大家讨论偶尔进入死角或者总的思路有些偏离主线时，或者时间上需要给予提醒时，我还是比较低调主动地站出来指出一下，不知道这样算不算AGGRESSIVE,至少我觉得对今天我们小组的方案制定过程还是挺有帮助的。另外有一位英国回来的MM比另几个MM更积极一些，过程中发言和讨论比较有针对性，给我挺深的印象。大家基本每个人都提出了1,2个想法，有一些被其他队员疑问或否定了，但基本都在一个非常融洽的氛围中进行的。我们大家在时间控制上做的不错，剩下15分钟时大家同意开始最终把几个一致通过又比较有针对性的方案做了总结，再一个个确定了每个人在后面英语陈述时各自负责的一块。(我又站出来稍微指挥和调度了一下，呵呵，装的还很镇定和一本正经)。最后留5分钟大家各自用英语准备自己的PRESENTATION,时间刚刚好。

3) 最后15分钟的英语陈述大家按预先说好的次序上台，我觉得还是因为紧张的原因吧，大家发挥的都不是很好，英语说得不是很流利(对于海龟来说)，但我感觉得到如果是平时，肯定不是这样，包括我在内，还是紧张的原因。其实我觉得这时候考官不是太在意你所说的内容，因为毕竟之前大家讨论时他们在旁边都已经听我们用中文交流过了，哪个人说了哪些建议都已经做了记录。所以上台英语演讲时还是看你说英语的感觉，看你如何控制自己的语速和节奏(说实在的，有的队友因为紧张，发音都有些含糊，有些估计自己都不知道自己说了啥，更别说我们在下面听的人了)。这各环节或许是我们小组这次的一个薄弱环节吧，导致后来那两个男考官都没有问题要问我们(表情冷漠)，只是女的主考官

例行公事的问了问题，比如“如果可能的话，你们还想要再得到些什么数据来进一步处理这个CASE”。

4) 这个绝对不是炫耀贴，找工作正好一个月，前天KPMG笔试没考好，这次DTT正好是第20家面试，之前一些都觉得面得不错的几乎杳无音讯，但是我还是比较喜欢在群面里稍微表现得积极一点，不知道合不合DTT的口味？没事，心态放好最重要

5) 我们这组一起下楼后，我提议我们谁拿到PAR面通知就在这冒个泡，大家都同意了。看看DTT比较喜欢录取群面里哪种类型的人，也能给后来者一个参考。

6.3 北京德勤面经

匆匆忙忙地赶到德勤大楼，发现已经有几位XDJM在会议室里面等着了。互相介绍，收完材料之后就被一个HR JJ和HR GG带进了一间风景很好的会议室。

Case的主要内容是说一家公司的manager突然辞职了，整个office的表现不好，咱们team的主要任务是

- 1,找出面临的问题和机会
- 2,提出解决方案

Case会给出一个manager给team写的一封信，里面很多内容，主要是说office在郊区，shopping centre在市中心。距离远。整个城市零售的趋势是往郊区迁移的。原来有small bus接送员工，但是因为成本原因没有了。然后还给出了员工辞职、缺勤的时间段，公司里面少数民族和非少数民族的人数，男女投诉的内容及其数量，时间等等。还给出了公司的组织架构，各个部门的JD.

个人觉得整个组表现得很和谐，没有出现很aggressive的人，条理也较清晰。（这个case之前有人详细写过咯）

有几点要注意的：

- 1、讨论的时候大家要有个主线，即框架
- 2、过一段时间要有人站出来总结前面讨论的结果，这点我们做的不错。
- 3、有人控制时间，这包括presentation的时间。
- 4、最后还要有人总结，我们没做好，以为各自总结就okay了，其实后来觉得还是加一个人专门做总结比较好。
- 5、不能在DTT发的case上面写东西

6.4 德勤完整面经—2010.05 上海

我是2009年本科毕业于美国一综合排名30+的大学。我的专业是finance,GPA 3.8+,major GPA 3.9+, graduate with distinction. 在美国金融危机的大环境下找到了不太满意的工作，于是去年7月中回国。但回国时四大的校园招聘都已经结束，不得已回找到了我现在的公司做金融。

由于种种原因，我决定换工作。选择四大是因为看中他们的名声。我知道4大待遇并不好，但至少我申请的auditing他们不会派我去做非auditing的职位。而且做finance的话，有个accounting的背景也会有帮助。

网申，性格测试都很顺利。当然做性格测试前我参考了网上相关的面经。在做选择同意程度的题时，我觉得四大可能不喜欢性格太鲜明的人，所以我没有选择非常同意或者非常不同意。但我有看见有人发帖子说他们都是选非常极端的答案，也通过了。所以还是那句话：be yourself.

