

应届生2018校园招聘 求职大礼包

明基篇

应届生论坛明基版:

<http://bbs.yingjiesheng.com/forum-199-1.html>

应届生求职大礼包 2018 版-其他行业及知名企业资料下载区:

<http://bbs.yingjiesheng.com/forum-436-1.html>

应届生求职招聘论坛 (推荐):

<http://bbs.yingjiesheng.com>

目录

第一章 明基简介.....	4
1.1 明基概况.....	4
1.2 明基文化.....	5
1.3 明基的科研开发.....	6
1.4 明基竞争对手.....	6
1.5 明基业务范围.....	7
1.6 明基的领导者.....	7
1.7 明基的集团组织.....	8
1.8 明基的发展战略.....	9
1.9 明基的生涯管理.....	9
1.10 明基的轮岗制度.....	11
1.11 明基：企业文化也能创造价值.....	13
第二章 明基笔试资料.....	15
2.1 硬件工程师笔试题.....	15
2.2 明基在线笔试题锦（附参考答案）.....	15
2.3 明基在线测试题目汇总.....	21
2.4 明基制造部笔试题.....	23
2.5 明基笔试题感言.....	24
2.6 历年明基笔试面试资料整理.....	25
2.7 BENQ 笔试奇遇.....	27
第三章 明基面试资料.....	28
3.1 市场推广专员面试.....	28
3.2 人力资源专员面试.....	28
3.3 2014 年软件工程师面试.....	28
3.4 Android 开发工程师面试.....	29
3.5 刚回来！被鄙视了.....	29
3.6 明基面试归来.....	30
3.7 明基的笔试面试.....	30
3.8 明基第一次面试.....	31
3.9 明基二面记.....	32
3.10 成都明基核决面供分享.....	32
3.11 明基北京一面二面.....	34
3.12 明基市场推广一面二面.....	34
3.13 北京三面归来.....	35
第四章 明基综合求职经验.....	35
4.1 明基的笔试面试.....	35
4.2 我的 BenQ（明基）求职之旅.....	36
4.3 明基笔试和面试篇.....	38
附录：更多求职精华资料推荐.....	39

内容声明：

本文由应届生求职网 YingJieSheng.COM (<http://www.yingjiesheng.com>) 收集、整理、编辑，内容来自于相关企业的官方网站及论坛热心同学贡献，内容属于我们广大的求职同学，欢迎大家与同学好友分享，让更多同学得

益，此为编写这套应届生大礼包 2018 的本义。
祝所有同学都能顺利找到合适的工作！

应届生求职网 YingJieSheng.COM

第一章 明基简介

1.1 明基概况

明基官网：

<http://www.benq.com.cn/>

明基集团

1999 年正式诞生，为光电、数字媒体和网络通讯领域的大型专业化集团公司，旗下共有包含明基电通在内的十家独立子公司，除明基电通（BenQ Corporation）以外还包括：友达光电（全球第三大液晶显示屏幕设计产销公司）、达方电子、达信科技、络达科技、和心光通、达利投资、达虹科技、明基逐鹿与飞利浦明基储存科技。集团公司掌握关键零组件，以水平整合、垂直分工方式互享资源、相互协调。其中明基电通共分为数字媒体事业群、网通事业群和信息产品事业群等三个事业单位，每一个事业群都拥有广泛的产品组合。而友达光电则专业从事平面显示器模组的研发、制造与行销，主要拥有两大生产线：等离子显示器（PDP）模组及液晶显示器（LCD）模组。达方电子致力于专业通讯与精密元件的研发与制造，主要产品包括桌上型及笔记本电脑键盘、精密陶瓷元件及 RF 元件。达信科技主要制造储存媒体和偏光膜。络达科技则提供无线通讯整合集成电路。和心光通供应光纤通讯主动元件与模块。达利投资则是发展集团新事业投资与新事业育成的一家创投公司。而明基逐鹿则是以提供企业信息化软件、解决方案与 IT 管理咨询、培训服务为主要业务。2004 年，明基集团总营业额达 105 亿元美金。

明基在全球

明基电通成立于 1984 年，产品与技术涵盖数字媒体、计算机系统及周边、网络通信及光储存等数字汇流之 3C 领域。其广泛的产品组合，以享受数字科技生活为发展目标。2001 年 12 月，明基电通正式发布自有品牌“BenQ”，以“时尚产品网络化”为核心发展概念，涵盖移动电话、Joybook 笔记本电脑、液晶显示器、液晶电视、投影机、光盘刻录机、DVD 刻录机、Joybee 数字随身听、数码相机、扫描仪、多功能打印机、多功能一体机、键盘、鼠标等多元化产品线。

明基 BenQ

2004 年营业额为 50 亿美金，拥有员工近 14,000 名。身为 IT 产业的领导者，BenQ 在产品研发、制造、销售以及客户服务等各方面均达全球化规模。目前，BenQ 已建立包括中国、欧洲、美洲与亚非中东等在内的四大业务区，以及 45 个遍布全球的行销据点；在中国苏州、中国台湾、马来西亚槟城及墨西哥墨西卡利则设有生产基地；在科研方面，BenQ 拥有位于中国苏州的软件研发中心、中国台湾及美国圣地亚哥的通讯研发中心，及 2000 多位研发工程师，2392 项以上专利；在市场占有率方面，BenQ 多项产品位居世界前列，其中液晶显示器 2004 年占全球销量的 11%，投影机、光储存产品总体、扫描仪及手机的全球市占率分别为 14%、9.3%、24% 和 2.3%。更多信息，请至 BenQ.com 浏览。

明基在中国

1993 年，明基电通投资苏州新区，陆续建立起大规模的制造基地、研发中心与营销团队。1997 年，明基开始全力拓展大陆市场，并在短短几年之间，企业营收从零增长到二十多亿元人民币。2001 年底，BenQ 新品牌全球发布会在苏州召开。在紫色 BenQ 诞生的三年多来，明基经历了产品线“由蓝转红”的调整和扩张。目前，BenQ 已在内地市场树立起强大的品牌影响力，不仅保持液晶显示器、光存储产品、键

盘、扫描仪等传统电脑外设市场的领导地位，更凭借着 Joybook 笔记本电脑、Joybee 数字随身听、数码相机、手机等网络时尚新品的加入，开始为 BenQ 品牌源源不断地注入“快乐”因子。

以苏州为核心，明基 BenQ 已建立近 20 家分公司和办事处，营销网络遍布全国各地；明基中国营销总部也从员工人数两三人发展到 900 多人的全国营销指挥中心，并培养了一大批行销专家。秉承“平实务本，追求卓越，关怀社会”的企业文化，积极打造学习性组织，明基 BenQ 所拥有的人才队伍和他们的知识，已构成企业最核心的竞争力所在，而自有品牌 BenQ 经过 3 年多来辛勤的耕耘，也已在国内 3C 产品领域内建立起稳固的市场地位，后续成长力道相当惊人。

1.2 明基文化

明基集团立志以“Bringing Enjoyment and Quality to Life（享受快乐科技）”为己任，打造数字时尚领导品牌。身为 IT 产业的领导者，BenQ 在产品的营销、制造、研发等各方面均达全球化规模。2002 年 6 月，明基被美国《商业周刊》评选为“2002 年全球前 100 大 IT 企业”第 13 位，并高居全球电脑及外设类企业第 6 位。如今明基又将视野投向了 IT 管理咨询领域，借助其旗下的明基逐鹿软件事业部将自己几十年沉积下来的丰富跨国管理经验传递给业界。

那么，对这样一个目前年收入已近 60 亿美元的全球经营的大企业集团而言，是如何将自己享受快乐科技的品牌文化融合进自己的企业文化中的呢？又是如何将企业的价值观、理念同员工相契合的呢？明基中国区人力资源总监兼明基逐鹿首席咨询顾问黄仁宏向我们分享了“明基如何启动与员工的心灵契约—软性企业文化的建构与发展”的心得。企业文化有外在文化和内在文化之分。外在文化就是物质文化，如员工的行为，公司的环境设施。走进一家公司你不会直接看到“以人为本”、或者“诚信”，只能看到外层的的东西，如员工待人处事的态度和行为，公司周遭的氛围。在明基有一种厕所文化，员工在厕所中可以读到一些有趣的小故事，且这些小故事是经常更换的。拜访者走进明基通过这些细节就能感受到明基的企业文化。内在文化就是精神文化，内在文化和外在文化靠制度文化来沟通。内在的精神文化通过制度文化的制约、雕刻才会得出外在的企业文化。这就是企业文化形成的过程。

企业文化根源于企业愿景，在制定企业文化的时候一定要与员工沟通，让大家理解。明基企业愿景：传达资讯生活的真善美（Bringing enjoyment and quality to life）企业使命：成为世界级（通讯、资讯、多媒体）行业的领导者及华人地区经营最具影响力，最受赞赏的企业，为客户快乐服务。愿景是比较长期而且比较抽象的指导方针，企业使命比较具体，通常定义在 5 年内。为了达到这样的使命，我们的员工建立起他们的价值观：平实务本，追求卓越，关怀社会。平实务本，追求卓越是由高科技行业流动性大，发展速度快的特点决定的，而关怀社会除了有回报社会的想法外，更多的是希望员工可以开拓视野，均衡发展，否则每天在一个自我封闭的环境下工作人格会有缺陷。

那么，企业文化如何贯穿公司运作？企业文化要指导公司目标发展，可以以此定出大方向，要找怎样的人？要塑造怎样的员工？怎样达到提高员工绩效的目的？这是企业文化如何和企业运营机制结合的想法。做企业文化有时就像做广告，做广告不可能从一句抽象的话里去想象拍出一个广告，这样演绎是很困难的，它需要从一些具体的实例中将企业文化的内涵表现出来，很多时候需要创意。

企业文化的塑造分硬性模式和软性模式：硬性模式属于半强迫性的包括规章制度、绩效考核、培训发展。明基内部实行的是 360 度绩效评估，借助内部强大的软件平台，HR 可以对每一位员工实行 360 度绩效评估，来自主管及周围同事的评估，可以让员工切身感受团队工作的重要性。培训发展，以颠峰战将营为例，这已经成

为公司的传统，共 4 天 3 夜。通过完成一系列的巅峰挑战项目，让大家在一种特殊的环境下，超越自己的极限，培养团队精神、塑造在特殊环境时的深刻感情。这个活动最重要的是使员工对明基的企业文化产生认同感，经过这场刻骨铭心的培训很多员工的人生从中受到很大影响。

企业文化还有另一种软性模式，这些是对员工产生潜移默化影响的方式。通过一个贯穿全部的主轴利用一些软性模式的工具：内部刊物、内部网站、内部活动，将抽象的企业文化转变成具体的企业文化。这个主轴在明基就由一只勇往直前的狮子形象推出。利用狮子形象

将明基人“团结合作，相互分享，忧患意识，敬忠职守”的价值观体现出来。借助狮子形象明基在内部发起了“辛巴计划”，辛巴计划的目的在于塑造出“博学明基人，健康明基人，活力明基人，魅力明基人，智慧明基人”相应推出的辛巴计划包括：文艺复兴运动，活力大本营，健康一把抓，时尚代言人，辛巴小管家。

明基是一个学习型组织，企业内部具有浓厚的学习氛围。每天员工打开电脑，开机画面便是明基的内部门户网站。借助门户网站上的知识管理系统，可以实时分享到其他同事的工作经验，心得体会，经典文摘等；通过网站上的教育培训频道和工作流管理系统，他可以实现自我发展计划的设定，由自己、主管、HR 共同拟定个人的培训计划。明基就是通过这些具体而又富有创意的事例启动企业文化与员工心灵的契合的。HR 作为企业文化的宣导者需要积极对内部员工进行市场推广，David 感叹到，对内部员工的市场推广有时候比企业对外的市场活动还重要，因为，损害了一个员工的情感，可能会因此损害到成百个客户的情感。

1.3 明基的科研开发

在全球，明基拥有四个主要的研发中心，包括圣地亚哥通讯研发中心（美国加州）、新竹前瞻技术中心、台北数码时尚研发中心，印度科技中心、澳洲悉尼消费者科技体验中心、苏州软件研发中心以及即将成立的韩国研发中心，研发人员超过 2000 位，博、硕士研究生人员占 65%。过去 5 年，明基平均每年提拨 4% 的营业额作为研发经费。截至 2005 年 7 月，全球专利共 2406 项，另有 2342 项专利正处于审核阶段。

在苏州，明基建立了一支庞大的研发团队，目前共设有通信、影像、光存储、视讯、数位媒体、企业应用软件等七大研发中心，产品涉及手机、无线网络设备、扫描仪、多功能打印机、光盘刻录机、CD-ROM、DVD-ROM、CRT 显示器、液晶显示器、数码相机，数码投影仪，液晶电视，笔记本电脑、台式电脑，MP3 播放器、DVD 录放影系统以及人力资源管理软件(HRMS)、企业资源计划(ERP)、企业入口网站(EIP)、知识管理平台(KM)、工作流程(Workflow)、客户关系管理(CRM)、供应链(SCM)和电子商务(EC)软件等多个领域产品，以及提供完整的 IT 建置服务。

明基（苏州）研发中心始建于 1996 年，截至 2005 年 7 月底，已发展到约 551 名员工，包括软件、固件、硬件、机构、光学、测试、安规和安装等各类开发人员，目前正在不断迅速增长中。

凭借强大的研发背景，本着本地研发、本地服务的精神，明基（苏州）研发中心就近支持客户，以最敏锐的态势，最快捷的速度反应市场需求，与营销和制造共同组成攻克市场的合力。作为一支已经积累了相当深厚专业功力，思考缜密，积极创新的精英团队，这里有良好的研发氛围，敬业的工作伙伴，丰富的知识资源和广阔的发展前景，群策群力把真善美的产品展现在世人的面前。

