

应届生2016

求职大礼包

应届生求职网YingJieSheng.COM编

通用电气篇

应届生论坛通用电气版:

<http://bbs.yingjiesheng.com/forum-80-1.html>

应届生求职大礼包 2016 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 通用电气简介.....	4
1.1 通用电气信息框架图.....	4
1.2 通用电气概况.....	5
1.3 通用电气在中国的发展.....	6
1.4 通用电气管理目标.....	6
1.5 通用电气员工考核.....	8
1.6 通用电气的公司组成.....	10
1.7 通用电气文化及价值观.....	10
1.8 关于韦尔奇.....	11
第二章 通用电气笔试面试资料.....	11
2.1 GE 环境健康安全领导力项目（EHSLP） 经验分享	11
2.3 GE FMP 面经	12
2.4 北京 OMLP 电面.....	12
2.5 回忆 2014GE 航空 CLP 面试.....	12
2.6 GE 电话面试 OMLP	13
2.7 GE EID EEDP 群面.....	13
2.8 GE-EID-EEDP(for 2015) 技术面	14
2.9 GE 西安 Healthcare CLP 实习生 一面二面	15
2.10 GEHC 三面.....	17
2.11 GE FMP 电面.....	17
2.12 GE CLP 电面	18
2.13 刚刚结束的 Oil&Gas CLP 电面	18
2.14 GE 航空工程部 2013 实习生面试	19
2.15 GE 财务管培生群面+单面我的总结	19
2.16 GE 航空 CLP internships 群面+单面	20
2.17 GE 医疗 EEDP 暑期实习生	22
2.18 新鲜出炉的 SEED young program 面经	23
2.19 GE 的 OMLP 实习生四轮 PK	23
2.20 GE 能源的 OMLP 和 GE 医疗的 EEDP，暑期实习	24
2.21 GE legal intern 面经	25
2.22（YC）GE CLP 一到三面面经.....	26
第三章 通用电气综合求职经验.....	28
3.1 通向理想之路 坚持与信念.....	28
3.2 绿城地产人力行政职位笔试到二面的经验分享.....	29
3.3 GE FMP intern 感言	30
3.4 GE 2010 FMP 申请经历	31
3.5 GE 面试：纠结的选择	33
3.6 追梦通用电气.....	35
3.7 在通用电气的日子.....	40
附录：更多求职精华资料推荐.....	42

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 2016 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 通用电气简介

1.1 通用电气信息框架图

<div>通用电气（General Electric）</div>	
概况 THE STATS	主要竞争对手
公司类型：多元化的科技、媒体和金融服务公司	KEY COMPETITORS
股票代码：GE	Citigroup
经营规模：遍及全球 100 多个国家	Philips
创始人：托马斯·爱迪生	Siemens
现任董事长及 CEO：杰夫·伊梅尔特	公司价值观 COMPANY VALUE
中国区董事长及 CEO：孙礼达	好奇求知，积极热忱
产品种类：飞机发动机、发电设备、水处理、安防技术，医疗成像、商务和消费者融资、媒体以及高新材料	善用资源，勇于负责
销售额：\$152.4billion in 2004	团队协作，恪守承诺
员工数：300000	开放大度，激励奋发
北京通用电气(中国)有限公司公关部	我们将想象化为实际行动，为客户、大众和社区工作。
联系人：周海鹰	我们协助解决一些世界上最棘手的问题。
地址：北京朝阳区光华路 7 号汉威大厦 6 层 B1	我们推崇业绩文化，拓展市场、培养人才、为股东创造价值。
邮编：100004	我们唯才是用，以学习进取、兼容并蓄、求新求变的精神保持企业领先。
电话：(8610) 65611166	
传真：(8610) 65611168	
上海通用电气（中国）有限公司公关部	
联系人：徐琳	
地址：上海市南京西路 1266 号恒隆广场 17 层	
邮编：200040	
电话：(8621) 62881088-404	
传真：(8621) 62881099	
公司网址： www.ge.com	
www.ge-china.com	

1.2 通用电气概况



通用电气公司(GE)是世界上最大的多元化服务性公司,同时也是高质量、高科技工业和消费产品的提供者。从飞机发动机、发电设备到金融服务,从医疗造影、电视节目到塑料,GE公司致力于通过多项技术和服务创造更美好的生活。GE在全世界100多个国家开展业务,在全球拥有员工近300,000人。杰夫·伊梅尔特先生自2001年9月7日起接替杰克·韦尔奇担任GE公司的董事长及首席执行官。

通用电气公司的历史可追溯到托马斯·爱迪生,他于1878年创立了爱迪生电灯公司。1892年,爱迪生通用电气公司和汤姆森-休斯顿电气公司合并,成立了通用电气公司(GE)。GE是自道·琼斯工业指数1896年设立以来唯一至今仍在指数榜上的公司。

GE业务集团:7个发展引擎--产生85%利润,在技术、成本、服务、全球分销和资本效率方面有强大优势的市场领先者:消费者金融集团、商务融资集团、能源集团、医疗集团、基础设施集团、NBC环球、交通运输集团;4个现金增长点--在增长的经济环境下持续产生现金流和收益:高新材料集团、消费与工业产品集团、设备服务集团、保险集团。

美国通用电气公司是美国、也是世界上最大的电器和电子设备制造公司,它的产值占美国电工行业全部产值的1/4左右。通用电气公司的总部位于美国康涅狄格州费尔菲尔德市。GE公司由多个多元化的基本业务集团组成,如果单独排名,有13个业务集团可名列《财富》杂志500强。这家公司的电工产品技术比较成熟,产品品种繁多,据称有25万多种品种规格。它除了生产消费电器、工业电气设备外,还是一个巨大的军火承包商,制造宇宙航空仪表、喷气飞机导航系统、多弹头弹道导弹系统、雷达和宇宙飞行系统等。美国《工业研究》杂志举办的1977年度一百种新产品的评选中,美国通用电气公司的新产品获奖最多。闻名于世的可载原子弹和氢弹头的阿特拉斯火箭、雷神号火箭就是这家公司生产的。

这家电气公司是由老摩根在1892年出资把爱迪生通用电气公司、汤姆逊-豪斯登国际电气公司等三家公司合并组成。在两次世界大战中,这家公司大发战争财,获得了迅速发展。第一次世界大战后,该公司在新兴的电工技术部门——无线电方面居于统治地位,1919年成立了一个子公司,即美国无线电公司,几乎独占了美国的无线电工业。第二次世界大战又使通用电气公司的产量和利润额急剧增长。

通用电气公司在创立后的80多年中,以各种方式吞并了国内外许多企业,攫取了许多企业的股份,1939年国内所辖工厂只有三十几家,到1947年就增加到125家,1976年底在国内35个州共拥有224家制造厂。在国外,它逐步合并了意大利、法国、德国、比利时、瑞士、英国、西班牙等国的电工企业。1972年该公司在国外的子公司计有:欧洲33家、加拿大10家、拉丁美洲24家、亚洲11家、澳大利亚3家、非洲1家。到1976年底,它在24个国家共拥有113家制造厂,成为一个庞大的跨国公司。

通用电气公司是摩根财团控制的一家大工业公司。它经营了几十年,攫取巨额利润,资产雄厚,规模庞大,1976年和1977年在美国大公司中都是名列第九位。据1978年5月8日美国《幸福》杂志的统计,美国通用电气公司1977年的总资产达136.96亿美元,销售总额达175.15亿美元,这一年的净利润为10.88亿美元,在美国各大公司中占第五位,职工总人数38.4万人。该公司从1956年开始建新厂生产导弹,并向外国提供核武器。例如在日本搞原子能、原子燃料和海军鱼雷等。1976年与法国合作研制涡轮飞机和可以装备鱼雷潜艇或运载火箭的发

动机。在 1973 年接受美国军事订货共 14.2 亿美元，在各大公司中居第二位。

1.3 通用电气在中国的发展

早在 1906 年，GE 就开始发展同中国的贸易，是当时在中国最活跃、最具影响力的外国公司之一。1908 年，GE 在沈阳建立了第一家灯泡厂。1934 年，GE 买下了慎昌洋行，开始在中国提供进口电气设备的安装和维修服务。1979 年，GE 与中华人民共和国重建贸易关系。1991 年，第一家合资企业 GE 航卫医疗系统有限公司在北京成立。

迄今为止，GE 的所有工业产品集团已在中国开展业务，拥有 12300 多名员工，GE 已建立了 50 余个经营实体。随着中国加入 WTO 以后市场的逐步开放，GE 的金融业务也正积极寻求在中国发展的机会。2005 年 GE 在中国的销售收入达 50 亿美元，2007 年销售收入为 44 亿美元。

除了业务投资，GE 还致力于做好企业公民，积极参与各种公益活动，如在中国的教育机构设立奖学金。另外，GE 员工的志愿者组织也在北京、上海、广州、大连和香港成立了分会，积极开展社区服务、保护环境等志愿活动。

GE 的 6 个产业部：商务金融服务、消费者金融、工业、基础设施、医疗、NBC 环球。隶属于 GE Money 旗下，GE 消费者金融服务向世界各地的消费者、零售商和汽车经销商提供信用服务和金融产品，如私人信用卡、个人贷款、银行卡、汽车贷款和租赁、抵押贷款、团体旅行和购物卡、帐务合并、家庭财产贷款和信用保险。

1.4 通用电气管理目标

不断改革管理体制

由于通用电气公司经营多样化，品种规格繁杂，市场竞争激烈，它在企业组织管理方面也积极从事改革。50 年代初，该公司就完全采用了“分权的事业部制”。当时，整个公司一共分为 20 个事业部。每个事业部各自独立经营，单独核算。以后随着时间的推移，企业经营的需要，该公司对组织机构不断进行调整。1963 年，当波契(Boych)接任董事长时，公司的组织机构共计分为 5 个集团组、25 个分部和 110 个部门。当时公司销售正处于停滞时期，五年内销售额大约只有 50 亿美元。到 1967 年以后，公司的经营业务增长迅速，几乎每一个集团组的销售额都达 16 亿美元。波契认为业务扩大之后，原有的组织机构已不能适应。于是把 5 个集团组扩充到 10 个，把 25 个分部扩充到 50 个，110 个部门扩充到 170 个。他还改组了领导机构的成员，指派了 8 个新的集团总经理、33 个分部经理和 100 个新的部门领导。同时还成立了由 5 人组成的董事会，他们的职责是监督整个公司，并为公司制定比较长期的基本战略。

新措施——战略事业单位

在 60 年代末，通用电气公司在市场上遇到威斯汀豪斯电气公司的激烈竞争，公司财政一直在赤字上摇摆。公司的最高领导为力挽危机，于 1971 年在企业管理体制上采取了一种新的战略性措施，即在事业部内设立“战略事业单位”。这种“战略事业单位”是独立的组织部门，可以在事业部内有选择地对某些产品进行单独管理，以便事业部将人力物力能够机动有效地集中分配使用，对各种产品、销售、设备和组织编制出严密的有预见性的战略计划。这种“战略事业单位”可以和集团组相平；也可以相当于分部的水平，例如医疗系统、装置组成部分和化学与冶金等；还有些是相当于部门的水平如碳化钨工具和工程用塑料。通用电气公司的领导集团很重视建立“战略事业单位”，认为它是“十分有意义的步骤”，对公司的发展是一个“重要的途径”，1971 年，该公司在销售额和利润额方面都创出了纪录。从该公司 60 年代到 70 年代中迅速发展的情况看，这项措施确乎也起了不少作用。从 1966 年到 1976 年的 11 年中，通用电气公司的销售额增长了一倍，由 71.77 亿美元增加到 156.97 亿美元；纯利润由 3.39 亿美元增加到 9.31 亿美元。同时期内的固定资产总额由 27.57 亿美元上升到 69.55 亿美元。

重新集权化——执行部制

70 年代中期，美国经济又出现停滞，通用电气公司于 1972 年接任为董事长的琼 (Jones)，担心到 80 年代可

能会出现比较长期的经济不景气，到 1977 年底他又进一步改组公司的管理体制，从 1978 年 1 月实行“执行部制”，也就是“超事业部制”。这种体制就是在各个事业部上再建立一些“超事业部”，来统辖和协调各事业部的活动，也就是在事业部的上面又多了一级管理。这样，一方面使最高领导机构可以减轻日常事务工作，便于集中力量掌握有关企业发展的决策性战略计划；一方面也增强了企业的灵活性。在改组后的体制中，董事长琼斯和两名副董事长组成最高领导机构执行局，专管长期战略计划，负责和政府打交道，以及研究税制等问题。执行局下面设 5 个“执行部”（即“超事业部”，包括消费类产品服务执行部、工业产品零件执行部、电力设备执行部、国际执行部、技术设备材料执行部），每个执行部由一名副总经理负责。执行部下共设有 9 个总部（集团），50 个事业部，49 个战略事业单位。各事业部的日常事务，以至有关市场、产品、技术、顾客等方面的战略决策，以前都必须向公司最高领导机构报告，而现在则分别向各执行部报告就行了。这 5 个执行部加上其他国际公司，分别由两位副董事长领导。此外，财务、人事和法律 3 个参谋部门直接由董事长领导。

建立网络系统

通用电气公司在企业管理中广泛应用电子计算机后，建立了一个网络系统，大大加速了工作效率。这个网络系统把分布在 49 个州的 65 个销售部门、分布在 11 个州的 18 个产品仓库，以及分布在 21 个州的 40 个制造部门（共 53 个制造厂）统统连接起来。在顾客打电话来订货时，销售人员就把数据输入这个网络系统，它就自动进行下一系列工作：如查询顾客的信用状况，并查询在就近的仓库有无这种产品的存货，在这两点得到肯定的回答以后，这个网络系统就同时办理接受订货、开发票、登记仓库账目，如果必要，还同时向工厂发出补充仓库存货的生产调度命令，然后通知销售人员顾客所需货物已经发货。这全部过程在不到 15 秒种的时间内即可完成。还有一点值得注意的是，除了办事速度快以外，这个网络系统实际上已把销售、存货管理、生产调度等不同的职能结合在一起了。

科研组织体制

同样，美国通用电气公司也非常重视科研工作，而且已有悠久的历史。从公司成立后的第二年，就有一位德国青年数学家斯坦梅兹搞科研工作，1900 年即成立实验室。据 1970 年《美国工业研究所》报道，该公司共有 207 个研究部门，其中包括一个研究与发展中心，206 个产品研究部门。共有科研人员 17,200 余人，占公司职工总人数的 4%。

1973 年通用电气公司共有 31,000 名获得技术学位的专业人员，其中半数以上从事研究与发展工作。1972 年，公司科研总费用超过 8 亿美元，其中 3 亿美元由本公司承担，5 亿美元主要用于和美国政府订立合同的研究与发展工作上。

通用电气公司的科研工作分为基础理论和应用研究两个方面。它的研究与发展中心从事于这两方面的工作，而着重于基础理论研究，为全公司服务，同时对各行业共性的一些课题进行联合研究。这个研究与发展中心的前身是该公司在 1900 年成立的一个实验室，也是美国从事基础研究的第一家工业实验室。它的创始人是美国麻省理工学院的一位青年化学家怀特纳和通用电气公司的两名技术人员。这个实验室的早期研究工作主要是在电灯泡、X 射线管、闸流管及有关的化学、冶金方面进行基础研究。在两次世界大战中，这个研究实验室研究战争中使用的通讯和雷达装置。第二次世界大战末期，研究实验室的研究人员扩充到 600 多人。1968 年，这个研究实验室正式命名为研究与发展中心，到 1973 年共有工作人员 17,000 人，其中 325 人是物理学博士。目前，由公司的一名副总经理兼任研究与发展中心的主任。这个研究与发展中心下面设两个研究部：即材料科学与工程部（分四个研究室）以及物理科学与工程部（分 5 个研究室）。此外有 3 个行政管理部：即

(1) 研究应用部，下设对外联络、计划分析、人事研究、情报研究等四个科室，负责将研究成果迅速推广到公司的各个生产部门，并在通用电气公司以外建立广泛的技术联系；

(2) 研究管理部，负责管理实验工厂及服务站，领导财会科、设备科和福利科；

(3) 法律顾问部，由 11 人组成，负责对专利的审议，发明的评价和专利应用方面的法律事务。此外，公司的 206 个产品研究部门则一般设在产品生产厂附近，研究人员大致在几十人到数百人之间，重点放在应用研究方面。

1.5 通用电气员工考核

通用公司这艘企业界航空母舰的管理之道，一直被人们奉为管理学的经典之作，而 GE 的考核制度则是其管理典笈中的重要篇章，从通用(中国)公司的考核制度可以发现 GE 考核秘笈的重点所在。

通用(中国)公司的考核内容包括“红”和“专”两部分，“专”是工作业绩，指其硬性考核部分；“红”是考核软性的东西，主要是考核价值观；这两个方面综合的结果就是考核的最终结果，可以用二维坐标来表示。