接下来是AC面。我对群欧向来是非常恐惧的，因为我觉得这个跟谁和你一组有关，自己不能控制的因素太多。我那组是7个人，结果一开始讨论就没有人说话。我听说群面是不能冷场的，于是不得已当了leader.整个过程中几乎都是我在说。case 是很老套的并购案，我就不多说了。很多人认为四大喜欢内敛的人，当leader会挂掉，其实不一定。我觉得对于leader,需要有温和的 leadership style,比方说多询问其他人的意见，要多鼓励不怎么说话的人发言，如果要否决别人的观点就需要很礼貌地阐述自己很自信的观点等等。我们在整个讨论的过程中，有3个女生从头到尾几乎没有发言，我还两次鼓励他们说话，但是没有人回我，汗啊...最后面完了，hr说，我们没有任何问题，你们可以走了。我想他们大概对我们组失望了，很有可能全刷...结果还好，当天下午5点多就收到了par面通知。

两天后par.谁知道那人是个法国老头，那天就他一个par.由于我有留学背景，英文没有什么问题，自然就不是很慌乱。整个过程中他也就问一些很常规的问题，why dtt?why audit? 对于我这样有工作经验的人，他还问了很常规的我现在的工作内容，以及为什么要换工作。到par面快结束的时候，他突然来一句 :i'm still confused about the reason you wanna change your job...我急了，连忙再和他解释。他就说其实我现在的工作比较适

合去他们的corporate finance department,which involves a lot of financial modeling and valuation.但是这个部门不招没经验的人,所以我可以做几年审计然后再转去做corporate finance.我最后还跟他confirm了一下:你的意思是不是,先做几年审计,再转去corporate finance对于我来说是一条很好的职业发展path?他说对啊对啊。于是我觉得他似乎会要我。但是最后走的时候他跟我握手说,good luck in your current company...我出了一身冷汗啊,是不是他不要我了...

之后就是漫长的等待。等到第10天的时候,offer来了。

我的面试过程写得比较简单,毕竟隔了那么多天了。对于这次面试,我有几点总结:

首先,也是最重要的,是要保持冷静,切忌慌乱。即使心里慌乱,也要表现得镇定;即使没有自信,也要表现得自信。要把自己成熟稳重的一面充分表现出来。换个角度想,如果你是面试官,你会录取一个一见大场面就乱了阵脚的人吗?尤其是审计这样需要直接面对客户的工作。这一点,我自认为如果没有我微薄的社会工作经验,我做不到这一点。社会大学的确能使人很快成长。即使时现在的我,最后的par面里还是有慌乱过一阵子,不过还好,被我稳住了呵呵。

第二,在AC的时候,最开始看case时由于时间有限,一定要把握好整体的idea.第一遍可以快速浏览,第二遍再细到具体的section,然后把case的要求理一遍,再开始brainstorm idea,清楚地列出来。小组讨论的时候一定要对团队有所贡献。其实最后讨论的结果不重要,重要的是你在小组讨论中的团队合作表现。当然,还是那句话,要表现得镇定、成熟。我觉得似乎大家都知道四大不喜欢aggressive的人,所以AC面的时候应该不会有太多人跟你抢话说,每个人应该都会有插话的机会。好好利用这个机会,一步步地、清楚地阐述你的idea。

第三,如果没有出国经历,不要担心英语问题。为了说得清楚,可以说得慢一点。如果你的所有心思都用在考虑怎么说上面了,是没有多余的心思去慌乱的。我就有一个一起面试的朋友没有出国过,而且他对我说他对自己的英语没有自信,但是群面的时候他表现得很冷静,说出来的话很有条理,最后也拿到了 offer。

6.5 德勤 DTT 杭州 Tax 从头到尾的面经

德勤这一路走来直到offer,我觉得自己运气实在是太不错了,回报同学们,因为par面的面经帮了很大的忙。报了杭州Tax,因为杭州只有Tax.....网申,DTT最简单,没有oq,十分钟搞定(正是因为这个我才申了,普华的oq据说很多,所以没申.....虽然我对普华最有莫名的好感,嘘.....)笔试,还是DTT最简单。一个小时个人性格测试,n多人提前交卷,不用准备,凭直觉做就好,进不进.....看天意了.....AC面,貌似依然DTT最容易。进去之前提前到场,在场外大家就聊起来了,所以觉得很轻松加愉快,一点也不紧张。不过当时有点小惊的是,除了我以外的四个人都是研究生,三个zju'smm,一个复旦's gg.进去了以后三个hr(或manager)。废话没有,也不自我介绍--还好不需要自我介绍不然我就挂了,因为忘记准备,汗颜啊--开始看case.case是一个公司并购的案例,20min看,35min讨论,10presentation,10min提问。这是我人生第一次群面,没经验,很尴尬的没有表也没有计算器,哭.....就硬着头皮看,不时瞅瞅旁边的mm,看她到第几页了.....讨论用中文,presentation,question英文。总之整个过程我没觉得自己特别突出当然也不憋屈,应该很符合德勤踏实的作风吧~~hiahia~~~最后提问问到一个问题:公司并购的时候需要哪些支出--除了这个案例提到的以外?我答:还有一些要付给会计师事务所,譬如你们DTT,的审计费吧!hr笑得很开心.....呃.....面完试的感觉很畅快,走的时候还和接待的员工说了一声:德勤姐姐再见!

Par面。我15分钟就出来了,当时感觉自己挂定:这par对我不感兴趣。

进去之前写半个小时的作文,How do you think the devaluation of USD will affect Chinese currency reserves and GDP?

Do you think China should stop using USD for reserves or continue to do so? Why? 写完后还没来得及放笔,就被拉去见par.此par特别nice,就像你大伯伯,亲的,后来问了另外几个同学,也都这么觉得。不过他的好是底下藏着刀,所谓笑靥如花,杀人如麻,形容par们也不为过.....问的问题很随机的,聊到哪儿问到哪儿,不过事先还是可以准备。

一进去他就对我少见的姓产生了兴趣,我于是给他娓娓道来,这个姓排百家姓第483位,我从家谱里面看到

的,追溯到几千年前我们是瑶族的,现在却是汉族了.....百家姓英文表达不出来,我直接上中文“Bai jia xing”~~然后他说,给你五分钟,让我来了解你,说什么都可以.....我表示不明确:其实是我自我介绍只准备了三分钟不到!他说,你说点有意思的,如果实在想要按照简历上来的我也不能反对,当然我不希望这样。哇,这par看来是面试面无聊了,于是我开始从我家乡讲起,家乡塑造了性格.....blablabla.....虽然没怎么准备,说起来没那么溜,可是总不至于boring.当我还没来得及说到大学他就表示ok了~然后开始challenge我1、你考过cpa吗?

