

2021 应届生 校园招聘

中德安联篇



应届生论坛中德安联版：

<http://bbs.yingjiesheng.com/forum-293-1.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 中德安联简介.....	3
1.1 中德安联概况	3
1.2 中德安联发展状况	3
1.3 安联保险	4
第二章 中德安联面试经验.....	5
2.1 中德安联——modeling 精算师.....	5
2.2 中德安联人力实习面试.....	6
2.3 行政助理面经.....	6
2.4 财务助理面试经验.....	6
2.5 中德安联人寿保险 - 财务实习面试经历.....	6
2.6 面试总结：中德安联储备干部.....	7
2.7 面试中德安联人寿保险 - GA 实习生.....	8
2.8 大家对中德安联这一家保险公司评价如何？	8
2.9 经验：中德安联人寿保险 - 电话客服(成都).....	9
2.10 面试中德安联的 实习生（成都）	9
2.11 公司整体的氛围还是挺好的.....	9
2.12 一共有三轮面试，都不难（销售顾问）	9
2.13 面试中德安联人寿保险的金融团队主管	9
2.14 新鲜 OT 笔试经验	10
2.15 上海群面.....	10
2.16 安联面试.....	10
2.17 中德安联面试.....	11
2.18 中德安联电面.....	12
2.19 电面 上海.....	12
2.20 上海 11.10 中德安联电面.....	12
2.21 安联电面.....	13
2.22 Allianz HR MT 补招面经.....	13
第三章 中德安联综合求职经验.....	14
3.1 中德安联的普通员工发展之旅.....	14
3.2 中德安联 笔试（第二批）	16
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 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 中德安联简介

1.1 中德安联概况

中德安联人寿保险有限公司（Allianz China Life Insurance Co., Ltd.），原安联大众人寿保险有限公司，是中国第一家获准开业的欧洲合资寿险公司。中德安联由全球最大保险集团之一的德国安联保险集团和中国中信信托投资有限责任公司合资组建，于1999年1月25日在上海正式开业。

凭借国际风险管理和本土金融领域技术的最佳结合，中德安联以度身定造的保险方案，专业的培训系统和诚信的服务态度盛誉市场。公司通过代理人团队、银行、保险经纪公司和保险代理公司等在内的多渠道营销模式，为个人及团体客户提供全面完善的专业保险金融服务，范围覆盖养老、投资、教育、医疗、意外 等各领域，全方位满足客户的需求。

以国内领先合资寿险公司为目标，中德安联不断加快在中国的发展步伐，并以全国性保险公司的规模纵深拓展，迅速在各地建立营销服务网络。

展望未来，中德安联人寿保险有限公司将不断参与中国人寿保险市场的发展，以更先进、更全面的国际化标准服务全国的消费者

1.2 中德安联发展状况

中德安联在亚太

在亚太地区，安联集团拥有强大的业务网络，并在几乎所有的重要国家和地区设有分支机构，地区总部设于新加坡。

为了加强在亚太区的市场地位，安联的举措不断。1998年底，安联收购了澳大利亚第七大保险公司 MMI 的全部股份，使其成为安联的全资子公司；在中国大陆，安联于1998年底获得监管部门的最终批准，成立安联大众人寿保险有限公司，合资公司1999年1月25日于上海正式营业；在新加坡，安联再保险公司于今年早些时候成立，以进一步提升安联在亚太地区的再保险业务；在中国香港，安联持股89%的安宜信用保险香港有限公司于1999年4月正式开业；5月，安联收购韩国第一人寿保险公司后成为韩国最大的外国保险公司；6月，安联在中国台湾收购了两家保险公司从而进入台湾保险市场；7月，安联在越南获得经营非寿险业务的许可证成为当地首家外商全资保险公司。

安联集团在亚太区的业务发展已进入第二阶段。在此过程中，安联将注重加强其亚太区市场地位、增加包括资产管理在内的市场份额。安联集团已建立起遍及亚太区的业务网络，为今后的进一步发展奠定了坚实的基础。

中德安联在中国

早在1917年，安联就在中国上海建立了第一个办事处。70年代末，中国保险业刚开始恢复之际，安联董事会代表团就于1979年访问了中国人民保险公司总部，建立了同中国保险界的联系。此次访问后不久，安联集团同人保正式签订了关于再保险和保险技术传输的合作协议。

经中国人民银行批准，安联集团于 1993 年 12 月在北京开设了第一家代表处；1994 年在上海和广州成立了代表处。在安联上海代表处，有来自总部设于欧洲的安联风险咨询和顾问公司的技术专家提供的有关技术和风险管理的咨询。1998 年底，安联大众人寿保险有限公司获准 营业，安联拥有该合资公司 51% 的股份。安联是首家在上海经营寿险业务的欧洲保险公司。

