

应届生2018校园招聘 求职大礼包

米其林篇

应届生论坛米其林版：

<http://bbs.yingjiesheng.com/forum-578-1.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 米其林简介.....	4
1.1 米其林概况.....	4
1.2 米其林在中国的发展.....	5
1.3 米其林管理目标.....	5
1.4 米其林业务战略.....	6
1.5 米其林的历史.....	6
1.6 米其林员工培训机制.....	8
第二章 米其林笔试资料.....	9
2.1 米其林笔试题型.....	9
2.2 米其林轮胎机械工程师笔试题型.....	9
2.3 米其林 2012 笔经.....	10
2.4 米其林笔经.....	10
第三章 米其林面试资料.....	10
3.1 零售顾问面试.....	10
3.2 米其林轮胎国际贸易校招面试经验.....	10
3.3 米其林轮胎采购工程师 两轮面试.....	11
3.4 米其林轮胎工业工程师(IE)校园初面.....	11
3.5 米其林轮胎材料工程师面试过程.....	11
3.6 米其林 - 客户径流(沈阳) 面试过程.....	12
3.7 2016【米其林】面试流程与经验分享.....	12
3.8 米其林轮胎 - 轮胎工业工程师(上海) 面试经历.....	13
3.9 客户经理面试经验.....	13
3.10 销售代表面试感受.....	13
3.11 实习生面试经验.....	13
3.12 产品开发工程师面试.....	14
3.13 最新米其林面经！.....	14
3.14 米其林小组面试.....	15
3.15 米其林校园招聘笔试+一面心得，热乎的~~~.....	15
3.16 米其林电话面试 工业工程师.....	16
3.17 米其林销售代表终面分享.....	16
3.18 米其林 AC+终面.....	16
3.19 米其林两轮面试.....	17
3.20 米其林高手过招.....	18
3.21 米其林面试经历.....	18
3.22 米其林一面面经.....	19
3.23 米其林面试经历.....	19
3.24 米其林销售类面经.....	19
第四章 米其林综合求职经验.....	20
4.1 米其林招聘人才的 4 个步骤和 5 大策略.....	20
4.2 我的米其林经历（工业工程技术员）.....	22
4.3 米其林笔试+一面归来.....	23
4.4 我爱米其林.....	24

附录：更多求职精华资料推荐.....25

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 米其林简介

1.1 米其林概况

米其林官网：

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



在 1894 年里昂的第一次展览会上，米其林兄弟发现墙角的一堆直径大小不同的轮胎很像人的形状。不久后画家欧家洛就根据那堆轮胎的样子创造出一个由许多轮胎组成的特别人物造型，于是，米其林轮胎人——“必比登（Bibendum）”诞生了。从此他成为了米其林公司个性鲜明的象征。一个多世纪以来，必比登以他迷人的微笑，可爱的形象，把欢乐和幸福几乎带到了世界的每个角落，已经成为家喻户晓的亲善大使，米其林也因此而扬名天下。20 世纪末，由一些著名艺术家、设计师、建筑师、零售商、广告与发行业者组成的国际评审团在对本世纪最佳 50 个企业标志的评选中，魅力十足的必比登最终征服了评委们的挑剔眼光。2006 年，为了更好地适应中国消费者的称呼习惯，必比登在中国正式更名为“米其林轮胎先生”。

米其林集团—全球轮胎科技领导者，逾百年前于法国的克莱蒙费朗建立。

在漫长的历程中，米其林集团自 1889 年发明首条自行车可拆卸轮胎与 1895 年发明首条轿车用充气轮胎以来，在轮胎科技与制造方面发明不断：

可拆卸的轮胎（1889 年）

可充气轿车轮胎（1895 年）

重型卡车轮胎（1908 年）

低压轮胎（1923 年）

子午线轮胎（1946 年）—改善车辆操控性、安全性并延长轮胎寿命。

首条卡车、摩托车、工程机械车、农用车、飞机的子午线轮胎（1950—1980 年）。

“环保”技术（1992 年）—低滚动阻力、节约燃料型轮胎。

彩色轮胎（1996 年）

PAX 系统（1998 年）—在不降低行车表现的前提下使零压续行成为可能。

除了轮胎以外，米其林集团还生产轮辋、钢丝、移动辅助系统(如 PAX 系统)、旅游服务(如 ViaMichelin, GPS)、地图及旅游指南，其中地图与指南出版机构是该领域的领导者。著名的米其林指南在 2000 年已有 100 岁。

必比登，即米其林轮胎人，在 1998 年庆祝他的百岁寿辰。《金融时报》与《商业报导》杂志一起在 2000 年组成了一个由来自全球的艺术师、传播专家、建筑师、设计师组成的评审团评选二十世纪最佳标志，必比登因其全球闻名而荣誉当选。

车运动长期以来与米其林的历史密不可分。1998 年米其林集团庆祝其逾世纪的轿车、摩托车及自行车赛车运动。米其林于 2001 年重返一级方程式国际汽车大奖赛。

今日，米其林集团在五大洲设立 75 家工厂，6 个橡胶种植园；分别在法国、日本、美国、泰国及中国设有研究与测试中心，在超过 170 个国家设立了销售与市场机构。每年，米其林集团全球生产：194, 000, 000 条轮胎和 19, 000, 000 份地图及旅游指南

每年，米其林集团全球生产：

197, 000, 000 条轮胎

20, 000, 000 份地图及旅游指南

米其林集团全球现拥有近 129, 000 名员工，负责生产及推广包括米其林，BFGoodrich（百路驰），Uniroyal，Kleber，Riken，Siam，Taurus，Stomil- Olsztyn，Laurant，Wolber，Tyremaster，Icollantas，回力等品牌在内的各类轮胎。米其林集团 2005 年全球的综合净销售额约为 156 亿欧元，2004 年占全球轮胎市场份额的 19.4%（信息来源：《轮胎商业》杂志，2005 年 9 月）。

该企业品牌在世界品牌实验室（WorldBrandLab）编制的 2006 年度《世界品牌 500 强》排行榜中名列第三百四十五。该企业在 2007 年度《财富》全球最大五百家公司排名中名列第三百四十一。

1.2 米其林在中国的发展

米其林 1988 年在香港成立了销售办事处。为进一步加强在中国市场的发展，又于 1989 年在北京成立了首个在中国大陆的代表处，负责产品推广及筹备分销网络。现米其林在上海，广州，成都，沈阳，武汉，西安及香港都设立了营销办事机构，销售网络遍布全国。在台湾省也有销售组织和机构。

1995 年底，米其林沈阳轮胎有限公司成立，成为米其林集团在中国的第一家合资公司，并于 2003 年依法转变为外商独资企业。到现在为止，米其林沈阳轮胎有限公司的总投资额为 1.5 亿美元。

2001 年 4 月，米其林集团与上海轮胎橡胶(集团)股份有限公司(STRC)等股东联合共同组建了上海米其林回力轮胎股份有限公司(SMW)，总投资额 2 亿美元。SMW 继续生产回力品牌的轿车与轻卡子午线轮胎，并于 2002 年底开始生产米其林品牌的轮胎。

2001 年，米其林集团将其在中国的总部由北京迁到上海。当年米其林(中国)投资有限公司的成立，为米其林集团在中国的进一步发展提供了更多的机会和支持，亦显示出米其林集团对中国市场的长期重视。

与此同时，米其林集团在上海成立了研发中心。研发中心致力于满足中国本土以及外商投资车辆制造商对车辆配套轮胎的技术需求，它还为轮胎原材料供应商，如天然橡胶和钢材供应厂家等提供技术指导。

米其林现在中国有约 5, 000 名员工，这个数字还在不断上升。为保持其全球统一的产品和服务质量以及更好地为客户服务，米其林集团在中国的公司继续致力于生产和提供世界领先的产品和服务，着力于执行严格的质量控制体系，并积极培训和提高员工的业务能力和职业素质，以使员工和企业共同成长和发展。

1.3 米其林管理目标

米其林为了保障自身的战略能够得到执行，也在倾注全力去完善细节。

米其林设计了一个良好的制度，比如米其林通过聘请第三方公司实行了“神秘访客机制”。在 2006 年里，米其林大约做了 1100 次神秘访问。工作人员以普通消费者的身份到各个驰加店拜访，对所有操作流程直接打分，作为米其林对其进行奖惩的标准。

发展至今，米其林已建成了一座金字塔结构的分销渠道，最下面一层是最普通的零售店，第二层是米其林的选择零售商、指定零售商，塔尖就是驰加店。现在，中国米其林认可的零售商已经超过了 2800 家。