我说我考过, failed.因为当年北京奥运呢!他说,那就是你计划了,然后没有实施?我说奥运会在中国那是n年一遇, cpa年年都有。报名是很早以前报的,计划赶不上变化。

下面开始飙中文:

2、你在本地所实习过?为何不留在你家那边?

我实习了之后发现本地所的市场份额比四大小很多,那边虽然一个部门里20来个人十几个都是cpa,可是收入都不高,因为揽不到大生意。何况我家那边是8山1水1分田,旅游业比较发达,工商业反倒是副业.....所以生活节奏太慢。他说:杭州也很慢的啊?我说:嗯,杭州是慢,可是我们那边更慢!(言下之意是,你有我了解我家吗?) 3、你三年都有奖学金,怎么偏偏没有一等?

我除了学习还有别的活动,要全方位衡量.....遂转入我的简历,就是自我介绍来不及讲的那段搬上来。

主要讲了实习,不过不会问你实习的细节问题,害我头天晚上还担心半天,因为我的实习那叫一个水啊!

4、你考不考公务员?考不考研?为什么不去国企?

公务员中奖概率低,十分之一,还要复习,投入产出比不值,就没报名。研究生压根没准备考过。国企生活太安逸,我不想我24岁的时候就看到自己42岁时候的样子。我其实一直准备出国的,所以这些都是实话,讲得我脸不红心不跳,他也没问我有没有申请出国,哈。

5、我为什么选你?

我的优势是有责任心、注意细节、有感染力.....举例说明之!

6、tax和audit你选哪个?

当然力挺tax!他又challenge,是我我就选audit!tax多无聊啊!我说,这件事情我和父母商量过,父母觉得女孩子还是稳定一点的好, audit出差实在太多,辛苦啊!他又cha,tax也出差的!我表示十分惊讶:可是我在论坛上看到的是audit出差多很多啊。他也觉得再cha下去就穿帮了,直说,其实出差是audit多很多。

7、在杭州工作会把爸爸妈妈接过来吗?

我不认为把爸爸妈妈接过来是上上策。他们有自己的生活圈子,很享受,再说,前面就说过,我家那边生活节奏慢,适合养老。

差不多就这些了,其实问题类型都还挺平常的,就是觉得他很会challenge人!非和我钻牛角尖,看我的反应。(虽然一直都是笑眯眯的,我也对他报以笑眯眯的)此时一定要坚持自己的观点,然后能自圆其说。有时候觉得自己被他带沟里了,所以提醒大家要小心提防。

然后par说我可以给你提两个问题,你要慎重,问你真正想知道的。

我事先准备:1、如果给你一种超能力,能帮助工作方面的,你要那一种?

2、给我描述一下你一天的典型par生活吧!我在别的地方也查不到。

他答:1、可以快速travel(哈,就是瞬移和虫洞嘛),在路上总要浪费几个小时.....2、.....blablabla.....具体我不记得了,反正就是这个会那个客户。忙的.....我事先准备:1、如果给你一种超能力,能帮助工作方面的,你要那一种?

2、给我描述一下你一天的典型par生活吧!我在别的地方也查不到。

他答:1、可以快速travel(哈,就是瞬移和虫洞嘛),在路上总要浪费几个小时.....2、.....blablabla.....具体我不记得了,反正就是这个会那个客户。忙的.....Tips:

1、要说实话,但是可以把实话说的婉转一点。否则撒谎累死人的.....而且par也不是好骗的。

2、不要紧张,说话速度不要太快,就是聊15分钟天嘛。让par感觉你这个人舒服.我前面的姐姐就太紧张了,她本来说话就算快的,一紧张更快了,par最后给她的建议是放慢速度:他有时候都听不清呢。

3、多举例子。一句话,空空的还不如不说。

- 4、警惕他的陷阱，坚持自己的观点。
- 5、尽量分点来说，显得有逻辑。
- 6、AC面的时候带上手表和计算器和rp!移和虫洞嘛)，在路上总要浪费几个小时.....2、blablabla.....具体我不记得了，反正就是这个会那个客户。忙的.....我事先准备：1、如果你有一种超能力，能帮助工作方面的，你要那一种？
- 2、给我描述一下你一天的典型par生活吧！我在别的地方也查不到。
- 他答：1、可以快速travel（哈，就是瞬移和虫洞嘛），在路上总要浪费几个小时.....2、blablabla.....具体我不记得了，反正就是这个会那个客户。忙的.....Tips:
 - 1、要说实话，但是可以把实话说的婉转一点。否则撒谎累死人的.....而且par也不是好骗的。
 - 2、不要紧张，说话速度不要太快，就是聊15分钟天嘛。让par感觉你这个人舒服.我前面的姐姐就太紧张了，她本来说话就算快的，一紧张更快了，par最后给她的建议是放慢速度：他有时候都听不清呢。
 - 3、多举例子。一句话，空空的还不如不说。
 - 4、警惕他的陷阱，坚持自己的观点。
 - 5、尽量分点来说，显得有逻辑。
 - 6、AC面的时候带上手表和计算器和rp!

