中国留学生
商科岗位求职
保姆级攻略

选职能。读岗位。做证据。练面试。

01 咨询与专业服务

02 金融、会计与财务

03 市场与品牌

04 运营与供应链

05 商业与经营分析

06 销售与商务拓展

AI酋长Andy

流量 AI 联合创始人、星觉 AI 创始人 · 星觉科技 · 北京

微信 AIPMAndy · 免费完整开放 / VERSION 1.0 / 2026-11-13

06

阅读指引 / BEFORE YOU START

先选一条路线，再完成一份证据。

本书帮助你回答三个问题：我适合哪类商科职能，如何满足岗位要求，怎样证明自己能做。请按目标地区、实际职责和招聘入口使用，不按专业名称无差别投递。

每一步都写输入、操作、输出、验收与错误处理。所有案例和候选人样例均明确标注为教学模拟；课程、证书和模拟不能冒充实际工作经历。

作者与版本

AI酋长Andy · 流量 AI 联合创始人、星觉 AI 创始人 · 星觉科技 · 北京
微信：AIPMAndy
版本：1.0 · 核对日期：2026-11-13

GitHub Pages（发布状态见 VERIFY.md）
个人官网 metaver.vip · 公司官网 www.a6no1.cn

范围与使用

覆盖北美、欧洲、亚洲、大洋洲及回国申请。非洲、南美洲不在本册范围；各国家和职能的覆盖深度不同。政策、职位状态和批次日期以官方现行页面为准。来源表区分适用范围和限制。

免费内容完整开放。职业方向判断、材料诊断与面试陪跑是自愿选择的服务，不承诺录用或薪资。原创文字与教学数据 CC BY 4.0；网站代码 MIT。第三方来源、商标与招聘内容归各权利人。

目录 / CONTENTS

从问题进入正文

先找到职能，再证明你能做 5
用真实岗位选职能 8
把经历变成能力证据 12
咨询与专业服务：把商业问题变成可检查的判断 16
金融、会计与企业财务：先选工作对象，再选证书 22
市场与品牌：证明你能理解消费者，并把预算变成可检验的业务选择 28
运营与供应链：证明你能让流程在成本、服务和约束之间运行 33
商业分析与经营分析：把数字变成可审查的业务判断 38
销售与商务拓展：证明你能发现合适客户，推进下一步，并诚实管理机会 43
北美：先把工作资格与招聘资格分开 48
欧洲：国家、语言和项目要分开研究 53
亚洲与中东：先核身份，再核语言和职能 65
大洋洲：毕业工作权与企业开放范围要同时核对 77
回国求职：把留学经历变成岗位证据 81
分路线组织申请材料 89
面试、案例与展示怎么练 94
常见障碍：把问题拆到可以行动 97
用申请记录调整目标 100
咨询案例题面 104
咨询案例｜输入数据 107
咨询案例参考答案 109
咨询案例评分与复盘 113
A｜FP&A; 完整案例题面 115
金融会计案例｜输入数据 117
A｜FP&A; 参考答案 124
A｜FP&A; 评分与复盘 127
B｜核算与审计：六条发票记录 129

C｜信贷：利润为正，是否就能借款？ 131
D｜公司研究：企业价值与股权价值 132
市场品牌案例｜输入数据 134
案例 03：归因成绩很好，要不要继续加预算？ 135
运营供应链案例｜输入数据 139
案例 04：仓库放不下，又不能断货，怎么补货？ 141
商业分析案例｜输入数据 145
案例 05：每组转化率都提高，总转化率为什么下降？ 146
销售商务案例｜输入数据 150
案例 06：哪些商机值得推进，价值该怎样算？ 153
可编辑模板：先复制，再填真实信息 157
来源、日期与适用边界 160

从这里开始 / 01

先找到职能，再证明你能做

你需要拿到的第一份成果，是一张能解释选择的岗位表：**我申请什么职能、在哪个地区、通过什么入口、凭什么进入下一轮。**

本攻略面向商科及相关专业的中国留学生，适用于在读、毕业前、毕业后与回国申请。覆盖北美、欧洲、亚洲、大洋洲及中国大陆回国就业；非洲、南美洲不在本册范围。覆盖深度在地区章逐项说明。版本：1.0，研究核验日期：2026-11-13。

作者：**AI酋长Andy**，流量 AI 联合创始人、星觉 AI 创始人 · 星觉科技 · 北京 · 微信：**AIPMAndy**。作者提供求职咨询与陪跑；本册不把这些背景解释为对所有国家、金融牌照或雇主招聘流程的专业执业资格。

六个入口，对应六种工作结果

你要解决的问题	先看哪条路线	应交出的第一份证据
公司应该做什么，为什么	咨询与专业服务	有假设、计算、备选方案的决策备忘录
账准不准、钱去哪、是否值得投	金融与会计	可核对的模型、现金解释、证据与异常清单
谁会买、怎么触达、是否有效	市场与品牌	受众洞察、信息方案、预算与验证设计
货、人和流程如何按要求交付	运营与供应链	供需计划、成本服务取舍与异常处理
经营表现为何变化，下一步做什么	商业与经营分析	数据口径、可重算分析与行动建议
怎样找到合适客户并推进合作	销售与商务拓展	客户研究、发现问题的对话与商机推进记录

“金融”不等于投行，“市场”不等于写文案，“运营”不等于社媒，“商业分析”也不自动等于数据科学。各路线继续拆分子职能。专业名称只是一条背景信息，实际职责才是选岗单位。

先按你所处阶段行动

仍在读。 用学校的职业服务、实习政策和课程项目建立第一份真实证据。先核对能否合法实习、是否需要学校批准、是否必须在毕业后返回学校；不要假设“没有工资就不算工作”。

毕业前。 同时记录毕业日期、最终成绩确认日、签证到期日和项目入职日期。它们可能不是同一天。为毕业生项目与直接招聘分别建表，不能认为毕业后再准备也来得及。

已毕业。 第一件事是确认现有工作资格和毕业生项目的毕业年份要求。第二件事是找真正适合初级候选人的职位。只有高级岗开放时，不能靠把教学项目写成工作经历去补年限。

准备回国。 给每家雇主分别记录其应届生定义、学历材料、毕业日期窗口与入职要求。国家学历认证与企业校招资格是两件事。海外学位也不意味着跳过中文笔试、群面或业务表达训练。

第一周做出六件东西

以下数量是可调整的训练安排，不是就业成功公式。时间紧的人先完成最小产出，不需要通读全部地区。

1. **输入：** 真实经历、毕业日期、当前所在地和工作资格文件。**操作：** 填个人约束页，把“已确认”与“未知”分开。**输出：** 一张资格与时间表。**验收：** 每个决定是否能投的条件有出处。**错误处理：** 资格不清时联系学校国际学生办公室或招聘方，不自行推断。
2. **输入：** 六条职能的工作描述。**操作：** 选两个方向，各找三条同层级、同地区的原始 JD。**输出：** 六条岗位研究记录。**验收：** 每条有岗位编号、原文链接、毕业窗口、语言和资格要求。**错误处理：** 只有过期岗位时可作能力研究，另找有效申请入口。
3. **输入：** JD 和个人经历。**操作：** 每条职责对应一件可展示的证据。**输出：** 能力证据表。**验收：** 能说明本人作用、材料来源和限制。**错误处理：** 没有证据就写缺口，不写熟练掌握。
4. **输入：** 主方向对应案例包。**操作：** 限时独立完成，再看参考答案。**输出：** 一份工作样本与五分钟讲解。**验收：** 别人可以复算关键数字并追问。**错误处理：** 不会做时回到最短缺的一项基础训练，不一次补全部知识。
5. **输入：** 一个仍开放、门槛匹配的职位。**操作：** 做中英文定向材料和资格核对。**输出：** 一套可提交申请。**验收：** 所有经历和日期真实；学校项目、证书、模拟各自标明。**错误处理：** 招聘表单与简历要求不一致时保存差异，按雇主要求补充。

6. **输入：** 申请回执、面试记录与自评。**操作：** 按同职能、同地区、同批次复盘。**输出：** 下一周保留、调整和停止事项。**验收：** 每项调整对应一条观察。**错误处理：** 样本太少时先补证据，不把沉默解释成单一原因。

怎么使用材料包

网站提供按职能和地区的入口；PDF 包含完整教程、案例、填写示例和来源；Markdown 可直接修改；CSV 和 Excel 工作簿用于记录。案例包提供题目、模拟数据、答案与评分。你不需要注册、添加微信或购买服务才能下载。

案例训练分数只衡量本练习的完成程度，不是雇主评分、Offer 概率或跨职能排名。所有数字案例都是**教学模拟**。如果完成的是本册练习，简历只能写“自主练习/模拟项目”，不能填写成某公司的实习。

需要进一步诊断时

免费内容完整开放。职业方向判断、申请材料诊断和面试陪跑是可选服务，不承诺录用或薪资。联系时先说明目标地区、毕业时间、目标职能和具体卡点；不要在公开 Issue 上传个人简历或身份证明。

作者：AI酋长Andy｜星觉科技 · 北京｜微信：AIPMAndy

个人官网 · 公司官网

从这里开始 / 02

用真实岗位选职能

选岗的单位是“职能 × 地区 × 级别 × 招聘入口”。同样叫 Business Analyst，咨询公司可能要求访谈和结构化解决问题，电商公司可能要求 SQL、报表与经营决策。名字相同，不代表训练方法相同。

先看三个真实样本

下表是岗位研究，不是当前开放职位推荐。网页在 2026-11-13 核验；申请前重新确认岗位状态与完整条件。只转述与选岗有关的少量事实，不能据此推断同公司全部职位。

岗位样本	原始要求揭示什么	候选人应怎样行动
McKinsey Business Analyst，15136	要能以事实分析问题、形成工作交付物，并用英语及办公室当地语言沟通；要求随国家或实践领域变化	准备访谈逻辑、数量分析和建议书；逐办公室核对语言、学历与资格，不能只凭 Analyst 名称投递
Amazon 美国 Business Analyst Intern，Summer 2027，10575250	要求 SQL、指定毕业时间区间，页面明确本职位不提供签证担保	先核对毕业窗口和合法工作安排，再准备可复算的数据分析；不能把“会 Excel”当作满足 SQL 要求
P&G 德国 Brand Manager Graduate Entry，R000153296	要求英语和德语表达；材料包括简历、成绩/学位及相关证明，求职信为可选	准备消费者与品牌证据、当地语言业务讲解，按原页面清单提交，不套用所有国家一页英文简历的习惯

来源：RT01 McKinsey JD、RT02 Amazon JD、RT03 P&G 官方招聘页。上述毕业、语言和签证条件是特定岗位条件，不代表市场比例。

第一步：先排除硬门槛冲突

输入： 毕业与在读状态、现有工作资格、地点、可开始时间、语言、目标 JD。

操作： 为每个岗位标记六项：工作资格；是否需要担保；毕业年份/在读要求；到岗时间与工时；明确要求的语言；法定或雇主必需资格。分别填“满足、待确认、不满足、不适用”。“待确认”绝不能被当作满足。

输出： 可申请、询问后决定、当前排除三份清单。申请条件很关键但表述不清时，向招聘方问一个具体问题：是否接受你这类毕业日期/工作资格，而不是泛问“我能投吗”。

验收： 被排除的岗位能指向一条原始要求；可申请岗位不存在被高分掩盖的法律或明确准入冲突。

错误处理： 不清楚证件是否允许某类工作，回到主管机构和学校核验；岗位已经关闭则保留为能力样本、停止把它计入有效岗位池；学校排名偏好若未公开，不自行编造成硬门槛。

第二步：把 JD 拆成工作的对象与结果

输入： 每方向三至五条同地区、同级别 JD。数量是研究起点；没有这么多匹配岗位时如实记录，不用相似标题凑数。

操作： 每条只提炼四项：分析/服务什么对象；你要完成什么动作；交出什么材料或结果；谁用它做什么决定。最后再记录工具。不要先按 Excel、Python、证书把所有岗位归为同类。

输出： 例如“商业分析实习：订单与渠道数据 → 清洗、分层、归因排查 → 指标表与建议 → 业务负责人决定改善哪里”。这比“商科、会 SQL、逻辑强”更接近工作。

验收： 不看职位名称，仍能从职责判断属于哪条路线。把核心工作讲给同学听，对方知道你每天会产出什么。

错误处理： JD 太空泛时，补读同团队其他职位与官方项目页；没有证据的职责标为待确认。若主要责任是技术实现、模型训练或产品路线图，则转向 AI/产品册，不能硬塞进商科。

第三步：比较相邻职能，而不是比较专业

容易混淆的方向	分界问题	证明材料的差异
战略咨询 / 审计 / 交易咨询	是提出经营选择、验证账证，还是支持交易判断?	决策逻辑 / 审计证据链 / 财务与商业尽调
投融资 / FP&A / 核算	是评估投资交易、解释预算，还是准确记账结账?	估值及风险 / 量价成本差异 / 凭证、对账与控制
品牌 / 效果营销 / 市场研究	是长期心智、可衡量转化，还是消费者认知证据?	定位与创意 / 经济账与实验 / 研究设计与样本局限
供应计划 / 采购 / 业务运营	是供需平衡、供应商交易，还是流程交付?	库存服务取舍 / 总成本与供应风险 / 质量、时效与异常
商业分析 / IT BA / 数据工程	是经营决策、系统需求，还是数据基础设施?	指标与因果边界 / 流程需求验收 / 管道与工程可靠性
SDR / 客户经理 / 合作拓展	是发现合格机会、持续经营客户，还是达成合作机制?	研究与发现对话 / 续费及关系 / 合作结构、分工与价值

这张表是本册的工作分类法。具体职位可能跨类，最终以原始 JD 中占比最高、决定考核的职责为准。

第四步：用证据排序，不计算就业概率

只在已经通过硬门槛的方向之间比较。四项各用 0/1/2/3 分，但含义分别判断：任务证据为没有证据、只能解释、能独立做出、做过且能承受追问；业务表达为无法讲清、可说明部分、可独立讲解、可应对深入追问；可补足程度为计划期内不可行、依赖多项未知、基本可行、已有资源且能按期验证；工作偏好为明确排斥、尚不确定、愿意做、体验后仍愿意持续做。按以下权重形成个人优先级：任务证据 40%，业务表达 25%，技能可补足程度 20%，工作偏好 15%。权重是教学决策工具，允许修改，不是雇主算法。

“技能可补足程度”评估的是你在计划期内完成必要练习的现实程度，不是把严重短板说成潜力。工作资格和强制语言门槛仍在前一步处理，不能被加权分抵消。

填写示例（教学模拟）： 候选人甲为在读商科硕士，做过课程数据分析，英语能讲业务，缺少财务核算训练；具体学校与地区不设定，也不假定其具有当地工作资格。商业分析的四项分数为 2、2、2、2，排序分为 66.7/100；品牌为 1、2、2、3，分为 58.3；财务核算