1.4 明基竞争对手

三星、LG、飞利浦

1.5 明基业务范围

在多元化产品策略引导下，明基（中国）丰富的产品线不但可以互相支持，更打开无限的商机：

通信产品：宽带、网络

光电产品：扫描仪、数码相机、多功能一体机、光驱(CD-ROM)、刻录机(CD-RW)、DVD-ROM、视听小精灵、光电鼠标

视讯产品：映像管显示器（CRT）、液晶显示器（LCD）、投影机、等离子显示器(PDP)

以多元的产品线、强大的整体实力构筑起品牌知名度和美誉度，以出众的产品品质和快乐的品牌理念赢得口碑，随着新品牌 BenQ 的推出，明基（中国）将进一步丰富和拓宽产品线，充分发挥整合优势。

1.6 明基的领导者

李焜耀简介

出生年月：1952 籍贯：台湾

明基集团 职位：董事长

毕业院校：台湾大学和瑞士 IMD 洛桑管理学院

经历

李焜耀，出生于 1952 年 9 月 10 日，台湾省苗栗县，系学士瑞士 IMD 洛桑管理学院企业管理研究所硕士。李焜耀先生于 1976 年加入宏基电脑，经历产品研发、规划等工作，并晋升为宏基电脑副总经理，1991 年转任基电通于 1984 年成立，初期代工生产计算机主机与系年李焜耀先生接掌明基电通后，带领明基的发展方向由公司(Peripherals Expert)转型为通信与电子多媒体(Multimedia)的专业定位。期间积极开发多元产品线，引进优秀人才，加强研发阵容。十年期间，明基以一专业的显示器制造厂为基石，逐年策略布局，先冲刺成台湾最具规模的电脑外设产品公司，再跨入通信、光电与电子多媒体产业。年营业额由 1990 年的新台币 25 亿元，迅速成长至 2001 年的美金 20 亿元。鉴于长程发展的策略规划，明基电通正式于 2002 年推出全新自有品牌 BenQ”，全力发展通信及电子多媒体产品，放大品牌行销市场的影响力度。

2002 年主要事迹

5 月 24 日，明基电通公司举行股东会暨董事会，李焜耀正式升任公司董事长，施振荣卸下董事长一职。业界评价，此次顺利交棒的经验，有助于替华人企业建立顺利传承的范例。

5 月 23 日，全球第三大 TFT-LCD 制造商友达光电在纽约证券交易所(NYSE)挂牌。30 日，董事长李焜耀在纽约证交所主持开盘敲钟仪式，庆贺友达成为全球第一家在纽约证交所挂牌的 TFT 厂。

6 月 24 日，美国《商业周刊》(BusinessWeek)公布 2002 年全球 IT 企业 100 强排名，其中 BenQ(明基电通)位居第十三位，并高居全球电脑及外设类企业的第六位。

9 月 24 日，友达光电苏州模块厂落成。此举象征其平面显示器版图正式拓展至中国内地，并将全球布局、领先同业。

10 月 28 日，明基新浪狮篮球队冠名发布会在京举行，标志明基正式涉足运动行销领域，李焜耀将双方的合作称为“梦幻组合”。

2001 年 12 月 5 日，李焜耀率明基单飞，自创新品牌 BenQ，定义为“享受快乐科技”。

2002 年，明基集团全球营销额预计达 60 亿美金，去年这一数字为 32 亿。



台湾大学电机工程学

生产制造、行销策略
明基电通总经理。明
统相关产品。1991
专业的电脑外设产品
(Communications &

1.7 明基的集团组织

友达光电 (AU Optronics Corp.) <http://www.auo.com/>

光电前身为达基科技，成立于 1996 年，专业从事平面显示器模组的研究、制造、行销，主要拥有两大生产线：等离子显示器模组(Plasma Display Panel, PDP)及液晶显示器 (Liquid Crystal Display, LCD) 模组。

达基成立后明基集团开始迈向平面显示器的新纪元。1997 年，达基开始研发 TFT-LCD 技术。

1998 年，达基的液晶显示器模组与 IBM 技术合作，在短短 15 个月的时间内迅速取得技术并发展量产能力，以极快的速度运用 3.5 代生产线，在 1999 年 7 月正式量产 TFT-LCD，领先同业，成为台湾生产液晶显示器的高手。等离子显示器 (PDP) 是达

基另一项引以为傲的产品。等离子显示器可应用于家庭剧院、电视墙及大尺寸公共资讯显示。

1997 年 9 月达基点亮 34 吋 PDP，1999 年达基顺利推出 42 吋 PDP，在德国汉诺威秀展中崭露头角，并在 10 月荣获台湾科学园区创新奖，宣告达基在 PDP 的设计及制造能力已与世界级大厂并驾齐驱。2001 年 9 月起和联友光电正式合并为友达光电，目前是全球前三大 TFT LCD 面板供应厂商。

达方电子 (Darfon Electronics Corp.) <http://www.darfon.com.tw/>

达方电子自 1997 年成立以来，即致力于专业通讯与精密元件的研发与制造，目前拥有

上百件的专利及雄厚的量产经验。达方在产品发展上以核心技术基础扎根为起点，藉由材料科学、RF 无线、精密机构及机电整合等各项技术间的交流共享，发展出包含输入元件、陶瓷元件、通讯元件、线圈元件与电子材料五大产品线。所研发制造的产品，不仅满足了上下游的垂直供应，在横向通路上也跨足了通讯、资讯与消费性电子等各领域。

达信科技 (Daxon Technology Inc.) <http://www.daxontech.com/>

达信于 1998 年成立，专业研发生产高品质、高容量的储存媒体，在资讯爆炸的时代，

帮助现代人储藏更多的知识与欢乐，提高生活的深度与品质。目前产品包括一次刻录式盘片 (CD-Recordable Discs)及多次擦写式盘片 (CD-Rewritable Discs)，未来可擦写式 DVD 盘片 (DVD- ReWritable Discs)也将会加入达信产品的行列。达信凭借专业研发及快速量产能力傲视同业，所生产的 CD-R 可保存资讯 100 年以上，而 CD-RW 即使历经 1000 次以上的重写也无损品质，未来将量产的可擦写式 DVD 盘片更将成为家电新宠。针对资讯储存的需要，达信将持续发展新产品，成为现代人生活中知识与欢乐的藏宝库。

络达科技 (Airoha Technology Corp.)

<http://www.airoha.com/>

2001 年成立的络达科技，专精于发展通讯 IC 设计，为无线通信提供集成电路。

达利投资 (Darly Venture Inc.)

<http://www.darlyventure.com.tw/>

达利投资成立于 1996 年，是明基电通集团的投资窗口及新事业育成中心。主要锁定在通讯、半导体、IC 设计、光纤、光电、软件、生物科技及其他和明基集团具有综效的领域。

和心光通 (Copax Photonics Corp.)

<http://www.copax.com.tw/>

和心光通成立于 2000 年 5 月，是台湾少数几家具有完整的镭射二极管制程、光学

封装和光收发模组垂直整合能力的公司之一。镭射二极管的技术包括多模态的 FP 雷射、单模态的 DFB 雷射、单多模的 VCSEL、PIN 检光二极管等，基础技术能力最雄厚；在后段光收发模组上，以小型化的 LC 及 SFP 为开发重点。和心光通的策略将逐步调整为以提供策略联盟厂商光学封装次模组为主，在特定的区域采用上下游合击的方式，共同开发市场，避免相互竞争。和心也将积极争取国际级代工的订单，以明基多年来累积的生产经

验为本，和心将进一步强化其生产的竞争力。

明基逐鹿 (BENQ Guru Software Co., Ltd.)

<http://www.BenQguru.com/>

明基逐鹿成立于 1998 年，是一家专业的企业信息化解决方案及 IT 管理咨询服务提供商，由曾担任明基集团全球信息系统规划、建置及维护的 e 化团队，和具有多年 eHR、eSCM 等实施经验的专家组成。明基逐鹿拥有雄厚的研发实力和资深的顾问团队，及多项具有国际竞争力的企业信息化解决方案，并在多年的企业信息系统建设过程中积累了丰富的行业经验，是值得信赖的企业 e 化专家。

1.8 明基的发展战略

BenQ-Siemens 无限探索的品牌

作为已经为明基公司工作了长达 12 年时间之久的姚鸿州先生，首先对这两个品牌进行了评价：“BenQ 明基本就是一个追求‘活力’和‘创新’的品牌，我们的产品定位是‘脱俗’，因此我们也打出了‘享受快乐科技之路’的口号。我们一直在探索，因为过去的科技是冰冷的，讲究的是效率和功能，而我们看到的趋势是‘科技融入生活’，所以工作和生活的界限已经是非常模糊，我们将继续深入地探索下去。”可以感受到，姚先生作为 BenQer 非常自豪。

“而从德国西门子的角度去考虑呢，这个品牌已经创立了有 150 年之久，他们则是在永不停息地探索崇高的‘德国工艺’。它们的造型都非常幽雅、品质也坚固耐用，这些都是可以与奥迪、奔驰和宝马等齐名的世界工艺。”顺着姚鸿州先生的思路走，小编为西门子总结出了以下三个特点“传统、成熟、稳重”。而以上这些特质似乎又和明基的“活力、创新、脱俗”正好相反。那么，只有短短几年发展和一个拥有 150 多年的历史的品牌是如何实现融合的呢？

将明基的 DNA 植入西门子

“手机是近三年来发展速度最快的一个领域，我们提高一个境界来看，世界上最新技术的突破通常都来自亚洲，这个市场可以称得上是全球产业的先驱，引领整个产业的潮流。而德国工艺则是细腻、严谨和极致的精神，它所展现出来的是产品外观和稳定的品质。而明基代表亚洲的公司，西门子代表欧洲公司，两边各有优势基因，所以我们要探索各自的优势基因，取长补短，互补之后发挥最大的能量。这也是未来我们这个品牌和这个企业的最高使命。”这件事情可绝非说起来这么简单，明基-西门子未来的道路可是任重而道远。

BenQ+Siemens=创造合并核心竞争力

那么，作为已经合并了一段时间的新品牌——明基-西门子，应该如何继续自己的道路呢？按照姚鸿州先生提出的理论：BenQ 加 Siemens 就等于“创造合并核心竞争力”！而这种理论的提出也绝非之前两个品牌简单的相加，它可以细化至以下五点：融合两边的企业文化、拟定关于新产品的企划方案、制定营销双品牌的市场策略、整合各种不同的技术平台、加强亚洲的资源配置。

1.9 明基的生涯管理

新员工培训

每一位新员工入职后，都要通过一系列的培训计划的实施，使新员工能够完全适应工作环境，熟悉明基的企业文化价值观、公司发展、组织架构以及岗位职责等，这些培训包括行政、技术、团队意识等各方面的培训。在新人入职后，公司会“一对一”的分配一位辅导员为其提供工作上的指导与生活上的帮助。

从 2004 年开始，公司为增强新人对市场、产品的熟悉和了解，培养其脚踏实地的工作态度，明基营销总部根据

新人的职位需求安排一个月到三个月不等的经销商店面实习，让新进员工直接面对经销商和终端客户。在这段时间，新人完全在经销商店面实习实际的店面销售，不为公司创造价值，可见明基在人才培育上的良苦用心。明基有一套适时的反馈机制来了解员工熟悉工作的状况，包括部门主管每周每月的面谈，培训部门还会在三个月试用期满后企业文化、公司理念以及岗位职责方面的考核，并会安排新人试用期答辩，了解对他们培训计划的实施情况，以及他们融入明基文化的程度。

一般员工

对于一年以上的员工，公司在提升员工专业技能、心态成长的同时，更加注重提升他们的自我管理、自我规划和自我完善的能力。除系列性的专业技能和自我管理类课程外，公司还会定期举办读书会、外语类课程、保健知识系列讲座、苏州风土文化讲座等公共自选课程，以扩展员工在管理、人文等方面的知识，拓宽同仁的视野。巅峰战将营是明基的一项特色培训，主要针对入职满一年的员工，又被称作魔鬼训，在这项培训中，通过各种突破极限的体验式培训，激发潜能，培养团队精神，让每个参加过的人有了一种特殊的情感。在明基内部有一种“参加了巅峰，才是真正的明基人”这种说法，可见这项培训对明基人的影响之深。

管理人员

针对管理人员，明基培训单位根据不同经验层次的管理人员提供一系列的管理能力培训，除了聘请内外部讲师进行专业的管理能力培训提升各阶层主管的团队管理能力外，还不定期组织类似徒步登山等挑战体能、挑战自我的培训项目，及发各级主管的工作热情和团队合作的默契。在以上的系统培训课程同时，公司还经常通过体验式的营队活动和经验交流会等形式，鼓励同仁之间的横向学习，传承工作经验，并相互鼓励，共同进步。

On Job Training

员工更多的成长进步来自于一点一滴的工作之中。明基营销总部总经理 Michael 要求员工有这样的工作态度：把工作不当成工作，当作读 MBA，在实际的工作中学到许多营销、Marketing 以及和别人竞争的知识，整个过程，仿佛领到一个毕业证书。“当你觉得是在念书的时候，你就不会想太多，思想比较单纯，就是学习”，观念决定态度，态度决定行为，对员工来讲，拥有空杯心态，把自己当作学生、学徒，才能不断学习、成长、进步。

有此梧桐树，不愁凤凰来——明基如何留人

人才流动是企业面临的一个重要问题，如何让优秀的人才在多种诱惑下仍旧为我所用，企业除了要满足员工生存和发展的需求外，现在更要让员工享受工作和生活的乐趣，在企业中体会到幸福感，让员工出自内心地爱企业。

