

2020 应届生

校园招聘

求职 大礼包

康明斯篇

应届生论坛康明斯版:

<http://bbs.yingjiesheng.com/forum-650-1.html>

应届生求职大礼包 2020 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、康明斯简介.....	3
1.1 康明斯概况.....	3
1.2 康明斯发展史.....	3
1.3 公司组成.....	6
1.4 康明斯技术发展.....	7
第二章、面试笔试资料.....	11
2.1 C - 实习生(武汉) 面试经验.....	11
2.2 康明斯发动机有限公司 - 供应链管理(无锡) 面经.....	12
2.3 康明斯发动机有限公司 - 财务(无锡) 面试经验.....	12
2.4 康明斯研发工程师第一次英语电话面试.....	12
2.5 法务实习生 · 北京的面试过程.....	13
2.6 康明斯电气工程师电话面试.....	13
2.7 东风康明斯工程师面试.....	13
2.8 东风康明斯机械工程师面试.....	14
2.9 面试经验.....	14
2.10 面试经验.....	15
2.11 武汉康明斯 管培生.....	15
2.12 武汉汉阳 康明斯发动机有限公司 - 材料计划员.....	15
2.13 康明斯 FDP 一面扑街，发帖攒 RP.....	16
2.14 今天收到康明斯 BJ FDP 的 offer.....	17
2.15 康明斯财务管理培训项目（杯具后暂 RP 贴）.....	17
2.16 上海 11.9 交大闵行校区一面.....	20
2.17 无锡康明斯三面拿到 offer 过程分享一些得失.....	20
2.18 被康明斯录用了（北京）.....	21
2.19 我的第一次笔试——康明斯.....	21
2.20 东风康明斯只招最合适的，不招最优秀的.....	22
2.21 我的第二次面试——康明斯（Cummins）.....	23
2.22 康明斯面试经历.....	24
第三章、综合资料.....	26
3.1 康明斯售后技术支持工程师笔试面试经验.....	26
3.2 总结校园招聘项目专员的过程.....	26
3.3 康明斯 - 产品工程师(无锡) 面试经历.....	26
3.4 康明斯 - 顾客服务工程师(无锡) 面试经历.....	27
附录：更多求职精华资料推荐.....	28

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 2020 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、康明斯简介

1.1 康明斯概况

康明斯 — 世界级的发动机制造商

康明斯是全球领先的动力设备制造商，设计、制造和分销包括燃油系统、控制系统、进气处理、滤清系统、尾气处理系统和电力系统在内的发动机及其相关技术，并提供相应的售后服务。康明斯总部设在美国印第安纳州哥伦布市，公司通过其遍布全球 190 个国家和地区的 500 多家分销机构和 5200 个经销

商网点向客户提供服务。

康明斯在全球范围内拥有员工 37,800 人，2007 年销售额 130 亿美元，其中美国以外的国际市场占到 54% ，年产发动机 89 万台，净收益 7.39 亿美元。

康明斯公司以创始人克莱西·莱尔·康明斯的名字命名，克莱西是一位自学成才的汽车技师和机械发明家。1919 年，在当地银行家和投资人威廉·格兰顿·埃尔文先生的资助下，克莱西创立了康明斯发动机公司。克莱西是最早预见到柴油机所蕴含的巨大商业潜力的美国企业家之一。

康明斯是美国财富五百强企业，也是财富杂志评选的 2008 年度“全球最受尊敬的企业”之一。

2007 年康明斯的整体表现得到业界的广泛认可，行业权威媒体 - 美国《柴油机进展》杂志（Diesel Progress）评选康明斯公司为 2007 年“年度风云企业”（Newsmaker of The Year），这也是康明斯五年来第二次获此殊荣康明斯公司日前连续第九次入选“全美百家最佳企业公民榜”，成为自该榜单 2000 年开始发布以来，年年上榜的 11 家公司之一。

此外，凭借其在经济发展、环境保护和社会责任方面的杰出表现，康明斯公司还连续三年入选道·琼斯全球可持续发展指数榜，全球最大的 2500 家企业中，只有在可持续发展关键指标中排名位居前 10% 的佼佼者方能入选该榜单。

康明斯 2007 年当年的股东总回报率为 117.5%，在美国财富五百强二十大最佳投资公司排行榜中名列第十；康明斯过去五年来（2002~2007）的股东总回报率为 58.1%，在在美国财富五百强二十大最佳投资

公司排行榜中名列第九。

1.2 康明斯发展史

80 多年来，康明斯公司致力于探索柴油发动机技术。从 1919 年一个小工厂发展成为今天全球性的跨国企业，康明斯始终坚持一条宗旨：以客户需求为导向，开发研制高质量、技术领先的发动机产品。

如果说柴油发动机的横空出世已成为推动人类生产力发展的一个强大引擎，那么毫无疑问，克莱西·莱尔·康明斯先生亲手创造了一个时代。他所留给我们的决非仅仅是一个拥有 80 多年悠久历史的朝气蓬勃的发动机公司。关注康明斯所走过的每一个脚印，我们能够清晰地感受到一种永不停息的开拓创新精神；而正是这种不懈的开拓与创新，为康明斯奠定了强大的技术实力。这个轰轰烈烈的巨人以永远面向未来的高度责任感去发现和探索时代需求，并以开阔的视野为自己在这个不断发展的时代定位。于是，创新和实力爆发了一个接一个的耀眼的辉煌。

企业的创立

1919 年 2 月 3 日，康明斯发动机公司正式成立。美国印第安纳州哥伦布市一名成功的银行家兼投资家威廉·格兰顿·埃尔文先生提供了创业资金。与公司同名的创始人，克莱西·莱尔·康明斯，是一位自学成才的机械发明家。克莱西在很小的时候就对机械，特别是发动机产生了浓厚的兴趣。1908 年，埃尔文先生雇他做司机并负责汽车的维修保养，随后帮他建立了自己的修车行。一战期间，克莱西经营了一家机械车间，得益于与联邦政府的合作，克莱西先生的业务发展十分迅速。

十九世纪九十年代，鲁道夫·迪塞尔发明了一项发动机技术，其燃料经济性和耐用性比一般发动机要好很多，克莱西对此很感兴趣，并计划将其投入大规模生产。

艰苦的创业阶段

1919 年，康明斯生产出第一台 6 马力、4 气缸 Hvid 型发动机，用于固定动力。在一名前 Hvid 发动机工程师努德森的协助下，克莱西开始自行设计发动机。很快，他就发明了一种前所未有的单盘燃油系统。他非常清楚，要开发一种燃油发动机不仅需要大笔经费，而且成功的可能性很小。

不出所料，公司很快出现了财政赤字。康明斯对这种发动机进行了一些改进，但它依然有很多缺陷。农民们把机器买回家，又在零售商承诺的退款期前把机器退了回来。2 个月后，席卷美国的大萧条导致了经济的大幅度衰退，康明斯的主要业务—船舶发动机市场受其影响开始萎缩。

开创柴油发动机汽车的先河

然而，正是因为克莱西独特的创造力才将公司从破产的边缘拉了回来。他把一台柴油发动机装在了—辆旧帕卡德高级轿车上。1929 年的圣诞节，他开着这部美国首辆柴油汽车带着埃尔文先生去兜风，试图用柴油轿车的良好表现来说服埃尔文继续投资。这种下赌注式的做法挽救了康明斯公司。随着埃尔文先生新资金的注入，克莱西决心推广柴油发动机汽车这一新的概念。他和迪森贝格一起在戴顿海滩创造了柴油发动机汽车 时速的最高纪录。1931 年，康明斯车队在印第安纳波利斯赛车场连续行驶 13,535 英里，再次创造了一项新的耐力记录。这些原型机的燃油经济性和耐久性得到一些卡车司机和车队管理者的青睐，他们开始在车辆上改装康明斯发动机。

获得事业成功的基础

1933 年，康明斯推出 H 型发动机。这种发动机马力强劲，适合运输业的需求，它成为康明斯最成功的发动机系列。同时，康明斯聘用了优秀的管理人员，包括约翰·尼文，一位经验丰富的经理人；帕里斯·莱特辛格，他一手创建了康明斯以客户和代理商为导向的营销体系；V.E.麦克马伦，他使公司的运营走上现代化的轨道；约瑟夫·埃尔文·米勒，埃尔文先生的曾外甥，他于 1934 年起担任康明斯总经理。在随后的 40 年间，埃尔文·米勒先生领导

康明斯公司 成为知名的国际性大公司。通过高质量的产品，加上其特有的全国性服务体系，康明斯公司于 1937 年首次赢利。1940 年，康明斯公司推出 10 万英里保修服务，在发动机行业首开先例。

二战和战后的重型卡车市场

二战期间，康明斯发动机公司主要为美国陆军和海军部生产发动机。康明斯的发动机经受了从热带到北极圈的艰苦的战争考验。在欧洲、非洲和其它战区，盟军的军需用品的相当一部分是靠装备了康明斯发动机的军用车队运送的。

50 年代，美国开始了一个修建州际高速公路的庞大工程。大部分用来修路的设备都使用了康明斯发动机，包括后来行驶在这些公路上的成千上万的重型卡车。货车司机要求发动机经济省油、马力强劲、安全可靠，而康明斯发动机完全可以满足他们的需求。将实验室研究成果和实际应用结合在一起——包括印地 500 赛场上获得的宝贵经验，康明斯不断取得技术突破。1954 年，康明斯发明了具有革命性的 PT（压力—时间）燃料喷射系统。到 50 年代后期，康明斯的年销售额已超过 1 亿美元，成为了生产重型卡车柴油发动机的领先企业。

拓展全球业务，不断取得技术优势

康明斯在美国国内成功之后，便把目光投向了新兴的国际市场，计划在美国本土以外筹建制造厂。1956 年，康明斯在苏格兰的肖茨建立了第一家海外工厂。60 年代初，康明斯又在欧洲其它地区，以及巴西、澳大利亚、印度、墨西哥和日本等地建立了自己的生产基地或许可证生产厂。到 60 年代末，康明斯的销售和服务网已扩展到全球 98 个国家，拥有代理商 2,500 多家。通过这些努力，康明斯比大多数美国公司更早地实现了国际化。

与此同时，康明斯在美国国内遇到了新的挑战。美国卡车工业不断进行整合，越来越多的发动机制造商与卡车制造厂合并（1963 年康明斯也曾尝试与怀特汽车公司进行合并，但是最终康明斯还是放弃了这种努力）。康明斯坚信过不了多久重型柴油卡车需求将得到恢复。康明斯的管理层将资金投入正在成长的小型发动机市场。1961 年，在康明斯推出了 V 系列发动机，这是一种结构紧凑的发动机，