的硬门槛仍待确认，暂不计算排序分。选择商业分析为研究主方向，品牌为备选，同时继续核对地区门槛。这个选择反映当前证据，不是长期职业上限。

操作： 使用职能选择表，先写每个分数背后的材料，再填数字。没有材料就填 0 或未知。**输出：** 一个主方向、一个相邻备选、两条暂不投入的方向。**验收：** 能讲清为什么主投、为什么放弃；时间安排能支持主方向的专业练习。**错误处理：** 两方向差别很小时，各做一个限时样本，比较作品与反馈；不要靠多做人格测评代替工作体验。

第五步：选一条招聘入口

入口	需要核对	准备重点
在校实习、暑期实习	在读/返校要求、学校批准、日期、工作资格	课程与社团证据、可用时段、一个扎实工作样本
Graduate / Analyst / Trainee 项目	毕业区间、工作年限、地点、轮岗、测评流程	多轮评估、动机、数理或情景题与展示
直接招聘的初级职位	是真实初级岗还是要求独立经验，担保与培训是否存在	与实际职责紧密对应的证据，避免仅背公司价值观
有经验职位	相关年限、行业/客户经验、责任深度	真实工作成果和本人贡献，不能用课程学分代替年限
回国校招/社招	雇主自己的应届生口径、学历材料和到岗时间	中文业务表达、当地行业研究、笔试/群面与材料完整性

最终一页决定

写下：“我在【地区】申请【子职能/级别】，通过【入口】。我已核实【资格条件】，还需要确认【一项未知】。我用【材料 A】证明【职责 A】，用【材料 B】证明【职责 B】。本周只补【最关键缺口】，若【明确事实】出现，就切换到【备选】。”

如果只能写“我想进大厂，商科都可以”，继续研究岗位。你不是缺一段漂亮的求职宣言，而是还没有把工作拆清楚。

从这里开始 / 03

把经历变成能力证据

岗位要求、你做过的事、证明材料，是三列不同的信息。把它们逐条连接，才能知道应该补什么。

证据的六种身份

类型	可以证明	不能冒充
真实工作/实习，且可公开或获授权	在约束下完成任务、协作与真实结果	没做过的个人贡献、不可公开的客户业务
真实学校、社团、志愿项目	具体任务、组织协作、过程与有限结果	企业正式实习、商业收入或管理权限
自主公开资料研究	信息筛选、假设、分析、书面表达	接触过被研究公司内部资料或获得其认可
本册或自行设计的教学模拟	当前技能、计算、取舍、解释能力	实际雇主经历、真实客户和落地业绩
课程成绩、证书	对应课程表现或考试状态	真实工作责任、当地执业许可、就业保证
计划做但没做	准备方向	已完成能力证据

资料的真实性与能力强弱分别判断。真实但与你无关的公司大项目，不一定比你独立完成的小任务更能说明胜任力。证据可以不公开，但面试前必须知道能在授权范围内讲到哪里。

练习一：逐条对应岗位

输入： 一条完整 JD、三段真实经历、可合法展示的材料。

操作： 每条核心职责写“要求 → 曾做动作 → 文件或见证 → 本人边界 → 还缺什么”。先处理三条决定日常工作的职责，再补加分项。证据状态填“可展示、只可口述、需授权、尚未形成”，不要把保密义务误解成可以随意脱敏公开。

输出： 能力证据表和一页材料目录。**验收：** 别人能从结论回到原始事实；核心数字有单位、时间窗、分母、公式和出处；团队结果与本人动作分开。**错误处理：** 没有结果数据时，用可验证的交付物、质量检查和决策过程说明，不补造改善百分比。

填写示例：课程项目转商业分析申请（教学模拟）

项目	填写示例
岗位职责	通过数据分析解释经营变化，向业务同事给出建议
原始经历	一门课程要求分析一组合成订单数据；候选人负责清洗和分层分析
可展示材料	标注为合成的原始 CSV、数据字典、清洗规则、计算表、两页报告
能证明	定义转化率、处理重复记录、解释渠道结构差异、讨论归因限制
不能证明	在实际企业部署报表、推动收入提升、管理真实客户
需要补	SQL 查询与同伴复算；英文五分钟汇报
验收	随机改一行输入后结果同步变化；被问到“为什么不能证明因果”能回答

练习二：把缺口排成行动

输入： 缺口列表、每周可用时间、最近一个真实申请截止日。

操作： 按“决定能否申请、决定能否通过评估、仅为加分”排序。每次只补一个阻塞项和一个专业证据。以四周、每周六小时为教学安排：两小时做任务，一小时核对，两小时修改，一小时讲解。你可以改时长，但不要用学习小时数代替产出。

输出： 每项都有交付物、完成时间、验收人和失败分支的行动表。**验收：** 行动不是“学习财务”，而是“用六行模拟损益解释销量、价格与成本变化，独立核对总差异”。**错误处理：** 一周做不完就缩小问题，不换一套工具重新开始；截止将近且缺口属硬门槛时，选择下一批次或相邻入口。

六条路线应该留下什么

咨询。 一页问题定义、假设树、两种可行方案、关键算式、建议与改变建议的条件。练习被打断后重新说明结论。

金融与会计。 原始数据与口径、对账、差异解释、风险与不可确定项。投融资要说明估值假设，FP&A 要解释经营与预算，核算审计要保留凭证和判断链。

市场与品牌。 受众证据、信息策略、创意为什么适合、预算、测试方案。效果营销区分平台归因与真实增量；品牌研究不把少量访谈当全体消费者。

运营与供应链。 需求假设、库存/产能/交期、服务与成本取舍、异常回退。不要只画没有执行条件的流程图。

商业分析。 数据字典、粒度、清洗、查询、计算、分层、建议和限制。图表是解释工具，结论能否复算更重要。

销售与 BD。 目标客户筛选理由、发现问题的问句、决策链与资格判断、双方明确的下一步。发出多少消息不等于合格商机，更不等于收入。

无当地实习：建立真实任务，而非制造经历

可以从学校职业中心发布的项目、合法课程合作、社团财务/活动、志愿组织的明确任务或自主研究开始。先确认当地对实习、志愿和远程工作的规则；“为中国公司远程做事”不自动豁免所在地规定。

输入： 可合法参与的机会、任务提出者、时间和授权范围。**操作：** 书面明确问题、你的责任、数据权限、交付物、验收日期和能公开什么。**输出：** 一份小任务成果与反馈记录。**验收：** 对方真实存在，任务确实发生，材料可核查；不要求对方证明没做过的职责。**错误处理：** 无法确认授权或工作资格时改做完全自主的公开数据研究，并诚实标为自主项目。

真实小项目示例：为社团预算核对收支；为活动做报名到到场漏斗；对公开年报做业务结构研究。不要声称这些等同于企业财务、完整营销实验或付费客户交付。

跨专业：补最短的一条证据链

技术背景转商科分析，不必把自己包装成财务专家，先展示技术如何帮助一个经营决定。文科背景转品牌，可以展示研究与表达，再补预算和测量。商科转供应链，需要把库存、交期和供需约束算清楚。每条路径都从目标 JD 开始，不能承诺“一门证书完成转行”。

AI 可以帮到哪一步

让 AI 解释概念、生成练习、检查逻辑、扮演追问者。你自己回到原始数据复算，确认所有引用和事实。保密材料不能随意上传；先遵守雇主、学校和评估方对外部工具的规则。在线测评禁止协助时，按规则独立完成。

可用提示词：“只根据我提供的匿名 JD 与事实账本，找出三个最影响申请的证据缺口。不要补造经历。每个建议写输入、动作、产物、验收、卡住时怎么办。把假设单独列出。”

终点检查： 你能用五分钟讲明白自己做了什么、为什么、数字怎么算、哪些结论不成立、下一步如何验证。答不上来时继续修改证据，不急着美化封面。

六条职能路线 / 04

咨询与专业服务：把商业问题变成可检查的判断

本路线适合愿意反复研究、计算、访谈、修改建议，并向别人解释“为什么这样做”的人。先选具体服务线，再选公司。商科专业可以提供起点；岗位适合度要靠工作样本检验。

读完交付： 一份目标办公室岗位研究表、一份可复算的分析模型、一份五页建议稿、三段行为事例、一次带追问的口头汇报。练习入口：咨询案例包。

1. 先分清四种工作

子方向	一天可能做什么	更适合的已有基础	第一份能力证据
战略与管理咨询	查市场、访谈、分析增长或利润问题，比较进入/退出/提价等选择	逻辑、数感、研究、清晰表达；专业不是唯一判断项	一个明确决策题、一份带来源和假设的模型、一页建议
运营与实施咨询	梳理采购、交付、组织或服务流程，找瓶颈并推动试点	流程意识、项目协作、现场观察、执行记录	流程图、基线、试点计划、风险和负责人表
风险、内控与合规咨询	梳理控制点、检查证据、识别缺口，跟进整改	会计、金融、法律或业务流程基础；耐心与证据意识	风险-控制-证据矩阵和一份异常处理记录
交易及财务咨询	研究交易标的、财务信息、营运资金与交易假设	财务报表、会计和建模基础	公司研究、财务调整依据、敏感性分析；详见金融路线

这是本册的工作分类法。具体职责、级别和名称以 JD 为准。事务所的 Consulting、Advisory、Audit、Tax 可能是不同入口；Deloitte UK 官方早期职业页面就将这些方向分别列出。CF05

如果岗位主要要求开发模型、训练算法或写生产代码，转去 AI 求职册；如果主要负责产品需求、路线图和迭代，转去产品求职册。不要因为标题带“consultant”就投同一份申请。

2. 真实招聘研究：从原始页面提取任务

以下是 **2026-11-13** 核查的岗位与流程样本。它们帮助训练研究方法，不代表所有咨询雇主，也不保证某办公室仍有空缺。

原始来源与范围	页面支持的判断	应准备的证据	尚须逐岗确认
McKinsey Business Analyst，Job 15136，多办公室 JD	工作包括研究、数据分析、访谈和工作流交付；要求英文及办公室语言、独立推进与清晰输出	分析底稿、访谈问题、推理过程、图表与结论	该办公室资格、毕业时间、签证支持、具体流程
Bain Associate Consultant，Job 10397，多办公室 JD	包含市场测算、财务建模、情景分析、研究及实施支持；语言和申请资格随办公室变化	可复算模型、假设检查、团队协作事例、建议汇报	目标办公室截止日、学历阶段、语言、申请文件
Deloitte UK Early Careers Assessment，英国早期职业流程	官方流程包括行为与认知评估、工作模拟；部分项目流程合并	限时图表阅读、书面判断、视频回答、诚信情境练习	具体岗位是否适用、邀请邮件的工具和时限

对应原始资料：CF01 McKinsey JD、CF02 Bain JD、CF04 Deloitte UK 流程。

不要推导过度。 “某岗位接受某学历”不能推出“所有办公室接受所有专业”；“岗位写英文流利”不能推出“当地语言不重要”；总项目页没有签证条款，也不能推出愿意担保。

一次可执行的岗位研究

- **输入：** 目标地区、可入职月份、工作资格现状、两个拟选子方向。
- **操作：** 从雇主官网各找三个目标岗位。记录职责动词、交付物、必需条件、加分项、申请材料和当地办公室链接。把“熟练沟通”等抽象要求改写为“用目标工作语言解释一张分析图并回答两次质疑”。
- **输出：** 六行岗位表，最后选一个主方向、一个相邻备选。
- **验收：** 每行有原始 URL、岗位编号或完整标题、地区、核查日期；说得出两个方向的交付物为何不同。
- **错误处理：** 只找到招聘平台转载时回到官网；原职位下架就标“历史样本”并补新 JD；工作资格未知时保留待核实，不打“符合”。

3. 雇主如何区分“懂概念”与“能做分析”

下面是本册建议的证据组织方式，并非任何雇主的官方评分表。

要证明什么	可用经历	提交时给出什么	不足时怎样补
能定义问题	课程研究、社团决策、真实实习中的小任务	谁要做什么决定，目标、限制和范围是什么	把“研究咖啡市场”缩成“是否增加午间自提渠道”
能使用证据	数据作业、公开公司资料、获准公开的调研	来源表、口径、原始输入与清洗说明	给每个关键数字补来源；缺数就列假设和验证方法
能算对并解释	预算、销量、成本、市场测算	一个可复算模型和数量级检查	先做单位与期间核对，再做敏感性分析
能做取舍	真实方案讨论或明确标注的模拟	至少两个选项、放弃理由、风险与下一步	补一个会使结论反转的条件
能推进合作	小组作业、社团活动、真实工作	本人职责、冲突、采取的动作、对方反馈	请参与者核对事实；没有反馈就不编采纳结果

没有当地实习，可以用本地公开资料、在校课程、获准开展的小型研究补证据。但必须在简历上分别写“课程项目”“独立研究”或“教学模拟”。线上学习证书可说明学习，不替代雇主实习。

4. 两周准备流程

时间是建议训练节奏，不是招聘成功承诺。若真实截止日更近，先满足资格和申请提交，再补面试练习。

第一步：整理现有证据

- **输入：** 六份 JD、已有作业/实习/活动材料、可公开边界。
- **操作：** 按问题定义、研究、计算、表达、协作五项逐一找证据；标记“独立完成/共同完成”和“真实/课程/模拟”。
- **输出：** 每个必需能力对应一个证据文件，缺项单独列出。
- **验收：** 能打开文件解释来源、方法、自己的贡献；关键数字可回算。

- **错误处理：** 旧公司资料保密时只写获准公开的概述；不得把保密数据上传公共仓库或 AI 工具。

第二步：完成一份商业问题分析

- **输入：** 本册咨询数据包和候选人题面。
- **操作：** 先澄清目标和口径，建立利润桥，比较行动，写试点方案；先独立做完再看参考答案。
- **输出：** 计算表、五页汇报、三分钟录音。
- **验收：** 利润变化完全对账；建议说明收益、执行限制及不确定性；用本册评分表达到可复训标准。
- **错误处理：** 出现对不平的差额时先检查单位、渠道占比、佣金基数，保留修改记录；不要改原始数据凑答案。

第三步：将证据映射到申请

- **输入：** 目标岗位、通过自查的作品、真实经历。
- **操作：** 简历只选最相关的两三项证据；每条说明对象、本人动作、方法和真实结果。求职信说明为何选择这一办公室与服务线，并连接一个具体证据。
- **输出：** 定制 CV、按要求提供的 cover letter、成绩及资格附件。
- **验收：** 文件格式符合申请页；模拟写在项目栏；日期和职位名称一致；“负责”与“参与”用词准确。
- **错误处理：** 没有业务结果就写可验证的交付与判断，不把预测节省写成实际节省。没有被要求的附件，先确认系统是否允许上传。

