

2021 应届生 校园招聘

日立篇



应届生论坛日立版:

<http://bbs.yingjiesheng.com/forum-148-1.html>

应届生求职大礼包 2021 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、日立简介..... | 4 |
| 1.1 日立概况..... | 4 |
| 1.2 日立组织结构..... | 5 |
| 1.3 日立文化及价值观..... | 6 |
| 1.4 日立历史..... | 6 |
| 1.5 日立领导人..... | 7 |
| 1.6 日立发展战略..... | 8 |
| 1.7 日立生涯管理..... | 8 |
| 第二章、日立笔试面试资料..... | 9 |
| 2.1 日立电梯有限公司面筋..... | 9 |
| 2.2 日立电梯（中国）有限公司福建分公司销售代表面试过程..... | 9 |
| 2.3 机电/机械助理工程师面试经验(广州萝岗)- 广州日立电梯..... | 9 |
| 2.4 财务专员面试..... | 10 |
| 2.5 管理培训生面试..... | 10 |
| 2.6 机电/机械助理工程师面试..... | 11 |
| 2.7 见习财务主管面试..... | 11 |
| 2.8 16.10.9 日立电梯笔经分享..... | 11 |
| 2.9 电气工程师面试..... | 12 |
| 2.10 机械助理工程师面试..... | 12 |
| 2.11 人事专员岗面试..... | 12 |
| 2.12 人力资源实习生面试..... | 13 |
| 2.13 研究院助理岗面试..... | 13 |
| 2.14 2014 年 10 月 27 日立电梯机械笔试题目..... | 13 |
| 2.15 日立电梯（中国）一面..... | 14 |
| 2.16 日立笔试资料..... | 15 |
| 2.17 日立电梯一面经历..... | 15 |
| 2.18 日立面经..... | 16 |
| 2.19 第一次面试给了日立..... | 16 |
| 2.20 上海日立二面..... | 17 |
| 2.21 日立电梯的三次面试..... | 18 |
| 2.22 面试日立的经过：成功通过,但还是没去..... | 18 |
| 第三章、日立求职综合经验..... | 19 |
| 3.1 日立翻译一共 3 面。..... | 19 |
| 3.2 日立笔试面试过程..... | 20 |
| 3.3 【笔试+面试】日立咨询 STS2015 年 10-12 月一次笔试+三次面试正式..... | 20 |
| 3.4 一个菜鸟如何拿到日立 OFFER..... | 21 |
| 3.5 应聘日立电梯（中国）有限公司..... | 22 |
| 附录：更多求职精华资料推荐..... | 错误!未定义书签。 |

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 2021 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、日立简介

1.1 日立概况

日立官方网站

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

日立全球

“以先进的技术贡献于社会”是日立自 1910 年创业以来始终坚持奉行的企业理念。技术是日立永远的核心竞争力。目前日立集团范围内共有 5350 余名研究人员从事研发活动，其中日立制作所旗下共拥有 3500 余名研究人员。日立制作所研发本部在日本国内下辖六大研究所，同时在美国、欧洲、中国、新加坡设立了海外研究机构。这些研究机构之间将进一步加强合作，致力于技术创新和新产品的开拓，力争使研究开发成为集团“改革加速器”和“成长的创造源”。日立集团的研究机构在基础研究、应用研究各领域积极推动与国内外大学研究机构的合作，同时积极推动全球化发展。

日立在中国的发展

早在 1978 年就于中国香港成立了日立半导体（香港）有限公司，之后发展成为日立亚洲（香港）有限公司，并于 2003 年更名为日立中国有限公司，主要负责统筹整个中国市场的事业开发及销售推广业务。在中国大陆，日立于 1994 年在北京成立了日立（中国）有限公司，并于 2003 年更名为日立（中国）投资有限公司后，于 2004 年再次更名为日立（中国）有限公司，主要负责日立在华集团的投资活动和公司业务。2005 年春，日立（中国）有限公司将香港及大陆两家公司的业务统一于一身，并取得了商务部批准的地区总部资格，成为了日立在华集团的统括公司。这意味着日立对中国事业发展的进一步强化与升级。同时也意味着与日立集团在美国及欧洲的地区总部一样，日立（中国）有限公司在推进企业的全球化进程、强化在中国市场的业务中，将发挥积极有效的作用。日立（中国）有限公司的地区总部职能包括引领在华的 100 多家日立集团公司，在电力设备、产业机械及零部件、控制系统、信息通信、数字家电、显示器部件、国际采购等广泛领域开展各项事业；同时，为了满足客户的需要，尽全力提供可信赖的、安心的服务。另外，包括根据需要对各集团公司进行投资；强化研发活动；积极推进 CSR 工作。日立（中国）有限公司将联合诸如集团研发中心——日立（中国）研究开发有限公司这样的子公司一起，与中国有名的大型企业、大学等的研究机构进行合作，开拓新的事业领域。为中国社会的发展积极贡献自己的力量。

日立公司于 20 世纪 60 年代来到中国，成为早期进入中国市场的少数外资企业之一。多年来，日立积极开拓中国市场，引进大量先进的技术和产品。在政府的支持下，日立在中国各地的投资事业都得到了长足的发展。

70 年代，日立率先在北京设立办事处，成为第一家驻京日本制造企业。这段时期，日立向中国引进了大批成套设备及技术，其中包括火力发电设备、轧钢成套设备、气象探测用计算机、港口货物装卸设备以及彩电组装成套设备等，为当时中国的基础设施建设项目，做出了贡献。

进入 80 年代，在中国经济发展所带来的电视机等消费高峰出现的背景下，日立响应当时提倡的技术及国产化方面的合作，通过在变压器、电动机、及电视机、洗衣机等家用电器等方面的合作，日立在中国的事业取得了更大的发展。

从 90 年代初，日立响应中国政府招商引资、鼓励外资的经济政策，积极开展在华的投资项目。目前，日立在中国国内拥有 100 多家集团企业。日立的成员活跃在电力电机、电子设备、家用电器和信息通信等领域，竭诚为中国社会提供着高品质的产品和服务。

经过数十年的努力，日立和中国建立了深厚坚实的合作关系，为今后开拓新事业奠定了良好的基础。日立珍惜和中国的友谊，同时随着全球经济一体化与中国市场的进一步开放，日立希望通过为中国市场带来更多的品牌产品及服务，从而成为中国最佳解决方案合作伙伴。

日立，迄今为止已经在中国的许多事业领域展开了相关的工作。为了今后更好地加强事业的发展，2004年10月，日立制定并提出了新的事业战略“**The Most Trusted Partner in China**”（在中国最受信赖的合作伙伴）。这些，将会在日立今后在中国重点开展的“电力及工业设备系统”、“楼宇系统”、“城市交通系统”、“信息通信系统”、“医疗系统”、“电子消费产品”、“建设及资源开发系统”、“汽车系统与汽车系统新材料”、“信息电子及面向数字家电产品的零部件与材料”等广泛的业务领域中得到实现。

今后、中国的日立集团公司，将作为一个整体进行密切的合作，在中国真正实现“**The Most Trusted Partner in China**”、推进各项事业的发展。

日立中国有限公司奋力营造及筹划商业策略，以一贯忠诚的服务态度加上“日立承诺的价值”，为顾客提供最佳的增值方案。日立中国有限公司奋力营造及筹划商业策略，以一贯忠诚的服务态度加上“日立承诺的价值”，为顾客提供最佳的增值方案。为配合顾客在华的商业发展，我们将继续深入中国境内推广市场及销售活动，增强物流管理和调驻专业人员于主要策略城市以配合发展，如上海、广州、北京及深圳等。中国之高速增长，将使人民生活水平以至商业投资机会大大提升，最终会为日立带来史无前例的商机和挑战。

