



深圳天音通信

2011 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/>

深圳天音通信讨论区

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

深圳天音通信 2011 校园招聘简介：

深圳市天音通信发展有限公司创立于 1996 年 12 月，是上市公司天音通信控股股份有限公司（股票代码：000829）的核心企业。天音通信目前拥有正式员工六千余名，在全中国设立了 25 个分公司、125 个办事处、560 多个营销服务片区，直接覆盖并服务全中国近 4 万家零售店，打造了中国规模最大的集分销、零售、售后服务为一体的移动电话营销服务网络。

深圳天音通信校园招聘回顾 深圳天音通信 2010 校园招聘活动经过网申、简历筛选、笔试、面试、体检等环节，最终，选拔出了部分优秀的应届毕业生。通过此次校园招聘活动，这些优秀毕业生顺利走出了校园、成功入职，开始了他们的职业生涯。

招聘职位主要为客户代表、人事专员、物流专员、财务会计、证券部职员等。

深圳天音通信 2011 年校园招聘的情况请同学们随时关注[大街网深圳天音通信 2011 校园招聘俱乐部](#)的最新信息。



此次大街网推出了[深圳天音通信 2011 校园招聘大礼包](#)供同学们备战。

此外，我们会随着 2011 年度各名企校园招聘项目的进度，适时地为同学们提供深圳天音通信 2011 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 2011 ！

深圳天音通信 2011 校园招聘大礼包——目录

一、	深圳天音通信简介.....	4
1.1	深圳天音通信概况	4
1.2	深圳天音通信历史	4
1.3	深圳天音通信文化/价值观.....	5
二、	深圳天音通信 2011 校园招聘项目介绍	6
2.1	深圳天音通信 2011 校园招聘介绍.....	6
2.2	深圳天音通信校园招聘流程	6
2.3	深圳天音通信其它	7
三、	深圳天音通信职业发展&薪酬待遇	9
3.1	深圳天音通信职业发展.....	9
3.2	深圳天音通信薪酬待遇.....	14
四、	深圳天音通信校园招聘面试经验.....	15
4.1	深圳天音通信面经（2006.12）	15
4.2	深圳天音通信失败面试经验（2007.11）	15
4.3	深圳天音通信湖南大学销售面试（2006.10）	16
4.4	深圳天音通信财务面经（2006.04）	16
4.5	深圳天音通信面试全记录（2005.12）	16
4.6	深圳天音通信客户代表面试（2006.12）	17
4.7	深圳天音通信面试总结留念（2009.12.02）	18
4.8	深圳天音通信四次面试全过程（2006.12）	19
五、	深圳天音通信工作经历&感悟	20
5.1	深圳天音通信经历——入职培训	20
5.2	深圳天音通信感悟——我在天音的日子	20
5.3	深圳天音通信感悟——天音加油	21
5.4	深圳天音通信经历——实习报告	21

一、深圳天音通信简介

1.1 深圳天音通信概况

深圳市天音通信发展有限公司，自 1996 年 12 月成立伊始，便以强劲的发展势头迅速崛起，现已成为中国最大规模、最具影响力的移动通信产品分销商之一。现拥有摩托罗拉、诺基亚、三星、索爱等知名品牌手机的全国一级代理权，并已成为摩托罗拉、诺基亚战略合作伙伴，同时又是摩托罗拉、三星、阿尔卡特等多个国际和国内知名品牌的指定维修代理商。

深圳市天音通信发展有限公司（以下简称天音通信）于 1996 年 12 月正式创立，经过十余年的持续发展，现已成为中国最大的移动电话综合服务商。

天音通信目前拥有正式员工六千余名，在全国设立了 25 个分公司、125 个办事处、560 多个营销服务片区，直接覆盖并服务全中国近 4 万家零售店，打造了中国规模最大的集分销、零售、售后服务为一体的移动电话营销服务网络。

天音通信是摩托罗拉、诺基亚、三星、索尼爱立信、LG、飞利浦、多普达、夏普等国际厂商在中国最重要的战略合作伙伴，亦是中国移动、中国电信、中国联通最主要的移动电话及相关服务供应商。

天音通信从 2005 年开始，连续 3 年进入中国企业 500 强，2007 年实现含税销售收入 177 亿元人民币，在 2007 年中国 500 强企业中排名第 273 位、在 2007 年中国服务企业 100 强中名列第 88 位。

天音通信以“通路无限、梦想实现”为使命，秉承“恒守人本、坚持诚信、服务客户、追求卓越”的价值观，发扬“责任、健康、高效、执行”的精神，坚持“经营战略、经营员工、经营客户”的经营理念，已逐步建立起战略规划体系、业务运营体系、企业文化体系、人力资源体系、财务管理体系、物流系统、IT 系统、商务系统，并以此为基础不断提升综合竞争力。

在最新的五年发展战略规划指引下，天音通信将以移动电话、IT 数码产品、无线互联网业务为主要内容，以物理营销网络为支撑，建设电子商务网络，最终成为一个以消费者为导向的移动互联网营销企业。

1.2 深圳天音通信历史

1996 年 ·天音公司成立

1997 年 ·成为摩托罗拉手机全国代理商

1998 年 ·拥有全国第一家摩托罗拉授权移动电话流动服务车

·在全公司发起“情系长江”赈灾募捐活动，支援灾区人民

1999 年 ·成为中国移动放号一级代理

·与深圳平安足球俱乐部联合组织“99 天音（深圳）足球先生”评选活动，原深圳平安足球队教练车范根率众球星来我司召开新闻发布会

2000 年 ·参加第二届中国高新技术成果交易会，提出了“你有高新技术，我有营销网络”的口号，成为此次展览会的一个新亮点。

2001 年 ·天音公司第一届董事会召开，标志着天音向法人治理结构的转型

·被评为广东省企业 50 强之一

·举办“合作无间，共享未来”为主题的客户大会，来自全国各地 200 多家经销商汇聚深圳五洲宾馆，共创共赢局面

2002 年 ·成为三星 CDMA 手机的全国代理商

·与世界最具影响力的科尔尼咨询公司合作，完成天音发展战略规划项目，明确了公司未来的发展方向

- 建立全国第一家“MOTO 移动新生活”专卖店
- 被中国人民银行指定的资信评估机构评为“AAA”企业
- 2003 年 ·完成了股份制改造，成为上市公司（赣南果业股份有限公司）的核心企业
- 全面开展“深海行动”，加强渠道变革，提升竞争优势
- 与用友公司合作，开发、引进了分销管理信息系统项目
- 三家零售旗舰店分别在深圳、广州强势登陆
- 成为索尼爱立信手机全国代理商
- 2004 年 ·首次跻身中国企业 500 强之列
- 2005 年 ·成为诺基亚手机全国代理商
- 成为三星 GSM 手机全国代理商
- 至此，天音公司完成了与手机行业四巨头的强强合作
- 再次荣登中国企业 500 强排行榜
- 开展商业模式变革，加强系统建设，大力建设商务平台，形成大商务格局，为客户提供更快速，更高效，更体贴的服务
- 与华夏基石顾问公司合作，完成天音企业文化咨询项目