面对日新月异的中国汽车市场，轮胎制造商无法墨守成规，它们必须灵活地满足市场的需求和服务。而在轮胎行业的渠道创新上，米其林一直处于领导者的地位。与此同时，米其林在不断地研究市场和渠道，给消费者提供最好的服务。2006 年，米其林在全国的 161 个城市中推出了“随你行”贴身服务。到今天为止，已经有 11 万会员。米其林有 1500 家的经销商加入到网络中，有超过 850 家经销商提供“随你行”求援服务。

在创新方面，上海研发中心在米其林全球研发网络也扮演着一个十分重要的角色，它最重要的工作就是把米其林的产品与技术本地化。目前上海研发中心所针对的研究不仅仅是中国市场，还有亚洲其他国家以及其他大洲。米其林的工程师们并不是将其他市场的方法简单地照搬到中国，而是根据目前的消费者对轮胎产品的需求、中国的道路情况、驾驶员的驾驶习惯和交通行业的发展情况，并根据这些因素来提供相应的产品和服务。

米其林是最具创新精神的公司，我们的原创产品除轿车子午线轮胎外，还有第一条雪地胎，第一条飞机及摩托车子午线轮胎，创新皆以客户为本，是米其林的基本哲学。

不断进步，永不言倦。

1.4 米其林业务战略

渠道是米其林战略的核心。米其林七年来各个级别的零售店开到 2800 多家，整个渠道网络在中国品牌当中辐射最广。轮胎认证也是米其林第一个推出来的。

米其林的领导地位：

第一，我们必须保持轮胎店品质的一致性，确保每个轮胎店的服务都是一致的。米其林有个职位叫神秘访客，扮成消费者到店里去店里面去访察，反馈回的信息作为奖惩的依据。2006 年米其林大概有 1100 次访问。

第二，特殊的服务比如随你行，我们希望把这种服务理念通过由轮胎店传递给消费者。

第三，米其林对轮胎店的工作人员进行大量的培训，改善工作方式和服务操作流程，以便能够保证服务质量更高。

1.5 米其林的历史

从孩子的玩具到美其林的诞生

1898 年是轮胎人必比登的生日，可米其林公司的创建却是从早于 60 多年以前开始的。1832 年，在那个还没有汽车的年代，马车是人们唯一的代步工具。米其林兄弟的祖父巴比尔(Barbier)与其表兄多伯利(Daubree)合股，在法国科列蒙—费昂(Clermont—Ferrand)开办了一间小型的农业机械厂，起初只生产一些供小孩子玩耍的橡皮球玩具，之后便开始制造橡皮软管、橡皮带和马车制动块，并出口到英国去，这就是米其林公司的雏形。1889 年 5 月 28 日，爱德华·米其林继承了祖父的事业，并在其兄弟安德鲁·米其林的帮助下正式创立了米其林公司，爱德华也成为了第一任管理者，现代的米其林公司就是从此发展而来的。

当爱德华接手工厂的时候，工厂还在生产工艺简单的制动块。1889 年，一个偶然的事件引起了米其林兄弟对自行车的注意，他们设想如果自行车轮胎能够容易的更换，那它必将有更广阔的发展前景。米其林轮胎的故事便从此开始了。1891 年米其林兄弟终于研制出可在十五分钟内拆换的自行车轮胎，并赋有远见地为他们第一件成功的发明申请了专利。这种可方便更换的轮胎在随后的各种自行车比赛中得到了最好的验证，也很快被大众认可。短短一年中，他们的产品已有 10000 名使用者。1894 年，米其林将刚刚发明的轮胎装在了公共马车上，代替了传统的铁制车轮，使乘车人感受到前所未有的舒适与安静。1895 年，在神奇的交通工具——汽车诞生一段时间以来，很少有人对它有足够的信心，原因之一就是硬质的“轮胎”无法充分保护车轮的力学结构，经常导致断裂，研制和推广新式汽车充气轮胎迫在眉睫。当时，所有汽车厂家都不敢在比赛中装备米其林的充气轮胎，为了宣传和证实产品的优点，米其林兄弟设计制造了自己的汽车——标志公司的车身，4 马力的戴姆勒发动机，最主要的是安装了可更换的米其林充气轮胎。在巴黎—波耳多—巴黎的汽车赛事中，两兄弟亲自上阵，出色地跑完了全程，并在巴黎轰动一时，很多好奇的人甚至把轮胎切开，寻找其中的奥秘。比赛验证了充气轮胎在汽车上的适用性，同时也把第一条汽车轮胎的诞生写进了历史。

1899 年，一辆装备米其林加宽轮圈(extensible—rim)的电动汽车创造了 100 公里 / 小时的惊人速度；1906 年，米其林发明了可拆换的汽车轮辋；1908 年，米其林开发的对于后轮开始在载重货车和公共汽车上使用，1900—1912 年，米其林的轮胎在所有大型国际汽车赛事中都取得了成功，米其林兄弟也找到了一条为公司和其产品扬名

的有效途径——汽车比赛。

“走”向世界

20世纪初，米其林开始围绕着欧洲和北美主要的汽车制造中心迅速建立了自己的生产基地，力求与朝气蓬勃的汽车及运输业并肩发展。1906年，“米其林轮胎有限公司”和第一家海外生产厂同时在伦敦和意大利都灵成立，此时，米其林在费昂的员工已经发展到4000名。到1908年，美国 Milltown 的工厂也生产出了北美第一条米其林轮胎。

1914年，第一次世界大战打响了，米其林转而为法国政府设计和生产轰炸机，他们生产的飞机能装载400公斤炸弹、能达到100公里/小时的速度和200公里的续航里程，这在当时算得上性能精良了。从1915到1918年，米其林共生产了1884架飞机，而且还建造了世界上第一条水泥跑道。可以说第一次世界大战成为米其林展示其领先科技的又一舞台。

1919年，战争结束，米其林又干起了老本行，战后汽车数量的增长强烈刺激了轮胎业的发展；同年，平行线层轮胎已经渐渐代替了橡胶帆布轮胎；1923年，世界上第一只低压(2.5bars)舒适型旅行轮胎诞生了，寿命延长到15000公里。1927—1931年间，在英格兰和德国也出现了米其林的生产厂，同时在意大利，第二座轮胎厂投入生产……

不断创新的米其林

30年代，对于米其林来说是不断创新和进步的十年：在尝试了自行车、汽车和飞机之后，米其林又对火车产生了兴趣，并于1929年制造出第一条铁路轮胎，为铁路运输带来了安静、舒适、灵敏的加速和平稳的制动，1930年，米其林为其嵌入式管状轮胎申请了专利，这就是现代无内胎轮胎的祖先；1932年，胎压更低的(1.5bars)的超舒适型轮胎面世，寿命达到30000公里；1934年，米其林推出了具有特殊花纹的超舒适制动型轮胎，以尽量避免汽车在湿滑路面上出现滑水情形，1937年，米其林发明了宽截面的派勒(Pilot)轮胎，有效改善了汽车在高速情况下的道路操控性，它展示了当今低截面轮胎的最初形状；1938年，米其林将橡胶和钢丝完美地结合，成功设计了钢丝轮胎，改良了轮胎的抗热和热载荷能力，也朝着子午线轮胎的发展迈出了重要的一步。经历过30年代的飞速发展后，第二次世界大战又把米其林带进了有史以来最为灰暗动荡的岁月。毁灭性的残酷战争、爱德华·米其林的去世，重大打击接连不断，但这些都阻挡不了米其林发展的脚步。战争期间，面对原材料的短缺，米其林在保证军需品供应的同时，还秘密地进行着放射结构轮胎的研究工作，为战后子午线轮胎的开发奠定了基础。

经过多年不懈的努力，在1946年，改变世界轮胎工业、举世闻名的子午线轮胎终于在米其林的工厂中“出生”了，这种当时被称作“x”型，利用钢丝帘布层巩固结构的轮胎于1949年正式推向市场，从此，又一次轮胎的技术革命爆发了。子午线轮胎一经面世，就很快占据整个市场，被几乎所有类型的汽车使用。它大幅度提升了轮胎的各种特性：使用寿命更长，驾驶变得更舒适、安全，操控性愈加完美，另外，节省燃油也是其不容忽视的优点。这些都成为之后30年米其林在轮胎业中独领风骚的决定性优势，也令其他同行望其项背。子午线轮胎似乎敲开了轮胎高科技的大门，从50年代至今，原始的子午线轮胎不断演变进化，不断推陈出新：1959年，推出“x”型无内胎卡车及公共汽车轮胎，以高速持续行驶而不聚热见称；1965年，米其林制造出胎冠具有不对称花纹的XAS型轮胎，同时，子午线轮胎也被第一次用到了越野车上。为了满足赛车者日益增加的要求，米其林开始生产一系列比赛用和越野赛用的子午线轮胎；1968年，新型VR轮胎能使车速达到240公里/小时，极限速度甚至超过300公里/小时，安全和舒适性同样十分出色；1976年，TRX轮胎的发明，标志着子午线轮胎发展的里程碑，由于其与轮辋新的配合形式，加大了胎壁的变形区，性能大为改进；1980年，米其林发明了供摩托车用的BIBTS型轮胎，既而又发展成从125cc到最大排量的摩托车系列轮胎，1985年，推出M系列轿车轮胎，并将其一直发展演进至今，米其林也逐渐成为世界第一。