创造 BenQ 成为领先世界潮流的幸福企业 职场大多数人来看，工作不仅仅只是一种谋生的手段，更是一种自我价值的体现，每个人为工作花费的时间超过了生活中其他任何一项活动，能不能享受快乐工作的乐趣，决定了我们人生的大部分时间是否快乐。因此人们在工作中不仅要求一份合理的薪水，“能力提升”、“发挥机会”以及“工作乐趣”等因素是越来越看重的，明基努力营造人才充分发挥的环境，创造同仁之最大幸福感。

六大馆满足 BenQer 所有的幸福为让所有 BenQer 幸福地为自己也为公司的未来努力，明基打造了 BenQ 幸福企业计划，而打造幸福企业的任务之一就是成立“Happy Mall”，建立幸福企业，打造快乐科技。Happy Mall 的使命（Mission）是 Satisfaction→Commitment→Engagement，通过提供让员工满意的服务，丰富多彩的活动，给明基人创造“家的感觉”，使明基人在认同公司企业文化、公司理念的基础上，享受在工作、生活中的种种乐趣，在公司提供的舞台上展现才能，实现自己的人生价值。

明基为员工创造了这样一种环境：宽敞的办公室、优雅的星巴克休闲区、充满艺术气息的艺术走廊……在办公室内，员工可以根据自己的兴趣爱好将自己的办公桌布置成自己喜欢的样子，每天下午，员工可以捧着一杯咖啡，在休闲区讨论工作中的问题，同一般严肃、整洁的办公环境不同，明基更希望通过充满个性的、轻松的氛围激发员工的创意灵感，让员工把工作当成一种乐趣来经营。

Happy Mall 六大馆，更是涵盖了衣食住行员工生活的方方面面，通过各种活动，关心员工生活、健康、家庭，

为员工提供便利。

留人留心，宽容与信任

在明基组织的一些活动中，经常有一些“前明基人”的参与，离职之后，他们不但时常与同事、主管保持联络，明基举行的各种活动，也是积极关注和参与。明基的人力资源主管说过，即使员工离职，也要让他带着对明基有着难以割舍的情感和怀念。对于离职，明基给予充分的尊重和信任，留人留心，明基尊重员工个人的选择，明基不会对任何一位离职员工有成见，反而会仔细调查他们离职的原因，尊重他们的意见和决定。明基的员工离职，需要填写离职调查表并进行离职面谈，通过面谈，了解员工辞职的原因，今后的去向，如果是公司内部的问题，公司会检讨并加以改善。

明基欢迎认同公司文化的离职员工重新回到明基。许多人在离职之后，有了比较才发

现，明基在尊重员工、团队合作、工作氛围方面是做得很不错的公司，其它公司也许薪水会高些，但它的文化是不能接受的，而且它提供的是一份工作，而明基提供的是一份事业。

“用人无疑，为才所宜”，对于“吃回头草的好马”，明基不仅不怀疑，而且常常委以重任，

丝毫不怀疑其忠诚度。而事实也证明，许多离职后再回来的员工，对明基的忠诚度更高。宽容与信任，是用人、留人的关键。

提升人才价值，幸福的员工传递幸福的感觉

快乐和幸福是消费者的终极需要，也是员工实现自我价值，为企业做出更多贡献更多精力的前提。只有自身体会到幸福感的员工，才能把幸福的感觉传达给顾客。Bring Enjoyment And Quality To Life，明基希望通过产品和服务将一种有品质的快乐传递给消费者。选择志趣相投的员工，才能体会到幸福的感觉；用好每一个人才，才是对人才最大的尊重；给人才最大的发展提升空间，才能创造人才价值的提升。明基，工作并快乐着，生活并幸福着，幸福的感觉正在蔓延，通过我们的每一位幸福的员工，将这样的感觉传递给我们的顾客，将传达资讯生活的真善美的脚步走得更加稳健更加快速。

1.10 明基的轮岗制度

领导是伟大的经历。曾文祺希望凭借“轮岗”，用最短的时间，培养出最优秀的人才，把他们输出到明基在世界各地的机构。

明基电通信息技术公司（中国）营销总部总经理曾文祺很喜欢直接与记者打交道，因此他与媒体圈很熟。最近，在明基冠名某篮球队的新闻发布会上，曾文祺顺势把明基北京分公司市场推广专员李泽华向众多记者“推介”了一番。市场推广专员是专门负责与媒体打交道的。曾文祺这种反其道而行的做法并非因为李泽华工作不到位，而是由于她刚刚从西安分公司轮岗来到北京，对京城媒体圈尚不熟悉。

这正是明基（中国）营销总部实行员工轮岗制度所付出的“代价”——当员工的岗位发生变化时，必须给他们足够的时间适应新岗位。创造“试错”机会

员工轮岗制度是明基（中国）营销总部实行的特殊政策。对此，明基在全球其他地方的员工只有旁观的份儿。当初，曾文祺引入轮岗制度也是不得已而为之。1994年，他奉命到内地组建明基（中国）营销总部。当时，公司员工很少，因此，每人不得不做多面手。

在明基（中国）营销总部运作进入正轨后，曾文祺不改初衷，一直坚持施行员工轮岗制度。这既是曾文祺的个性使然，也源于他对自己职业生涯的感悟。在曾文祺看来，今天的他之所以能统领全局，其中一个重要原因便是，他曾在不同的岗位上历练过：做过普通职员、担任过全球产品经理、独立创建过营销机构。丰富的职业经历令他积累了丰富的丰富的人生经验与管理技巧。在曾文祺眼中，每次岗位转换都是一次生动的体验。由己及彼，他希望，他

的员工都能像他一样，有机会经历多种岗位，以获得经验，进而领导他人。

曾文祺喜欢把他领导的营销总部称为“明基学苑”。这所“学苑”的学员大部分都是刚刚步出校门的大学生。在吸纳新人上，曾文祺一直倾向于招聘刚毕业的大生。因为他喜欢在一张张白纸上，绘出明基的绚烂图景。显然，他觉得，在那些已有职业底色的图纸上，很难绘出鲜艳色彩。

在曾文祺看来，满腹激情的大学毕业生初入社会，遭遇到的第一瓢凉水往往不是不适应工作，也不是处理不好微妙的办公室关系，而是缺乏位置感----“找不准职业方向。”因此，曾文祺期望，轮岗能给初出茅庐的他们一个“试错”的机会，让他们在岗位轮换中，能够找到最适合自己的岗位。他建议，初入社会的年轻人在工作头 3 年，不要急于为自己定型。这正是所谓的“君子不器”----“头 3 年，应以成长为主，不要太讲个人享受。毕竟每个人在选择职位的同时，也在抉择机会成本。”

在曾文祺眼中，饱有不断学习冲劲的员工才是合格的“白纸”。而不断向年轻员工提供珍贵的学习机会，正是其当初建立轮岗制度的初衷之一。

轮岗制度的另一个重要功效便是，持续激活员工的潜能。曾文祺认为，如果员工非常适应目前的工作岗位，那么，就到了将他调到更具挑战性、具有更大空间的岗位，以进一步激活其潜能的时候了。通常而言，一个人进入新岗位，需要 3 个月的适应期。待适应期过后，半年内，他将快速成长。而一旦到他完全适应环境、熟悉业务后，他的工作热情便开始下降。于是，他的成长曲线便会趋缓。曾文祺之所以引入轮岗制度，就是想化解员工在熟悉环境中产生的惰性。“陌生环境会让年轻人担心自己不能适应，因此，充满恐惧感的他们便会更努力地工作，不断书写出陡峭的成长曲线。”曾文祺期望，在轮岗的“挤压”下，员工能够一个陡坡接一个陡坡地攀登而上。“出产”优秀人才

曾文祺当年的“无奈”之举----员工轮岗制度----已演变为明基（中国）营销总部培养多面手的基础制度；同时它也是明基最核心的人才培育方式。如今，员工对轮岗也从不适应到完全认可：过去，在轮岗前，管理者必须耐心地与员工谈心，帮其剖析其中益处；而现在，曾文祺的办公桌案头堆满了一摞摞的员工轮岗申请信。

从全球范围看，有条件实施轮岗制度的企业非常有限，为推行轮岗的重要基础之一就是，企业组织结构必须扁平化、无边界。如果组织的层级越多，利益交织就会越紧密，一个人的职位变动便会牵扯到他人的利益。为了顺利推广轮岗制度，有 600 多名员工的明基（中国）营销总部只设立了 3 个层级：总经理、部门经理和普通员工。如此扁平化的组织结构，使得明基大多数基层员工都有与曾文祺对话的机会。这样，员工的轮岗申请才有机会摆在他的案头。

同所有的制度创新一样，轮岗制度在明基的施行也不是一帆风顺的。员工在轮岗中，会因为不适应，造成诸如内耗、丢失客户或效率低下等弊端。轮岗的这些“副产品”并没有动摇曾文祺的决心----缩短人才培育期比轮岗中出现的失误重要得多。他认为，只要将弊端看作投资，就不会因噎废食，轮岗制度才能真正成为员工成长的加速器。

在轮岗中，曾文祺会视员工的能力、兴趣、价值观，顺势而行。但每次轮岗，员工势必要面对高低不同的职位，所去的区域也有重要与非重要之别，因此，员工很自然地将岗位轮换视为某种“升迁”的暗示。曾文祺从不否认轮岗背后蕴涵的这种暗示，但他更强调，轮岗背后蕴涵的另一层含义----“领导是伟大的经历”----一个人必须有底层业务经历，也应有居于高位的统筹能力；有能上能下的心理素质，这样方能成大器。

有时，轮岗中也会出现分公司经理不愿放走得力干将的情形。对此，曾文祺完全能够理解，毕竟“钱多事少

离家近，官大权重责任轻”是人性深处的“官僚”本性。曾文祺非常反感官僚主义。他就是想凭借轮岗打破官僚本性制造的部门壁垒，尽量阻止组织出现僵化、官僚化，继而保持年轻员工积极进取的心态，让组织充满活力。如今，明基（中国）的员工对轮岗已处之泰然，并渐渐喜欢上了岗位轮换提供的触摸更大空间的机会。相形之下，明基不太具有竞争力的薪资便得不重要了。

以曾文祺的经验，轮岗的最佳间隔时间是1年——“从不适应到得心应手，再到成长缓慢，1年时间足够了。”但随着组织膨胀与人员扩充，他发现，明基已很难保证员工1年转换一个岗位的“轮岗率”了。这正是他下一步要解决的问题。

曾文祺并不讳言其埋藏在轮岗背后的“野心”——用最短的时间，培养出最优秀的人才，把他们输出到明基在世界各地的机构。今年，明基的中国营销总部已向香港输出了4名管理人员。如果这些在轮岗中诞生的经理人表现得足够优秀，明年，将会有更多中国“出产”的经理被输送到明基在东南亚和东北亚的机构。

1.11 明基：企业文化也能创造价值

明基：企业文化也能创造利润

“如果你只是开了家路边夫妻店或大排档，就不需要企业文化，只要夫妻不吵架，把菜炒熟即可。但如果你开的是大排档连锁店，有几十个营业点，上千名员工，就不能不思考企业文化了。”这是明基集团对企业文化最形象的描述。

对于浙江的很多民营企业而言，企业正在从“路边夫妻档”走向“连锁店”，企业文化也因而受到了更多的重视。6月19日，浙江的31家企业近百名企业负责人在浙江人力资源管理联谊会的组织下前往苏州明基公司参观，了解企业文化对管理带来的巨大魅力。

明基的企业文化也不是一蹴而就的。按照明基集团全球副总裁、明基逐鹿软件总经理洪宜幸称，明基有很多不同国籍、不同语言、不同文化背景、不同饮食习惯的员工在一起工作，只有通过企业文化才能将他们真正融合到一起。于是，明基用了5年时间，实现人力资源的E化管理，将更多的时间和精力花在企业文化的建设上。

基于商业目的的企业文化

明基一心培养“平实务本、追求卓越、关怀社会”的企业文化。但洪宜幸称，“在企业，就要在商言商，培训就是要帮助企业赚更多的钱。”企业建立企业文化其主要目的也无外乎节约成本、创造利润。

明基用了5年时间建立起一套企业人力资源管理信息系统，把人力资源的事务性工作移植到计算机及公司的内部网络上，如有人出差报销，员工在信息系统上提出报销申请，财务部门审核后，会通过系统将钱划入员工的个人账户。如果提请上级审批的项目，在两天内没有答复，还可以通过系统提醒。而在明基电通有几千名一线工人，流动性很大，每天光进出登记就几百人，有的还要当场计结薪水，如果依靠手工，就是个浩大工程。但现在，依靠管理软件就可以解决。现在明基1万余人的机构，人力资源部门负责薪资福利的只有1位，节省了不少人力成本的支出。而实行无纸化办公后，即使在纸张的节约方面每年也省了几十万元。

除了节约成本外，很多企业把培训看成福利，会在企业里发放问卷，问员工需要什么培训。但事实上，这样就混淆了兴趣与岗位技能，而明基也把培训作为创造利润的源泉。

明基逐鹿华东区总监苏凯是这样介绍企业文化的建立的：“先确立企业愿景，然后企业会根据企业愿景来分析业务策略要求，比如明基，我们的企业愿景就是传达资讯生活的真善美（Bring enjoyment and quality to life），根据这个愿景，我们提出要在今年达到 40 亿的销售目标。而将这个目标逐层分解，要达到这个目标，各个岗位的员工需要具备什么样的能力，而这个应该达到的能力和企业员工现在具备的能力情况必然是有落差的。这些差距，哪些通过招募解决，哪些通过培训来解决。”