长期以来，安联以其雄厚的资金和技术力量在再保险领域与中国保险界保持着密切合作，有力地保障了一批国家重点项目的建设，其中包括著名的二滩和小浪底水利枢纽工程、上海的大众汽车、广州地铁以及香港新机场等项目。

作为世界领先的保险集团，无论何时何地，安联将利用其超强的财务实力和保险专有技术为客户的成功与发展提供强有力的保障。

1.3 安联保险

公司概况

成立时间：1890 年

最新排名：22

公司业绩：1999 年

营业收入 74,178.2 百万美元

公司主页：<http://www.allianz.com/>

安联致辞：“安全保障是人类生存的永恒主题和基本需求。当今社会，科技的进步、人类生活水平的提高以及世界范围内人员的流动激发并增强了人们对 所创造财富的保护意识，以至这些财富能为我们的子孙万代所享用。这就为全球性的保险集团提供了巨大的增长机遇。我们将与我们的股东、客户以及员工分享这些 机遇所带来的成果。”

公司发展历程

总部设于德国慕尼黑的安联保险集团是欧洲最大的保险集团，同时也是世界领先的综合性保险集团和资产管理集团之一。1999 年营业收入为 74,178.2 百万美元。凭借收益的大幅增长、遍及世界的业务网络、以及多元化的管理结构，安联集团已为下一个千年的发展做好了充分准备。

安联于 1890 年始创于德国柏林。创业伊始，安联就注重开设新险种。安联早在 1900 年就率先开办工程险业务，如今在该领域它处于世界领先的地 位。通过收购国内保险公司，建立和完善销售网络，安联很快跃升为德国保险界的先导。1922 年安联寿险公司成立，进一步巩固了它的领先地位。今天，安联寿 险已成为欧洲最大的寿险公司。

1954年，安联总部迁至慕尼黑，随后公司业务迅速恢复。从50年代起，安联先后在法、意等国开设分公司，在德国境外拓展集团规模。在80和90年代，许多德国以外的著名保险公司纷纷加盟安联集团，其中包括意大利的RAS、英国的Cornhill、美国的Fireman's Fund和瑞士保险集团ELVIA。1998年初，安联又成功收购了世界第六大综合保险公司-法国AGF保险集团。

今日安联

在1998年8月公布的美国“幸福”杂志全球500家最大公司排名中，安联列第28位。1999年营业收入为74,178.2百万美元。

作为世界最大的投资者之一，安联集团拥有西门子、巴斯夫、大众汽车等世界著名工业集团的股份，同时也投资于德意志银行、德累斯登银行等著名金融机构。另外，安联集团还是全球300多家分支机构的主要股东。通过广泛的国际客户服务网络，安联得以成为许多在中国有大量投资的国际著名工业集团的亲密伙伴。作为主要承保人，安联为世界500家最大公司中的近百家公司提供保险服务，其中包括IBM和可口可乐公司。

作为国际主要的工业险承保人之一，安联在世界各地拥有一批高素质的工程师。这些专家不仅为客户提供专业咨询，还可根据客户的不同需求为他们设计特殊保险保障。

设在慕尼黑近郊的安联技术中心为世界保险企业唯一的专业研究机构，专门从事工业事故的研究预防和机动车安全性的改良。该中心以处于世界领先地位的研究成果和技术经验为工业客户、保险界同行、汽车厂家和工程设计人员在防灾防损方面提供着强有力的支持。

如果你想了解更多中德安联的概况，你可以访问应届生BBS中德安联专版：

<http://bbs.yingjiesheng.com/forum-293-1.html>

第二章 中德安联面试经验

2.1 中德安联——modeling 精算师

本文原发于应届生BBS，发布时间：2017年8月26日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2112346-1-1.html>

公司地理位置很不错，位于陆家嘴环路。我是赴美留学生毕业回国，有美国直保公司的实习经历，通过51网申该职位的，HR很快通知面试。HR很热心，联系安排面试做的都很让人舒服。面的是modeling的精算岗，是个我十分想要进的一个组，工作是直接配合总精来做modeling，主要是协助Valuation组开发一些model来完成US GAAP的financial report，算是精算工作中的核心了。

面试分两轮，第一轮是HR和一个Valuation组的部门主管一起面的，问了简历上的与精算相关的经历，对Valuation, Pricing, Modeling的理解，使用MoSes的熟知程度，未来5年的人生规划，一些行为问题(Behaviorial)等，过程约40-50分钟。第二轮面总精，总精挺忙的，很快就面完了，主要还是关注之前做过的精算项目，尤其