奔驰在赛道上的米其林

在上个世纪末的法国，有一位骑师设想将不同国家的优秀赛车选手集中起来，组织一项机动车赛事，并向法国汽车俱乐部建议把他们自己赛马协会使用的格林披治大赛标志用于汽车比赛。他的想法被采纳了，之后的 8 次比赛都使用了这个名字。尽管如此，事实告诉人们，只有 1906 年 ACF 大奖赛才能称得上真正意义的第一次格林披治汽车比赛。

赛程超过 1200 公里的格林披治大赛是对轮胎制造商的真正挑战，米其林以其崭新的技术为赛手们提供了一次尝试的机会，让他们使用一种新型的可拆卸轮辋，它可令轮胎在破裂后容易更换，要知道，在当时，对于如此长距离的泥泞赛道，爆胎是经常发生的。共有 34 辆汽车参加了 1906 年的赛事，米其林和它的可拆卸轮辋正在接受实地的考验：车手弗朗索瓦只用 3 分钟便更换了损坏的轮胎，以超过 101 公里 / 时的平均速度最终折桂。比赛结束后，人们惊奇地发现，在跑完全程的 11 辆赛车中有 5 辆装备了米其林轮胎。这就是早期的格林披治大赛，米其林辉煌的运动生涯就此开始了。

百余年的历程，米其林始终风驰电掣地疾驶于赛道上。今天，在米其林的竞赛部，每星期 7 天，每天 24 小时，150 人为赛手和车队不停地工作着；每年组织规划 220 次试验，向世界各地运送 2400 吨轮胎……。谈到成绩，回首 20 世纪的最后 25 年，有超过 120 名车手和生产商世界锦标得主乘着米其林轮胎高奏凯歌，其中包括 82 次摩托车赛(公路和越野赛)，总共 13 届世界越野车大赛车手和车队冠军，以及过去 13 年巴黎—达喀尔拉力赛各组别的冠军。除此以外，更值得一提的是米其林也曾在凝聚世界最高科技，最为车迷们心痴神往的 F1 赛事中锋芒一时：1977—1984 年 8 个赛季中，米其林分享了 59 次分站冠军，三届车手和两届车队世界冠军，轮胎人必比登使得米其林在 F1 赛场上名声显赫。在达到巅峰，即车手尼基·劳德为米其林带来其第三个(也是最后一个)锦标赛冠军后，米其林公司宣布退出 F1 大赛(但却没有放弃其他形式的两轮和四轮赛车运动)，随后便是十几年漫长的等待与观望，米其林曾一度认为 F1 大赛不会长久，可时间证明这一汽车赛事中的顶级项目经过改头换面，已越发受人瞩目，生机勃勃，它也逐渐成为企业展示实力，将产品推向市场的窗口。所有这一切都使米其林再次找回重新踏上 F1 赛场的信心和理由。1999 年，米其林作出正式决定，并很快付诸行动，与宝马—威廉姆斯和美洲虎车队达成 2001 年的协议。一切就好像 100 年前一样，米其林将继续在极富挑战的赛场上极尽施展它的魔力。

放眼未来的米其林

由可拆换轮胎发展至最新的“胎唇垂直锚泊”轮胎(PAX 系统)，米其林的产品已经遍及许多领域，无论是汽车，或是工程、农业机械、悬挂系统，甚至是航天领域，米其林的技术无所不在。全球每一个国度的任何一种汽车，包括古董车、轻型客车、豪华轿车、四轮驱动越野车、各种级别的卡车……，都装备了其全天候轮胎或是雪地轮胎，米其林足迹已跑遍全球。

在米其林产品的不同发展阶段，乃至未来，环保与节能从没被忽略过，苛求更长的使用寿命，降低耗油量，削减噪音，废旧轮胎的循环再用。自 1946 年子午线轮胎的发明，米其林已经节省了 30% 的原料；1992 年问世的“环保”轮胎和新的生产程序则节省了 60% 的能源。更高的安全水准，更舒适的乘坐，更多元化的服务……；更低的能耗，更少的环境忧虑……。长期在一些方面追求更多，在另一些方面追求更少，推动交通运输发展至更辽阔的境界，这是米其林的境界！

1.6 米其林员工培训机制

米其林为员工提供不间断的培训。按照企业文化、产业的不同，每家企业会有不同的用人方法。米其林是一个尊重员工的企业文化，绝对不会挖竞争对手的人，哪怕竞争对手的人来应聘公司公开招聘的岗位也不会用。

至于培训成本的问题，市场上直接招聘成本也许更低，但市场招聘的人不一定能够胜任米其林的要求。技术含量的特殊性使得米其林任职的一些专业人员和管理人员至少需要三年甚至六年的培养才能胜任，市场上没有完

全符合米其林要求的人才的。无论对于员工还是公司来说，人才培养都是一种保障。例如一个普通的工程师进入米其林后先会参加半年的培训，培训之后会有大约三年的在职培训，这三年内他会对轮胎行业有一个透彻的了解。之后他会面临两个发展方向：一个是朝着更专业的方向发展，可以成为设备专家或者产品专家；另一个是从懂得技术知识向管理方面发展，可以做车间的技术主管，带领生产一线的团队，再下一步就会成为制造经理，这需要三到五年的时间。

公司的发展渠道有很多，米其林充分考虑员工的潜力和公司的需要相匹配。在米其林，培训为职业发展服务，培训是手段，职业生涯是目的。每个员工进入公司以后，公司会根据他的特点以及工种需求培训，每一年每个员工都有机会参加更多培训，这种培训是永远不间断的。

新公司给管理人员提供了很多培训机会，让他们用足够的时间理解米其林的文化。米其林将技术人员送去海外，让他们看米其林最先进的工厂是什么样子的。

如果你想了解更多嘛米其林的概况，你可以访问米其林官方网站：<http://www.michelin.com.cn/>

第二章 米其林笔试资料

2.1 米其林笔试题型

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2017 年 7 月 5 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2107063-1-1.html>

米其林笔试：一个小时做三份英文的测试题（1）图形选择题目（2）专业题（3）计算题目。有些难度，时间较紧可能做不完。

2.2 米其林轮胎机械工程师笔试题型

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2017 年 5 月 5 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2107057-1-1.html>

见过最复杂的面试过程。

是在沈阳太原街某酒店的面试会，有很多人去参加面试，填好表格进入面试现场进行笔试，都是英文的专业题，有数学计算，力学计算等。

2.3 米其林 2012 笔经

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2011 年 10 月 20 日

就是图形推理，给你三个图形，再让你根据规律画出后面的两个。20 分钟 30 道题，由简到繁。只要把图形都分拆的来看（比如：实心圆点，空心圆点，直线 etc），很容易的。祝你好运！

2.4 米其林笔经

一张卷子 大约 50 题左右吧 具体不记得了 反正都是画圈圈点点和直线

时间不会来不及 题目也不是很难（如果我的思维没有错的话）

给你三个图形 让你画出后面两个图形 找规律的题目

一般前面灰常简单 但是后面同样的圈圈点点开始有 2 个了 应该分开来当做两个不同的图像来看规律就行啦

~

至少我就是这么做的

ps 我是华理的 早上 10 点的考试 我 9 点半起的床 踩悠悠跑到教室 座位随便做的 我找了个离门近的 难道当时我就有想先溜掉的想法??

旁边做了个交大的童鞋 穿的灰常正式 西装革领的 果然是交大出来的 肯定对下午的面试有十足把握了

我就在犹豫。。现在到底要不要回家呢？万一下午有面试还要回学校 万一没有我岂不是白等了???