虽然明基人力资源部门有 8 人专门负责对员工的培训，但全部的培训计划还是实行“谁使用、谁提出、谁评估”的政策。像明基，HR 部门主要是根据企业策略发展要求安排培训计划，而部门则根据部门要求安排技能性的考核计划，员工个人则会主动提出自我发展的要求。明基还为所有员工设立了“明基大学”，共有 150 个阶梯教室，4 个大型培训中心，且环境舒适。预先安装的无线网卡使每个到“大学”接受培训的员工可以随时上网处理工作问题。

现在，明基的“企业文化”也可以成为企业创造利润的一部分。明基强有力的企业文化成为一个标本，为明基的 eHR 软件系统做最形象的代言。

“两年购房款 3 年购车款……”基于“马斯洛原理”的激励机制

苏凯对于明基的激励机制非常得意，称是“好好琢磨了马斯洛原理后得出的结果”，这项激励制度会按照不同年龄段员工所表现出来的不同需求给予适当的刺激。

第一个层次的员工，进入公司两年左右，这一层次的员工中年轻人人居多，他们对提升工作技巧和业务能力的渴求胜过对物质条件的追求，因此公司要给他们安全感。安全感分两种，一是短期安全，明基通过“个人发展计划”帮助年轻员工完成业绩；二是长期安全，创造良好的工作平台，为员工提供成长和锻炼所必需的工作机会，提升自身的就业能力。

第二层次的员工，进入公司 3 到 5 年，此时员工已经具备一定的业绩和工作能力，开始有结婚、购房、购车等计划，现实的物质需要逐渐浮出水面。公司会根据实际情况满足他们的需要。另外，明基还会实行岗位轮换制，并为员工提供买房津贴、读书津贴等实在的资金支持。

第三层次员工，进入公司五年以上，公司会给员工提供内部创业机会。在明基内流传一个故事，一次一名负责产品营销的员工信心百倍地找到洪总经理，提出一个营销计划，洪总经理看后发觉项目成功率不大，继而估算一下损失，最多只有两三元，于是没有否决该员工的计划，让他放手去做。几天后，这位员工带着“计划失败”的消息站在洪经理面前，同时又带来一个非常出色的计划将功补过，这是他总结了失败经验，经过深思熟虑后设计的全新方案。

生活轻松生命健康

目前，明基的营销中心人数已经达到 2000 余人，而制造中心的职工数量也达到了 1 万人。无论是营销中心还是制造中心，明基公司每年仍要进行大量的校园招聘。特别是制造中心，每年 7-8 月时，大量的中专毕业生进入公司报到，会在生活区排成长龙。

但即便每年进行大量的新员工招聘，明基仍然为员工安排了较好的生活条件。对于非苏州市区的员工，明基在厂区内安排了 4 人的标间住宿，每个月的费用不过 50 元。住宿生活区除了必备的生活设施外，还设有篮球场、

足球场等活动场所。

而像这类活动场所并不仅仅设生活区内，在厂区内也处处可见活动区的影子。明基的厂房与绿化是 1:1 设置的，8 亩的营销中心和 800 亩的制造中心分别有一半是绿地。在两个中心内分别设有沙滩排球场，公司特地运了连云港的沙子来铺设这一球场。而名为“假日之约”的沙滩排球比赛也已经进入了第三个回合。

在明基营销中心，还设有文化艺术走廊，在长廊里安置的作品都是明基与各地的美术学院、美术展览馆联系后特邀过来的。而在明基的会议厅外有一条别具特色的阳光走廊，是模仿“星巴克”风格制造的，内部空间的设计经过无数次改良，公司还会邀请咖啡专家专门教授员工如何喝咖啡；在营销中心三楼的中厅还设有大型的休息空间，员工即使在上班时间也可以随时放松，而费用只是市区同样消费的 7.5 折。

从 6 月 21 日开始，明基还发起了名为“热带空气”的晨起健身活动，让员工提前 10 分钟到公司，大家一起做早操。据悉，明基每月为员工进行定期体检，并会告知目前身体的情况，提醒他们随时注意身体健康。明基逐鹿管理增值创造事业部经理曾文兴笑称，最近一次体检，“尿酸过高的特别多，可能要提醒食堂，饮食要清淡一点了！”

如果你想了解更多明基的概况，你可以访问明基官方网站：<http://www.benq.com.cn/>

第二章 明基笔试资料

2.1 硬件工程师笔试题

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/forum.php?mod=viewthread&tid=711176>



[模电数电面试题集锦.doc](#)

附件中资料较多，下载请见原帖。

2.2 明基在线笔试题锦（附参考答案）

01、明基电通成立于_____年，至_____年推出自创品牌 BenQ，以“享受快乐科技”为品牌定位，以“数字时尚网络产品”为核心发展概念，产品与技术涵盖数字媒体、计算机系统及周边、网络通信等数字汇流之 3C 领域。明基电通 2007 年全球营收为_____亿美元。

- A. 1984, 2001, 18.3
- B. 1984, 2000, 21.7
- C. 1983, 2001, 18.3
- D. 1984, 2000, 18.3

02、早期台湾厂商到大陆投资多以珠江三角洲为落脚点，明基反而看好长江三角洲的未来潜力，并以独到眼光"发现苏州"，奠定今日在大陆的优异发展成就。明基"发现苏州"始于_____年？

- A.1990
- B.1991
- C.1992
- D.1993

03、_____，明基电通在苏州正式向全球宣布新的企业品牌 BenQ。梦幻般的舞台上，身披紫色蝴蝶羽翼的少女在追光下随着音乐翩翩起舞，象征 BenQ 用高科技产品为人们带来欢乐，也带出新品牌的意义与使命 Bring Enjoyment and Quality to Life。

- A.2000 年 12 月 3 日
- B.2001 年 12 月 5 日
- C.2001 年 12 月 15 日
- D.2002 年 12 月 5 日

04、伴随达基(友达前身)、达方、达信、达利与逐鹿网等子公司的陆续成立，明基集团正式成形，并订立_____年为"明基集团元年"，迄今为止明基集团共拥有_____家子公司？

- A. 1999 12
- B. 2000 11
- C. 2000 12
- D. 2001 12

05、企业存在的目的是创造价值，以一种可持续性的价值，为人类社会贡献心力，发挥正面的影响力。明基从成立之初，就确立了_____的企业愿景，和以_____为基础的企业文化价值观，期许全体同仁藉由产品与服务，为广大用户创造更美好的未来生活。

- A. 享受快乐科技，关怀
- B. 数字时尚网络生活，尊重
- C. 传达资讯生活的真善美，诚信
- D. 创造美好生活，诚信

06、对科技及人文社会的关怀，不是挂在口边大声疾呼的口号，而是明基人不变的信念。如下有关明基集团企业愿景"传达资讯生活的真善美"表述正确的是：

- A. 真，就是经由明基数字时尚产品忠实且精准地表现出使用者所需要的信息
- B. 善，就是传达及呈现过程中必须让使用者觉得亲切及实用
- C. 美，就是在讯息的表达过程中同时能够加入美感成分，让使用者在操作过程中觉得是很完美的境界。

D. 以上都是

07、为减少污染、保护地球，BenQ 不但在_____年 4 月取得了 ISO14001 认证，更自_____年开始全面展开"绿色产品计划" (Green Product Project)，围绕绿色零组件、绿色制程以及绿色管理系统三方面同时推进绿色行动。

- A. 1993 1999
- B. 1997 1999
- C. 1997 2000
- D. 1997 2002

08、BenQ 自品牌诞生后，一度以"Q"字作为企业视觉识别体系重要元素。为进一步强化与品牌的结合度，展现出品牌生动、鲜活的个性，BenQ 于_____年 6 月开始全面更换识别标志，将原来的 Q 字替换为蝴蝶羽翼的有机造型 (Organic Shape) ?

- A. 2002
- B. 2003
- C. 2004
- D. 2005

09、BenQ 品牌诞生后，带有生动、快乐、原创、真诚品牌个性的蝴蝶羽翼多变图案已广为人知。在此基础上，BenQ 又于 2005 年将企业视觉识别系统 (VI) 发展至第二代，以下描述正确的是：

- A. 蜿蜒向前的道路图案 (Explore the new way) 代表 BenQ 迈向世界名牌的康庄大道
- B. 第二代 VI 同样以一代蝴蝶羽翼图形为设计出发点，但与一代 2D 平面图形不同，第二代采用 3D 立体图形，呈现出更多的"活力"元素
- C. 第二代 VI 与第一代 VI 一样都由国际著名设计机构 Cato Purnell Partners 所设计
- D. 以上都是

10、在如下选项中，为 BenQ 新 VI (视觉识别系统) 重要元素的是：

- A. 蝴蝶羽翼多变的彩色纹路图案
- B. 将蝴蝶羽翼升华成最基本形态并留下羽翼精髓后的有机造型
- C. 代表 BenQ 迈向世界名牌的蜿蜒向前的道路图案
- D. 以上都是

11、在 BenQ 最新 VI (视觉识别系统) 规范中，企业用色以_____为主，公司标准英文字体首选_____，标准中文字体 (简体中文) 首选_____。

- A. 深蓝 (PMS 280)、Arial、文鼎中黑

- B. 紫 (PMS 268)、Minion、微软雅黑
- C. 紫 (PMS 268)、Times New Roman、文鼎 CS 中黑
- D. 紫红 (PMS 682)、Minion、文鼎 CS 中黑

12. 在日常文书处理中, 明基品牌 logo 的正确书写方式是:

- A. benq
- B. Benq
- C. BenQ
- D. BENQ

13. 当 BenQ 品牌标志 (logo) 应用于设计物及印刷品中时需遵守相应的规范, 如下选项中描述正确的是:

- A. logo 上下左右均需保持至少为一个字母 B 的安全距离, 特殊情况下最小不得小于 0.5 个 B
- B. logo 的基本色为 Pantone PMS 268
- C. 在黑白环境中, 当底色灰度低于 40% 时 logo 用黑色; 当底色灰度大于等于 40% 时, Logo 用白色。
- D. 以上都正确

14. 如下有关 BenQ 品牌使命描述正确的是:

- A. BenQ 的品牌使命可简述为"享受快乐科技"
- B. BenQ 的品牌使命就是要藉由科技把快乐与品质带入消费者的生活, 并与他们建立一辈子长长久久的关系
- C. BenQ 的品牌使命与明基集团的企业愿景是一脉相承的
- D. 以上都正确

15. 多年来明基持续努力为 BenQ 塑造的品牌个性是:

- A. Vivid (生动的)、Enjoyable (愉悦的)、Genuine (真诚的)、Innovation (创新的)
- B. Vivid (生动的)、Original (原创的)、Enjoyable (愉悦的)、Genuine (真诚的)
- C. Vivid (生动的)、Original (原创的)、Leading (领先的)、Fashion (时尚的)
- D. Young(年轻的)、Lively(活泼的)、Cool (前卫的)、Open (开放的)

16. BenQ 自品牌诞生以来一贯坚持的品牌使命是_____。在 2008 全球经销商大会上, 明基又为 BenQ 首度提出新的品牌承诺_____。

- A. 享受快乐科技 / lookin' great
- B. 传达资讯生活的真善美 / better see, hear and touch the world
- C. 享受快乐科技 / better see, hear and touch the world
- D. 传达资讯生活的真善美 / lookin' great

17、_____年2月3日，美国_____杂志封面首次以明基董事长李焜耀为主角，并于内页以"明基打造价值10亿美元的 BenQ 品牌"为主题，大篇幅报道明基发展自有品牌的成功经验。

- A. 2002 商业周刊
- B. 2003 福布斯
- C. 2004 财富
- D. 2005 财经

18、2003年11月20日，BenQ 赞助_____签约记者会正式召开。BenQ 成为指定 IT 产品合作伙伴，藉科技平台延伸 BenQ 品牌效应。

- A. 中国国家足球队
- B. 中国男篮甲 A 球队-新浪狮
- C. 2004 欧洲杯足球赛 (EURO 2004)
- D. 2008 欧洲国家杯足球赛 (EURO 2008)

19、历史上未曾担任过 BenQ 品牌或产品形象代言人的艺人是_____?

- A. 丁当
- B. 潘嘉丽
- C. 五月天
- D. 罗志祥

20、在2004年7月率先发布首款14"宽屏幕笔记本电脑_____后，BenQ 成为全球唯一一家同时拥有12.1"、14"及15.4"三个宽屏幕尺寸的笔记本电脑厂商，并引导笔记本电脑正式走向宽屏新趋势。

- A. Joybook 6000
- B. Joybook 7000
- C. Joybook R43
- D. Joybook Q41

21、BenQ 多年深耕视讯产品领域，累积先进的技术与丰富的产业经验。而液晶电视是 BenQ 进入消费电子领域的重点产品。请问，BenQ 于何时推出首款液晶电视产品，型号为_____?