不久就开始在英格兰和克莱斯勒公司合作制造这种发动机。康明斯公司在这个 10 年里更具有划时代意义的事件是，在塔尔先生的领导和约瑟夫·埃尔文·米勒的鼓励下，于 1968 年在哥伦布市建成了耗资两千三百万美元的的研发技术中心，这是当时全球同类研发中心中最先进的。该中心拥有 88 个试验室以及最现代化的仪器设备，它进一步强化了康明斯不断追求技术创新的承诺，奠定了康明斯未来发展的基石。

迎接 70 年代的挑战

康明斯公司对技术中心的投资很快得到回报。1970 年，美国政府通过了《清洁空气法》，该法案对柴油机的尾气排放制定了新的严格限制标准。得益于其先进的研发技术，康明斯发动机不仅能够达到，而且优于这些标准，同时还提高了发动机的燃油经济性和可靠性。70 年代初期，全球范围的能源危机和“经济停滞”席卷美国，康明斯公司也受到影响，收益下降，哥伦布市柴油机工会的工人们在康明斯公司历史上第一次漫长的劳资纠纷中开始罢工。但是通过这次罢工提高了工人的责任感，发现了新的灵活市场方法并带来了其它劳工管理的变化这一切引起了工业界的注意。但是，公司投资在其它不相关领域的几项业务的扩张没有取得成功；康明斯在几年内卖掉了这些合资厂，重新投入到其核心业务——柴油机上来。

1977 年，亨利·沙赫特接替埃尔文·米勒出任康明斯公司的董事长，詹姆斯·亨德森接任总裁。他们和别的康明斯管理者继承了公司成功的老传统：在技术上保持领先地位，以提高产品质量，进行革新；积极投身国际化发展；以及以顾客为导向的市场策略，同时为公司面对新世纪的挑战提出解决方案。

80 年代及其后期：为未来作新的调整

同美国其他主要产业一样，康明斯公司在 80 年代也遇到了激烈的全球竞争。为了迎接各种新的挑战，康明斯管理层出台了一系列的公司重组计划，并斥资 13 亿美元用于建造新的工厂，增添新设备和开发新机型。

到了 80 年代中期，康明斯已形成了以大量全新机型为特色的产品系列。在北美，L10 发动机加强了公司在重型汽车发动机市场中的地位，同时新的 B 和 C 系列则取得了非车用和轻型车辆市场的大量份额。在海外，康明斯为顾客提供新的设备，并在韩国、土耳其、印度尼西亚和其它地区签定了新的许可证生产协议。

90 年代初，康明斯开始向其它国际市场拓展，先后在日本、中国和印度建立了主要生产厂。当然，80 年代昂贵的投资和竞争性的降价使利润大幅减少，但公司保住了市场，并为下个世纪的更加激烈的竞争作好了充分准备。康明斯发动机公司在其漫长的发展过程中不断壮大。现在它已是一个全球性的大企业。但今天的康明斯仍会象其在跌荡起伏的创业时期那样，继续致力于保持技术领先和为顾客提供终生服务。

1.3 公司组成

发动机事业部

发动机事业部生产和经销功率范围宽广的柴油和天然气发动机以及相应的零部件产品，用于汽车、工业和发电设备等领域。康明斯发动机排量 1.4 ~ 91 立升，功率范围覆盖 31 ~ 3500 马力，广泛应用于重型卡车、中型卡车、巴士客车、娱乐休闲房车、轻型商用汽车和皮卡车等公路车辆以及工程机械、矿山设备、农业机械、船舶和铁路等非公路设备。

康明斯发动机不仅以一流的可靠性、耐久性和燃油经济性享誉业内，而且在满足日益严格的汽车排放（美国 EPA2007/2010，欧洲四号和五号）、非公路用机动设备排放（Tier 3 以上）以及船机排放（国际海事组织 IMO 标准）的激烈竞争中一直居于业内领先地位。

电力事业部

康明斯电力事业部是全球发电系统及其相关零部件产品和服务的领先供应商，产品用于备载电力、分布式发电以及移动设备上的辅助电源，能够满足客户多方位的电力需求。该部门还提供包括长期运营、协议维护、交钥匙工程以及临时电源在内的全方位电力解决方案。

电力事业部的产品线包括柴油和代用燃料发电机组（2.5 千瓦~2.7 兆瓦）、交流发电机（0.6 KVA ~ 30,000 KVA）、机组用发动机、控制系统、转换开关（40 amps ~ 3,000 amps）和开关柜等，广泛用于电信、楼宇、医院、工厂、市政设施、发电厂、酒店、高速公路、机场、油气田、娱乐休闲房车和家用电源等领域。

零部件事业部

以下四个业务部组成康明斯零部件事业部。

康明斯滤清系统（原弗列加）-为柴油和燃气发动机设计、制造和分销重型空气、燃油、液压油和润滑油滤清器，各种化学添加剂以及排气系统产品。

康明斯涡轮增压技术系统（原霍尔塞特）-设计、制造用于三升以上柴油和天然气发动机的全系列涡轮增压器及相关产品，主要应用于商用车辆和工业市场。

康明斯排放处理系统 -为中重型柴油机市场开发生产排气催化净化系统和相关产品，产品包括整体式催化净化系统、后处理系统专用零部件以及为发动机厂商提供系统集成服务。

康明斯燃油系统 -为 9 升至 78 升排量范围的柴油机设计、开发和制造新型燃油系统以及电控模块的再制。

分销事业部

分销事业部由 17 家康明斯独资分销商和 10 家合资分销商组成，网络覆盖全球 90 多个国家和地区的 233 个地点，为全球客户提供康明斯产品、零部件和售后服务。

在北美市场，康明斯分销服务网络由合资分销商组成。在国际市场，我们的分销服务体系由合资和康明斯独资分销商组成。

透过康明斯全球分销服务体系，受过专门训练的康明斯服务人员为客户提供全方位的零件和服务支持。

康明斯独资拥有的分销机构络覆盖全球主要关键市场，包括北美、印度、中国、日本、澳大利亚、英国、以及南非等地区。

1.4 康明斯技术发展

康明斯公司的创始人克莱西·莱尔·康明斯先生是一位自学成才的汽车技师和机械发明家，也是最早预见到柴油机蕴含着巨大商业潜力的美国企业家之一。他对新产品和新技术一直抱有浓厚的兴趣和热情，而这也塑造了康明斯公司长期以来注重技术研发的经营战略和企业文化。

康明斯大规模的研发建设可以追溯到二十世纪三十年代，当时康明斯在卡车柴油机技术上的多项突破，奠定了康明斯在柴油机领域的核心竞争力。

1968 年，康明斯领先所有柴油机厂商，投资两千三百万美元在公司总部所在地——美国印第安纳州哥伦布市正式组建了自己的首家大型技术研发中心，为公司迎接七十年代初开始日益严格的环保排放法规的挑战打下了坚实基础，也确立了康明斯在柴油机技术研发领域的领导地位。

作为全球发动机技术的领先企业，康明斯一个重要的理念就是不断加强国际合作，打造跨国经营能力，先后在美国、英国、法国、印度、日本、巴西和中国建立了 17 家研发机构，组建了强大的全球研发网络，共拥有 340 多个测试实验室，1000 多名研发人员，为康明斯新产品和新技术的开发研制提供服务。

除传统的产品开发手段外，康明斯还领先业界拥有非常丰富的计算机建模分析手段，能够在正式设计前对发动机缸内燃烧模型进行计算机模拟分析，而且所有的数据通过计算机网络实现全球实时共享，从而大幅度提升研发效率，缩短开发周期，降低了开发成本。

历经数十年的发展，康明斯已成为拥有强大技术实力和研发资源的跨国企业，能够选择最合适的技术解决方案，为各种市场应用开发出相关产品。

全球技术研发的核心战略

“康明斯全球技术研发始终围绕着两个主题：一、大力推陈出新，开发新技术新产品；二、不断提高研发效率，降低研发周期和开发成本。”康明斯副总裁/首席技术官华强博士(Dr. John Wall)在出席东亚发动机研发中心开业仪式时强调。

康明斯技术工程师深入了解产品的应用环境，详尽理解客户的需求，发现、分析、研发出能够满足用户实际要求的技术和产品，切实做到贴近市场、贴近合作伙伴、贴近最终用户。

康明斯还通过建立高效、全球统一的研发流程，使各地工程技术部门之间能够共享技术平台，充分发挥业务互补的优势，有效降低了研发成本；康明斯技术专家运用先进的计算机辅助分析工具来设计开发新的产品，从而实现“提高研发效率，降低研发周期和开发成本”的战略目标。

2006年，康明斯研发投入为3.12亿美元，占销售额的2.8%。过去十七年中（1990-2006），康明斯总计投入近40亿美元，开发全新的发动机平台，满足日益严格的全球尾气排放标准。

技术研发的三大业务领域

发动机领域 康明斯研发的主攻方向是满足日益严格的发动机尾气排放标准，重点在发动机的进气处理系统、滤清和后处理系统、燃油系统、电控系统和缸内燃烧优化五个关键系统。2002年，康明斯领先所有竞争对手，率先达到美国联邦环保署当年10月实施的EPA2004重型卡车排放标准。

2003年12月，康明斯宣布推出面向美国联邦环保署2007年重型卡车排放标准（EPA 2007）的发动机解决方案，采用冷却式废气再循环和颗粒物捕捉器相结合的技术路线。

2005年4月，康明斯在英国伯明翰商用汽车展上推出了采用选择性催化净化技术（SCR）的欧四发动机系列产品。

在非公路用机动设备排放领域，康明斯是第一家采用缸内燃烧优化技术，无需使用废气再循环或后处理系统就能满足非公路第三阶段排放标准（Tier 3）的柴油机制造商。依靠强大的技术实力和研发资源，康明斯能够根据不同的排放标准，选择最合适的技术解决方案。

2005年5月16日，美国总统布什在弗吉尼亚生物柴油提炼厂参观了美国汽车企业生物柴油应用示范项目，其中包括一台装备325马力康明斯涡轮增压柴油机的道奇公羊皮卡，该车可燃用B5型生物柴油。开发生物柴油对于打造具有可持续发展能力的能源供应体系具有深远的意义。