主要奖项

2005 年获得实用技术奖、优秀服务奖、优秀展位设计奖

2006 年 Hitachi CP-HX3180 获 BestBuy 奖项

业务范围

家庭·个人用产品及服务

1) 家用电器：空调 洗衣机 压缩机 家用电器（香港） 家用电器（台湾）

2) AV 产品：等离子电视机 背投电视机 液晶背投电视机 DVD 摄像机 液晶投影仪 硬盘 AV 产品（香港）

AV 产品（台湾）

3) 家庭用电动工具：电动工具（福建） 电动工具（广东）

4) 服务·金融：面向个人的金融服务

商务·社会用产品及服务

1) 电脑网络系统：解决方案 软件 硬件 通信·网络 图像设备·系统

2) 公共·都市·社会：社会系统 行政 交通

3) 医疗·生活科学技术：医疗

4) 楼宇·住宅·商店：楼宇·住宅·商店

5) 电力·能源：发电·送电

6) 产业·设备·物流：产业系统 设备 物流

7) 半导体·零部件·材料：半导体 设备制造 电子部件 汽车机械 原材料·材料

8) 国际采购

1.2 日立组织结构

北京日立建机株式会社

北京市朝阳区东三环北路5号发展大厦1009室

010-65908727

上海分公司

上海市茂名南路205号瑞金大厦18层 200020

021-64721002

广州分公司

天河区天河北路 233 号中信广场 3406 号 510613

020-87521251

深圳分公司

深南东路 5002 号信兴广场地王商业中心 1705-1706 室 518008

0755-82463989

成都分公司

四川省成都市人民南路二段锦江宾馆 751A 室 610012

028-86139216

西安分公司

陕西省西安市南大街 30 号中大国际 307A 室 710002

029-7203397

大连分公司

辽宁省大连市西岗区中山路 147 号森茂大厦 7 层

0411-83681901

1.3 日立文化及价值观

和，诚，开拓

“和”：强调全体员工以和为贵，心心相印，主张开展非正式讨论在内部形成风气，公司一年内收到建议 421 万条；

“诚”：批对用户的态度，以诚相待、诚实信用；

“开拓”：则要求勇于创新，争取更大成果的一种旺盛的斗志，以“向新领域挑战，百折不挠”的精神调动员工的感情。

1.4 日立历史

1965 年

成立“香港日立有限公司”。

1979 年 2 月

成立中国出口营业所(自 1985 年起更名为中国出口营业本部)。

成立北京事务所。

1980 年

成立日立家电中国贸易部。

1980 年 8 月

成立北京事务所驻上海办事处。

1984 年 8 月

成立北京事务所驻广州办事处。

1985年7月

日立化成工业成立北京事务所。

1985年9月

成立北京事务所驻大连办事处。

1986年1月

日立电子(现日立国际电气)成立北京事务所。

1993年6月

日立医疗成立北京事务所。

1994年10月

成立“日立中国有限公司”。

成立“上海日制产业有限公司”(现日立高新技术(上海)国际贸易有限公司)。

1995年8月

日立物流成立上海事务所。

1997年10月

日立 Maxell 成立销售公司“麦克赛尔(上海)有限公司”。

成立“日立仪器(苏州)有限公司”。

2003年1月

日立环球存储科技成立。

成立生产、销售专业空调设备的“青岛海信日立空调系统有限公司”。

成立生产、销售信息网络的“新普矽谷科技(北京)有限公司”。

2004年5月

成立日立信息系统(上海)有限公司广州分公司。

2005年2月

中国总代表到任。

日立(中国)有限公司与日立中国有限公司合并为日立(中国)有限公司。

2005年4月

日立(中国)有限公司取得地区总部资格。

日立(中国)研究开发有限公司成立。

2006年2月

日立与无锡市锡泵在中国无锡市创建制造销售大型工业泵的合资公司—日立泵制造(无锡)有限公司。

日立(福建)数字媒体有限公司名称变更为“日立数字影像(中国)有限公司”。

2006年3月

日立化成在山东烟台市建感光膜切割工程基地—日立化成工业(烟台)有限公司。

1.5 日立领导人



这位老人就是新上任的日立集团中国总代表田实(MINORU TSUKADA)。他的责任是率领所有日立集团在华的子公司,在这块富有活力的市场上协同作战。在此之前,日立(中国)公司总经理的主要职责是负责管理日立的直接控股公司,而对于日立的参股公司,则控制力明显不够。中国总代表的上任,正是要将这些日立系的企业统一管辖。

1.6 日立发展战略

日立的目标是这样的，通过先进的技术，通过可靠的产品、丰富的经验为中国的基础设施建设作出杰出贡献，成为最佳解决方案合作伙伴。过去和现在都将是中国长期的合作伙伴，为了中国的 IT、为了中国信息产业的发展，我们将发挥应用的作用，也希望大家大力合作。

1.7 日立生涯管理

福利薪酬

1. 公司实行每周 5 天，每天 8 小时工作制，超出部分按加班计算加班费：底薪 820 元/月，员工净化间津贴 2 元/天、中班津贴 4 元/天、夜班津贴 8 元/天，岗位津贴 0 到 6 元/天不等，新员工第一个月另有 60 元的生活补助；加班费另计，加班费基数按底薪+综合津贴计算。周一至周五加班支付 1.5 倍的工资，周末加班支付 2 倍工资，法定节假日加班支付 3 倍工资，加班费随底薪和综合津贴上调而上调。加班全部安排在周末。

2. 工资实行当月发放制，公司每月月底发放当月工资，12 月份发放双薪，另每年底根据公司业绩和员工个人表现发放相当于两个月基本工资的浮动奖金，员工工作满一年相当于拿 15 个月工资。新员工第一年综合薪水 20000 元左右。

3. 公司为每位员工办理社会保险(包括养老、医疗、工伤、失业)和团体人身意外保险；非深圳户籍员工生小孩可以报销生育费用。

4. 公司员工每年享受 10 天带薪年假（工龄满 5 年后增加为 15 天），12 天带薪病假，3 个月带薪住院假，另外公司还提供婚假、产假和丧假。

5. 公司在元旦、五一、国庆、中秋等节日各发放节日费 200 元，春节发放 950 元。

6. 公司免费提供全新公寓式宿舍，住宿条件优良，6 人一间，每间宿舍配有电扇，热水器，有独立的洗手间、冲凉房、及阳台；每层楼设有公用电话，水电费超出公司规定范围由员工平均分摊；员工食堂食物品种丰富，服务优良。

7. 公司宿舍区内有乒乓球、羽毛球等体育设施，卡拉 OK，阅览室、医务室、超市等文化娱乐设施，公司生活区附近有大型超市、电影院、健身房、篮球场、医院等各种设施，公司提供免费穿梭巴士运行于工厂、宿舍和周边大型生活区之间，以方便员工的工作和生活。

8. 公司为每位员工提供广阔的发展空间和良好的晋升机会。

9. 世界一流生产设备，全中央空调车间，工作环境安全、干净、舒适。

职业前景

自从日立诞生之日起，我们一直坚持“以人为本”的人才理念，并以此作为日立培养人才的理论基础。我们认为：人才能力的提高是公司和个人共同努力的结果。一方面，公司应该不断地为员工提供开发个人能力的机会；另一方面，员工为了提高自身价值，应该不断地进行自我能力的开发。只有通过双方的努力，才可以培养出优秀的人才。