6.6 德勤天津审计 GA 面经

德勤天津审计GA面经-新鲜热乎的~建议，兴趣，自我介绍，审计，介绍时间：24号上午10点45分地点：津汇广场30层人物：HR（眼睛会放光的哥哥一枚）、Manager两人（漂亮滴姐姐+帅气滴哥哥）、小组成员8人（应到9人）案例：DCP经理离职后公司整顿经过：首先是两句话左右的自我介绍，然后是20分钟单独阅读案例，再来就是35分钟讨论，接着15分钟pre,最后10分钟被提问环节。

建议：不知道其他人会不会是新案例，总之我们组的是DCP的老案例了，感兴趣的同学网上一搜就有了，不再赘述。需要提醒大家的是，虽然案例是老的，但问题很有可能是新的，一定要仔细阅读问题，不要误入歧途。我们的问题是找出公司所面临的问题和机遇，并提出解决方案。大家讨论的都很热烈，pre做的也不错。最后Manager姐姐和哥哥各问了一个问题，都与材料相关，可惜我没有被问到，哭一下~HR哥哥的问题很犀利，有点压力面试的意思。质问我们 teamwork做的不够到位，首先是让我再读一下小组讨论的要求，问我们有没有看清，再就是提出我们组内又分组，还有我们的解决方案不符合 specific的要求。呜呜...还不让我解释，非得要求我say yes or no,再哭~需要说明的是，其实我们没有人太aggressive,虽然有人提建议很多（比如我，唉），但提出建议都会在询问组员同不同意后再决定要不要施行；再者，我们的解决方案已经够细化了，如果再继续追究细节就会失去大方向，这点不是我们想看到的，毕竟时间是有限的。可能HR哥哥也没有质问的意思，想给我们点压力吧，并不代表我们做的不好。总之，我觉得不要过度追求于技巧，也不要受到面经的束缚，做好自己该做的工作就行了。之前听说DTT不喜欢太积极的人，第一个发言的必死。但我还是首先发言了，总觉得工作的宗旨就在于能把问题解决好，不要前怕狼后怕虎，畏首畏尾。

最后，不要被HR哥哥吓住哦，他很和善的，尽管问题很犀利，但人还是笑呵呵的，很可爱，抱一下~~~~两个manager都说话做事都很精致，很有好感，再抱~~~~前台的姐姐，长的没话说，人又甜美可爱，亲一下~~~~~收集我们资料的姐姐是南开毕业的，算半个校友了，很替我们着想，还安慰我们不要紧张，亲亲亲~~~~德勤之旅总得来说还是很开心的，英语不好的同学不用紧张，讨论的过程比较重要，而这个过程是用中文的。so,最重要的建议是be yourself~

6.7 德勤笔试+AC面+par面+offer

德勤笔试+AC面+par面+offer,非牛人！09.12.1ZZ16号AC面，24号par面，30号收到offer,一路走来很不

容易，自己一直在班上表现一般，也没有很牛的社团活动，我是靠自己的努力拿到德勤的offer的，现在很想与大家分享。

笔试：

去笔之前看过网上很多笔经，有些人说要选择极端的选项（非常同意，非常不同意），但是我却有60%都选了“不能确定”，看来是非常中庸啊，不过大家也不要以为就应该这样选，听说还是很多人认为不能选太多不能确定的，这个我不敢妄下定论。

感觉有些题是互相牵制的，如果不小心选完全相反的答案就会被认为不诚实，比如说“很喜欢与出其不意的人一起工作”和“喜欢不确定的未来”，这两题都能反映你对于不确定的事情的看法，如果一个选非常同意一个选非常不同意就暴露了~~还有最后一大题，笔经说最好不要选“没有经验”，因为这样会显得你的校园活动很不丰富，但是我却有大概五题是这样选的，“向客户推介产品，并根据听众的反应调整演说”像这样的经验我是不可能有的，所以就很诚实地选择了没有经验。

以上的举例都是大概的印象，并不十分准确。

德勤的笔试真的不知道什么标准，当时我回来就想起自己犯了很多忌讳，非常后悔，但是最后还是被我be myself的闯过了这关。

AC面：

大概一周之后收到AC通知，因为大学期间的群面总是以失败告终，所以这次我决定好好准备，每天在网上看面经，还跑去图书馆借阅关于市场营销、人力和财务的书，甚至还找到了同一天面试的同学，我们一起泡图书馆，交流意见，感觉稍微热身了。

面试当天非常意外，没想到我们这组有四个人都没来，只剩下四个人讨论，刚开始很惊讶，后来在窃喜，这样讨论肯定会顺利很多，嘻嘻…我们做的是网上盛传的面包的case，给出一些数据，比如固定成本的比例，工资多少，材料要多少，然后要你决策：1.公司要不要扩展2.面包屑这个division要不要关掉。

虽然之前看过很多面经，但是拿到手还真的不知从何下手，幸亏我们组那个中大的女生真是牛B，基本上一个人包了所有的计算，我们就只是附和，我们沾她光啊，呵呵~~具体的过程不想多说，其实也记不清了，想给大家一些个人建议：