1.3 深圳天音通信文化/价值观

服务客户

我们是一个服务企业，服务是我们的工作，为客户创造价值是我们一切工作的根本出发点。

为外部客户服务：我们不仅为客户提供商品，更应以服务之心关注、改善客户取得商品的费用、速度、方便性以及与我们接触时所体验到的服务态度；

为内部客户服务：我们要坚决反对官僚，树立内部客户意识，后台为一线服务，整体协同，提高对客户的响应速度；

服务质量：客户满意是我们的准则，我们应不断改进业务操作，提升客户对我们服务的体验；

长期客户关系：服务客户，就是承诺与客户共同成长，保障客户利益，形成长期合作的利益共同体。

鹰——天音文化品格

基业长青 鹰是最长寿的鸟类。我们致力于打造一个基业长青的组织。

自我超越 鹰的长寿在于 40 岁机能退化时，敢于坚韧地进行痛苦的重生。我们坚信，只有敢于否定过去，才能创造未来。

登高望远 鹰凌空望远，视野开阔。我们以行业领导者的智慧与胸怀，以战略的思维，登高望远，引领流通产业商业模式。

雷厉风行 鹰果断决策，凌空俯冲，精准捕捉。我们坚信，谋定而雷厉风行，我们才能永远走在前列。

二、 深圳天音通信 2011 校园招聘项目介绍

2.1 深圳天音通信 2011 校园招聘介绍

深圳天音通信 2011 校园招聘即将开始，在此之前，我们先回顾一下其 2010 校园招聘的相关信息：

岗位	招聘人数	学历	专业要求	招聘城市
客户代表	120	本科	市场营销、经济管理类	不限城市
系统管理/应用管理	2	本科	计算机类	北京、武汉
人事专员	5	本科	人力资源、工商管理、心理学	北京、南京、成都、广州
物流专员	4	本科	物流管理	哈尔滨、长沙、重庆
财务会计	4	本科	财务管理类	北京、武汉、长沙、广州
证券部职员	4	硕士	金融学、经济学	北京、武汉、长沙、成都
温馨提示：除客户代表不限城市外，其他岗位只在限定城市招聘 点击岗位名称即可投递简历				

如果你是诚信而有责任感的人

如果你是具有强烈成功欲望的人

如果你是擅长沟通并有影响力的人

如果你是乐于接受新环境新挑战的人

如果你是具有坚韧意志不轻言放弃的人

请不要犹豫，马上敲响天音通信的大门吧！

2.2 深圳天音通信校园招聘流程

深圳天音通信 2011 校园招聘即将开始，在此之前，我们先回顾一下其 2010 校园招聘的相关信息：

城市	宣讲院校	宣讲时间	宣讲地点
南京	南京理工大学	10 月 26 日 14:00	艺文馆多功能厅
合肥	安徽大学	11 月 02 日 14:00	博学南楼 E201 室
长沙	湖南大学	11 月 09 日 19:00	复临舍报告厅
西安	西北大学	10 月 26 日 14:00	西北大学南校区团委报告厅
成都	四川大学	11 月 01 日 15:00	四川大学就业指导中心 201 室
重庆	重庆大学	11 月 09 日 13:30	重庆大学 B 区勤工助学楼报告厅
哈尔滨	黑龙江大学	10 月 26 日 15:00	黑龙江大学学生活动中心 3 楼报告厅

北京	北京工商大学	11月03日 14:00	工商大学东区阶梯教室 205#
武汉	中南财经政法大学	11月09日 14:00	中南财大邓析堂
广州	广东商学院	11月16日 14:30	实验楼 209 教室

1. 校园宣讲阶段 (第1天)

参加宣讲会的同学，可根据自身条件参加一分钟面试并获得一份小礼品

2. 素质测评阶段 (第2天)

通过一分钟面试的同学将获得一个测评账号，
在规定的时间内在网上完成素质测评

3. 面试甄选阶段 (第3-4天)

无领导小组讨论
结构化面试

4. 签约阶段 (第5-7天)

文化与薪酬宣导
体检及签约

2.3 深圳天音通信其它

大学生培养：

- 高度重视大学生的发展
 - 完善的大学生培养计划
 - 大学生快速成长的通道
 - 多通道的职业发展路径
 - 继任者（接班人）计划
 - 以胜任能力为核心的用人机制
- 开发多种大学生培养方式
 - 课堂培训
 - 在职训练
 - 专人辅导
 - 项目训练
 - 挂职锻炼
 - 轮岗机会
- 以培训支撑员工持续发展
 - 新员工入职
 - 企业文化培训
 - 通用技能培训
 - 营销专业认证培训

领导力与管理发展培训
与知名学府合办 EMBA 课程

三、 深圳天音通信职业发展&薪酬待遇

3.1 深圳天音通信职业发展

文化认同为先，品德才能兼备：员工招聘要首先考核应聘者对天音文化和企业的认同，不录用在文化理念上同天音公司价值观有冲突的应聘者；其次要考察应聘者的人品操守，不录用过往经历中人品操守有不良记录者；最后要考察应聘者的技能与业绩水平是否达到我公司的用人标准，确保候选人的技能和潜力能胜任岗位需要并具有一定的培养价值。

公平、公正、公开：公开招聘、全面考核、用人所长、择优录用。

心有多大，舞台就有多大：公司需要不停发展，也就需要不断地创新，员工作为企业重要的组成元素，需要不断地学习、进步，我们给员工一个开放、自由的舞台，关键看员工有多大的理想，愿不愿意去发挥和努力，我们希望我们的舞台能够因为您的加入而不断地壮大。

员工理念：

人才是企业经营的第一要素

员工的踏实勤恳、创造性和进取精神是企业前进的核心动力；

认同天音文化，踏实勤恳和创新进取的员工是我们宝贵的财富。

倡导教练式领导，激发团队共赴目标，解决问题的激情；

关心员工的进步与生活

倡导平等式沟通：相互尊重，坦率沟通

选择合适人才，造就优秀人才

依靠人才、重视人才、培养人才、宽容人才

员工具有多大才能，公司提供多大舞台

没有满意的员工就没有满意的客户

培训理念：

天音公司长期致力于员工的知识、技能、态度、理念等方面的培训与教育。

突出全体员工价值观、道德观的教育与塑造，构造高尚的公司声誉。

帮助员工规划职业生涯并不断提升与发展自己。

保持公司与员工的高竞争力，以更高效地回报社会。

给员工一对会飞的翅膀

员工培训项目

·新员工入职培训（应届毕业生系列、储备干部、一般社会招聘等系列）

·员工岗位专业培训（市场与销售、零售店管理与支持、物流、商务、财务、人力资源、信息管理、审计等）

·中基层管理者管理技能系列培训

·高层管理者 EMBA 教育培训项目

·客户代表系列培训

·商务代表系列培训

·办事处经理系列培训

·兼职讲师系列培训

·助理人员岗位技能培训等

员工培训机构

天音公司设立培训发展部负责公司整体员工培训规划与组织实施管理工作
系统内培养和聘用的 200 多位兼职讲师，支持各地培训项目的实施
各单位负责人是员工培训的第一责任人

员工培训外部合作

与国内外教育培训机构、专家保持合作

·合作过的部分机构包括：

北京大学光华管理学院、北京邮电大学、中山大学岭南管理学院、英国曼彻斯特大学商学院、华夏基石管理顾问公司、华信惠悦管理咨询、科尔尼管理咨询、用友软件、摩托罗拉大学、惠普商学院、长江商学院等。

·合作过的专家包括：

来国内外著名高校、政府机构、咨询机构的学者型专家和实战型专家；

天音通信 四步培育“全能”管理者

2010/3/24

天音通信成立于 1996 年，从最初的摩托罗拉手机分销商，已发展成为中国最大的移动电话综合服务商。在人才培养方面，天音的办事处经理培养项目独具特色。该项目以素质模型为核心，由目标岗位历练、管理晋升培训、管理及专业能力强化培训、标杆办事处学习、个人能力发展计划几大模块组成。