是建模方面的,深入介绍了下这个岗位的职能,也很关注对 MoSes 的使用。最后没有收到 offer,觉得还是对 MoSes 的了解没有达到要求。

望对各位有用, 祝以后前去面试的同学好运! 为自己攒 rp~

2.2 中德安联人力实习面试

本文原发于应届生 BBS, 发布时间: 2017 年 7 月 27 日

地址: <http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2109379-1-1.html>

人力资源专员

因为面试的是实习生。所以 HR 姐姐在一给小会议室问了一下之前有没有 HR 的经历, 因为在学校的社团是负责这一块, 就大致讲了一下。还是和实际工作有差距, 不过其实 HR 想要看到的就是你的态度和学习能力。毕竟任何工作刚开展都是要学习的嘛。全程中文, 很简单

2.3 行政助理面经

本文原发于应届生 BBS, 发布时间: 2017 年 7 月 27 日

地址: <http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2109378-1-1.html>

HR 问了一些基本情况, 学校啊, 实习啊, 成绩啊。然后做了一套试题, 关于人格分析的还有英语阅读题。不是很难。整体还好。

你的性格上的优势和劣势?

性格影响受爸爸较多还是妈妈较多?

英语成绩?

平时在校成绩?

2.4 财务助理面试经验

本文原发于应届生 BBS, 发布时间: 2017 年 7 月 27 日

地址: <http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2109377-1-1.html>

第一轮面试: hr 电面问个人的基本情况及对 excel 的熟悉程度; 第二面: 财务主管面试, 主要是个人的基本请款及对行业的大概认识, 氛围很轻松; 第三轮: 上海财务部的人电话面试, 时间比较短, 也是个人情况, 对工作职责的了解及个人发展等基本请款, 面试后一周内有通知, 现在在等通知不知道过不过。

2.5 中德安联人寿保险 - 财务实习面试经历

本文原发于应届生 BBS, 发布时间: 2017 年 7 月 27 日

地址: <http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2109376-1-1.html>

通过邮件的方式把简历发给 hr，过了几天后由 hr 联系我及相关部门负责人（导师）进行面试。因为部门急需实习生（上一实习生即将离职），所以就通过电话面试进行初次沟通。部门相关负责人认可后就直接与 hr 联系哪天开始报道实习了。

有没有相关工作经验？

是否会做手工帐？

国内外会计处理方法不同会不会造成影响。

大致的提了下实习内容是什么，问是否能胜任工作。

在前一份工作里面学习到什么？为什么辞职？？

2.6 面试总结：中德安联储备干部

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2016 年 7 月 15 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2047914-1-1.html>

面试是 group discussion，十人一组，但我们只有 3 男 6 女，一人没来...发下题目，才知道是一个自己早已耳熟能详的题目，沉船逃生，15 人排序...

我第一次 group discussion 是上学期 global market 实习生时做的月球逃生，接着有 nestle 的 ac，有 avon 里不知所谓的一次，这是第四次了...应该算一个 experienced player 了吧？

第一次在 gm，没敢怎么表现，只是以工科理性的思维提出了一些辅助性的建议；第二次 nestle，由于全是工科，我的英文优势明显，加上经验帮助，我完全主导了整个讨论；第三次，不知所谓的 marketing，我讲了两句话，叨了一次别人，然后就不作声了，完全没兴趣，没 passion 跟他们耗...

这次，我们必须先轮流讲一下自己意见，然后讨论小组意见，最后选人总结，每人还要选 2 个组员推荐到下一轮，并说明理由...我是 1 号，我每次都得先讲，连推荐也是我先，有点残酷...

过程中，我不是主导者，但我也不觉得有谁是主导...或许，这是潜在的一招，自己做不了最出众的一个时，就尽量维持一个民主的氛围，不要让谁有特别出众的机会...

我没有争取做总结，一来可能自己对讨论结果的把握不大；二来，我觉得做总结并不能给我加多少分，毕竟开始时每人已经总结过一遍了；三是，大家推举出来做总结的女生，我并不觉得对我威胁有多大...

推荐组员的时候，我是第一个讲的，我当时并没有想到假惺惺的推荐一下自己...后面有几个都推荐了自己...但一个有趣的状况，在推荐我的人中，有两个是推荐了自己和我，但都不约而同地把我排在他自己前面，这是不是说你承认我是比你好的呢？既然你推荐自己，以表现自信，就应该自信的彻底一点...