在中国，日立也在积极致力于员工个人能力的开发和培养，为了打造出适应全球发展需要的优秀人才，日立正在实施集团规模的一系列培训，具体项目有：

1. 管理技巧培训（初级、中级）
2. 营销培训（初级）（中级）
3. 采购基础培训
4. 财务基础培训
5. 新职员集训等

此外，日立还将定期选拔有杰出表现的员工，派他们前往日本，接受日立的研究所以及产业部门的培训，同时还会举办面向日立集团全球各公司的高级管理人才的“国际化管理人才培训”，这些培训正在筹备之中。

如果你想了解更多日立的概况，你可以访问日立官方网站：<http://www.hitachi.com.cn/>

第二章、日立笔试面试资料

2.1 日立电梯有限公司面筋

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2017 年 8 月 22 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2111893-1-1.html>

行政助理面试经验(济南)

群面，面试官会给你一些讨论的问题，你需要高度参与进去，发表自己的意见，给面试官留下好的印象

面试官问的问题：

度假酒店为何没有完成规定的营业额，找去具体原因，原因一共 10 个，5 人一个小组，商量出最终的 3 个具有代表性的答案，找出一个代表回答。

2.2 日立电梯（中国）有限公司福建分公司销售代表面试过程

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2017 年 8 月 22 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2111891-1-1.html>

一对一面试，是一个很年轻的 HR，首先是让自我介绍，然后我介绍了三分钟左右。面试官又问，问什么秋季招聘没来，一直等到春季招聘才来我们公司。我说我在考研，然后又问对于销售竞争怎么看，我说销售没有竞争就不会做的好！

面试官问的问题：

第一，请做一下简单的自我介绍。

第二，为什么秋季招聘没来，等到春季招聘。

第三，期望工作地点是哪里？

第四，你是哪里人，为什么要在福建？

第五，你对销售的竞争怎么看？

第六，你有没有什么问题要问的？

2.3 机电/机械助理工程师面试经验(广州萝岗) - 广州日立电梯

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2017 年 8 月 22 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2111889-1-1.html>

面试的地点是日立的自动扶梯公司，在萝岗区，面试方式是无领导小组讨论 人

数 10 人

案例是一个公司分开四个部门，每个部门分 2-3 人，争取 1000 万的资金成功分配到各个部分，每个部门需要争取多点资金，然后得出统一结论
结束后还有提问，而且问的问题比较多

说下你们刚才表现的优点和缺点

如果你们之中只有三个人能进下一轮，你推荐谁，可以推荐你自己

你们觉得作为一个机械工程团队需要注意的东西是什么

请从技术，安全，以及成本这三个方面来论述一下，作为一个技术团队，需要怎么考虑

电梯的技术核心是什么，随便说

还有几个问题，忘记了，因为问得挺多的

2.4 财务专员面试

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2016 年 7 月 22 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2048584-1-1.html>

- 1.申请的日立电梯总部的“乐活计划”财务岗，因为学校在南昌，所以就在江西分公司面试的。
- 2.初面是无领导小组讨论，七个人一组，案例比较简单，时间也挺长的，可以讨论半小时，最后选出一个人出来做总结。在面试中，要争取说话的机会，也不要太强势了。
- 3.我们组还是挺和谐的，但是后来结束之后，面试官说我们组有一点不足是最开始应该要确立一个计时者和领导和发言人，感觉应该是日企的缘故，他们比较喜欢按规矩来，大家下次面试注意一点吧。

2.5 管理培训生面试

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2016 年 7 月 22 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2048579-1-1.html>

面试经历:

简单自我介绍, 对工作的看法, 分两轮, 第一轮是一个二十来岁的 HR, 第二轮是地区项目负责人, 过程很轻松

面试官提的问题:

自我介绍, 对工作你怎么看, 能不能接受比较恶劣的工作环境, 因为之后可能会下工地, 你遇到过最困难的事情是什么

2.6 机电/机械助理工程师面试

本文原发于应届生 BBS, 发布时间: 2016 年 7 月 22 日

地址: <http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2048578-1-1.html>

其实我只面了一面, 现在正在等二面。一面是群面, 问题是“你选择好公司还是好上司, 讨论并得出结果以及支持你结果的五个理由”。讨论完之后面试官单独问了我两个问题: “你觉得你在这个讨论之中扮演了什么角色?” “满分 10 分, 你给这次讨论打多少分?”

2.7 见习财务主管面试

本文原发于应届生 BBS, 发布时间: 2016 年 7 月 22 日


地址: <http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2048573-1-1.html>

一面是 HR, 就是初步筛选简历的那个人, 他问了些基本情况, 比如自我介绍, 职业规划, 为什么选择日立等等, 这些平时有准备过的问题都可以对答如流。当天下午就通知我进行二面, 是一位优雅的职业女经理, 也没有提问专业知识问题, 问过一个问题印象比较深刻: 大学期间遇到的最困难的时期, 如何过来的? 一星期后通知我三面, 目前还在准备中。


2.8 16.10.9 日立电梯笔经分享

本文原发于应届生 BBS, 发布时间: 2016 年 10 月 9 日

地址: <http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2057722-1-1.html>

昨晚填完日立电梯总部的网申, 翻了好多论坛都没发现有笔经的分享  , LZ 心里好没底, 但因为网申完已经 11 点多了, 所以今天早上起来再做。

也不知道怎么准备, 就点进去做了, 网测 60 分钟, 考的是类似行测的题目, 全中文, 有选词语, 数字推理, 图案推理, 还有一些其他的段落选中心观点的。做的时候只有提示时间和页数, 完全不知道有多少题, 心中完全没

底,  前面花了比较多时间, 后面时间就不够了, 加上又不知道后面还有多少题, 有些数字题都是乱蒙的, 来赶时间, 没想到后面有一页突然就是只有两道题(前面都是每页 8 或 9 题的)感觉前面蒙的都浪费了。。。。。



，最后还有两道大题，都是给一段文字，然后一些数字分析小题，总体来说我觉得时间是比较紧的。听说应届生是个神奇的地方，来献上我的第一篇帖子，加上日立的帖子实在太少了！所以就分享一下。求能通过到



下一轮。祝大家都能早日拿到自己心仪的 offer!



2.9 电气工程师面试

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2015 年 7 月 9 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1972808-1-1.html>

面试比较简单，面试官也比较随和。整个面试过程都是比较顺利，面试官问了一个很简单的关于变压器的问题，但是我并没有具体回答出来。后来面试官问我喜欢读什么书，我说了许多关于这方面的东西，然后就过了面试。

【转】

2.10 机械助理工程师面试

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2015 年 7 月 9 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1972807-1-1.html>

无领导小组讨论，8 个人一组，显得很正式，每个人座位前有编号。讨论问题是：你认为阿里巴巴是否可能取消双十一，列出 5 个理由。流程跟一般的无领导小组面试一样，先每人自我介绍，然后 5 分钟浏览题目，5 分钟思考，之后半个钟讨论，再推选一位代表总结。

【转】

2.11 人事专员岗面试

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2015 年 7 月 9 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1972806-1-1.html>

- 1.群面。八人一组，题目为讨论唐僧师徒四人谁是最无关紧要的。
- 2.单面。人事主管单面，主要问一些专业问题。
- 3.压力面。五位面试官针对简历提问，问题追问比较犀利。