有的放矢建立素质模型

天音通信目前共有办事处经理 117 人，在天音的供职时间平均达 4 年，任现职时间平均达 1.5 年。其中，任现职半年以内、一年半以内、一年半以上的比例各为三分之一左右，储备比例为三比一。在多次人力盘点及能力评估中（主要依据素质模型及岗位考核指标，通过 360 度反馈、述职评估和专项测评工具三种手段进行评估），我们发现办事处经理胜任力可以分为三个层次。

新任职办事处经理

新任职办事处经理一般是办事处业务骨干，或来自分公司业务管理部门，他们在业务上是办事处的标兵，有小型销售团队的管理经验，客户管理能力和小区域业务管理能力过硬，但对于管理者角色认知及较大规模团队管理的能力明显不足。同时，对公司战略及组织的理解缺乏深度。

发展期办事处经理

这批人一般在经历了办事处初级管理培训，并在实际工作中接受了更多辅导之后，对岗位职责、公司组织系统均有了更为全面、深入的理解，区域营销专业能力也进一步得到提升。

在工作方法上，他们从前期较为直接地参与具体业务，转变为更善于通过发挥组织效能提升业绩指标，但他们仍会碰到团队及业务管理问题。

成熟期办事处经理

他们已经掌握了系统的管理理论并有了较多的管理实践，部分形成了稳定的管理风格，并能适应不同特征的团队。业绩已不再是大多数人的重点压力，他们更善于在工作中对自身能力进行检讨。在此期间，根据组织需要及个人规划，他们会被安排办事处轮调、跨岗位历练以及进入更高职位的储备梯队。

根据办事处经理的不同层次，有针对性地实施培训，以弥补其能力的不足，就显得格外重要。为此，我们建立了办事处经理的能力素质模型（见图表 1）。对照每个人的实际情况，就能找出其短缺的能力，以此为根据，进行补差培训。

职位名称		办事处经理	所属职类职种	管理类—经营管理	
所属一级部门		分公司	所属二级部门	办事处	
职位能力要求					
序号	能力类别	能力名称	级别	行为表现	
1	通用能力	学习能力	3	
2		沟通能力	3	
3		团队协作	3	
4		分析能力	3	
5	管理能力	计划能力	2	
6		执行力	2	
7		督导能力	2	
8		培养他人	2	
9	专业能力	市场策划	1	
10		客情维护	2	
11		渠道掌控	2	
12		价格管理	1	

图表 1 天音通信职位胜任能力模型（节选）

循序渐进四步打造“全能”管理者

办事处经理一职作为公司关键的业务管理岗位，既需要有称职的人来胜任，完成公司大部分的业绩指标，又被作为向更高级管理岗位输送人才的重要储备库。由于公司业务高速发展，各级管理岗位对人才的需求较大，这就要求办事处经理培养周期要短，同时兼顾能力的提升及发展，并在培训项目中包含公司战略落地及关键绩效指标改善等内容。

基于这一现实，我们结合公司人才梯队规划，根据培养对象所处的不同阶段及能力表现差异，进行了针对性的培养。“办事处经理培养项目”共分四个阶段：储备期、新任期、发展期、成熟期（见图表 2）。储备期培训由分公司负责实施，后三阶段由总部培训发展部组织实施。

培养阶段	学习目标	学习形式	时间
储备期—骨干员工管理发展培训	学习管理知识	课堂学习	2天
新任期—办事处经理上岗培训	角色转换 培养基本管理技能	课堂学习、岗位辅导、标杆办事处实践 体验、行动学习计划	3天+6个月
发展期—办事处经理特训营	弥补管理及专业技能 短板改善绩效	课堂学习、岗位辅导、行动学习计划	3天+6个月
成熟期—办事处经理管理发展培训	发展管理技能	课堂学习、行动学习计划	3天

图表 2 办事处经理培养计划

第一阶段：储备期

公司对办事处经理按三比一进行储备，即每一个办事处经理岗位，确定三名后备人员进行培养。培训主题为“骨干员工管理发展”。学习内容为基础管理、业务管理，同时明确大家的职业规划，为进入新的管理岗位做准备。学员要学习公司组织策略介绍、基础管理技能、市场调研与分析、区域渠道与终端管理、问题分析与解决等课程。通过这些知识与技能的学习，不仅提高了员工的管理能力，对员工本岗位的业绩提升也有很大帮助，并且增强了大家持续自我提升的使命感。

培训主要由分公司负责实施，采取跨区调配内部讲师、封闭式课堂学习的方式。培训考核方式为笔试与上级评估相结合。

第二阶段：新任期

办事处经理到任半年内属于新任期，这一阶段也是办事处经理培养的关键时期。由于新岗位具有很强的挑战性，发展顺利的员工在技能和业绩方面会迅速提升，但也会有员工遇到较大困难。这一时期，需要全面关注员工的心态、技能与业绩。

新任办事处经理培训项目的实施采取封闭课堂培训、标杆办事处实践体验、行动学习计划等方式，通过上级一对一辅导得出能力发展计划四种方式。

课堂培训

课堂培训为期三天，学习内容为组织及战略宣导模块、岗位业务专业知识模块、初级管理技能模块三个部分。

公司战略宣导及组织体系介绍由包括 CEO 在内的公司高管亲自授课。岗位业务专业知识模块涵盖了公司全部核心业务模块内容，包括运营商管理、品牌产品运作、大客户管理，以及年度最重要的品牌操作深度探讨、年度优秀办事处管理经验分享等。

标杆办事处实践体验

公司每年会以大区为单位综合评出“优秀办事处”，这些办事处在业绩、市场结构、客户管理、内部团队管理等方面均属标杆。各大区每半年组织一次标杆办事处学习活动，新任办事处经理到大区内的优秀办事处进行各级市场走访、客户交流、听取办事处经理汇报、参加办事处例会等。活动结束后，学员向直接主管（分公司总经理）及大区总监提交学习报告。

为期一周的实践体验，会让新任办事处经理对管理优良的办事处有更直接的了解，学到更多成功管理实践方法，增进和其他新老办事处经理的联系。这不仅增长了技能，也大大增强了新任者的信心。

行动学习计划

为期两个月的行动学习计划，是为了促进学员在工作中应用学习到的技能，更好地实现能力的转化而设，同时也能促进学员所管理的办事处关键业绩指标。

结合公司年度战略重点，选择适当的业绩指标，策划专门项目，设定过程性及结果考核指标，让学员在上级业务领导的辅导下实施。通过对学员实施过程及结果的跟踪，评估学员能否学以致用，以及对技能的掌握情况。

能力发展计划

三个月为一个周期的能力发展计划，其具体实施方式是——培训发展部提供指引及工具，由学员与直接主管通过能力评估数据进行沟通，就下阶段要提升的能力目标达成共识，共同制定行动计划。同时，在实施周期内，设立专门的一对一辅导时间。此环节将由培训发展部和分公司 HR 辅助学员完成，之后由学员和直接主管共同进行评估。

这一阶段结束后，从新一轮的述职评估能看出该期新任经理的能力提升状况，多数学员的胜任力会大幅提升。对个别胜任力仍有较大差距的办事处经理，公司会采取其他措施进行培养或实施调岗历练。

第三阶段：发展期

对任职半年到一年半的办事处经理，公司实施“办事处经理特训营”培训。培训方式为课堂学习、岗位辅导及行动学习计划。

课堂学习

课堂学习为期三天，培训目标由战略落地、绩效改善、管理能力强化三块组成。学习主题模块仍由战略宣导、关键业务技能、重点管理技能三方面组成。

战略宣导与关键业务技能课程紧密结合，让学员理解本阶段公司的战略重点、经营策略，并通过营销技能课程与公司最佳实践案例研讨等形式，提升学员对公司战略理解的一致性和深度，并增强学员解决办事处关键业务问题的能力。