年终目标考核的四张表格。前三张是自我鉴定，其中第一张是个人学历记录；第二张是个人工作记录(包括在以前的公司的工作情况)；第三张是对照年初设立的目标自评任务的完成情况，根据一年中的表现，取得的成绩，对照通用公司的价值观、技能要求等，确定自己哪方面是强项，哪些方面存在不足，哪些方面需要通过哪些方式来提高，需要得到公司的哪些帮助，在未来的一年或更远的将来有哪些展望等。原任总裁韦尔奇在当年刚加入通用公司时就在他的个人展望中表达了他要成为通用公司全球总裁的愿望。第四张是经理评价，经理在员工个人自评的基础上，参考前三张员工的自评，填写第四张表格，经理填写的鉴定必须与员工沟通，取得一致的意见。如果经理和员工有不同的意见，必须有足够的理由来说服对方；如果员工对经理的评价有不同的意见，员工可以与经理沟通但必须用事实来说话；如果员工能够说服经理，经理可以修正其以前的评价意见；如果双方不能取得一致，将由上一级经理来处理。在相互沟通、交流时必须用事实来证明自己的观点，不能用任何想象的理由。

考核结果的应用。考核的目的是为了发现员工的优点与不足，激励与提高员工有效地提高组织的效率；考核的结果与员工第二年的薪酬、培训、晋升、换岗等利益联系。

员工的综合考核结果在二维表中不同区域时的处理：

①当员工的综合考核结果是在第四区域时，即价值观和工作业绩都不好时，处理非常简单，这种员工只有走人；

② 综合考核结果在第三区域即业绩一般、但价值观考核良好时，公司会保护员工，给员工第二次机会，包括换岗、培训等，根据考核结果制定一个提高完善的计划，在三个月后再根据提高计划考核一次，在这三个月内员工必须提高完善自己、达到目标计划的要求。如果三个月后的考核不合格，员工必须走人。当然这种情况比较少，因为人力资源部在招聘时已经对员工做过测评，对员工有相当的把握与了解，能够加入通用公司的都是比较优秀的；

③如果员工的综合考核结果是在第二区域时即业绩好但价值观考核一般时，员工不再受到公司的保护，公司会请他走；

④如果员工的综合考核结果是在第一区域，即业绩考核与价值观考核都优秀，那他(她) 就是公司的优秀员工，将会有晋升、加薪等发展的机会。

考核的时间。全年考核与年终考核结合，考核贯穿在工作的全年，对员工的表现给予及时的反馈，在员工表现好时及时给予表扬肯定，表现不好时及时与其沟通。

把简单的事情做好。考核能够取得预定的目的，有多方面因素，在所有这些因素中，最重要的不是通用(中国)公司的考核方法、考核制度有多复杂、有多高深，而是通用(中国)公司人能够把简单的事情做好、做到位。而这

正是通用(中国)公司的价值观“确立一个明确、简单和从现实出发的目标，传达给所有人员”所要求的。

通用(中国)公司的考核工作是一个系统的工程：包括目标与计划的制定，良好的沟通，开放的氛围，过程考核与年终考核结合，信息的及时反馈，考核与员工的利益紧密联系，强调通用(中国)公司的价值观，领导的支持，管理层与一般员工的积极参与、有一个制度来保证等。

目标与计划的制定：目标计划是全年考核的基础，目标计划必须符合五个标准“SMART”：S是SPECIFIC，目标必须具体、明确；M是MEASURERABLE，目标计划必须是可衡量的；A是ACTIONABLE，目标计划必须是可执行的；R是REALIC，目标计划必须是可行的；T是TIME BOUND，目标计划必须有时间表。目标计划的制定必须与公司、部门的目标一致，制定目标计划必须与员工反复沟通推敲，在执行时如发现有不妥之处，必须立即修正。

过程考核与年终考核：考核是为了激励与提高完善员工，所以信息要及时给予反馈，员工表现好时要及时给予肯定表扬，在员工表现不好时，及时提醒，到了年终考核时，所有的评价都是根据平时的表现，不仅有说服力，而且人力资源部的工作也不繁杂，因为全年不断地积累素材，平时把工作做到位了。

良好的沟通。包括各部门的上下级之间，人力资源部与其它部门之间，保证无阻碍的沟通。这样员工和经理才能得到比较全面的信息。通用公司的环境是开放的，员工可以很轻松地与经理甚至总裁交流。良好的沟通也是通用公司的价值观所要求的，乐于听取各方的意见，致力于群策群力，良好的沟通不仅包括面对面的交流，员工的自我评定也是一种沟通渠道，员工有什么想法，有什么要求，希望得到公司哪些帮助等都可以在考核时写清楚。

视六个希格码为生命。管理人员、公关人员的考核不易量化，是考核中的难点。通用(中国)公司一开始就给管理人员、领导人员确立一个行为准则，这些行为准则不仅是面对领导、管理人员，而且也是面对员工的。管理人员根据这些行为准则，可以对照自己的行为，可以清楚、明白地知道自己哪些方面做得好，哪些方面有差距。同时，员工也可以根据行为准则，评价管理人员或领导。这样对管理人员和领导的考核就可以很具体、清楚，如领导必须具备的四个“E”，不管是自评还是他评，都能心中有数。能量化的尽可能用六个希格码标准量化，如公关人员的工作量化可以用接了多少个电话，回了多少个电话，用多少时间来回答，安排了多少采访等。

用事实来考核软性因素。价值观等软性因素的考核也是不好量化的，通用(中国)公司解决这一难题的有效方法是把工作放在事前，凡是加入通用(中国)公司的员工，首先被告知的是通用(中国)公司的价值观的内容，然后会有与价值观有关的各种培训，员工对价值观的感悟会不断地得到强化。培训不是叫员工背诵价值观的内容，而是用发生在公司的事实行为来说明价值观，在考核时也是每个结论都必须用事实来证明，决不能凭空想象。

考核的结果与员工的个人利益及职业生涯发展密切联系：考核的结果与员工第二年的薪酬、培训、晋升、工作调动等挂钩，同时考核也是为了提高和完善员工自身的素质，公司会尽可能满足员工的一些想法和要求，鼓励员工写下自己的真实想法，并且尽最大可能帮助员工实现。

360度考核。360度考核并不普遍地使用，一般是在考核领导和员工为了自我发展、自我提高时使用，做考核评价的是上级、下级、同事、客户，由被考核者自己在这些人中各选择几个人来做评价，对于考核的结果由外面的专业机构来分析，这样可以保证结果的客观性与科学性(外面的机构是专门做这种分析的，同时他们完全不知道被评者是谁，可以保证更客观、更科学)，在这种考核中不用担心员工在选择考核者即评价他的人时只选择与他关系好的人，而导致考核结果的不客观、不真实，因为这种考核是为了发现员工自己的不足、找到提高完善自己的方式，员工为了自己的前途发展不会去找一片赞扬声。

1.6 通用电气的公司组成

公司组成：（11 个业务集团）

f7 个发展引擎 --产生 85% 利润，在技术、成本、服务、全球分销和资本效率方面有强大优势的市场领先者。

消费者金融集团：GE 消费者金融集团在 35 个国家为消费者、零售商和汽车经销商提供多样性的信贷服务。

商务融资集团：GE 商务融资集团为全世界各种规模的企业提供金融服务和产品

能源集团：GE 是全球领先的发电技术、能源服务和系统管理的供应商。该集团在中国积极支持能源工业的发展，参与中国电厂建设、西气东输、西电东输、三峡工程等国家重点项目。

医疗集团：从第一款 X 光管开始，GE 为健康和生命不断创新。GE 医疗系统集团 1991 年进入中国，现在已成为集生产、销售、出口为一体的医疗设备和服务的供应商。

基础设施集团：GE 基础设施包括水处理、安防、自动化和传感器产品和等业务，为基础设施建设提供绿色、安全和高科技的解决方案。

NBC 环球：NBC 作为美国第一家广播电视网，已经成长为一家多元的国际媒体公司。今天，NBC 通过无线广播、有线广播、卫星和互联网，为亿万人提供娱乐节目和新闻消息。在美国，18 岁至 49 岁观众群中 NBC 的收视率一直稳居首位。NBC 拥有和运营着 13 家电视台。

交通运输集团：GE 交通运输集团由飞机发动机和轨道交通两部分业务组成，应用领域覆盖航空、铁路、海洋交通和公路。

4 个现金增长点 --在增长的经济环境下持续产生现金流和收益：

高新材料集团：GE 高新材料集团是以工程塑料和有机硅产品为平台，并结合石英和陶瓷材料，提供材料解决方案的全球领先供应商。GE 高新材料集团的业务包括塑料、结构化产品、LNP 工程塑料、有机硅和石英。GE 结构化产品包括薄膜和板材。

消费与工业集团：GE 消费与工业产品集团的业务范围包括家电产品、照明产品和集成工业设备系统及服务。

设备服务集团：GE 设备服务为全球大中型企业提供全方位的设备管理、融资和运营服务。其产品和服务涵盖经营租赁、贷款、销售和资产管理，范围涉及各类商务和运输设备，包括卡车、拖车、火车车辆、联合运输的集装箱和永久及活动房屋。

保险集团：GE 保险集团提供一系列全面的保险和投资产品和服务——为保险公司、财富 1000 强企业和医疗保健机构提供再保险产品；帮助消费者创造和保护个人财产和资产，提高生活质量。

1.7 通用电气文化及价值观

好奇求知 积极热忱

善用资源 勇于负责

团队协作 恪守承诺

开放大度 激励奋发

我们将想象化为实际行动，为客户、大众和社区工作。

我们协助解决一些世界上最棘手的问题。

我们推崇业绩文化，拓展市场、培养人才、为股东创造价值。

我们唯才是用，以学习进取、兼容并蓄、求新求变的精神保持企业领先。

1.8 关于韦尔奇

1960 年，韦尔奇加盟 GE，并成为马萨诸塞州皮茨菲尔德的一位初级工程师。一年后，他痛感公司的官僚主义体制的令人窒息，欲辞职另谋他就，在他的告别聚会即将举行之际，他年轻的上司鲁本·古托夫极力挽留他，在餐桌上对韦尔奇展开近 4 个小时的说服攻势，最终使他答应留下来为 GE 效力，条件是他将不受公司官僚作风的滞碍。古托夫此举为 GE 留下了他们历史上最伟大的领袖之一。1968 年韦尔奇成为通用电气公司最年轻的总经理。37 岁时，韦尔奇成为集团行政主管，1979 年担任副董事长。1981 年经过 9 年的考评，韦尔奇接替雷金纳德·琼斯就任通用电气公司(GE)第 8 任总裁，此时的通用电气已走过了 117 年历史。

从 1981 年韦尔奇就任总裁到 1998 年，GE 各项主要指标一直保持着两位数的增长。在此期间，GE 的年收益从 250 亿美元增长到 1005 亿美元，净利润从 15 亿美元上升为 93 亿美元，而员工则从 40 万人削减至 30 万人。到 1998 年底，GE 的市场价值超过了 2800 亿美元，已连续多年名列 "Fortune500"前列。1998 年的上述业绩产生了达 100 亿美元的自由现金流量，再加上公司 AAA 级的债务首信度，使它能够在 1998 年度投资 210 亿美元收购 108 家公司，以支持全公司三大措施中的两项：全球化和服务。从所创下的股东收益方面来看，无论是微软公司的比尔·盖茨、英特尔的安德鲁·格罗夫，还是沃伦·巴菲特或者沃尔玛零售大王山姆·沃顿，都无法同杰克·韦尔奇相比。GE 的股东通过公司的储蓄计划已拥有 170 亿美元以上的 GE 股票。1998 年，GE 股票每股的总回报率高达 41%；而在过去 18 年中，GE 给予股东的年均回报率为 24%。18 年来，尽管其它许多公司在严峻的全球经济中像多米诺骨牌一样纷纷倒台，它们的总裁也像走马灯似地频繁变换，可是韦尔奇始终领导着通用电气公司，并创造了收入和收益的一个又一个奇迹。

该企业品牌在世界品牌实验室 (World Brand Lab) 编制的 2006 年度《世界品牌 500 强》排行榜中名列第六，在《巴伦周刊》公布的 2006 年度全球 100 家大公司受尊重度排行榜中名列第二。该企业在 2007 年度《财富》全球最大五百家公司排名中名列第十一。

如果你想了解更多 GE 的概况，你可以访问 GE 官方网站：<http://www.ge.com>

第二章 通用电气笔试面试资料

2.1 GE 环境健康安全领导力项目 (EHSLP) 经验分享

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2014 年 6 月 20 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1867602-1-1.html>

发现 GE 各种 LP 的面经，而关于 EHSLP 的几乎没有，就来填个坑吧。

不过也不奇怪，和财务、销售、供应链比起来，这是个太小的方向，GE 应该是国内唯一一个设置 EHS 领导力培训项目的公司，而且也是从 2010 年才开始，迄今这个 LP 的毕业人数也不超过 20 个。

EHSLP 每年招约四个人。

1. 简历筛选。标准不清楚，学校、专业、经历、英文水平应该都会综合考虑。
2. 电面。20-30 分钟。面试者是 EHS 部门的人，不是 HR。英文自我介绍后就简历内容提问。
3. 群面。8 人一组。至少有两组。我们组来自的学校都是 top5，研究生居多（只有两个本科生），均理工科，以环境类为主。环保主题的一个 case。50%左右淘汰率。
4. 单面。三个面试官，30 分钟左右。就自身经历、职业兴趣、职业发展规划问得比较多。50%左右淘汰率。

5. 大佬面。能进这轮基本十拿九稳。30 分钟左右聊天。专业背景、对 LP 项目的理解、将来轮岗的意愿、职业认识和规划等等。

很多同学被刷不是因为能力不够，而是职业发展规划与该岗位不匹配。

择业时如果按照 TOP 模型来分析自己的话，也许会少走些弯路。

T: talents——能力、专业、经历

P: passion——兴趣、兴趣、兴趣

O: opportunity——市场需求、机遇

三个圆交叉、个人都具备的那一块，就是他的 perfect job。

根据自身条件和兴趣确定求职目标，然后在个人经历中有针对性地去探索和准备（实习、实践……），也许会花去很长的时间和精力，但最终总会有所收获的。

2.3 GE FMP 面经

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2015 年 4 月 15 日

地址：

<http://bbs.yingjiesheng.com/forum.php?mod=redirect&goto=findpost&ptid=1961197&pid=15650844&fromuid=2858227>

我参加的是第一场面试 1 自我介绍（中英文自选），我们组都用的英文

2 分发案例，分成两组，另一组到隔壁教室，6 人一组

3 案例讨论（5 分钟阅读，20 分钟只有讨论（中英文都可），讨论结束后选出 presenter）

4 两组回到一个会议室，5 分钟 presentation（必须英文）

5 一组总结完，另一组提问

6 总结都讲完后，HR 会选几个人一对一面谈

7 结束

希望对你有帮助

2.4 北京 OMLP 电面

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2015 年 4 月 28 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1963575-1-1.html>

纪念我的第一次电面，HR 姐姐很 nice，因为专业相关，没问啥问题，也没有英文自我介绍。主要问了问可实习时间，以及对这个项目的热情。

明天面试，准备材料中...

2.5 回忆 2014GE 航空 CLP 面试

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2015 年 4 月 28 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1963554-1-1.html>

距离之前的实习面试一年了，就简单回忆一下，给学弟学妹们一点经验。

我们当时第一轮面试是差不多十五个人吧，大家一个桌子，首先用中文介绍一下自己，然后分析一个案例并用中文进行讨论。最后每个人用英文总结自己的看法，并选出 leader 把全组的讨论结果进行英文 presentation。

我的经验是：

- 1 英语好很重要，但是英语不好也不要太担心，大部分人口语都挺烂，说的磕磕巴巴也要自信；
- 2 千万不要当 leader，不要看 CLP 的全称是什么 commercial leadership program 就以为它真的需要你的 leadership，他们需要的只是听话并有建设性意见的组员！所以如果你的能力不是非常非常突出，请不要当 leader，就算非要当 leader，请不要当强势的 leader！
- 3 看到很多经验贴说分配角色的时候最好选做 timer 或者 recorder 的时候，还说什么“哦，我戴表了，那我来当 timer 吧”或者“哦，我写字快，我来当 recorder 吧”这么俗套的台词的时候，我就觉得 HR 肯定看惯了所以不屑于这种角色了。结果没想到，故事依旧是俗套的进行，这两个台词依旧被俗套的重复，而 HR 最后还真的选择 timer 和 recorder 来通过面试。。。所以，大家还是抓住机会当 timer、recorder！

OK！没有通过第一轮，所以也不知道第二轮的纯英文单面到底是什么样子的。

2.6 GE 电话面试 OMLP

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2015 年 4 月 23 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1962861-1-1.html>

正在睡梦中接到了 GE 的电话面试!!!!!! 可是可是!!!!!! 只有一分钟多，只问了地点、成绩、英文自我介绍没说 4 句就被叫停。。。。这走过场也得走完的好吧!!!!!!