我第四次 group discussion，以前战绩是 1 胜 2 负，这次能不能扳回一城呢？

总结：

- 1、讲话，其实并不是在讲话，是讲 point!
- 2、确保自己有一个清晰且不常改变的标准，确立自己表达意见的基本原则。
- 3、当你不能掌控大局的时候，多运用投票机制，不要让任何人掌控大局，做成一种让大家一起决定大局的“假像”。
- 4、所谓讨论，并不是让你说服别人改变他的决定或标准，而是让别人妥协，在不改变原本决定或标准的情况下向你妥协。
- 5、兼顾团队，无论你是否掌控大局，适时表达自己意见后，询问他人，尤其是机会较少的队员的意见，能表现你团队精神，将你塑造成团队中无形的领导角色。

面试官提的问题：

沉船逃生，15 人排序

2.7 面试中德安联人寿保险 - GA 实习生

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2016 年 7 月 15 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2047912-1-1.html>

当天上午来面的估计也就只有我一个人，在没有竞争者的情况下我觉得自己的表现不算很糟糕，最后听那个姐姐的意思估计也是差不多愿意接受我的意思了。（想到这里，突然想起来一个问题，也许在面试的时候所有的面试官都会给你一种感觉，让你觉得她对你很满意，感觉自己很有希望。现在想想，这种错觉真是危险，让我的小心肝多破碎了多少次啊.....）面完之后我不怕死的问她，这个 ga intern 到底是什么的缩写，是不是 german allianz 的意思，结果她告诉我说是 general affair 的意思，狂汗。然后她说让我再等一下。我想是不是去找人事部啦（哎，对形式估计不足），又等了快 10 分钟，进来一个男的，让我做自我介绍，我当时就懵了，我靠，怎么又来一遍！他把之前问的一些问题又问了一遍，我当时满郁闷，思路也不是很清楚吧，在说到自己的第二专业的时候花了好多口舌来跟人家解释二专和辅修专业的区别，其实完全没有必要的，意识到这一点后我更加沮丧了.....最后他说恩会和同事们商量后给我答复（这句话一出来我就知道基本没戏了，但凡对方给这个答复，那么基本上这次面试就是 over 了，以后也别想有什么消息了。我唯一收到的一封据信还是网申 dow 失败后的若干月后拿到的，恩 itt 也给过我一封。）不死心的问了期限是多久， he 说是 2 到 3 天，问他的姓名的时候拿到了一张名片，这个男人原来是行政总监，看起来应该是个蛮大的官吧，哎我伤心啊.....

2.8 大家对中德安联这一家保险公司评价如何？

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2016 年 7 月 15 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2047911-1-1.html>

安联这个品牌在全球范围内是一个非常响亮的名字，120 多年的历史，稳居世界 500 强的前 30。不过由于中国政策的问题，安联在中国只能以合资的形式存在，即中德安联，且发展较缓慢。名气自然比不上整天电视上看到的平安、人寿、太平洋等国产保险公司，不过它的保险产品的设计还是可以的。

2.9 经验：中德安联人寿保险 - 电话客服(成都)

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2016 年 7 月 15 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2047910-1-1.html>

是群面的，但是面试上了第二天就可以工作，是家外企公司，福利待遇不错。群面之前说可以提问，可能我提问提得有点多，面试我的时候没有花太多的时间询问我。

面试官提的问题：

家庭住址，离职原因，对上一份工作的看法。没有问我很多问题，所以我没有通过。心情还是很低落的，毕竟觉得自己有点没发挥好。

2.10 面试中德安联的 实习生（成都）

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2016 年 7 月 15 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2047909-1-1.html>

全中文 基本问经历和介绍工作内容 然后给了一份资料让英翻中 可以查字典 15 分钟内 面试的主管人很好 很有礼貌

2.11 公司整体的氛围还是挺好的

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2016 年 7 月 15 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2047908-1-1.html>

公司整体的氛围还是挺好的 同事之间关系简单 没那么复杂 可以轻松工作。管理合理，人性化，领导不会苛刻。

2.12 一共有三轮面试，都不难（销售顾问）

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2016 年 7 月 15 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2047907-1-1.html>

3 轮面试其实说是看你的能力，其实看背景居多。如果是本地人，他就会认为你有很多亲戚，朋友在这个城市，对他们很有利，几乎没有什么疑问就会录取你。

虽说是外企保险公司，其实，目的，录用机制，待遇和国内的保险公司没什么区别。

2.13 面试中德安联人寿保险的金融团队主管

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2016 年 7 月 15 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2047906-1-1.html>

- 1.等待区，填写性格测试
- 2.人事面试，无非就是自我介绍，询问为什么换工作，对自己的3年内规划，对职位的了解和看法，本人对职位的要求、薪资水平、转正沟通等；
- 3.区域总面试，自我介绍，对职位的了解和看法，对待未来工作的展望，对自己的要求和压力，既往工作的荣誉和绩优了解，职责范围沟通，喜欢什么样的领导等

2.14 新鲜 OT 笔试经验

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2014 年 11 月 26 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1920888-1-1.html>

LZ 11.26 上午收到在线测试邮件和短信，之前在某招聘会投递的简历顺便和 HR 做了个剪短的面试拿了个直接进入笔试环节的 passport。

笔试分三部分，共 272 道题，全中文

第一部分 17 分钟（好像是）：数字推理（难度小），图形推理（和 SHL 的图形推理类似），逻辑推理（类似 GMAT 的 CR），忘记题目数量，但感觉时间有些紧。LZ 没有做过行测，估计和行测差不多吧；