岗位辅导

岗位辅导一般持续三个月，由 HR 协助，学员与其直接主管进行实施与评估。

行动学习计划

该阶段的行动学习计划设计的思想和形式，与新任期的办事处经理行动学习计划相同，学员通过对重点绩效项目的实施开展学习。

学习结束后，公司仍会通过新一轮的述职评估分析学员的胜任力及发展潜力，多数学员的胜任力会趋于稳定，而发展潜力则出现较大差异，这一结果会应用于下阶段对学员的培养并影响组织任用决策。

第四阶段：成熟期

针对成功任职两年的办事处经理，公司安排了为期三天的课堂培训和行动学习计划，即“办事处经理管理能力发展培训”，其主要目标是管理能力发展与绩效改善，最终的项目评估以述职评估会的形式开展。

本阶段的课堂学习主要由战略理解和中级管理技能两门课组成，时间分配比例为一比二。分别由公司业务部门高管和外部专家授课。对进入更高级别干部梯队的办事处经理，公司安排了行动学习计划，让其参与公司级别的专项项目。通过参与项目实施，增强其对公司战略及运营的理解，并进一步拓展团队管理能力。

五项措施 为人才培养保驾护航

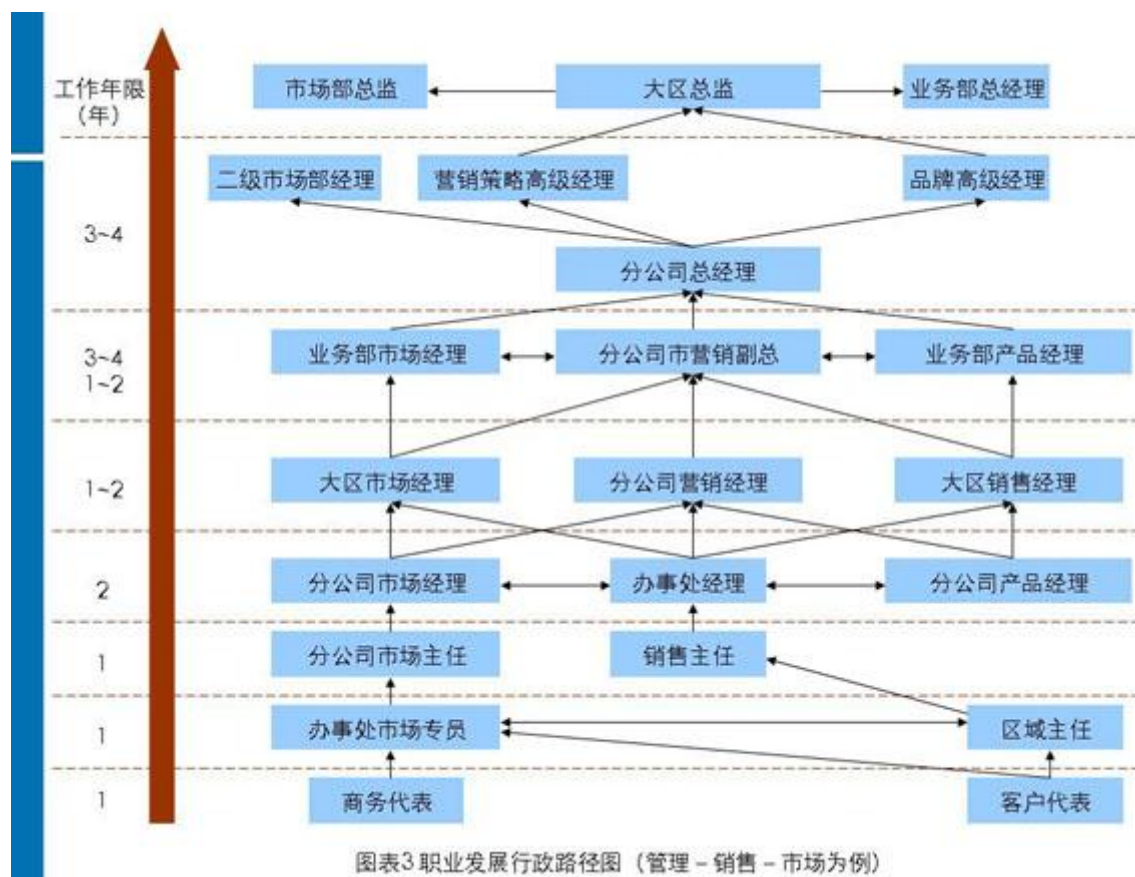
办事处经理培养项目是天音公司最重要的人才培养项目之一，培训目标多、参与部门多、学习设计复杂，因此，组织保障对项目的成功实施尤为关键。公司主要从五个方面为人才培养保驾护航：

第一，公司高管高度支持及深度参与。一直以来，在公司年度经营会议中，该项目的负责人都会将进展情况直接向 CEO 汇报。各级高管包括 COO、副总裁、各大区总监均参与项目方案设计。在项目启动之初，副总裁还会召集全体项目组成员参加项目启动会、实施前的准备工作检查会等。

第二，组织有力的项目小组。该项目除设立执行项目经理外，培训总监亲自担任项目组长，保障了项目工作的沟通及推动效率。

第三，对项目相关成员进行充分沟通、培训。项目组为满足各班次的组织需求，针对负责人、学员、内部讲师分别设计了“办事处经理培训现场实施指引”、“办事处经理培训学员学习指引”、“办事处经理培训内部讲师工作指引”等工具，并通过邮件、视频会议等方式，让参与项目的全体成员明确职责与分工，保障了项目工作协调、高效地开展。

第四，制度保障。为了进一步提高办事处经理培养计划的实施效果，激发学员的学习积极性，从 2004 年起，公司特意在员工职业发展路径中强调了办事处经理岗位的重要性，提高对办事处经理岗位的任命资格，并将办事处经理岗位的任职经历及胜任力评估作为向更高级管理岗位，即“分公司总经理”晋升的必经岗位（见图表 3）。这一措施，给予了该项目更强有力的制度保障。



第五，过程跟踪、及时改进。由培训发展部的项目经理统筹、总部人员组成检查小组，通过现场、电话、邮件、评估报告分析等方式对项目各个环节进行过程跟踪，积极预见并及时解决实施过程中的问题。

从 2002 年开始，办事处经理培训项目为响应公司战略变革而应运而生。在经历数年的持续完善后，该项目不仅为公司培养了大批合格人才，满足了管理岗位的人才需求，也有效支持了公司年度经营战略落地，对办事处绩效的改善起到了重要作用。同时，公司各级培训组织在人才评估、制定能力发展方案、提高培训课程的有效性、完善课程体系、培训组织与实施管理、培训评估等方面的专业能力也获得了明显提高，成为公司内部“培训支持战略”理念的实践典范。

此外，办事处经理培养项目将学习、能力提升与生涯规划三者紧密结合在一起，不仅大大激发了员工学习的积极性。同时，公司在员工学习方面巨大、有效的资源投入，也让员工及各级干部对公司的发展前景及自身的提升充满了信心。

文：屈志勇 深圳市天音通信发展有限公司 培训发展部培训经理

3.2 深圳天音通信薪酬待遇

天音通信(深圳): 本科 4k, 硕 5k.