康明斯是全球发动机企业中唯一一家能够将柴油机的五大关键系统，即进气处理系统、滤清和后处理系统、燃油系统、电控系统和缸内燃烧优化设计，全部自主开发的跨国企业，可以为客户提供全方位的“一站式”排放解决方案，从而确保了康明斯在新一轮“排放”大战中的国际领先地位，吸引了众多跨国主机厂与康明斯进行战略合作。

发电系统领域 康明斯工程研发的侧重点在于提升产品的性价比。康明斯电力的电子系统旨在通过采用先进的数码电子技术实现多台发电机组的高度集成和统一控制。借助于康明斯一流的发动机设计和先进的尾气后处理技术，康明斯发电设备能够满足全球最为严格的排放标准。康明斯正在与美国能源部合作进行固态氧化燃料电池发电系统的开发，这项新技术可用于车载辅助电源以及小型固定式发电设备。

康明斯发电机组与控制系统，为机场、大厦、桥梁和隧道等许多需要备在电力的设施提供电力解决方案。

滤清系统领域 康明斯正在开发能够将多种滤清功能集于一体的模块式滤清系统，使之成为发动机独立的子系统。康明斯的研究方向还包括为新一代低排放发动机开发全新的滤清介质和技术，包括尾气后处理、密闭式曲轴箱通风系统以及颗粒排放离心分离器。

华人工程师功不可没

多元化是康明斯核心价值观的重要组成部分。康明斯全球 1000 多名研发人员，来自世界各地，不仅为康明斯带来了丰富的智力和人才资源，而且也成为康明斯在世界各地发展合作关系的纽带及与客户沟通的桥梁。

在康明斯美国总部技术中心，华人工程师占 10%以上。

早在 1968 年康明斯建立世界上第一个最先进的柴油机研发中心时，华人研发专家就与康明斯结下了不解之缘，当时领导康明斯技术中心研发工作的就是著名华裔燃烧工程学专家林蔚梓博士。

林博士 1917 年生于中国，是清华大学机械工程系 1939 届毕业生。1943 年，获英国文化教育处与中国教育部联合奖学金，赴英国伦敦大学国王学院深造，相继获得工程硕士学位、博士学位及工程博士学位。他曾任职于多家研究机构，1965 至 1968 年，开始担任康明斯公司的技术顾问。1968 年，林博士正式加入康明斯，担任研发工程高级技术顾问。1973 年，他被任命为康明斯主管研发工作的副总裁。林博士于 1982 年从康明斯退休，但仍然担任公司兼职顾问，直到 1990 年。

林博士曾发表过 30 多篇技术论文，并为美洲、欧洲、中东和亚洲多家技术研究机构做过重要讲座。林博士在柴油发动机领域的卓越表现受到中国同行们的推崇，在业界享有很高的声望。在中国，他的很多工程技术同事和大学同学都曾在政府部门及学术领域担任要职，这种独特的联系加强了双方在商业联系中的理解和信任。

作为国际内燃机技术的领军人物，林博士不但对柴油机的未来发展有着远见卓识和独到见解，而且对康明斯在华业务发展做出了独特贡献。1988 年及随后的 1992 年，中国汽车工程师学会和中国第一机械工业部邀请林博士来中国进行长达六周的巡回讲座，所到之处几乎涵盖了在中国主要汽车基地：一汽、二汽、重庆重汽、上海柴油机厂、陕西汽车研究中心等等。在林博士的提议下，康明斯主管设计与技术的副总裁菲尔·琼斯先生也参加了此次巡讲，琼斯先生是康明斯 K、L10、B 及 C 系列发动机的主要设计者之一。这些活动使康明斯柴油机技术赢得了中国汽车工业主体力量的尊重与信任。

康明斯副总裁/首席技术官华强博士在东亚研发中心启动仪式上感慨良多：“多年来，我一直把林博士看作是我的良师益友。即便现在，我们也经常保持联系，共同探讨有关的技术问题。我相信林博士本人也一定非常渴望亲临开业现场，与我们共同见证他从中国带到美国的柴油机研发理念，重又飘洋过海，回到他的故乡！”

东亚发动机研发中心

2006年8月8日，在康明斯与东风汽车公司进行战略合作二十周年之际，双方合作设立的东亚发动机研发中心在武汉经济技术开发区正式落成启用。它标志着双方的合作从产品引进和生产制造层次升级到了技术合作的崭新阶段，是康明斯在全球建立的第17家技术中心，也是国外发动机企业在中国设立的第一家发动机研发中心。

研发中心的战略目标是本着立足中国、面向国际的研发方针，提供包括产品开发、排放试验和应用工程在内的全方位的技术研发和工程服务，充分利用中国市场的巨大容量，开发不仅能够满足国内市场需求而且具有一流国际竞争力的新一代发动机平台。13升全电控重型柴油机就是在这种背景下诞生的，它将是一款能够满足欧美下一代排放标准（美国联邦环保署2010年和欧洲五号标准）的环保型大马力发动机。

东亚研发中心目前投入了1600万美元，建筑面积11000多平方米，一期拥有4个发动机试验台架、先导中心和多个相关实验室。尽管现在规模还不是很大，但能力很强，每天的工作与美国总部技术中心是一样的，而且将随着中国市场的扩大而增大规模。预计到完成四期工程建设后，将成为康明斯仅次于美国总部技术中心的全球第二大研发机构。

东亚发动机研发中心的人才梯队建设采取三管齐下的方式：引进国外关键技术和专家；吸引中国研发专才加盟；积极开展校园招聘，从清华大学、武汉理工大学等中国顶尖工科院校招收应届毕业生，力求在最短的时间内构建起强大的研发队伍。

研发中心是知识和人才密集型机构，由具有丰富产品开发经验的技术专家组成。康明斯正在中国大规模招聘技术专才，分批送往欧美进行密集培训，到目前为止，已经有第三批技术骨干学成归来，投入到多个研发项目当中，他们的理论素养和实践能力受到外方专家的一致好评。

研发中心的市場应用方向包括汽车、工程机械、矿山、船舶、发电设备、铁路发动机以及关键零部件领域。除传统柴油动力外，还将研制开发包括混合动力、压缩天然气（CNG）、液化石油气（LPG）以及方兴未艾的生物柴油等代用燃料发动机。

研发中心还将充分利用康明斯遍布全球的研发网络，共享先进的研发资源和产品系列平台，进行跳跃式发展，与欧美市场同步进行发动机产品和技术的研制开发；同时，它也是一个开放的研发平台，如同康明斯其它技术中心一样，它不但为康明斯做各种研发工作，还将为其它发动机企业和中国相关政府职能提供相应的实验支持，为排放法规的制定和实施提供技术咨询。

东亚研发中心的落成再次印证了康明斯植根中国的长期承诺，展示了康明斯不遗余力打造全球研发网络的决心，体现了康明斯对合作伙伴一如继往的支持。同时，还将进一步提升康明斯和在华合作伙伴通过本地研发为客户“量身定做”的能力。它也将成为一盏指路明灯，引领康明斯全球工程研发体系开发出适合中国市场需求的产品平台和技术。不仅如此，它还将使康明斯有能力立足中国，发挥中国的人才和市場容量优势，面向国际大市場进行产品研发。

康明斯与东风汽车公司共同开发新一代 13 升全电控重型柴油机 2005 年 10 月，康明斯与东风宣布，由双方的合资企业——东风康明斯公司出资，共同开发新一代 13 升全电控重型柴油机，目标面向中国重型卡车的高端市场，同时着眼于满足国际市场的需求。这是中国第一个由中外合资企业拥有完全自主知识产权的发动机研发项目。

该发动机将通过东亚技术中心进行研发，由康明斯全球研发网络提供支持。

这是康明斯与东风汽车公司长期战略伙伴关系的又一例证，将进一步拓宽双方在中国市场的产品系列，同时面向更为广阔的海外市场，为合作双方在迅猛增长的重卡市场共同缔造新的成功打下了坚实的基础。

13 升发动机马力范围覆盖 400-545 马力，是新一代全车总重 40 吨以上重型卡车和大型巴士的理想动力，预计将于 2009 年投产。

混合动力的新篇章

康明斯致力于产品的创新，早在上世纪 90 年代中期就开始进行混合动力技术的研究。目前，康明斯混合动力柴油机已成功应用于美国、加拿大、英国和中国的公交车队。康明斯一直在为创造一个更清洁、更健康、更安全的环境而不懈努力。

如果你想了解更多康明斯美敦力的概况，你可以访问应届生论坛康明斯美敦力专版：

<http://bbs.yingjiesheng.com/forum-650-1.html>

第二章、面试笔试资料

2.1 C - 实习生(武汉) 面试经验

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2017 年 7 月 6 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2107328-1-1.html>

我去面试的是康明斯的东亚服务中心的实习生，面试经理很年轻，去了之后 HR 会先让你填一个应聘表，很简单，不过最好能填的都填上。

然后到了我的面试时间，就进一个会议室里和面试经理面对面了。首先就是自我介绍之类的，然后经理就会针对简历上她感兴趣的一些内容问你，然后就会问你对这个面试岗位的了解程度之类的。面试的问题是很常规的，会问你觉得自己做过最有成就感的事呀，最大的优缺点之类的，相比别人最大的优势呀。最后就是看你有什么问题问她喽。整体面试还是很简单很愉快的。

- 1.和其他面试者相比最大的优势是什么？
- 2.你最大的优点是什么？怎么体现
- 3.你最大的缺点是什么？
- 4.你会怎样安排你的时间？

2.2 康明斯发动机有限公司 - 供应链管理(无锡) 面经

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2017 年 7 月 6 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2107326-1-1.html>

在网上提交申请简历后不是很完整，康明斯的 HR 姐姐还给我发了一封邮件让我重新发一份简历，很负责，过了不久还是那个 HR 姐姐给我打电话进行电话面试，面试之后告诉我过几天出结果。

为什么想要来这个城市呢？公司对你来说有哪些吸引力？看你的英语很好，可否现在用英语说一下你为什么想来我们公司？针对于做过的项目提了很多问题。

2.3 康明斯发动机有限公司 - 财务(无锡) 面试经验

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2017 年 7 月 6 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2107322-1-1.html>

第一电话面试 第二 HR 和经理面试 第三财务总监面试

电话面试是初步的了解，包括英文自我介绍，HR 和经理面大概二三十分钟，面的内容非常细致，包括对专业的理解和对自身特质的挖掘

专业知识财会方面的

个人优缺点

个人的职业规划

对岗位的认识

如何解决困境的，举一个具体的事例

如何有创造力的，举一个具体的事例

2.4 康明斯研发工程师第一次英语电话面试

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2017 年 7 月 6 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2107317-1-1.html>