1.第一个开口的不一定会死，HR说开始讨论后我发现大家都在沉默，于是我当即决定做第一个讲话的人，因为对整个case的轮廓很不自信，就只讲了讨论的时间分配，然后大家都非常同意。第一个开口的一定要讲：时间分配；case的轮廓或思路，不能一上来就说我有一个主意…这样会死得很惨，很有可能你的组员会说进展太快了，那你就准备茶具吧2.不会算case没关系，要做好自己的角色，对团队有贡献。说实话从头到尾我一直没搞明白他们是怎么算出来的，一直都是那个很强大的中大女生在算，我就时不时问她：那我们是不是应该这样算？或者时不时肯定她的观点，有时也会整理一下大家的思路（我们组分成两个小组，每两个人计算一个问题，后来我发现两个问题实际上是有联系的，大家计算的思路和方法都不一样导致算不下去了，我就出来先理清大家的思路），另外一个MM有时也会提醒一下时间，事实证明只要你的作用HR是看得到的，我和那个中大MM进了PAR面，另外两个没联系，也不知道进了没有。

3.一定要有一个结果，不管是什么。我们到15min的时候还很混乱，大家没有名明确的思路，后来中大MM提了一个方法（记不起来了，实际上我不太懂那个方法），我们都觉得这个方法要有很多前提条件，而这些条件又是题目没给出的，但是时间不多了，我们只好硬着头皮做下去，最后算出来的结果居然是扩张后的利润比扩张前的利润少很多！我们都傻了，在想是不是我们算错了，或者是方法错了，但是我们已经没有时间了，大家都决定就用我算出来的结果，起码我们是有根据的，起码我们有个结果，不会在presentation的时候很尴尬，事实证明我们是明智的，不能在计算上太纠结，最重要是有个思路，就算结果不是你们想的那样也要坚持，而且要大家都赞同。

4.不能在case上划东西，只能划在草稿纸上。我没听清楚HR的条件，在上面乱划，后来发现大家都写在草稿纸上，心想完蛋了，马上用橡皮狂擦…这个小动作还一度让我汗了挺久…5.一定要注意题目的要求。我们小组讨论都是围绕着要不要扩张和division要不要关掉的，我发现大家没有提到题目要求的“give your innovative suggestions”于是马上提醒大家要跳出这个case的限制另外想几个建议，每个建议还加上个可能

的risk,我想这部门应该为我加分不少吧。

6.分配presentation时不要抢着做某部分,但是你如果被分到很不熟悉的一块要马上提出反对,委婉地说你对另外一块更熟悉,如果硬着头皮做自己不懂的一part会死得很惨。我就被分到计算要不要扩展的那part,我马上说中大MM更加熟悉,因为自己真的完全不懂。

7.presentation 的时候要板书,但是一定要清晰,不要把整个计算过程都写上去了。我们小组这点做的很不好,前面几个人的板书基本上把整个白板都覆盖了,导致我根本地方书写,到最后我们组的板书变得乱七八糟,完全理不出条理来…我想一个好的板书对最后一个做总结的人是很有帮助的。

8.在上之前要感谢上一位member,下去之前要welcome下一位,这是基本的礼貌。

最后manager问了我们一个问题:如果这个面包公司都没有前景,那为什么不干脆把它卖了呢?我们就各自发表了意见。

德勤的AC面就这样结束了,出来后我们小组都认为我们还不错,进的机会很大,因为我们很和谐,很多观点虽然站不住脚,但是大家都比较赞同,而且我们最后有个结果,presentation能把整个思路和我们的建议讲清楚。

Par面:

又是一周后收到了par面通知,我无比兴奋,但同时也非常害怕,都走到这一步了,我希望这样被刷。于是我又开始在网上搜面经,看了这么多,发现还是自己的最重要。于是我把par面经常问到的问题全部整理了一遍,写了我自己的观点,还找了一个去过安永和德勤par面的同学还有一个实习公司的同事修改一遍,最后还不放心,又给现在在德勤的师姐看了一遍,她说ok了我这才决定就按照自己整理的那样说。他们看我们这么积极都服了我了,但是为了能进德勤我一定要充分准备,呵呵~~等了几天终于等来了par面,面我的是叫Christine的女合伙人,人超nice,从头到尾都有可人的笑容,让我完全放松跟她聊天,刚开始她问我能不能讲一下你和别人不同的特质?你的优缺点?我很傻B地问中or英?她犹豫了,还翻了一下我的简历说那就英文吧!我断定她本来是让我讲中文的,我自己蠢~~关于这个问题我虽然有准备英文版,但是没有练好,说出来不太自信,自我介绍的英文版倒是在地铁上练得很熟了,于是我大胆地反问 par:我不用自我介绍吗?没想到她很nice地说:那就自我介绍吧!当时我那个感动啊~~不过出乎意料的是,她并没有对我的实习很感兴趣,而且一直问我三下乡的事情,我全部都照实回答。

还问了很常规的问题: why DTT? Why audit? 很辛苦怕不怕?关于前一个问题我想说其实不必真的要拿DTT和其他三家来比较,你可以说DTT的培训很好,本地化做的很好,DTT的文化很好,人都很 nice,工作氛围非常好,虽然这些其他三家也有可能,但是par主要是考察你对德勤的热情,不是真的要你比较,最忌讳的就是扁其他三家,我就直接跟 par说很多师兄师姐都说德勤氛围很好,我一直都很关注德勤,很喜欢那句话“厚德载物,天道酬勤”,直接说其实四大都很厉害,审计工作没有什么本质的区别,但是我个人对德勤特别钟爱和关注,其他三家我了解不是很多。

感觉整个过程并不是考察你的面试技巧,或者你多么有能力,而是看你是不是真的很向往德勤,是不是真的能承受得住高强度的工作,是不是真的渴望学习,其实只要不断强调你很喜欢,你不怕累,你很想过充实的生活,类似这样的话都会为你加分不少。