第二部分 30 分钟：情景测试，类似性格测试，时间充裕；

第三部分 50 分钟：190 道题，性格测试，be yourself 就好，时间非常充裕。

小伙伴们不要担心，笔试总体没有以往笔经说的那么难，估计他家看的是准确率和候选人性格的匹配程度，希望对即将做题的童鞋们有帮助，祝大家进入下一轮！

2.15 上海群面

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2014 年 4 月 10 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1854388-1-1.html>

楼主先说，这贴是用来吐槽的。。。。

20 人群面分三组，中文 case 这些都是很常规的小组面试，让楼主觉得无语的是她进入单面的人选。。前两组有几个大佬很能讲的居然全都没有进，最后 7 人都是那种讲话轻声细语的。

楼主深度怀疑这个 HR MT 的职位找的是 C&B 模块的，又不能太外放又不能很呆。。。。那中德安联就不对了，索性讲开要找内向话不多的不就行了么。。。。。。小组群面绝对是面霸脱引而出啊，没遇见过这种情况。。。。哎，希望学妹加油了。。。。。。。。给跪！！！！！！

2.16 安联面试

我是报广州中德安联的管训生的，银保方向。。

8 号早上 11 点去安联的工作地点面试。。

并没有像网上说的群面什么的，广州这边的面试就是 1 VS 2。。

一个是银保方向的负责人，男的；另一个是人力资源总监，女的；

不用担心，两个面试官都狠 nice。。

我的面试时间差不多持续 40 分钟左右，针对我的简历提问，还有她们会问做过的项目，在学校的职责，你大学中最难忘的事情，最难以处理的项目什么的等等。。。

这里建议大家简历上还是写自己有做过的事情比较好，因为面试官会继续追问下去的。。

面试 40 分钟，前 30 分钟是中文的，后面 10 分钟是英文的，所以大家还是好好准备一下英文吧。

虽然英文不是很难，但是昨晚我忘了准备了，今天的英文估计悲催了。。。

还有我顺便问了一下管训生（银保方向）是干嘛的，这个职位主要是通过培训，然后在培训期间根据每个人的不同能力然后确定职位的。。。所以现在也不清楚主要是涉及到哪些职位。。。

希望对大家有用啦。。。

2.17 中德安联面试

在应届生上得到了很多有用的消息，但是中德安联的版块很是冷清啊，上周三参加了安联的面试，希望对后面去面试的同学有点用。面试内容不同的岗位可能不太一样，我是内审的。

上午，群面。四楼的小会议室，桌上已经放好了大家的名牌和倒好的水，很是体贴呀。本来我们这场是 11 个人的，那天三个同学没有来，可能是已经拿到 offer 了吧，于是八个人就更好分组了。没有自我介绍的环节，大家还都是刚知道对方的名字就要上场了。先自己阅读十分钟案例资料，然后小组讨论四十分 钟。然后是 presentation，可以小组选一个人，也可以每个人上去讲一部分，这个看大家的意见了。当天讨论非常之和谐啊，之前也去面过一个咨询公司，但是都是好 aggressive 的人哦，好怕怕，完全没有发挥出来，每说一句话都会有人 challenge 你，还有的人说话没完没了，信息也未必有用，就是不停得说，让你插不上话，但是中德安联的群面气氛就非常好。可能是时间充分的原因吧，四十分钟，大家可以完全有时间把想表达的东西说出来，每个人都有机会。讨论的时候会有 hr 的两位姐姐和一位内审的姐姐在旁边听讨论内容，两个小组是两个会议室，所以互相没有干扰，三个考官会在两个会议室轮流看看，做一下记录。

我们组选了我做 presentation，大概五分钟。非常感谢我们小组的其他三位同学呀，很信任我，让我上去讲了，小 D，小 Y，小 W，谢谢你们。

presentation 之后对方小组可以就内容提问，时间大概是五分钟左右。

之后会有二十分钟的时间，大家可以互相聊一聊，这个时候考官出去商量入选下一轮的名单。

二十分钟也很愉快，大家相谈甚欢。还互相留了电话。

最刺激的时刻到了!!!! 八进三!!!!

还好有我的名字，我的心啊!!! 那个跳啊!!! :108)

中午，所有参加面试的同学到食堂吃饭，中德安联有食堂，这点不错，呵呵，因为位置比较偏，要是没有食堂还真是挺麻烦呢。

下午，单面。这次我是第一个面试的。一位 hr 一位内审，问了很多简历上的问题，还有就是像其他公司那样的结构性面试的一些问题，没有专业性的问题。历时四 十分钟，讲的我口干舌燥，好久没有讲那么多话了。。。。面试好了，没有觉得表现特别好，也没有觉得表现差。没看出来考官喜欢我还是不喜欢。。结束了只是觉得今

天太难熬了，终于过去了!