矛盾中。。。。。

第三章 米其林面试资料

3.1 零售顾问面试

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-2048176-1-1.html>

面试的地点是在当地的一家五星级酒店，环境非常不错。

面试官的开场很是 nice，整个过程沟通也比较顺畅。并没有过多的压力型问题，沟通的问题包括以往工作经历，场景模拟，以及关于家庭的一些问题。

情景模拟实际上就是一个两个人模拟采购与销售的过程，会需要一些比较强的灵活应变能力，自我感觉这个过程比较难。不过面试官给到了一些点评，感觉学到了很多，有所收获。

3.2 米其林轮胎国际贸易校招面试经验

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2017 年 7 月 5 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2107062-1-1.html>

米其林作为法国的工业企业，来我校直接招聘。

主要想招的应该是物流方面的人员。而我不是，基本上是直接就没有录取的机会啦。

面试官面的问题非常奇葩，他们从中国来了几个人，所以把学生分成两部分：一部分进行法语面试，一部分中文面试。我忘了写希望用法语面试，于是直接就被分到了中文那一个小组。从话语权的角度上讲，用法语面试的面试官是有直接拍板确定录取的权利的，但中国这边只有一个年级较大的女负责人有这个权利，其他的应该是来凑人数的

问 1. 你父母的职业 2.你的兴趣爱好 3.喜欢或者讨厌的任

3.3 米其林轮胎采购工程师 两轮面试

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2017 年 7 月 5 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2107060-1-1.html>

米其林长宁区 HR 面

两轮面试，首先 HR 面，聊很多，家庭，学校情况，还有英语，外企英语很重要。会有中英文的自我介绍，HR 姐姐很好，面试过程很客气，没有英文翻译之类的考试，注重听说

3.4 米其林轮胎工业工程师(IE)校园初面

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2017 年 7 月 5 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2107059-1-1.html>

I 工业工程（IE）职位-校园初面。

综合周围同学的面试，建议面试时可以选择英文交流，这样更容易被通过一些。面试官很和蔼，都是问一些简单的问题！常规面试。

自己的职业规划。

对职位的理解。

3.5 米其林轮胎材料工程师面试过程

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2017 年 7 月 5 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2107058-1-1.html>

面试官比较注重你这个人到底适不适合公司，个人想法是否与公司文化契合

首先是简单的电话面试之后，之后由 HR 进行第一轮面试，之后就没有消息了，过了十几天之后，开始第二轮面试，是研发部的职业经理。现在还在等消息，就两次面试下来的感觉就是面试官比较注重你这个人到底适不适合公司，当然背景也很重要，其实这主要体现在第一轮简历筛选的过程中。后续的面试主要看这个人的很多想法与公司的文化是否契合。

问你的家庭，你曾经遇到过最苦难的事情？你最害怕什么？如果给你两个选择，国企和民营你会选择哪个？你觉得你为什么能够从这么多人中脱颖而出？

3.6 米其林 - 客户径流(沈阳) 面试过程

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2017 年 7 月 5 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2107046-1-1.html>

刚开始网上投简历，3 周内电话面试，简单介绍工作经历 和 应聘意向；面试官结合电话面试和简历，让我下周的周五面试；

1 对 1 面试，HR 首先介绍了自己在米其林的工作经历，算是自我介绍暖场；正式面试时，让我做了 10 道关于寻找图片规律的考题，然后英文面试，在着根据简历，进行提问；

目前在岗的工作情况，薪资情况，从目前单位学到了哪些东西？
对米其林了解么？目前负责的渠道工作开展的怎么样？

3.7 2016【米其林】面试流程与经验分享

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2017 年 7 月 4 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2107041-1-1.html>

米其林的一面是一对一的面试，后面才轮到我，进去以后，发现面试官还是比较亲切的，不会让人感觉特别有压力那种。然后先是做了个自我介绍，之后开始问问题，问了很多关于个人的问题，总之还是比较全面的。

之后是开始问个人职业规划什么的，感觉是在看你到底跟公司想要的是不是一样的，是不是能提供你想要的发展等，总之根据自己的情况来作答就可以，当然也不能太过于离谱了。

之后问我关于对公司的了解，这点之前还是做过功课的，所以回答起来比较顺手，然后对方也比较满意，问我想要定在什么岗位，这样说来应该是有戏了吧，就说了一下自己的意向等，反正就是一个商量的过程嘛。

然后又开始问一些开放性的题目，比如说自己在学校期间有什么印象比较深的事，什么让自己比较自豪等等，反正这种题目看似简单，实则也要谨慎，不能答偏，更要知道对方想要通过这个问题了解你什么。

然后还是问问题，总之有的时候会涉及到个人的隐私，但对方会问你愿不愿意，哎怎么回答好呢？

最后还问了我期望的是薪酬，估计还是要提前说清楚了，就说了一个自己的期望值，然后面试结束，回去等待结果。

总之感觉不是很难，面试官人也不错，就是问问题可能会多一点，但也不会故意为难你什么的，只需要一个一个来作答就行了。

3.8 米其林轮胎 - 轮胎工业工程师(上海) 面试经历

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2017 年 7 月 4 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2107037-1-1.html>

HR 面试，主要问职业规划，问得很细。还有自己的性格分析，对本公司的了解，为什么选择米其林。然后他介绍了一下这个岗位是干什么的，介绍了他们公司的特色。还有二面。

未来的职业规划，对自己的性格分析，为什么选择米其林，以前遇到过什么困难，是如何解决的，对面试岗位的了解

3.9 客户经理面试经验

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-2048177-1-1.html>

电话面试，简短介绍工作及自身优势；考官介绍，笔试的智力测验，英语应变能力测验，个人介绍（非简历上的），薪资询问等

3.10 销售代表面试感受

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-2048179-1-1.html>

销售岗位就是分组面试，相互推销任意一个东西，好像大多数的人都会选择手机。在哦难题说来还是比较 nice，基本的销售技巧和语言表达能力能体现出来就可以了。

3.11 实习生面试经验

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2015 年 7 月 1 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1971832-1-1.html>

先是 HR 打电话过来电话面试，简单地问了专业，适应不适应工厂的环境；然后到部门，经理面试就问了下对轮胎有多少了解，对质量控制的了解，随后让提一下自己的问题，结束

3.12 产品开发工程师面试

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2015 年 7 月 1 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1971834-1-1.html>

面试三轮，一轮人事，一轮主管，一轮经理。经理是老外，经理是个老外，纯聊天，会问一些你如何解决一些困难的问题。

3.13 最新米其林面经！

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2011 年 10 月 25 日

米其林闵行工厂二面归来

先简单说一下二面之前的步骤。上周三参加在华理举行的宣讲会，然后当场填了份表格就交了，以至于发现别人都是打印出来，而自己是手写的，觉得自己就像是打酱油的，不过话说回来，在宣讲会现场确实被米其林的文化所吸引，总之交了表格听天由命。

第二天周四就收到了周五再去华理笔试的短信，于是周五赶到华理，笔试是 30 道图形题在 20 分钟里完成，中学时代几何能力我非常的弱，于是离开考场再次觉得自己打酱油了，没有多想。

周六竟然收到了让我这周一去面试的短信，让我又惊又喜，想，既然自己运气这么好竟然两次打酱油都过了，那么这次得好好准备吧，于是回家把公司文化和发展背景什么的看了一遍，准备了下个人介绍。

周一跑到华理，再一次。我应聘的是 EHS 岗位，一共 30 个人左右吧，分成 4 组，我是上午的，一共 7 个人吧，看到别人都是很好的学校，有硕士有博士，顿时觉得自己出身相当的卑微啊……形式是 HR 提出几个话题，然后大家相互随意聊一聊，HR 看大家在聊的过程中的思维，以及一些社会或学校的经历，最后 10 分钟让大家自我陈述一下就结束了，整个过程一共 1 小时。我个人觉得自己发挥尚可，把自己的一些经历都讲到了，同时还很耐心的去听别人的经历，觉得大家的发言都蛮积极踊跃，整个过程非常的轻松。

当晚，就收到了二面通知，不得不感叹米其林的高效率。二面是在闵行的厂进行，那个远啊……1 号线坐到底，转 5 号线坐到底，下来还要 QQ 小黑车，到了厂发现周边杂草丛生，边塞的感觉，特别的荒凉，在路上已经累得不行。

下午场，一共有二十几个人，都是应聘不同职位的，EHS 好像有 6 个吧，昨天一个考场的就有 4 个，看到后格外的亲切~哈哈~

有三个回合战斗。第一回合：看图片说英语。第一个人看到图片后 2 分钟准备，然后上去英语介绍图片 2 分钟，这个过程中 PPT 上还有一张小图片，就是让下一个人准备的，然后 2 分钟后换第二个人讲，以此类推。图片都是名人或者最近热点事件。这个就看大家英语水平了，虽然之前米其林说英语并不是考察重点，但显然还是老重要的。。。。

第二回合是发一份资料，然后以小组形式讨论策划方案，并让一个人或多个人上台称述，然后讲完后台下还可以 CHALLENGE 一下，提几个问题之类。

第三回合是给许多材料，让大家设计一个新产品或者产品 LOGO，也是团队合作。

具体细节涉及到公司隐私，似乎不怎么方便透露，但三回合形式就是这样，一共持续了 4 个小时，死掉无数脑细

胞.....