2.7 GE EID EEDP 群面

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2014 年 5 月 14 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1861498-1-1.html>

面试是在北京亦庄永昌路那块，离亦庄线万源街地铁口不远。

这是我群面的处女面，昨天晚上还各种上网查，问同学经验，反正是可紧张了。。。

到那之后，我去，大家都穿的西装笔挺的，给我震住了，刚开始愣是没敢进，以为他们都是正式员工呢，后来也没找着别的地儿，还是进去了，竟然还有认识的。。而且还有好些 MM，于是对今天的面试又多了几份期待。。。

—————华丽丽的分割线—————

下面进入正题，这个 面试到底是肿么样的。。

今天应该都是北京之外的学生，大概是三四十人，分了六组。有个大会议室，我们先是在外面等。

进去之前，一个 HR 告诉我们说，今天的面试有点 special，你们不用准备什么，考察的是你们平时的积累。还以为是为了让我放松，进去之后：

按小组分了几块地方，每组一张图（1.5m*2m 左右），还有一个乐高机器人，还有一些小的塑料的连接件。

整个任务是 100 分钟，是这样分配的，10 分钟看任务+10 分钟看规则+80 分钟完成任务。最后额外的时间，是每组两分钟的演示时间。还有最后的总结时间。

总共是三个任务：A.按图上的第一条路线行走并返回；B.按图上的第二条路线想走并返回；C. 没有路线，把小球放进制定的杯子。

获胜标准：完成每个任务，都有相应的分数，A-4000 分，B-10000 分，C-15000 分在两分钟内得到的分数最多者获胜（我们是最后演示的时候才发现，也就导致了最后的悲剧）。

刚开始我们以为是常规的循迹小车呢，但是发现没有红外传感器。于是我们就想先按曲线走一下，然后调整转弯半径，但是发现老是出错，主要是因为路线不是一个完整的弧线。这时，我想到以前做过的机械鱼的经验，可以多次转弯，完成一个复杂的弧线。于是我们着手实施，结果证明这个想法是非常合理的。于是第一个第二个任务的方法构思完成了，只剩下实验调整了。

但是在第一个任务快完成的时候，我发现大屏幕上只剩下 50 分钟了，于是我提醒小组成员，然后我们分了一下工，两人完成第二个任务，因为已经有想法了，相对容易。另外三个人去做第三个任务，而第三个任务的难点在于，如何把机械臂与小车连接以及如何固定小球还有如何操纵机械臂。在还剩 30 分钟的时候，我们又分配了一下时间必须在 15 分钟内完成第二个任务和第三个任务的机械臂固定，最后 15 分钟实验第三个任务。而我们在最后也有惊无险的完成了这三个任务。

正所谓乐极生悲吧，在最后演示的时候，我们才发现，原来没有人熟悉那个小车控制器的操作。小车内实际上是已经下进去了三个程序，但是我们以为只有一个。而我们想完成第三个任务时，跑的确是第一个任务的程序，



试了几次后，两分钟的时间到了。。。 (留给中国队的时间不多了。。。不知道为什么想起来了这句。。。)



————哥哥哥哥=ge=GE————

下面说说感受吧，昨天跟朋友打电话，她就告诉我，无论结果怎样，这次面试我会收获很大，而事实却是如此。首先，感觉这次群面真是太好玩了，很享受这次群面。而且虽然有点 special，还是包含了一般群面的基本要素，你在里面起的作用，引导了，控制时间进度了等等，都会被 HR 看在眼里。为这次 GE 的改变点赞，话说人家做什么都是引领潮流吗？？或许。。。

其次，在群面里面，确实会展示出你平时的素质，平时的积累，这可不是临阵磨枪能磨出来的。(当然这样不是否定磨枪的作用。。) 就像今天的游戏，其实就是一个微缩版的工程项目，你平时做过项目，有这方面的经验，上手就会很快。而 HR 刚开始也说了，这会考察出一个人的工程素质。

最后，在群面里面，只要展示出真是的自己就好了，然后就是，要想着怎么推动这个项目的进展，要想着为团队做贡献。尽管我也没什么经验，但是感觉今天发挥的还不错，项目里面几个关键的想法都是我提出来。其实当时也没想太多，就是进入角色了，想着怎么解决这个问题，然后想法就来了。

哎，第一次发经验贴，估计要貽笑大方了。但是看了这么久应届生，只看不发掉人品啊，还是厚着脸皮发上来了，写的不好的地方大家见谅哈。

最后求人品爆发啊，求过啊，求 offer 啊。。。



兄弟姐妹们，请赐予我 RP。。。

2.8 GE-EID-EEDP(for 2015) 技术面

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2014 年 5 月 17 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1862028-1-1.html>

二面是今天上午也就是跟群面隔了一天，早上到了之后，在门卫那块看到，还有很多人呢。感觉群面的时候

刷的人不是太多。好多小组都是全过了。但是总体刷的也有 4 成。在门卫那等到将近 9 点才让进，到了大厅之后，又等了一会，感觉他们员工也都是刚到，很忙碌的样子。

HR 领这每个人到各自报的方向的面试房间去。 分的方向有电气、机械、软件和系统。

-----gege-----GEGEGE-----

我报的是软件方向，进到面试的房间之后，我就惊呆了。。对面坐了三个人？！ 艾玛，这是要闹哪样？

然后就是说，你先自我介绍下吧。然后我就按事先准备好的，blablabla。。

说着的时候看他们也在记着什么东西，估计是在打分吧。

我先说了基本信息，然后介绍了一些做过的项目。

介绍完之后，他们开始问问题了。主要问的还是简历上的东西，看你的回答。这块回答的还不错。

后来听到我说，对 c 语言和数据结构比较熟悉，就又问了一些这方面的问题。其中一些问题，问的是相当细，感



觉是按照做纯软件的人那种水平问的。结果答得不是太好。

最后，又问了一些杂七杂八，好像这个岗位是关于图像识别的，问我有没有做过类似的算法，我说有所了解。看那个面试官的样子，好像不太满意。

-----GEGEGE-----

说说感受吧。

1，最好不要在简历上或者自我介绍的时候给自己挖坑。你展示的东西，一定得是你熟悉的，能详细说出来的东西。

2，了解岗位要求，看自己哪方面符合，哪方面不符合，介绍的时候，重点说自己符合的方面。

走到这一步，感觉也收获了很多。无论结果如何，这个经历对我很重要。

正是这种经历，让我能更清楚的了解自己的优劣势，对自己有个清晰的定位，更能知道自己以后往哪方面发展吧。面试这种事情，其实能把最好的自己展示出来就 OK 了，至于结果什么的，想太多也没有用。录了，是你比较适合；不录，是你不太适合，或者能力还有所欠缺。

尽人事，听天命。

文笔不好，大家莫笑。如果对大家有些许的用处，我都会非常高兴。还有，应届生论坛确实是个好论坛。



最后，还是希望自己人品大爆发吧！亲们，请赐予我人品！

2.9 GE 西安 Healthcare CLP 实习生 一面二面

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2014 年 5 月 29 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1864344-1-1.html>

今天 GE 医疗实习生二面，新鲜出品，不敢说经验，纯分享啦。 第一次发帖，攒人品啊。 老早就在网上投了 GE 的 EID 实习生，当时有英文简历和中文简历，个人觉得 GE 外企的话会不会比较重视英文简历，自己就很 BB 地填完了英文简历，又过了大概几天，觉得老是不自在，又把中文给填了，之前看着有人说英文简历是中文简历的补充，本人两个简历基本就是翻译了一遍，想着哪有那么多的经历可以写啊，汗。。。

等啊等，这个月 15 号收到一面通知，短信通知，提前说是群面。自己就开始 YY，千万不要遇到 aggressive 的人啊之类的，瞎操心。BBS 上看面经的时候说 GE 的群面题都不怎么换的，还真是，我就觉得我们当时群面的题目（市场调研以及产品投放规划）在我看面经的时候遇到过啊，啊!!!! 当时没上心啊，要不然提前准备一下应该可以发挥更好的。

群面当天，自己怕堵车，提前一个半小时就出发了，结果提前一个小时就到了，汗!!! 随后跟同组的同学在面试之前聊天，结果发现都是一个学校的，各种闲谈，觉得大家都是比较随和的人，心理暗自觉得还是比较幸运的。每个小组人数不定，我们小组是十人，但是有三个人没到，最后七个人参加了群面，有些组甚至有 15 个人。。。

群面分为两个部分，第一部分英语自我介绍三分钟，当时自己就怂了，只准备了一分钟的，然后趁前面的人介绍的时候，自己飞速在笔记本上写一些 key words，想多说一点。到我前面一个人的时候，自己心跳快的啊。。不过轮到自己说反而不怎么紧张了。无奈说的比较烂，本来对自己英语还是有点儿信心的，准备啊准备啊!! 第二部分就是一般的群面了，给一个题目，35 分钟时间包括最后陈述。由于自己第一次面试，所以没有想过当 leader，觉得还是抱着学习的心态为好，最后做了 time keeper。讨论过程中其实大家思维都很活跃，自己以前学过工商管理，所以脑子里面对于市场方面需求啊竞争对手啊什么的还是有一点了解，思考过程中，自己就在给的草稿纸上画思维导图帮助自己梳理头绪。在此总结一下自己的小组讨论：1. 英语介绍最好准备两个版本的，一分钟，三分钟，因为在 bbs 上看到多为一分钟，所以自己没在意，结果证明自己失误了；2. 群面的时候可以利用思维导图帮助自己思考，至少不会显得凌乱，在小组讨论发言的时候清晰思维也是可以给面试官比较好的印象的；3. 紧张很正常，但是我觉得自己后来进入状态蛮快的，就不怎么紧张了。

二面啊二面，当时一组面试的有 23 号就去二面了，自己当时还蛮失望的，觉得自己一个组的人都开始二面了，自己应该没戏了。后来收到短信邀请去开放日，想着即使被涮，也可以趁此机会去看看。结果开放日参观开始，HR 姐姐就讲说到开放日的前面面试都过了，当时心里那个小兔子跳的，哈哈，第一次啊，还是比较高兴地。后来跟一面同组面试的同学交流，说二面很可能是压力面。心里还是觉得老没底了。

26 号自己在做项目的时候收到了一个广东固话打来的电话，正式通知二面时间，跟 HR 姐姐确定了面试日程安排。今天上午十点进行了二面。压力面啊!! 总共持续大概半个小时。之前看面经有同学说趁面试经理看简历的时候就抓住机会自我介绍，现在看来简直太机智了好吗!!!! 今天二面刚开始，经理拿着我的简历大概看了一分钟，一分钟的沉默啊，我都没有主动介绍自己，后来经理先自我介绍，随后让我自我介绍，我就想，算了，一个机会错过了。压力面就是压力面啊，我说到籍贯。。他刚开始打断我，每次聊起一个话题，中间总有打断的时候，整个 30 分钟的面试时间，我感觉自己的语速是平时的 1.5 倍，我去，各种问题，对中国医疗现状的看法评价什么的，职业规划什么的，甚至问我用什么手机。。汗!! 然后又问我最近读什么书，，，我靠，我其实看了很多书，但是我看了书就忘啊，结果这个地方本来是一个亮点结果最后感觉自己给自己抹黑了。。小结一下：1. 面试之前对行业大环境以及公司对应业务有点儿了解还是非常重要的，至少显得你对这方面有关注过 2. 压力面什么的，最重要的感觉是不要让快节奏打扰了自己的思维，可以在回答之前稍作停顿，一来理清思路在回答显得比较稳重，二来也可以缓和紧张气氛。3. 一定要注意平时的积累。比如今天问题中问到看什么书籍，以及对一些政治事件的评价，以及国家医改的看法等等，这些都不是一时能够准备上来的。4. 要机智一点啦，适当的积极一点，比如开头的那个错过的自我介绍!!

大概就这些了，什么都有第一次。第一次面试献给了 GE，第一次分享献给 BBS 啦。希望大家都能找到好实习啦!!

2.10 GEHC 三面

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2014 年 6 月 13 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1866639-1-1.html>

这是之前一二面的帖子：

<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1864344-1-1.html>

情况简介：

今天刚收到西安 HC 的实习 offer，默默地为自己的三面捏了一把汗。。。

大概一周之前的一个上午，接到一个上海的陌生号码打来的电话，没注意，第一次接起来喂了几下没反应，心里默念“MD，被骗话费了”，又过了不到两分钟，又打了过来。。。心里咯噔一下，想估计就是它了，接起电话是一个上海 GE 的 HR 姐姐打过来的，不知道是不是 HR 经理。说希望给我做一个电话面试，时间大约 30 分钟，心里又咯噔了一下，想起上次那个失败的 Tencent 电面，心里就疹的慌。

虽然不紧张，但是心跳速度太快了，我机智地说给我点儿时间找个安静的地方通电话（啊！！YJS 上看到的啊！！！多看看面经还是有好处的，很多小经验，小的 tips 很多时候救命啊木有！！），缓和了下自己心情，找到了安静的地方，慢慢等电话。期间一个小插曲就是：自己二面的时候准备的简历的一堆东西临时找不见了，自己只有乖乖地拿着简历，什么准备都没有。。。

电话打过来，问的问题都是简历上的，在我意想之中，我当时就心想：二面一个简历问题都没问，三面再随意发挥他也没得问了啊。问了大概 20 多分钟，期间一直注意控制自己语速，不想显得紧张，答得自己感觉也还凑合。突然 HR 姐姐让我用英文说一下自己经历过的一件社团的活动，我活动参与其实蛮多的，英语平时也还凑合，但是关键时刻那个囧啊。。。后来想想背心冒冷汗啊。。。说了不到两分钟，我就很坦白说了个 THAT'S ALL。啊！当时真有种万念俱灰的感觉。。。

现在想想，机会是留给有准备的人啊！！自己这次也算侥幸。第一次就歪打正着了。

2.11 GE FMP 电面

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2013 年 11 月 21 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1776533-1-1.html>

攒点人品吧，刚刚电面完（大概 40 分钟），面的一塌糊涂，自己说的是什么都不知道。。。

大概是 11 月初投的简历，这周初收到邮件约电面时间。

主要是基于个人的经历问的，问的还是比较细的，像是做过什么、学过什么、当时是怎么考虑的，有些回答也会被质疑一下，还有就是对 FMP 的了解。其中有穿插英文问题让举例子说明。本人发挥的十分不好，应该已经被鄙视了。大家加油吧！～

最后有让我问问题，问了关于 FMP 轮岗的事情。

2.12 GE CLP 电面

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2013 年 12 月 6 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1793772-1-1.html>

楼主今天接到电话的时候，正在床上昏昏欲睡（咳咳），听到电话几乎是从床上滚下来的……一看电话从上海打过来的就怀疑是不是 HR 打过来的，一接还真是。然后 HR 姐姐就说想对你进行一个电话面试，不知道你方不方便，楼主就同意了，然后说了一句“稍等一分钟”，以光速穿上裤子，跑到了一个安静的地方开始了。

一上来就是英文面试：（具体记不清了，大概的意思）

Why CLP? Why GE?

What do you think important for clp? why are you suitable for the position?