第四步：练习真实评估形式

- **输入：** 官方流程页、邀请邮件、作品、三段真实行为事例。
- **操作：** 分别练陌生案例、行为追问、图表/数字测试、书面或视频模拟。找练习伙伴故意改变一个关键假设，观察能否更新判断。
- **输出：** 录音、错题表、每次只修正一个瓶颈的计划。
- **验收：** 能讲出结论与证据；不知道时明确指出缺少什么；受到反例后能调整。
- **错误处理：** 遇到测评技术故障，按雇主支持渠道留时间与错误信息，勿重新注册多个账号；任何练习都不能替代本人完成正式测评。

5. 案例面试、行为面试与汇报分别练什么

Bain 官方说明，咨询申请可能包含案例面试，流程和形式随岗位变化；不要把网络上的统一轮次当作自己的安排。CF03

案例面试。 先问清决策和指标；用与题目相符的拆解；说出先检查哪项及原因；读数时讲单位和比较基准；算完把数字翻译成业务含义。练习伙伴应追问：“如果关键假设不成立？”“还有什么解释？”“你会找谁验证？”背熟的框架只有在能解决当前问题时才有用。

行为面试。 准备三段真实事例：推动意见不一致的小组、发现并修正错误、在信息不全时推进任务。依次交代情境、自己的责任、具体行动、结果和反思。结果可以是按时交付、得到反馈或发现假设错误，不必都是漂亮成绩。别人做的分析不改写成自己完成。

展示汇报。 五页建议结构为：问题和结论；关键事实；计算和解释；选项与取舍；试点与停止条件。先讲建议，再用证据支持。每页只承担一个判断。演练三分钟版本和七分钟版本；这是本册训练设计，正式时长以雇主邀请为准。

工作模拟。 对收到的新信息写简短处理意见：先保护数据与交付质量，再澄清责任、说明风险、提出可执行动作。Deloitte UK 页面明确有排序、选择、书面、视频等工作模拟题型，但不能据此推断其他国家或其他雇主的流程。CF04

6. 中英文申请片段

以下文字只有在读者亲自完成相应练习后，才可按实际情况使用。它们不是 Andy 的客户案例，也不是工作履历。

中文项目栏：

独立教学模拟｜餐饮渠道盈利分析。基于虚构月度订单与成本数据建立利润桥，解释利润从 14 万元降至 6 万元的四项因素；比较自提、采购和排班方案，计算目标利润所需的转化门槛，并提出带服务质量限制的试点计划。所有收益均为情景测算，未在真实企业实施。

English project entry:

Independent practice project | Restaurant channel profitability. Built a reproducible profit bridge using synthetic monthly operating data, reconciled an RMB 80,000 decline in monthly profit, and compared three interventions. Calculated the pickup adoption threshold for the target scenario and proposed a pilot with service-quality guardrails. No client engagement or realized savings are claimed.

English motivation excerpt:

I am interested in the [office and service line] role because its focus on [specific responsibility from the current posting] matches the type of analytical work I want to

develop. In an independent practice project, I reconciled a profit decline and tested the assumptions behind my recommendation. I would bring this habit of checking evidence, while continuing to build my [specific remaining skill].

括号内容必须替换成真实岗位与个人信息。工作资格回答独立填写，不能用“可全球工作”等含混表达遮盖限制。

7. 根据反馈调整目标

- 有效申请没有进展：先检查资格、办公室语言、材料与岗位匹配，再看是否需要拓展相邻服务线。
- 能进入案例但计算常出错：先修单位、比例、利润公式，减少同时刷题数量。
- 模型正确但推荐模糊：每次强制写一项选择、一项放弃、一项改变结论的证据。
- 行为面试缺少细节：回到真实任务记录，重建本人行为，不靠增加形容词。

复盘以相似岗位、地区、申请阶段为一组。小样本拒信不能证明“不适合咨询”，也不能证明“只差一份更漂亮的简历”。记录能观察到的事实，下一轮只改变一两个因素。

六条职能路线 / 05

金融、会计与企业财务：先选工作对象，再选证书

金融学、会计学、经济学和管理学毕业生面对的是不同工作。有人研究企业价值，有人判断能否还债，有人做预算与预测，有人处理账务和证据。先把这些任务分开，才知道该准备哪种材料。

读完交付： 一张子方向选择表、一份针对目标 JD 的能力证据表、一个可复算练习、一次技术追问和一版真实准确的中英文项目描述。练习入口：财务与会计案例包。

1. 六个入口及其不同证据

子方向	工作对象与任务	可迁移基础	应准备的工作样本
投行、交易与公司研究	公司、行业、融资或并购交易；维护模型、研究资料、准备材料	财务报表、研究、估值、细节与时间管理	公司研究备忘录、估值假设、敏感性与事实核查
企业银行、信贷与信用风险	借款人、现金流、债务与还款条件	会计、现金预测、风险判断、业务理解	信贷备忘录、偿债来源、下行情景和待补信息
FP&A、业务财务	预算、实际、滚动预测和业务决策	Excel、会计、经营分析、跨团队沟通	预算差异桥、驱动因素、现金影响、行动建议
财务核算与共享服务	凭证、总账、应收应付、月结、对账	会计基础、细心、流程与系统操作	对账底稿、调整分录、未清项追踪与复核记录
外部审计与鉴证	财务信息、风险、支持性证据与工作底稿	会计、抽样和证据意识、职业判断、沟通	风险识别、检查程序、异常追问与证据链
财税、内控及专项风险	税务资料、控制活动、监管或专项流程	相关课程、阅读规则、证据与系统思维	指定地区的规则研究、风险-控制矩阵、问题清单

这是用于选择工作的教学分类。资产管理、量化、保险精算、金融交易和税务专项各有更多技术与准入要求；本版不把它们当成已完整训练的路线。精算或量化岗位若主要要求统计建模、编程或研究，必须按其 JD 单独补训练。

2. 用四类原始招聘证据校准目标

核查日期 **2026-11-13**。项目介绍提供工作范围；具体职位提供地区、资格和窗口。二者不可替代。

官方样本	可核实要求或任务	读者下一步
JPMorgan Investment Banking Full-Time Analyst 项目页	涉及报告、财务模型和交易支持，强调分析与沟通	做公司研究和估值练习；再查目标城市的具体岗位资格
JPMorgan 2027 GFBM，华沙，Job 210800886	明确 2027 年毕业，报表/会计/差异分析基础与办公软件；属于财务和业务管理轮岗	先核对毕业年份，再展示差异分析和财务控制证据
EY UK Audit Graduate Programme，2027 年 9 月，Newcastle 等地点	数据、判断、团队协作、财务信息检查；项目内学习 ICAEW 或 ICAS 资格	准备会计与审计证据练习，按所选地点核对入口
P&G 美国 Finance & Accounting 职能页	区分核算、成本、内控、现金预测和供应链财务等工作	用职责细分目标；该页本身不证明你符合某个应届岗位

来源：CF06 投行项目、CF08 华沙岗位、CF09 EY 当季职位列表、CF11 P&G 职能。华沙样本发布日期为 2026-10-27，页面列明申请截止 2026-11-15；它是时点样本，不能当作每年固定窗口。

JPMorgan 的通用 GFBM 页面还明确提到预算、预测、报表与差异分析；这些任务说明为什么“金融专业成绩不错”仍需转化成可检查的财务工作。CF07

3. 用一次小任务验证自己适合哪个方向

- **输入：** 主投地区、可入职月份、六份同级别 JD、已有课程与实习。
- **操作：** 为两个候选方向各安排一次 90 分钟试做。FP&A 做利润和现金解释；审计做异常证据检查；公司研究做估值与风险备忘录。比较任务兴趣、准确性、追问表现和补课成本。

- **输出：** 一个主方向、一个相邻方向及排除理由。
- **验收：** 能说出目标岗位服务谁、交付什么、哪些条件是硬门槛；不以“金融都能投”结束。
- **错误处理：** 如果两个方向差距都大，先补共同基础再复试；如果某职位只招特定毕业年或要求现有资格，不能用作品集抵消硬条件。

证据评分可按“尚无/听过概念/能独立完成练习/有真实且可核查经历”分层。层级描述只评证据，不代表招聘通过概率。课程成绩、考试通过、会员资格和实际工作经历必须分栏。

4. 按子路线准备，别交同一份模型

投行与公司研究

- **输入：** 目标 JD、公司官方年报或公告、业务解释、练习模型。
- **操作：** 写清公司靠什么赚钱、关键收入与利润驱动、为什么可比公司相似；在估值里区分企业价值与股权价值，列出主要假设和反例。
- **输出：** 两页公司备忘录、计算表、三分钟观点陈述。
- **验收：** 每个真实数据标期间、币种、口径和来源；读者能从估值回到输入；结论不是复制研究报告。
- **错误处理：** 最新财报不可得时明确使用旧期间；不将不同口径直接相除；模拟价格不能写成市场报价。没有完成交易就不写“执行并购”。

信贷与企业银行

- **输入：** 借款用途、历史报表、现金预测、债务到期与担保信息；缺项列清。
- **操作：** 解释还款来源，做基本与回款变慢情景；区分盈利、可用现金、抵押物和批准额度。
- **输出：** 一页信贷备忘录，写建议、条件、风险、待补材料。
- **验收：** 能说明最差情况下何时缺钱、缺多少、依靠什么还款；明确自己并未批准授信。
- **错误处理：** 只掌握一个月现金数据就不能下“低风险”定论；先要求完整期间、债务表及回款证据，再讨论授信建议。

FP&A 与业务财务

- **输入：** 预算和实际的数量、价格、单位成本、固定费用、现金收支。

- **操作：** 先核对期间与口径，再分解量、价、成本、费用差异；把利润变化与现金变化分别解释。
- **输出：** 利润桥、现金桥、三项行动及责任人和复核日期。
- **验收：** 差异之和与报表总差异一致；预测单列假设；“改善多少”能看到计算。
- **错误处理：** 差异对不平先查原始口径与重叠计算；发现营收增加但现金减少时查回款和营运资金，不能直接判定造假。

核算、审计与内控

- **输入：** 明确的会计期间、账务明细、采购或交易支持文件、练习中的确认规则。
- **操作：** 先保留原始记录，再检查重复、截止、缺失、授权与对账；逐项写出需要什么证据才能支持调整。
- **输出：** 异常台账、拟议调整、复核签署位置与跟进状态。
- **验收：** 每个发现连接到行号和证据；区分“异常”“已证实错误”“待复核”；不把发现异常直接称为舞弊。
- **错误处理：** 不能确认时保留未决项并升级；不要为了对账删记录；真实资料须获准使用且去除敏感信息。

本节是训练流程。实际会计确认与审计结论依适用准则、业务事实和有权限人员的判断。课程练习不授予执业权。

5. 证书与准入：分三层检查

第一层：岗位是否要求。 把 JD 中 required 与 preferred 分开。看到某证有帮助，先问是否能证明当前缺口、是否影响申请资格、能否在窗口前完成，再决定投入。

第二层：你取得的到底是什么。 考试通过不能直接写成会员或持证执业。ACCA 官方会员条件除考试外，还包括伦理与专业技能模块、相关实践经验及目标完成/适用豁免和签署要求。官网目前列有 36 个月相关经验与九项绩效目标等条件。CF12

第三层：在哪里做什么受监管的工作。 美国 CPA 由具体司法辖区规定资格。NASBA 的页面显示，多个辖区正在采用新的执照路径；不能把一个固定学分口径宣传成全美通用。先找拟申请州的会计委员会，分开核对报考、教育、经验、执照及外国学历评估。CF13

涉及法定审计签字、证券销售、投资建议或其他受监管活动时，必须继续检查目标地区监管者与该具体职责的官方规则。本版没有为每个国家完成这些专项准入判定，不给出“有证就能工作”的结论。中国留学经历、海外考试通过或课程成绩都不自动带来另一地区的执业许可。

6. 面试和评估怎么练

雇主流程会变化。EY UK 毕业生页面说明可能先完成在线评估，再参加 Experience Day，部分项目另有最终面试，并会发送测评期限；截至本次核查，页面给出的当季 Experience Day 区间为 2026 年 11 月至 2027 年 4 月。CF10

本册建议把练习分成四场，时长是练习安排而非雇主承诺：

练习	要做的事	验收
30 分钟技术问答	从收入、成本、利润、现金关系开始，解释目标子路线的核心概念	用小数字举例，能回答“为什么”和“什么时候不成立”
60 分钟 Excel/数据任务	独立完成输入检查、计算、差异解释与结论	公式可追踪、无硬凑数字、保存版本和假设
10 分钟展示与追问	汇报结论，接受一条新事实并更新判断	不隐瞒计算错误；能解释结论变动
20 分钟行为/职业判断	讨论发现错误、赶截止日、与业务意见冲突	说清本人责任、升级路径、结果和反思

投资类追问重点是商业逻辑与假设；信贷类关注还款、现金与下行；FP&A 关注差异与可执行行动；审计类关注风险、支持证据和职业怀疑。正式测评禁止使用的工具或外部帮助，不得因练习时使用过就带入。

7. 无当地实习、跨专业与毕业空档

无当地实习。 先用课程和独立练习证明基础，再寻求有明确责任和反馈的合法项目机会。申请当地会计或税务岗位时，专门补当地术语与准则阅读；不要把中文会计词逐字翻译后当作当地经验。

跨专业。 以目标任务倒推基础：公司研究先练报表与估值；FP&A 先练预算与现金；审计先练借贷、确认与证据。每周交一份可检查结果，比同时罗列许多课程更容易判断进展。

表达不够熟练。 每天用目标工作语言解释一张表：结论是什么、证据在哪、最大限制是什么。录音后检查术语、单位与逻辑。口音不用于自评能力，听者能否准确复述你的判断更有用。

毕业空档或回国。 简历按真实日期列学习、照护、求职或项目，不包装成雇佣关系。回国申请单独核对雇主的毕业时间范围、学历材料与资格要求；不能把海外 graduate eligibility 套到国内校招。

8. 可直接改写的申请片段

中文项目栏，完成练习后使用：

独立教学模拟｜制造企业预算与现金分析。使用虚构数据建立量价成本差异桥，解释 EBIT 较预算减少 4.6 万元；将税前利润 14.2 万元与经营现金流 4.8 万元对账，列出应收、存货和应付影响，提出回款与库存复核计划。未参与真实企业财务工作。

English project entry:

Independent practice project | Budget variance and cash analysis. Using synthetic data, reconciled an RMB 46,000 shortfall in EBIT against budget and bridged RMB 142,000 in pre-tax profit to RMB 48,000 in operating cash flow. Documented working-capital assumptions and proposed collection and inventory checks. This was a training exercise, not employment or a client assignment.