总结今天，最后一回合的最后一小组设计的东西让我印象深刻，是用气球等材料造出一个米其林女性形象，很可爱，并取名为 CICI，好像还是 4 个单词的缩写，总之，相当有创意和想法，甚是喜欢。

不知道参加过今天面试的同学，有什么自己记忆深刻的点，

就这样吧~用这篇文章来攒人品!!!! 希望自己能进入下一轮面试!!

3.14 米其林小组面试

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2011 年 10 月 11 日

地点：同济大学

时间：10 月 11 日上午，持续时间约一小时

共 6 位申请人，一位面试官。

整个面试过程以自我介绍，分享想法和讨论为主。

主要有以下的过程：

1. 轮流自我介绍
2. 销售人员应该具备哪三个特质？
3. 关于 high mobility，即长期异地工作，出差等的想法？
4. 有没有男女朋友，做销售时如何平衡男女朋友关系？（比较隐私的问题）
5. Q&A

根据面试官的回答，小组面试以了解各位为主，并非以淘汰为目的。

希望能对各位有所帮助，祝大家好运。

P.S. 面试官 MM 真的很 graceful & smart!

3.15 米其林校园招聘笔试+一面心得，热乎的~~~

昨天上午参加的一面，在这之前的下午进行的笔试，和有位童鞋说的基本一样，30 道图形推理题，前面简单，越往后越难，所以各位千万别因为看着简单就大意，因为有些内部情报，所以对于笔试，还是略微了解一下评判标准的，据说答对 20 题以下的，无论简历多出色，一律没机会。但是是操作起来，基本上是 25 题以上的才有机会，因为有朋友能力简历都不错，但是打酱油答了 24 题，也没有进一面，故有以上推测。。。。

重点还是一面，参加了这么多面试，没想到一开始就是一个半分钟的英文自我介绍，（在这之前他们说了不刻意考察英文的，当然还是怪自己准备不充分）因为在以前的准备中着重看了小组面试，所以自信心很足，可是。。。这次竟然来了个 5v5 辩论赛。。。汗啊。。。根本没准备，本人也没有辩论赛的经验，可以说是我们所有面试的人都没有想到的。。。不过有的童鞋有辩论赛的基础啊。。思想不能太局限啊，希望各位童鞋引以为戒了。我们首先选择了反方，因为觉得驳论总比立论好阐述，在选择完正反方之后，题目出来了，正方“男主外女主内”，反方没有规定，只是驳斥，而且后一名必须反驳对方前一名。在这样的规定之后，我们小组果断决定，不要订立“女主内，男主外”的观点，而是从家庭和谐的角度，强调社会分工不同，从对方的观点过于片面出发，主打具体情况具体分析，这样我们就有了充分的论据，而不会居于区区一点，不过由于规定我们只能反驳，所以在内部讨论的时候并没有打成很多的一致，也不可能去猜测对方的观点，那样更被动。在本次的辩论中，力文同学表现不错，时候听他说是学院的辩手，难怪，占了很大优势，呵呵，在此证明了我上面说的话。广超同学由于面试经验丰富，也表现不

错，发言沉稳，不晃不忙，不过也看出来有几位童鞋由于缺少实战经验，在表达上略有欠缺，希望以后多多加强，本次面试女生表现不错，充分显示了巾帼不让须眉的风范，赞一个！本人表现自我感觉一般，辩论中用了两个反问，使对方观点有所动摇，承认“我们不是一定要男主外女主内”，不过也不知道面试官会怎么想。。整场辩论由于准备时间不多，出彩的地方不多，可能面试官更看重的是在辩论中表现出的逻辑思维和心态吧~自我认识。。。

本以为这次的面试就结束了，没想到，面试官要求我们第一组在一个半小时后返回面试地点，他要在 20 人中选出 10 人进行面谈，又是出乎意料（或者说准备不充分。。。--!）在焦急的等待了 1 个小时，随便吃下一个馒头之后，来到了面试地点，自我感觉辩论表现一般，也不是没想到在面谈中有我的名字，一切对于那时的我来说都很淡定吧@@接下来就是 1v1 的面谈了，其实也没有说什么，气氛还算轻松，无外乎问了学校的活动（或校外的兼职，这个应该取决于个人的简历信息），为什么做销售，家乡哪里，为什么来青岛上学，以后想去哪发展之类的，还问了有没有女朋友的问题，异地分居的问题。。。 （还没同居好不好--!）最后问了一下想要工作的大区和是否方便去沈阳接受进一步的测评，我当然说没问题啦，就这样近 10 分钟的面谈结束了，最后两个问题很诡异，让我很摸不着头脑，有没有明白人士给分析下？或者有没有被问过类似问题的？求解答~~~~

最后国际惯例了，攒人气啊!!! 一个星期的等待时间，很煎熬哈~希望能去沈阳继续我的梦想啦~~~

3.16 米其林电话面试 工业工程师

开始是英文的随便问了下：1 介绍自己 2 职业规划 3 用一些名词描述下你自己。

汉语的问了个问题我不会：

A 车间生产某零件，但是生产量是浮动的

B 车间生产的产品是连续稳定的，但要用到 A 车间的零件

AB 车间之间有个购物车把 A 车间的零件往 B 车间运，问怎么能提高效率？

这个问题我回答的是在 AB 之间建一个缓冲区 C，多存些 A 的零件，他告诉我我的答案是错的，本来速度就慢这样会更慢。不知大家有何想法？他问过我问题出在哪里？我的办法？

我不会？各位有有想法的吗？

3.17 米其林销售代表终面分享

分三个环节：

第一个环节是英文自我介绍，同时要用一块橡皮泥捏造型，体现自己的 characteristic。

第二个环节是小组讨论，一家公司希望推广一种毛血旺口味的口香糖，要进行新产品发布会，并展示宣传计划和广告方案。

第三个环节是游戏环节，要求利用废纸等物品做一个“环保袋”，要求要有技术含量，并说服作为赞助商的米其林赞助。

米其林是一家很好的公司，从他的评估流程就可看出，作为一家百年历史的世界 500 强企业，他对员工的培训也非常出色。留下这篇面经，希望明年的面试同学能够得益。

3.18 米其林 AC+终面

刚从龙之梦回家，鼻涕还是留个不停。

米其林面试整个程序算是走完了。话说当时手握 JJ 接到 HR 的电面，到今天上午的 AC，下午的单挑，没想到我能活到最后。

言归正传，AC 分两部分，这跟我之前预想的不一样，英语的自我介绍以后，第一部分是老套路，小组讨论+present，我们小组拿到了个哭笑不得的题目，把梳子卖给和尚。。。多少年前的案例了。。。遂七搞八搞整出了个策划完事，接下来第二部分竟然一组发了个轮胎!!! 死沉! 我以为又要重现阿克苏的悲剧了，还好是把轮胎设计成一个世博展品，代表一个城市。

小组里面 3 个上海人一合计，就上海了，别的地方不敢瞎扯。我一琢磨，一般男人拿到个轮胎必定有克制不住的原始冲动想……（你丫的才想捅洞洞呢，哪有那么大的）是想要竖着滚动，以示发展。所以我说，别，都竖着滚多没劲，我们要横过来，像个蓄水池嘛。。上海海纳百川，有容乃大，于是 balabala。。。。（其实我一开始想说像个马桶，没敢说）

中午宣布结果的时候，刷了近一半人，其余 12 个人下午终面。

下午惨了，随身带的纸巾用完了，我鼻涕直往下流，进去单挑之前我去厕所狠狠掏了几把，但是面到一半还是有流下来的趋势，面试官一男一女，没刁难我啥，问了问职业取向、薪资和对自己早上发挥的评价。特别提及了如果毕业前有入职培训能否参加，给我提升了莫名的信心，走出会议室，内牛满面……

对了,英文自我介绍环节还要用橡皮泥捏个造型,以此说明自己的特点,我觉得诀窍是别捏太复杂的,不仅难说难捏难拿(要拿着边展示边说的),HR 也看不太清楚,所以我干脆随便捏了个恶心的造型,说橡皮泥本身就是我的本色,不需要捏了,不断变化,随机应变才是王道