Take an example for leadership. and where do you think can improve next time (楼主这个地方答得真是糟糕啊)

接下来切入中文，说一下你的职业规划，对将来的工作地点有没有要求啊之类的，然后就结束了。

整个电面时间不长，打过来的时候楼主也完全没有准备，果然还是应该 **always be ready for** 的，像是宝洁八大问这类的，真的是很有用啊。英文部分有好多单词突然想不起来，只能拿相近的意思替代，也不知道有没有造成误解。但是还是很希望能够有下一步的通知，毕竟 GE 是我那么爱的一个公司啊。

这几个月过得的很辛苦，从放弃保研到考研还是找工作中徘徊，确定要找工作已经是十一月初的事情，几乎错过了很多优秀的企业。楼主白天又要忙实习，没时间去宣讲会，就晚上回来网申，有收到几个笔试，像 Unilever、大众、箭牌，Unilever 考完就知道自己完蛋了，大众和箭牌目前无通知，也不知道情况到底怎么样，希望有个面试机会吧。

唠唠叨叨了这么多，也希望大家在这个艰难的求职过程中最终都有一个好的归宿吧，同时也为自己攒点人品



2.13 刚刚结束的 Oil&Gas CLP 电面

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2014 年 2 月 21 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1834617-1-1.html>

本人还在美国小硕，刚结束 Oil&Gas CLP 电面，泪奔啊。。。

HR MM 问我这个轮岗里面有几项内容，可是我以前查过很多论坛，都不曾提及具体的轮岗内容啊，就只回答了一个跟着一个导师调研需求，编制销售方案，拜访客户啥的。结果 MM 说 CLP 不只是销售啊，然后说我应该知道 JD 里面是什么的。。。可是官网上的 JD 只写了一些大概的软实力的要求啊，非常诱人的两年培训啊，都没有具体内容。。。泪奔。。。

不知道其它同学什么情况

希望大家可以交流一下

2.14 GE 航空工程部 2013 实习生面试

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2013 年 5 月 9 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1697109-1-1.html>

4 月份整个 GE 在西安交大的宣讲会，包括航空（销售类）、医疗、照明等等，主持人说在那之前已经被通知第二天面试了，我当时没有收到，所以就以为简历被刷了，后来周围的同学陆续去群面，有的还得到二面的机会，我也就彻底的死心了。结果前天晚上上海的 HR 打电话说让我今天下去西工大面试，由于我在宣讲会上了解到我投的石油天然气只招化工机械的，不找机械的，所以我误认为今天会和上个月在交大一样，先是群面。到了西工大面试的小房间门口，等了一会，从外面来了一位先生问我是不是×××，我说是，打开门我才意识到我想错了，不是群面，是单面。他上来先让我用英语自我介绍，由于我完全没想到是单面，虽然以前准备过，但还是由于紧张表现的很不好。中间我还蹦出几句中文。完了看他好像不太满意，他有点不耐烦的根据简历上的东西问了一下，比如得过什么奖，本科毕设做的什么，做的项目是什么，还问了一些以后的打算，为什么等等，最后问我有什么问题，我意识到他不是之前在交大那群招航空销售的，所以问他他们主要干什么的，他说是搞工程的，设计飞机上的什么什么，我没太听懂，知道没戏了。出了面试的地方来到工大同学的教研室上网查了一下，原来他们是 GE 航空工程部，昨天晚上还在西工大开过交流会，开会的是部门的总经理，给我面试的应该就是总经理吧，



可能校友看在我本科西工大的份上给了我面试机会，都怪我不争气，哎！

2.15 GE 财务管培生群面+单面我的总结

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2013 年 5 月 17 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1700182-1-1.html>

2013 年 5 月 17 日，我参加了 GE 的 FMP 的群面，这次 GE 的财务管培生面试大约 20 个人，先自我介绍，再一起聊天，再分两组群面，再 pre（英文），再 Q&A（英文），然后没过的就直接回家，留六个进入三人面我们的案例是，一个生产 rocky 的公司需要一种零部件，给了外购成本和自己生产的各类成本，让比较两种方案的成本，说两种方案的优缺点

我觉得我表现不好的地方

破冰环节，自我介绍，用英文自我介绍会更好，我用了中文，用英文的话，可以展现一下自己的英语。自我介绍时没有讲出能让别人感兴趣的点，在之后的互相讨论熟悉的环节，没有被人问到。然后也因为没有认真记下别人的经历而没有提出更多的问题来与别人交流。

群面环节，没带计算器，而案例需计算，手算明显不够快。在与别人讨论时，没有先听明白别人所列算式的意思，又没有及时问，导致无法在同一个思路沟通，没有成功地带大家进行下面的环节。

Q&A 环节，没有认真地去听并听懂对方组的 pre，没有提出有价值的问题去与对方组切磋。

背后的问题是英语不好，而且不敢说。中间想出一个想问的问题，但是没有问出来。

单面环节，有点急于表现自己了，讲话有点在抢，这样不好。。没有看两个面试官中的另一个。没有准备好要问 HR 的问题。。

其他

没有好好跟周围人聊聊天。

我觉得我表现好的地方

破冰环节

当大家在一直讨论咨询行业四大什么的时候，我问了一个在 GE 实习过的同学，让她谈谈对 GE 的看法，毕竟这是 GE 的面试嘛。（我想旁边的 HR 一直听着一群来面 GE 的谈各类咨询公司也挺不爱听的吧，我觉得这点应该她们蛮喜欢的）

群面环节

在两个人一直纠结这个成本费用怎么算，我们的产量达到多少能回本的时候，我试图让大家从这个题目的目的入手来解决问题。

单面环节

提了很多比较有条理的点，讲了更多对案例的理解对商业世界的事情的理解

其他

我在 HR 让去哪里哪里，换场地的时候，一直不拖拉，很快地跟出去。从群面场地换到 pre 场地时，提醒让人拍下我们在大白板上写的东西。

2.16 GE 航空 CLP internships 群面+单面

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2013 年 5 月 18 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1700297-1-1.html>

申明：

- 1、本文仅用于经验交流，不会过多地透露具体的题目（GE 的 HR 不会同意我乱泄题的）；
- 2、我经历了群面+单面，所以只能写关于这两块的经验。

一、面试前

5 月 16 日我参加了 GE 在某高校的宣讲会，在宣讲会之后可以现场投递简历。我根据我自己的性格特点，分析了优势劣势，最终选择了 GE 航空的 CLP 与 GE 医疗的 CLP。

回宿舍之后，我很快接到了 GE 航空的面试机会，小小地兴奋了一下，开始着手准备 GE 航空的面试。而 GE 医疗方面，我一直等到 12 点，都没有接到电话，估计是被拒了。

在 GE 的官网上，明确说明了面试的流程，并且在接到 GE 航空电话的时候也确认过了，即是：一轮群面+一轮单面+部分业务集团会进行三面。由于我之前没有任何面试经验，所以我这次给自己订下的目标就是：精彩走一遭就好。

二、面试过程

1) 群面

群面也称为无领导小组讨论，流程如下：

首先是每人 1min 的全英文自我介绍；

其次是每人 5min 的阅读材料时间；

接下来是 25min 的讨论时间（用中文讨论）；

然后是 5min 的 presentation（只能用英文）；

最后给每人一个补充自己观点的机会。

纵观整个流程，相信大家都能看出来，这一轮面试对英文能力考察得比较多。由于现场会紧张，加上英语不流利，很多人的英文自我介绍会比较磕巴。我的做法是：我把我要说的要点事先都写在一张小纸片上了，可以避免临时忘词这种现象。

关于我们小组的群面过程，我只能说非常不好。我们组所有人之前都没有接触过类似的群面，所以大部分人都不清楚如何应对。

问题有：

1、没有在一开始明确 **leader** 和 **timer** 的人选，导致一开始每人轮流发言（这个非常致命，浪费时间，而且重复观点很多）；

2、由于没有 **timer**，浪费了很多时间，时间很不够用；

3、最后 **presentation** 的时候由于时间不够，准备得非常匆忙。

接下来我给各位提出如下建议：

1、在阅读材料的时候，就可以确定 **leader** 和 **timer** 的人选，这一点非常重要；如果你是第一次参加群面，可以在面试过程中多学习一些，不用强出头；如果你发现大家都是第一次参加群面，希望在读这篇帖子的你能够果断勇敢来担当这个职责。

2、作为一个 **leader**，一定要牢记团队的任务，根据团队的进展情况进行合理安排，在有纷争的时候务必统一团队的意见；作为一个 **timer**，一定要控制整个群面的节奏，记录整个讨论的结果，及时提醒 **leader** 讨论时间。

3、如果你既不是 **leader**，也不是 **timer**，在团队讨论中跟着 **leader** 走，提出自己的意见，听取他人的意见，如果自己跟团队有不同意见，请服从团队，自己的想法可以再最后提出自己的一些看法。

4、**presentation** 之前必须要留个 5min 的余量，2min 用于 **leader** 统一团队意见，3min 用于准备英文；关于 **presentation** 的人选，鄙人觉得最好是由 **timer** 来担任，如果 **timer** 英文不好的话，就另找一个英文好的人。

5、讨论的例子不会很难，群面考验的是各位在团队中的团队协作精神，所以要尊重团队、尊重队友、承担责任。

2) 单面

单面时由 GE 航空的三位职员作为面试官，流程如下：

首先是每个面试官问一些问题（用英文与中文问问题，你可以用中文或者英文回答）；

最后会有一段时间让你来询问面试官一些问题。

这一面我面得很不好，具体的一些题目我就不透露了，就说一下我犯下的错误及给大家的一些建议吧！

我的错误：

1、过多地侧重 GE 能给我个人带来什么，而没有表达我能够为 GE 创造什么；

2、没有对自己的团队协作能力进行阐述，显得我很独；

3、在询问我的缺点时，我只说了我的缺点，但是没有说我的改进方法；

4、事先没有想好询问面试官的问题，导致临时随便问了 2 个。

我的建议：

1、大家可以查看一些经典面试题，自己心中有个准备；

2、在回答问题的时候，务必记得要体现出自己的团队协作能力；

3、不要一直讲 GE 给你个人带来的好处，要多提及自己能够为 GE 创造什么。

三、面试后记

群面面试结束之后，我对自己还是比较有信心的；但是二面之后，在踏出面试教室的那一瞬间，我就觉得不对劲。然后我在校园里转了一圈，冷静地分析了每一个面试官问的问题和自己的回答，一身冷汗啊，觉得不出意外就是跪了的节奏。面试官的每个问题，看似漫不经心，似乎是从简历上来的，其实暗藏杀机，都会有那个 **point**。如果你回答到那个 **point**，那一切 OK；如果没有回答到那个 **point**，那就真的自求多福了。

总的来说，虽然我是第一次参加类似的群面，但是由于之前准备充分（上论坛看面经，演练英文自我介绍），所以在一起面试的几个人中我侥幸进入了第二轮；而下午的单面，我轻敌了，没有好好准备，导致回答问题都回答不到点子上，非常遗憾。平复心情之后，最终还是决定敲下以上文字，一方面是给各位想要申请 GE 的同学一点建议，另一方面也是希望以文字的形式总结自己的这次 GE 之旅，我下次一定会做得更好！

2.17 GE 医疗 EEDP 暑期实习生

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2013 年 6 月 25 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1715474-1-1.html>

第一次在应届生上发帖，申请的是 GE 医疗的 EEDP，今天刚电话面试完。一直以来从应届生上得到很多帮助，今天来写点面经，希望能对以后的朋友们有所帮助。写的都只是我个人的经历，一家之言哈~而且对于不同的部门和职位要求可能也有所不同，所以以下经历仅供参考。

-----我是分割线-----

申请职位：GE 医疗 EEDP（爱迪生工程开发实习生项目）

申请部门：GE Healthcare（北京）

时间安排：5.30 宣讲会，5.31 一面（群面），6.25 电面。时间周期比较长，需要大家耐心等待。

面试经历：

1.宣讲会现场投递简历。无论你宣讲会之前是否已经进行网申了，都应该在宣讲会现场投递简历。因为毕竟现场投递的简历至少不会被漏看，而且通过的机会还会大一些。

2.一面：投递简历的当天晚上接到群面通知，通知第二天去群面。我估计那天参加群面的人数总共在 50 人左右，分三批或者四批。每批 10 人左右，为 1 个 group。首先每个人现场做一个姓名牌，进入面试房间后放在桌子上。然后 HR 会让大家先简单地进行一下自我介绍，中英文均可，简短几句介绍一下自己就可以，不必说太多。

自我介绍完之后，HR 发给大家每人一张纸，上面有群面题目。我们组的题目是如果你是 GE 的一名软件工程师，你现在在和客户合作一个软件的开发，3 个月的期限已经过去了 2 个月，但你突然发现在运行时你设计的这个软件有问题。这时，客户提出，如果能在这个软件上多加上几项功能，他们愿意多出钱。与此同时，下个星期，GE 总部会派人员来视察。问题：

- （1）你该怎么和客户交流；
- （2）你该怎么跟 GE 总部说明情况；
- （3）以后该怎样杜绝这种现象的发生。

题目大概是这样的，因为时间过去比较久了，具体题目记得不太确切了，请童鞋们不要介意哈。

题目和问题都是英文的，讨论时可以用中文，也可以用英文。不过用中文的居多，但我也听说有一个哥们儿全程用英文讨论，佩服~不过个人认为，如果想讨论地比较深入的话，中文可能会更好一些。

时间分配：5min 读题目，然后开始 30min 的讨论。讨论结束后选出 1-3 个人用英文进行 report。不同的组 HR 的时间分配可能不一样，所以最开始一定要听清楚 HR 的要求。

经验：关于群面的面经，应届生上有很多，楼主就不在这里啰嗦啦，大家可以自行百度之。我想说的主要是两点：

（1）一定要有团队的概念。要注重团队讨论的走向，而不仅仅是个人的 show。其实讨论的结果并不是最重要的，重要的是你们小组讨论的过程，以及对时间和进度的控制。这就需要你有团队整体的概念，适时引领团队讨论的走向。其实不只是 leader 才需要有引领作用，团队中的每个人都应该为能让讨论顺利进行而努力。

（2）一定要积极，说话要精简，一语中的那种最好。不要一味地重复别人的观点，即使你非常同意别人的观点，也要尽量在别人观点的基础上说出自己的想法。

3.电面（技术面）

不得不说，GE 的办事风格真的很好，会提前好几天跟你预约电面时间，而且人也很 nice，完全没有一点架子。

技术面是工程师给面的，人非常 nice，会让你觉得毫无压力，就像聊天一样问问你以前做过的项目，感觉很轻松。

楼主准备了好几天的内容，包括英文的部分，都没有用上。不过还是很开心。其实这部分没有什么具体经验可分享的，因人而异，因具体情况而异吧，表现真实的自己就好。

最后，要感谢应届生对我的帮助。希望这次能顺利进入 GE 实习，也希望这篇文章能帮助到更多的朋友们，祝大家都能找到理想的工作~！

2.18 新鲜出炉的 SEED young program 面经

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2014 年 3 月 21 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1845165-1-1.html>

第一次写面经。。。汗，希望对大家有帮助。

楼主申请的是 SEED young program，属于 financial operation 这一块
跟网上 FMP 的面试差不多，一开始也是先分组，我在的小组是先进行面试环节。也是自我介绍跟一个 topic presentation，限时 3 分钟，建议大家控制好时间，楼主就是没有算好时间，topic 都没有怎么讲。。。

第二部分就是 case study，5 分钟看 case，有纸笔记录 point，然后 30 分钟小组讨论，用中文，我们小组好几个大牛，说的都很好，注意控制时间，要在 30 分钟里面得出小组的结论，写好板书，后面是 10 分钟的 presentation，用英文，最后是 HR 的 Q&A 环节。

我们的 case 是一家多元化的全球性公司，手上有一笔资金进行一个企业活动的话，在当今环境下，给四个项目的投入做排序，有提升企业内部系统平台，增加核心企业销售人员，购入一个新企业还有增加额外的研发费用。。很多大牛说的都很好啊。。汗。。。

完了面试结束后，这个 program 还要进行会计笔试，第一题是银行余额调节表编制，第二题写会计分录，这两题都是中文，第三题让你写一份工作邮件解释为什么付款会晚之类的。

以上就是 SEED program 面试的大概流程了。。不得不说 GE 还是挺 professional 的~~希望以后参加面试的人加油咯！

2.19 GE 的 OMLP 实习生四轮 PK

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2012 年 7 月 3 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1422002-1-1.html>

放松一下，今天是面试 GE 的 OMLP 的最后一面，去公司面的。首先感谢一下，各位的无私分享，在面试前也看了好多面经，今天来简单晒晒我面试的那些事。。

沈阳这边 GE 来的好晚，一直到 6 月 14 号才来，lz 就是抱着去大公司实习的决心的，之前就面试过一个宝钢的实习生，结果还由于不是党国的骨干，没戏。好了，说说面试的事吧。

一轮：简历 PK。从当时的 500+直接 PK 出来了 30 个，这个木有办法，就得看你有没有积累，有没有好好准备简历了。但是可以霸面嘛，我们这回就有一个哥们直接从霸面一直进了终面的。

二轮：我们是第二组群面，等一组完事 HR 就宣布结果了，当时我听到只有两个名字，吓死了我了，我以为十五个人就只选择 2 了，结果到后边才知道第一组十六个选了三个人进入复试。第二面就是传说中的群虐，当时我们是分两组，每组 15 个人，给一本英文材料，好多好多，四个 issue，前 20 分钟阅读材料，一般人阅读不完，最多就是刚刚看完，并且里边会有很多很多你不认识的单词，还有些财务报表啊什么的，反正就是你工科生不熟悉的东西，很恶心，之后 15 分钟英文讨论，20 分钟中文讨论，在后边就是 25 分钟的 presentation，其中选一个 issue 用英文。

当时我是跳出来做 leader 的，跳出来后迅速选择一个 timer 和 recorder，然后开始讨论，大家英文都不是很

厉害的那种，所以英文讨论很吃力，老偏题，但是还得硬着头皮往下走啊，之后到了中文讨论就好多了，大家开始积极发言，但是我们组的 timer 很不给力，虽然是个角色，但是一点左右没起，明明材料上写的是 PCD 公司，他非得一直说咱们 GE，咱们 GE 的，后边 HR 都看不下去更正了一下，结果最后这哥们没进。最后我们组我是选择英文的 issue 陈述，另外的选了三个人陈述。

总结这一轮：

1，做角色最好，但要做不好还不如不做，就像我们的 timer 一样悲催，完全掌控不住时间。

2，积极一点，尽量提一些别人没有说的新东西，不要老重复或者总结别人说过的。

三轮：二面完事十分钟就短信通知下午面试，中午饭都没吃就准备了下，参加第三轮。第三轮比较水，就是对着简历问问你的情况，看看有没有大毛病，但是我们最后第三轮还是从 8 个砍到了只剩 5 个，后边等了一周后消息出来，成功进入终面，那叫一个紧张啊，天天晚上睡觉做 GE 的梦啊、、、

终面：一直以为沈阳的就是我们东大的，结果到最后发现还有不认识的，不知道是不是别的城市来的，反正下午好像是 7 个吧，如果只有哪一个下午的话。

一人半个小时，三个面试官。我前边的前边的一个兄弟告诉我们没有英文面，就是中文聊聊天。好吧，我们大松了一口气，进去之后，HRM 来了一个先来一个英文自我介绍吧，我就差点被自己的口水噎到，反正口语还可以，就按照之前准备的网络来了一遍，结果后边紧接着又是十五分钟的英文面试，这叫一个坑爹啊。。后边十分钟是中文。

但是郁闷的是，我听出来了自己基本没戏，因为面试说我才大三，还有机会，说我为什么不考研，说我适合 CLP。结果到最后我不死心，我说其实我还是可以的，结果那 HR 就说，我们需要一个对着机器有激情的人，看着机器他会兴奋的这样的人，我暗汗一声，我说这我真的做不到，这卧槽不是做技术的人嘛。。从刚开始的工科背景到现在的技术男，这让我情何以堪，到最后 HRM 建议我去试试 CLP，我也只好就这样结束我的面试。

写在最后：从刚开始的 500+拼到后边的 5，付出了很多，也收获了很多，不管其下周出来的结果如何，也算经历一回，特此献给各位 XDJM。有什么问题可以留言。加油！各位！

2.20 GE 能源的 OMLP 和 GE 医疗的 EEDP，暑期实习

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2012 年 5 月 29 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1381431-1-1.html>

上周四也就是 5.24 参加了 GE 在我们学校的开放日，工科类岗位自己合适的基本都投了一份简历。当天晚上收到了 2 条短信，一条是 GE 能源的 OMLP 面试通知，一条是医疗的 EEDP 面试通知。

我之前只有过一次群面经历，而且是中文，除此之外几乎没有面试经历了。。。于是，结局还是比较惨。。

1.GE 能源的 OMLP 面试是全英文的群面，流程是 25 分钟阅读材料 (case study)，共有 4 个 issue，7 页纸！之后 15 分钟英语讨论，之后可以选择用中文再讨论 20 分钟，最后 10 分钟做 report，report 要对 4 个 issue 都做一个判断并陈述理由和背景等。report 之后会有 Q&A，面试官用英文提关于 issue 中有疑议的问题，虽然面试官的态度是很 nice 的，但是整个流程很 tough！

读英文材料一上来有点蒙，慢慢才有点感觉，里面还有些财务表格都不是很能看得懂。。

自己的表现一般般，偶尔插上一两句，但也不是特别一针见血。最后做了一个 report，因为那个 issue 比较简单，也没有引来面试官的问题。

2.GE 医疗的 EEDP，这个说起来很桑心，有很多重大失误，各种血一般的教训啊!!!