天音易天(深圳): 年薪 25000——40000（税后）+住房等补贴

p s：国内很 NB 的手机等数码产品的代理销售商，占国内手机市场销售很大的份额，但不适合做技术的。

四、 深圳天音通信校园招聘面试经验

4.1 深圳天音通信面经（2006.12）

天音通信来我们学校开了宣讲会，我去听了一下。

结束的时候直接面试，我也没带简历（我在网上投了一份电子简历，看来网投大部分都是蒙人的），就赤膊上阵了。只要去宣讲会就可以面试，有四个 HR，浩浩荡荡的排了 4 组。说什么“一分钟面试”。我排在前面，到了我，我跟他“裸聊”，他给我一张白纸，让我把简历重写一遍%.....%%¥#..

简历不都是打印的吗？哪有手写的呀？我没辙，想闪了，可是又觉的机会来之不易（脑子里回荡着，年薪 4W，哇，一个月有 3000 多呀！！后来见得多了，才发现太少了，听起来多，在深圳顶多相当于合肥的 2000）。跑回实验室，拷到 U 盘里打印一份，再回去。

还是排好长的四组，我还是在刚才的队伍从头再来。

都是我不认识的，管院硕士，像我这样一心做销售的真不是太多。很快我就发现，排在后面的好处了。每个失败的人都回来讲给自己的同学听是怎么回事，听多了就知道大概情况了。一，要有点自信；二，最好对答如流。好像通过一面的可以拿到通行证。我想起，如果那个 HR 对我不报希望不会给我纸让我写简历的，想到这个细节，我又增加信心！（信心就是这样慢慢积累的）到了我，我的开场白是，“我又回来了，我是刚才没带简历的那个~~我回去打印了一份，又从后面重新排队，我很渴望得到这个机会”果然奏效！后来说了两句，他就给我通行证了！^^这次发挥的确实不错！现在回想起来也值得表扬，成功把劣势（没带简历）转化为优势（强调我是从后面重新排队的）！

二面是小组讨论。

说什么一个公司年底有三个旅游的名额，但是 5 个员工都出色，怎么办？

我发挥的一般，不知道该沉默还是该爆发！？但是发现就我一个研究生，其他都是本科的。对了，结束的时候，那个 HR 说我们这组是下午表现最好的一组。我又开始 YY 了~~~

回去等通知，说晚上 9 点发 OFFER~~由于还是面试次数不多，错误的判断了局势，以为自己 10 拿 9 稳了，结果未果！@@

只记得 9 点到 11 点特难熬！

点评：一面表现尚佳，二面没有闪亮的地方，没有自己鲜明的观点，别人记不住你一般就没戏了。况且别人都是本科的，这个公司当然愿意要他们，因为一个硕士去深圳拿点钱，肯定不会安分的！不过算是增加了经验！来这个招聘会，就是想有点面试经验，也不是真的想去，但是被拒以后打击还是蛮大的。现在能够从正面反面看清楚了，不管怎么说，积累面试经验的目的算是达到了！

4.2 深圳天音通信失败面试经验（2007.11）

在天音宣讲会上有当场面试，只是当面投递简历给面试官，做一个简单的自我介绍。对于从小身经百战的我，这简直就是不费吹灰之力，轻而易举的拿到了第二天位于皇城花园酒店的面试通知单。当然，我在这里说不费吹灰之力是因为我有所准备。因为天音是搞手机分销的，所以它在招聘时比较注重是否有相关方面的社会实践，而且在这种有自我介绍的小面试里面，如果你等到面试官张口说你可以开始了，就等于听到：你可以回去了，不用说了。要彬彬有礼的拿捏分寸，主动出击。第二天的面试是小组辩论。10 个人一组，给一个案例分析。

当初我们组的案例是，在一个小镇上，有一个人的老婆生病得了一种绝症快要死了，整个小镇只有药剂师有可能能够治愈这种病的秘方，但药剂师不肯白白的给人，但这个人又很穷，他应该不应该去偷药去治他老婆的病呢？

看完案例后，看大家都没有反应，我积极的开始了发言。因为没有搞清楚状况，我本一直以为天音是私企，所以坚定的把握“私企重制度，国企重人情”的原则，认为他可以通过打工或预付部分费用然后偿还的方式给他老婆治病而不该去偷药。可后来才知道，天音通信是赣南果业控股，性质好像有点国家关系。哦，方向性错误，遗憾没能进入第二轮的面试。

4.3 深圳天音通信湖南大学销售面试（2006.10）

最近找工作已经郁闷得要死了，今天去面试天音，又被 BS 了一回。

湖大复临舍真的是人山人海啊，可见大学生就业真的是个严峻的问题，谁也不敢掉以轻心，哪怕有一个机会都是全力以赴，现场还看到湘潭大学的同学，Oh 天啊。

我去得稍微晚了一点，就站在后排听吧，经过痛苦的提问环节——有些问题实在浪费时间，终于到面试了，顿时大家像潮水往 HR 前面跑，7 个队伍每个起码 3、40 人吧，我晕。

排队排得晕头转向，最后，终于差不多了，就到了就到了，这时候队伍还是有点挤，按照我一直的性格，我就侧身让后面的一个人先面了。问题就出这里了！那个人面试完后我刚坐下，还没把简历给 HR，他就来一句：刚才你为什么把位置让给别人？我一下就蒙了，什么问题，胡乱得回答了一下，说什么他在挤啊就让他先。然后把简历递过去，对方胡乱看了一下，看看我，我以为要发问了，正抖擞精神呢，他来一句，对不起，你不适合。

灰溜溜地走出大厅，终于吸到了清新的空气，猛然就想到了自己失败的原因。去应聘的是销售的职位，怎么能因为别人挤一下就让出位置呢？现在是这样，以后工作怎么把东西卖出去？面试官是老手了，心里有点后悔，早知道~早知道~哎，哪来那么多早知道呢？凭良心说，我认为前面几个拿到第 2 轮通知的人有些条件并不比我好，有的还不如我，但确偏偏是我失败了。自我总结是一面试没经验，二也许真不适合销售。失败倒不可怕，并不是一定要这个工作才能活，只是希望自己不要再犯这样的错误。

4.4 深圳天音通信财务面经（2006.04）

大概 4 月 15 日面了深圳天音，做手机代理，对访问了几个问题，“其中感觉比较专业的两个问题答得特别的糟，先是对方向作为出纳对现金的控制有什么，我当时答我觉得重要的事对出手的每一笔钱做到时时记账，定时盘点就保证账目的正确，出门时觉得为什么不说要做到三点：1 安全性的控制就是保证保险柜的安全性，2 合理性的控制就是做到员工提前一个工作日报备需要的现金数量，这样保证每日支取现金的合理性，3 才是准确性的控制。还有对方问你觉得作为你原来工作的广告公司财务控制点在哪，我说我觉得我们原来关注的是回款问题，对方追问说就是要是作为老板你觉得你会比较关注什么啊，我说那我可能比较关注新媒体的开发和新客户的扩展老客户的维护，除此再没说别的，现在觉得对方可能听了特别崩溃，我同住的 mm 说要是她，肯定先想到的是成本、利润、现金流，我觉得可能也不是特别好，但至少听着比我说的要转业多了。哎！当时面试的时候脑子一片空白啥都想不起来了，真丢人，我说完话连我自己都觉得说的真没点财务素养。”

4.5 深圳天音通信面试全记录（2005.12）

深圳天音通信公司，一家很年轻的手机分销商，但是在深圳已经立足，并且取得年收入 200 亿元。整个面试的流程让人感觉到它的正规，它的发展潜力之大。并不是说我现在已经签了它就给自己贴金。总共四轮面试：