审计方向改用另一条证据：

Independent audit practice exercise. Reviewed six synthetic invoice records, documented duplicate and cutoff exceptions, and prepared proposed adjustments subject to supporting evidence. Distinguished a bank-detail verification flag from a confirmed accounting error.

English application excerpt:

I am applying for [exact role] because I want to develop my ability to [task from the posting]. My [real course/project/experience] gave me practice in [specific method]. In the attached independent exercise, I show the inputs, checks and limitations so that my reasoning can be reviewed. I would welcome the opportunity to strengthen [specific gap] within the team's training and supervision.

9. 用申请记录决定下一轮练什么

把投行、财务轮岗、审计放在不同记录组。资格不符的拒绝先修目标范围；技术题失误先修基础；展示被反复追问数据来源就补证据；材料通过但工作资格受限就调整地区或雇主条件。不要把所有拒绝合成一个“金融成功率”，也不要凭几次面试判断某证必考。

六条职能路线 / 06

市场与品牌：证明你能理解消费者，并把预算变成可检验的业务选择

本路线适用于品牌、市场营销、传播、消费者研究、增长营销等岗位。先认清岗位最终对什么负责，再决定交哪种作品。品牌经理、广告投放和市场研究的工作相互连接，筛选标准却不相同。

1. 先选子方向，再选公司

子方向	实际交付	更有用的申请证据
品牌与品类	明确目标人群、定位、上市计划，协调产品、渠道和传播	有用户依据的品牌简报；预算取舍；跨团队项目记录
效果营销与增长	定义转化、管理投放、分析渠道贡献、提出实验	清楚区分归因与增量的渠道表；实验方案；成本与毛利测算
消费者与市场研究	提出研究问题、选择样本、解释购买动机、支持业务判断	访谈提纲、匿名原始记录、编码规则、反例与局限
内容、传播与公关	围绕受众制定信息、内容和媒介计划，处理反馈	明确受众与目标的内容样稿；事实审核；效果复盘

商科课程可以帮助你理解经营，但课程名称本身不能证明消费者理解。传播专业可以提供写作基础，仍需解释业务目标。经济、统计背景适合从研究或营销分析切入，但要练习把分析变成非技术同事能执行的建议。不同市场的语言、文化、媒介使用会影响材料，不能把中文社媒经验直接当作当地市场判断。

一个简单的方向测试：拿同一款普通消费品，分别做一页品牌简报、一张渠道经济性表和一份访谈提纲。哪项工作让你愿意追问细节，而且能接受别人质疑，就优先研究对应 JD。这个测试是选择练习，不是职业测评结论。

2. 从真实岗位看筛选差异

以下信息核查于 2026-11-13。岗位样本用于理解要求，不代表仍能投递。

官方样本	岗位说明中的要求	对读者的影响
P&G 德国 Brand Manager Graduate Entry，R000153296	涉及品牌策略、消费者洞察和跨团队执行；要求流利英语、德语；材料包括学历与成绩等证明	只准备英文作品集不足以满足该岗位的语言要求。材料应展示判断依据和协调过程
Unilever 新加坡 Marketing UFLP，R-1187703	涉及品牌建设、整合营销、代理商协作及上市协同；本科起，毕业后正式工作经历不超过页面所述区间；设评估、数字面试等环节	先核对毕业与工作经历条件。该批次页面标明 2026-10-01 截止、2027-07 入职，应作为已截止研究样本

来源：BS01 P&G 原始 JD、BS02 Unilever 原始 JD。这两条 Workday 页面在检索中可读取岗位正文，直接打开时没有可提取正文；因此保留岗位编号与来源，不把页面存在等同于岗位开放。

P&G 官方招聘流程包含申请、评估与面试；评估类型取决于岗位。其说明要求候选人独立完成评估和面试，不能使用实时他人或 AI 帮助。可用 AI 整理准备材料，实际测评遵守邀请邮件和雇主规则。BS03

3. 把“会营销”拆成四件能检查的事

消费者理解。 你的目标人群要有可操作的边界。例如“住校、每周至少三次自带午餐的学生”，比“年轻人”更能指导研究。说明你从哪里找到他们，为什么样本不能代表所有留学生。真实访谈须征得同意，公开时去除身份信息。自己编写的访谈句子只能标为模拟，不能写“调研发现”。

业务判断。 把销量、收入、毛利、广告费用分开。曝光是传播结果，不能直接当成销售贡献；平台归因订单也不能证明这些订单都是广告新增的。先回答“这次要提升什么、对谁、在多长时间内、最多花多少钱”。

执行能力。 给出素材负责人、审批人、上线时间、预算、数据回收方式。学生社团活动可以成为真实经历：你实际协调了谁、碰到什么冲突、如何调整。报名人数、有效到场和付费人数分别统计，不把不同口径混写。

复盘能力。 一个失败实验也能成为证据，只要原始数据、成本、判断变化和下一次动作完整。不能把预计提升写成已经实现。未上线方案的结果栏写“待验证”。

4. 五步完成一份针对岗位的材料

第一步：建立目标岗位小样本

输入：同一地区、同一子方向的 6 条原始 JD，至少两家雇主。

操作：划出必需资格、核心任务、协作对象、衡量指标。记录岗位编号、所在地、发布日期或未标注状态、检索日期。把“会做内容”和“负责品牌业务”分开编码。

输出：一张共同要求表，以及两条候选路线。

验收：能用自己的话说清楚入职后三个月要交付什么；每条能力要求至少有一条 JD 依据。

错误处理：样本全是高级岗位时，重新筛选 graduate、assistant、intern；页面关闭时留作历史样本，并另找当前岗位。不要用招聘聚合站的推测补齐签证、毕业时间或语言条件。

第二步：把个人材料映射到任务

输入：真实课程作业、社团、兼职、实习、公开作品。

操作：按消费者、数据判断、执行协作、复盘四类逐项匹配。将“我做的”“团队做的”“假设的结果”分别标注。对没有证据的要求，安排一次可完成的小项目，而不是补一条空泛自评。

输出：四条证据卡，每条有任务、个人贡献、文件和局限。

验收：第三方可查看一个原始文件，并追问你当时为什么选择这个方案。

错误处理：公司材料不能公开时，用脱敏方法说明替代内部数据；未经授权不公开客户名单、投放账户或原始个人信息。

第三步：完成一个职能专属练习

输入：营销案例包中的渠道数据、随机分组数据和产品成本。

操作：算归因获客成本，再算实验增量与新增贡献。写一页预算建议，附一个消费者问题和下一步实验。

输出：计算表、两页决策简报、一段三分钟讲解。

验收：能解释为什么归因回报较好的渠道未必带来更多新增订单；能说清样本、假设及未验证环节。

错误处理：分母不一致、重复订单、不同归因窗口会改变结果，先修口径再提建议；证据不足时写“继续验证”，不能用精致页面掩盖不确定性。

第四步：按招聘环节准备

输入：雇主邀请邮件及公开流程。

操作：确认是在线能力评估、行为面试、商业案例还是展示。准备四个真实故事：理解用户、资源取舍、推动协作、处理失误。每个故事写清限制与个人贡献。案例演示按“目标、证据、选择、风险、下一步”组织。

输出：一页故事索引和五分钟品牌/营销提案。

验收：有人打断提问时，你能回到数据与目标，不靠背稿继续。

错误处理：没有做过真实投放就明确说明；将预算设计称为设计，将实际执行称为执行。对未公布的测评形式，只做通用练习，不宣称是该公司的真题。

第五步：用反馈调整方向

输入：同类岗位的申请和面试记录。

操作：分别记录资格筛选、材料筛选、测评、面试阶段。失败原因未知就保留未知。观察是否反复卡在当地语言、消费者理解或数字分析。

输出：下一轮只改变一个主要因素的行动，比如从广泛品牌岗收窄到研究助理，或补一份当地语言材料。

验收：每个调整都针对可观察的问题，不因两次拒绝就判定自己不适合营销。

错误处理：不同城市、不同资历的岗位不能混成一个转化率；截止后无回复也不能归因于简历质量。

5. 不同背景怎样建立可信证据

无当地实习：先研究当地零售渠道、价格单位和消费者使用情境；做小规模、获同意的实际调研。若只有桌面研究，标清“公开资料研究”。不要借用国内成功案例证明在当地也能成功。

跨专业：保留能支持任务的能力。例如统计课证明方法基础，视频项目证明叙事和执行，但它们不能替代业务目标和预算取舍。用一个端到端小项目把能力接起来。

语言表达：按岗位语言练习讲预算、提问和解释失败。由熟悉当地语境的人检查文字的自然度。流利度不足时先选能真实满足语言条件的岗位，并设置具体提升任务。

准备回国：用当地案例说明你理解了什么商业问题，再用中国目标雇主的 JD 重新验证适用性。海外某品牌的活动规律不能自动代表中国平台。把作品中的货币、税费、渠道和受众边界写明。

6. 提交前检查

材料必须回答五个问题：你为谁解决问题；依据来自哪里；为什么选这个方案；你实际做了什么；什么结果仍未发生。作品集可以简洁，但应提供可追踪附件。模板和模拟训练用于证明学习与分析能力，不能改名成为雇主项目或客户成果。

7. 按子方向调整同一份材料的重点

申请品牌岗时，第一份附件应该说明你选择了谁、他们在什么情境下购买、品牌想占据什么位置、为什么这个选择比其他选择更合理。用五行写完简报：人群、问题、依据、主张、验证。若只有“年轻人喜欢有设计感”，继续追问具体人群和行为依据，不要急着做海报。

申请效果营销岗时，把第一份附件换成计算页。展示指标定义、数据来源、转化窗口、预算与变动成本，以及在什么情况下停止。制作十张广告图不能代替这份判断；但计算页也不能证明你实际操作过投放系统。将“独立分析”与“账户执行经验”分开。

申请消费者研究岗时，重点是提问与样本。不要问“你是不是觉得这款产品很好”；改问最近一次购买、选择过程、放弃原因以及替代方案。把支持和反对你原假设的材料一起保留。样本只有几个同学，就说探索性访谈，不能宣布发现了某国消费者的共同偏好。

申请内容传播岗时，拿一段同主题内容做两个受众版本，说明语气、信息顺序、渠道和行动目标为何不同。逐条检查产品功能、数字和引用。内容尚未发布，就提交预期指标和检查方案；发布后的播放、互动、咨询与成交应分别记录，不用播放量推算收入。

例如一条模糊经历是“负责社团宣传，提升影响力”。如果确有原始记录，可以改成“为某次活动负责报名页和提醒流程；我完成页面、两轮提醒和到场核对，统计窗口为某日期至某日期”。具体数值仅填写能证实的数字。若无法分离其他成员的贡献，使用“参与”并明确自己的负责部分，不把团队全部成绩归到自己名下。

最终只挑最能支撑目标岗位的两份附件。每份首页写问题、个人角色、资料性质和完成时间，让招聘方先判断相关性，再看细节。可以保留失败版本和修订记录，用它解释自己如何根据证据改变了想法。

六条职能路线 / 07

运营与供应链：证明你能让流程在成本、服务和约束之间运行

本路线关注货物、订单、服务和业务流程。先看 JD 的工作对象：“运营”可能指仓库排班，也可能指商家增长、活动执行或收入运营。名称一样，不代表需要相同的证据。

1. 选择具体工作对象

子方向	典型交付	适合用什么证明能力
需求与供应计划	预测、补货、缺货处理、产能安排	有明确时点和约束的库存模型；异常处理记录
采购与供应商管理	比较报价、管理交期、跟进质量与合同执行	总成本比较；供应商评分；谈判与跟进记录
物流、仓储与履约	提升准时率、准确率、吞吐，处理现场问题	流程图、排班或容量表、问题根因和改进结果
业务运营与商业运营	维护商家/订单流程、制定规则、监控指标并推进改进	操作流程、例外清单、责任分工、业务指标复盘

国际商务、管理、供应链背景可以从流程与商业约束切入；工程、统计背景可以从模型与系统切入。实际岗位也可能要求轮班、现场工作或跨城市流动。要提前确认这些条件，不能用一个远程分析项目替代现场工作的意愿和要求。

2. 原始招聘信息说明了什么

核查日期：2026-11-13。以下是岗位与项目样本，不能外推为所在国家所有公司的统一要求。

官方样本	任务和筛选线索	应准备的证据
Amazon 美国 Supply Chain Manager Intern，10575291	涉及供需、网络容量、物流与库存改进；偏好数据分析及高级 Excel；明确毕业时间区间和不提供签证担保	含库存时点、服务影响、成本与跨团队落实的分析；单独核对资格
DHL 德国 GROW	设 Operations 等多个方向；流程包括在线评估、电话访谈与评估中心；申请需要相应材料	先选项目方向；准备处理流程问题、协作和沟通的真实记录

来源：BS04 Amazon 原始 JD、BS05 DHL GROW。DHL 页面分别公布春季、秋季项目的申请区间；具体职位是否开放和个人是否符合，以该批次页面为准。Amazon 页面关于夏季实习月份在不同段落存在 May-August 与 May-September 的写法，实际到岗时间应向招聘方确认，不能自行选一个日期。

注意 JD 中的 Manager 不一定表示有下属。上面的实习岗位重点是承担一段供应链分析与推进工作；但其他公司的同名岗位可能要求多年管理经验。使用毕业生或实习筛选条件，逐条核对资历。