医疗的面试就在能源的下午，我感觉经过上午那场全英文，脑子都不太够用。。。

面试流程：首先 1 分钟英文自我介绍，有计时；然后是中文小组讨论，题目是“假如 GE 是一辆车，会是一辆什么样的车”时间为 25 分钟，在这 25 分钟的最后要做一个 presentation。记住 presentation 的时间是包含在讨论时间里的!!! time keeper 一定要记住呀!!! 在 presentation 之后是面试官针对简历对每个人的提问，会问些关于做过的项目的问题。

我犯的失误是英文自我介绍时自己的草稿摆在了桌子上，被面试官发现大大的诘问原因。。。

第二个就是做 time keeper 时以为 presentation 是在讨论完 25 分钟之后。。。我真心没听清也没经验。。。555

2.21 GE legal intern 面经

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2011 年 5 月 2 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-905333-1-1.html>

刚写完的帖子就米了米保存伤不起啊。。

GE legal intern 貌似每年都会有，一般会要求每周至少三天，半年以上，传说这次招的人数会比较多，通过保安打听到面试大概是 40，录取应该有 10 了。。

张江地点虽然小远，交通还是很方便的，而且建筑很宽敞，有阳光，让人心情好，和高层办公楼的感觉很不一样~

流程：(以下大家基本上都是在一起的，不用关小黑屋\ (´_`) ㄟ，缺点是要面对所有人)

1 小时笔试，中英互相翻译，外加几个英文小问题，可能是各种合同内容，有时间的童鞋可以自我升华一下法律英语

小休 5 分钟

1min 自我介绍 主要是控制时间，越流利越好，英文不够强就用经历，经历不行就用笑容吧，总归让面试官有个初步印象，因为会随时打分的。

15 分钟案例讨论，因为案例都是之前发邮件提前准备的（2 个问题，现场随机抽取并分组），问题都法律的，不是很适合群面的面试题，理解为个人问答题未尝不可以，而 15 分钟的时间很短，所以基本上就是列一下点，分工，小准备，如果你是后面一点的组可能还会幸运的有一些多余的时间准备。没有工作人很正式的说开始，分了组就可以直接讨论了，所以没有很紧张的气氛，和旁边坐着人盯着看一群人讨论得出一致结论的案例讨论稍微有些不同，可以放松一些，GE 对这部分流程的控制不是很严（虽然时间控制很严。。矛盾吧。。）

15 分钟 presentation

因为每组 5 人，所以没人 3 分钟，不要超时，最好让组员提前 30 秒提醒你，避免让工作人员提醒你（而且个人觉得这里宁愿说的时间短，也不要说的长，计时员太负责了，会出声打断你，即便小组没超过 15 分钟，个人超 3 分钟也是不行的）

因为之前的案例讨论，个人感觉没有特别强的团队合作精神，但不是说 GE 不重视，所以这一部分最好靠一些小细节体现出团队合作精神。别让人觉得是一个个人单独在 show,不然还要小组讨论干嘛~

整个流程里，一群面试官都是在后面椅子上观察的，但会议室很宽敞，其实不让人很紧张，这样的流程，个人觉

得更人性化，让需要用人的 boss 一起出来观察，虽然鸭梨更大了，但至少不会是一个人的喜好就决定了你的生死。
\\(^o^)/~

总体来说，英文流利十分重要，boss 和工作人员英语都很好，碰上非中国的 boss，英语不好也没办法交流。
即使英语还可以也要多加练习，紧张的时候什么都可能发生。

所以现在发现学校里各种课程的各种 presentation 其实是很有用的，要认真准备，毕竟面对多人的发言机会是很难得的锻炼~

虽然自己面试完觉得表现不好，但心情上顺其自然的，也学到了一些，每一次面试都是一种锻炼，总会学到一些东西和改进一些地方，对自我的总结也很重要。希望 五一懒久了的偶写下的这篇米什么激情的面经对后来人能有些许帮助，也不枉偶敲了 2 遍字了。求职路上的 xdjm 们加油加油（志玲附身）

2.22 (YC) GE CLP 一到三面面经

第一次在版上新发帖子，此贴意图有二，一来感谢应届生一直以来的帮助，让我顺利拿到 GE CLP EID 的暑期实习，二来写点面经，和后面关注此实习的 xdjm 分享。以下经历都是针对我个人的形式，不同的部门和职位可能稍有不同，大家随便看看哈~~

申请职位：GE CLP EID (HBS 上海) --PS:在申请时职位信息的 HBS,ES 等内容其实是 GE 不同业务的缩写，我当时不清楚具体含义，CLP 下的具体业务部也是随便填的，HBS 是 Home Basic Solution，其他不太清楚；

申请部门：GE Lighting (宜山路 900 号的 office)；

申请形式：宣讲会现场投递（要感谢去参加宣讲会的 JYD，帮我投递的简历~~）；

时间安排：5.24 宣讲会现场投递，6.10 一面+二面，6.22 终面（终面时间本来是 6.18，后来本人有事所以改时间，6.22 是最终敲定人选的 deadline）--PS:列上具体时间是提醒大家，GE 的招聘有时时间周期会很长，请大家耐心等待；

面试经历：

1.一面：一面当天据我估计有 50 人左右，分两个批次，每批次 2group 分别面试，12 人/group,我所在 group 是 12 选 3，其他组有多有少，总体是 50 选 15 的样子（大概数据）

一面面试程序—self introduction+15min case study+30min group discussion+5min report

1.1

Self Introduction:每个人现场做一个简易的席卡，标注姓名，然后简单各自自我介绍

经验：中英文随意，这个相当于暖场环节，尽可能放松，你可能一下子发现在

1.2

Case Study:（英文）背景是一个会展任务，5 个功能团队，从 12 个候选人分别为这 5 个部门甄选出一个 leader，提供部门对人选的要求要求和候选人的信息（性格、经历、工作能力、社会关系）

经验：（1）把握时间，边读边做笔记（面试时会发草稿纸，最后要回收，及时是在自己的笔记本上写也要撕下来上交）；

（2）听清楚 hr 说的一面流程，前 15min 自己阅读，没有必要在此时就提出分工阅读，设定 leader、time recorder 等角色，如果后 35min 是你的 show time，那此 15min 最好潜心研读 case；

（3）群面的 case 有时没有那么复杂，比如这个案例可能比一般的 case interview 简单，但是对锻炼和考核思路的效用是一样的所以心态上要调整好

1.3 Group Discussion: 会有群面经验的同学提出分工，有记录员，计时员，然后展开讨论，负责我们 group 的 hr

在一旁观察，同时面的另一个 group 的 hr 也会来查看，有关群面的经验 yingjiesheng 上有很多帖子，在此我列出我感触最深的几点。

经验：（1）如果你跟我一样，是第一次来群面，那么首先要低调的看有经验的同学们是如何提议分工，如何推动讨论的展开，随着讨论的深入，你会慢慢进入状态，所以对于没有群面经历的人来说，第一次群面是一个很好的活学活用的机会；

（2）time recorder 真的真的很重要，不是说这个角色的人一定会胜出，但是如果这个角色发挥出色，整个 group 的效率和质量都会提升，这个角色不仅仅是看着手表计时，而是应该把握整个讨论的进度，让讨论紧而不迫，节奏稳而不送，这往往出色完成团队讨论的关键；

（3）讨论过程中心态放平和，固然是个人的 show time，但是整体的出发点是整个团队出色完成任务，团队强了你胜出的机会才会高，这个道理相信大家在看群面面经时有接触过，我在此想再强调一下；

（4）我们 Group 自始至终没有固定的 leader，风水轮流转，这种气氛反而比较好，每个人都有表现的机会，我想表达的是，大家看群面面经也不能太定势思维，实际情况千变万化；

1.4 Report: 我提议让做记录的 mm 做 report, mm 从前在 GE 实习过，刚刚讨论时觉得表现力也不错

经验：（1）别人做 report 时认真听，必要时做记录，有的群面在 report 后会后提问环节，你不是 reportor，但是仍然有机会展示自己；

（2）最终胜出的人跟是否是 leader/time recorder/reportor，是否是原来公司的实习生没有必然联系，决定因素是你在群面中表现的素质和公司文化、用人标准是否契合，不是最 aggressive 的人最有几率胜出，也不是表现最多的人最能胜出，但是 be active 是必须的；

2.二面：和 yingjiesheng 上面经写的一样，当场出了结果，各自去留，分道扬镳。早上两个批次 4 个 group 共 50 左右的人中留下的 15 个，进行 1 对 2(或 3)的单面。

面试内容：hr 考核阶段，问题如下：

（1）

对今早群面的体会——针对你的回答进行追问

（2）

为什么选择 CLP EID 项目

（3）

对 sales 和 marketing 的理解（这两个问题针对我的表达追问的）

（4）

如果你成为了 sales，最大的成就感和最大的挑战是什么

（5）

针对实习经历提问：压力最大的经历，为什么换职位

（6）

平时是个 talk active 的人么？

（7）

职业理想

（8）

Any Questions

经验：主要是针对这个岗位和自身经历的契合度的交流，hr jj 都很 nice，所以没有任何不适的感觉，也没有经历压力面，建议在准备此种面试时，把精力多放点在对职位和个人素质的契合度上，至于是压力面，行为面试，都不是能预计的，这个只有兵来将挡，水来土掩。

3.Final 面：和亚洲区做市场的一个 Manager 聊了 1 个小时，互动的成分更多，据她说她拿到的 hr 的 list 里有 3 个人，录取率她说不确定，如果满意的话就都要了。

问题如下：

（1）

从简历里介绍一个社团活动的例子

(2)

从简历里介绍一个实习的例子

(3)

Any Question

经验：感觉就是跟 Manager 聊聊，像跟一个新朋友展示自己一样，面试进展到这里，没有什么经验可以分享了，表现真自我就够了，在此对于 Manager 的 Nice 真的要由衷的称赞下~~~

The End

谢谢 yingjiesheng，谢谢 JYD，谢谢所有在面试路上帮助过我，与我交流的 xdjm，很快就要开始 jobhunting 了，祝同行的大家都顺利~~

第三章 通用电气综合求职经验

3.1 通向理想之路 坚持与信念

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2013 年 4 月 18 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1689894-1-1.html>

2013 年 4 月 15 日，正午，爱疯突然开始震动起来，一看 3877 开头。。。我知道期盼已久的来了！2 分钟后挂了电话，长出一口气，终于拿到了 GE ENERGY MANAGEMENT 的 OMLP 的 OFFER 了。感慨万千，思绪不禁回到了 2012 年 11 月。。。。

2012 年 11 月，重新踏上了上海的土地结束了 4 年的留英生涯，怀揣着梦想开始加入求职大军。作为 2013 届的应届毕业生，今年的形势的确非常严峻，同时作为一名海龟深刻体会到无任何优势可言，这种认识在自己混进各大公司在大学举行的宣讲会后感会得尤为深刻。。。人山人海现场收简历-网申的同志们就是这么倒霉的么？？海带是这么出现的么--当然这个只是玩笑，本人第一个面试邀请就是自应届生网申得来的。。。。

中间的几次面试现在想来对我受益良多，个人觉得每一次面试大家都应该认真准备并且在面完后记录下得失，真的非常有用，总结自身的优点改善缺点不断提升自己保持竞争力太重要了。再次就不累述其他面试过程了，一顿心酸啊。。。不知道是不是特别倒霉，面试完了通知我因为 headcount 问题拒我的不止一家--大公司都肿么了。。。。期间也有抱怨不过很快发现抱怨没有任何作用，不如做点实事！提升自己！

也许是天意，经历了那么多磨难是为了面试 OMLP 做准备--一次偶然机会在 GE CAREERS 上看到了有招收 OMLP，于是毫不犹豫得 apply 了下，并且在年前接到了 HR 的电话面试，内容还是比较平常的比如自我介绍啦，项目经验啦，大学生活中的得与失啦等等。。。还是比较简单的。大约年后半个月，HR 的电话又来了，这回要去 PLANT 去和 PLANT HR&PLANT MANAGER 面试啦。在此期间也花了不少时间对于整个 operational management 做了一个研究从中也了解了很多相关的知识比如 GE 著名的质量工具 SIX SIGMA 还有一些流程改进的方法。在充足的准备过后，工厂面试的过程也比较顺利，不过这次果然涉及到了很多 OM 方面的问题，主要看你对 OM 的了解对 SUPPLY CHAIN 的认识，这方面可以仁者见仁智者见智啦~除此之外，由于是 LEADERSHIP PROGRAM，必不可少的会问一些领导力相关的问题。虽然本人木有在国外大学的 union 里当过官不过平时的 group assignment 还是很多的。。。所以这方面还是比较顺利得回答了下来。之后 HR 说了句激动人心的话。。。你是第一个被推荐去和厂长

面试的。。赞一个，不过表面依然平静- -其实整个工厂的面试也就一个半小时。。。不过之后等待终面的时间却是无限长。。大约一个月后，接到了通知要进行终面啦~不过面试官的来头也都大了，asia supply chain manager 啦 china supply chain manager 啦等等- -鸭梨微大。。。不过都走到这步了，必然要好好准备！从 GE 的公司背景到 GE 人需要具备的五种素质等等，越是详尽的准备会对你回答面试官的问题带来积极的影响。同时可以在脑海中模拟下面试场景，put ur feet in others shoe 想想作为面试官会想得到什么样的答案等等。。着重一点，一个有新意的吸引人的 self introduction 会给你加分哦!! 而且不用刻意去背。。。这样会比较生硬。。。

决战的那天终于到了，1 点不到就出现在了张江的 GE 总部，结果一上来第一个面试官就是 asia supply chain manager (也将会是我未来的 reporting manager- -)，果然按照我的设想，self introduction 比较成功! 之后的问题也基本没什么太出乎意料的。个人感觉作为大领导，比较关心 candidte 作为 ompl 会怎么解决问题同时怎么理解成功的 OM 的主要因素这些方面。个人感觉成功的 OM 最重要的因素就是 people management! 当时我就是这么回答的。。。当然这只是其中一点~面完了 aisa 的，还有 china supply chain manager 恭候呢- -一看就是很干练的女性，在交谈中发现原来她也是 ompl 毕业的(难怪那么会 challenge 别人。。)不过由于以前的面试经验告诉我，不管遇到什么问题都不要慌，哪怕去 pardon 她一下确认下问题也可以给自己一个缓冲的时间做一个再思考的过程!! 不卑不亢，从容淡定很重要~之后又和一个英国面试官进行了下交流，不知为何他的问题比较少。。。还对着我说 I have asked u everything I want to know and u answered everything u need to answer。。。好吧，那就这样吧- -最后和 HR MANAGER 愉悦交流了差不多半小时就结束了。。。回家等结果吧- -

最后。。。经过 2 周的煎熬。。。终于还是如愿了! 瞬间觉得在这个雾霾的世界，天空都蓝了!! 哈哈。。。其实也是自己坚持不懈不放弃梦想的信念推动着我，headcount 的问题并不能打到我! 哪怕周围回国的同学有 offer 也动摇不了我的决心! 其次平时的积累也很重要，特别是因为最后面试都是英文的。最后，做了万全的准备，请昂首挺胸的面试去吧! 流水账报完了。。。也希望在 ompl 的位置上，自己能一路好运，这是一份荣誉还是一份挑战更是一份责任。

3.2 绿城地产人力行政职位笔试到二面的经验分享

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2011 年 11 月 18 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1042318-1-1.html>

绿城地产的宣讲做的一般，笔试也是在线的测试，时间非常短，大家基本上答了一半就时间到了，又数字图像文字题等等。然后就以为败了呢，有的同学都没有做测试。结果面试通知的时候，没做测试的同学通知去面试，有的做了测试的人反而没被邀请。

一面是小组面试，就是选一个助力，在唐僧的三个徒弟当中选一个，给出理由，大家自我介绍然后讨论陈词，还是选孙悟空的多一些，还有选沙和尚的，创意一点。然后基本上刷掉一半。

二面试一对多，三个面试官，一个应聘者，然后就是压力面，挑刺，说难听的，给你压力。大家普遍感觉非常不友好，一般压力面后面面试官都要说这是压力面，如果有唐突希望不要介意，他们整个就是非常跋扈生硬，然后就是等信了，大家都在等，现在房地产业不知道到底要招聘多少，然后他们就回去了。。。

希望给大家一些建议把，毕竟自己在应届生上的 BBS 大家的文章，收益不少，也希望潦草文字能够对大家有所帮

助

3.3 GE FMP intern 感言

在我的暑期实习即将结束的时刻，我特别想对那些对 FMP 特别感兴趣的同学介绍一下这个 program,同时 share some of my personal thoughts

1、FMP program 介绍

这是一个财务管培项目，GE 全球都会开展这个项目。同所有的管培项目一样，这个项目要培养的不单单是你的 financial technical skill，同时更要培养你的 leadership skill.