不是很难。

突然接到一个电话，接了才知道是康明斯的电话面试。

问了好多自己项目的问题，还好。

后来面试官问我，为什么考托业。我当时一想，有戏，就回答说，大学四六级考试很不合理，适合做学术方面的人去学习，真正走向职场的人是需要一些职场英语的，需要考 BEC 或者托业。分数并不重要，重要的是良好的交流能力。最后，我黑了一下大学六级考试，听力部分不仅需要听懂，好需要速记、筛选信息等等。没想到面试官竟然听完了我的唠叨。

接下来面试官说，你英语怎么样？然后我就说，we can communicate in English. It's okay. 然后就用英语开始说

自己的大学学习课程和研究生论文。当时很紧张的，不过以前准备了好久，发挥还算不错。人力哥哥也很配合，我卡住的地方也没有不耐烦。

不过最后要登记个人信息的时候，还是用中文说的，可能人力哥哥怕有遗漏吧。英语一定要好好练，英语一定要好好练，英语一定要好好练，重要的话说三遍。

2.5 法务实习生 · 北京的面试过程

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2017 年 7 月 6 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2107315-1-1.html>

先是电话面试。

先是电话面试，问了一些基本情况，然后自我介绍，之后约了面试时间。

去面试时先登记一个简单的表格，然后笔试，包括两项：中译英/英译中任选其一，写一份模拟情景下的邮件。不限时，写完联系 hr，然后法务主管（大概是）两人来面试。没有专业问题，问了几个个人情况的问题，介绍了一下工作内容，然后让等通知，无果。

面试过程很容易，无自我介绍，无专业问题，无英文，工作内容介绍说大部分是周边辅助性类似文员的工作，未通过大概是教育背景一般。

2.6 康明斯电气工程师电话面试

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2017 年 7 月 6 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2107310-1-1.html>

根本没有准备。

上午面了其他的，突然接到电话面，本来我还以为就是打个电话通知一下宣讲时间或是面试时间什么的，没想到是电话面，因为投的都是北京本地的，还是第一次电话面，其他方面说的还可以，让我英文自我介绍和对话就有点傻了，平时谁闲着没事说英语啊。感觉英语说的不好，需要练了。面试官的声音倒是很好听。

问英文介绍你对岗位的理解。

答瞎说了几句自己性格好，学习能力强，适合这个岗位之类的。

2.7 东风康明斯工程师面试

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-1972659-1-1.html>

面试经历:

效率非常高, 让人印象深刻。

上午面试两次, 技术面试是 3 个人, 领导面试和 HR 面试是 1 个人, 最后是副总面试。

技术面试气氛轻松但是压力很大, 会一直压到你无话可说为止, 可以说是能挖出一个人的底线能力;

领导面试和 HR 面试主要看看个性, 通过很简单;

副总面试主要关注团队合作、融合性的问题, 一个接一个的压迫性问题, 把我逼得上天无路入地无门, 都以为失败了.....哪知道 15 分钟后 HR 通知我: 通过了, 什么时候来上班? 效率非常高, 4 个小时就能立即告知你结果!

面试官提出的问题

问题 1:

你为什么想来我们公司? 如何证明你的稳定性? 当你的意见非常正确, 能解决问题, 而且具有前瞻性, 先进性, 但是和其他同事的意见冲突, 怎么办?

面试结果: 通过 面试整体感受: 很好 面试难度: 有难度

2.8 东风康明斯机械工程师面试

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-1972662-1-1.html>

面试经历:

很简单的面试, 做个自我介绍, 两位面试官问了一下基本情况, 让我介绍一下项目, 但是他们两个人好像都我的项目都不懂, 就没问下去, 然后就是问我英语水平, 我给他们看了六级分数, 他们就没问英语问题了, 不过其他人好像都会要求几句简单的英语(描述一下今天的天气, 说说今天你做了什么等)。

问你对襄阳这个地方怎么看, 你做的比较满意的一件事。

问这些事情的时候, 看起来完全像在执行一个程序, 没什么气场。

最后问你想做什么等

面试官提出的问题

问题 1:

- 1.自我介绍
- 2.对襄阳怎么看
- 3.比较满意的一件事
- 4.职业规划

面试结果: 通过 面试整体感受: 一般 面试难度: 很容易

2.9 面试经验

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-1972664-1-1.html>

地点：武汉 面试职位：项目经理

面试时间：2014-10-24 共面试 2 轮 面试结果：通过

面试过程：

- 1、笔试，考中译英，然后英译中，主要选取的是康明斯历史作为考点，最后还有一题是英文描述最满意的事（我同学）或者用英文介绍你的专业
- 2、群面，首先英文自我介绍，然后再小组面试，最后面试官会针对岗位提出行为化的提问
- 3、电话面试，和北京那边直系上层领导，2 个面试官，然后终面的 3 个入选人总共 6 人进行面试，会针对岗位进行一些提问，整个是在中文环境下面试，气氛很 nice，最后可以自由提问

2.10 面试经验

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-1972666-1-1.html>

地点：镇江 面试职位：工程类职位

面试时间：2014-10-11 共面试 1 轮 面试结果：未通过

面试过程：

首先是一个笔试，笔试主要是中译英跟英译中外加一段最自豪的经验的描述，中译英是关于公司的一段介绍，英译中是关于发动机的简单介绍，都是很简单的；面试的话是 3 对 7，先是 5 分钟自我介绍（全部成员），然后就是小组讨论了，小组讨论的问题比较简单，关键是要面试者能积极的去谈论，接下来就是一一问问题了，主要都是简历上的东西，简历好好准备肯定 ok 的

2.11 武汉康明斯 管培生

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-1972671-1-1.html>

面试经历：

第一轮是群面，第二轮明天进行单独面，还不知道怎么样。 [查看全部>>](#)

面试官提出的问题

问题 1：

对于经历和职位的描述和理解，列举自己在以往的经历中遇到的最大的问题以及你怎么解决的，取得了怎样的结果。

回 答：

对于经历比较好说，遇到的最大的问题及解决，一定要是自己经历的，这样才容易引起共鸣。

面试结果：感觉靠谱 面试整体感受：一般 面试难度：有难度

2.12 武汉汉阳 康明斯发动机有限公司 - 材料计划员

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-1972673-1-1.html>

面试过程

1 对 1 面试，有点紧张，问得问题不是很难，还有一些基本信息，职业发展道路，以后的职业规划，针对公司问些基本的问题，工作流程

面试官提到的问题

你是哪里人，现在住哪里，企业的文化管理，公司的基本业务，以后的职业规划发展，其它细节

应聘途径 网上申请

面试内容 1 对 1 面试 IQ 测试 职业技能测试 人格测试 背景调查

面试难度 难度一般

面试感觉 一般

2.13 康明斯 FDP 一面扑街，发帖攒 RP

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2016 年 9 月 27 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2055929-1-1.html>

一面之前会有电话面试，电话面试内容还不算太难，问的问题有：

- 1、对于 FDP 的轮岗接受程度如何？
- 2、英文交流怎么样？做一下英文自我介绍
- 3、对于未来 3-5 年的职业规划是怎样？

一面是群面，5 人一组。据说一共≥四轮面试。一共出现了四个面试官（不同事业部的财务负责人）+1 个 HR。20 分钟的讨论，10 分钟展示，20 分钟 Q&A。

case 大意（中文）：

一家制造业在销售量增加了 20% 的情况下，出现了利润下滑。材料给出了生产部、销售部等的情况。

要求：尽可能地分析出现利润下滑的原因，并且提出对策。

PS:其实材料下方也给出了一些利润下滑的可能原因，并且也有一些可供参考的对策点。

面试官问的问题有：

- 1、一些围绕案例展示的问题，主要是关于展示思路的一些进一步想法的提问。比如，你认为产品多元化与标准化有些什么不同？你认为一套系统的对策具体是指什么？如果对策提出来了，你认为应该由什么人去执行？等等。。。
- 2、针对个人的提问有：
你对你今后的职业规划是什么样的？
你认为做财务和会计分别需要什么样的素质？
你认为在刚才的讨论中，你们做的好的地方有哪些？不好的地方有哪些？

希望入围的小伙伴加油辣~~希望这个帖子可以帮助到后来的人！



2.14 今天收到康明斯 BJ FDP 的 offer

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2011 年 12 月 14 日

周一上午面的 AC，下午收到电话通知说通过了一面，问能否第二天来参加二面，那 HR 超级快呀！

周二下午 Finance Director 面，是个美国人，聊得很开心。

周三上午收到了 Offer.

首先，简单说一下面试流程吧。一面是 AC，按理来说是十个人一组，但我们组三个人没有来，所以变成了七个人面试。

先是英文自我介绍，然后是无领导小组讨论，接着是单面，面完要完成图形推理笔试，整个过程下来花了大概三个小时。

除了自我介绍以外都是中文。

二面是一对面试，因为总监是外国人，全英文面试。侧重考查性格方面的东西，不会有专业问题。大概三十分

本人会计小硕，至此收获第一个 Offer，非常感谢康明斯给我这么好的机会！

到底要不要签有待进一步考虑。

也祝大家找工作顺利！

2.15 康明斯财务管理培训项目（杯具后暂 RP 贴）

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2011 年 11 月 28 日

首先要说，我已经杯具了，发这个帖子也是很久之前的想法了，留点经验给以后的童鞋吧，攒攒 RP 为了这周 DTT 的 offer

康明斯的财务管理培训 FDP 今年是第一年在中国进行，我想也是这个原因所以招聘的流程比较不正规，也有很多地方有待改进吧，官方说法是两年四次轮岗，有北京、无锡、武汉三个城市

网申：9 月初的时候网申，只是有一个邮箱，发了份中英文简历，lz 当时只是觉得这个网申实在是太简单了，吼吼，无意插柳吧，

电面：9.15 下午 5 点的时候意外收到了 bj 的电话面试，老实讲，我都不知道是哪个公司打来的，就稀里糊涂的面了，主要就是简历上的东西，问问专业背景，校园经历，实习经历，其中学生会的工作被炮轰，你最骄傲的经验是什么，遇到的最大困难是什么，balabala，其实都是基础问题，就是问的好多好多，又用英文大概自我介绍一下，第一次电面，有点紧张，后来 HR 问我对他们公司了解么~OMLGG，我都不记得是哪个公司打来的，只好坦白说真的不是太了解（经验是简历最好不要作假，要不会被问的很惨，网申之前对企业概况做基本了解）（提问环节，我问道了轮岗的事情，是三个城市来回轮，还是一个城市？HR 的回答是一个城市 4 次轮岗，这个地方注意了，HR 完全误导 lz 了，一心觉得可以去 wx，也一心觉得这是一个总部进行的项目）