【转】

2.12 人力资源实习生面试

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2015 年 7 月 9 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1972805-1-1.html>

主要还是看你在哪 地域问题面试官问了不少次 对着那一组的四个人挨个问了个遍 虽然我是本地的 但他居然问我愿不愿意去其他城市

【转】

2.13 研究院助理岗面试

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2015 年 7 月 9 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1972804-1-1.html>

面试官人很好，一个日立资源一个部门负责人，是日本人，用英语面试，人非常的好，就是两个非英语国家的人用英语面试交流，挺有意思的，推荐~

【转】

2.14 2014 年 10 月 27 日立电梯机械笔试题目

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2015 年 7 月 9 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1972796-1-1.html>

2014 年 10 月 27 日立电梯机械笔试题目

考试要求不准带手机，不准交头接耳，分开座。上交所有答题纸，所以仅仅靠记忆，记得不太清楚，大家参考一下吧。没找答案，只是记得的选项。图画的不准确。

三种题型，单项选择题、多项选择题、判断题。

- 1、在 solidworks 等软件中，草图的存在方式：记得一个选项是完全定义，欠定义、过定义。
- 2、在承受轴向力的情况下，下面哪种方式杆的柔性最好，哪种最差？
- 3、焊缝为什么要对称布置？减小应力？提高效率？.....
- 4、带传动传动比不稳定的原因？选项：小带轮滑动、大带轮滑动、打滑、存在弹性滑动。
- 5、蜗轮蜗杆传动时蜗轮蜗杆之间的夹角？相较于 90、交错与 90、.....
- 6、渐开线斜齿齿轮传动的条件？压力角相等、模数相同、转向
- 7、基于第三象限理论的视图是？
- 8、表面粗糙度的符号？那是加工余量，那是.....
- 9、图中所示是什么配合？间隙、过渡、过盈
- 10、中碳钢与高碳钢的区别？3%,5%,6%,7%
- 11、哪种钢适合做低速中用刀具？碳素结构钢，合金工具钢，高速钢

其他的记不住了

- 1、下面哪些是合金调质钢

Cr40、Cr20.....

- 2、下面是间隙配合的是？

- 3、进行齿轮强度计算时应校核？齿根弯曲疲劳强度、齿面接触疲劳强度
- 4、导轨 XX 精度包括导轨本身的几何精度和导轨与其他零件的位置精度？
接触、表面、位置、几何
- 5、下面图形中的的展开尺寸最接近多少？
- 6、UG/SOLIDWORKS 中同一个草图可以被不同的特征共用吗？
- 7 哪种梁的截面抗弯强度最好？
工字梁、矩形梁、圆截面梁、环状截面梁
- 8、提高梁强度刚度的措施？
提高表面强度、平均分布载荷、适当安排和布置载荷.....
- 9、引起机械振动的原因是，零件
不均匀、不同心、不同圆
- 10、蜗轮蜗杆传动传动比大，传动效率高？
- 11、杆件失稳后，承受很小的力也会失效。
- 12、圆柱斜齿齿轮能正确啮合的条件？
压力角相等、模数相等、齿的倾斜方向相反
- 12、 想要表面精度高的空，一般采用什么加工方式？
钻孔、车孔、铣孔、铰孔等
- 13、 影响刀具的扩散磨损的主要原因是？
材料结构、温度、切削速度等
- 14、 当主轴转速升高后，哪个参数也会增加
切削速度、进给速度、进给量等

2.15 日立电梯（中国）一面

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1803671-1-1.html>

发帖攒人品~

两周前参加了日立电梯的宣讲会，宣讲完之后笔试，笔试有行测、有专业题。全国只招 30 几个人，觉得没什么希望，就很快做完交卷了。

上周意外收到一面通知，到广州大石日立电梯研发中心面试。今天下午参加了一面。无领导小组讨论，8 个人。题目是关于腐败的，先是每个人自我介绍，然后看题目，时间控制在 10 分钟内。然后开始讨论，讨论是否赞成公务员高薪养廉？理由？至少 5 个理由

我们组进展的并不好，讨论时间是 30 分钟，太长了~

然后派代表总结

总结完问有没有补充，没有补充。然后就问了 5 个人没人一个问题，其中有一个人被问了两个问题，还有 3 个人是没有被问问题的、、

然后就介绍了、、。我觉得我挂了。赞 RP 留下次用吧。

大家找工作加油。

2.16 日立笔试资料

笔试内容（全英文）主要为两个部分：

选择与翻译选择部分

又分为 3 块：

1、字母数字（35 题 10 分钟）

就是看前面的字母或数字，找出规律，补充一个。个人感觉字母比较难点，数字比较简单。可能是我天生对字母不敏感。如果有和我差不多的，可以考虑先做后面的数字题再做前面的字母题。

2、图形（35 题 15 分钟）

也是找规律，就是很简单的图形，大部分都没什么问题，少部分没想到也没办法。

3、简单数学应用（30 题 20 分钟）

这部分感觉像 GRE 的数学部分，但估计还简单点，主要是题目要看懂，数学不难。第一部分中的感觉是不难，但时间非常紧，没几个人能在规定的时间内全部作出来的，反正我是没有做完。其实主要是个时间问题，否则人人都可以的满分（不要太白痴）。

翻译部分：汉译英 及 英译汉

1、汉译英

一段讲日立成立，与 IBM 合并，发展的中文，大概 100 汉字左右。

2、英译汉

一段说日立的信息创新，把电脑上面的数据存储扩展到日常家电上面，大概也是 100 单词。这部分也不难，主要我英语差了点，估计被人鄙视了。

2.17 日立电梯一面经历

今天下午参加了哈尔滨日立电梯一面，刚给我了短信通知，说一面通过了，第一次面试外企公司，感觉很正式，三个面试官，四个学生同时面试的，下面说一下面试题目，一共三个自我陈述，一个是自我介绍，一个是自己的职业规划，一个是用一个词来形容自己，并且举例证明这个词。后来有个人事经理问我们，昨天的笔试如果今天再考一遍，会不会成绩有所不同。

关于自我介绍，我是按老套路说的，和个人简历差不多的内容，开始感谢给我面试机会，最后要说下自己的优点，并且感谢考虑我的入职申请，其中有一个同学是用四个词来介绍的自己，这个感觉不错，不是老套路，还可以说明自己的优势，下次可以考虑借鉴。呵呵

关于职业规划，我是开始就准备好的，这个就不是很难了。。。

后来用个词形容自己，并且举例说明，这个我说了自己的坚持，用一个生活的例子，一个学习的例子分别说明了一下。。还是感觉可以的。。

如果再考一次成绩会有什么变化？不要说什么都没有，这样说明你根本就不会随时提高自己，说最近由于也参加了些面试，每次回去都会有所总结，所以相信会有所提高，但是可能不会太大。。

提问时，考官总是让我们自己发言，总是会问一下，谁先说？如果可以，我是尽量先说的，总要敢于表现自己，这时候可不是谦虚的时候。。呵呵

明天二面，希望也能够顺利。。。

2.18 日立面经

于是经过被电信和电网的网申 BS 后，RP 似乎有点好转，但我还是非常惊讶，居然是在东莞招聘会上的 RP 爆发~那真是做梦都没想到，第一个给予我复试机会的居然可以是一间日企~这间在我看来遥不可及、高高在上的日企~