PS:全程中文，呵呵~~~

还有陆家嘴地铁站下来 1 号口，东方明珠下面有蔡陆专线等，到东昌路渡口的就行，在东昌路渡口下来再往前走一点，几栋矮矮的房子就行了，千万别想的特别壮观，也就五六层~

祝大家发挥出色~~~:97)

2.18 中德安联电面

上午 11:45 安联打电话来，信号不好没有接到，不知道是哪里的电话，还好有来电提醒功能。下午自己打过去，发现他们午休好长~~~12 点到下午 2 点的样子~~~~~

- 1、英文自我介绍
 - 2、用三个词概括一下自己的特点
 - 3、参加过什么学生工作遇到过什么麻烦
 - 4、成长中遇到的难题
 - 5、自由提问
 - 6、研讨会会问高层什么问题
- 结束~~~~

2.19 电面 上海

三个问题一英两中：英文自我介绍，参加过的活动中扮演什么角色贡献是什么，活动中碰到困难怎么解决。然后让提问，我就问了后面的流程，说 24 日有一个宣讲会什么的，然后就是一面二面，年底前发 offer。最后问我如果被邀请参加宣讲会会问 CEO 什么问题。

2.20 上海 11.10 中德安联电面

昨天晚上 4:30，错过了中德安联的电话，晚上 6 点多接到电话的时候刚好在外面吃饭，再次错过。HR 姐姐很好的，说晚点再打过来。。我紧张啊紧张，饭也吃不下。结果晚上 8 点的时候说今天有点晚，所以明天上午面试。

今天早上 10 点 HR 姐姐准时打来电话。为了防止信号不好，再次打了座机。

先用英语做个自我介绍，之后问优势劣势。。。到这里，我英文是在不咋地，后面是中文了。

问了研究生期间参加了些什么社团活动。。。我说本科参加的比较多。。

接下来就问本科参加了些什么社团？主要做了些什么？

又问了最大的挫折是什么？我 Blabla，答得不好。。

最后让我问个问题。。我 blabla。。

最后 HR 姐姐说上海 11.24 号有个什么东东，没听清楚，反正让去参加增加对安联的了解之类的。

大家加油哦，我肯定覆灭了，英语一定要好哦，讲话不要嗯呀，啊的，我助词太多了。。失败啊。都是些经典问题啦，大家是可以准备的，我准备不够充分。

第一次发帖，希望没有语无伦次

2.21 安联电面

前两天刚做了他家的 online test

今天下午突然接到电话。。

电面是英文面试。。

预计 10 分钟左右，我说了 15 分钟。。

主要问题：

- 1、自我介绍
- 2、针对我的兴趣爱好问了两个问题
- 3、问我如果一个人遇到困难的时候，会怎么处理。
- 4、问了一些实习经历的问题
- 5、问了实习经历与专业关系的问题
- 6、你的职业生涯规划
- 7、最后让我问他一个问题

是一个年轻的男 hr，人应该是很 nice 的。。

btw,我申的是上海的 government relationship MT

2.22 Allianz HR MT 补招面经

一个人,要被提升为某 IT 公司销售部门的总经理,前任是因故离开公司的,他这个部门有十五个下属,其中三个是原来平级的同事.

他上任后面临一系列的问题,共有 8 个,涉及方方面面.个人认为泄露案例不太厚道,所以具体问题省略。。。。
总经理 5 天之内要看到你对这些问题的解决报告.

每组十个人

10 分钟阅读案例的时间

45 分钟自由讨论

最后五分钟选一个人出来做 presentation

不能在案例纸上写字

有草稿纸可以记录笔记

需要自己带笔

群面之后 马上宣布结果

战绩:总体 MM 居多

8 号某场次 10 进 3 人 进入个面

9 号某场次 10 进 1 人 进入个面

具体选拔标准不详,建议建立清晰的思考框架,不要太 A,也不要太低调!