1. 现场一分钟面试
2. 无领导小组讨论
3. 结构化面试

4.压力测试&入职动机测试（我定义的，不知道面试官的目的是什么）

一分钟面试

经过这么多的面试，我很自信了，很简洁又有重点的介绍了自己。进入了二面。

无领导小组讨论

TCL 的面试真是个好宝，我一上来就提出自己的建议，设置了讨论的流程，然后在讨论的过程中很适当的充当了协调人的角色，发挥不错。

结构化面试

面之前在網上查了不少的结构化面试的资料。很有用啊！我系统的知道了市场营销的人才应该具备的计划、协调、决策、创新、应变等能力。不过去面的时候跟正规定的结构化面试不一样。他看了你的简历，问了以下的问题：

- 1.最有成就感的事情
- 2.最有挫败感的事情
- 3.最失望的事情
- 4.兼职中最感到困难的事情
- 5.人生中最大的失败
- 6.你认为你为什么适合这个岗位
- 7.你当班委很多年，为什么不在学生会任职

其实这些问题我都没系统的想过，不过在網上填 Colgate 的简历的时候都用英文填过，所以这次回答的时候信手拈来。

通过后发短信叫我备齐所有资料去四面或者签约。同学都祝贺我说工作找到了，我说不是还有个四面吗？结果两个签了的同学说，那只是例行公事，跟你谈谈薪资什么的。我也很高兴，一个月的苦难终于可以终结了。但是真的有四面.....

压力测试&入职动机测试

41 个人进入这一轮，面试官说：非常感谢你们这些优秀的毕业生能加入天音，但是很遗憾的告诉大家，今天将有一小部分人会被淘汰。大家都是非常优秀的人才，但是天音也要选择自己适合的人才.....我靠，刚说完，我心里好像压了铁块，脸也烧起来.....

首先是 20 分钟的提问，看你还想对公司了解些什么，然后是每个人花一分钟时间谈谈自己的感受。每一个人的发言都是一种煎熬啊，特别是轮流谈感受到时候想怎么还不快结束.....这是我求职以来心里压力最大的一次。最后有 8 个人被淘汰了，又有两个拽人自动退出，这样剩下的就都顺利的签约了。我也结束了自己的求职之路。

经验总结

- 1.应该系统的考虑一下面试经常被问到的几个问题，准备好答案
- 2.回答问题的时候尽量把它靠到应聘的公司和岗位上来
- 3.诚实、自然
- 4.运气很重要

4.6 深圳天音通信客户代表面试（2006.12）

天音公司，也是一个很不错的公司，应聘客户代表。结果去了宣讲会才发现是要现场一分钟面试的，我倒是不怕这个，就是我穿的有点太随便了。一个中年女士面试我，先让我自我介绍，后面问一些基本的问题，突然问我愿不愿意到县级地区开展业务，我说只要能提升我实力就愿意。接着他又问，愿不愿去新疆开展业务。我当时心里就说那么多人你怎么光招我说啊，欺负老实人吗。但是最上不能这么说，还是说我只要能快速提高我能力就行。结果我顺利地得到了面试条子。呵呵开心。

第二天去酒店参加无领导小组面试,开始都不知道是什么样的面试,后来进去了才知道是无领导小组面试,这是我第一次听到无领导小组面试这个词。但是也没什么害怕的,反正正常发挥就行了。后来由于大家都是第一次经历,在时间分配和最后达成共识以及矛盾的解决上面都没有经验,没有完成所有的任务,但是我是那里表现最出色的。后来我总结了,再无领导小组中最重要的就是时间,和团队协作,任何个人主义,表现主义都会葬送整个团队。这次面试给了我很大的帮助,让我学到了很多,在我以后的面试中有很大的帮助。面试后我还心喜会进入下一轮,结果又让我失望了,让我莫名其妙,我是表现最好的为什么没我。后来明白了,没有完成任务的话,整个组的分都会很低的!所以我明白了一句话:一个优秀的团队最差的队员也比一个差团队的最优秀的队员要好。团队协作才是团队最重要的。我明白了什么时候要低调!

虽然没进天音,但真的很感谢这次面试对我的触动!大公司正规的面试确实能燃我们初出茅庐的人增长经验。

4.7 深圳天音通信面试总结留念 (2009.12.02)

11月17日,我终于签下了深圳天音通信,不管是骑驴看马,还是最终的选择,我都不后悔这个决定,正因为如此,才会在现在再一次提起,与大家分享我的经验。

其实一切都还是随缘的,跟拿下TCL一样,没有刻意的去准备,只是尝试着在宣讲会现场投了简历,运气还好,过了一分钟的资格面试,顺利进入下一轮。

第二轮是个统一的在线笔试,主要是性格测试,还是按着自己所想着来,相信这些童鞋们已经很有经验了。第二天参加的小组面试,是我认为的比较正式的小组面试,(根据自己几次面试经验来看),7到8人一组,围座而谈,谈的主要是关于天音的案例,而面试官也有5、6个。二面的时候是两个HR,机构化面试。

简单的情况就是这样,这里还是说些题外话,1、天音是天音控股旗下的支柱型产业。2、天音是08年的最佳雇主。3、一个比较有发展潜力的新兴势力。而自己签下,也主要看的是这三点。(最终自己是留在当地的分公司,被分总留下培养了。。。)

接下来,转一下自己前几天总结的招工作经验以供参考,不足之处,敬请见谅。

1、提早准备。如果说到准备的话,就单单简历来说,我还是准备的蛮早的。在上学期比较早的时候,在小钱那儿淘到了比较好的模版,就试着做起来,为的还是准备的暑期的实习。做好了一期后也投了不少,但是比较失败的是,没有回音(后来在荣昌的时候才来回音,杯具的办事效率),败走荣昌,随校出征。回归以后,自然是进一步总结简历的不足,进行了大范围的改动,为的是准备工作了。为了积累面试经验,也参加了几个社会招聘,兴业银行,百度等等什么都有,多是一面,也学到了很多。接着就是看几个招聘网,应届生,英才网(虽然现在多叫阴才网=)几乎是一直关注的。只要是比较好的校招信息提早了解,宣讲会提前向同学预知。还有就是进一步准备好相关资料,重要性不言而喻了。

2、关于面试。跳过笔试环节,其实简单来说就是个行测和RP问题,自己好好把握。我还是着重谈谈面试。众所周知,现在的面试基本可以概括为群P和单P,根据我小小的经验来看,群P的时候大部分是无领导小组讨论,要注意自己的角色,不想当领导者就不要死抗,不要抢话,发言的时候注意语速,控制好节奏,充分表达自己的意思即可。学会聆听!还有一点,注意细节,这往往是大家容易忽略的。细节包括进门后开始的一系列动作,甚至包括你的坐姿,手势,面部表情等,这些也是评分标准之一。至于单P,一是要自己的事先充分准备好资料,多是结构化面试有效,二是看自己现场的灵光了。我的建议是多笑,不知道怎么回答,笑;感觉自己回答有问题,笑。

3、你的选择是否正确。很多同学简历投出没反应,我觉得其中一个原因是在于自己斟酌岗位上出了问题。我的一个建议是,最好投营销。至于单单为什么要做营销,营销的好处,请看我上一篇日志,这里不多说。我只想根据我的专业分析下原因。我的专业是工商管理,投营销不代表我不像做管理。我的想法是,我们专业跟倾向于市场营销,虽然也在人力资源,会计有所涉猎,但是没人人家专业。除非你有很好的行政,文秘资本,你就不要想着以来就倾向去管人家。其实要想去管别人,自己先学着去被人管理。这个道理都懂,但是说句实话很难做到。每个读完大学的都想找个高起点的工作,总觉得高人一等。其实如果你要找心理平衡的话,去一个