这个项目为期 2 年，4 个 ration.国内国外，北京上海等地皆有可能。

2 年之后，你有三种选择：

CAS(coporate audit staff): 是个全球性的内审项目。基本上有很大一部分的 finance mager 都会是 CAS 毕业出来的。这样的发展轨迹是最快的；

biz:你也可以选择一个你感兴趣的 biz 待下来，深入下去接着发展，这样的发展轨迹会相对较慢一点。

跳槽：基本上 FMP 毕业出来的人在市场上还是非常抢手的。

2、如何获得 FMP 实习机会？

每年的暑期实习开始于 4 月份，所以如果你对 FMP 有兴趣的话，尽早投递简历。因为面试是分批进行的。越靠近 deadline 越可能被 HR 忽略到你的简历，因为这至少从一个侧面反映出你对这个 program 的兴趣程度。

面试准备：基本上会分为 3 轮面试。

第一轮是群面，简单的案例分析。这一轮关键的是思路。因为给的 case 是非常 general 的，你很难很 specific 的分析，如果过于追求细枝末节，就很难显出你分析的整个框架。（当然这只是我的个人看法）

第二轮是单面，与负责这个项目的 HR mager. 这一轮面试主要看的是你对 GE, 对 FMP, 对 Corporate finance 的了解与热情。

第三轮是 workshop,也是最难得一轮，将持续将近一天的时间。Workshop 最终会以接近 1:6 的比例来筛选最终的 FMP intern.这一轮有很多考察方式，最主要的是案例分析。这次的案例会非常大，信息涵盖量很多。从 team work 的角度来看，因为一个小组会有将近 10 个人，那么如何合理的分工，并合理的合作是 team work 的关键。从案例分析的角度来看，如何在搭好大框架的同时，又能很 specific go to the detail about the project 是你的 shining points.

经过这三轮的面试，你就能够顺利的获得这份实习 offer 了。

3、实习感受：

1) 全局观

从你进 GE 的第一天起，你要知道你不是普通的 intern，你是 FMP intern.公司提供了最好的资源来让你们去接受各个层面的培训。

EID orientation

Attendee: 各个 Leadership program 的 summer intern，来自全国各地。

Speaker: Leader from differnt biz

收获：了解 GE 总的情况，有多少个 biz.每个 biz 的产品。GE 最新的战略。。。

了解 GE culture: performance oriented

了解 GE value

同时，你会有机会了解各个 leadership program 之间的区别，FMP (财务管培)，CLP （销售管培），IMLP （信息管培）。。。不一样的管培项目的实习生会呈现出截然不同的特质，而大家一起 team work 又会产生很多的 synergy，这是非常有趣的事情。

Round table with biz leader from different biz

让你可以经常与各个 biz 的 leader 进行面对面的交流，让你更深入地了解各个 biz 的运作情况，以及未来的战略。

Team coaching:

从我进部门的第一天起，我的 mager 就非常仔细地帮我介绍了整个部门的情况与运作，让我在尽可能短的时间 understand the whole pic.

2) 培训机会

EXCEL 的培训课程，每周都会有。告诉我们如何更有效的展现我们的报告。

3) 好玩的活动

FMP conference:是每年 FMP 的盛会，实习生要负责编排节目。你在辛苦工作的同时也要兼顾节目的排练。一个晚会的成功凝聚着太多人的辛勤汗水。

一个优秀的 FMP 不单单 performance 要出色，它更强调的是你全面发展的能力。

4) 反馈机制.

工作汇报:

我们有两次工作汇报。这样的机制就 push 你不断地去思考你做了什么，你对 team 的贡献是什么，你做这个的目的是什么。通过思考你又在不断地学习。

与 HR mager 的面谈:

每个实习生都会被安排不小于 1 次的面谈机会，你可以谈你自己做的项目，你的收获，你的期许，甚至你的不满。HR 将会是你与 AL 之间的一个调停者。

Team discussion:

这个视部门而定，我在的部门每周都会有一次例会，回顾自己上一周做的成果，自己的收获，展望新的一周的工作安排。

所有这些机制的制定，都能很好的了解到 GE 员工的工作状态，同时 push 每一位员工 to be excellent in the future.

4、总结:

两个月的时间非常短，但是每一天都很充实。你永远被一个 group 包围着，那就是 FMP。因为你是 FMP 所以你无论到哪都有闪光灯跟着你。

对于那些想做 corporate finance 的同学来说，我想说 FMP 这个 program 是目前最好的 program.

3.4 GE 2010 FMP 申请经历

首先想说，这是一篇经历记录。不是经验贴，也算不上面经，因为 Workshop 虽然还没有出结果，但是已经基本确定挂掉了。一路走来有许多感想，第一次在面试后有写一些东西的动力。于是为自己做一个总结，同时分享一些心得。

开始正文前我想特别感谢 LT 学长在我的申请过程中提供的耐心无私的帮助，他的见解和指导让我受益匪浅。

简历

FMP 简历的投递十分方便，不用网申。只需要一封 attach 简历的邮件就好。这样的模式某种程度上其实加大了脱颖而出进入面试的难度。就拿北京一地来说，几千简历，只选一两百人进面试，附件得让 HR 一封一封去下载，一个 word 一个 word 打开，简历被一眼就 pass 的可能性很大。GE BJ 的 HR manager 提出的建议是把简历做得像 water 一样: refreshing, simple & clear。同时，他很看重量化的东西，不推荐诸如“活动反应良好”、“得到上级肯定”这样的模糊表述。

另外提一个投简历赶早的问题。虽然之前定的 deadline 是 4.23，但是据我观察 4.23 已经是最后一天的一面，也就是说等到最后一天再申，时间上就已经很难进面试。而且据说接邮件的邮箱在后期已经爆掉（不知真假……），所以对于很想去的职位，时间宝贵，还是尽快申。

一面

四月初投的简历，苦等了3周才收到面试通知，最后一天（4.23）才参加一面……

面试地点是清华经管院，我起床的时候只剩下不到一个小时了，非常囧。好在提前一天问了高中的WJ同学，得知伟伦楼靠近东门，所以省了早餐打车到校门口再冲进去，只用了半个小时，没迟到。本土作战的清华哥们很悠闲地在门外吃着早饭，看得我肚子一阵叫啊。

一面形式是小组讨论，12人，6男6女（据HR说是男生比例最大的一场，搞得他很有冲动弄一场男女小组对抗，当然最后还是没有啦），2清华经管3北大光华3人大3北外，于是我经历了第一次AC“孤军奋战”。还是那套流程，分两组，12份相同case，经过短暂讨论分别present然后challenge。case是GE Healthcare的医疗器械的中国市场销售问题，大体是原有的高端医疗设备销售受阻，增长有限，此时政府政策对于中低端医疗器械市场和中国边远地区有优惠，市场相对空白，问是否要drop这个设备，同时如何在高以及中低端市场之间选择。

讨论时间很短，所以我们的6人组没有出现明显的leader。而好几个哥们争相掏出手表要做time controller，我一摸手臂没带表，很郁闷，只能尽量促使自己贡献好的idea，说到点子上去。讨论时间很快过去，我说话不多，说话时间略低于平均水平。很意外的是北外的哥们主动跳出来推荐我present，大家也附和。一共三个问题，最后我捞到一个我当时觉得相对ok的第二个问题（市场的选择）。

present的时候我只列了我认为最核心的三点去讲，最后写板书的时候心血来潮，把这三点归成了business level和corporate level两个层次，加强了条理性。说的不算很溜，但是没有大问题地结束了我的一分半钟。

challenge的时候我回答了一个问题（清华早饭哥提的，相当犀利，针对的是我用词太夸张的问题），问了对方一个问题，结束。发挥算正常，但是大家都太能说太有shining point了，debate是我弱项，所以HR上隔壁讨论的时候我基本没抱希望，很轻松地坐在那，赶紧把众牛人的联系方式都收了。

几分钟后HR回来，念了三个名字，很意外地进了。

二面

二面紧接一面，很紧凑，我还是申请先上了个卫生间……

单面，HR很nice。借用yingjiesheng上的一句话，一面把你的communication skill和leadership什么的都看完了，这时就只是看看你的personality了。我觉得不用想太多，如果公司的文化和你给hr的感觉能match，应该就没问题。上来先说了说刚才的面试感受，问觉得谁比你好，为什么，我一下想不出名字，胡乱说了个在门外等二面的哥们。结果HR回应说不同意，说了一些我做得好的地方，觉得我发挥更好一些。意思是，你咋不自信呢。我顿时觉得悬了。聊了一下简历，聊了一些职业发展和对GE的看法的问题，问得都很基本，没有push没有偏题。最后有一个问题我相对感觉有些意外，是“你觉得有哪些offer能与FMP相比”。我当时心里面还是有一些答案的，不过也只能说可以相提并论，并没有明显prefer。于是我就说了“没有”，HR好像很满意，赞了两句对GE的热情……

最后让我提问，我提了两个，一个是通过jack welch的一句话延伸出的顾客满意度和利润之间的平衡问题，另外一个则是后来我意识到的一个严重错误：还是情不自禁地问了hr对UIBE相对于其他四个学校的看法。她表示，进入面试即说明简历得到承认，大家从零开始，不看学校，简历再牛对面试结果不产生优势，我甚至不知道你是哪个学校的。我当时心里凉了大半，决心这个愚蠢问题今后再也不问了。

总结一下二面相对满意的地方：应答较快，基本没有被问住；适当表达了对公司的向往；用了两句welch的话支撑观点并且延伸了一个问题。不过失误的地方也很多，回想起来自己都觉得非常危险。确实不能因为hr的nice就过于放松。

当晚出结果，收到了终面的invitation letter。特别遗憾的是同组进二面的两位战友都没进去，第二天又得孤军奋战了。

终面

终面的venue在GE healthcare China的office，时间跨度很长，是一个整天的workshop。早上乘班车的时候感

叹，亦庄啊，一周内我又来了……

开场是 HR 的 open speech，讲了一些职业发展的内容。我很无知地把所有笔记都记在了 candidate list 上了，最后那个小册子被公司收回，于是我的笔记也丢了。提醒大家，case 或者 name list、internal guideline 这样的东西，活动最后很有可能回收，所以要记一些想带走的东西，一定写在自己的本子上。

在一个 CFO 的 speech 后，从中午开始，进入实质性的 case study。午饭没有单独安排时间，只在 case scanning 时发了 pizza。case 很厚，面试的压力还是挺大的，所以大家都没怎么顾得上吃。我想这也是 GE 的一个压力设计吧，不会让你在这里很惬意地待一天，要在一个相对紧迫和不舒服的环境里考察适应能力。长时间的工作是对体力和智力的双重考验。

case 关于 GE mobile，非常 tough，洋洋洒洒几十页，business 的各个方面基本都包括了，信息量很大，假设与没有确定的点很多，当然与之相对应的潜在突破点也非常多。最后的 present 任务是做 business analysis 和 current position analysis，评估 3 个 project 并做出选择，以及提出 innovative idea。

10 人小组的讨论非常困难，人数太多，每个人都有自己的方案，意见很难统一。其实去之前已经定好策略，鉴于自己的口语水平和 case study 水平，我还是老实做一个 follower，争取通过贡献 good idea 来争取机会。不过 case 的难度确实超出我的想象，最后分工时我分到和一个北大女生一起细分析其中一个 project。

我们组的讨论效率低下，而且没有如 grader 期望的那样出现 leader。大家最后都 stuck 进一些较为细节的问题，比如一些财务指标，一些市场细分因素的排名。宏观的框架被忽略了，时间掌握也一般。一个压力环境暴露了很基础和初级的问题。好在好几个组员的 present 技巧都超强，口语好到没法形容，场面上挽救了不少。

整个 workshop 给我最深的印象是来自不同学校牛人的不同风格的活跃思维。另外重要一点，如何在这么多人中找到自己的定位，突出自己的特点，给 grader 一个清晰印象，太难也太重要了。感觉自己需要学习的东西太多。借用一面之前向 WP 取经时听她说的，思维决定高度。

另外有一个很大的感触和大家分享：面试过程中无论觉得自己发挥多么糟糕，能力多么不足，对手多么强大，局面多么复杂，不要表现这个心态并且想办法忘掉，因为自己的感觉绝对不等同于面试官的感觉。永远不要放弃，坚持下来就有希望。退一万步说（就像 workshop 里面我的心态和感受），心里肯定地觉得完了，没希望了，肯定没戏，也一定不要露怯，就算失败也要昂首挺胸，继续用全力思考新的 idea，扭转局面并且想办法让自己处于一个不一定是全面占优，但至少觉得是一个合理定位的地方。

失败只有一种，那就是半途而废。

终面只有个位数的录取数，结果上来讲是没有任何希望了，不过我觉得没有遗憾。这次经历让我很震撼，很受益。认识自己的过程很漫长，一次次如这次面试的各种经历，不管是压力，挑战，机会，挫折，都会帮助我们找到适合自己的道路。

3.5 GE 面试：纠结的选择

现在是北京时间 21 点整，距离上午 GE 的二面已经有将近 12 小时，面试结果还在等待中。趁着现在记忆还尚算清晰，赶紧上来记下这整个过程。其实不管结果怎样，对我来说，能够全程经历 GE 的这次面试，就已经足够了。

Step1: 投简历

一直希望自己的简历上能够再加上一个牛一点的外企实习，为了这个目标，过完年回学校以后几乎天天蹲在 88 和应届生上，就是希望能够第一时间抢到公司抛出的橄榄枝。在 88 上看到 GE 的 HRTrainingIntern 时既激动又落寞，印象中 HR 向来偏向于招女生的，男 HR 应该算是稀有动物了，况且骨子里还固执地觉得男生做 HR 挺怪的。Anyway，为了不错过任何机会，还是把中英文 resume 都发过去了，之后由于 HR=女生的固执想法，自己也没太把这事儿放在心上，很快就忘到九霄云外去了。

Step2: 电面

接到 HR 电话的时候人还在玉泉 WK 的寝室里跟他侃武侠，聊得天花乱坠的。手机显示 05712*****, 印象中不记得自己的朋友圈里有用这个号码的。于是战战兢兢地接起电话，听筒那边传来一个甜美的声音。

“喂，您好！请问是**同学吗？”

“对，您好！”

HRmm 道明身份和电话的意图。寒暄完毕后马上进入面试环节。HRmm 先问了有多少空余时间，完了以后又问住地以及现在忙不忙。简单地以为外企的电面也不过如此，狂妄地断定这电面也太 easy 了吧！正这么开小差的时候，突然间听筒那边传来了一种非常熟悉又非常陌生的语言：“Could you make a brief self-introduction...” 一开始还真有点懵，不过还好自己的英语基础尚在，于是很快进入状态：“Well, thank you very much for giving me this opportunity...” blahblahblah 一阵，说完了以后才意识到自己居然说的还不赖，看样子 HRmm 是被我给唬住了。Bravo，阶段性胜利！接下来的则回归中文，内容无非是举一些例子证明自己的领导力、协调能力以及外界别人沟通的能力之类云云。

电面结束之后告知下周一去 GE 萧山公司所在地面试。萧山，好远啊...

面试结束之后，WK 说我的表现还挺不错的，只是自我介绍中的“Well”不伦不类的，有点雷。现在想来还真有点儿...