- A. 2001-12 / H100
- B. 2002-12 / H100
- C. 2002-12 / H200
- D. 2003-01 / H200

22、世界级设计能力是 BenQ 核心竞争优势之一。截至 2009 年 2 月，BenQ 数字时尚设计中心成立以来，累计共获得_____项世界级设计大奖？

- A. 75
- B. 198
- C. 211
- D. 317

23、如果人们可以在温度表上检测设计，会发现极冷的一边是现代主义或理性主义，极热的另一边则是后现代性的产品。而 BenQ 设计则游走于极冷与极热的两端间，力求在东方与西方、理性与感性、人文与科技、传统与前卫、简约与奢华等既对立又统一的元素中，寻找到最适切的“温度”和最理想的表达方式。BenQ 设计哲学可概括为_____。

- A. 中西合璧
- B. 东体西形
- C. 以人为本
- D. 两元相容

24、明基友达集团董事长、副董事长、明基电通总经理、明基中国总经理分别是：

- A. 李焜耀、李文德、陈其宏、洪汉青
- B. 李焜耀、王文璨、李文德、洪汉青
- C. 李焜耀、李文德、王文璨、洪汉青
- D. 李焜耀、陈其宏、李文德、洪汉青

25、明基友达集团旗下共有 12 家独立公司，包括 BenQ 明基电通、友达光电、佳世达科技、达方电子、达信科技、明基逐鹿、明基医院等。集团公司掌握关键技术，以水平整合、垂直分工方式互享资源、相互协调。2007 年，明基友达集团总营业额达_____亿美元。

- A. 50
- B. 75
- C. 220
- D. 357

26、以广阔的大中华市场为母基地，BenQ 早年便已迈出国际化脚步。时至今日，BenQ 已建立中国、亚太、欧洲、美洲、拉丁美洲等五大业务区，在全球_____个国家设有据点，产品及服务行销至 100 国。

- A. 8
- B. 18
- C. 28
- D. 38

27、在竞争日趋激烈的国际化商业环境中，具独特地位的品牌将是企业最重要的资产。据国际知名品牌咨询

公司 Interbrand 2007 年公布的品牌鉴价结果，2006 年 BenQ 品牌价值达_____美元，连年高速增长。

- A. 2.69 亿 B. 4.09 亿 C. 5.13 亿 D. 7.25 亿

28、进入 21 世纪以来明基、BenQ 中英文商标接连被评为苏州市知名商标、江苏省著名商标。至_____年，BenQ 又经国家商标局正式认定为中国“驰名商标”。驰名商标是指在中国为相关公众广为知晓并享有较高声誉的商标，一经认定，其商标专用权将得到全面保护。

- A. 2004 B. 2005 C. 2006 D. 2007

29、自 2008 年 6 月担任中国明基总经理伊始，洪汉青旗帜鲜明地提出了六大愿景，包含品牌价值、公司形象、业绩成长、产品竞争、人才培育、客户满意等六个方面。其中又以_____和_____最重要。

- A. 公司形象、业绩成长
B. 人才培育、客户满意
C. 品牌价值、业绩成长
D. 业绩成长、客户满意

30、在全球性经济危机来临、市场景气状况不佳的情况下，中国明基主营业务自 2008 下半年来逆势增长。其中，BenQ 液晶显示器与_____两大产品线均重返国内市场前三位置，展现出极强的活力与竞争力。

- A. 投影机 B. 笔记本电脑 C. 上网本 D. 数码相机

参考答案：

- 01) A 02) D 03) B 04) A 05) C 06) D 07) D 08) B 09) D 10) D
11) B 12) C 13) D 14) D 15) B 16) A 17) B 18) C 19) A 20) B
21) C 22) C 23) D 24) B 25) C 26) C 27) B 28) D 29) B 30) A

2.3 明基在线测试题目汇总

1、_____，明基电通在苏州正式向全球宣布新的企业品牌 BenQ。
梦幻般的舞台上，身披紫色蝴蝶羽翼的少女在追光下随着音乐翩翩起舞，象征 BenQ 用高科技产品为人们带来欢乐，也带出新品牌的意义与使命 Bring Enjoyment and Quality to Life。

B.2001 年 12 月 5 日

3、作为企业公民的一份子,明基将企业愿景延伸到对环境的保护与关怀，集团也成立了明基友达基金会.这正与明基人的核心价值观中的哪点相印证()

- A、热情务本
- B、追求卓越
- C、关怀社会
- D、平实务本

- 1、请问以下不带有 HDMI 高清数字接口的机种有？
 - A、X31
 - B、S41
 - C、S33
 - D、R45
- 2、BenQ 的核心价值观有()
 - A、追求卓越
 - B、关怀社会
 - C、热情务本
 - D、以上都是
- 4、明基笔记本所采用的 A 级 LCD 面板由哪家面板供应商提供？
 - A、奇美
 - B、LG-Philips
 - C、友达光电
 - D、三星
- 5、BenQ 人才的价值观可以用以下哪句话概括()
 - A、老实聪明
 - B、追求卓越
 - C、热情务本
 - D、关怀社会
- 8、BenQ 企业文化的核心是()
 - A、卓越
 - B、务本
 - C、诚信
 - D、快乐
- 9、目前市场占有率第一的投影机品牌是
 - A、东芝
 - B、夏普
 - C、明基
 - D、NEC
- 10、以下笔记本尺寸，哪个是明基笔记本没有的？
 - A、10.1
 - B、11.6
 - C、12.4
 - D、15.4
- 16、低耗电的 U101 为环保尽心力，它获得了什么认证？
 - A、能源之星认证
 - B、环保之星认证
 - C、绿色之星认证

D、 电池之星认证

U101 的屏幕比例是_____

A、 16:9

B、 16:10

C、 16:12

D、 4:3

C4、 2003 年 11 月 20 日， BenQ 赞助_____签约记者会正式召开。 BenQ 成为指定 IT 产品合作伙伴， 藉科技平台延伸 BenQ 品牌效应。

A、 中国国家足球队

B、 中国男篮甲 A 球队-新浪狮

C、 2004 欧洲杯足球赛（EURO 2004）

D、 2008 欧洲国家杯足球赛（EURO 2008）

c12、 请问以下不带有 HDMI 高清数字接口的机种有？

A、 X31 =

B、 S41 =

C、 S33

D、 R45 =

C

16、 目前市场占有率第一的投影机品牌是

A、 东芝

B、 夏普

C、 明基

D、 NEC

2.4 明基制造部笔试题

向大家介绍经验了:我选择的是制造部,笔试两部分

第一部分 是 IQ 题, 一些推理题,找规律,不是很难 但时间只有 45 分钟,大家多看看飞翔上的推理和九星的 iq 测试!

第二部分 是英语题:(我翻译了下)

1.你为什么选择 benq?你能为 benq 做什么?

2. 举一个例子,说明你有逻辑头脑,和判断力

3. 举个你们团队合作的例子,你们的目标是什么?你在其中扮演什么角色,有什么用?

呵呵 就这些了,可是偶的英语实在太烂 郁闷死了 每个只写了两句话!

2.5 明基笔试题感言

华硕研发是 11 月 6 日晚上来开的招聘会,他们真的很有特色,宣讲会结束之后就是考试,专业课考试,而且不收简历,凭笔试成绩决定是否进入下一轮面试。

第二天的面试,也是专业知识考试,现场出几个题,让做,很简单的题,有画三极管, MOS 管,然后写电流关系,设计一个很简单的电路等。感觉自己答的很好,面试官也表现出了极大的兴趣。

不过郁闷的是他们还是没有给我 OFFER,不知道问题出在哪里!后来看看他们主板部在吉大似乎没有招几个人,而其他如笔记本、宽频部等倒招了很多,我们专业去面试的几乎都被招了。哎可惜啊,错过了一个好机会,如果随便换一个其他的部门,就好了。

昨天晚上参加了深圳 BYD 的招聘会,人很多,很火的样子,不过听他们说的似乎不是很好,地点偏僻,没有住房公积金,工资也一般,更可恶的是由很多霸王条款。哎,现在毕业生多也只好认了,没办法了,随便一个公司来吉大都会很火,毕竟今年又 2W 的毕业生。之后收了简历,说明天上午给通知下午笔试,哎等吧,像这种公司是最让人难受的,就像鸡肋,食之无肉,弃之有味。

没有想到的是,今天一个上午 BYD 都没有通知,BBS 上学生们都在等,焦急地、愤怒的、无奈的、郁闷的.....等到下午快一点的时候,还没有出来,于是就去参加明基电通的招聘会了,不能为了他耽搁了大事啊。

明基招聘会感觉说的很多都跟招聘无关,好像在搞推销一样,不过公司很有效率,3:30 招聘会结束,5:30 笔试名单就出来了。然后 6:00 考试,考试分为两部分,第一部分 IQ 测试,第二部分陈述题,就像网申时的开放性问题一样,很简单的题。不过试题都是英文的,似乎有了些难度, IQ 的题只有几个单词不认识的题蒙的,其他的不会错,呵呵,是不是有点.....对了,刚刚收到明基的面试通知:

BENQ: 明基邀你面试

时间: 11 月 13 日 10:00

地点:吉林国际大厦酒店(西安大陆 568 号)10 楼会议室。

算来这已经是我第 6 次面试了,但还没有 OFFER,不知道明天会怎样。祝自己好运!

顺便说一下,看完明基的通知出来后,听同学说 BYD 也通知了,网上通知的,让同学帮忙查一下,也有我,一个 6:00 考试,一个 6:30,怎么办?只好放弃 BYD 了,呵呵,不过后来同学给出了个主意,找人替考,呵呵,于是把我们班一个保研的去了,呵呵,今天真的很强,都学会分身术了。

2.6 历年明基笔试面试资料整理

三个问题模式

1.自我介绍,(2 分钟) Bringing Enjoyment 'n Quanlity to our life

2.你大学期间最辉煌的一件事

3.所谓的智力题

一般都是如果你明天去火星 300 年,今天晚上你最想做的一件事是什么?(来源: 中国教育热线)

三. 难题 (20 分)

有五间房屋排成一列, 所有房屋的外表颜色都不一样, 所有的屋主来自不同的国家, 所有的屋主都养不同的宠物; 喝不同的饮料; 已知: 抽不同的香烟英国人住在红色房屋里, 瑞典人养了一只狗, 丹麦人喝茶绿色的房子在白色的房子的左边, 绿色房屋的屋主喝咖啡抽 Pall Mall 香烟的屋主养鸟, 黄色屋主抽 Dunhill 位于最中间的屋主喝牛奶, 挪威人住在第一间房屋里抽 Blend 的人住在养猫人家的隔壁, 养马的屋主在抽 Dunhill 的人家的隔壁, 抽 Blue Master 的屋主喝啤酒, 德国人抽 Prince, 挪威人住在蓝色房子隔壁, 只喝开水的人家住在抽 Blend 的隔壁。问: 谁养鱼?

德国

黄	蓝	红	绿	白
挪威	丹麦	英国	德国	瑞典
猫	马	鸟	鱼	狗

1. Tell me about a time that you demonstrated initiative?

2. Describe a situation when have you motivated yourself to complete an assignment or task that you did not want to do?

3. Think about a difficult boss, professor or other person. What made him or her difficult? How did you successfully interact with this person?

4. Think about a complex project or assignment that you have been assigned. What approach did you take to complete it?

5. Tell me about the riskiest decision that you have made. What were your considerations in making that particular decision.

6. Can you tell me about an occasion where you needed to work with a group to get a job done? What were the challenges and difficulties and how did you face these?

7. Describe a situation when you or a group that you were a part of were in danger of missing a deadline. What did you do?

Tell me about a time when you worked with a person who did things very differently from you. How did you get the job done? Would you work with that person again if given the choice?

8. Describe your three greatest accomplishments to date.

9. Tell me about a situation when you had to learn something new in a short time. How did you proceed?

10. Can you tell me about a complex problem that you solved? Describe the process you utilized.

11. Give me an example of a time when you had to make a split second decision.

12. Give me an example of a bad decision that you made and what you learned from that mistake?

13. Tell me about a time when something you tried to accomplish and failed. What did you learn from that failure?

14. Tell me about a time when you missed an obvious solution to a problem. What did you learn from that mistake?

15. Tell me about a challenge that you successfully met.

16. Describe a situation when you had to go above and beyond the call of duty in order to get a job done.

17. Please tell me about one or two unpopular decisions you have made. What were the positive and negative outcomes of those decisions?
18. What leadership positions have you held? Describe your leadership style. What aspects of your leadership style have you changed or deleted once you learned that these aspects were not successful?
19. Give me a specific example of a time when you used good judgment and logic in solving a problem.
20. Summarize a situation where you successfully persuaded others to do something or to see your point of view. Tell me about a time when you had to use your presentation skills to influence someone's opinion.
21. Give an example of when your persistence had the biggest payoff.
22. How have you most constructively dealt with disappointment and turned it into a learning experience? Please give me a concrete example in your life.
23. Tell me of a time when you had to conform to a policy with which you did not agree.
24. Describe a situation in which you effectively developed a solution to a problem by combining different perspectives or approaches.