大公司做销售，也是不错的选择。说到这里，我想请问大家有没有一个长远的职业规划？没有的好好想想吧。还有个问题是 HJ, YZH 董靴问过类似的，为什么面试感觉不错，还是被鄙视了。我的回答简单，如果你真的觉得你面试毫无问题的，那就是潜规则（做市场的都有无缘刷女生的规则），如果没这个，还是要好好总结一下自己的面试是否有什么纰漏了。如果都不是，那就是杯具。谁也不想的。

4.8 深圳天音通信四次面试全过程（2006.12）

深圳天音的宣讲会，位置全被做满了，而且站着的人还比坐着的人多。我找到一个角落里，倚着墙闭着眼等收简历时候投了简历就回去睡觉。没想到的是这又是个现场面试。我娓娓徐徐的站在面试大军里，很长的队伍排了十几排。

我扫了下所有的面试官，没有一个我看了后能让我把心情放松下来的。快要轮到我了，十几个在我前面面试完了，可是只有三个从我们这个面试官手里拿到了能参加第二轮面试的通知单，也就是大部分人都被他淘汰了。我心想试过这里不行，我就到别的面试官那接着来，我今天绝对不接受两次打击。看到我前面几个家伙都被 P A S S 了，我发现他们都有个通病就是坐在那里后不开口，而是等考官问，而考官大多是看简历然后让我自我介绍，再对你做的自我介绍开问。问的一般都是他觉得是虚的介绍，发现你一旦反映过慢，就 P A S S，这样我就知道我该怎么做了，坐在那里先说你好，接着没等他问我就介绍自己，顺便把他可能觉得可疑的地方，做了下简单概括。他一边听一边点头，然后只问了我一个问题，就是问我以前那个做兼职的手机店的名字叫什么，别看这个问题很简单，但是他的眼神很雕的看着我，原话是这样的；“你在赤峰三星总店做过手机促销是吧，那好，你把这个三星总店的名字告诉我！”因为这个经历是我蒙的，还好当时没被吓住，要知道，我应聘的这个天音公司就是做全国三星的总代理的，他是在咋我呢，我向上翻了下眼睛，然后看着他，用右手食指点着一个一个字的说出来了“叫 - 赤峰 - 三星 - 真品 - 手机店”这个店在赤峰根本不存在，他还是点了下头，然后把我名字写在那张第二天的“邀请函”上了。交给我后说祝你好运+握手。

第二天是小组讨论，我打车才找到这个面试的酒店 - 新宜大酒店（我就是在这里签约的，要记住它）。我的惊心准备让我在这次小组讨论中发挥的很出色，所以顺利的接到了第三天的面试。唯一没有准备到的就是我们讨论的题目是关于超女的，但是我又是暗喜，虽然一集超女也没看过，但是每次璇子都看了，而且每次看完都给我讲讲，所以我还是对超女略知一些，在这里还是要说“宝贝，我爱你！”

第三天就是一个经理单独面我了，一面就是半个多小时啊，这就是传说中的三面，第一次面这么长时间，问了我好多问题，还好这个经理是个“笑面虎”，减少了我很多紧张感。但是面试出来我自我感觉不好。

第四天，我还是来到新宜大酒店，在这里，三个经理要统一下意见，就是说每个人都要经过最后这三个经理的一致认可才能过关。每人作两分钟的自我介绍，通过前三轮挑选下来的三十多人真的是个个看着都很干练，而我觉得自己显得很渺小，当然我这种心理是不会表现出来的，我外表也很稳重的坐在那里。每个人自我介绍之后，我幸运闯关，结束了这场激励的战争。

五、 深圳天音通信工作经历&感悟

5.1 深圳天音通信经历——入职培训

很不容易的，在考试将要结束的时候接到了天音通信的通知，7.15-7.18 期间在朝山街大都酒店接受为期四天的培训。

其实公司给我打电话的时候我正在考试，而且很不幸的是，当时被某老师当典型，把手机关机又放到书包里，然后把书包放在老师眼皮子底下了。

所以考试结束后通过可亲可爱的全时通，知道了有一个未接来电，所以思索再三，还是打回去了——要知道当时我的话费已经处于停机的边缘了，呵呵

很幸运的，我从耳机中听到了“天音通信”这几个字，立马觉得自己的花费值了，然后知道我望眼欲穿的培训终于“千呼万唤始出来”了，呵呵，真的很兴奋啊

7.15，准时到达培训地点，那天车很挤，所以我破费了 2 元钱坐 K96 去的。

天音公司还是很重视这次大学生暑期训练营的，请来给我们讲课的都是济南分公司的高级管理人员，杨总，洪总，还有周鹏经理（后来积极要求去市场部实习的女生中有一大部分是冲着周鹏帅哥去的，呵呵），刘燕经理，尹燕姐姐（很多男生都在看着漂亮亲切的尹姐姐才坚持下来的哦），陈磊哥哥

四天的培训很短，但是学到了很多的东西，也知道了团队的重要性，呵呵，谢谢我的队友，也谢谢天音公司的前辈们，希望我们能做同事！

5.2 深圳天音通信感悟——我在天音的日子

离开天音通信已经半年了，心中还是有一种情结难以释怀，“我不能名其状”（呵呵，都引用起道德经了）。昨天夜里，竟然梦回天音，与旧时的同事、好友畅谈，面聆旧时领导的教诲...

我大学一毕业就来到了天音，时为 04 年 5 月，五一长假之末，经过了 3 轮的面试，最终由谭总敲定并留在了天音工作，整整两年。这两年对我的未来真的产生了极其重要的影响，直到现在离开了那里，我依然承认天音是一个优秀的公司，人才辈出、自我革新、讲究文化...

那时的总经理、现北区总监谭中胜，仍是我至今为止最为由衷钦佩的领导，他那豪情、运筹帷幄的机变、处变不惊的风度、高瞻远瞩、举重若轻、胸有成竹，对员工的关怀，个人的修养，都使我发自内心地折服，我一直视他为自己的师长，聆听他教诲的那段日子，是我成长最快的阶段，他总是能让人觉得前途的光明、方向的正确、以及这样做的必要，使我毫无怀疑地认为他的观点具有前瞻性...然而自从他之后，我就再也没有遇到这样具有哲学深度和无暇品格的领导了。

我记得那时，虽然从一个小小的市场督导开始，但谭从未中断郭对我的关怀，经常性的询问、交谈、排忧解难，令人感怀，即使在他担任北区总监、日常奔走于 10 多个城市指导各分公司那么忙的时候，他还有一次专门叫了我去他的办公室，与我谈心，还有一次与我一起吃了午饭.....我相信他是无私的，对年轻人的关怀，是处于一种情怀...

我当初离开天音的理由，如果说起来似乎有点孩子气，竟是为了和当时的分总 liuyh 和人事经理 lif 赌气。但当时实在受不了这两个人的倒行逆施了，他们俩在道德上都存在一定的问题，况且我在他们面前并不得意，于是我选择了离开，说实话也是一种无奈，否则谁会离开这样一个自己怀有那么深情结的工作场所呢，更何况那里的几乎所有同事均可为我的好友，我离开时亦有一种壮志未酬之感，因为当时的市场人员实未有可与我匹敌者...