更没想到的是，面试我的是一位这么和善的大叔，和爸爸一样年纪的敦厚和蔼的大叔~或许这只是 HR 们的共有特质？

免去繁杂的自我介绍，和善的 HR 大叔直接就从简历上的一些小细节开始提问，缓解我的紧张情绪，再逐渐了解我的各个方面。尽管 HR 大叔在结束面试时说对我的表现比较满意，具体能不能通过还要等总经理的面试，但我只是觉得这是 HR 们的“万能结束语”，于是劝自己别高兴太早……在这里主要想记下自己需要改进的方面。

1、说话要有 point。好几个问题的回答都让 HR 大叔感到我答非所问，最后还是要 HR 大叔把问题具体化、量化后我才能说到点上。

2、心里面一定要时刻装着一大堆例子。待人处事方面的，处理矛盾方面的，优点、缺点，生活或学习上曾经遇到的最大的挫折与成功等等。举例子才能具体说明问题。

3、要有自己的独特见解。就我这么中庸的性格，几乎面对任何事情的看法都非常中庸，这可是非常不济啊。。就像写英语的议论文，你必须要选择站在某一面，而不能说两面都好都一样。。

带着 noway 仔之前对我“面试辅导”的两项核心思想——“把面试当作去聊天”“其实 HR 只是希望能招到一个勤恳、真诚的人而已”，我消除了积累已久的恐惧，终于踏出了“稳工”的步伐，虽然是很迟……

关于“其实 HR 只是希望能招到一个勤恳、真诚的人而已”这一点，经过这次面试后我也深有体会，的确是这样的。假如你成绩不算好，经历也不算精彩，但只要你是个真诚的、愿意吃亏、愿意学习的人，企业也会非常欢迎你~

共勉喵！~ 于闹腾腾的、冷飕飕的十一月~

2.19 第一次面试给了日立

收到日立（中国）有限公司的面试通知是比较意外的一件事情，大约距离我网申 1 家的两个上海分公司的职位已经有一个月了吧。

12 月 11 日，早上 8 点 30，到达茂名南路瑞金大厦 18 楼。心想星期天还要面试，hr 真是很敬业。

一路上被“面试接待处”的黄色箭头指引着，觉得这个习惯很*化。敲门，发现里面已经聚集了大约 7、8 个人了。hr 甚是 pp，再度感叹!!!!

8 点 50，介绍今天笔试、面试流程。9 点，笔试开始。

分为两套考卷。1 是中文笔试题，分为 10 道时事题，略像高考时政题。可惜这个我没准备。哭一下。考了欧盟 1 月召开的会议通过的的决定，考了神六，考了人大通过的什么什么法，似乎还有*核问题，诸如此类。估计是很难临时抱佛脚的。

此外还有 20 道一般常识题。居然在其中发现秦始皇统一中国的年代。作为历史系的一员，真是亲切万分啊~~~

此外还有逻辑、数列等。约为 10 道另一套是英文，完全照搬 TOEIC 的笔试部分，很简单。自我感觉良好~~~ 9 点 40，准时收考卷。分组，准备面试。

我被分在第一组//sigh

一位女生缺考，减少了个竞争者。^_^V

三位面试官，其中两个是*人，由始至终都没说过一句话。真是难以琢磨啊。blabla 地问我们的应该是个很厉害的角色吧。长得异常 pp。真怀疑日立是不是把 pp 女生都拐进来了。期间日立人才什么什么中心的一个 jj 也加入了面试官的队伍，不过也只是参与打分。每个人的简历似乎都 copy 到各个面试官手里，看到他们不停地写啊画

啊的，那个日本人还用铅笔头上的橡皮擦啊擦的，不晓得在搞什么名堂。

面试的问题很简单。

1. 说说你大学生活里的一件事情，谈谈你从中学到了什么。
2. 用三到五个词来概括别人对你的评价。
3. 如果你的上司交给你一项任务之后就出差了，而你在他出差期间发现这个任务中尚有问题存在的地方，但是，你无法联络到你的上司，你应当怎么办。

面试语言为中文，至少面试官是一直说中文的。但是回答必须是先用中文说一遍，然后自己选择用英文或者日文再重述一遍自己先前的回答。

鉴于是*企业，又有两个*人在场，我自然选择日语^_^

个人觉得最后一个问题还是早回答比较占优势。因为最后一个回答的女生俨然是只能附和我们的答案了。cft她一下。

btw，穿正装的人很少。。。我被冻傻了//泪

值得表扬的是 hr 说，明天他们就会处理 10 号和 11 号两天的第一轮面试者的成绩，大约三天后一定开始电话通知参加第二轮面试的同学。

sigh，只可惜日立中国上海分公司这次只招两个人。想必是场你死我活的战役。严重做好了被 bs 的准备。经历了简历被 bs、笔试被 bs，那么，还是要经历一次面试被 bs，人生才算完整吧^_^
以上。

2.20 上海日立二面

去日立二面是在周五的早上。在面试接待室里，hr 讲了一天的面试流程，今天似乎总共 20 个人进入二面，而最终只留下 9 人进入 final，再从 9 人中最后的最后留下 2 人。是场很残酷的竞争。

有四个从北京来的女生，拎着行李来的。还有一个男生是来自武汉的。我和身边的上外日语系 mm 还有一个人 mm 揣摩了一下，觉得日立给报销来回车旅费外加酒店住宿应当是有一定理由的吧，那么他们五个人注定会进入 final，这样一来只剩下 4 个名额进入 final。我们都觉得机会渺茫。

20 个人被分成 2 个小组。我们 B 组被安排在另一个房间进行小组面试和日文笔试。先是日文笔试。交大男的手机响了两次，1 居然就那么在考场里接了电话了。pfpf 笔试很难。真的。。。很难。最后是用日文写一封关于与三井协商，降低原材料成本什么的商业信函。这个还稍许简单一些。前面的日语题基本上都是关于词汇的选择题。我要疯掉了。

笔试 over，进入下一个环节。

自我介绍，中文即可，给 2 分钟，介绍名字的结果是必须让在场所有人都能牢记你的名字。然后是玩了个关于名字的游戏。没什么新意，不过还是挺有趣的。

接下来是一个让小组成员共同解决的 topic——你如何理解人力资源部门“以人为本”的方针，并结合具体实例说明你的论点。个人觉得我们似乎回答的都不是特别好。毕竟这个题目给的看似很简单，那么就很难回答到点子上。

小组讨论时间为 7 分钟，遭遇华师大某很能讲的女生，浪费在她阐述她同学、她朋友身上的经历上大概有若干分钟吧。我和上外的 mm 不停看表。华师大女仍然侃侃而谈。时间就那么浪费了。交大男还是思路挺清晰的。武汉男的名字被大家遗忘若干次。cft。我们的发言人是人大的 mm，很有首席发言人的风范。可爱极了。

整个小组讨论还是很和谐的，用人大的 mm 的话来说——该解决的都解决了，解决不了的还是没解决。毕

竟只给这么点时间，要解决制度上的问题怎么想也是不可能的。

上午的二面算是结束了。午餐时间吃了日立提供的工作餐。撑啊撑~和上外 mm 聊了就业，觉得前途渺茫。。。。。。下午，发布谁去谁留。很残酷。

为了避免面试者的尴尬，hr 让报到号码的人拎着包到外面去，所以，我们并不知道谁留下了谁被 ko 了。尽管谜底很清楚了，但是我依然很紧张。毕竟直接从 hr 嘴里听到“很遗憾”三个字该是怎样的心情，我一点准备也没有。