一面：10.8 在 wx 的 lz 接到了面试的电话，跟 Hr 讲清楚情况，lz 在 wx，没办法立即回去，hr 说问主管，回我电话，13,14 让 lz 选一天，选的 13,急奔了回去。现在很想问，为什么不让在 wx 面试。。。。。。。

10.13 一面是群面，那天 bj 下雨，路况很糟糕，一组是 8 人，只有一个男生，只有 lz 一人不是 bj 的，人大、中财、外经贸，四个硕士，四个本，其中有一本一硕是康家的实习生。因为天气的缘故，两个人迟到一个小时，hr 很人

性化，让我们先进行前面的自我介绍等等环节，迟到的两个人赶在 case 之前来的，时间刚刚好，他们俩做完自我介绍，我们就开始小组讨论了。

从开始讲吧，第一环节，hr 做了个图表，展示了整个招聘流程，然后 hr 让我们依次说了自己对 fdp 项目的认识，大家说的都差不多，lz 想提醒大家的是，回答问题的时候应该转身朝向面试官，这样会给人比较好的印象。第二环节，自我介绍，全英文，hr 很 Nice,还给大家一点准备时间，lz 是第一个冲上去讲的，有点紧张，不过表现还可以。第三环节就是案例讨论了，四人一组，每组在不同的房间，分别有两个面试官在场。时间大概是 30 分钟吧~案例是我见过最简单的，中文的，一页纸都不满。无领导讨论这个我就不多说了，有想法就赶紧表达吧，小组整体性比较重要，选了个写字好看的女生去写题版，最后也是她说的，我们组展示的时候，我比较低调，什么也没补充，第二组做的时候，我在最后的问题接着面试官的话问了对对方一个问题。感觉，这个环节还是找准时机去展示自己吧，时间也比较有限。案例结束后，稍事休息了一下。开始单面。单面的时候，其他人留在刚才得会议室做了份笔试题，30 题图形推理，15 分钟。这个地方就开始乱了，大家开始笔试的时间完全不一样，有的去跟经理单面了，有的去洗手间，总之就是每个人一个时间，实习的 HR 也乱了~单面的时候，两个财务的经理，一个 HR，问了也是简历上的问题，实习了，学生会了，工作地点了，自己的性格特点，事实求是就好了，面试比较简短，15 分钟左右吧。这次面试应该是从 9 点开始，持续到 12 点结束的。辛苦面试官了。bj 的 办公环境真的没得说，很喜欢主持的 hr 经理，太有范儿了，笑容那么真诚。财务经理也都很 nice，没有专业问题，没有刁难。

二面：10.25 因为一面的时候 hr 提到一共是两次面试，lz 又被误导认为这就是终面了。lz 手机突然坏掉了，早上闹表没响，起床的时候晚了一个小时，一路打车，城际，打车，从南站到康家 53 块，堵车的日子伤不起啊.....11 点面试，我 10:55 到的，节奏太紧凑了。这次有两位面试官，是什么职位，hr 没有介绍。两位都是 35+ 的女性，很柔和，很精干。

依旧是网申时候投的那份简历，问的还都是这些问题，为什么选择 wx 啊，职业规划是什么，为什么不去银行，为什么不去事务所，企业、银行、事务所三个排序，解释原因，自己的优点是什么，举例说明，缺点是什么，举例说明，面对的最大的挑战是什么，挫折，轮岗的话再三个城市，能接受么（这个时候 lz 才意识到是三个城市四次轮岗），坦言两年之内可以接受，但是最后是否可以留在 wx，面试官说，两年之后要根据公司的实际情况结合个人意愿安排位置，至此，lz 依旧相信这是一个总部招聘的计划。

二面持续了 45 分钟左右，面试官后来还问道，平时会不会看网站，看什么网站，还打趣跟我说肯定是娱乐新闻，问财经新闻有看么？比较诚实的回答，关心宏观形势，并不炒股，不是十分专注，后来提问环节，lz 大胆提问今天自己的表现如何，面试官坦言，比较欣赏就经济新闻诚实的回答，没怎么看就是没怎么看，面试官希望在有限的时间内去了解候选人最真实的情况，相信这个也是面试官最原本的想法，所以不论是何种面试，just be yourself。出来的时候，问到其中一个经理，什么时候会给结果，经理的回答让 Lz 大跌眼镜，她说要看 cfo 最近的行程安排，有时间的话，还会再安排最后一轮面试，如果 cfo 时间不合适，就不会安排了.....

三面：10.25,9:30，lz 是今天第一个面试哒~因为收到通知的时候问 hr 了，了解到 cfo 是 foreigner，提前做了很多准备，在图书馆借了几本职场英文，面试英文的书，这两本书真是太好了!! 果断推荐给身边的人! 里面有常见的几十个问题，一般这样的书都有中文对照，所以即便是准备中文面试，也很值得一看，童鞋们快去图书馆搜一搜吧~

进门以后接待我的 hr 问我，她的邮箱里只有中文简历，没有我的英文简历，还好 lz 有备而来，提醒大家出去面试的时候，随身带几分中英文简历，还有一寸照片之类的，以备不时之需。cfo 是美国人，穿了一身运动装，还很专业的跟我解释说，很抱歉，lz 穿着正装，而她没有穿正装，因为是 casual friday。先是握手，递给 lz 名片，太职业了，很喜欢。cfo 拿着 lz 刚刚递上的简历，迅速浏览了一遍，让 lz 自我介绍，还补充说，如果她说的英文有什么听不懂的，可以让她慢点说，cfo 很 considerable，语速相当适中，基本上都是简单词，听起来完全木有困难。问道平时有什么兴趣爱好，都会做什么，有参加什么 club，在领导力，沟通力，和技术力三者之中认为哪个最重要，哪个自己最擅长，最不擅长，还问道，如果，只是如果，不去财务部，会想去哪个部门。cfo 说，lz 是从全国 400 人里选出的最后 4 个，因此不再问专业问题了，吼吼，大赦，之后就是 cfo 一直在说，这个项目的起源，在美国进行了 6,7 年了，中国是第一年，因此相当十分重视，她自己是做内控的，对内控的认识啊，还说她认为最好直接有效的沟通，因为她不懂中文，员工跟她讲英文往往也只是字面上的沟通，所有有任何问题的话希望直接来

找她，直接沟通。大概就是介绍了好多关于公司，关于项目，关于工作方式之类的问题，喜欢这样的面试，嘿嘿，一直点头，保持微笑就好。提问环节，还是问到了 lz 关心的工作地点的问题，cfo 很惊喜的表示，之前就听说候选人之中有想要去 wx 的人，表示会事后跟 wx 联系，争取多至少安排一次在 wx 的轮岗机会，lz 对此很感激。与 cfo 的面试大概进行了 25 分钟，出来以后是 hr 带进了另一个小会议室，一对一，问了一些问题，期待的薪水，个人问题，家长是否同意去 wx 工作，因为毕竟 bj 的机会多一些，如果以后安排在 bj 会不会同意，lz 表示有好的机会绝对不想错过。hr 还借机问了问 lz 童鞋们的就业形势和倾向。

三面结束之后，很是期待 offer 的到来，还特地给 cfo 发了封感谢信，可惜没有收到回复，也许人家很忙的么~

11.9 接到电话，通知 lz 需要到 wx 再参加一次面试，询问合适时间，lz 表示人在北方，不能一时过去，下周比较合适，hr 约好 wx 方面回电话敲定面试时间为 11.14, 9:30 人力经理面试，10:30 财务经理面试。lz 动车飞奔到了 wx，休息了一个周末，周一整装待发去新区参加面试，百度显示要倒 3 段车，下了第二辆公交得时候，找车站找了 20 分钟，问了车场的一个人，人家说 219 路两年前就取消掉了，推荐 lz 坐一段公交出去，才能打到的士，这边有多么偏远，大家可以想象得到。幸运的遇到的士，9:10 找到了 wx 康明斯涡轮，跟门卫道清来意，填入门登记，五分钟过去，门卫不放行，原因是人力经理表示不清楚 lz 是谁，也没安排这次面试，也不打算接待，lz 表示很无辜，自己是来面试的，怎么还被拒之门外，后来门卫放行到办公楼接待处等待，一会一位 hr 职员接 lz 到 2 楼，问我是校招的吧，什么名字，到了 2 楼，lz 被安排到一间会议室等待，5 分钟后，一名 hr 专员很无辜的问我，小姐，您是走错地方了吧，wx 有两家康明斯，还有一家发电的，是不是 lz 要去那面试，我把邮件里提到面试官的名字告诉给她，hr 表示确实是这的经理，要 lz 继续等待。10 分钟艰难的过去了，hr 经理终于带 lz 到了办公室，还跟专员解释，fdp 确实是一个项目，貌似 bj 没有人通知她。这个里面究竟是哪里出了问题，lz 不得而知，只是觉得很无辜，被 wx 和 bj 推来推去。面试中规中矩，问了问学历问题，lz 在 tj 读的财大，似乎 hr 经理并没听说过，问 lz 这个学校是什么层次的学校，看到 lz 本科读的 cpa，接着问，那你 cpa 早就拿到了吧，lz 表示 cpa 本科不准考，自己还在考的过程中，hr 经理接着问，那 acca 在你们学校就业怎么样，cpa 比不上 acca 吧，继而发表了很长的一段言论，内容是关于 acca 是如何难得，cpa 是如何没有含金量的，尽管 lz 对于此言论持不赞成态度，但基于当时的情况，并没有表达出来。hr 问 Lz 学分积点有多少，按照常理，lz 按 4.0 满分 3.7 的寄点报上，结果 hr 表示很诧异，这么低的积点怎么会拿奖学金，正常不应该都是 4.0 么，lz 解释说按照国际惯例都是 4.0 满分，如果是 5.0 满分的话 lz 也可以上 4 的，hr 进而纠结在为什么是 4.0 满，不是 5.0 满，lz 积极解释，但表示很无奈，那就是两种算法么……接着下一话题就是 hr 介绍这个项目的流程和发展，表示从这个项目进来的员工，公司会有很多监控评分环节，是金子可以借此发光，不是金子的话，那就是石头了，也会更快的暴露，lz 表示会尽自己全力，提问环节，lz 问什么时候出结果，Hr 回复相信很快就会有结果。