终于，在通过了测验 IQ 的笔试后，期待已久的面试降临了。先是第一轮面试。我被安排到了一个 GG 面前。当时心理暗喜，想着男士一般不太为难道，估计能通过这轮面试。果然，虽然在“自我介绍”中说话结结巴巴，甚至还显得不是很有条理，但还是通过了。期间，这位 GG 也问了我其它问题，比如学习，参加的社团活动，学校组织的比如电装实习什么的，老老实实回答了一番。他又问我为什么选择“XX 工程师”的职位，我就说按照性格、学识，这个职位比较合适，然后还适时地表示了一下我很向往明基（我没有说“兴趣”，因为我确实对本专业不感兴趣。明基对专业兴趣的要求还挺高的。结果，可能那位 GG 年轻，也没有明白我隐含的意思。听我说完，他还点了点头，告诉我要再做一个测评）。是一个关于性格的测评，画了几个钩，就完成了。然后被告知已经是中午时间了，我可以去吃个饭，再回来继续面试。当时很是兴奋，觉得怎么稀里糊涂地就过了一关。找到了被我拉去一起投简历的 MM（她投的是明基另一部门——营销部，要进行三次面试），闲话并畅想了一番。哎，毁就毁在这休息吃饭时间里了。当我畅想完毕，冷静下来，忽然有点慌了。难道我真要去那个人生地不熟的地方？大学被老爸老妈好说歹说得留了下来，工作了就不管他们了？我开始犹豫了，甚至有点恐惧。在等待二轮面试的时候，我心里不住的设想着还没成立的事，自己吓唬自己。

面试开始了，我明显感到自己沉不住气了，感到自己也许并不像原先想象的那样向往明基。这次面试我的是制造部的老总，如果真的进去了，以后就是管我们的头了。问题很严峻，可我集中不了精力去面对它。我觉得这个台湾老总的金戒指在我眼前晃来晃去，明显干扰了我答题思路。大概是我找借口吧。

这位老总提了奇怪的问题，“你好像比较内向，是不是本地人？”我说是本地的。他又说本地人不是比较外向吗？汗，这叫我怎么回答啊。性格难道由地形决定么？我说：“嗯，家里人都比较安静，培养的”。他“哦”了一下，似乎有些不满。然后他又详细问我有没有参加一些学科之类的比赛。我说没有。心里想着学习都忙不过来呢，哪有时间参加活动啊。没看班上那些参加比赛的，课都不能正常上，考试挂 N 门。老总穷追不舍：“学校有这类活动吗？是没有还是你没参加？”老实回答。老总继续逼迫：“那为什么不参加？”汗，真要逼我说我不喜欢自己的专业啊。我就拐弯抹角说当时以为参赛的是要有经验的，没想到没经验的也能参加。估计我说的有点曲折，老总把他理解的又说了一遍：“是你不知道有这么回事，是吧？”他指的哪回事啊？我也不清楚，懒得再解释了。想他语文水平比较烂，我再解释也无用。结果，这可能让老总以为我比较消极，没有积极向上的态度（其实我本来也比较消极）。这估计是他们日后 BS 我的又一原因。被拷问了这么些问题，回答的也不怎样，再加上心里的摇摆不定，已经无心恋战了。没想到老总开始盘问英语了，哎，这英语信心早被六级挫伤了。“I'm sorry”结束了面试。试后无限追悔啊。也许他并不要求你英语很流利，但这种消极的态度确实不能搏得好感。

就这么与明基拜拜了。第一次有目标，第一次主动追求，结果败在自己的性格上。有些不甘心，但也只能认命。现在也会去明基的网站转转，看着热闹的网站变得冷清，以安慰自己，也许不去更好呢。

明基选人，成绩不是考核的重要标准，因为只要在前 50 所大学的人成绩方面的优秀面差异不大，“以诚信为基础，平实务本、追求卓越、关怀社会”的核心价值观，才是公司真正遴选人才的标准。

2.7 BENQ 笔试奇遇

今天下午兼职，5 点拖着疲惫的身体在春晖吃了个小炒，突然接到华工一朋友电话，寒暄我问了在华工都不找他。我不明所以。跟着他告诉我，明基的笔试名单上有我的名字。我惊讶，为什么没电话通知的，我是投了网申。但他说不是网申的，是下午宣讲会当场投的简历。我说我没去啊。他也奇怪，问是不是我朋友去帮我投了。我说应该没吧，况且我也没拜托朋友帮我投。我想大概是我网申运气好通过了吧。

当时是 5 点 45 分，考试 6 点半开始。我马上换好衣服，去小北门截的士。截的士的时候还要有个大叔故意跑到我前面先抢先。哎，难道只有他赶时间吗？幸好我运气好，的士停在我前面。我还没等人下车我就上去了。跟司机说去华工，而且赶时间，6 点半要考试。司机说天河北一定在堵车了，要快就要绕广园中了。我说，没问题，只要快就行。在车上，我也没看路了，只在跟我华工那同学发短信问他笔试地点。不过还是感觉到车的速度！真是速度！我在 6 点 15 分赶到了华工南门。车费¥43.00……不过还是要谢谢那司机。

天啊！我可是第一次来华工。要到从南门到 34 楼，可有从小北门到梁球璐的路程啊。路上问了不下 5 个人。终于来到了 340102 课室。课室门口贴着笔试的名单，是手写的。里面果然有我的名字，12 组第 3 个。

进了课室，我看到大家都坐好了。我走去讲台问一个 HRGG，他叫我先拿我的简历。我汗，心想怎么可能有我的简历呢。他问我是哪一组的，我说 12 组。他找来找去找不到。我说，要不要现在再填一次吧（因为我明知是不会有我的简历的）。他说现在填不了，叫我先找个地方坐下。我坐在最角落的地方。接着一位 HRMM 进来，又问谁还没拿自己的简历。我举手。她就叫我出去讲台找。我出去讲台说，刚刚找过了找不到。她问我什么名字。我告诉她我叫 XXX。然后，她就在讲台上大声说有没人拿了 XXX 的简历的。当时，我都觉得有点不好意思。但，竟然！有个男的站了起来，拿着简历交到 HRMM 那里。我诧异啊！真有我的简历？不是吧！我一看，真的是我的名字，但不是我的字迹啊……天啊，谁帮我交的。

仔细一看，怎么是广东工业大学的，晕……原来有个跟我同名同姓的人。（PS：我的名字是比较少见的。现在还没遇到过一个跟我一样名字的人，而且我的名字也经常被人写错偏旁，这次连偏旁都没错的，真的第一次啊！）HRMM 跟我道歉说，不好意思，这是我们的失误啦，也没想到会有重名的人，既然来了就坐下考吧。我心里暗喜，还好没白来。

我不是马上先找位置坐下，猜猜我要先干什么？呵呵，我先问那位同名同姓的兄弟要了联系方式。

考试是全英的，60 分钟。30 分钟 IQ 题，30 分钟陈述题。IQ 题跟 GRE 的差不多，不过本人没考过 GRE，是听前面那两位同学讨论说的。陈述题跟网申的 OQ 差不多，都是问职业生涯规划，社团经历之类的，还有一题是列举你看过的 5 本书。我晕，像我这些不看书的人随便写了本能写得出名字，人家也知道的书都已经不容易了。我只记得写了《读者》、《谁动了我的奶酪》、《人性的弱点》，其他两个是我在同学桌面上看到的，记住了书名写上了。陈述题可以用中文回答，English preferred。那傻瓜都用英语答啦。除了列举书名的，前三题我都用英语答了。因为之前网申 OQ 填得多，速度还能保证。但交卷的时候，看到真的不少同学是用中文来回答陈述题的……

交卷的时候，跟 HRMM 寒暄了几句，她叫我如果可以面试的话带上简历，就说是因为之前重名了。她还挺 NICE 的。

之后，跟几个中大的同学一起坐 266 回来了。车上，已经有同学收到短信通知一面了。汗，看来笔试不看陈述题的，只看 IQ 题。看来车费白花了。结果回到宿舍 9 点钟，呵呵，收到了。第一时间问我那同名兄弟有没有收到。他说没，问我有没；我也不好意思说，只叫他加了！我的 QQ。我真的要好好感谢他啦。

总结一下，今天花了¥43.00 车费，见到了一个挺 PL 的 HRMM，破天荒认识了个跟我同名同姓的人，感谢他得到了笔试机会，还无端端地拿了一面 OFFER……

第三章 明基面试资料

3.1 市场推广专员面试

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2016 年 7 月 19 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2048183-1-1.html>

我是参加校园招聘的，分电竞岗位跟非电竞岗位

初面是一对一的模式，HR 看起来蛮严肃的

先是自我介绍，然后 HR 会针对你的经历提问，会问的很细。

然后又是常见的问题，例如说经历过最困难的事是什么？怎么克服的？之类的~

有一点比较特别的让我没准备的地方是 HR 突然问我待过的城市（我在台北、台中、济南、南京都常住过）中最喜欢的是哪里？

我那时候随口说了南京，结果 HR 要我再几分钟内想一个对南京的介绍文案，不是架构，是实体文案！

虽然我讲的很烂，也没资料可以查~但说完后 HR 就让我去二面了

二面的流程差不多，也是一对一的面试，一样是自我介绍加简单问答。

但感觉二面的 HR 比较亲和

问的比较需要思考的问题是：你觉得产品推广需要有哪些特质？你觉得你最符合哪项？

3.2 人力资源专员面试

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2016 年 7 月 19 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2048182-1-1.html>

前后经历两面，可能是专员这种比较基础的岗位，聊得内容更多涉及到一些过往的工作经历，个人的职业规划和对于模块的认知，以及个人的兴趣爱好等。

初面是模块负责人，二面也就是终面是人力资源总监，台湾人，特别关注个人的兴趣爱好方面，对于近期看的书也会追问得比较细。

3.3 2014 年软件工程师面试

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2015 年 7 月 8 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1972638-1-1.html>

- 1.笔试,主要是数据库方面和软件开发语言的题
- 2.技术面,主要是专业知识,记得有数据结构和软件开发
- 3.心理面,主要是个人相关问题,学习能力和抗压能力
- 4.人格测试.
- 5.offer

问题：数据结构堆栈,学习能力抗压能力如何.

3.4 Android 开发工程师面试

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2015 年 7 月 8 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1972637-1-1.html>

面试之前是笔试，笔试部分范围很广，c, c++, java, c#, web 都有最后还有英语题，也不是太难，面试的时候问题倒是挺专业的，听说很好过，但是我准备实在不足结果没过。

问题：你觉得开发一个抢票的手机 app 难点是什么

3.5 刚回来！被鄙视了

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-997404-1-1.html>

昨晚去理工听史密斯热水器的宣讲~路过东风招聘厅。看到有明基的宣讲~然后投了简历。。。顺便问了问负责人，销售类的，会按何种方式分配工作地点。。。结果是：按公司的要求，不会依靠你们的意愿。。。

晚上 10 点之前收到通知，今天上午八点半面试。

下雨，穿着正装~超级不舒服。。

去了一看，形式是这样的，一间很小的办公室，有五张桌子，五个面试官。进去一个就分配给一个面试官。然后各自问答。。。

我的问题有这些：

自我介绍一下你自己

（针对我简历上写的实习和奖学金情况问了一下）

说说你的家庭情况

为何选择销售岗位

你还投过那些企业，有 offer 了吗？

你的星座是什么？

你还有什么问题问我的吗？

然后就完了，叫回去听通知~！靠~~~通过了的，是直接去另外一间办公室二面。。。

所以被刷了。。。

3.6 明基面试归来

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2011 年 10 月 28 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-997404-1-1.html>

昨晚去理工听史密斯热水器的宣讲~路过东风招聘厅。看到有明基的宣讲~然后投了简历。。顺便问了问负责人，销售类的，会按何种方式分配工作地点。。结果是：按公司的要求，不会依靠你们的意愿。。

晚上 10 点之前收到通知，今天上午八点半面试。

下雨，穿着正装~超级不舒服。。

去了一看，形式是这样的，一间很小的办公室，有五张桌子，五个面试官。进去一个就分配给一个面试官。然后各自问答。。

我的问题有这些：

自我介绍一下你自己

（针对我简历上写的实习和奖学金情况问了一下）

说说你的家庭情况

为何选择销售岗位

你还投过那些企业，有 offer 了吗？

你的星座是什么？

你还有什么问题问我的吗？

然后就完了，叫回去听通知~！靠~~~通过了的，是直接去另外一间办公室二面。。

所以被刷了。。。

3.7 明基的笔试面试

昨天。宣讲会从下午 2:30 开到将近 5 点，明基的老总一直都在说公司有多牛，吹得我头有些疼，好多同学禁不住周公的召唤，也部分进入半梦半醒状态。不过 BenQ 推出的草书系列的电子产品，还有全触摸版面的手机着实要人为之心动，之前只在时尚杂志上有见过。老总还介绍了企业文化，说已诚信著称之类，其中印象最深刻的是明基的员工每天早上要早起做早操，起不来的已诚信问题论会被公司处分，公司如果解雇你，一定是你存在诚信问题（对这个问题，大家心知肚明就行了，他说啥咱信啥）。明基的工作效率就是高，几百人，近 5 点才开始投的简历，5:30 就出了笔试名单。

有点吃惊，我的简历第一次没有在任何解释说明的情况下被通过了（之前都是直接带着简历去笔试的），可以去参加笔试，很爽。笔试的内容是 IQ 测试和开放问题，试卷是纯英文的，IQ 测试有点像 GRE 考试，只是没有 GRE 那么难的单词；开放性问题，所有公司都一样，诸如你遇到过什么的困难，怎么解决的啦，你觉得申请这个职位有什么优势啦之类的。交了卷纸之后，公司的人要我们保持手机畅通，说会在晚上 12 点之前给通知。

极为惊讶，20:50 我收到了面试通知，这可是第一次靠笔试争取的面试哦。当时我在逛家乐福，欣喜之情无以言表，狂叫数声后被众人鄙夷而又怜悯的目光所包围，居然厚颜的感觉很好，哈哈。

今天，面试。

面试我的是个极漂亮的姐姐，真的很美的那种，清秀而又洒脱，再看看别人的面试官，顿时觉得自己此次之行真是赚了。刚坐下那个姐姐就冲我笑笑说我的名字可爱，天哪，心里都开花了，还是特艳的那种大牡丹。那个姐姐只是简单的和我聊了 5 分钟，先是自我介绍，我就照着简历说了一遍；然后问我为什么想来明基，我说喜欢 BenQ 的设计和经营理念“Bringing Enjoyment 'n Quality to our life”（真的是实话）；还问我工作地点的问题，我表达了一下对伟大祖国首都北京的强烈向往，当然不忘表示服从公司分配。

谈话结束，她问我有什么问题，当时光顾看美女了，只说没有没有，忘了问公司待遇和福利的问题，后来想等再有机会的吧，于是美女告诉我 3 天之后听通知。出来后看到等待复试的同学很奇怪为什么没有让我去复试。职位报的不同？还是我又没戏了？