走的时候和人大 mm 道别了。心里在想，或许不会再见面了。稍许有点悲伤。在 final 面的房间门口，hr 小心翼翼地说——很遗憾。我心情平静。说了谢谢。把号码牌还给 hr。进电梯，离开。我在想，参加一次明知道结局的二面是不是挺无奈的呢。回来的路上，手机丢了 55555555555555 马上去移动大厅办了 sim 卡。买了新手机。回家路上收到电通的人事总务总监打来的二面通知电话。心情才好了起来。此时，心里依然对前途充满着灰蒙蒙的感觉。

觉得，上海的这个冬天更冷了。

2.21 日立电梯的三次面试

准备工作：看招聘要求，然后上网搜索相关资料。先了解该公司是干什么的，二是了解其所招聘职位又是干什么的，记下几个关键词搜索再搜索，考虑怎么能跟自己的工作经验拉上边，最后把自己简历修改成对方可以理解的针对性简历。比如对方招的是“监理”，你的简历求职意向一栏必须加上“工程监理员”，底下的工作经验更要改成监理能干的事，这样对方就会觉得你靠谱了。

第一面：是在人才市场，对方是一个小女生。先让我介绍了一下自己，简单的聊了聊，就回去等通知了。

第二面：两周了才收到复试通知。去到他们公司，由三个人对我面试，带头人是工程部的部长。先让我谈一下以往的工作内容，还是对这个职位的认识，又丢出一个案例让我分析分析，最后那部长还临时兴匆匆的拿了张纸，出了个命题作文，说要考验一下我的公文能力。结束后他们三人都对我很满意，信誓旦旦的保证没问题了，让我等通知来上班。

第三面：意料之外的，第二天又来了个总经理的面试，也没谈什么，主要是把我所应聘的岗位工作流程给我说了说，然后跟我明确了薪酬待遇，一般般，属于可去可不去。于是我又回去等通知了：)

就在第三次面试的这天，我又收到了其他两个公司的面试通知，一个房地产公司，一个市政公司。。AZA!

2.22 面试日立的经过：成功通过,但还是没去

对于日企，有种种不好的传言，不过我倒是不太在意。但从感情上讲，我总是觉得在日企工作有些别扭。犹豫了很久才投了这份简历，心想拿到 offer 再狠狠拒掉，可以享受一下欺负小日本的快感，但愿我不要沦落到为日企打工的地步。

在招聘会上投了简历，不久接到面试通知。面试有 2 轮，第一轮在 12 月中旬，第二轮在 12 月底。第一轮面试需要作一个 ppt，讲讲自己的研究经历，研究院嘛，比较注重的是研究而不是开发。日企果然是很严谨，甚至有点死板：规定每人讲 7 分钟，把 ppt 由几部分过程，每部分讲多长时间都规定好了。面试的时候，电脑上有一个计时的小软件，点一下鼠标就开始倒计时。呵呵，不得不佩服呀。讲完 ppt 后会有问题提问，全程英文，七八个面试官。

面到这个时候，偶的英文应付一般的面试已经没问题了。我觉得英语这个东西练是一方面，但更重要的是用。我个人感觉，有意识的使用英语对于提高英语水平是最有效的方式。在整个找工作的过程中，制作英文文档，填写英文表格，回答英文问题，这些都对提高英语实战水平有很大帮助。当我后来发现这一点后，就开始有意识的多使用英语。比如：有些 email 发完之后，我会想想如果用英文这封 email 应该怎么写；有些电话打完之后，我会

想想如果用英文，话应该怎么说……我觉得只有抓住这些机会，有意识的去锻炼英语的使用，应付一般的面试足矣。

一面结束后约一周通知二面。二面主要是面对面的聊聊，大约半小时，三四个面试官。具体的问题已经记不清了，似乎没有什么很特别的地方。

在整个面试过程中给我留下印象最深的是 IPN 组的负责人，一个大约 50 岁左右的日本人。IPN 组是日立中国研究中心最大的一个组。他礼貌的态度和认真的精神我至今记忆犹新。见过这样的人，你就会知道日本在经济和技术方面巨大的成功不是偶然的。(中间插一句，由于我的一篇文章投中了一个国际会议，4 月份的时候出国开会，在巴黎转机的时候发现巴黎市区里的大型广告牌大半都是日本企业的，这个时候才意识到日本的经济实力远比我以前想象的强)。说实话，我一直对日本人没有什么好感，并且觉得在很多方面日本是一个变态的民族。但经历了这次面试之后，我不得不承认有些日本人还是不错的，并且日本民族确实有些优秀的品质。

二面之后大约不到 2 周，给了 offer。通知 offer 的时候，我正要准备回家，第二天的火车。电话就是 IPN 组的负责人打过来的。我说我马上要回家了，offer 的事情考虑下一周之内答复他，可他非要跟我面谈。我只好当天下午又赶到东三环。谈 offer 的时候，他非常的耐心。由于语言的问题（呵呵，两个非英语国家的人用英语交流），而且我问的问题也很多，他不厌其烦的给我讲了半个多小时。然后是跟人事经理谈手续和待遇问题。最后在我要离开的时候，那个日本人又过来很诚恳的说希望能加入，并送我离开办公室。

日立中国研究中心的工作以研究为主，评定业绩的主要依据是专利、论文和系统，专利最重要，论文次之。硕士进去后是研究院或者副研究院的级别(我记不清是哪一个了)，每个人的薪水会在相应级别的标准工资基础上略有不同，一年 12 个月的工资，然后根据业绩每年有 2 次奖金。我问平均起来奖金能有多少，人事经理说奖金的个体差异非常大，平均数没有意义。当时给我的月薪是 8k，人事经理说这已经高出这个级别的标准工资一截了，属于很不错的待遇。然后表示希望我尽快签。

当时我已经有了百度的 offer，并且经过反复衡量，觉得一方面自己不太喜欢作研究，另一方面去日企工作总是觉得很别扭，所以几天后发了封邮件婉言拒绝了。那个日本人还很客气的回了信，表示理解和祝福。

据我所知，目前 IT 业的外企在中国的研发中心做的大多是测试和本地化的工作，真正作研发的很少。似乎只有 MSRA 在认认真真作研究，里面以博士为主，而且海龟比较吃香，本土的博士很难做到研究员以上的级别。IBM CRL 作的工作似乎介于研究和开发之间，硕士博士差不多各有一半；IBM CSDL 主要在作测试，个别组在作开发。SUN 工程研究院纯粹作开发和测试，没有研究的内容；日立中国研究中心是作研究；intel 中国研究中心在作开发，可能有少量研究；Oracle 是作测试和本地化。如果想作核心技术的研发的话，外企在中国的研发中心并不是一个好去处。

第三章、日立求职综合经验

3.1 日立翻译一共 3 面。

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2017 年 8 月 22 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2111898-1-1.html>

面试笔试，面试，

约好面试的时间，先是 HR 一对一面试，谈了很多，问了各种方面的问题。然后 HR 拿份卷子让你做，也就是笔试。可以内容是关于公司的，只要提前做点准备就可以。题量不多，都是中日日中互译。做完之后马上就会让会日语的人看，根据做题的情况决定是否继续面试。然后有个说日语的中国人过来，看起来也挺年轻的，也不介绍自己是什么人，就开始和我交谈起来。他对我的态度看起来比较随便，令我紧张起来了，口语磕巴。没一会儿他

把我 pass 掉了。但是因之前 HR 对我好感度蛮大，直接请了头头过来再面试我，那位老先生比较客气，我就不紧张了，然后发挥挺正常的。最后通过面试，后来进公司了面对那位年轻小伙子的时候还是有点尴尬的。