Step3: 二面

在 88 上跟帖希望有人可以同去，征到一个西溪 mm 的短信，却没有后文。昨天在玉泉破冰的时候，接到了 SYS 师姐的电话，期间居然还非常默契地同时错把对方当成另一人，sigh...约好 5 点三刻在丹青门口见面。

连着三天跑玉泉，昨天下午还破冰，回来就觉得非常累，洗洗澡就躺下了，躺在床上不想动弹一下。当时想的就是 GE 的二面要准备裸面了。快到凌晨一点的时候才迷迷糊糊地睡去。

今天早上 5 点就起来了，跟师姐一路颠簸，三趟公交，终于到了 GE 位于萧山的工厂，门口大大的 GE Energy 字样居然还让我小小地兴奋了一下，土鳖...

原来之前电面我的 HRmm 也是一名实习生，sigh...难怪会被我唬住。二面的 Manager 是一个中年的 aunt，据说也是不久之前才进的 GE，这次要招的就是她的 assistant intern。SYS 师姐是第二个面，我是第三个，没想到在我之前居然有人插队，而这插队的人又居然就是面 CCU 的时候跟我杠上把我鄙掉的那位面试官 mm，sigh...世界真小啊！

跟面试官简单 say hello 之后，面试官就提出用英文面，OMG...先是自我介绍。“Thank you so much. I'm very glad that I'm qualified for this interview...” 又是一阵 blahblahblah，自我介绍之后就是一对一的提问，内容 ms 涉及个人的优劣势，沟通能力，挑战 tough task 的能力，等等之类云云。GE 这次招的 HR intern 工作地点不在 office，而是在 workshop，因此能否与工人和农民沟通成为一个重要话题。另外关于 workdays 的问题也是他们此次关注的重点。这一点，GE 还真是要求过分，居然要求一周五天，月份的话 as long as possible，还真的很不客气地不把我们当学生看了。面试的过程中跟面试官就 workdays 的问题斡旋了很久，最后勉强同意 8 月份之前全勤，9 月开学之后尽量每周出勤四天，但不排除因为 emergency 造成的不可抗拒性请假，面试官 ms 还不满意。这也太难伺候了吧...面试了 25 分钟左右，最后 5 分钟左右是中文的收尾，无关痛痒，不起决定作用。没给提问机会，怏怏地出来。

面试总结，结合看过的面经和自己的亲身经历，主要有三点：

1、大部分能去面试的人的英语口语其实都还 OK 的，能表达清楚就行，事实上语言本来也就这个作用嘛，我们毕竟不是老外，面试官不会拿老外的标准来要求我们。但是一定要讲清楚，尽量慢一点，说快了以后容易打结和断句，这个比较糟糕，其实大多数时候我们说的比我们自己听到的还要快，因此尽量慢一点，咬字清楚一点。

2、注意察言观色，特别是单面的时候，观察面试官的表情，如果皱眉了，赶紧打住，要不然就没机会了；如果面试官给的表情反馈还不错甚至笑的时候，则要抓住这个机会，更深入地阐述。

3、回答问题时要注意逻辑。逻辑清晰的回答会给人 logical mind 的感觉，这很重要，常人如此，面试官自

然也不会错。

另外，说一点面试之外的事情。

首先，GEoffice 里老外还真多，不愧是外企啊…一个个小隔间的设置一看就是我喜欢 style，有强烈的归属感。

其次，见到了一些人。第一位的当然是传说中的牛 mmSYS 师姐啦，另外又见到了让我感激又仰慕的 ZJ 师兄，还有创管的 MZY。听说 ML 就在我们楼上轮岗上班，没见着面。

最后谈一下 GE 的工作氛围，印象很深刻。杰克·韦尔奇把 GE 的员工分成三类，20%-70%-10%。今天见到的大部分人应该都是前 20%的吧，激情满怀，而这正是我喜欢和追求的。

面试完了以后就急匆匆地和师姐往回赶了。下午一点半还有老板的例会，我这人生啊…

Step4: 选择

虽然结果还没有出来，但是对于我来说已经无关紧要了，就算到最后因为时间问题被鄙掉也无所谓，因为这次 GE 之旅已经收获很多。对我来说，GE 的这个 internoffer 只是一个多余的肯定和纠结而已。

为什么说纠结？因为想放弃又不甘。

坦白说，时间真没那么多，我不确定抓住 GE 这根绳子之后，放弃的是否更多。老板的研究任务、小论文、SK 的比赛、高口…我真的需要好好权衡一下。SYS 师姐说她会选择放弃，也许我也应该这么做。

可另一方面，GE 毕竟是数一数二的大公司啊，半年多的 GE 实习经历写在简历上绝对是亮眼的一笔。

这么想来，难免纠结。

老爸说，人一次只能抓住一条鱼，心太大想一次抓俩到头来可能一条都抓不到。真谛啊!!!

3.6 追梦通用电气

序

我终于将浮躁收起，在就业协议书上郑重地签下自己的名字，我想我已无需等待或观望，我很幸运，有曾经在一起工作而且未来仍将共同追逐梦想的优秀同事，有和业务一起领先全球的热切心愿。

我渴望成长，尽管一切看来似乎比较顺利，但是我仍然渴望保持那份工作的激情。我也许是公司在全国最年轻的一名管理培训生，所以我相信可以用一个十年或者二十年来让自己成长。

三个月前，来自全国各大高校的 183 位暑期 EID 实习生在 GE 的各个集团结束了两个月的实习生活，而我作为其中一位得到了一定的认可，成为拿到 offer 的 90 多人中幸运的一员。

我想，有一刻，我是兴奋的，因为两个月的努力得到了认可，而同时，我又很清楚自己所面临的崭新的生活。我不能停下，至少在我懒惰的肢体内，我的大脑要开始设计我的未来，我的成长路途。进取是永无止境的，我为自己大学四年曾经留下许多缺憾的生涯有许多懊悔，我可以做得更好，我和在同一片蓝天下的精英们相比依然有清晰距离。

然而我已无法回去，只有坚定前行。

冬意渐浓，校园里的树叶纷纷地坠落，有一些清冷的天空下是四散奔走的人群。

我们都是平凡的追梦人，期冀着属于自己的光荣与梦想，在理想与现实的合力中角逐，在激情与失意的边缘游走。

我只是在梦想与现实间初步到达了一座驿站，在人生的征途上，只是微不足道的序曲。我衷心地祝福着所有追逐梦想孜孜以求的人，于是，在舒缓的乐声里，轻敲键盘，将我的点滴琐碎分享给所有路过即将超越的人们。

谨以此文献给所有奋斗路途中的兄弟姐妹。

机遇

春天来临的三月，我面临了一次新的选择，在毕业的日期一天天临近的时候，我想我应该去考研。家人希望

我拥有更高的学位和能力，而我似乎对工作没有很浓厚的兴趣。我决定放弃自己所学的专业，转向经济学专业作为我的努力方向。

我是高考调剂来到本校，在被不感兴趣的专业和懒惰消磨了不少锐气和激情的外表下，却是不愿屈从的心。家人降低了标准，如果能够就读本校也可以。但是，从对自己的规划上而言，这样的意义并不大。我将目标放到了经济学最知名的几所综合高校，从书店抱回了厚厚的一摞书籍，对我而言这是很大的挑战，现在我相信那时是盲目的，目标虽然清晰，但是我不能保证自己足够的时间和精力来消化崭新的知识。一个月后，我开始想要降低标准，我要确定一个我应该可以达到的分数。

就在这样冲撞矛盾的心理下，一个偶然的机会给了我另一种选择。

近年来的春季，很多知名的企业为了进行人才储备，争取到各个高校综合素质优秀的同学，会在全国范围内开展暑期实习生的招聘计划。我所应聘的就是 GE 的 EID (Early Identification) Program。计划开展的时间不是很久，但是规模比较大，效果也很显著。被各大集团选中的实习生将通过两个月的实习完成实际的 assignment，在实习的中期和完成后分别进行一次考核，从而作为是否提供 offer 的根本依据。

接到老师关于实习招聘的通知后，我了解了一下公司的情况。通用电气的称谓是不陌生的，因为她曾有一位名气很大总裁——Jack Welch，同时又是拥有庞大市值的商界航母。但是我的了解仅此而已，我不知道她更多的情况，于是我在 GE 中国的网站(www.ge.com.cn)浏览了更多的内容。

任何一样东西都是如此吸引我，从历史悠久涵盖广泛的业务到令人尊敬高度认同的价值观，GE 展示了一个伟大公司蓬勃的活力。我简单地准备了一份中英文简历，之前我没有参加过任何的兼职或者正式面试，甚至对简历的写法也不是很清楚。很多人都从网上下载模版，很不错。但是，我的建议是，一定要言之有物，也就是内容中自身要有亮点。虽然教育和经历这些版块一定要有，但是内容的格式完全不用拘泥于模版。简明而清晰就好了，在申请实习前我没有任何求职经历，按照自己想法写的简历非常简单，根本不符合标准模版格式，但是由于做了不少社会工作，所以尽管不具体，但是吸引人。我根据自己的思路和理解做了简历，然后给老师发了过去。几天以后，我接到了上海打来的电话，通知我周六到香格里拉面试。

我有一点兴奋，但是对我而言这更是一次挑战，我没有任何相关的经验，我只有三天的时间来准备。我简要记下了公司的价值观 (Values)，行动准则 (Actions)，业务范围和 EID 计划的相关内容。尽管时间短暂，花足够的时间思考公司本身的价值也十分有意义，因为企业需要的是和自身价值吻合的人，而一个人对公司了解的深度，同样需要通过价值观的认知来体现。之后我从网上搜索了一些关于职位和面试的内容，没有大面积地浏览“面经”，而是仔细思考了一下所提到的问题。

我写了简短的英文介绍，按照我的语速控制在一到两分钟内，所以要求内容简练概括（教育状况和个人性格都可以简要地说，社会经历可以很概括地表述），这样也方便记忆。同时，我想我应该写下更详细的一份介绍，包括自己参加实习的目标优势以及对公司价值的理解，大概准备了 500 多词的一篇文章，尽量看熟，这样即使有类似的英文问题也可以比较从容地回答。

我从经管学院借了别人的西装领带，皮鞋，这样给人的感觉会比较专业。如果是女生就可以化淡妆，深色的套装，不要穿高跟鞋，长发的尽量束起来。整个过程中坐姿要端正自然，不要给人很没气质的感觉。

我的简历投到了下属于高新材料集团的 GETOS (GE Toshiba Silicones) 业务部，当天上午三到四组一面共计 50 多人，采用的是比较普遍的英文自我介绍加小组讨论方式。每个人面前都有一张白纸，在折成三角形的框后，在朝外的一面写上自己的姓名。首先是英文的自我介绍，每人手持名卡在房间中央介绍，这时的关键是一定要大方得体，展现个人自信的一面，语速不需要很快，但是要清晰有力，流畅自然。

下面是小组讨论，共有十个问题，HR 问有谁愿意抽签，我举手示意愿意代劳。然后，HR 要求我读出来并将问题翻译给大家。讨论的展开首先以对话题的研究开始，也就是明确话题的要点。这是每个人都会有发言的机会，发言陈述的时候一定要有时间概念，同时兼顾公平，你可以咄咄逼人，为自己争取尽可能多的表现机会，但是如果你真的不是很有自己的想法和对问题比较准确的见解，你很难通过最终的面试。对公司价值的认同很重要，但是不要胡扯，因为经理对我们说过，90% 的参加面试的人对公司价值观的理解其实是错的。但是记住：公司利益以及责任和客户价值永远没有错。在小组讨论中，通过考验的往往是小组的话题组织者，也就是小组的核心，他负责把握小组讨论的方向，及时纠正偏差，或者是对时间进行有效的控制。

小组讨论的结果会形成书面的英文，并由小组推举人选进行陈述和总结，之后，HR 会要求对刚才的内容进行补充，这时感觉发言不是很充分的同学可以进行补充，争取更多地表现自己。我在整个一面的过程中充当了这样的角色：抽签人，主要话题组织者，解决方案引入段落的撰写人。因为适当地运用了公司价值观和行动准则，所以对话题内涵把握地比较准确。因此顺利通过一面，成为参加二面的九人之一。

进入面对面的二面，就要提前仔细思考一下可能被问到的问题。你可以对公司存在误解，但是一定要诚实，有求知欲。不要觉得侃侃而谈就代表自己表现很好，也不要过分强调和吹嘘自己曾经的辉煌成绩，这很不现实。你需要理性地回答问题，真实地回答问题，你所面对的问题并不要求你回答地完美无缺，而是需要显示出你的思维方式和处理方式。从而 HR 会对你的表现评估，来确定你是否具备他们所需要的品质。

我被排到了第八个面试，于是在外面等待的三个小时里，我坐在沙发上思考可能问到的问题，然后不停地在本子上做简要的笔记，正是这些零碎的词句可以帮助自己组织语言和思路。二面共有三个 HR 提问，首先我被问到自己对一面的评价，是否觉得自己是最优秀的。我指出了一面小组讨论中的问题，例如因为每个人急于表现自己而过分强调自己不成熟的观点，从而影响了小组观念的一致并浪费了一定的时间。至于自己，我想我表现了我理性思考的方面，因为我关注了问题的核心：公司与客户的双赢和谅解。所以我自信自己在清晰思考方面是最优秀的。好的思考者，同时是优秀的聆听者，并不会有过多言辞，但是能够从别人的见解中找到可以借鉴或者改进的地方，从而引导讨论的方向。

之后问到的问题主要来自简历和我所写的补充材料（事实上面试中 HR 很认真地看了），问到了我所担任的职务，所组织的活动，最成功的事情，所遇到的挫折，解决的方案等，然后是为何选择这项业务，最喜欢的课程，为什么选择想要的职位。整个过程很紧凑，但是因为都是自身所经历的事情，尽管不够夺目，但是却显示了自己的思维方式，因此也算顺畅。

最后自己提出一些问题，这里是一个可以表现的机会，如果在刚才的过程中犯了一些对公司或职位认知不清晰的错误的话，可以大方诚恳地询问。问题关注的方面应当围绕在个人发展和公司业务上，任何公司都喜欢积极上进关注公司利益的员工。

(To be continued)

云之彼端

实习的通知在六月末下来，我正在图书馆准备第二天的邓论考试，突如其来的电话，看到号码，上海。电话里是语速平缓的男中音，是公司的人力资源经理打来的，因为繁忙错过了招聘第一站北京，所以是陌生的，却也和蔼。他询问我在做什么，是否愿意从七月起到上海实习。很欣然地答应，挂上电话，蹦跳着爬上楼梯，原本以为等待了一个多月已没有希望，在备战考试阳光充沛的下午，为慵懒的身体注入了新鲜的活力。

晚上的时候收到了正式发来的 offer，打印后签字，第二天的早晨发出特快。我已没有多少时间安排假期的事情，考试结束后就要到燕山实习。考研班只好卖掉，实习的事情因为和学院安排有冲突，只好很费力地寻求解决。我看不到每天一个小时的参观可以给我多少收获，我不愿在烦躁的夏日消磨时间，我更不想因为无法按时报到而错过这样的实习机会，甚至不愿耽搁哪怕是一天在其中成长的体验。和学院的沟通一次次吃到闭门羹，甚至已经感觉愤怒，决定顽固对抗到底。

得到老师完成作业可以默许过关的许可，于是一周燕山实习结束的那天(6月30号)，提前回到了学校。收拾了简单的行李，干净的衣物，帆布鞋，电脑，银行卡一个都不能少。七月的第一天早上，冲了一个凉水澡，希望自己是精力充沛的。

买了当天晚上的直达软卧，希望晚上可以做一个好梦。夜色笼罩大地，车厢的冷气很足，我看到窗外掠过的阑珊的灯火，暗暗憧憬着自己的南下之旅。一向以为自己是个北方人，于是这次南行就成为颇具纪念的第一次。间歇地睡去，似乎是蠕动着靠近晨光旖旎的城市，有模糊的水气，刚下了雨，感觉是潮湿的。

当拉着黑格底纹卡其色行李箱的我踏上上海的土地之前，我只是一个穿着鹅黄色 V 领 T 恤蓝色牛仔七分裤和暗红色帆布鞋的青涩男生，而我清晰地闻到了这个城市繁华的空气中激情的味道，涌动向各个角落的繁忙的人流和密集的水泥森林告诉我，这里是梦开始的地方。

(To be continued)

下午的时候舅舅将我送到高桥镇，在公司安排的 Motel 168 住下，预交了三个晚上 800 元的押金。电梯到三楼，刷卡，比较宽敞的房间，很干净，半透明的玻璃卫浴，宽大的双人床，冷气很足，独自一人晚上不想出去吃饭，吃了些水果就上网更新博客。冲澡睡觉，早晨七点钟起床提示电话准时响起，冲了淋浴，希望自己是清爽干练的。出门时擦了一点点地球花香香水，询问了公车路线赶往海关五号门内保税区的工厂报到。