3. 雇主能检查的能力证据

定义流程。 画出从需求、采购、入库到交付的步骤，写清每一步的输入、负责人和异常。你应能解释问题发生在供应、需求、容量、系统记录还是执行环节。

核对数量与时点。 期初库存加到货减出货等于期末库存。销售预测不是订单，采购下单不是到货，可用库存不是所有账面库存。先对齐日期、单位和状态，再做优化。

解释取舍。 多备货可能改善服务，也会占用现金、仓容并增加报废风险。选更便宜的供应商可能增加交期风险。展示至少两个可执行方案，以及什么时候应该换方案。

推进改进。 只有模型不能证明落地。需要责任人、验证周期、回滚条件和异常升级方式。课程练习可以设计这些步骤，但未实际执行时要写“建议流程”，不能声称“推动上线”。

保护现场约束。 安全、质量和合规约束应明确输入，不能为了提高效率从模型中删掉。真实项目先遵守所在组织的操作规定；不熟悉的现场设备或系统不能擅自试验。

4. 五步准备岗位证据

第一步：确认工作对象和硬条件

输入：同一地区至少 6 条实习或初级岗位 JD。

操作：分别标出对象、班次、地点、语言、毕业时间、工作资格、常用系统和指标。把“仓储现场”“供应计划”“业务运营”分组，不混合统计。

输出：一条主路线、一条备用路线、硬条件核对清单。

验收：能解释两条看似同名的运营岗有什么不同，并确认自己能满足工作地点和时段。

错误处理：岗位文字模糊时，整理三个具体问题问招聘方；证书要求不清时不要自行解释为可替代学历或准入条件。

第二步：选一段完整流程

输入：自己真实参与过的社团采购、活动排班、兼职订单或合法可公开的实习记录。

操作：画流程，标出故障点，记录原始口径。选择一项可改变的因素，并列出受影响的人。没有真实材料时使用本册模拟数据。

输出：一张流程图、一张异常表、一条问题陈述。

验收：别人能沿着记录看出问题发生在哪里。至少说明一个与你初始想法相反的可能原因。

错误处理：拿不到企业数据就不要编数。可以用合成数据验证方法，但必须清楚标注，不能暗示是原公司经营信息。

第三步：建一个能算也能解释的方案

输入：补货案例包中的需求、到货、仓容与供应商约束。

操作：按周滚动库存，对照两个供应方案，算缺货、成本和服务结果。再改变需求或交期做压力情景。

输出：库存表、采购建议、异常触发条件。

验收：没有负库存，没有到货早于交期，没有突破仓容。每个结果能追到一行数据或明确假设。

错误处理：模型不可行时，明确哪条约束冲突；可以请求增容、改变承诺或供应方式，不能把约束悄悄删掉后声称找到最优解。

第四步：把方案变成可执行交接

输入：计算结果和利益相关方清单。

操作：写谁在何时下单、谁确认到货、谁监测缺货、谁决定加急。说明一次操作错误会影响什么，并设计核对步骤。

输出：一页操作清单和一页五分钟汇报。

验收：一个未参与建模的人能依据清单完成模拟执行，并发现超容量或晚到的异常。

错误处理：系统字段或状态未知时写待确认，不假装自己会使用从未操作过的 ERP。用表格表达逻辑即可，但不能把表格练习写成系统实施经验。

第五步：练习运营面试中的追问

输入：一个成功改进、一个失败、一个协作冲突的真实故事，以及案例包。

操作：先描述影响，再定位原因，提出方案，确认负责人和检查周期。准备“需求突然增加”“供应商失约”“销售坚持过量备货”等追问。

输出：三段可在两分钟内说清的故事和一张决策表。

验收：能解释在信息不全时先查什么；能承认方案的成本，不把提高某个指标当成唯一目标。

错误处理：不要把所有雇主的评估中心都说成固定流程。邀请里若要求展示、组队讨论或数值测试，按实际任务练习；未披露部分只能作为自选训练。

5. 没有当地实习时，怎样做出有用的项目

可以从真实、可授权的小流程开始：社团活动的物资需求、学生组织借还、志愿活动排班。项目规模小没有关系，关键是原始记录、口径和个人贡献完整。参与者信息脱敏，真实记录和模拟补充数据分开保存。

若只有公开数据，做桌面供应方案研究，说明所用报价、运输时间和需求假设。公开网页价格不等于企业成交价，运输估计不等于服务承诺。不能写成“为某公司节省成本”。

跨专业者先练三个基础：表格数据校验、数量滚动、解释约束。然后用目标 JD 决定是否补 SQL、供应链系统或采购知识。不要因为别人考了某证就先投入大量时间；先验证证书在自己目标岗位中是必需、偏好还是没有出现。

语言表达以现场交接为练习对象。能清楚说“什么货、多少、什么时候、谁负责、异常怎么处理”，比只背供应链术语更有用。要求当地语言的现场岗位，应先确认你是否能承担安全和操作沟通。

回国申请时，把海外流程经验转成目标行业的场景。电商履约、制造计划、零售补货和平台商家运营的业务对象不同。描述可迁移的方法，同时承认自己还需要学习的新流程与规则。

6. 本路线的合格交付

一套可提交材料应包括：目标 JD 摘要、流程图、原始数据说明、计算表、可执行建议、个人贡献和局限。简历中的每个效率数字都需要分母、时间范围和比较基准。模拟案例写“构建并验证”，真实工作才写“实施并取得结果”。

7. 采购与业务运营，怎样改成自己的训练题

采购岗位增加一个总成本小练习。以下也是教学模拟：需要采购一百件物资，必须七天内到货。甲供应商单价十，运费八十，正常交期十四天；另付一百二十可将交期缩到五天。乙供应商单价十一，免运费，交期五天。甲普通方案成本一千零八十但不满足交期；甲加急成本一千二百；乙成本一千一百。本题乙更合适，原因是总成本与约束，而不是只看单价。真实采购还要核对质量、税费、付款条件、数量承诺和供应可靠性。

输入这些报价后，操作是统一含税口径、比较交期与数量，再列待确认项；输出一页供应商比较；验收是推荐方案能按时交付且费用可追溯；若报价没说明税费或加急可用性，就保留未知并请求确认。完成者可展示总成本意识，不能声称已经与供应商谈判成功。

业务运营岗位则换成流程例外练习。比如模拟商家入驻：材料提交、审核、补充、开通、首单。先定义每个状态何时进入、何时退出，记录处理人和等待原因。将“用户未提交”和“审核人员未处理”分开，避免只用平均等待时间责怪某一方。提出优先级规则时，说明服务承诺和公平性，不按个人偏好插队。

验收可以请同伴拿三个例外来测试：重复提交、材料缺失、审核通过后发现错误。若流程无法说明谁处理、是否暂停和怎样通知，说明文档仍不完整。流程图本身不是改进结果；只有真实执行并有相同口径前后记录，才可以描述执行后的变化。

写申请材料时，一句“精通运营”可以替换为清晰范围：“我能在表格中核对库存滚动并解释交期与仓容取舍，尚未操作企业系统。”这种范围明确的表达，让面试官更容易判断你可以从哪类任务开始，也给下一步学习留下可检查的目标。

六条职能路线 / 08

商业分析与经营分析：把数字变成可审查的业务判断

本路线覆盖以收入、成本、客户、流程和经营决策为中心的分析岗位。它不要求所有读者转成算法工程师，也不能把“会做图表”当作足够的能力证据。招聘方需要知道你是否理解数据代表什么，能否解释变化，并提出可验证的动作。

1. 同样叫 Analyst，工作可能完全不同

岗位类型	主要问题	本册的分流建议
商业/经营分析	为什么收入、成本、转化或利润发生变化；应采取什么动作	本路线，重点是口径、分解、判断和沟通
IT Business Analyst	业务方需要什么系统流程；需求如何被开发和验收	可用本路线的问题定义与证据方法，另补流程、需求规格和验收训练
数据分析	数据提取、指标分析、实验或可视化	业务决策为主时留在本册；工程和建模占主导时按 JD 转到相应技术训练
产品分析/数据科学	产品实验、预测模型、算法或平台能力	产品决策职责为主转产品册；模型研发为主转 AI/技术册

判断依据是职责和交付物，不是专业名称，也不是招聘平台标签。建议把 JD 中动作词圈出来：analyse、recommend、define requirements、build pipelines、train models 分别指向不同工作。英语词本身不能定案，要看占据主要篇幅的任务和被考核的结果。

2. 两类雇主样本，揭示两种能力重心

核查日期：2026-11-13。以下来源只适用于具体岗位或项目。

官方样本	已公开的要求或评估	你的准备重点
Amazon 美国 Business Analyst Intern，10575250	要求 SQL；涉及多源数据、指标、报告和流程改进；限定本科毕业时间，明确不提供签证担保	资格先行，再准备可运行查询、数据口径和业务建议
Capital One 美国 Business Analytics 毕业生项目	将分析结果转成商业策略；官方 BA 面试介绍强调案例、定量推理及解释思路	练单位经济性、损益平衡、结构化计算和边算边解释

来源：BS06 Amazon 原始 JD、BS07 Capital One 毕业生项目、BS08 Capital One BA 面试介绍。面试篇是岗位家族说明，不保证每个批次、每位候选人采用完全相同环节。

另一个历史样本是 Amazon 法国 Business Analyst Intern，10567709：搜索索引保留的官方正文涉及 SQL、Excel、大学实习协议和英语，但标题及部分正文写 6 个月，另一处写 12 个月；核查时直接打开返回 404。把它记录为“原页不可用、时长冲突”，不要作为当前在招机会，也不要为了填满表格擅自选一个时长。重新出现同批岗位时再向招聘方确认。BS09

3. 能力证据要覆盖五个环节

把问题写对。 “做一个销售看板”是交付形式；“决定下月预算分配，同时保持订单毛利”才是决策问题。先确认谁要用、什么时候决定、可改变什么，以及哪些指标不能被牺牲。

让数据可信。 说明每一行代表什么；是否重复；时间范围；缺失含义；是否同一货币；连接表是否放大行数。没有通过这些检查，漂亮图表也不构成可靠结论。

拆开变化。 总转化率降低可能来自客群构成变化，并不一定意味着每个客群都变差。订单增长也可能伴随客单价下降。先分解，再解释，不凭一个汇总数字定位原因。

提出可执行建议。 每个建议对应负责人、动作、预期方向、验证指标和停止条件。观察数据通常只能支持原因假设，不能直接证明某个团队或策略造成了变化。

让别人复现。 保留源数据说明、清洗步骤、查询或公式、输出和结论。设置数据日期与刷新规则。未经授权不能把公司数据库、客户信息或内部代码放进公开作品集。

4. 五步做一份能接受追问的分析

第一步：确认筛选条件和题型

输入：至少 6 条同地区、同资历的原始 JD，自己的学历与可工作时间。

操作：分别记录业务领域、工具、数学要求、沟通对象、资格与招聘环节。SQL、案例面试和流程需求文档不能混成一个统一“BA 能力”。

输出：主路线和能力优先级。

验收：你能解释为什么自己的证据适合其中 3 条 JD；能指出另外 3 条缺在哪个具体条件。

错误处理：若大量岗位要求三年以上经验，应改搜 intern、graduate 或 junior；不要把多年经验要求直接视为可用课程替代。

第二步：定义问题和数据字典

输入：商业分析案例包的用户、订单、收入和留存数据。

操作：写清数据粒度、分子分母、去重规则、观察截止日和缺失值含义。先列问题，再设计需要的计算。

输出：一页数据字典与三项质量检查。

验收：他人能回答“一行是什么”“转化率怎么算”“空值能否视为零”。

错误处理：字段含义无法确认时先停止对应结论。不要把缺失补零后宣称留存崩溃，也不要把收入当利润。

第三步：计算变化并验证解释

输入：已核对的数据和问题。

操作：先汇总，再按新老用户等业务分组计算。检查加权平均，做构成与组内变化分解。SQL 中保留数值类型和分母检查，表格中保留公式。

输出：计算结果、关键图表或表格、至少一个反证检查。

验收：能从原始数据重新算出每个摘要数字；变化单位明确区分百分比和百分点。

错误处理：分组趋势与总趋势相反时，不删除不顺眼的结果。检查权重、时间口径和分母，并解释为什么可能同时成立。

第四步：写决策备忘录

输入：计算、反证和数据限制。

操作：用一页说明发现、可能解释、建议、验证方式。对缺少成本、来源或实验数据的地方，列出下一步需要什么，而不是编补。

输出：一页管理层简报和五分钟讲解。

验收：没有技术背景的人能说出下一步动作；懂分析的人能找到你的计算依据与局限。

错误处理：无法支持的因果判断改写为待验证假设。用“与变化同时出现”“可解释一部分差异”，避免写成已经证实的原因。

第五步：按实际评估做训练

输入：招聘通知、公开面试说明和自己的证据包。

操作：需要 SQL 的岗位练查询、连接与错误定位；商业案例岗位练单位经济性和敏感性；IT BA 岗位练流程、需求澄清、验收标准。行为故事围绕数据争议、推动建议、发现错误。

输出：一份限时分析和两段真实行为故事。

验收：你能解释自己写的每条查询、修正一次计算错误，并说明错误对结论的影响。

错误处理：不能运行查询就如实说明环境限制；练习中可以寻求反馈，正式评估按雇主允许的工具范围执行。不要把网上题库称为该雇主当前题目。

5. 背景不同，补缺方法也不同

没有技术基础：先用表格完成数据字典、加权率、差异分解和决策备忘录；目标 JD 需要 SQL 时，再把同一分析迁移到 SQL。这样能检查工具是否帮助解决原问题。

理工转商科职能：保留方法优势，补业务目标、成本和决策约束。模型准确率提升不能自动证明业务价值。能解释“什么条件下不应上线”也是判断力。

没有当地实习：选公开数据或本册模拟，做出完整可复现成果，再找课程导师或业务从业者反馈。公开数据的单位、抽样与使用许可需要核对。禁止把练习包装成某企业的受托项目。

语言表达困难：练习用 90 秒说明一个结果。固定顺序为结论、两个数字、一个限制、一个动作。专业术语可以保留，但必须能用普通语言解释。听不清问题时先复述确认，不用猜测补全。

毕业空档：用可检查的学习与项目记录说明在补什么能力。项目日期、完成范围和仍缺的经验写实。多做三份几乎相同的图表不会自动增加证据强度。

回国申请：经营分析、商业分析、数据分析的招聘名称仍可能交叉。按目标公司业务对象重写问题陈述，核对是否更看重财务、行业、SQL、业务推进或产品实验。

6. 合格材料的最低标准

一条数据分析简历要能连接问题、方法、发现、建议及局限。没有实施就不能说“提升了收入”；教学模拟的数值不能写成雇主业绩。只展示看板截图不够，应附数据字典、可复现计算和一页决策说明。

7. 面对不同评估，交付不同证据

偏经营的面试，把问题转成量、价、成本和约束。比如题设有一百笔订单，其中十笔取消，剩余订单每笔收入五十。在没有其他调整的教学假设下，确认收入是四千五百，而不是订单创建数乘单价得到的五千。接着问退款、折扣、税费和确认时点。这不是背公式，而是先把业务状态解释清楚。

偏数据的测评，先检查输入与表关系。写出主键、连接条件和一对多关系，再做汇总。连接前后核对人数或金额，能提前发现重复计算。遇到空结果，检查筛选日期、时区、状态和键值，而不是立刻把输出当成零。把你做过的诊断留在说明中，证明结果经过检查。

偏流程的分析岗位，展示从现状到目标的变化。写出谁在什么条件下做什么，业务规则是什么，什么证据算验收通过。一个可检查的要求是“重复提交同一个订单编号时，系统提示已存在并不新建记录”；“系统更智能、更高效”则无法验收。若主要职责逐渐变成产品优先级、用户体验和路线图，应改用产品册的深入训练。