转移到财务经理办公室，发现财务经理是 lz 的老乡，同是北方人比较好沟通。面试官也是毫无准备，拿着我刚刚带来的简历看了一会，问 lz 为什么要到 wx 工作，学术上有什么成果，问了问论文，学生会工作，最挑战的事情是什么，最挫折的是什么，性格问题，接着还是介绍项目的重要性，问 lz 如果 wx 其他企业给 Offer 了会怎么选择。提问环节，lz 问到，已经到了 wx 面试，是否表示 2 年以后可以留在 wx，面试官回答，这个可能性非常大，但是不能给保证，还要看公司需求，问到何时给结果，面试官表示 wx 的校招还没开始，要等到校招以后，最早月底才能给结果，要 lz 耐心等待。

结束后离开 wu cummins，lz 想说当时心中已有定论，wx 和 bj 的差距实在有些大，主要还是员工素质上，硬件办公环境还是其次，而 wx hr 不待见的态度，也让 lz 心如死灰，断定 wx 是不会给 offer 的……但依旧走了这么远，还是很想感谢康，这是 lz 第一家面试的企业，也是第一家走了这么这么长招聘流程的一家，很感谢遇到的优秀的员工和经理，从她们身上学到了很多，越是职位高的人，反而姿态越低，也正是谦逊的态度才可以从别人身上学习到更宝贵的经验，才使得她们能够成为领导层的一员。感谢康，给了 lz 这样宝贵的一次经验。

11.24 lz 联系 bj hr 询问结果，hr 表示明天一定会跟 wx 沟通，给出交代，lz 追问如果给 offer，是 bj 给还是 wx 给，hr 很肯定得说是 wx 给。。。。。。。。。

11.25 lz 并没有接到电话，快下班的时候主动打过去，Hr 转接到了另一位职位较高的 Hr，这位 Hr 通知 lz，wx 已

经肯定回复没有职位空缺，如果可以的话，bj 这边还有空缺，lz 进而追问，如果考虑 Bj,是否需要给予回复，是否还要继续面试，hr 官方回答到，bj 这边在进行完整个校招之后如果觉得 Lz 合适，会跟 Lz 联系的话，否则就不会再联系了，至此 lz 终于死心，也清楚这不过是安慰之词，还是很感谢 Hr 用这种委婉的语气通知这样残酷的事实。（到此不得不吐槽，为什么最初不安排 lz 在 wx 面试，为什么一直是在 bj 面试，三轮以后北京还不能做出决定，还要推到 wx，这究竟是不是全国性质的项目。第一年的项目，有不足可以理解，希望尽快完善整个流程吧，这样的 bug 不希望出现在别人身上，异地面试，小心鸡飞蛋打）祝福 xdjms 都能找到满意的工作，lz 攒 rp 为了 dtt 的



offer~大家加油哦！~

2.16 上海 11.9 交大闵行校区一面

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2011 年 11 月 7 日

先是一个群面，面完之后是个笔试 20 分钟，两道题，一道中译英，一道英译中。

2.17 无锡康明斯三面拿到 offer 过程分享一些得失

无锡康明斯涡轮增压技术有限公司，世界500强。我应聘是营销专员，智联网投的。从投到拿到offer前后大概就5-6周的时间把。

一共三面。第一面是电话面试，一个女性主要问了：1我对营销和销售的区别。2都到了5月份了为什么那么多 offer 都不选，还应聘康明斯。我的第一个问题回答就是一般性的回答，没什么太多的新意吧。然后好的一点是结合了我的实习经历。第二个问题也就是结合自身吧，谈到了家庭和实习单位的影响。后来就通知我会接到市场总监的电话面试。

二面还是电话面试，我选在操场上坐在观众台，早上九点的太阳很舒服。总监从声音听很热情。过程还是自我介绍、实习经历的一些提问、专业一些知识的一些询问（4P以及他们的重要性等等、定价方式等等吧）、然后对他们行业的了解以及他提出的一些问题。中文这一块主要就是难度有点的是对于他们企业的渠道这块你 认为的关键，这个既要逻辑强，合理推断也要不拘一格吧，有一些个人的分析吧。英语面试部分主要是一些实习过程的具体问题（最难的问题、项目的时长等等）、你认为一个管理者应该怎么样还有什么我忘记了。不好意思。

二面我中文部分回答的自我满意的是对于4P的回答，我先是做了一个对营销理论发展的个人观念的阐述，对4P做了一个个人认知的定位。然后以现实生活一些事物来形容他们的一些特点吧。这点还是临时的创意。应该还是很生动的。需要一定分析的是他举出他们行业中渠道以及客户这块的简单现状，然后让我做自己的判断。这个需要一定的逻辑和合理推断吧。我也是临时发挥，谈不上什么经验之谈的。二面我英语部分回答的还好好，因为是电话面试，不是那种面对面的距离感非常强，所以还比较放松。问我的一些问题，我会说考虑下，然后回答。还好。最后问的那个什么样的管理者是一个好的管理者，我提出了三点。我说的第三点是管理者要做的比团队队友做的多。他对第三点很满意，说我应该是一个好的 leader。。惭愧，也就是做了4年学生工作。对于这个表扬的有点没接收的来。后来他说可以再进一步当面聊聊，定了时间。

三面去无锡总公司面试，还是先自我介绍，然后一个有深度的问题是：他更加细致的提出了他们一些现状，给了我很多数据，让我提出我的解决方法。我还是以比喻的方式来分析（不是做作，而是他说到我就那样想到了）分2点阐述这个现象的2个问题。然后具体有一些细节上的交流吧。探讨谈不上吧。：）之后是英语面试，他说上次你英语回答的还可以，那就用英语说说你对我们公司的感受吧。0.0.。当时我立刻联想到的是以前一个同学是因为这个类似的问题而马革裹尸，立刻有点历史重演的悲情感觉。答的紧张有点烂。后来聊到关于我们之前探讨的

他们的市场这个问题的时候，他希望我能够回去和老师交流，如果可以的话能在公司上班前作个strategy。还有怎么自我评价。最后说因为还要面2个人，会一周内答复。三面谈不上什么答的感觉自我很满意吧，因为问题都是蛮棘手的，提问和回答，提问和回答，重复。面多久忘记了。比较遗憾的是英语部分有点紧张，太烂了一些。很满意的是市场总监的那种很热情的感觉，不是看到一般的人通过语调、声音，而是那种感觉吧，也许是气质或者叫气场吧。

第二天上午接到人力的offer，问愿意来吗？给我讲了半个小时左右的薪资和福利的说明。额，分了4个部分吧，的确蛮多的，很全面也很人性化。然后就同意了。

总结一些得失吧，或者对大家有用，我也就一个新手而已，专业点叫童鞋吧。

1专业知识这些还是要有一些的吧，然后最好能结合个人的实际。他问到定价这块的时候，我就讲到了自己和别人合作开的4银钻网店的经历中自己对产品的定价方法。当然他就会深入问你的盈利率是多少，用什么方法做的盈利率的计算等等吧。这些也得答的。但是我因为是和人合作的，做的方法比较简单就如实说了实际的情况。

2不管出现什么问题还是不要紧张吧，别乱。第二次要面英语部分的时候，我英语自己感觉不是很好，但是也许的确是电话的距离让我能够稳定情绪，逻辑思路还好，还答的可以吧。最后一次去无锡的时候那天我很。。。去上海站做动车，结果跑去了上海南站，没赶上车。之后给HR电话问能改时间吗，她很客气说那你尽量赶来吧。然后直接从火车站打车过来我们能报销。（本来是让先做1小时公交再打的）他们那边的确很人性化的。这个就不说了。最后让用英语描述下公司的印象，其实真的不是很难。当时因为是我改了时间，结果他去开会了，我等了40分钟左右。这40分钟我看了一下自己带的书，看了下一些过来的一些功课，然后也看了他们的大厅。回来的路上想想就简单说1喜欢你们的玻璃墙2对你们公司的那么多奖章还有那个发动机模型很感兴趣3很希望墙上的一句甘地的一段话（我等他的时候还专门自己用笔摘抄了下来。的确很好）

3英语这个问题可能大家都敏感，我只是想给大家树立信心吧，我英语考试都不好的。真的，所以要相信自己的英语水平吧。看下美国总统的发言和中国的官网发言的英文版，就看出用简单的话表达好意思就好了，这样才是很好的。当然我水平低，能用更多的词汇表达更丰富的意思更好吧。

最后能拿到这个offer蛮惊喜的，特别是第二天就电话过来了。额。。挺好的O(∩_∩)O~希望我的这些得失能对大家有帮助吧，祝你们好运。

附上我去康明斯喜欢的墙上的那段话：客户是我们最重要的客人 他并不依赖我们 而我们却依靠着他 他并没有打断我们的工作 他正是我们工作的目的 他并非我们业务的局外人 他是我们业务工作的一部分 我们为他服务并没有恩泽于他 他为我们提供服务的机会 却是施恩于我们 -----默罕默德.甘地

2.18 被康明斯录用了（北京）

从08年清华宣讲会开始，到后来的笔试、群面，再到冻结，一直等到09年解冻被通知参加二面，到最后被录用，一路走来真是不容易。去了北京的康明斯（中国），解决户口，薪水还不错。

介绍一下自己吧，本科和硕士都是BIT的内燃机专业。个人认为耐心很重要，年初拿到了上汽的offer，但是本人因为一直在北京生活，所以不想离开，没有马上答应，一直拖着，后来等到了康的电话；第二点学校和专业很重要，因为BIT在内燃机行业还是比较不错，而且有地域优势，所以也是有利条件。希望大家继续努力，10年都能有个好去处。