昨夜的梦中再次回到了天音，主要梦见的是与谭总的交谈，好像是他问我离开天音后如何如何的，具体的我也记不清了，呵呵。他作为一个高层或许早已忘记我这样一个已经离开的员工的，但当初在他的管理下确实受益匪浅，故此念之。

5.3 深圳天音通信感悟——天音加油

大家签天音的人都来热闹一下啊
任何一家公司都有其优势和劣势
事在人为
只要自己才有才加上努力
到哪里都可以发光的
无论你是拿天音做长期发展单位也好、跳板也罢
一定要平稳心态
认真学习
方可成就大业
我也是 09 年签天音的应届生
在哈尔滨地区从近 2000 人中选拔了 15 名
天音经过了层层挑选，选择适合自己的人
大家既然已经进来，证明你的能力是出色的
那么就努力做吧
相信你的未来是美好的
等天音把你变成一个无比强大的“真正强人”时
你将在社会这个大圈子游刃有余
会为自己的事业、自己的成功奠定坚实基础
相信天音、相信自己吧
相信天音才能更好的相信自己
相信自己才能更好的在天音成长

5.4 深圳天音通信经历——实习报告

天音通信暑期实践报告(2008-12-12)

2008 年 7 月中旬，经过几轮的笔试面试，我终于通过了天音通信南京分公司的筛选，成为了其公司的暑期实习生。离开安静的教室，怀着一份好奇，一份激动的心情走进了社会。第一次运用自己所学的理论，结合实际，亲自动手实践，在这次实习中给我提供了一个理论与实际结合的机会，同时也认识社会锻炼自身能力，以及更好的适应社会需要的机会。

天音实习第一段是实习培训的那四天时间，虽然很短暂，但每天我都显得无比兴奋和紧张，有如激烈的竞技比赛中的那种心情，每天都会去回味今天一天的人与事，然后闭上眼睛去猜测明天又会是怎么一个景象，天音培训确实让我学到了很多，团队精神是我体会最深的，由于加入了激励机制，作为组长的我必须带领我的组员去取得好的成绩。有压力，然而更有动力。

接下来，我们如期参加了天音给我们分配的实习任务，第一件事是市场调研，按我的经验，实习调研一定得有一个章法，那就是如何展开工作，特别是在一个团队里面，每一个人的专业优势和个人喜好决定了他的作用，最后经过团队讨论，人员进行了合理配置。因为我在促销培训的过程中跟着汪姐（市场督导），了解了新

街口的情况，因此地理位置比较熟悉，最终我选择了这一块地方进行调研，课题是“南京的手机代理商状况以及天音的竞品分析”。

我们调查的方法主要从以下三方面着手：

- 1、终端访问。即我们团队成员在新街口附近的各大手机卖场，通过佯装买手机和销售人员进行沟通，从而得出一些代理商信息以及代理商的代理手机产品
- 2、网络查询。由于很多的手机以及代理商信息在终端访问中无法获取，因此我们通过在网络上进行搜索获取信息，主要通过代理商的主页、百度、Google 等搜索网站进行信息的搜集、筛选、整理，最后得到有价值的信息
- 3、个人关系。即发挥我们团队中个人的人际关系，来直接获取有关信息，这样的结果会更加准确，信度和效度都比较高

在终端访问中，我们花了一天时间初步拜访了一下新街口各大手机卖场，经过一天的折腾，我们聚集在一起，对终端门店客代的工作内容进行总结，然后提炼问题，制作问卷，这是我们方案中的第一步，初步拜访。

在我进行的拜访中，我就拜访了三家比较重要的门店，第一家世纪新浪店的天音促销员和店主非常配合我的工作，第一次我就成功接触到店长，让我获取很多重要信息，比如说客代对库存的了解是否及时，促销信息是否及时下达，礼品赠送是否有问题等，都直接关系到客代的工作内容，并且初步让我了解了该店长对客代工作情况的反映，另外通过与促销员的交谈中，我了解到世纪新浪的客代给促销员的印象较好，但终究是一家店，我心里并不踏实。接着我访问的是苏宁电器淮海路店和中央商场三楼的三星柜台。当然在拜访过程中碰壁是难免的，主要看你自己心理调节，因此良好的心态必不可少。通过终端拜访，让我第一次接触到手机行业的终端销售。

终端访问结束后，大家回去后一起讨论后，再结合网络资源，最终得出了一份详细的市场调查资料，并在后来的实习报告总结会中一举夺得第一名。

实习的第二件事情就是和客户代表走访终端。这一阶段主要包括一下几件事情：

- 1、送物料
- 2、手机抽查
- 3、拜访客户

每天上午我们到公司经过简短的会议，我们和客代去他负责的门店，在这期间我去了山西路、新街口、大场、江宁等几个店面。虽然送物料比较累，但是作为马上走上社会的我们还是从底层做起，踏踏实实的向前。在手机抽查中，我们主要是抽查天音促销员在各自的店铺对天音产品的熟悉度以及对天音的促销计划了解程度。

拜访客户是我印象最深的，在拜访中我学到了在社会上如何和人交流，以及上级对员工的关爱在工作中的重要性。通过学习我了解到以后的工作很大程度上是与各个部门和人员之间的沟通和协调，压力自然是会有的，有压力才有动力，遇到问题及时想办法并积极与相关部门和人员交换意见以便问题的有效按时解决。

最后就是实地练习 每到周末的两天我们实习生要帮公司进行促销活动 南京的7~8月份是最炎热的时候，大家热的满头是汗，虽然累，但是还是很充实的。在促销过程中我们就结合了我们学习的理论，也让我们有了理论结合实际的机会，大家都使出浑身解数来促销，当然，不折不挠，坚忍不拔以及正确的销售技巧是成功的条件，同时也考验了我们的坚韧性和忍耐力，这也是我们在学习邓小平理论中所说的，要埋头苦干、实事求是、坚持不懈。

一个月的实习时间，说多也不多，很快的就过去了。在天音通信公司的这一个月时间，却是学到了很多的东西。一直以来毕业都想去做销售，所以我很珍惜这次实习的机会。天音通信公司是一家手机代理商，是中国最大的手机代理商。代理了三星、诺基亚、摩托罗拉和索尼爱立信四大品牌的手机。一直都有人跟我说，做销售是很累的，这次真正的自己去做一下，才知道了做销售到底有多累。因为要想做好，你就要主动地跟别人去交流，和别人去说话。刚开始的碰壁是难免的，也是非常痛苦的。但这个心理关一定要克服，就是要撕下脸皮。其次在手机分销这个行业竞争是很激烈的，而要在这么激烈的环境中生存，没有一个很好的销售团队是不行的。而在天音，这些最底层的销售人员，可以说个个都是销售精英。每个人的工作很简单，但要做到很好就很难。有句话说：“任何人都可以做销售，但不是任何人都能做好销售！”我们所作的主要工作就是去和促销员，店

员，店长做关系。这是我在这次实习中感受最深的体会。最后我想对在我实习过程中给我以帮助的朋友以及其他领导和同事表示深深的谢意，感谢你们给我的帮助和指导。

如需获取**深圳天音通信**本年度校园招聘最新进度

了解最新**深圳天音通信**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**深圳天音通信 2011 校园招聘俱乐部**



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

声明：深圳天音通信 2011 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)		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
银行类	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)	保险	中国青年报
	花旗(Citibank)		新华社
	汇丰银行		外研社
	恒生银行(HBC)		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)	物流	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)		马士基(Maersk)
	埃森哲(Accenture)		中集集团
IT	英特尔	机械/电气 设备/自动 化/重工/轻 工	北京首都国际机场
	联想(Lenovo)		ABB
	微软(Microsoft)		施耐德(Schneider)
	IBM		西门子(Siemens)
	惠普 (HP)		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)		松下(Panasonic)
	朗讯科技		通用电气(GE)
房地产	万科集团	电子电器	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)