我面的par真是太好了,从十二点多面到一点多还很耐心地让我问问题,期间我几次提出不打扰她吃饭了,但是她居然说没关系的,有问题就问吧,于是我厚着脸皮问了四五个问题,最后要了par的名片。

回去给par写了封感谢信,不过没回复...anyway,还是非常感谢这个nice的par,希望还能见到她…Offer来临等offer都是漫长的,一个星期里我每天都在想着德勤的offer什么时候来,没想到在星期一下午还在想它的时候电话就响了,当电话那边说是德勤的时候我那个兴奋啊~~PS:其实在面par的前一个晚上我收到了一个500强的财务培训生的offer(不是那种大牛企业),搞得我纠结了好久,那天晚上也没好好练习,但是收到德勤的offer时心里有个声音告诉我,我应该选择德勤,毕竟那是我一直向往的地方,而且问过很多同事和师兄师姐,他们都一致认为应届生选择四大作为起点是非常好的,所以我决定向德勤靠近。

不知不觉就说了这么多,感谢看到最后的童鞋,希望想进德勤的朋友都能如愿以偿!

6.8 德勒推理题

五个人来自不同地方，找不同的房子，养不同的动物，吸不同的牌子香烟，喝不同饮料，喜欢不同食物。根据以下线索确定谁是养猫的人。

2. 红房子在蓝房子的右边，白房子的左边（不一定紧邻）。
3. 黄房子的主人来自香港，而且他的房子不在最左边。
4. 爱吃比萨饼的人住在爱喝矿泉水的人的隔壁。
5. 来自北京的人爱喝茅台，住在来自上海人的隔壁。
6. 吸希尔顿香烟的人住在养马的人右边隔壁。
7. 爱喝啤酒的人也爱吃鸡。
8. 路房子的人养狗。
9. 爱吃面条的人住在养蛇的人的隔壁。
10. 来自天津的人的邻居（紧邻）一个爱吃牛肉，另一个来自成都。
11. 养鱼的人住在最右边的房子里。
12. 吸万宝路香烟的人住在吸希尔顿香烟的人和吸“555”香烟的人的中间（紧邻）。
13. 红房子的人爱喝茶。
14. 爱喝葡萄酒的人住在爱吃豆腐的人的右边隔壁。
15. 吸红塔山香烟的人记不住在吸健牌香烟的人的隔壁，也不与来自上海的人相邻。
16. 来自上海的人住在左数第二间房子里。
17. 爱喝矿泉水的人住在最中间的房子里。
18. 爱吃面条的人也爱喝葡萄酒。
19. 吸“555”香烟的人比吸希尔顿香烟的人住的靠右。
不知道是不是面试的时候集体解决这样的题目。

七、 德勤工作经历&感悟

7.1 DTT 的实习经历及评价

暑假在DTT的Finance部门实习，一般他们是给你签一个月的合同的，当然特殊情况会给你延长。我就因为项目没有完成的原因，延长了2个礼拜。总的感觉这个公司还是不错的。印象最深的是里面的职员都非常的nice，比如负责招聘的HR jj,财务部的同事，还有tax和audit的同事，不仅在工作中他们会在你需要帮助的时候帮助你，帮你分析和解决问题；而且在生活上，尤其是你的职业发展上，他们也很乐意与你一起探讨，并以他们的经验给出建议。对了，补充一点，德勤的HR jj很pp哦，相信参加过DTT club笔试的同学都见过的^_^。还有一个印象是他的办公环境很不错，坐落于外滩中心，里头的第5,6,10,26--30层都是德勤在上海的 office,窗外就可以看到外滩和东方明珠塔。办公室里头的茶水间提供咖啡，绿茶，菊花茶.....德勤在中国有10个office,分别在大连，北京，天津，南京，苏州，上海，广州，深圳，香港和澳门。如果你想到其他的office工作，也可以提出申请，公司为尽力帮你安排到你希望去的 office.

德勤对员工的培训很重视，他们有人专门为你制定schedule.在你进入德勤后的一年，尤其是9月份cpa考试之前，很少安排项目给你，让你全心全意投入考试中。而且考试有考试假，这段时间你可以拿到正常的薪水。考试（也适合ACCA,注册税务师等其他会计考试）费用包括教材费，培训费都可以全额向公司报销。尤其是你如果在一年内把cpa考出来，公司会给予10000元的奖励，2年（还是只要考出来），给予5000元的奖励。我所知道的税务部，还有专门到北京去的几周培训，到了senior和manager级别，则会组织到国外培训。

提到级别，我简单介绍一下德勤的级别升迁制度：总的原则，只要没有重大过错，每年都能升一级，而且薪水也能涨一次（据说是20%--30%,这点我不是很确信，但涨幅还是挺高的）。

级别是这样的：

audit部门，Tax部门第一年： accountant one (A1) associate one (A1) 第二年： accountant two (A2) associate two(A2) 第三年： Senior one consultant 第四年： Senior two senior one 第五年： Senior three Senior two 第六年： manager manager（说明一点：如果在CPA, ACCA, 注册税务师，律师证中一个证也没考出的话是不能升manager的，但相信对交大学生而言考出其中的一个还是没有难度的）总之，进了德勤，就像进了另一所大学，你可以和一起进来的同事一起成长，念完“本科”，也基本可以升经理了。对了，四大都采取的是合伙人制，就是说partner是最大的老板。听说升到partner一般是11年，但这个还要看你的表现了。