我应聘的是 OMT(Operational management trainee)的职位，主要在工厂内从事生产制造环节的实习，和来自复旦浙大的另外两名 EID 负责全厂的效用分析。这个职位涉及到生产的各个方面，从生产单元的工艺流程，生产规划核算，6σ 质量管理，EHS 到 Supply chain，都需要有广泛的涉猎和学习。作为培训生产制造岗位未来管理者的职位，和做商务销售的 CMT(Commercial management trainee)职位相比工作环境可能不够优越，很多时候我们身着完备的 PPE 装备忙碌于各个生产单元和厂区，或者在电脑前处理着大量的生产数据，而我们的销售伙伴衣着光鲜忙碌在冷气充足的南京西路恒隆广场写字楼里，但是我们都是在为自己的事业忙碌，为共同的业务全力以赴，我们有共同的追求，在这样一个伟大的公司，在一个市场持续高速增长的庞大业务里成长历练。

到达工厂颇费周折，其他准时报到的四个 EID(另两个推迟报到)和五个今年正式的 OMT 已经到场，见到了面试我的漂亮 HR。首先是自我介绍，我是第一个，说话不算多，向大家表达了问候和一起努力合作的心愿。每个人简短的开场白坦诚自信，是各有才干的年轻人。三个本科生，其他是研究生，我是最年轻的一个，但是鼓励自己通过学习和努力一定可以圆满完成任务。然后是大中华区(Great China)生产总监的欢迎辞和生产经理及安全工程师的简要培训。中午时见到了主要的工程师和管理人员，一起到饭店用餐，他们都非常和蔼，风趣幽默又知识渊博，感觉缩小了不少距离。下午是简要的培训，等待着从张江赶来的 CMT 同事一起参观工厂。

生产经理向我们介绍了工厂的生产状况和业务规模，工厂曾荣获 GE 全球 "Global Star" 明星工厂殊荣，和大中华区另两家工厂一起代表着近 3 亿美金的销售额，去年的增长率超过 40%。同时，我们在南通投资的 Dragon 项目即将于明年底完成。我们这些在场的年轻人，无不胸怀热情，在这样一个优秀的业务里跃跃欲试了。

独立日

7月4日，实习第二天，美国独立日。公司组织 on board 的新 MT 和 EID 游览古镇西塘作为 team building 的内容。从恒隆广场到古镇所在的浙江嘉善需要两个小时的车程，一行人在车上昏昏欲睡。十点钟到达古镇，穿过一条并无古韵的热闹街道，在一条江南特色的巷子前停下，里面自是古朴的江南水乡，别样天地。

参观了根雕艺术馆，奇怪树根可以长到这么大，而且件件古朴华美，大气漂亮。大自然的造化加上能工巧匠的雕琢造就的非凡艺术品，太神奇，太美妙。然后是纽扣博物馆和瓦当博物馆，看师傅为我们演示贝壳制作扣子的过程，古朴有趣，扣子只要两毛钱一个。巷子里狭窄的街道两旁是出售艺术品的铺子，有粉蒸肉和青豆糕点来卖，还有色泽诱人的猪蹄，似乎还有一个有趣的名字。

在西园的假山里钻了几个来回，真羡慕江南人家可以把生活过得这么富有情调和诗意，纯木的建筑，进门便有氤氲的香气，是樟木的味道。很多的材质是我不知道的，初来江南，便觉得江南树木的奇特和繁盛了。

过了环秀桥，走在水乡独特的雨檐下面，连贯了很远，据说是为了交易时避雨而修的，如此就成了特色。在醉园赏诗阅画，小宅幽静别致，因为潮湿与幽暗而引人哲思，于是丝毫不讶异江南诞生了如许有才情的男女。从七老爷庙归来便在小河上的船上吃饭。可以感觉到船身轻微的晃动，却似乎是很新奇的享受。有很多的水产，可以调和胃口但是吃得并不多，只是和来自四面八方的同事一起喧嚣。吃饭时做游戏，猜数字，两次都逃过惩罚，而身边的兄弟却 " 幸运 " 中奖。下午很快就逛了个遍，因为感觉到了夏日的疲惫，但是站在桥上望着两岸绵延的黑瓦白墙的建筑，真的是宁静的感觉，仿佛是淡墨写意的画卷。

江南，是在我的文字里曾经来过的地方，臆想的景色似乎是吻合的，只是在我的文字里多了烟雨迷朦的感觉。想起了戴望舒的《雨巷》，擎着油纸伞的姑娘淡淡的忧伤，似乎是江南迷人的风景，不知道她的忧愁是否会引来一个痴情男人的目光；想起了站在桥上就吟起卞之琳的《断章》，你站在窗前看风景，看风景的人在桥上看你，你装饰了别人的窗子，别人装饰了你的梦。大抵如此的意象，却是宁静中的风景，万千种心境便有万千种变化，细雨浙

沥时的水乡，四季轮回的水乡，定是别样胜景。

回来的路上，一直在酣睡，难得的宁静已经难以寻觅，水泥森林中依然挣扎着拼搏着自己的存活。华灯初上时，在陆家嘴路过金茂大厦和东方明珠，却觉得没有画面中的完美高大，我想，梦想和现实是有距离的，于是我们都在攀爬着人生的高度，那就是追求，就是人生。

Let working be your life style

第三天的早晨我收拾好行李，办妥退房手续，将行李箱寄存在服务台等待舅舅来取。外面在下着挺大的雨，但是我不能奢望雨停，我要赶到张江的 CTC(China Technology Centre)参加培训。奔跑着到公车车站，几乎被雨淋透，却让我从此记住了在上海一定要记得随身带伞。

到了张江地铁站便有 CTC 的班车，下车便看到蔡伦路上规模宏大的三层建筑，圆形的建筑三层便是 China Learning Centre。很漂亮宽敞的大厅，里面是各个集团的产品展台。整整两天要安排满满的培训，累计下来有近 20 个小讲座，由此印证了 GE 培训的高强度高效率。听讲很专注，不时做下笔记，有些困倦就不停喝咖啡，直到舌头麻痹发酸。偶尔会被带去参观研发中心的实验室，设备很棒，环境非常好。

这天晚上住在了复旦，第二天便搬到大柏树附近亲戚闲置的一处房子。那里的木地板感觉简陋而些许潮湿，房间不大，一个人只是晚上休息便也足够。此后的一个多月，我就蜗居在繁华的城市这处简陋无华的日子里，在每一天的早晨准时醒来，为新一天的工作准备最好的自己，晚上的时候，会坐在电脑前寻找着思路或者追赶进度，在十一点时浸淫在寂静的黑暗里睡去。

我知道这里的简陋是不属于我的，但是我必须由此起步，去追逐下一站的舒适。但是在我还如此年轻的时候，我热爱的并不是表面无忧的小市民生活。我所热爱的是工作所带给我的生命的充实感，我在一个人或者和一支团队在一起时，只要是工作的每一刻，哪怕遭遇挫折却依然感觉到了成长。我在班车上眯眼几欲睡去的时候，会欣喜于突然点亮的灵感，而迅速地掏出笔记记下这样的琐碎。我感觉到骨头增生的疼痛，但是我知道我在成长，我可以看到远处逐渐放大的未来。

此后的很多个晚上，我喝着大瓶的可乐，手指在键盘上忙碌，可以听喜欢的音乐或者写字。这样的生活我安之若素，有条不紊，no more ,no less.我逐渐地进入到工作的状态里，心境和接到 assignment 时的忐忑相比平和了很多，但是我也时刻感觉到了压力，面对所从未接触的崭新的工作，从烦琐的项目中理出思路，然后在可以用百万来形容的数据量里寻找解决的途径，处理运算，发现问题，似乎是一个不大不小的挑战。但我是下定决心的战士，我有我的 mission，我要达到和 leader 设定的 G&O(Goal&Objective)，我要证明自己真的是渴望成长。

在商业界，有这样不成文的戏言：人们对 GE，一半是天堂般的热爱，一半是魔鬼般的痛恨。

毫无疑问，GE 堪称工业界商业界的领袖，在 Jack Welch 长达 20 年执掌公司的生涯里，GE 实现了持续的增长和扩张，通过产业的重组和调整，通过业务的放弃和收购，通过先后发起的公司内部的一场场变革，GE 实现了市值的飞跃，一跃成为拥有 4000 多亿美圆全球最大市值的公司，从爱迪生创建之初的工业制造企业转变为融合了制造工业金融服务业和传媒的多元化公司。

热爱她的人，深受其博大精深的企业文化熏陶，欣赏其大刀阔斧改革的长青气度，感受到自身职业价值的实现；痛恨她的人，因为她所带来的巨大改变，因为她显得不够慷慨和人性化，因为她紧迫的工作压力感。

每个人都要选择自己生活的方式，都有自己所描绘的职业蓝图，GE 不够完美，然而她代表着很多人的职业梦想。她一百多年的沧桑外表下是肌肉重生后青春的活力，她经历了风雨兼程依然饱含斗志，她比很多年轻企业还要有活力和勇气。

生活中她无处不在。她照亮了我们的生活，带我们翱翔蓝天，为我们诊断身体，用一只执着的大猩猩带给了我们荧幕下的感动。

如果有人问我，当时你为什么要选择 GE？我会告诉他，在 GE 实习的两个月里，我深深地为她着迷，不仅仅因为一份工作，她更改变了我的生活。就象我们的经理这样调侃我们：一群被 GE " 欺骗 " 的年轻人。GE 是如此富有魅力的 " 骗子 " 。

GE is a life style. She is everywhere.

3.7 在通用电气的日子

今天下班后，在 GE 的第二份 intern contract 就到期了。我也要进入一个小小的 break up 没有什么完整的构思，胡乱回顾一下，随便写点在这边实习的感受~~~

一.面试

2月初，寒假在家看到 GE 招 intern 的公告，就随便拿现成的中英文简历投了。其时尚未知 GE 是怎样的公司，只知道家里有这个牌子的灯泡。。。投下简历后就把这马事儿忘了过了大概有十多天吧，才在学校接到通知面试的电话到日子，便一身正装去了提前 20 分钟到（一路上交通苦不堪言……）发现同班应聘同一个职位的，还有两个 mm（我们三人本科时就是同班同学～。。缘分那。

要说面试也不难，公司 HR 组织的 group interview，中英文夹在不同程序中一个 case study 是有关学生参与高校管理的東西，讲学生工作啊，食堂与学生的博弈啊之类的，大家都再熟悉不过了。大家的 self-introduction 是普遍超时的，后面的讨论则相对比较有序

因为后来我所在的部门自己组织了一次群面，我也参与其中，所以知道：

- 1) 话太多招人嫌，最 aggressive，哪怕表现很有能力也要减分；
- 2) 善于听别人讲，并作记录，加分；
- 3) 讨论时乱哄哄，统统减分。能出来维持秩序 take the lead 的，加分；
- 4) 附庸于别人不敢作声的，跟本记不起你是谁（可怜，辛苦半天却直接被忽略）

.....

总之，感觉 GE 的群面不难，我与另一位 mm 通过群面进入部门面试

然后到部门领导那边，又一轮中英文，问题与部门工作高度相关

但倒不是具体专业的问题，而涉及方法论的比较多（也许不同的领导风格不同吧）.....

过了两天，收到通知，录用了。。。

一GE v.GM

一讲到“通用”，大部分人是直接联想到汽车的。领导说，就连曾经跟某部长交流，人家寒暄的时候也说你们的汽车如何如何。这倒不是 GE 的 PR 还有 marketing 做得失败，主要是产品和公司性质决定了 GE 不太直面普通消费者。不过，经常被误认也令公司头痛，所以据说内部曾号召大家对外一概用“GE”的称谓，而不用“通用电气”。

我以前只知道 GE 的创始人爱迪生与电灯泡。。。

之前在一次管院 MBA 的课上，有个学生还提议 GE 在中国注册“爱迪生电气有限公司”的商号。进来后慢慢了解到，GE 目前还做灯泡，但这个产品几乎不赚钱。比较赚的是公司的融资租赁、消费者金融、能源等。此外，还经营高新材料、飞机和火车引擎等等，摊子乱大的说。。。相对的，GM 的产品大类就很单一了，区别还是很明显的~~~

一EHS

当时在招聘公告中看到招聘部门是 EHS，完全不知所云。因为是与法律有关，才投了简历。我到现在也无法简要的描述 EHS 是个什么东东。反正全称是 Environment Health & Safety EHS team 下面分成 technical 和 legal。legal 这块 cover 的面很广，主要关注的是环保、危化、废物、职业病防治等法律法规和国家标准。因为一般只要做一些资料搜集、归纳，总体上还是 law tracking/legal research 的工作。所以我不懂化学、生物、医疗方面的东西，问题也不大~~~现在要离开 EHS 部门了，将来也许再难接触到这些东西。。。

一同事和领导

俺 rp 好，跟了个好领导。我周围同学出去实习的，常碰到两类情形

一是没事情做，所谓的“学不到东西”

二是当你超级廉价劳动力，往死了给你压活儿。。

我们领导是说，你来 GE 做 intern，我们是拿你当正式员工看待的。但是也不要太累了，别今天做完明天就不想来了，她也经常问我会不会太忙，把事情分掉一点。所以在这边，我是扎扎实实做了一些事情的，还负责做过几个项目，学到不少实际的东西

另一方面，却不会觉得太忙太累（路上交通除外。一！）

team 的同事，都是非常 nice 的人，在这边半年，没见过哪个人发脾气。有个在另一家 500 强工作的朋友说，他的同事都对他不好有什么问题，就是不回答你，就是教你错的东西让你吃药。。sigh...竞争的残酷啊，毕竟一个部门能升迁的人有限……但据我观察，我们 team 里面，大家关系都非常融洽，相互之间也都能尽力帮助。期间有新同事加入，大家都能放下手头工作，耐心做新人的 orientation。也许是各司其职，竞争相对不那么明显，但我还是觉得，就是人比较好嘛！

一English

这一次，是比四六级、考研英语考试、中口高口什么的更明显的感受到：英语就是王道！面试就不说了，英文差的肯定没戏，平时工作，书面的东西全部是英语。

以前考试写一篇 200 字的英文短文还得挣扎半天，现在看看一篇篇的 report，一天几十封的电子邮件，已经习惯了英文写作。不过，自己感觉口语还是太弱。。以至于一次在大办公室打电话，自己觉得要被同事们鄙视了一。一好吧，亡羊补牢为时未晚，口语要加强，要加强！

一午餐

实习后，我的减肥大计是彻底失败了。。在公司，一顿午餐要比学校吃得好很多。公司在恒隆广场，周围吃饭都比较贵，不过跟着同事，一起点商务套餐，也还可以。

我感觉最好的还是中兴泰富 5 楼的员工食堂，性价比那个高哦~~~10 块钱的套餐，每次都吃得爽爽的~。东西比较好吃的，感觉是对面屋企的中餐（部门里曾有个清华来的 intern，对屋企的甜品总恋恋不忘，经常怂恿我们一起去吃。。）点菜则常去梅龙镇的天府传说川菜馆，或者一家叫半岛的饭店（这家太挤，不喜欢。。）难得有 working lunch 或者趁着 team building 的机会到恒隆 5 楼的鹭鹭、采蝶轩吃，自己不掏腰包就不觉得贵。不过公司 auditing 的一群同事（姑娘居多）好像三天两头在楼里面吃，好有米啊——！

一frustrated...

总体来说，工作上没碰到什么麻烦，不过，公司里财务和知识产权保护特别严格。要用什么软件，都要通过 ITHelpDesk 来购买安装，2000 元以上的软件要作为固定资产，走 P&E system 申请之前买 Adobe Standard 这个软件，申请在系统上走了一个多月领导问了我好多遍，就是一直批不下来。。结果发现，前面已经通过了 4 个不用部门批准

最后一道程序的负责人休假了……就停在他那边十来天。总之，这个软件的申请，邮件+电话都上百个了

得到的经验是：不要怕麻烦到别人，厚这脸皮去 push 别人帮你解决问题，不盯紧，别人就忙其他事情去了，可能都想起不起你这一茬……

一Payment

这个东西，每个求职者都非常关心，我们实习生的 pay 是比较廉价的，从 80~120/day 不等。至于 GE 的员工能有多少，不清楚。前面提到的一起参加面试的同学，后来去了 GE Infrastructure Water 部门，她了解到那边小本 3.5K，硕 5K。

sigh...GE 的 pay 好像外面通说不高，往往被其他 TOP500 鄙视……

而且，这边员工们加班似乎是必然的，但是却不计加班工资=。—（真的是这样，不知道公司为什么敢于这样无视劳动法）。。。难怪跳槽跳得厉害啊~~~

— future career...

这个问题一直没提上自己的议事日程，真的没好好考虑过，律师？公务员？国企？外企？创业？

一切皆未所知……

不过说实话，我感觉如果能在 GE 这样的公司开始自己的职业生涯，还是不错的
成长空间应该蛮大的吧。。

不过最关键的还是要职业符合自己的喜好

在 EHS legal 做半年没有厌倦，很重要的一点是我比较喜欢做法律研究的工作

9 月份要调到 public policy 去了

这个 team 隶属于公司法务部门，应该会接触到很多立法研究与游说的工作

也能接触到公司里比较重大的案件

十分期待……

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（第十版，2016 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，2016 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>

应届生求职网手机触屏版，扫扫看，随时随地找工作

<http://m.yingjiesheng.com>