还有据我所知我们学校还有另外两个去了康明斯在北京的另外的部门。

2.19 我的第一次笔试——康明斯

刚参加完我的第一次笔试归来，心里蛮高兴的。高兴不是源于我笔试做得很好，而是我终于得到了一次笔试的机会

康明斯的简历是在智联招聘上面投的，网投了无锡康明斯的工艺工程师和设计员两个职位。上午9:36收到的

笔试通知。晚上7点在大活513参加了宣讲，发现康明斯还真是个比教大的企业，组织的招聘队伍也是非常强大。

宣讲完后收到了短信通知的同学都留下来现场笔试，分为技术类和非技术类，技术类的比非技术类的多做一套题。首先是25分钟20道逻辑题，都是算百分比或者是推理一类的题目，感觉都很容易，但是加上时间限制就显得有些难度了，我做题的时候有点紧张，好在除了第一道英语题没有时间做外基本完成了任务。然后非技术类的离开，我们开始做下一套试卷。这套试卷看了之后吓我一跳，第一部分汉译英，5个句子，全是空气压缩机等方面的专业东西，我连空气压缩机怎么翻译都不知道，汗~；第二部分英译汉，是一封信，讲述了一个发动机事故的分析。我的第一反应就是先做英译汉，这个可以估摸着翻译，但是汉译英估摸也不知道从哪里下手。在我稀里糊涂把信翻译完后，组织考试的人说时间到，利用收试卷的时间把5个句子能翻译的几个词写上了，值得骄傲的是每一分钟我都利用上了，呵呵。

交完试卷觉得自己做得挺垃圾的，不过这是我的第一次笔试，还是值得写篇文章纪念一下，祝愿自己能够越挫越勇！

2.20 东风康明斯只招最合适的，不招最优秀的

一面：在游戏中选拔人才

笔试完第二天就收到康明斯的电话，让我第二天早上10:20到新生路面试，面试内容没说。很奇怪的地方，问了好多人都不知道怎么走，hr说坐811可以到，也不知道哪里可以坐到811，在网上找了一下，大概在小东门沙湖那边，在丁字桥坐543也可以到。

第二天早上穿普通装到丁字桥，怎么也等不到543或者811，后来看到一辆543经过不停，晕，走错前站后站了，武汉的交通真让人烦！后来往下走了一站才坐上车，10:15到了新生路，好险，看到已经有好些人在等了，其中好几个还穿着崭新的西装。那边是一个比较偏僻的地方，也没看到什么大酒店，一般公司招聘不是在湖滨就在五月花、华美达，康明斯怎么到这种地方来了。

之后两队人被领入一个户外运动品专卖店，觉得更加奇怪。后来hr解释了一下，原来让我们做游戏，在店里面竖着一个包装绳织成的网，网格大小不一样，我们小组16个人，必须在16分钟内全部人员通过网格，规则是：1.每个网格仅限一人通过，2.不允许触到网，如果违反，全体折返，旁边有几个hr拿着摄影机和相机在拍摄。先让我们先讨论5分钟，还好我们这一组秩序比较好，大家能相互采取意见，最后让两个大个子先从网底下钻过去，在对面做接应，我第一个趴着过去，可怜我的新裤子和皮带头被磨花了。我们两个人过去比较容易，但是后来将人从上面的网孔里接过来比较困难，一不小心就有人触网，有的是站在旁边的人不小心，有的是运送过程中不小心，连续折返了7、8次，有一次已经过来了5、6个人，后来有人触网被全部折返，这是一个最大的打击，但大家还是没有气馁和相互指责，而是大声鼓掌互相加油。后来规则变成触网之后只罚一个人折返，期间还有一段时间不允许发出声音，在最后一分钟还有3、4个人没有过来，大家齐心协力分两组将两个人分别从上面的网孔运过来，之后剩下两个人从预留的底下两个孔钻过来，在最后只剩下3秒的时间全部人员都过来了。我想应该是最惊险的一组吧，后来听说有一组是还剩一分钟全部过去的，还有的是没有全部过去完的。

之后，hr让我们自愿发言，表达一下自己的感受，每个同学都很有感触，总结了一下。后来让我们回去等下一轮面试的通知。康明斯的这轮面试很有新意，有着像某些世界500强公司选拔人才的派头，我甚至因为这样的面试方式而在心里对康明斯罩上美丽的光环了，这一轮面试主要是考察一个团队协作的能力和紧急情况的应变能力，还有就是团队中领导的重要性。

二面，让小组成员来淘汰小组成员。

当天晚上接到电话，让我第二天早上8:30到原地方参加二面，正好找到一个想过去面的同学小梅，就一起过去了，早上6:30起来，想今天应该不会再做游戏了吧，于是穿的比较正式，西装、领带、皮鞋，前些天买的装备都用上了，浑身的不舒服：)。坐车到新生路，一切还顺利，8:10左右赶到，我们大概是前几个过来的，后来陆续又来

了一些人，一看，比昨天穿西装的人还少，估计是被昨天的阵势给吓得不敢穿了：），之后又被一路领进那个户外运动品专卖店。不会又要做游戏吧，心里暗暗发寒。还好，hr说今天的内容是集体问答面试。

我们这一组7个人，分为三轮，每一轮中面试官问一个问题，考虑一分钟后挨个回答，限时两分钟，每一轮回答完毕后，由小组成员投票来淘汰本组一名成员，必须如实投自己认为发挥最差的一名成员，不能作假。刚开始心里比较紧张，看一下周围的几个同学，他们也和我一样低着头，表情不自然；面试官尽量营造一些活跃的气氛，比如说先介绍一下自己，问一下家乡在哪里等。过了一会儿面试开始，第一个问题是你觉得东风康明斯公司还有什么

改进的地方，一分钟后，第一位同学站起来回答，正好是唯一的一位女同学，可能比较紧张的缘故，答的比较语无伦次，时间没用完就坐下了。我是第三个，听了前面两位同学的作答，觉得都没怎么发挥好，反而有了自信心。我从三个方面来说了一下对东风康明斯的建议：一是引入培训机制吸引和留住人才，举了宝洁、GE的管理培训生的例子，二是尽量靠企业自身影响力，将襄樊建设成比较有特色的汽车城，举了美国一些钢铁城、硅谷的例子，三是企业技术创新，走可持续发展的路线，举了一个汽车故障诊断接口的例子。自我感觉还可以（后来回想，这样的面试中，太出头了也不好），这一轮下来，淘汰了第一位同学。

第二个问题是如果你带的一个团队遇到打击，你该做什么？我回答需要看是什么困难，如果一个项目设计过程中出现错误，这样的困难可以通过改进设计重新再来一次来克服，另外一种毁灭性的打击，比如说哥伦比亚号航天飞机失事，对于这样的打击悲伤是肯定的，但是作为负责人首先要承担起责任，化悲痛为力量，组织人员找出原因，务必同样的错误在下次不会发生。另外举了一个在汽车企业，如果汽车出售后发现有设计缺陷，需要召回；首先，如果一种车型出现质量问题会影响到企业的声誉，企业必须通过各种宣传让消费者消除误解；然后对客户做出诚恳的道歉，并免费召回维修；虽然可能会使企业有所损失，但最终仍然会保持企业的良好形象的，这才是最重要的。第二轮结束，淘汰了6号。

第三个问题是如何在一个面试中获胜。这个问题大家都有得说，我说的大概是围绕“知己知彼，百战不殆”来展开。之后小组投票又淘汰了一位成员。

三个问题完了之后，让我们全体在那个户外运动营一楼等通知，正好可以看看摸摸那些户外运动的装备，什么都有，衣服、帐篷、背包、军刀甚至盘子杯子等等什么都有，不过都价格不菲。大概过了15分钟hr下来通知我们进入下一轮面试的名单，3个人，其中有两位刚才被小组投票淘汰的，还有一位是一个襄樊籍的学生。我们其他四个被hr淘汰了，呵呵。之后我们四个人晕乎乎的走出去了，越走越不可思议，其中有一位说回去找hr问问到底为什么，我们就回去问了一下，那位同学比较激动，一开始就叫着让康明斯的招聘主管出来，后来hr还是比较耐心的跟我们解释了一下，大概说一些你们都很优秀，但并不符合他们公司的一些选人规则之类的话。

我总结了一下，康明斯作为一个中美合资企业，虽然有比较大的吸引力，但是地点坐落在襄樊，其人力资源应该受够了人才流失的痛苦，所以在之后的招聘不敢再招比较爱出头的人。不过这一点也是康明斯hr精明的一个地方，hr做了这么多年人力资源，可以说阅人无数，曾经有个hr对我说他可以在一开始谈话的前几分钟就能大致决定要不要他；所以康明斯的hr基本上能通过我们的谈话看出是否真的有诚意应聘康明斯，是否能够安心呆在襄樊。在一个公司里，其实许多工作并不是要求你有多么的优秀才能从事，而是看你是不是有那份踏实的工作态度。因此对于确实想去康明斯的同学，在应聘中可以表现的谦虚一点，并且如果可能，可以找机会跟hr说明你想加入康明斯的渴望，这都是很有帮助的。总而言之，东风康明斯，只招最合适的，不招最优秀的！

2.21 我的第二次面试——康明斯（Cummins）

下午1点参加了康明斯的面试，对我来说这次面试机会来得有点意外，因为感觉昨晚的笔试做得不好，并且在他们约定的时间里面没有接到面试通知。上午11:25接到面试电话后，急急忙忙从公司赶回了学校。当我到达面试地点，浑身上下都在出汗，状态真是极糟。

今天见识了群面，这也是我要为第二次面试写一篇博客的原因，因为它实际上是我的第一次群面。我们小组2

个面试官，female，非常nice；6个同学，都是机械的兄弟姐妹（其实是5个兄弟加我这个姐妹，^_^）。我们的流程是这样的，首先每人1分钟的自我介绍；接下来每人用3分钟回答一个她们设定的问题；然后就是45分钟时间我们6个人作为一个小项目组提出一个设计方案，我们抽到的设计方案是设计发动机，使之在2010年完成并且达到欧洲的尾气排放标准。在这里我只想说一下我们项目小组对这个方案设计的讨论。

首先拿到题目之后我把它念了一遍，让大家了解这个设计方案的要求，接下来我们就开始进入讨论。作为女生，我得承认自己在发动机方面知识的不足，我无法提出什么建设性的意见，所以我主动选择了为大家做记录。在讨论的过程中，我们基本是各自提出自己的想法，然后我做记录，记录下来之后阶段性地做个总结给大家，因为这个小组讨论最重要的一点就是要得到大家都普遍认同的一个方案。我们首先是制订了2010年要达到的尾气排放标准，也就是我们这个设计方案要达到的目标，然后开始从发动机气缸和滤清器两方面开始讨论我们的改进措施。集众人之力，终于提出了好些改进的建议。最后还剩10分钟的时候面试官提醒我们开始做总结，大家边总结，我边记录，最后提出了一个普遍认同的方案，由我做了最终的Presentation。