3.19 米其林两轮面试

米其林的面试是我人生第一次。

一面

去了以后是一个挺年轻挺漂亮的 HR 接待的我，她说她手头还有点活让我坐旁边等她，这时我才明白估计大部分人昨天都面过了，今天就我一个，所以她大概已经忘记了，接到门卫的电话才想起有这么一回事。我想起一篇面经上说的，如果 HR 让你等会你最好别在那抓耳挠腮的，也不要东张西望，要表现的职业点。于是我认真的坐在那里，两眼认真的一直盯着她看。过了没多会，估计她实在受不了我这样盯着她看了，于是把我带到旁边一间会议室里，给了我一份智力测验让我作。题目很简单，给三个图形让你找规律并画出下两个，不过非常多，大概有近百个吧，20 分钟做完，然后她就离开了。我作到七十多题的时候，她过来说时间到了，然后拿了一盒积木给我玩，其实这也是个智力测试，让我用里边的积木拼出一个小本上画的各种图案，这可是我的拿手戏，我拼了几副图案后逐渐进入了状态，拼得越来越快，貌似她也比较惊讶，于是说可以了，让我回她办公室等会。又过了一会她叫我过去，开始面试。

首先她让我自我介绍，我问用英文还是中文，她说中文就行，我想这下糟了，我来之前一直再背英文版的自我介绍，中文的一下说不出来了。还好我及时的让自己镇静下来，一句一句的把英文翻译过来，勉强过关。接着她就我的简历提了一些问题，例如学生会工作情况，数模到底是什么等等，由于都是自己的经历，说起来也比较容易。最后她问我英文怎样，我说也就平均水平吧，刚说完她马上来了一个英文问题，搞的我猝不及防，还好问

的都比较简单，我都勉强答上来了。最后她问我有没有什么问题，我由于之前没想过，结果说了一句很拗口的话：“我所想知道的都从刚才我们的谈话中得到了，所以我没什么好问了。”

这次面试总得来说还算比较轻松，而且我感觉那个 HR 对我的影响还算可以。果然接着收到了二面的通知。

二面

就一个法国的老外面我，发音比我还垃圾。

感觉自己英语还是不行，平时在英语角跟同学 Chinglish 几句还可以，一根老外说就慌神了。其实英语烂点到无所谓，就像张增辉说的，BABY ENGLISH IS OK,可是由于我把注意力都集中在了英语表达上，回答问题便没有了思考的余地，回想起来自己表达的基本上都是 BABY IDEA。

感觉这次希望渺茫了，不过毕竟是第一次，相信以后机会还很多，这也算是一次经历吧！

3.20 米其林高手过招

最早今年元旦的时候就接到过米其林 HR 打来的电话，但那次是由于我打球没带手机，错过了面试机会。虽然一直有点觉得皇帝女儿不愁嫁，但毕竟这是个机会，好在上周接到一封来自米其林的面试邀请，终归没有错过这个机会。

第一轮是 HR 面试，Interviewer 叫 Cherrie Zhou，看起来很 nice 的一个人，但接下来的面试却让我改变了对她认识。在我接受的这么多的面试中，Cherrie 可能算是最专业也是最用心的面试官。得出这样的结论并不是她问了很多采购专业的问题，而是她的面试获取了很多我之前的工作范围、职责以及我的资历和能力，还有工作经验集中在哪些领域。她获取的这些信息，包括她从我嘴里取得的诸如连吉的合格供应商的数量、采购金额、备选供应商数量等可以让部门负责人很准确地评估我的任职能力。这些数据，说实话作为求职者的我以前没有考虑过，而更多地集中在了职责、业绩的说明上。当然作为我也有想故意隐藏的想法，可以用更高的姿态去应聘一些职位，但我想专业的 Recruiting Officer 还是可以会通过面试获取到的。

跟高手过招才知道自己的水平，跟招聘高手过招我可以更加了解自己的份量，弄清楚了我也更加充满信心，去直面那些 Famous 的 MNC，去自信地谈吐我的职业打算，对薪资的要求，呵，这点也很重要。

3.21 米其林面试经历

最近在面试米其林。世界 500 强。她的业绩就不用说了。开始投简历也是偶然，她有个要求就是需要驾驶证，我心想，我没驾驶证，我偏投。况且也没说每个要求都必须符合。于是我就被叫去面试了。

他们在杭州是没有办事处的，从上海来了一个 HR 的面试官，女，年龄 30 左右，穿着很朴素，据我所知，上海的女性都是十分爱打扮的，而我生性比较喜欢看朴素的女性。面试的地点是在西湖边上的海华宾馆，在行政走廊上可以看见西湖，那天天气也特别好，晴朗，夹着点微风。交谈了近两个小时，这是我面试最长的一次。一开始她保持着一位面试官应有的严肃，不会轻易的笑，当话题深入之后，她时不时露出笑容，那是一种成熟女性的

笑容，不夸张也不故作。我喜欢带着笑容的女人，并且喜欢那种只因为一点点小事即使在别人的眼力根本就没有什么值得笑的地方就会大笑的女性。笑很能体现一个人的心态。谈话很愉快。接下去我便开始做笔试，有图形题，考智力的，还有逻辑英语题，英语计算题，做的还算顺利。后面的题目似乎时间不够，她也没有很严格，我总感觉她在谈话的时候她就认可我了，我基本上准时交卷。

3.22 米其林一面面经

米其林面试时我一句英文都没有说。就是和 HR 聊天，F1 什么的，其实我自己都不清楚米其林用到哪部赛车上。HR 说依我的条件起点太低了，建议我应聘电气工程师。我说自己不动懂机电，HR 说她们就要招 electrical 的。于是就跟她侃了 10KV, 400V 等名词，好象效果不错。最后还问我是否愿意到沈阳的工厂，以及如果能够换更有挑战的工作会不会去尝试等问题。其中还涉及到 TEAMWORK 事例和叙述你一件最困难的事情。最后让我问问题，我问了薪酬，她说她不负责这块，不清楚。

3.23 米其林面试经历

最近有缘和米其林扯上关系，自我感觉好像是有那么点出息了.....

上次在合肥出差时候米其林的人力资源打电话给我说让去面试，那时候真是有些激动，五百强公司也让我给撞上了，不过说实在话那时候自身并不是那么有自信，就抱着试试的态度平和的心态去参加一轮面试了，也许就是这种平和的心态让自己整个放松起来，让我后面在面试当中很好的把握住了机会。

先说说第一次面试吧，人力资源部的一位 MM 针对我的工作情况以及个人的一些情况聊了很多，自我感觉也还不错，之后就让我做了些测试题，全英文的，做完后感觉除了差就没别的形容了，以为自己就没啥希望了，哪知道第二天就打电话给我让去复试，说是部门经理要和我聊聊，约好时间我又去了趟，可能是第一次过了对这个面试比较在意了之后会紧张，在两位领导面前我好像舌头打转英语没法表达，谈 CASE 的案例分享我也不能好好表达，就在一面试官的键盘敲击下心里突突的跳，连自己说了什么都没啥概念，哎呀，那个尴尬！

今天打了个电话给当初的面试经理问情况，他却说还不错，表现的很好，也不知道是忽悠我还是真的，哎，只好听天由命，等消息了.....

不管上不上的了，起码有了五百强企业几日游的机会了，也算是见识了五百强企业的一丝文化氛围，下回就不会这么蹩脚了.....

3.24 米其林销售类面经

非常意外的收到米其林的面试通知，陈小姐通知我有一个浙江/江苏地区的销售职位空缺，并简单了解了我的情况，认为我在可口可乐工作的经历和此职位相似。

面试程序比较传统，我去的时候陈小姐应该还在面试另外一位候选人，前台让我登记了一下就让我填写一份面试表格：背景、履历、薪资、真实性承诺等；最后是他们的 HR 部门评价表。

3: 20 我们开始在一个迷你会议室里开始面试（去会议室的时候看到不少法国人），米其林陈小姐的面试让我感受到这个法国世界级公司的严谨，她详细的询问了我过去的工作经历、工作内容、工作方法等，对当中的细节都非常关心。并不断的要求我对过去的经历、行为作出自己的评价、反省，部分还要求陈述当时的动机和原因分析；我觉得她可能是更想通过这些开放性的问题和对待过去的态度，让我自己主动的暴露自己的优点和缺点，并通过具体的事例来分析我的性格、和深层次的潜质。从她对我的面试，我感觉米其林比较开放，在招聘时并不过分要求有专业行业经历等，比较注重应聘者人本身的各方面素质和潜力并通过一些问题来初步判断其是否符合公司价值观。如：在以前的行业里，你认为把业务做好最关键的是什么？你以前做的最成功自己觉得最得意的是什么事？最困难的呢，原因是？最失败的呢，为什么？回顾过去你觉得哪些工作可以做的更好，为什么？

面试一直持续到 4: 20，我觉得沟通还算挺顺畅，除了她要我作一番英文自我介绍（太失败了，我的表现让人失望几乎让我懊丧），原因有二：1.没有准备并熟练的背诵一篇自我简介备急用，其他一些问题也该准备；2.中英文情景突然一换我就懵了，英文要一个非常轻松甚至情绪有些夸张的情景，我的调整速度和能力不好。