至于你说在四大累不累，我老实的说，累，但比我们印象中的要好多了，根本不用天天加班到11,12点的，一般不会到10点的。客观的说，要赚钱总是累的，你去问问咨询公司，投行的同学他们累不累，可以说，绝对比四大累多了。我本人认为，刚毕业的学生，稍微累点，锻炼一下还是有必要的。

八、 德勤相关资料延伸阅读

8.1 我了解的德勤

在如火如荼寻觅工作的非常时期，我看了太多有关“四大”PK之意的文章，越看越觉得搞笑。大多数文章显然是out of date的，而且有很多带有强烈的个人喜好。我相信每个同学找工作都是满腔热情的，这么误导同学们我实在看不下去，只得说两句了。

通过我实习的经历和亲身体会，对DTT和EY算的上是比较了解的。而身边也有朋友在PWC和KP工作，总体来说我说的还是比较客观的，因为我的言论的确是来自内部声音。那些从来未在“四大”待过的朋友们，在你们对四大比较中，请不要用“感觉”、“觉得”这样的字眼了，你们也不要提供那些几年前或者凭空的数据了。你们要知道，每一个言语，都会对找工作的同学们带来深刻的感官影响。你们要知道用事实说话，是审计行业基本的职业操守。

收入：四大之间每年都会把基本工资持平的，所以对刚入职的小朋友来说，基本工资是没有什么差别的。对四大了解的人都知道，在四大里面并不是挣基本工资的，除了基本工资，还有很重要的两部分--差补和OT。关于差补，据我目前从内部知道的情况，德勤以前是RMB180/day,而且还要分客户是否请吃饭，如果请了相应的饭，对应的餐补就没有了，但是现在变了，根据公司的新政策是RMB200/day,而且不再区分客户是否请吃饭，也就是说你出差的话实打实可以拿到200/day,其他三家还是RMB190 /day或者RMB150/day.关于OT,原来的政策普华没有有OT上限，超过了就不算OT了，安永前多少小时是必须折成倒休假。德勤和毕马威OT控制相对宽松一些。德勤是看项目批下来多少，跟项目很有关系，但是没有什么控制OT的明文规定。所以说如果被分到了好项目，很可能既轻松有能拿多多OT,如果分到烂项目，自认倒霉吧，拼死干OT还很少。但是目前“四大”里面已经基本上明确了美国金融风暴的影响，很有可能今年年前没有OT了，年后才peak season才有，这实在是悲哀的。但我还是想说，对辛苦进入四大的同学们来说，第一年能拿到这数真的也该知足了。然后就是其他方面的收入，安永对新入职的员工会有些奖励，学分绩点达多少分奖3000,托福托业考试达多少分奖3000,要求不是很高的奖励。过了CPA,可以肯定的是，毕马威、德勤和安永每月多1000,普华原来是多500,不知道今年会不会多。基本工资、差补、OT综合起来，我认为收入排名是：德勤>毕马威>其他两家（基于差补和OT）

培训：先说我最了解的德勤。微软是德勤的客户，当然要表示一下了。每一个德勤的员工都会用微软为德勤量身定做的审计系统--AS2,这在其他三家里是没有的，因此可以说，德勤的审计系统是四大中做好的。CPA培训方面，新员工是5月份入职，公司会开通网校，你报几门就开几门，是直接发帐号密码的，而不是要自己去开，然后报销。另外公司还准备了准备了各科的cpa培训，并且有85一天的补助，这都是入职之前的事，而且纯属自愿。入职以后，公司会安排3周的培训，然后还有一周厦门国家会计学院的培训，这些都是包吃住，还有差补的。关于考cpa,每一门是3天的带薪的考试假，可以请unpaid leave,请假没钱不请假有可能排项目，也是纯属自愿。如果培训后不请假，运气不好的话是有可能排在项目上的。比如德勤今年的金融组在CPA前很忙，小朋友们根本就没时间CPA了。但这是小概率事件，不代表整体。大部分员工考前是idle的。再说，CPA是一个耗时很长的任务，我们可以合理安排自己的时间，提前准备，没有必要非要在乎考前的时间啊。再说说普华永道。今年第一年小朋友的情况，入职前CPA培训4周，老师都是最著名的那几个出辅导教材的，4周入职前培训完后，离CPA考试还有1个多月，没有事情，想专心考试的完全可以安心看。毕马威，7月份入职，入职培训和CPA培训开始。基本上也是比较idle的。安永，9到10月份入职，入职前已经开始各方面的培训。从培训开始时间上，德勤最早，可以早早开始准备CPA了，但是入职也较早，如果你认为入职会影响CPA,那说明你还没有处理好压力中学习的能力，想在四大通过CPA就基本不可能了。而且你入职后可以充分利用公司资源。在我7、8月份实习中，员工都在复习CPA,当然有些员工只是应付差事，大量的时间在淘宝上或者QQ上，进了公司，一切得靠你自己了。另外还有厦门那梦幻周，呵呵，相信对每一个德勤的员工都是很难忘的。总体来看，德勤的培训系统，我认为也是最好的。