3.2 日立笔试面试过程

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2017 年 8 月 22 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2111892-1-1.html>

管理培训生面试经验

按时到，然后两小时题目 一份测智商的 找出图形里特别的 还有顺序，一份测事业心的 二选一 一份是测适合哪个职业，然后电脑做题半小时，性格测试，很多题都是重复出的，最后一个经理面谈，介绍公司，询问情况

面试官问的问题：

从哪里得到的公司名称，家庭背景，兴趣爱好，最好是运动类，然后能不能吃苦，身体健康与否，大学学的学科喜欢 擅长哪一类，做过设计没有，能不能接受下工地，然后想没想过毕业做什么职业，去哪一块

3.3 【笔试+面试】日立咨询 STS2015 年 10-12 月一次笔试+三次面试正式

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2015 年 12 月 6 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2017766-1-1.html>

今年校招蛮苦的，不知道大家怎么样了，祝福那些已经拿到自己满意 offer 的小伙伴，也和那些没有拿到满意 offer 的小伙伴说，没关系，每个人都会有 good ending，只是现在 good ending 还没来，你要有耐心，越晚拿到的不一定不好。看看这里也蛮冷清的，所以我就抱着感恩的心来奉上自己的笔经和面经，希望给下一届的小伙伴带来一些帮助。

【宣讲会+第一轮初面】

日立集团在初期会有一次宣讲会，这次是在建国宾馆，当时抱着去试试的心去听听的。当时是整个集团开的宣讲会，其中有日立咨询，日立电梯，日一新国际物流等等等等。在每一个子公司介绍完成之后，就会把大家带到另外一个大厅开始进行各个子公司的初面。在初面时，各个子公司的 HR 都有一张桌子，大家分别在自己所投的公司桌子后排队进行面试，大家也可以排没有投的，只是需要等那些投的面完以后再面你们。

日立咨询的 HR 都很 nice，一般是中英文结合面试，可能会让你有一个英文的自我介绍然后再面别的，如果是一些面试经验丰富的人，应该不虚了，都是一些常规问题。其实最后主要还是以简历为主筛选通知下轮面试的。

【第二轮笔试+HR 面】

筛选过后通知第二轮笔试，在一栋小别墅里进行，那个也是 Hitachi Consulting 办公所在的地方。笔试内容就是英文版的行测+Oracle+java+c++好像有 Python 好像么有我忘了，行测为必做，其他为选做，一共一个小时答题。英文版的和 SHL 还不太一样的，每种行测题型就两题，好像一共 30 题，跳着做比较好，先做你擅长的。后面的专业知识题为每种 10 题，其实他们更想招稍微有点计算机背景的学生，但是如果你实在没有，你也很喜欢计算机编程代码之类的，有点天赋，愿意学，也 OK，专业不限制。然后你的笔试成绩当场就会出来，如果过了就会让你等一等，会有一轮 HR 的面试，如果没过，就会通知你笔试没过酱。

【第三轮 line manager 面】

在综合你笔试成绩+你的初面+你的 HR 面成绩，会通知你下一轮面试。这一轮面的主要是过你的简历，中文，我当时面了四十多分钟，面试官会让你先做一个自我介绍，然后一条一条简历的过，从你的专业到校内经历，到社会实践经历，到你的获奖经历，会经常让你拿你做事情过程中优秀的 case 出来讲讲，或者说如果碰到什么样的问

题，你会怎么样。如果这里你的简历里面有编的东西的话，一问就问出来了。

【终面 team manager 面】

最后一个面试是你那个部门最大的老大来面你，他所有问题的导向都是要问出你是不是适合这个职位，因为我面的是 STS 助理分析师，所以更多的会问你是不是一些咨询顾问的思想，方法论等等，会给你几个场景或者一些快速让你应答的问题。不过也是挺常规的，也会结合你的简历。所以最主要的还是好好准备你的简历就好了。

【最后的最后】

日立咨询主要的业务是 IT 咨询这一块，IT 里面分 ERP 和创新型 IT 解决方案，STS 就是做创新型这块的，所以如果大家要面的话要多准备准备咨询相关的架构，方法论等等，学会从客户角度看文题。最后我想说，日立整个面下来觉得对里面的人很有好感，所有面试官人都挺 nice 的，不会表现的让你压力特别大，所以还蛮有好感的，HR 也特别耐心，和善。所以，祝大家好运啦，拿到自己想要的 offer。

3.4 一个菜鸟如何拿到日立 OFFER

自我情况：

学习：本本，专业成绩垃圾，挂了，过了也都是 60、70 的。英语 CET4。其他证书没有，奖学金一次。课程设计分还行，都是 80+，有一个 90+。

学生工作：当过班长，大 1 在年级学生会混过

社会经历：没有做过兼职，实习过 2 次（家乡的移动公司，一个卖电脑的小店）

拿日立 OFFER 的经过：

宣讲没听，直接投简历走的。职位：制程工程师

通知去笔试，考耐心和英语的题目。英语纯属乱做。后被通知通过让去面。（可见笔试并不是那么难，通过率也比较高吧）

第二天去湖滨花园面。去了之后才知道是英文面试，当时很汗，因为没有准备。但是听说只要自己敢说就行，于是当时想了 10 分钟硬着头皮进去了。进去之后发现是 5 个人面我!! 一个 HRMM 一个翻译 MM 两个日本人一个中国的技术主管。一开始，hrmm 说，自我介绍一下吧，中英文都可以。我当时一愣，心想可以不英文？但是想到她都这样说了，不能丢脸，就说：have a try.然后就 blablabla……语法，用词错得一大堆！我当时听得都想去自杀了。5555555

一个日本人问：你去这几个公司实习，学到了什么？

我就开始丢些当时实习学到得一些专业知识（其实也只是了解，完全是吹）

讲完后，几个人就开始对着我得简历开始问东问西。其中有几个记得不太清楚了。举几个例子吧！

结果日本人不满意，又问：不是说知识方面，其他学到什么？

我想了想，因为这个问题还真没考虑过。然后就突出说是提前了解工作环境，学习如何和同事领导打交道，了解了公司的一些工作方式等等吧。

于是满意，另外一个日本人问：你觉得自己的缺点是什么？

我当时又汗……以前面的时候只被问过优点……又是没考虑，于是又开始扯。我说：因为我是一个比较理性的人，考虑问题的时候比较喜欢全方位去想，于是作决定的时候会显得犹豫不决，而且行动力不够，有些慢。

这个时候技术主管跳了出来：你这个 PLC 的做的是是什么？

于是就把当时做的东西讲了一遍。

又问：我问个具体的吧！做 PLC 的时候，有几个 I/O 口？

我晕!!!!!! 这个谁记得啊！

但是不要慌！我说，我想想，上个学期做的，记不太清楚。我数数吧，红灯几个，绿灯几个。。。小车几个。。（然后就把当时做的内容回忆了一下）说，大概不到 20 个（据说正确的是 16 个，还好差不多）那个主管好像还是不满意，又问，那你说说实现左转是怎么控制的？我就把 I/O 口怎么控制啊~~之类的跟他说了一下，不是很正确，反正他也不太了解（HOHO!）总之就是把他唬弄过去了。