面试近结束她向我介绍了这个职位的工作方式：周一在上海开会，二三四五在驻地工作，六日休息。

反思这次面试做的不足的地方：

- 1.对常见面试问题仍准备不足，回答事例的代表性、典型性不够；
- 2.回答问题的思路不够清晰，语言不够简洁，无意中多说了很多无意义冗余的话；
- 3.英文准备不足和口语发音情境不适应；和面试官的互动性、思路的敏捷性灵活性待加强。防止被打突击不适应。
- 4.结束后陈小姐给我倒水的杯子我没有拿出来，做人还不够地道。

第四章 米其林综合求职经验

4.1 米其林招聘人才的 4 个步骤和 5 大策略

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2015 年 7 月 1 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1971824-1-1.html>

米其林招聘人才的 4 个步骤和 5 大策略

米其林中国人力资源总监齐晓峰介绍说，米其林的招聘需求，不是业务部门来提有哪些岗位空缺，人力资源部门就立刻招聘相关人员。他们的招聘分两个部分：一方面着眼于目前需求，满足目前公司运作需求需要补充哪些人员；另一方面着眼于未来需求，招聘高潜力人才，对其进行 1-3 年的培训，让他们能够担当未来新业务的发展力量。

作为业务部门的战略合作伙伴，人力资源部会主动参与米其林未来三到五年的战略发展规划，了解公司会投放哪些新产品、建立哪些办公室、生产哪些轮胎以及是否拓展新的工厂等，以此确定未来的企业发展需要怎样的人才，从而提前启动相应的招聘和培训计划。

2009 年关键人才的到位就与 2007 年制定的人力资源三年计划相关的。比如 2007 年米其林沈阳工厂卡车轮胎三期

扩产计划，米其林未来要为中国客户提供符合其道路需求的节油轮胎、绿色轮胎等创新项目。这些计划和业务项目需要的关键人才就成为重点招聘对象。

米其林公司在人力资源部门，特别设立了战略人力资源储备中心，每年由公司批准下拨几百万人民币的预算，用于这些前瞻项目的人才招聘和储备。齐晓峰说，考虑到业务部门的绩效考核系统，他们一般不愿意提前把未来人才预算计入本部门，由人力资源来做，就避免了这个矛盾。2007年和2008年，米其林每年战略储备人才招聘都达到30多人，并提供培训和职位轮岗，等新业务一旦启动，储备人才就可以在新岗位上发挥关键作用。

招聘技能，更招聘态度

米其林是个很“挑人”的公司，除注重应聘者的知识和技能外，其个人价值观与米其林企业文化的配合度也非常重要。米其林的企业价值观提倡尊重他人，用人的标注是善良、正直、有社会责任感、有敬业精神和专业精神的人。齐晓峰告诉我们，相关专业知识和员工必备素质，如同财务人员应熟悉财务知识及相关法律法规、研发人员要具备相关技术背景，米其林更看重的是与企业文化相近的品格特质：基于个人素质要求的主动性、创新性、适应性；基于团队合作要求的沟通能力、团队精神、能力开发；基于与公司关系的客户导向。

讲到创新性，米其林对做市场开拓、产品设计和工程设计的员工，创意的要求更高，侧重于要求他们不断开发和创造更佳的工作方式，更佳的工作方法。而作为服务部门的人力资源部，对员工的创新要求也无处不在，比如米其林现在大量招聘的员工都是80后，他们的特点与70后不同，测试的方式就要有所不同，做到根据时代特点，因人而异。“80后员工更加以自我为中心，不太能吃苦，比较容易放弃，如果是出身比较富裕家庭的孩子，这些情况可能会表现得更加突出。”齐晓峰说，“这就要求我们在面试中，用案例分析和评估中心对其进行测试，按照企业对他们的品德要求去考察，而不是仅仅看他们是哪个学校毕业的，什么学历。”

严格而全面的选拔式招聘

优秀企业对招聘的重视，体现在对招聘标准、招聘程序和招聘工具的精心设计。

米其林对于招聘的人员要进行3-6轮的面试。面试官不仅包括用人部门经理和人力资源部门招聘专员，还有将来和他合作的部门经理。

招聘面试中不仅考虑知识结构与岗位的匹配、文化匹配外，还要考虑内在激励匹配和潜力匹配。内在激励匹配是指应聘者的个性特点与应聘岗位是否适合；潜力匹配考察应聘者未来5-10年可以成长为怎样的人，可以有怎样的职业发展。四个匹配都可以达到，人力资源部门才会考虑将其招到米其林中国公司。

随着公司业务变化，米其林加大了对高潜力人士的招聘力度，以配合公司的创新项目的开展和主要业务储备关键人才的需要。比如招聘未来的管理者，米其林更为看重其决策能力、对下属能力的开发、团队管理能力、多元文化包容性、与不同类型员工的协作性以及能否集思广益寻求共同解决方案等。

设定了招聘标准后，招聘渠道的选择就成为关系到招聘成功与否一个重要因素。米其林选择从校园渠道招聘和与前程无忧、智联招聘等专业人力资源招聘网站合作，就是充分考虑自己需求的人才特点和招聘渠道的优势。

米其林校园招聘的对象多是在工业方面的人员，比如工艺工程师、设备工程师、产品工程师、质量工程师。这些岗位如果从市场上招聘，和米其林的要求偏差太大，所以专业类的工程师大多从校园招聘而来。刚从大学毕业的学生就像一张白纸，经过半年到一年的培训，就可以符合米其林的专业人才的技能和素质需要。对于从中选拔出的高潜力的人员，米其林会提供2-3年的培训，使他们适应未来的业务发展需要。

而服务型的部门如财务、采购要求多是通用性人才，社会招聘容易获得，米其林就更多地通过前程无忧等专业招聘类的网站去获得。

与米其林有合作关系的院校，不仅有国内的大学、工商学院，也包括在欧洲、美国一些有中国留学生生源的大学院校。米其林不是等到学生毕业了到院校去招聘，而是与学院之间建立了长期的合作关系，比如建立米其林员工与母校的校友会关系，给院方提供教学活动的支持等。通过这些活动，米其林在许多大学校园内，树立了很好的公司形象，学生对米其林的产品、历史和文化都有一定的了解。

让新员工快速融入公司

与许多企业不同的是，在米其林，新员工进来都必须经过三个月的培训。人力资源部门的招聘专员会在新员工到岗前给用人部门发去工作指导书；部门经理也要为他设计一些成功案例，帮助新员工建立自信度，并且在同级和跨部门同事中，建立自己的信誉。同时，提供一些资源，让他快速学习。

最特别的是米其林的“伙伴制度”。每一个新人进入公司，都会被分配给一位其他部门的老员工，以老带新。伙伴可以帮助新人建立网络关系，新人遇到任何问题和困惑都可以去找他的“伙伴”说两句，伙伴一定会不遗余力帮助新员工，照顾他。新员工会很快消除陌生感，感觉融入到米其林的大家庭。

米其林从不在竞争对手那里挖人，而是注重发掘和培养新人。设立了员工—业务经理—职业发展经理的“金三角”体系。“每位员工，不论职位高低，在米其林都有一个职业发展经理跟踪他们的发展，基于他们对个人、职业、培训和工作机会的了解，职业生涯经理承担着员工个人发展与公司业务需求间最佳匹配的责任，是米其林人才系统的中枢环节。”齐晓峰介绍说，“职业发展经理一直会伴随这名员工，并且了解员工三年、五年甚至十年的职业梦想，根据公司未来业务发展需求，按照已有员工的期望和能力为他设计职业生涯路线。”

比如高潜力人员的招聘，米其林的职业发展经理都会参与面试和评估，试用期结束后，和其所在业务部门经理再一次评估他的潜力程度，给予职业生涯规划指引。“米其林鼓励员工为实现自己的职业梦想，在不同行业、不同服务领域，不同部门和不同工作之间的调动。”齐晓峰身边就有这样的例子，“人力资源部门的销售团队的职业发展经理，最初应聘米其林的销售员，成长为销售区域经理，后成为销售团队的培训经理，然后又转过来担任人力资源部的销售团队的职业发展经理。”

在员工职业发展当中，米其林提供提供各种培训支持其技能和能力的提升。比如针对中高层经理人的 **Bib-Leader** 项目，当新聘的高潜力人员被视为未来管理者，就会进入这个项目。这个项目通过与国际商学院合作，引入了测评、360度反馈、教练式辅导等内容，米其林中国公司安排教授上课，上课之后每个学员会进行测评，根据测评结果每个人写出一个改进方案，在工作中予以改进，从而慢慢把这些知识和技能内化为自己的职业习惯。两年的培训结束后，高潜力人员就可以被放到新的 **Leader** 职位上。