在最后本来是10分钟的Presentation，但是我根据记录讲得言简意赅，所以还剩下了几分钟的时间，面试官让我们再自由提出不同于这个总结的一些看法。我认为在这个部分比较失败的就是小组成员提出了不同于刚才Presentation的意见，本来我们要的就是一个大家普遍认同的结果，最后即使要表明意见也应该在同意Presentation的基础上做出一些补充，而不是作出其它意见说明。期间我也无心注意自己的一言一行，感觉以我比较暴躁的个性，在中间打断小组成员发言的事可能有发生，呵呵。在那种情况下，尤其是面试官制造的是一种轻松氛围的情况下，表现的一般都会是自己的本性言行。

面试结束的时候面试官只是说要我们保持畅通的联系方式，也没有说几时有结果。反正对我来说，现在最重要的是过程，积累面试笔试经验不断成长。

相比于我的第一次面试，这次感觉要差一些，因为提到的专业方面的中文，不存在无法表达自己意思的状况。至于结果，交给上帝去评判好了，我不在意。

2.22 康明斯面试经历

声明，本人已经有两年工作经验，应聘的是西安康明斯。岗位是质量工程师

早上7:30从酒店出发，和他们一个HR小兵一起坐公司班车去公司，要坐好长时间至少40分钟，还有一段是高速公路，总之，公司位置是相当的偏！附近也没什么超市什么的，比较荒凉。到了公司之后就再大厅里等着，不过厂房还是蛮漂亮的，大厅很干净，有两个清洁员不断的在做清洁，总之，地面可以当镜子用。一直等到快10:30左右才轮到我面试，开始都是HR小兵问些简单的问题，在我记忆中应该就是下面几个问题：1.你为什么辞职？（先有自我介绍）2.你对我们公司了解多吗？3.你家哪儿的？4.你的性格怎么样？5.能简单描述一下你以前的工作吗？6.你对你应聘的岗位了解多吗？7.你期望薪资是多少啊？关于这个问题，我之前同我一起去面试的另外一家伙聊过，他一个朋友刚进去做技术的（其实没啥技术，就是搞工艺的，他们的研发都在武汉康明斯做），给的是7000多，我想我不是去做技术的，就稍微低点吧，我就开了税前6000-6500..... HR小兵的问题没啥技术含量，很好忽悠，网上相关答案也很多！

大概11点多吧，他们质量部经理来了，长得挺憨厚的。一上来就让我把TS16949五大工具一个一个讲一遍（这个我先准备了一下，但还是不是很熟），并且不断的插话询问。讲完之后就开始问关键的问题：

1. 你在原来的公司是怎么进行质量控制的？我就把我们公司质量控制流程大致介绍了一下，比如《不合格品管理办法》《质量前馈与反馈》，《质量响应流程》，《问题解决流程》等。2.举一个你做SPC(统计过程控制)的实例。其实我们公司根本就没有做SPC，我们目前的阶段只控制产品，不控制过程。但是这个绝对不能这样告诉他，我就按照SPC书上的内容，慢慢的给他编了一个案例。3.你们是怎么做

MSA（测量系统分析）？心想，这个问道我的长处了，因为我原来做个很多。就把整个过程介绍了一下，无奈，我原来的做的都是计量型的检具（就是能测出具体数值的检测设备，比如游标卡尺），他突然问我通止规怎么做 MSA（就是那种用来测螺纹，一段是可以旋入螺纹孔，叫通；另外一端不能旋入螺纹孔，叫止），因为以前没做过，当时脑袋没反应过来，就说了和前面一样的方法。结果他很和蔼的说：没关系，回去再看看书！

4. 你认为TS16949对企业有什么好处？说实话，这个没有参加过培训，对这个东西里面的具体内容还不是很了解。但是大致方向还是明白的。

我就回答可以减少企业的重复认证，帮组企业建立完善的质量管理体系等，他说这些都是宏观的，能谈点具体的吗？就是到底能给企业带来什么？这下就彻底无语了。就说了一句：提升产品质量。

还问了其他一些问题，记不起来了。这时差不多到中午吃饭时间了，和他们一起去食堂吃过饭。上午总体感觉还是可以，虽然有少量地方回答的不是很理想。看来质量经理这一关也算是过了。

中午吃完饭回来，直接把我领到HR总监办公室（其实我觉得像招我这样一个小兵没有必要惊动HR总监的，至少我原来的公司只要经理说要你了就可以了），总监和HR小兵还是有区别的。1. 还是自我介绍一下。2. 你认为下水道盖子为什么要做成圆的？（我敢打赌我以前在哪儿见过这道题，回来查了之后才知道是微软的面试题）当时愣了一下，没想到还有这种题目，想了一下说：可能是为了统一标准，方便互换。她沿着我的话说：看来确实是搞质量的，思维里面总是考虑标准化。3还记得《自相矛盾》这个典故吗？我说大致还有点印象，于是她又帮我回忆了一下这个典故。然后问：这个典故里面有三种人：A就是那个即卖矛有卖盾的人；B就是那个提问的人“用你的矛戳你的盾，后果会怎么样”C旁边围观的人你愿意做那种人？？？？当时又愣了一下，不知道她想考什么？最后想了想，还是做B吧，因为这种人看到了问题，也敢于提出问题。这才是搞质量的需要的，C里面肯定有人也看出问题了，但是不敢提出问题。A这种人适合做销售。然后还聊了一些其他问题。最后叫我到外面等一下。

过了一会儿，过来一个小兵又把我领到一个会议室，说是工厂总监要亲自面试我，是个美国人。当时还是有点慌，因为我的英语很一般。一会儿，那老外进来了，打完招呼后就开始问：1. Why do you think you fit for us 我就把我的质量控制经验大致讲了一下，并说这些经验可以用在今后的岗位上。老外听了之后好像不是很满意，估计我是泛泛而谈吧，然后冒出下面这个问题。2 what can you bring for us? ?(老外就是直接，不转弯抹角的) 我就说我会 SPC, MSA 等质量控制工具听完之后又冒出下面这个问题 3. PLs show me the formula when you do MSA? 我靠，那公式好复杂，并且我们都是借助专业软件，根本就记不住。我就简单的说用专业软件做。（我边说他就边在画图，等我说完了，他也画的差不多了）他画了一个很专业的图，我看了一会了后他就问 4: how do you control this characteristic in your company? 5:然后指着一个位置度的标记问我： what's this mark mean? 怎么说我们也是学工科的，就把位置度用英语解释了一下，不过那东西应英语确实很难解释清楚，我估计他没听懂。6. how do you measure it (他是指发动机缸孔和曲轴之间的垂直度) 这个问题我就和他存在很大分歧了，我说我们根本不是这样控制的，是分别控制两个零件的尺寸，最后达到控制装配尺寸的效果，而他就使劲的问你们怎么测？，搞到后来我都有点烦了，本身英语沟通就有很大困难，加上这么专业的问题。后来干脆我就说我们不控制这个尺寸了。后面有问了一下其他问题，有的没听懂，就叫旁边的总监翻译一下。最后出来已经下午 3: 40 左右了，感觉真是辛苦，早上一直搞到现在。到后来我自己也感觉跟那老外谈得不是很愉快，前面几关都还好，不然也不会到老外那里去。结果可想而知，最后还是被 BS 了。总体感觉还是自己准备不够充分，很多专业东西用英语还是不能很好的表达出来，质量方面的知识也还是有欠缺。PS：康明斯报销所有面试费用（车费，酒店全报），回来之后我把发票寄过去没多久钱就到帐了回来之后本人有花了一段时间研究质量知识，最后还是被另外一家汽车零部件行业的德国外企录用。

第三章、综合资料

3.1 康明斯售后技术支持工程师笔试面试经验

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2017 年 7 月 6 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2107311-1-1.html>

康明斯售后技术支持工程师。

先是在学校参加笔试，没有什么难度，汉译英是康明斯公司大概介绍的，还有关于工作上调动的问题，英文的题目，还有几道其他题目，包括活塞环气环的辨别什么的，不是很难。

面试就问你到下矿区到现场维修机器怎么考虑，就是那种在内蒙或是山西什么的小县城再开车一两百公里土路到作业现场，常驻维修，大概一两年之后可以回北京。

问售后技术支持工程师的工作艰苦，你能接受吗。

答我考虑一下（然后就可以走了）。

3.2 总结校园招聘项目专员的过程

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2017 年 7 月 6 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2107313-1-1.html>

校园招聘，康明斯中国投资有限公司，人力和部门经理面试。

人力先把所有同学分批次，进行笔试。

笔试题目每人都不一样，根据岗位而定题目，发动机基本知识，高原功率恢复，活塞环问题，还有英译汉，汉译英。

然后面试，人力和部门经理同时面，对照简历一一问一些他们感兴趣的问题。

例如，参加的项目，课题，因为面试的岗位是项目管理岗，特别专业的问题，没有询问。

主要是个人综合能力的评估，每个人大约 30 分钟。

问我在项目终于到的最大的困难是什么？

答发动机台架试验，没有博士指导，只能自行学习搭建。主要通过一个例子，来说明这个困难的解决方案。

3.3 康明斯 - 产品工程师(无锡) 面试经历

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2017 年 7 月 6 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2107318-1-1.html>

首先是半小时的笔试，问题比较开放，例如机器人用于自动化生产有什么缺陷等。之后是面试，分为五组，一组有三个到四个面试官。我哪一组有一位 HR，一位产品经理，还有一位不记得了。。一直对我微笑没有问过问题的大姐姐。。主要产品经理在问，比较严肃，首先是用英语介绍所学的专业和熟悉的技能，之后问了一些有关工程实践方面的问题（数控车床、工程制图）等，还有就是作为生产人员怎样协调销售人员和研发人员等。HR 很亲和，问一些爱好生活等。

- 1、英语介绍自己的专业
- 2、工程实践方面所掌握的能力
- 3、相比其他人，你的优势是什么
- 4、工程图纸上有哪些部分的内容

3.4 康明斯 - 顾客服务工程师(无锡) 面试经历

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2017 年 7 月 6 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2107320-1-1.html>

首先是笔试，在南京的世纪佳缘酒店，包括中翻英，英翻中，主观问题 3 个，每年可能不同，涉及到处理能力的应变能力等等

面试环节，包括英文自我介绍，项目经历和在校情况说明，具体问了项目的细节，比如你的项目的实施和你参与的任务，以及如何完成等等；还问了有么有同学或校友在康明斯，对抗蜜斯的了解程度等等，祝大家好运！

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（第十四版，2020 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，2020 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>