展示汇报时先给一句能够支持的判断，再呈现两个关键数字。接着说明限制，最后给动作。有人问你“到底是不是营销团队造成的”，可以回答：“这张表能解释新老用户构成与总率的关系，但没有预算变化或对照数据，尚不能确认原因。我下一步会补渠道与时间信息，并与团队核对统计变更。”

准备两种长度的解释。一分钟版本用于快速说明问题与建议，五分钟版本增加口径、计算和反证。让同伴故意问“分母为什么选这个”“成本在哪里”“如果假设不成立怎么办”。不能回答的问题就变成下一轮学习清单，不必用更多术语掩饰。

面试后记录自己在哪一步受阻：没听懂业务、数据检查不足、计算错误、建议不可执行，还是无法解释。只写“表达不好”很难改善；写“在解释构成效应时没有先说权重变化，下次用两组人数表讲清楚”，才有具体动作。

六条职能路线 / 09

销售与商务拓展：证明你能发现合适客户，推进下一步，并诚实管理机会

销售岗位要解决的是客户是否有适合被解决的问题、为什么愿意改变、谁参与决策以及下一步如何发生。只说“善于沟通、性格外向”无法证明这些能力。商科留学生需要把语言、行业知识和执行记录连接成业务证据。

1. 分清四种常见职责

子方向	主要负责什么	应展示什么
SDR / BDR 销售开发	筛选线索、联系潜在客户、澄清需求、形成合格机会	客户研究、相关且克制的触达、资格判断和记录质量
AE / 销售代表	管理销售过程、识别决策人、报价协商、推进成交	需求访谈、价值测算、机会计划、谈判与跟进
客户管理 / CSM	客户采用、续约、关系维护及扩展，具体指标按岗位	问题处理、使用价值、续约风险和跨团队协作
合作伙伴 / BD	寻找渠道或伙伴，设计双方价值、商业条件和试点	伙伴筛选、合作模型、单位经济性、依赖与退出条件

不同公司对 BDR 和 SDR 的命名不一致；CSM 也可能承担续约或销售指标。以实际 JD 和考核方式为准。解决方案岗若核心是客户需求与业务价值，可参考本路线；核心是技术架构、编程或模型研发时，应转对应技术路线。产品经理以产品决策和推进为主，归产品册。

2. 官方岗位样本：Graduate 不等于零经验

核查日期：2026-11-13。

官方样本	已公开信息	申请判断
Salesforce 新加坡 SDR，JR345602	岗位正文涉及客户开拓、与 AE 协作和目标账户优先级；要求 1-2 年企业销售经历	不能把此岗位当成所有无经验毕业生都符合的入口
SAP 纽约 Academy Sales Account Executive，459106	涉及线索、资格、管线和业务价值；职位虽标 Graduate，正文要求 2-3 年相关职业经历	有经历者可研究；零经验者应另找实习或明确面向应届的岗位

来源：BS10 Salesforce 原始 JD、BS12 SAP 原始 JD。Salesforce 该 Workday 页可检索到正文，直接打开无可提取正文，开放状态未确认；不能作为实时在招清单。

Salesforce 官方销售职业页将 SDR/BDR、AE 等分开介绍，并说明面试可能包含向招聘经理展示。SAP Academy 官方说明也把 Sales、Solution Advisory、Customer Success 分为不同路径。BS11、BS13

3. 如何证明自己适合

客户研究能力。 你需要解释某家公司为什么可能需要某种服务，而不是把行业名单复制成客户名单。使用公开且与任务相关的信息，区分事实和假设。真实触达遵守当地规则、平台规定与对方偏好，模拟训练无需联系任何真实个人。

发现问题的能力。 问现在怎么做、哪里消耗时间或钱、影响谁、是否有改变计划。不要一开始就讲十分钟产品。记录客户原话和你的推断，并请对方确认关键理解。

资格判断能力。 有兴趣不等于有预算，有联系人不等于有决策人，下载资料不等于合格商机。明确问题、适配性、决策流程和下一步。拒绝不适合的机会也是工作的一部分。

价值与风险表达。 把效率、收入或风险改善写成可检验假设。节省工时可能只是释放容量，并不自动减少现金成本。报价、折扣、功能、交付周期未经确认不能承诺。

过程纪律。 每次沟通后记录已确认事项、未解问题、责任人和时间。销售管线中的金额不是已收入；用阶段概率加权也不等于确定预测。

4. 五步完成一个可提交的销售证据包

第一步：按角色与市场选岗位

输入：目标地区至少 6 条 JD，以及个人语言、行业和工作经历。

操作：记录客户类型、销售周期、目标指标、需要的语言、工作资格、是否要求业绩记录。把销售开发、成交、续约与伙伴合作分开。

输出：一条优先申请路线和不满足的硬条件清单。

验收：能说清你负责到销售过程的哪一段，以及何时交给别人。

错误处理：不能满足经验要求时，调整资历层级。不要把在课堂角色扮演中完成“成交”写成真实销售经历。

第二步：建立账户研究与假设

输入：销售案例包中的虚构账户、业务线索与产品条件。

操作：选两个优先账户，写业务问题假设、需要验证的信息、可能的利益相关方和不适配理由。

输出：两张一页账户卡和一封短触达样稿。

验收：每句话能对应已给数据或清楚标注的假设；能说明为什么暂不联系其他账户。

错误处理：不要补造预算、联系人、采购意愿或内部痛点。公开消息不足时，把下一步设为验证，而不是报一个“精准成交概率”。

第三步：做一次需求发现演练

输入：账户卡、访谈脚本、由同伴扮演的客户角色。

操作：先获得讨论许可，确认现状和影响，再了解决策过程、时间和下一步。让同伴拒答或提出异议，检查自己是否会强行推销。

输出：发现纪要、待确认事项和下一步邮件。

验收：客户角色能确认你准确理解问题；你能在不适配时结束或转交。

错误处理：听不清或不理解时复述确认。涉及产品能力、法律或技术承诺时找有权限的人确认，不能为了演练流畅而编答案。

第四步：测算价值并整理管线

输入：产品价格、客户时间成本、价值兑现比例与机会数据。

操作：计算首年成本、保守及基准情景，找出盈亏临界点；清理未合格机会，分别呈现原始金额、合格金额和加权金额。

输出：价值计算页、机会记录和一页汇报。

验收：能解释单位和假设；不把容量价值当现金节约，不把加权管线当已签收入。

错误处理：预算未确认就写未确认；概率没有历史校准则标教学假设；客户声称节省时间时，设计小范围试点测量实际基线。

第五步：按面试环节展示

输入：邀请邮件、公开流程、真实个人经历与模拟证据包。

操作：准备一次五分钟展示和三类追问：客户没有预算、对手更便宜、关键人不回复。用真实经历讲持续跟进、处理拒绝或团队协作，明确自己的动作。

输出：展示稿、角色演练记录、两条需要改进的地方。

验收：被打断后能根据客户信息改变提问；不会用长篇话术掩盖没听懂。

错误处理：没有真实 quota、成交额或续约数据，就说明训练范围。若雇主要求真实业绩证据，教学模拟不能替代该门槛。

5. 伙伴 BD 需要另一种练习

准备伙伴岗时，在销售案例基础上另写一页：双方各得到什么、谁拥有客户关系、如何分配收入、谁承担交付、数据如何共享、何时停止试点。先用合成假设建模，再标出必须由业务或法务确认的条件。不要把“认识某人”当作合作已成立，也不要把可触达名单当成有效渠道。

对已有工作经历的人，最有用的是一个完整合作过程：如何发现机会、比较备选、谈清条件、协调交付、处理失败。去除客户身份与商业机密，未经同意不公开合同、价格或聊天记录。

6. 无经验、语言与回国场景

无当地实习：可以使用真实社团赞助、合法兼职客户服务或志愿活动经历，说明你的沟通和推进动作。若没有商业成交，就提交模拟账户研究与演练，而不是发明收入。

跨专业：行业知识可能是优势，例如理解制造采购、金融流程或零售库存。把它转成有针对性的问题。技术知识较强的人仍需练倾听与资格判断；善表达的人仍需练业务价值和数据记录。

语言：岗位可能要求对应客户市场的当地语言。练习确认数字、日期、责任与承诺，并主动复述。使用中文服务华语客户的能力是否构成优势，要看实际销售区域和 JD，不能假定所有海外岗位都需要中文。

毕业空档：记录你研究过哪些岗位、做过哪些演练、得到哪些反馈。面试中说明目标是销售开发、客户管理还是伙伴合作，避免把“任何商务工作都行”当作方向。

回国：同样检查客户类型、销售周期、业绩口径与交付方式。海外客户服务经验可以证明方法，不能自动证明熟悉中国具体行业的采购流程。用一个新目标行业账户练习验证迁移能力。

7. 用一次失败演练找到真正的能力缺口

请同伴扮演一个时间紧、预算未知的客户。你只有十分钟，目标是确认问题和合理下一步。开头先确认对方是否方便，说明希望了解什么；中间让客户说出当前流程；结尾复述已知与未知。不要把演练目标设为不惜代价获得同意，否则很容易把强推误认为能力。

第一次演练可能暴露三个问题：你说得多却没问清影响；听到拒绝就立刻降价；对未知功能作了承诺。逐项回看录音或笔记，由扮演者指出误解，再重做同一个场景。记录第二次改变了哪句话和哪一步，但不要把同伴配合的结果当作市场有效性。

整理真实经历时可以分成三层。第一层是活动记录，例如联系了多少人；第二层是过程结果，例如获得多少次明确回应和合格讨论；第三层是商业结果，例如已签合同和实际收入。只有记录支持到哪层，就写到哪层。没有客户同意、没有签约或没有收款，不能跨层补上结果。

对于首次申请者，一条可信条目可以说明“我在某活动负责了解合作方诉求、汇总待确认问题并跟进材料”，前提是这些动作确实发生。没有发生过的动作留在模拟练习中。对有工作经验的人，说明业绩的时间、目标口径、个人职责、团队协作和退单情况，不只给一个没有基准的百分比。

申请材料还可以附一页错误复盘：最初把哪个账户判断为适合；后来出现了什么反证；你如何改变优先级；怎样向团队说明。销售判断包含及时停止，不需要把所有故事写成成功。一个有证据的失败，比无法解释的“客户非常满意”更容易展开面试讨论。

最后准备对雇主的具体问题：岗位负责哪段过程，合格机会如何定义，客户区域和语言是什么，新人怎样获得产品支持，考核数据怎样记录。薪酬中的固定与浮动部分也应在实际沟通中核对，不用行业传闻代替书面条款，更不能将目标提成理解为保证收入。

地区与申请入口 / 10

北美：先把工作资格与招聘资格分开

核验日期：2026-11-13。适用人群：中国留学生；具体国籍、居留和学历条件以个人情况为准。美国、加拿大、墨西哥分别核实，不能相互套用。

你需要同时通过三道门：政府允许你在何时、为何种雇主工作；雇主是否接受你的当前及未来身份；你是否满足这个职能的能力要求。学校允许毕业，不代表雇主允许入职；获得面试，也不代表工作许可已经完成。

地区研究的五步操作

步骤：1. 定身份
输入：护照、签证/许可、学校和课程、预计完成日
操作：在政府官方页匹配自己的类别，记录生效日期
输出：身份卡
验收：类别与本人一致
错误处理：不清楚时问学校国际处或主管机构，不靠同学经历推断

步骤：2. 找原岗位
输入：职能关键词、目标城市
操作：学校平台发现线索，进入雇主原 JD
输出：每地至少3条岗位
验收：有岗位ID、地点、毕业范围
错误处理：聚合站无原页则标待核，不作为投递依据

步骤：3. 定窗口
输入：原JD、项目FAQ
操作：区分申请截止、测评截止、开工日、许可到期日
输出：四日期日历
验收：写清当地时区
错误处理：已关闭改备选；滚动岗位提前提交

步骤：4. 备材料
输入：真实经历、作业/项目、原成绩单
操作：只按该雇主上传要求制作材料
输出：职能版申请包
验收：项目与就业经历标签准确
错误处理：无真实业绩就写方法、样本和局限，不补造收益

步骤：5. 双重确认
输入：身份卡、岗位卡
操作：对未明确的赞助、毕业日期、语言分别问招聘方
输出：可投/待确认/不符合
验收：未确认项不得写成符合
错误处理：资格不符立即换岗位，能力不足进入训练计划

下文材料建议是申请准备办法。只有明确写“雇主要求”的内容，才是该样本的事实；它不代表全国统一惯例。

美国

覆盖状态：规则与雇主样本已核实。

工作资格

先区分 F-1 在读实习 CPT、毕业前后 OPT 和以后可能需要的雇主担保。DHS 将常规 OPT 与主修专业直接关联；STEM 延长取决于合资格学位及其他条件。Business Analytics 的课程名称本身不能证明 STEM 资格。RG01

CPT 不是拿到实习Offer即拥有的许可：须由DSO按当前联邦与本校课程要求事前授权，并按I-20列明的雇主及日期工作。一般完整学年条件、要求立即参加实践训练的研究生课程例外及已用时长都要核对；同一学历层次累计至少12个月全职CPT会失去相应OPT资格。RG69

USC于2026-08-25说明新的SEVP课程关联指引：选修实习课程不能自动证明CPT资格，须先让本校DSO确认。OPT另须获得USCIS就业授权、收到EAD并到可开工日期，不能仅凭DSO推荐或申请回执开工。RG70 RG71

招聘渠道与毕业生入口

学校 career portal 用于发现校招、宣讲和校友资源；正式申请进入雇主网站，分别搜索 internship、summer analyst、full-time analyst、associate、new graduate。把 sponsor now / in the future 的两个问题分开处理。

PwC US 的初级招聘是一个反例：公司当前对需要 H-1B 抽签担保者有明显限制并列出例外。即使短期 OPT 可工作，也要核对未来担保这一栏。RG38

时间窗口

德银纽约 2027 IBCM Coverage 项目原页列 2026-07-31 至 08-28；核验日已截止。同一银行其他城市、业务线日期不同。把这个例子用来理解提前招聘，不把它当作仍可投的岗位。RG42

申请材料与下一步

以具体表单为准。PwC US 要求上传 PDF 简历、不要求求职信，且会按路线安排评估。准备英文简历、成绩信息、真实授权状态与可入职日期；学校作业放 Academic Project，不放 Employment。RG38

输入 I-20、毕业计划、三条原始 JD；请 DSO 确认课程与工作关系和授权时间，再向招聘方确认未来担保政策。输出一张“当前工作权/未来担保/开始日期/证据”卡。验收是三项都有来源，不能把未确认填成 Yes。