雇主形象：我相信这一点是决定同学们喜好的关键因素。但是，我还是希望不要凭感觉去决定自己的人生。

在你做出选择前，你需要搜集材料，仔细甄别，做出明智的选择。从宣讲会上可以看出普华确实有王者风范，华丽的海报，盛大的场面，让人总有一种感觉，四大就是四大啊，普华就是普华啊。记得我实习时，从津汇的30层下到17层，看到了普华的门面，确实比德勤要漂亮。有些人说德勤比较务实、低调一些，我比较赞同。德勤的给与总不是在第一时间的，而是在给你OFFER后的。我建议大家多去看看“雁渡寒潭”，那是四大人内部的论坛，呵呵，可以看出员工抱怨最少的是哪个了。记得我参加安永SLP时，被安永“人性化”的理念感化了，两天的大吃大喝，住五星级宾馆，呵呵，让人感觉，安永真是太为同学着想了。但是参加德勤的培训时，安排的是一个很小门面的宾馆，而且伙食也没提报销的事，让人很是郁闷，也是在那个时候，有些同学竟然放弃了德勤，选择了安永。然而一个半月的实习过去了，呵呵，伙食和差补均报，还安排专门的培训经理进行一周的培训，拓展训练，最后的Closing仪式上还有职场教育，当然还有丰盛的大餐。最让我感动的是，每季度的电影票，竟然还有我们实习生的，和GF一起去高档影院看电影那叫一个幸福。一个半月的活动后，我深深地感受到，德勤给与了我们很多，这些不是通过一两天可以感受到的。一两天时间，你可以随便show，但使你真正了解一个公司还远远不够。从这方面来说，雇主什么形象，我就不在排名了，确实没有什么意义。

客户：在中国本土上，毕马威的大客户无疑是诱人的。建行，中国移动，中国电信，中国石化，还有很多。这些大客户为毕马威提供了稳定的收入来源，风险也相对比较小。这就是为什么都说毕马威银子丰厚，这里的银子丰厚，当然不是发给员工的银子丰厚，永远不要指望毕马威给的钱最多而选择毕马威，如果四大真的有这么大的差距，恐怕人都跳光了。四大的任何一家都有超大客户的，比如说德勤拥有宝洁，微软，农行，交行等，但是总体来说德勤的中小客户比较多，像宝洁、微软这些大客户也都是德勤在其成长阶段时获得的。中小客户多意味着审计风险大，德勤的重要性水平比较低，审计偏细。客户规模较小也是有好处的，据KP的朋友说客户太大了，两年也没把审计的流程学下来，而在德勤，中小客户无疑对你成长很有帮助，很有可能在第二年你就可以独立完成一个小客户的项目了。当然，你的工作态度决定了一切，中小客户带来的高风险着实也让德勤吃了不少亏，古井贡、科龙案现在还让德勤蒙着阴影，也正因为此06年毕业生很多都把德勤放在了四大的末尾。四大的每一家或多或少地都犯过失，这里面也有很多复杂的因素在里面，我们也不便过多地探讨。我只想说，站在毕业生的角度，以客户进行排名真的没有什么优劣。

在其他方面，比如说税务，德勤是最好的；另外德勤咨询脱离了德勤中国，在全球咨询行业中排在前10，其中有麦肯锡、罗兰贝格等；在本土化方面，德勤是最local的，合伙人中已经有相当部分是大陆的；但在新招员工人数方面，德勤是最少的……还是那句话，四大本一家，他们没有什么本质的区别，都是各有特点。从来没有什么综合的指标能够证明哪个要好于其他的。我们可以有自己的喜好，根据自己的喜好选择并不是坏事。这些都无所谓的好与坏，写这些只是想让同学们对四大有深入的了解，再作取舍。这些了解，是源于内部的，而不是外部。大家多看看“雁渡寒潭”吧，那里都是四大员工的感受，不过大多数都是抱怨，呵呵。我不想让任何一个同学进入一家公司后会天天抱怨，天天后悔，如果是这样的话，只能怪你在进入公司之前对它了解的太少。自己的脚下有很多路，你只有擦亮了双眼，才能看清楚那条最适合自己的。

如需获取**德勤**本年度校园招聘最新进度
 了解最新**德勤**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**德勤 2012 校园招聘俱乐部**



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

声明：德勤 2012 校园招聘大礼包为大街网 (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 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) | | 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) | | 通讯/电信 | 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 | | |
| 中国邮政银行 | 北京移动 | | | |
| 银行类 | 招商银行(CMBC) | 汽车 | 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) | 媒体 | 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 | 施奈德(Schneider) |
| | IBM | 化/重工/轻 | 西门子(Siemens) |
| | 惠普 (HP) | 工 | 中国南方电网 |
| | 思科(CISCO) | | 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) |
| 行业 | 公司 | 行业 | 公司 |
| 四大会计事 | 毕马威(KPMG) | 网络 | 百度(Baidu) |
| | 德勤(Deloitte) | | 腾讯(Tencent) |

| | | | |
|------------------------|---------------------|-------------------|---------------------|
| 务所 | 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) | | 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) | 通讯/电信 | 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 |
| 中国邮政银行 | 北京移动 | | |
| 招商银行(CMBC) | 汽车 | | 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) | 媒体 | 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/生物/制药 | BP 石油 | |
| 中国人民银行 | | 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) | 德固赛(Degussa) |

| | | | |
|-----|--------------------|------------------------|-----------------|
| | 摩立特(Monitor Group) | | 美国总统轮船公司 |
| | 奥浦诺(Opera) | | TNT |
| | 尼尔森(Nielsen) | 物流 | 马士基(Maersk) |
| | 埃森哲(Accenture) | | 中集集团 |
| IT | 英特尔 | | 北京首都国际机场 |
| | 联想(Lenovo) | | 机械/电气 |
| | 微软(Microsoft) | 施耐德(Schneider) | |
| | IBM | 设备/自动 | 西门子(Siemens) |
| | 惠普 (HP) | 化/重工/轻工 | 中国南方电网 |
| | 思科(CISCO) | | 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

德勤相信，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。

德勤期待，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。

德勤钦佩出色的精英，德勤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