然后就是 hrmm 问了几个无关的问题吧，不难，不记得了。

当 hrmm 问我可不可以接受加班和薪水要求的时候，我就预感 OK 了。最后，问我有没有什么要问的。我就问了补贴，发展，培训，住宿等相关的问题。OK，全部结束。

果然下午在笔试三星的时候，收到短信，说我通过。于是成功拿到日立 OFFER。

总结的经验：

首先，成绩差的同学不要老觉得自己不行，一定要有信心。这是最重要的！

然后，虽然说成绩不好，但是课程设计一定要自己去参与，亲自动手，感觉那个比书本上学得东西多很多。另外，就算没学好，那学了得部分也要认真学，比如考 60 分，那 60 分一定是你弄懂了得，而不是混。

其次呢，英语不好得同学一定要敢说，别人不在乎你得词藻有多华丽，勇于表达，就是最好得。

还有，寒假暑假可以多去实习，真正去实习，而不是去混，至少是站在旁边看。

另外，学生干部也是必要得，因为一定要锻炼自己得综合素质，比如沟通技巧，表达能力等等。

最后，对于大企业和知名公司不要有天生得畏惧。所有公司都一样，就算你很差，他也不了解你，所以把自己最优秀得一面展示出来。(面过爱默生等知名的，虽然挂了，但是感觉没什么可怕得，自己也有机会，缘分不到而已)

最后，祝正在找工作和将要找工作得同学，找到适合自己得公司，每个人都有一个光明得前途！

3.5 应聘日立电梯（中国）有限公司

2009 年 12 月 12 日，日立电梯（中国）有限公司参加了我们学校的双选会，当时参加的企业有 170 多家，最火的当然是那些名企，尤其是银行类，到上午 10 点左右，比较好的企业的前面几乎都排起了长队了。整个上午只投了两家公司，一家是兴业银行，另一家就是日立电梯了。

当天下午五点多接到日立的笔试通知，刚开始还听成兴业银行的了，把我兴奋得，后来一看邮件，才知道是日立的。

第二天去笔试，笔试题目堪比我们的期末时考试，五种题型：单选、多选、判断、计算、分录，总分 100 分，内容设计注册会计师考试的五个科目，其中会计考的题目最多，其次是税法，然后是财管，最后是审计和经济学只是顺带考了点选择题。由于很久都没看过专业书籍了，对于选择题，很多都是忘记了，尤其考了很多票据的知识，如各种票据的不同的提示付款期。最难的当然是多选题了，基本没哪个题目是完全觉得有把握的。最快的一个家伙 10 点钟交的试卷，后面的大部分是到点才交，走出考场，觉得没戏了。

当天下午，正在学院整理材料，却意外接到了日立的面试通知，回寝室打开邮件，发现群发的邮件地址栏只有六个人，我猜想通过笔试的也就 6 个人吧，暗喜。

隔天，来到其在南昌的分公司，在恒茂国际华城的 21 楼，8 点 30 到的底楼，那坐电梯的人可真是多，通知是 8:50 面试，我坐电梯到公司门口时 8:45，心想还好没迟到。进到公司后，里面的工作人员很忙碌，会议室有人正在开会，是不是听到广东话交谈的声音，一个工作人员让我先等一下，比我早到的有两个人，其中一个说他看人太多，走楼梯上来的，21 楼诶，真是服了他了。到了九点左右，等会议室的人开完会出来，我们面试的人来了 5 个了，我们进去会议室，等待面试。

谁也没想到，面试的形式居然会是无领导小组讨论，就是传说中的群殴。我感觉到非常意外，因为我们面试的是见习财务主管(别看它名称是主管，我看过他们网站的员工发展路径，主管是最底层的，主管上面是基层管理，然后中层管理，然后高层管理)，一般面试财务类的是一对一或多对一，今个头次碰到这么个面试形式的。

题目是中国经济在此次金融危机中率先复苏，但中国政府还是提出要进行产业调整，请预测调整的措施，大概意思就是这样吧，讨论 30 分钟，形成报告 5 分钟，最后总结发言 5 分钟，面试官有三个，全是女的，他们坐在离我们比较远的沙发上，此时还有一位同学没来。

面试官首先让我们先自我介绍一下，我拿纸记下了其他人的名字，有两个我们财大的，一个师大的，一个师

院的，轮到我自我介绍时，由于太紧张吧，居然把上午好说成下午好了。每个人一分钟左右。

介绍完成后，其中一个面试官说我们可以开始看题并自行讨论了，于是我们五个人开始看题目，过了不到半分钟，我们财大一财经的同学首先发言了，接着是师院的，接着是另一位财大会院的，接着是师大的，最后是我，我表现确实不太好，语无伦次似的，大概每个人都说了一下自己的观点，之后就是自由讨论，这个自由讨论，基本就是另外两个财大的同学和那个师院的同学说话多，那个师大的和我都没怎么说话，期间，第六位同学来了，然后待了不到一分钟又走了，我估计他也没想到居然是这么个面试形式。讨论得没什么主题，比较乱，那个师院的同学嗓门大，而且自认为很厉害，可是他题目的方向都看错了，在我们都谈政府调控措施时，他就抢过话题，老是说，政府调控是一方面，企业也是要配合的，接着他就要说企业配合的方面了，终于，另外两个财大的同学听不下去了，又不好打断，就指着我说让我来说，我就打断了那位师院的同学，说题目只要求我们说政府的政策，不需要谈企业。一会儿后，面试官提醒我们说时间不多了，可以做总结了，此刻我们才分不同方向来突破，然后又是一阵，最后，师院的那个嗓门大的同学做了总结发言。

期间我都有拿笔在记他们的观点，也试图当这个组织的领导，却是没有勇气说。

经验如下：开始时，应该第一个发言，发言内容并不涉及议题本身，而是涉及讨论的流程、时间的安排以及讨论规则，例如，可以安排先每个人一分钟说下自己对议题的看法，然后在进行分方向突破，可以安排一个人来进行计时，这样可以合理安排时间，还可以规定，别人说话时不能冒然打断，因为刚开始，其他人都还在看议题，而且并没有多少人有群殴经验，所以，一般大家都会听你的，当他们都说的时候你就可以记下他们的观点，然后等他们说完，你可以象征性的总结，然后提出分方向来突破，对于之后的自由讨论偏离的主题，作为一个领导的话，更是要出面将主题拉回来。最后，要争取当总结发言人。

对于我所进行这次群殴面试，其实第六位同学的到来本来可以为我加分的，因为他进来后没有自我介绍，如果我发言的时候能介绍我们每个成员（因为每个成员的名字我都记下了），然后让他自我介绍下，接着说下讨论安排，那么我这次肯定能通过，可是我当时都想到了却没勇气做，总是很犹豫，不果断啊。

面试结束后我就知道这次很烂了，说话说太少了，而且声音不大，没什么出彩点。

晚上接到面试结果，如我所料，我被淘汰了。

不过想想这个面试过程，其实挺好玩的，平时很少有机会这么去讨论，当我们都从办公大楼出来时，我们都感觉彼此挺熟悉似的，呵呵。

找工作还在进行着呢，学校的招聘会接近尾声了，以后或许更多的是网申或者跑到外地去？昨天打电话给我家一个亲戚，说让他帮我问下他们公司要做财务的不，其实我家里人早就想我回家找他商量然后去他所在的公司，只是我一直觉得应该先去外面闯闯。上个礼拜爷爷过世，家里人聚在一起，又说起了我工作的事，我也考虑了，说等到12号我们学校的双选会过后我还没找到工作，我就回家做了。

顿时感觉自己特没用，自己的事情不能解决，亏还读了四年的大学，到头来还是要家里人去求别人。

回学校后又要忙着论文的事，1月10号答辩，这个月底论文是肯定要交上去的，可是我都没开头……郁

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（第十五版，2021 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，2021 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>