本地区的边界： 本版没有给出 H-1B 中签率、签证获批率或所有雇主的赞助名单；加拿大、欧洲就读者不能自动套用美国 F-1 毕业路径。

加拿大

覆盖状态：规则与雇主样本已核实。

工作资格

PGWP要看具体院校、课程、学习状态及两个不同的申请日期。对2024-11-01或之后提交的PGWP申请，学士、硕士、博士通常须达到英语CLB 7或法语NCLC 7，听说读写四项均满足，且没有专业领域限制；其他大学课程语言要求也是7，college、polytechnic及其他非大学课程通常为5。后两类若学签申请在2024-11-01或之后，还须满足合资格专业领域要求。RG02

语言规则看PGWP申请日，专业领域条件看学签申请日，不能混用。2024-11-01前提交PGWP的语言例外不是对后来毕业生的通用豁免。一般申请窗口为确认完成学业后的180天内，但这段申请窗口本身不等于已拥有工作权。RG02

招聘渠道与毕业生入口

学校 co-op/career portal 和雇主 campus 页面并行。搜索 co-op、internship、new grad、campus、analyst；在魁北克增加法语查询词 analyste、stagiaire。

PwC Canada 校招可从审计、税务、咨询等具体入口选择；每轮只能投一个 campus role，并有再次申请间隔。该限制说明“同公司多职能海投”可能直接违背规则。RG39

时间窗口

PwC 加拿大官网列春季等招聘周期；每个岗位另有截止。不要把春招月份当统一录取季，也不要假设 co-op 只在暑假进行。核验岗位列表、预计毕业日和可全职工作学期。RG40

申请材料与下一步

PwC 示例为 resume 或 CACEE 表、最新非正式成绩单，无须求职信；魁北克岗位有法语要求。不要擅自重算 GPA，先保留原始评分尺度并按雇主指引转换。RG39

输入课程名称与类型、学签申请日、PGWP申请日、语言四项成绩及目标城市。先用IRCC规则确认具体课程的PGWP资格和日期条件，再核岗位语言与轮次。输出主方向一个、备用方向一个及co-op/毕业岗位日历。验收：清楚区分“无专业限制”与“无需任何条件”；日期或课程不明确时先向学校与IRCC核对。

本地区的边界： 未逐省核实CPA等职业资格，也未将全部商科证书列入PGWP合资格名单。雇主赞助政策及岗位语言要求看原JD和招聘方答复；魁北克等地适用的法律或移民语言条件看相应主管机构，不能由JD替代。

墨西哥

覆盖状态：资格与实习入口核实，毕业生路径覆盖有限。

工作资格

INM 为临时居民与临时学生提供工作许可办理事项，涉及雇主聘书、职责、工作地点和雇主登记。不能把学生居留或毕业直接当作可工作的证明。RG65

招聘渠道与毕业生入口

从学校 bolsa de trabajo、雇主墨西哥 careers 页面检索 becario、practicante、analista、recién egresado；先确认是学生实习还是正式初级岗。西班牙语申请材料按 JD 准备。

联合利华 ULIP 的 2025 官方项目样本分别列 Sales、Finance、Marketing、Supply Chain。它要求在校进度、至少一年后毕业和每天可投入时间，适合训练如何识别“仍须在读”的实习入口。RG41

时间窗口

上述是历史项目样本，未把它认定为 2027 当前开放。找到新职位后记录发布、截止、实习起止及所需学生身份。

申请材料与下一步

本册建议先备西班牙语或岗位指定语言 CV、在读与预计毕业证明、每日可实习时间、相关课程项目证据。学校同意文件及移民材料依 INM 和招聘方清单处理。

输入个人学生状态和一条当前原 JD；先问是否接受非墨西哥公民以及是否协助许可，再制作当地市场/供应链案例。验收：得到岗位级答复后才把该岗位列入有效申请。

本地区的边界： 未充分核实面向中国毕业生的全国性毕业后求职许可和各企业赞助意愿；加勒比与中美洲其他国家尚未逐国研究。

地区与申请入口 / 11

欧洲：国家、语言和项目要分开研究

核验日期：2026-11-13。这里覆盖13个国家的不同深度入口；不是一张可在欧洲通用的工作签证表。以下以中国国籍、需要核对当地工作资格的读者为主要对象；拥有其他合法身份者须按自己的类别判断。

先做一张“地方规则卡”

输入：毕业国家、学历、许可及到期日
操作：查本地毕业路线与海外毕业路线是否相同
输出：本人适用路径
验收：官方页的对象与本人一致
错误处理：不一致就查普通工作许可，不强套毕业生政策

输入：3条同职能原JD
操作：逐条提取客户语言、内部语言、合同类型
输出：城市×职能岗位表
验收：语言和职责有原文依据
错误处理：缺语言说明就询问招聘方；未确认不作“纯英语”承诺

输入：项目页及具体空缺
操作：对照申请、测评、入职和许可日期
输出：四日期计划
验收：标注年份和时区，冲突保留
错误处理：旧批关闭则查下一批或普通junior岗位

输入：已有证据与岗位职责
操作：将证据改为当地业务情境，并保留真实范围
输出：每职能一份申请包
验收：不伪造当地客户/实习
错误处理：无当地经历使用独立研究并明确数据来源

材料使用实际雇主要求或明确标注的本册建议。不要用“欧洲简历都要照片”“所有岗位都用英语”一类无法覆盖各地差异的口号。

英国

覆盖状态：规则与雇主样本已核实。

工作资格

Graduate visa 要求合资格英国课程、有效 Student/Tier 4 身份、学校向主管部门报告完成学业，并在英国境内、学生许可到期前申请。2026-12-31 或之前申请通常为 2 年；2027-01-01 起为 18 个月，博士另为 3 年。RG03

招聘渠道与毕业生入口

从学校 careers service 与雇主 graduate、summer internship、industrial placement 页面进入。先区别 Insight、实习、毕业生项目和有经验招聘，不能把 insight 当实际工作经历。

汇丰按地区与职能列 graduate 和 insight 项目；瑞银的 UK/EMEA 项目有自己的毕业范围、申请数量限制及滚动审阅办法。RG44 RG47

时间窗口与材料

项目名写 2027 往往表示入职年。瑞银说明英国项目通常从8月陆续开放，不能由此推断所有企业均在8月招聘。汇丰具体项目同时列开窗、截止和开始日期；若列表出现截止晚于开工等异常，以原 vacancy 和招聘团队确认为准。RG47 RG44

本册建议备英文 CV、按题作答的 motivation 文本、原成绩及评分尺度、到岗日与当前/未来工作权说明。申请表问 work sponsorship 时按真实状态答，Graduate visa 的短期工作权不能代替长期安排。

实操与边界

输入预计完成日、学校报告时间及雇主开工日。输出三条时间线：可申请签证日、求职批次、可实际开工日。验收：2026/2027期限切换已标明；不为争取旧期限谎报完成日。

尚需补核： 本版未逐岗核实 Skilled Worker 职业代码与薪资门槛；也不承诺任何 Graduate visa 持有人会获得担保。

爱尔兰

覆盖状态：规则与雇主样本已核实。

工作资格

本地合资格非EEA毕业生可看 Third Level Graduate Programme。NFQ 8级通常12个月；9级及以上先给12个月，符合求职等条件再续12个月。当前 Stamp 2、毕业通知后申请窗口及累计居留上限也要满足。RG06

招聘渠道与毕业生入口

学校 career portal、雇主 Ireland graduate/placement 页面；搜索 audit、tax、business consulting、commercial analyst，并把课程内 placement 与毕业全职区分。

EY Ireland 2027 Graduate Programme 提供多个专业服务方向。只选择与你证据最贴合的路线；雇主本轮限制不能用其他国家 EY 的规则替代。RG45

时间窗口与材料

本批官方截止为2026-10-21 17:00，核验日已过。下一步查看官网是否有剩余岗位或下一轮，并为2027/2028项目建日历，不能对读者说“现在都能投”。RG45

准备英文申请表、学位与课程/成绩说明、行为案例、具体 service line 动机及 Stamp 状态。将 Stamp 1G 等个人证明按招聘方要求提供；没有工作许可的结论不能凭“硕士毕业”代替。

实操与边界

输入NFQ等级、毕业通知日和身份有效期；先确认毕业生许可，再读取雇主邀请中的测评期限。输出资格检查和剩余机会表。验收：24个月没有被写成自动一次授予。

尚需补核： 后续就业许可及受限制职业清单未逐岗覆盖；咨询、一般运营和财务岗位不能一概视作 Critical Skills。

德国

覆盖状态：规则与雇主样本已核实。

工作资格

在德国完成学业的第三国学生可按条件申请最长18个月求职居留，须有毕业、保险和生活保障证明，并在学生许可到期前办理。找到合资格工作后再核长期就业居留。RG04

招聘渠道与毕业生入口

学校 Career Center、雇主 Karriere 网站和官方岗位库；检索 Praktikum、Werkstudent、Trainee、Junior、Controller、Einkauf。不要把要求保持注册学籍的 Werkstudent 岗位当毕业后的替代入口。

德银 Graduate Programme 将银行业务、基础职能等分开；2027总体页面列毕业区间和相关全职经验上限，具体德国语言与职能要求需要回到岗位。RG43

时间窗口与材料

按具体雇主/办公室核窗口。本版不设“德国统一秋招”；毕业生项目与日常初级岗位分表，避免等一场全国性招聘季。

本册建议备岗位指定语言的 Lebenslauf/CV、按需动机信、成绩单、实习/就业证明及在读/毕业证明。学校项目证据可展示，但不能把课程评分译成雇主绩效评价。

实操与边界

输入德语/英语的真实表达能力和三条目标JD；用各做一次3分钟客户汇报自测；输出“客户沟通语言/内部工作语言/材料语言”三栏。验收：英文招聘网页不被当作不需要德语的证据。

尚需补核： 未逐州核受监管职业、全部雇主支持或机会卡路径；其他国家毕业不能直接套用本地18个月求职居留。

法国

覆盖状态：规则与雇主样本已核实。

工作资格

RECE求职/创业居留通常为1年，须核对法国学历原名：licence professionnelle、Mastère Spécialisé、获CGE标记的Master of Science，或至少等同master的其他学历。普通本科或名称含MSc不能自动认定符合。留在法国申请者还须核当前学生/学生流动居留及近12个月取得的学历；毕业后已离境者的相应路径可在获此法国学历后最多4年内申请。RG07

把diplôme原名、层级/标记与获证日写入资格表。该身份下就业仍涉及专业相关和薪酬条件，须按申请时的官方值确认，不能视为任何工作都无限制。RG07

招聘渠道与毕业生入口

学校 service carrières、雇主 stage、alternance、graduate、CDI junior入口。把stage与正式雇佣分开，先问学校是否可出对应实习协议。

欧莱雅巴黎2027年1月 Trade Marketing实习是具体样本：6个月、M1/M2等在读要求。其核心是渠道和营销执行，不能因部分品牌岗位名称带Product就归入互联网产品经理。RG66

时间窗口与材料

以每条stage的开始月份、持续时间、学生身份和申请状态为准；不要只筛graduate。已经毕业且无法满足在读条件时，改找CDI junior或明确接受毕业生的项目。

准备法语/英语的岗位版CV、可实习起止日和学校协议确认；展示一份用当地渠道和消费者资料完成的营销案例。本册不把英语能沟通推断成法国市场品牌岗位不需要法语。

实操与边界

输入毕业日期、学历准确名称和雇主实习条款；输出身份路线与协议确认记录。验收：实习合法性、学校可签署性、雇主接受性分别确认。

尚需补核： 未逐一覆盖alternance合同、职业准入及所有国际项目国籍条件；不要将VIE等海外项目自动推荐给中国国籍读者。

荷兰

覆盖状态：规则与雇主样本已核实。

工作资格

Orientation year有效1年。荷兰合资格毕业路径与指定海外院校路径不同；后者限master、doctoral或post-master，任意海外本科本身不属于此路径。通常须在申请前3年内完成合资格课程或研究。海外院校在毕业时须符合THE、QS、Shanghai三家发布者中至少两家的前200规则；若使用学科排名，学科须匹配，并另核语言与学历评估。RG05

先核学历层级，再查毕业时排名与三年期限，不用当前单一QS排名代替。获批后的工作权与申请中的条件不同；递交申请不自动代表可以开工，申请中须核IND要求的文件及工作许可标注。RG05

招聘渠道与毕业生入口

学校career service与雇主traineeship、graduate、internship页面；用marketing、supply chain、finance、customer development分别检索。

联合利华荷兰UFLP独立列多条职能；2026版官网核验时各路线均Applications Closed。数字评估和数字面试后还有Discovery Centre，不能只准备一页简历。RG46

时间窗口与材料

旧批次关闭后加入人才通知或查询下一批原JD；官网明确有些在线阶段须在申请期结束前完成。记录“提交截止”和“测评/视频截止”两个时间。RG46

按具体岗位准备英文或荷兰语申请。先写职能动机，再准备消费者/库存/财务中的对应案例。CV、问答与数字面试要讲同一组真实经历。

实操与边界

输入学校、学位、毕业日、工作权证件及目标track；输出一份轨道选择说明和在线评估计划。验收：只有一个可解释的主职能，且未使用过期申请链接宣称成功提交。

尚需补核： 未核实每一专业的荷兰语要求，也不推断每个雇主都愿意支持orientation year之后的身份转换。

瑞士

覆盖状态：规则与雇主样本已核实。

工作资格

对瑞士高校毕业的第三国公民，SEM列明6个月寻找匹配工作的可能性；后续录用许可仍涉及重大科学或经济利益等条件。瑞士不等同欧盟，更不能用德国毕业求职居留。RG08

招聘渠道与毕业生入口

学校就业平台和雇主瑞士early careers；按Zurich、Geneva等地点、业务线和语言查岗位。企业门户英文版本不代表客户岗位语言相同。

UBS瑞士GTP官方说明全年收件和滚动审阅，并列毕业后年限、成绩尺度及同学年申请数量。RG47

时间窗口与材料

该雇主初始公示期与满员后关闭是不同概念；“全年招”不代表任意时点有你要的职能。按每条岗位的start date和状态安排。

本册建议准备清楚注明原始评分尺度的成绩单、CV、语言能力及工作权说明。公司研究与金融/运营案例按岗位选，不用同一份市场推广作品投风险岗。

实操与边界

输入本人是否瑞士高校毕业和三条原JD；输出可投、须赞助、资格不符分类。验收：只有政府路径与雇主接受条件都明确的岗位才进入重点投递。

尚需补核： 未逐州核配额与审批，也不承诺非瑞士毕业中国学生容易获批；具体语言和许可要问雇主及州主管机关。

西班牙

覆盖状态：规则与雇主样本已核实。

工作资格

西班牙官方Hoja20给出当地完成合资格高等教育后求职居留条件。求职居留本身不授权工作；找到岗位后要满足对应就业手续。RG09

招聘渠道与毕业生入口

学校bolsa de empleo和雇主人才门户；检索prácticas、becario、analista、graduados、junior。先区分实习协议、劳务合同及项目类别。