群殴挂了,所以个面具体内容不详 欢迎补充

面试时候可以看到黄浦江的江景 实在是一大美事

我来说说个面。个面就是和 2 位 HR 经理 one-one。不是太 Challenge, 面试官比较 Kind。基本上全部中文面, 基于简历进行一些问答。本人“有幸”还被问了 2 个英文问题。HR 说过年之前肯定出 Offer。12 号应该是最后一天的 AC 吧, 接下来大家一起等待 Offer。Bless~

BTW, 本来以为只招一个, 后来一个内部 HR MM 说会招 5 个, 每个 HR 的 Function 招一个。究竟如何, 不得而知, 拭目以待。

第三章 中德安联综合求职经验

3.1 中德安联的普通员工发展之旅

其实安联的人力资源实践还是很不错的。

越看越喜欢。嘿嘿

让培训之光普照“芸芸众生” ——中德安联的普通员工发展之旅

普通员工是企业战略执行的大军, 是企业的宝贵资源, 他们的能力高低, 决定了企业战略的执行能力。

作者 顾增旺 冯婷婷

顾增旺 原中德安联人寿保险有限公司学习及发展资深总监

普通员工是企业战略执行的大军, 是企业的宝贵资源, 他们的能力高低, 决定了企业战略的执行能力; 普通员工也是企业人

才库的重要来源, 是企业长远发展的动力保障。一个好的普通员工发展体系也将很好地提升企业的雇主品牌和员工敬业度, 从而提升企业的核心竞争力。

通常, 企业里普通员工(Staff or individual contributor)与管理人员(People manager or line manager)的比例为 70%: 30%。而在员工培训和发展投入比例上, 大部分企业的做法是将 70%的人力和财力投入到管理人员的发展上, 特别是对高潜力的领导人发展的投入。例如, 提到管理人员的发展, 一定会谈到丰富而“昂贵”的管理和领导力培训。那么占人员总数 70%的普通员工——“芸芸众生”(Vital many)该如何在剩余的 30%的资源情况下发展呢? 在这里, 介绍一下中德安联的一些做法, 希望能对大家有所助益。

导入“70-20-10”

混合式培养理念

“70-20-10”混合式培养理念最早是于上个世纪 80 年代末由 Morgan McCall, Robert Eichinger 和 Michael Lombardo 在研究组织能力的时候提出来的, 他们认为组织能力和领导力的培养模式是多样化的, 不只是常规的培训就可以培养出来的, 其中:

70%能力培养来自于做日常工作(learning by experience);

20%能力培养来自于与导师、企业教练、上级经理和同事的反馈和影响(learning by relationship);

10%能力培养来自于常规的课堂学习、研讨会、读书等(learning by training)。

该理念一经提出后，在众多国际著名企业得到广泛关注，如摩托罗拉、惠普、IBM、3M、Intel 等。通过 20 多年的实践，这一理念的有效性得到了充分证明，它已经被称为企业员工发展的一般法则。如今，这一法则在中德安联落地生根。

该法则尤其适用于普通员工，其最主要的原因是可以帮助企业很好地介绍普通员工发展的策略，即员工若需要得到成长和发展，应该把 70% 的时间和精力放在做好本职工作，或者找到适合自己的工作来发展自我上，把 20% 的时间和精力放在向同事或领域专家学习来发展自我上，求助于培训的比例应该是 10% 左右。而相应的企业在推行该法则的时候，员工发展的职责和分工是由员工个人、员工的直属经理和人力资源部或负责员工发展的部门一起来承担的，即 70% 部分主要由员工自己和直属经理来承担，20% 部分主要由员工和导师等辅导人来承担，10% 由主要员工和人力资源或学习方案提供者来承担。具体而言，员工主要的职责是成为自我职业发展的主人，明确自己的职业发展方向和所需要的技能；直线经理是促进者和推动者，帮助员工把握在企业里的职业发展方向，正确引导、辅导员工发展；人力资源或员工发展部门确保员工发展资源有效并鼓励倡导。“70-20-10”发展文化，可以用三角形来形容三者的关系(见图表 1)。

导入“70-20-10”混合式培养法则对企业和员工而言，可以避免形成“员工发展就是培训”的误区。(对于“员工发展”，正确的解释是“员工发展涵盖了包括培训在内的很多方式，员工发展是员工、人员经理、人力资源或员工发展部门共同的事业”)。这样，企业的普通员工不仅可以拥有多样化的培养方式，而且在发展员工的同时又培养了经理人员辅导下属的能力，真正做到了组织学习。此外，导入这种混合式培养法则后，人力资源花在普通员工培训上的开销也可以更加有针对性地投入。事实证明，企业用仅仅 30% 的资源，是可以做好 70% 的普通员工发展的。

实施员工自我职业发展规划 IDP

IDP(Individual Development Plan)，即员工自我职业生涯规划，是企业开展普通员工发展工作非常实用的一个工具和模型。企业实施 IDP 的好处是能够让员工自己掌管自己在企业里的职业生涯和发展。

在中德安联，具体的做法是设计出一套 IDP，结合公司的胜任力模型和能力提升模型，帮助员工寻找自我发展的缺陷(Gap)，然后结合企业现有的“70-20-10”培养资源，选择合适的自我发展方式。IDP 的制订是员工和直接主管一起来完成的，要求以一对一的面谈来完成，人力资源学习和发展部门负责监督和提供咨询服务。IDP 通常是年初制定，与员工的绩效管理系统一并归口执行，实施周期为一年，以确保 IDP 得到切实管理和有效执行。