不管怎样，等着吧。

3.8 明基第一次面试

明基的总部在苏州，这次的招聘是总部派来的一个小分队加上上海分公司的一些员工一起完成的，笔试和面试的地点都在我们学校。

正式面试的地方就在等候处的对面一间教室里面，五个人在同时开展面试工作。我被带到一个比较靠里的以为面试官处。他问的问题都是比较常见的。先来一个自我介绍是免不了的，还问了很多的问题，零零碎碎的，我也记不很清楚了。主要有自己的优缺点、薪资要求、工作地点选择之类的，问题蛮常见的，网上基本都提到的。最后，经典的结束方式，让我问他们一个问题，我问了一个和申请的职位有关的问题，请他介绍一下目前为止明基公司最成功的企划案例。

之后，他对我说，他的这一关我已经过了，后面还有很多关，怎么走就看我自己的了。进行下一轮面试的面试官还在面试另外的人，他就和我聊了一会儿，这会的聊天就比较轻松了，原则上是什么都可以说，但是，还是得稍微留个心眼，因为他毕竟是面试官之一啊。他说我申请的职位多半要到苏州工作的，问我是否有男朋友，男朋友会不会同意。他说这个问题是要好好考虑一下的。我不想多占用他的时间，就坐到一边自己等着去了，他继续面试其他的人了。

第二个面试我的是用人部门的人，这次的面试很多的是关于企划方面的问题。人家让我介绍一下我曾经有过的与企划有关的经历，我介绍了，她不停的反问我，当时我没有反应过来，后来才想明白，人家是想听细节，你做了些什么，做成了些什么，有哪些失败的经历，从失败的经历中学到了些什么，是否出现了不可控制的情况，如何处理的之类的，都要很细的东西。这是我在这次面试中收获最大的，介绍的时候，要细节导向的，人家要听的是细节。在平时没有面试的时候，最后就想好自己做过的一些事情，提前总结总结，面试的时候，在根据申请职位的情况说。在这方面，我这次面试做得不是很好。后来，面试官又问到工作地点的问题，不过我还是比较倾向于留在上海，所以，我还是委婉的坚持，要留在上海工作。我想，因为我这种坚持，可能这个职位我是拿不下来了，明基公司老总最终的面试我也没有机会参加了吧。工作人员说，通过的话，三天之内会通知的，现在一天已经过去了，没有什么消息。

后来我跟 Ben 谈起面试的经历，他说，可能明基的人还是蛮想要我的，要不犯不着一直跟我纠缠工作地点的问题。这种说法也有点道理，姑且接受了，给自己一些信心也好啊。

第一次的求职经历，还不错，虽说算不上是看门红，但是还是比较不错的。在几乎没有任何准备的情况下，通过笔试和一轮面试了，（还有，我发现我的 IQ 题只错了 5 个，还不错呢，呵呵）我已经比较满足了。加油吧，我相信以后会越来越好的！

3.9 明基二面记

我也来说说我的问题吧

- 1 自我介绍 2 分钟
- 2 你课外活动很多阿，学习成绩如何
- 3 你做过 vi，说说你是怎么设计这个 vi 的，效果如何？
- 4 你经常玩游戏吗？学习成绩如何？
- 5 你觉得在大学学到了什么？
- 6 从玩游戏里得到了什么，失去了什么？
- 7 你觉得不会逼自己不喜欢做的事情，那你会因此而跳槽吗？
- 8 你为什么不做你专业的活呢？没有前途吗？
- 9 你说到了日韩，能谈谈你对日韩公司的了解吗？
- 10 那你为什么选择明基呢？
- 11 你一定要在上海工作吗？
- 12 你要求的薪金是多少？

3.10 成都明基核决面供分享

4 号明基的核决面.今天收到 OFFER.以下是本人的面试经过,供大家分享.

4 个面试官,三女一男.只有一个女的发问.其他的在旁观察.一面,二面的面试官都在其中.

HR:请坐下三分钟自我介绍,注意控制时间.

我:.....最后还加了句应该没有超过三分钟.(HR 笑了)

HR:有没有做过这方面的活动(本人面的是销售专员)

我:有,介绍了一下这方面的经历,自己是如何开展,以及在其中所担任的角色.(本人作为一个 XX 笔记本 08 年在本校的校园大使)

HR:XX 都给了你什么支持?

我:基本上没有支持,我们团队总共四人,按销售数量进行提成,每台笔记本大约有 100 到 200 块的提成.

HR:你对 XX 了解么?

我:请问,您是指哪方面的了解?

HR:品牌..

我:恩.说实话,不太了解.

HR:那你是如何销售的呢?

我:由于我对计算机软硬件方面都比较了解,我可以给他们提供最适合他们的配置等等,而且市场局限于校园,大家都是学生,能够更好的交流沟通,信任感相对于商家也更多些等等...

HR:你做了多长时间?

我:近一年.

HR:具体销量如何?

我:平均一个月 10 台左右.10 月份左右由于新生入校,这方面需求比较多,销量相对比较高.

HR:有多少?

我:30 台左右.

HR:如果现在让你去一楼销售电脑,你能不能卖出去?(面试地点在数码广场 20 楼,1 楼是大卖场)

我:我有信心.至于能不能卖出去就需要很多因素了.

HR:你为什么选择明基,选择销售?

我:就我个人而言,主要有三点.1.我热衷于销售这个行业,这个一个充满机遇和挑战的行业,我认为只有身在其中,才能最大程度的发掘自己的潜力.创造自己的价值.2.根据自身的经历又说了些.3.在当今这个社会,我们无时无刻不在展示,推销着自己.可以说,现在,我就在向您推销着我自己.如果成功了,我会很有成就感,如果失败了,我也会从中得到经验.

就公司而言,我认为,大学初入社会,首先要选择一个产品附加值高的行业,众所周知,电子数码产品是一个竞争激烈的行业.其次,要在一个好的行业里面选择一个好的公司.从我在宣讲会以及网上所了解的信息来看,我个人认为明基当的起这个称号.最主要的是明基是一个以人性化管理的企业.他以尊重员工为本,我们大学找工作,主要是找一个愿意互相投入的企业,公司为我们提供培训发展的空间,我为公司创造利润.最终达到一个双赢的局面.而明基的文化又是简单,迅洁.就我个人认为,这无疑是我们提供一个没有天花板的工作环境,对员工没有束缚.这样我们可以更大程度的发挥自己的潜力.

HR:你所说的还是没能打动我的心..

我:(我承认我慌了)我又说了一堆.不过 HR 没反应了.

随后又问了下家庭状况.下面就是随便聊的了.缓解一下大家找工作的压力.

HR:家庭条件还不错.

我:还可以.

HR:你是独生子女吧

我:我有一个妹妹

HR:啊?你怎么能有一个妹妹?

我愣了(我咋就不能有一个妹妹呢)...我:我确实有一个妹妹,在哈尔滨上大学.

HR:噢.那你家这算是超生噢..

我承认我又愣住了.我:是不是超生我不知道.不过我确实有一个妹妹.

HR:工作地点没需求?

我:暂时没需求.

HR:期望薪资呢?

我:3000 到 4000

HR:你这是随便说的?

我:不是.我认为,我刚进入社会,本身没有什么价值.没有太大的筹码.只有通过社会的磨练后,不断完善自身的综合素质.自身的价值提高后,才有谈工资的筹码.

看表情,HR 对我说的很满意..

HR:我没什么问题了,你有什么问题要问我的没?

我:恩.现在有两种人摆在你面前,一种是聪明但不受管教的人,一种是不是很聪明但很受管教的人.(被打断了)

HR:那你是哪种人呢?

我:我是既聪明又受管教的人.(4 位 HR 都笑了,我也忍不住笑了)

我:贵公司会选择哪种?都选择?都放弃?还是根据各自的性格安排岗位呢?

HR:都不要.

完了就是握手啦..总体来说就这些了..写的比较烦琐,其实还是比较简单的过程.希望对还面的那些同学有点帮助吧.也祝你们都能取得成功..

3.11 明基北京一面二面

早上九点多赶到北京理工,参加了宣讲会,感觉到的人不是很多.

宣讲会内容很常规,就是介绍企业之类的.最后,还有个现场问答,答对的会有奖品.

跟其他帖子说的差不多,明基喜欢老实聪明的人.大家准备面试时可以有些这方面的针对性.

然后就是面试了.

我报的是商务,被安排在 12 点,根本来不及吃午饭阿...

面试形式是一对人,面试管很 nice.每人也就十分钟吧.几组同时面,而且在同一个场地,会有些吵,难免影响发挥...

问题都比较简单和常规:

1 自我介绍

2 我是研究生,而且专业不对口,面试官针对这个问了好几个问题.为什么不做本行,对商务有了解吗,放弃本专业不可惜吗....之类吧

3 了解明基吗

4 之前都投了哪些公司,有没有 offer

5 针对简历提了两个问题

6 针对英文,问为什么不找跟英文有关的工作(看到我过了六级...估计这工作对英文要求不高吧)

7 你觉得自己是个有耐心的人吗,举个例子,工作和生活中都要举...

8 让我提一个问题

然后被通知等一下接着二面,期间又做了个类似性格测试的卷子

等了半小时后,被叫去二面了

二面的面试官是上午宣讲会上主讲的北京区域经理,看起来比较严肃...

跟一面的问题差不多

1 3 分钟自我介绍(根本没准备 3 分钟的,最后我也就说了两分钟吧...)

2 又提到了我的专业,放弃不觉得可惜吗...OMG...我只能 blabla 再解释一次,这个问题又纠结了很长时间

3 之前都投了哪些公司,有没有 offer,要具体说出公司名字...

4 通过什么渠道了解明基

5 提问吧,我大概问了三个问题

起身,握手,走人...说三天后会有消息.

大概就这些吧,没面的童鞋不要紧张,正常发挥就好了

希望大家都找到满意的工作吧,加油!

3.12 明基市场推广一面二面

很少发帖,攒下人品,也给大家提供点参考啦!

大清早远在华工开宣讲会,不管你是几点面试的,都要去听.话说回来,如果你诚心想去这家公司,去听宣讲还是非常必要的.人力资源一jj冲上来让我们做游戏,嗯,游戏不错,不过也挺有想法的.

好不容易熬到下午,我进去一面,一个温柔姐姐

1.自我介绍

2.对这个岗位的认识

3.你承压能力强的例子

4.你拿到他家的 offer 了吗

5.你有关我们公司最近的市场推广活动吗

6.你家乡是哪里，对工作地点有要求吗

7.你有男朋友吗（这个比较囧）

然后就让我出去做性格测试，等着二面，近一个小时后，一个哥哥，大概是经理啥的吧

1.自我介绍

2.你对这个岗位的认识

3.在课余你喜欢干什么（我说到了看电影）

4.最喜欢看什么电影

5.你实习的工作内容是什么

6.你的收获是什么

7.你提问吧（问了俩）

8.嗯，可以走了，两周内等结果。起身，握手，走人。

3.13 北京三面归来

我是第 5 个面的，前面（包括我）都是 one by one，5 个人面对你，只有一个主考官发问，是北京二面的 HR。

问我的很简单，1 三分钟自我介绍；

2 二面之后都做了什么事

3 目前有其他 offer 吗

最后就让我提问。速战速决型的。

问过前面的应聘者，主要是问专业不对口的问题，考验大家的选择工作的决心吧，还有问对公司的了解情况。基本上与二面没多少区别。

过程简单了点，希望对大家能有点帮助。

第四章 明基综合求职经验

4.1 明基的笔试面试

昨天。宣讲会从下午 2:30 开到将近 5 点，明基的老总一直都在说公司有多牛，吹得我头有些疼，好多同学禁不住周公的召唤，也部分进入半梦半醒状态。不过 BenQ 推出的草书系列的电子产品，还有全触摸版面的手机着实要人为之心动，之前只在时尚杂志上有见过。老总还介绍了企业文化，说已诚信著称之类，其中印象最深刻的是明基的员工每天早上要早起做早操，起不来的已诚信问题论会被公司处分，公司如果解雇你，一定是你存在诚信问题（对这个问题，大家心知肚明就行了，他说啥咱信啥）。明基的工作效率就是高，几百人，近 5 点才开始投的简历，5:30 就出了笔试名单。

有点吃惊，我的简历第一次没有在任何解释说明的情况下被通过了（之前都是直接带着简历去笔试的），可以去参加笔试，很爽。笔试的内容是 IQ 测试和开放问题，试卷是纯英文的，IQ 测试有点像 GRE 考试，只是没有 GRE 那么难的单词；开放性问题，所有公司都一样，诸如你遇到过什么的困难，怎么解决的啦，你觉得申请这个职位有什么优势啦之类的。交了卷纸之后，公司的人要我们保持手机畅通，说会在晚上 12 点之前给通知。

极为惊讶，20:50 我收到了面试通知，这可是第一次靠笔试争取的面试哦。当时我在逛家乐福，欣喜之情无以言表，狂叫数声后被众人鄙夷而又怜悯的目光所包围，居然厚颜的感觉很好，哈哈。

今天，面试。

面试我的是个极漂亮的姐姐，真的很美的那种，清秀而又洒脱，再看看别人的面试官，顿时觉得自己此次之行真是赚了。刚坐下那个姐姐就冲我笑笑说我的名字可爱，天哪，心里都开花了，还是特艳的那种大牡丹。那个姐姐只是简单的和我聊了 5 分钟，先是自我介绍，我就照着简历说了一遍；然后问我为什么想来明基，我说喜欢 BenQ 的设计和经营理念“Bringing Enjoyment 'n Quality to our life”（真的是实话）；还问我工作地点的问题，我表达了一下对伟大祖国首都北京的强烈向往，当然不忘表示服从公司分配。

谈话结束，她问我有什么问题，当时光顾看美女了，只说没有没有，忘了问公司待遇和福利的问题，后来想等再有机会的吧，于是美女告诉我 3 天之后听通知。出来后看到等待复试的同学很奇怪为什么没有让我去复试。职位报的不同？还是我又没戏了？