2009年，中国已经超过美国，成为米其林的最大市场。2010年，面对需求迅猛增长的中国轮胎市场，米其林也加大了在中国的拓展步伐，齐晓峰预计2010年招聘人数为2009年的两倍，达到400人。她说招聘合适、有潜力的人，同时让400人融入米其林的文化和培训他们依然是个挑战，但对于喜欢与人打交道，喜欢看到人成长的齐晓峰，这也是一个快速成长的过程。

米其林的招聘策略

- 1、人力资源部主动参与米其林未来三到五年的战略发展规划，以此确定未来的企业发展需要怎样的人才，从而提前启动相应的招聘和培训计划。
- 2、招聘分两个部分：一方面满足目前公司运作需求，另一方面招聘高潜力人才，对其进行1-3年的培训，让他们能够担当未来新业务的发展力量。
- 3、不仅仅关注应聘者的知识和技能，还考察其个人价值观与米其林企业文化的配合度。
- 4、针对不同的员工采用不同的招聘渠道，面试时采取因人而异的测试方法。
- 5、对新员工进行一系列培训，给予有针对性的帮助，实行“伙伴制度”，以老带新，帮助新员工消除陌生感。

4.2 我的米其林经历（工业工程技术员）

1、2010年11月3日，来我们学校（沈阳化工大学）进行宣讲会，现场根据职位投放简历，提醒大家记得去下载招聘表，填好信息和简历一起投，感觉有几百人投了简历。这里，对大家的建议就是：招聘表我填的是双语的，就是那个Excel表一个单元格里上面是英语，下面是汉语。把格式一定调好，打印出来一定多看几遍，千万不要有什么拼写错误、格式错误之类的东西；

2、2010年11月5日，进行的笔试，还有个小插曲就是笔试名单里居然有两个我....总共进入笔试有111人。说下笔试经过：先发卷子，监考的老师说了下规则，就开始答卷。总共30道题，只给20分钟。前面有几道例题，后面依此做。每道题总共给出两个图，根据这两个图在后面的方框上补充画出第三个图。前面比较简单，后面越来越难。就是方块、直线、黑点、圆圈的组合变化。个人经验：把所有的元素分开，比如先画直线，再画黑点，以此类推最后画圆圈，主要是它们转了几个边长的问题。很简单的，只要头脑别发懵就行，即使没看出来也要赶紧做下一个，时间很宝贵，我只做出25道，但是我能保证25道全对，所以除了数量上的保证，还要保证质量；

3、2010年11月15日（等了这么久），进行的面试，开始说的是人事部面试，所以我就准备了一大堆关于公司的东西，但是面试后感觉好像是部门面试一样。。。总共面试有68人。基本上是5人一组一个面试官，我们组是四个女生加我一个男生（我还坐最中间）。开始看到面试官名字是Julie，还以为是外国人，结果发现不是。。。现在讲下面面试经过了：本来九点开始，可是面试官迟到了20分钟。。。进来坐下，第一个问题就是“你们都是报工业工程的吧，那了解工业工程吗，举手简单介绍下”，然后我就主动举手回答了（之前当然会Baidu了），然后是英文过程了，第一个“Could you briefly introduce yourself in one minute?”，这个问题让旁边的女生回答了，回答完后，面试官就紧跟着根据她的自我介绍内容问了下一个问题，就这样连珠炮问了五个问题，估计那女生直接崩溃了，还是全英文的，那女生还几次没听懂，不过那些问题我还真的之前都写出来了，我就纳闷了咋没问我呢。。。包括“use some words to describe yourself”、“your career plan”等等；下一个我就举手自我介绍了，因为之前确实准备的比较充实，自我介绍还算满意，然后就根据我的介绍问了我两个问题，一个是“use some examples to prove。。。 ”、另一个是“talk about your academic experience”。我的就完了，我还很纳闷（为啥就问了我两个问题。。。）。这样依次五个人都说完了；进行下一环节，开始汉语了，就是问的“谁来说说自己工作中遇到的压力和挫折”，这个我又举手回答了，说的是我当时出去家教的一些问题（后来觉得不太恰当，应该尽量跟工作相关），我说完面试官就开始问我旁边的女生们“谁能说说他刚说的他遇到的最大的困难是什么？”，然后有人举手就回答了，紧接着面试官又抛出问题“他的三条解决方法是什么？”、“他的解决方法有什么不当的地方？”、“你对此有什么建议和改进？”；依此，又有两个人说完自己的工作经历，然后来问我们相应的问题。到此面试结束，最后问我们还有什么问题，就我自己问了一个“Could you give me some tips about today's interview?”（特意用英语说的，嘿嘿），然后面试官说“我今天是为米其林来选人才的，不是进行职业评价的”，但是最后还是做出了评价“你啊，英语很好，各方面都很好”（嘿嘿，听到这我就彻底放心了）。最后给大家的Tips：①面试的时候要分清楚什么时候该主动，什么时候不该主动。比如，自我介绍的时候就应该抢先，而问问题的时候就应该先听别人的，最后挖掘出那些深层次的东西，因为那些表面上的东西谁都懂得，面试官注重的肯定是看你有没有更深一层的想法；②面试的时候千万不要紧张。事实证明米其林的面试官大部分都很和善，即使你英语没听懂，也会一遍遍换一种说法说给你听，所以碰到英语问题一定要反应迅速，不要临场反应不过来；③面试之前，一定要多搜索些资料，除了自我介绍这种肯定的东西，还有关于自己应聘职位的一些内容，以及公司的一些相关情况，甚至是公司近期的社会活动什么的，肯定会让面试官觉得你在关注公司，做出了努力的；

4、面试到底为止，然后当天下午发短息通知的，短信内容：“祝贺你已通过米其林面试，最后一轮测试将于下周在米其林工厂进行，请等待进一步通知 米其林招聘”。我给回了一条，无非是什么“谢谢”之类的话，最起码体现出咱们礼貌对吧（任何细节都不能忽视啊。。。）；

5、最后，发表下感言：米其林招聘是真的拖得战线太长了。。。我们班男生都签完了，我还在这里等着。。。米其林要是不要我，我也去公司毛遂自荐！

4.3 米其林笔试+一面归来

攒RP

昨天接到的通知，要求今天上午参加笔试，笔试时间共20分钟，30题的图形推理（没有网上说的50题这么多），题目类型都是给前三个图，寻找规律，画出后两个图形。题目还可以，前面超简单，后面稍微有点困难，不过把每个点，或圈，或棒单个分别来看，很快就能出结果。（个人经验之谈，仅供参考）

但是本人只完成了29题，被中间一道卡住了，最后回头再做也没做出来。

然后就是要求等通知，并说下午一点之前就能出来一面的名单结果。

结果中午11:45就接到通知，下午2点面试，所以在校园内晃啊晃，随便闲逛。

下午2点的时候，刚开始以为是单面，进去后才发现是群面，不过是1VS多的形式，属于人事面。

一开始要求你自我介绍，然后就问一些简历上的问题，比较简单。我们小组共四个人，我最后一个讲，前面三个 BALABALA 讲了好多。。。巨汗。

然后 HR 问了几个问题，比如你对你所投职位认识多少，你找工作看中哪些方面因素之类的，随便谈，氛围比较轻松。

不过一面下来，感觉一般，不知道有没有二面希望。。。静等佳音！

4.4 我爱米其林

这次面试之前我对米其林了解不多，并且认为专业不是很对口希望也不大。不过面试之后，我非常急迫的想了解它。首先她给我的印象非常之好，从她身上可以一个企业的文化。之后我从网上了解了许多关于米其林的信息。作为世界 500 强，他们自己独特的企业文化，内敛，感性，是我最喜欢的两点。这和另一个世界 500 强 3M 是有相似之处的。所以我比较偏向把米其林定义为女性。

相对于他们的竞争对手普利斯通（日本）来说，米其林的宣传远远不及普利斯通来的声势浩大，可是米其林始终占据着轮胎业的领导位置。

现在我已经深深爱上这个世界 500 强了，她的企业文化，她的行事作风，都和我的哲学理念很符合。基本上我可以确认我可以进入下一轮面试了，我现在正在积极准备。我有信心进入米其林，即使拒绝了我，我也不会遗憾，因为经过这次面试我已经学到了不少。当然我也不会因为他们拒绝我，我就拜拜，我会拿出我的杀手锏。嘿嘿，我势在必得。

虽然我现在还在大门之外，但是我现在已经体验到作为米其林一员的快乐了，我喜欢在街上寻找米其林轮胎，一辆一辆车的看，这样下去说不定哪天有人怀疑我是偷车大盗呢。

我爱米其林。

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>