推动 IDP 发展的前提是企业已经有很好的职业发展规划方针和学习发展体系，因此，IDP 的实施也能很好地验证企业“70-20-10”混合发展模式的有效性。在中德安联，目前整个行业经受着金融危机，与此同时，组织又面临着人员结构的新变动，公司尤其重视和推行 IDP，并从 CEO 层面加强组织重视和培养员工，鼓励员工和直接主管一起制定自我发展计划。在这个时期，公司在介绍“70-20-10”的发展方式的时候，还推出了包括培训在内的 12 种培养菜单(辅导、项目、任务、教学参与、决定、影响、培训、读书、轮岗、演讲等)。培训以外的“10”的部分由学习发展部门主导和推动。从 2009 年 4 月份开始，从公司层面推出了“员工发展之旅之管理培训”系列和“员工发展之旅之员工培训”系列，通过这两大统一的培训项目来提升组织应对变革和保持高绩效的能力。

建立有效的通用技能培训体系

企业开展普通员工发展的一个必不可少的部分就是相应的培训体系，这也是整个企业员工发展的“10”的部分，这个部分主要是指新员工培训和过了试用期的员工通用技能培训。

新员工培训

新员工培训每个公司都会有，但是中德安联的新员工培训独具特色。中德安联的新员工培训不只针对刚入职的员工，还包括过了试用期后 4 个月内的员工。总结起来有以下三个特点(见图表 2)。

1. 新员工培训包括五个模块，这五个模块是新员工的“必修课”，时间跨度为 910 个月。其中三个模块在 6 个月试用期内，另两个模块在试用期通过以后 24 个月内进行；

2. 在试用期内进行的三个模块是：“初识安联” Know about Allianz(网上学习，课堂培训，部门经理辅导)、“融入安联” Connect to Allianz(团队拓展)、“同住安联” Live in Allianz(新员工论坛将邀请老员工分享在安联的故

事);

3. 新员工完成试用期后继续提供两个文化加强的培训模块是：“成功在安联” Success in Allianz (企业基本职业道德，中德文化差异，安联的商务礼仪)和“点亮你我” Delight U, Delight Me(安联客户至上文化理念培训)。

过了试用期的员工通用技能培训

通用技能的培训体系建立在将员工个人学习意愿与组织发展的需求(企业战略和胜任力模型)相结合的基础上，这样的体系才是有效地符合企业长期发展所需要的员工通用技能培训体系。因此，与新员工培训不同的是，更多培训项目是“选修课”。

在中德安联，员工通用技能培训体系主要是基于胜任力模型搭建的，在企业 11 个胜任力要求下，设计了针对以下三个主要能力的培训体系，每个培训体系分别针对不同的胜任力要求：

1. 个人成效培训系列 (Individual Effectiveness)
2. 人际成效培训系列 (Interpersonal Effectiveness)
3. 团队培训系列成效(Team Effectiveness)

在实施这些培训项目的时候，我们还应用了网上学习和课堂培训两种模式，同时根据公司战略的重点标明哪些培训是必须要参加的，哪些培训是自由选择的。在 2009 年中德安联组织变革时期，公司要求所有员工都参加三门必修课程：“鱼”、“适应变革和有效沟通”和“自我职业规划 IDP”，这三门课程统一称为“员工发展之旅”。

员工通用技能培训体系在企业里的推广，可以通过 IDP 来有效执行，让员工用 IDP 制定发展计划的同时制定培训计划，由直接主管的监督，人力资源学习和发展部门帮助和安排下一起完成。

中德安联的“员工发展之旅”培训正在如火如荼地开展，“70—20—10”和 IDP 已经成为企业员工发展不可或缺的一部分。回顾员工通用技能培训体系建立的历程，一个很好的启示是员工通用技能培训的讲师队伍建设问题。鉴于通常企业在普通员工(Vital many 芸芸众生)的培训投入仅 30%左右，那么发展内部讲师队伍将是一个很好的解决方案，这是一个值得进一步探讨的领域。(作者 顾增旺 冯婷婷)

3.2 中德安联 笔试（第二批）

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2011 年 3 月 10 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/forum.php?mod=viewthread&tid=548497>

刚做了网上测试，题目类型跟行测差不多，但总体难度比行测低，尤其是数字推理与材料分析、计算题部分。时间是一个小时，有点紧，可能是因为太久没做这些题了。

建议做题的时候准备好计算机和草稿纸，还要熟悉用计算机怎么计算幂，因为今天计算的时候涉及了几遍。另外，每一个网页 20 道题，一旦点击下一页，就不可以返回，所以建议要确认结果差不多了才点下一页。

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>