不管怎样，等着吧。

4.2 我的 BenQ（明基）求职之旅

时间总是以飞一般的速度流逝，在我的大学进入倒计时阶段，我遇到了明基公司。如果说和明基有缘，一点也不假，更不知为什么，我的笔记本电脑也是明基公司的，所以，我对明基充满了好奇与喜欢。

明基 2007 校园访才又称为校园招聘，很其他公司最大的区别是如果没有合适人选，明基宁可一个人也不招，宁可空手而归。这让我对明基多少产生一些畏惧。毕竟被自己喜欢的公司拒，是一件很心痛的事。

于是，我怀着试一试的心态去参加明基校园宣讲会，会上没有太大的感触，也没有传说中的恐怖，一个做 sales 的载荷大家分享经验，然后，我得知销售工程师这一职位竟然不要文科生，虽说我是经济类的学生，学过高等数学，可人家就是不要，迫于无奈，我只好变通了。我发现明基有招市场推广企划（marketing）这一职位，而它刚好需要文科类学生，于是，我在现场投递了这一职位。我当时的想法是：如果有机会进入面试环节，我一定尽力向 HR 争取销售职位，说不定有破例的机会呢。当然，至于有几成把握，我也不知道，只知道现场人山人海，我只是其中的一个小卒。宣讲会后，我并没有立刻感受到明基“快乐营销”的工作理念，也许是因为人多的缘故吧，反而觉得有些压抑，让人不敢多待一会儿，也许这就是传说中台资企业的共性吧。

很快的，当天傍晚，我幸运的接到了明基的笔试通知。明基的笔试分为两个部分：第一部分是逻辑单选题（英文），一共 30 道题，规定在 30 分钟内完成。第二部分是陈述式的 open question，大概有 4-5 题，题目要求用英文写，不过也接受中文作答，这部分试题也是在 30 分钟内完成。第一部分的逻辑单选题很有趣，比如：如果“头”对应“帽子”，那么，“脚”对应？其中有两个比较可爱的干扰项，A，袜子 B，鞋子。很多同学想都没有想就选了鞋子，之后，才发现应该选袜子，理由很简单：从题目的题干进行分析，帽子通常是用布做的，那么，袜子也是用布做的，这两者具有一致性。至于，也存在布鞋之类的情况，但这不是主要的。这种逻辑题虽然有点白痴，却也很考察个人的细心。还有一道题，我记忆犹新：在一条笔直的公路的两端，有两辆汽车分别从两端相对而行，它们各自行驶 6 公里，再分别向左，向右行驶 8 公里，请问这两辆车最近的距离可能是多少？答案这里就不说了，各位可以思考一下，需要交流的可以留言给我哈。诸如此类的问题很多，做这样的笔试题目，最关键的是速度要快还要准确，因为是全英文的题目，如果遇到一些题目，而其中有些单词不认识，可以跳过去做其他的题目，诚然，要很细心的防止落入题目的圈套。这一部分主要考察应聘者的逻辑思维能力和英语阅读速度。

第二部分的题目就很简单了，主要考察应聘者的英文书面表达能力，比如：如果你加入明基，三年内你要实现的目标是什么？你在大学期间，遇到最困难的一件事是什么？如何成功解决的？你最喜欢读的五本书是什么？这些问题看似很好回答，实际上有很多圈套在里面。比如，让你列举出最喜欢的五本书，很多人都喜欢填写自己听说过的很有名气的书，或者跟应聘职位相关的书，殊不知，这在面试环节会给自己增加很多麻烦。如果 HR 问起书的具体内容，很容易让自己下不了台，直至失败而终。还有，写自己职业生涯规划时，一定要很准确，很细致的描述，千万不要随便写一句话就放在上面，通过了简历筛选已经有接近一半的应聘者离开了，如果自己不好好把握这样的机会，甚至都对不起已经离开的 XDJM 们，更对不起自己。比如，此类情况下，可以分为每一年要达成什么业绩，这和之后一年自己的职位最好呈正相关。相信在经过这样的折磨后，没有被鄙视的同学应该感到

有些幸福。

当天晚上九点左右，我正在和一位朋友聊天，突然接到明基的短信通知，第二天早上 8:30 参加第一轮面试。那天晚上很平静的度过了，我给自己设了三个闹钟，以确保自己能被叫醒，呵呵，顺便插一句，本人一向很爱睡觉，所以，总是会设几个闹钟。不管你是否相信这样有效，但至少会让你在入睡的时候很有安全感。

第二天早晨七点半，我被闹钟叫醒，和平时的每一次面试一样，稍稍整理了一下形象，呵呵，臭美了一下，接着就直接杀到就业中心面试去了。临走时，我还带上了明基在宣讲会时发的小宣传册。人们常喜欢说“未雨绸缪”这四个字，足以证明它的现实可行性。吃了点早餐，赶到面试地点刚好 8:20。提前了十分钟，本来准备熟悉五分钟公司的概况，再闭目养神五分钟，刚好开始面试。可是，面试时间临时推迟 20 分钟（我本人的面试时间）。无奈之下，只好翻翻那本宣传册了，也正是这么短短的一点时间，让我熟悉了明基的企业文化，产品结构，经营理念等。这使得我在之后的面试中能够较好的发挥。

等了 20 分钟后，我被一位 HR 助理带了进去，进去一看，顿时大吃一惊，明基的第一轮面试竟然就是一对一的面试。面试的教室里至少有 5 组同时进行，给我的感觉很乱，很没有头绪，后来才知道，这是明基考核员工在很杂乱的情况下保持清晰的思路的一种方法，唉！台企就是聪明哈！

我在面试官对面坐了下来，将我的简历双手递给了她。然后，很礼貌的打了个招呼，接着，他开始让我做三分种的自我介绍。三分钟？我一般都是做一分钟的自我介绍，突然换成了三分钟，还真的有点不习惯。于是，我就慢慢的把自己的优势描述出来，接着再谈自己的优势和明基招聘职位的相关性。顺便插一句，这时，我就已经开始对 HR 进行洗脑，因为我之前投的是 marketing 职位，我是文科生，而明基的 sales 岗位不要文科生，但我恰恰很喜欢做 sales。还好，我参加过很多学生工作和社会实践，也取得过不少成绩。于是，我在描述自身优势的同时，一方面，就不时地提到我更加喜欢 sales，另一方面，就不时地表达我不能在明基做 sales 的那种遗憾。当时，给我的感觉是，如果我是 HR，我也一定让自己做 sales。还好，皇天不负苦心人！HR 开始向我提问我为什么喜欢 sales 岗位而没有申请 sales，终于等到了 HR 的这句话。我用平生所有的能力疯狂的去说服 HR，结果，我成功了。可是，HR 在第 12 分钟时，问我还有没有问题，我就问接下来公司会有什么安排。通常情况下，面试的时间越短，希望越渺茫。我有意同学面试一家著名外资银行，本来规定 30 分钟结束面试，却因为他的优秀而拖到了 1 小时 52 分钟，最后他被录取。所以，当我联想到这一事件时，心中不免有些恐慌。没想到，HR 却告诉我：你已经进入下一轮，请跟我们的工作人员去参加性格测试。

就这样，我去参加了性格测试，每分钟要做十道题，历时 15-20 分钟。性格测试仍然是在面试教室进行，我一边被那些 HR 和应聘者的声音干扰着，一边还要做性格测试，感觉很杂乱，却又无可奈何。测试题基本都是一些很开放的性格分析题目。比如，你觉得你在团队中的领导优势如何？在下雨天，如果身边的一个异性没有带伞，而你却带了伞，你会主动给他/她共用雨伞吗？你是不是经常觉得有种莫名的空虚？等等。这些问题虽然有点简单，却可以很真实的反映你的性格，如果性格和所应聘的职位不符合，那么，会被直接淘汰，这也是面试中最不幸的一种情况。诚然，在性格测试中，是不能说谎的，因为，很多题目很相似，如果说了谎，就会出现一样的题目，换个问法，你却给出了不同的答案，很显然，这样的结果，会被直接 over 掉。我的感觉是只要很正常的按自己的真实想法回答，应该没有问题。

做完了性格测试，等了大约 10 分钟，我的测评报告出来了，我被邀请参加第二轮面试。当时真是感叹明基的高效率啊。我还没来得及喘气，就被带去参加明基中国西南区总经理的第二轮面试。走进面试室，感觉很压抑，一位中年白领女性，看起来很严肃的样子，心里倍感压力。面试开始了，GM 问我为什么选择明基，为什么要调换职位？为什么提前毕业？为什么穿西服面试？是否接受分配？等等。50 分钟下来，感觉整个人都虚脱了很多。明基的压力面试时一流的，尽管我也参加过不少外企的压力面试。具体成绩不太清楚了，只是觉得我一直不停的回答，不停的点头，不停的摇头，不停的被洗脑，不停的紧张，不停的心跳！

这一轮面试结束了，GM 告诉我一周之内给出通知，于是，已经觉得没有希望的我，正当打算放弃明基时，却收到了明基的合决会面试。所谓的合决会面试是指由一位中国区最高的领导作为主面试官，由各片区经理作为参议员，最终，每一个参议员都要说服总经理，这名应聘者才能得到明基的 offer。也就是说，应聘者要征服参加合决会的每一个人，包括自己，因为如果自己失去了信心，那么一切都完了。对 IT 业有所了解的人都知道，这位主面试官就是明基中国营销总部的创始人兼总经理---曾文祺。

4.3 明基笔试和面试篇

明基对于理工科的学生来说应该不会陌生,这个当初从宏基独立分支出来的公司现在大有青出于蓝的派势.我的偶像并不多,其董事长李琨耀便是一个,从一名普通工程师到部门经理,再到单飞创立明基,他完成了从一个技术人向企业家的蜕变.这也不禁让人想起当年华为技术总监兼副总裁李一男出走华为创立港湾网络,不同的是,明基现在大有与宏基一拼之势,而港湾网络在 2006 年却被华为收购,李一男也再次回归华为.

直言不讳地说,在读研期间,我一直较关注明基,或许你会说:不就是明基吗?值得你这么关注,我至少可以一口气说出十个不比这差的公司.

那我回答你,这其实是一个人的梦,每个人都有梦,都想去努力呵护自己心灵深处的那一片圣地,每个人也都希望自己梦境能够成为现实,有了梦才会有寄托,去追求,才能在你无助的时候给你动力,在你绝望的时候给你希望,在你成功的时候知道感恩.

读研以后,我的第一份简历便投向明基,我的处女面也奉献给了它.开学以后,记得应该是在九月二十的那天,我投出来读研以后的第一份简历.没有想到的是,仅仅过了两天,九月二十三上午八点多的时候,明基人力资源部就给了我电话.

当时刚刚起来洗完口脸,手机就响了,接了之后便是一位小姐的声音,清脆而老练.接着便是她自我介绍并说现在是否有时间进行一下电话面试,当时没多想,就答应了,现在想起来这样做不好,明智的回答应该说自己准备几分钟,然后把简历拿在手边并准备一只笔和草稿纸,在最后中兴的第二轮面试的时候我便是这样做的,事实证明很有效.总结了一下,问了以下九个问题:

1. 给你三分钟时间介绍一下自己
2. 想在哪些城市发展,为什么?
3. 为什么要读法律硕士?
4. 为什么选择明基
5. 对专利工程师这一职业的看法
6. 想进政府机关,专利所还是公司,为什么?
7. 讲一下你的职业规划
8. 说一下你的实习经验
9. 会专利检索吗?

最后就是让我等消息,一星期内给我答复,前后一共花了大约半个小时.

现在想起来,当时答得真的是一塌糊涂,犯了不少面试的大忌.有人说,每个人的处女面都会失败,虽说比较绝对,但确实有一定的道理,毕竟从我个人来讲,当时根本就没有任何准备.结果可想而知,我被鄙视了,这一次是输得最彻底的一次.现在也很清楚地记得后来他们人力资源部给我回的电子邮件里说的一句话:机会从来只给有准备的人.

事实上还没有完,我的这次面试只是明基全国校园行之前的一个所谓的绿色通道,如果真想去明基,还有机会,下面要提到后来在十月二十五号我赶到成都(明基校园行没有重庆站)一个主要目标就是明基.等到二十八号下午在川大西五教听宣讲会的时候才知道,明基的职位招聘是因地点而改变的,也就是说,在某些城市只招某些特定职位,例如,虽说明基校园行程有十个左右城市,招专利工程师这一职位的只有北京南京武汉西安等少数几个城市.就这样,我又一次与明基擦肩而过,本来想座当晚的火车赶到西安参加三十号在西安交大的明基招聘,但又觉得时间太紧而且有点累不能做好准备,三十号又有迈瑞宣讲会,就没去,就这样,与明基的缘分彻底终结.

感受一:机会真的是只留给有准备的人,如果当时有所准备,如果在晚一点等有找工作的经验之后再投这份简历,现在手上协议书上的公司也许应该是明基.

附录：更多求职精华资料推荐

强烈推荐：应届生求职全程指南（第十二版，2018 校园招聘冲刺）

下载地址： <http://download.yingjiesheng.com>

该电子书特色：内容涵盖了包括职业规划、简历制作、笔试面试、企业招聘日程、招聘陷阱、签约违约、户口问题、公务员以及创业等求职过程中的每一个环节，同时包含了各类职业介绍、行业及企业介绍、求职准备及技巧、网申及 Open Question、简历中英文模板及实例点评、面试各类型全面介绍、户口档案及报到证等内容，2018 届同学求职推荐必读。

应届生求职网 YingJieSheng.COM，中国领先的大学生求职网站

<http://www.yingjiesheng.com>

应届生求职网 APP 下载，扫扫看，随时随地找工作

<http://vip.yingjiesheng.com/app/index.html>