Santander HQ Graduate Program在马德里，覆盖财务、风险、内审等，网页面向近3年取得相关学历者。它与同银行偏数字产品的Retail项目职责不同。RG54

时间窗口与材料

该HQ页面明确2027年3月开窗、9月开始。核验日2026-11-13尚未到开窗，不制作“马上申请”的失实按钮。RG54

准备岗位指定的西班牙语或英文CV、毕业时间及工作身份；金融路线训练公司/信用分析，内审路线训练风险与控制，不把品牌策划当共同证据。

实操与边界

输入许可类别、毕业日与目标职能；输出开窗提醒计划和1份对应案例。验收：合法停留与可开始工作的条件分别写明；未开放时先补证据。

尚需补核： 不对尚未发布的具体JD语言、赞助与材料要求作推断；地方办理和特殊身份需另查。

意大利

覆盖状态：规则与招聘入口核实，批次覆盖有限。

工作资格

意大利外交部FAQ说明持有效学生居留并获得工作可核对转工作居留流程；托斯卡纳官方另列毕业后attesa occupazione及就业中心登记。以实际居住省的主管机关要求为准。RG10 RG68

招聘渠道与毕业生入口

学校career service和雇主lavoro、stage、tirocinio、graduate、junior入口；辨认curriculare（课程内）与其他实习安排。

UniCredit官方职业页保留graduate和internship入口；旧Graduate Program链接在核验时已跳转总页，所以不能保留旧批次条款当作新岗位要求。RG53

时间窗口与材料

本版未核到统一2027截止。使用新JD中的起止日期；没有日期就记录“开放状态/招聘方答复”，不填自猜月份。

本册建议备意大利语或岗位要求语言的CV、学历/成绩、可实习时间与学校协议信息。银行职位需展示具体金融或业务分析能力。

实操与边界

输入本地毕业与许可状态；输出主管机关办事页、有效JD和对应证据。验收：链接到实际职位而不是只到企业宣传页。

尚需补核： 本版对意大利具体毕业项目和雇主赞助的覆盖有限，无法据此断言某个中国申请者可被聘用。

瑞典

覆盖状态：规则与雇主样本已核实。

工作资格

瑞典高校本/硕毕业后寻找工作许可通常最长1年；需完成相应学业、在既有许可到期前申请，并满足资金与保险条件。博士及其他路径不要混用。RG11

招聘渠道与毕业生入口

学校career portal和雇主graduate、trainee、junior岗位。先筛工作所在国；北欧集团不同国家项目不共享资格。

SEB国际管培官方描述为具体岗位入职，评估包含心理测验、面试、案例和展示；英语是列明要求。RG49

时间窗口与材料

直接打开原页后，瑞典下一届写2028-29、2027年秋开窗。旧搜索摘要仍可能显示2026-27届。本版采用原页，并将旧摘要视为过期线索。RG49

准备CV、原成绩与毕业日、英文案例展示；客户岗位是否需瑞典语按JD判断。一个可讲清取舍和风险的5页案例，比把通用毕业项目都申请一遍更有用。

实操与边界

输入实际毕业年与期望到岗日；输出当前可投普通初级岗和下一届管培两张清单。验收：不因有管培入口就空等一年以上。

尚需补核： 未覆盖全部瑞典雇主、博士例外和海外学历求职许可；长期工作条件需再核。

丹麦

覆盖状态：规则与雇主样本已核实，日期冲突已标注。

工作资格

SIRI新版专页以学生居留申请是否早于2026-10-01区分部分课程毕业后的通常3年或1年求职期，博士等有例外。页面部分旧文仍写3年，因此必须查看自己的许可与新专页。求职居留配套工作权有工时限制，超过限制须核对另行工作许可。RG12

招聘渠道与毕业生入口

学校career centre和企业graduate programme页面；公司英语环境不能外推到全部当地销售岗位。

Novo Nordisk项目要求近期硕士、国际经历和英语等；申请资料包括CV、成绩与按track问题写的cover letter，并有商业案例评估。RG48

时间窗口与材料

核验的申请流程页上方写2027入职项目于2026-12-06开放，下方仍留2025旧周期。这里明确记录冲突，待2027原JD开放后确认，不把旧日期复制到日历。RG48

按职能选财务、采购或商业等track；本册建议准备一份讲得清数据、决策和国际协作的案例，且只将确实发生的海外经历写入。

实操与边界

输入学生许可申请日、具体track和网页截图日期；输出“已确认/冲突待确认”日历。验收：12月6日暂作复核时间而非不可变承诺；不沿用旧3年口径。

尚需补核： 尚未对2027全部track的国家、申请数量与赞助逐岗核验；原页内部冲突已保留。

芬兰

覆盖状态：规则与雇主样本已核实。

工作资格

Migri对芬兰毕业等合资格申请者提供最长2年求职许可，含不受学习领域限制的工作权；申请窗口、资金、境外首次与境内延长程序仍须符合。RG13

招聘渠道与毕业生入口

学校career service和雇主trainee、summer trainee、analyst入口；用职位职责区分银行业务分析、控制财务与软件/数据工程。

Nordea芬兰FFP列Assistant Sales Manager、Controller、Analyst等岗位，强调英语、分析及沟通。项目5至9月运行，具体角色另读说明。RG50

时间窗口与材料

运行月份不等于申请月份。查岗位开放与截止，结合硕士课程安排；已毕业者不要投明确要求active student status的实习。

本册建议准备英文CV、硕士课程与成绩、金融市场或财务分析证据、可全职参加时间。是否需芬兰语按具体岗位，不以集团官网语言推断。

实操与边界

输入本地毕业及许可时间；输出一个业务方向和对应工作样本。验收：案例能区分Controller的预算解释与Sales的客户需求判断。

尚需补核： 未对每个岗位的芬兰语、担保和2027截止作统一保证；非芬兰毕业者需另查适用就业许可。

挪威

覆盖状态：规则与招聘入口核实，开放岗位覆盖有限。

工作资格

UDI列出本地合资格毕业/研究者最长1年求职许可的条件，需资金证明、及时申请；期间可工作，但不能据此自营。并非所有海外商科学位可直接用该路径。RG14

招聘渠道与毕业生入口

学校career portal与DNB等雇主trainee/graduate入口；核对挪威语版。DNB说明技术原因可能导致某些岗位只在挪威语版显示。RG51

DNB是可核实的毕业项目入口；核验时该类别页面显示暂无开放岗位，不把过期学生转发当在招证明。RG51

时间窗口与材料

无统一日期承诺。检查雇主当期职位和本地许可到期日；若管培关闭，改找真正接受毕业生的junior岗。

本册建议准备岗位要求语言的CV、学位/成绩和工作资格说明；对本地客户沟通岗位单独做语言演练。

实操与边界

输入学校毕业文件和目标JD；输出官网有效链接、语言要求及许可核对记录。验收：不存在“挪威语页面没看却说没有岗位”的盲区。

尚需补核： 本版未充分核实具体2027商科岗位的赞助与截止；不能把Nordic其他国家机会替代挪威规则。

波兰

覆盖状态：规则与雇主样本已核实。

工作资格

波兰官方区分“免工作许可”和“有合法居留”：当地全日制高校毕业生可能免工作许可，但仍须合法居留；毕业求职居留可一次性9个月，需满足申请条件。RG15

招聘渠道与毕业生入口

学校biuro karier、雇主internship/graduate、młodszy specjalista和analyst入口；区分服务交付中心、客户咨询和财务共享岗位。

PwC服务交付中心有学生毕业生入口；UBS波兰GTP说明春季招聘、同年夏季入职，按岗位和地区检查资格。RG52 RG47

时间窗口与材料

瑞银周期仅属该雇主，其他实习/初级岗可按空缺招聘。不要将所有欧洲职位统一排到秋季。RG47

本册建议备原成绩、英文或波兰语CV及学校/许可证明；按JD要求处理数据使用同意文本，不随意复制不相关的旧条款。多语种服务岗位要准确写语言熟练程度。

实操与边界

输入全日制毕业证明、居留基础和目标业务线；输出身份双核表与一份业务数据/流程案例。验收：work permit exempt 没有被写成无需办理任何居留。

尚需补核： 未逐岗核波兰语、其他欧洲语言与赞助条件；其他中东欧国家不共享此规则。

欧洲尚未充分覆盖的区域

本版对比利时、卢森堡、奥地利、葡萄牙、捷克、匈牙利、罗马尼亚、波罗的海各国、巴尔干、冰岛及欧洲其他国家没有完成同等深度的“政府资格+具体商科雇主+批次”双核。不能把邻国规则直接移植。若把其中一地列为主目标，先按上表完成至少3条原始岗位和1条本人适用的官方工作资格记录，再安排投递与迁居。

本册未给出任何国家的就业成功率或“商科保就业”结论。实际机会取决于具体职能、语言、资格、证据与当期岗位。

地区与申请入口 / 12

亚洲与中东：先核身份，再核语言和职能

核验日期：2026-11-13。覆盖中国香港、澳门、台湾，日本、韩国、新加坡、马来西亚、泰国、印度尼西亚、越南、阿联酋、沙特阿拉伯，深度不同。中国内地回国申请另见《回国求职》。本章针对中国留学生，国籍、户籍和居留类别必须明确；不能把“中文背景”“华人”“本地毕业生”混为同一法律身份。

用一小时完成地区筛选

输入：本人的国籍、学校所在地、毕业日期、当前许可
操作：在官方页匹配适用对象
输出：身份与到期日卡
验收：政策对象与本人一致
错误处理：找不到对应类别则向学校/主管机关核对，暂不把地区列为主目标

输入：三条同职能原JD
操作：逐条查国籍、语言、经验和工作许可
输出：地区×岗位短名单
验收：不能只剩岗位名称
错误处理：国籍或许可不符直接排除；语言不足进入明确训练计划

输入：雇主项目页与原vacancy
操作：区分历史样本、预报名、当前申请
输出：招聘日历
验收：年份、当地时间、开工日均写明
错误处理：聚合站与原页冲突时保留冲突，询问招聘方

输入：可公开的真实经历与教学项目
操作：选当地业务情境，保持真实标签
输出：一份职能案例与申请材料
验收：不把课程写成受雇经验
错误处理：缺当地实习可做独立研究，明确使用公开数据及限制

输入：面试及反馈记录
操作：比较身份、语言、能力分别卡在哪里
输出：下一轮投递调整
验收：调整有证据、非凭感觉
错误处理：样本少时先补岗位研究，不宣布整个国家“不适合”

以下招聘渠道是发现入口，只有原岗位明确满足身份、毕业和语言条件才进入可投清单。材料习惯以实际雇主表单为准，本册建议不代表全国统一要求。

中国香港

覆盖状态：规则与雇主样本已核实。

工作资格

IANG 针对合资格的非本地毕业生等指定对象，不是所有海外毕业生的通用路线。合资格近期毕业生一般指毕业日期起6个月内申请者，可在没有聘用要约时申请；非近期毕业生须有符合要求的聘用。首次获准逗留通常为24个月，仍须按个人类别核条件。RG20

招聘渠道与毕业生入口

从大学 career service、银行及专业服务公司的 Hong Kong graduate 页面进入。搜索 Graduate Programme、Management Trainee、Analyst，以及客户关系、issuer services、commercial banking 等实际业务词。把跨境业务的普通话要求与客户服务的粤语要求分别摘录，不能把“中文”视为同一种岗位语言。

汇丰官方列表列香港 Issuer Services、Investment Specialist 等不同入口；恒生的 Management Trainee 也分业务。名称都带金融，不代表财务建模、客户覆盖和交易运营可以用同一份证据。RG44

时间窗口与材料

样本：HSBC Issuer Services 2027 项目列2026-09-29至12-04；Investment Specialist Business 列2026-10-12至11-13。后者核验日即名义截止日，截止时区、是否提前关闭及具体 vacancy 必须即时确认，不能视为持续可投。RG44

本册建议准备英文简历、原始成绩信息、毕业及可到岗日期，并在表单中准确说明 IANG 状态。粤语、普通话、英语分别写可完成的工作任务；不要用“母语级”覆盖不能完成的客户沟通。具体是否需要中文材料、成绩单和录像面试由岗位页决定。

实操与边界

输入毕业证书日期、学校/课程类别、IANG 记录和3条原JD。输出近期/非近期身份分流、许可日历及一份面向目标客户语言的案例。验收：身份类别与原页一致，案例可以用岗位工作语言讲清。错误处理：不属IANG对象就另核普通就业安排，不沿用香港校友条件。

仍需补齐： 未逐项核实证券、保险等受规管活动牌照；持有IANG不代替岗位专业资格。未覆盖所有大湾区校园的具体资格名单。

中国澳门

覆盖状态：资格核实，毕业生项目覆盖有限。

工作资格

非本地雇员通常先有雇主的劳工聘用许可，再办理相关逗留许可；工作受批准雇主及职务范围约束。香港 IANG 不能移用澳门，内地居民须核对应的出入境及工作安排。RG30

招聘渠道与毕业生入口

使用澳门高校就业部门、雇主澳门 career 页面和当地职位页发现机会，搜索财务、审计、市场、采购、酒店收益管理等具体职能。正式申请回到雇主原页，先找 non-resident 或工作资格条款。

PwC 中国学生入口包含澳门，但其 China Sourcing Initiative 明确要求中国内地及澳门职位申请人可在无工作签证赞助条件下工作；不能因为中文招生或海归项目就认定内地学生可直接入职澳门。RG37

时间窗口与材料

该项目的海外毕业年份范围与工作地点资格是两项条件。澳门其他企业的2027毕业生统一日历本版未核实；不要把香港截止日移植到澳门。

按JD准备中文或英文简历；对面向本地客户的岗位记录粤语要求，对国际业务记录英语要求。填表时分别列国籍、当前居留及是否需要雇主办理非本地雇员许可。

实操与边界

输出一张雇主许可核查单：公司是否招非本地初级人员、该职务是否获准、预计办理时间、到岗前置条件。招聘方不明确时标待确认；不能以旅游或探亲身份开始工作。

仍需补齐： 尚无已核实、面向需雇主许可的中国内地应届生开放的商科毕业生项目清单；本地职业准入另查。

中国台湾

覆盖状态：大陆学生身份限制已核实，不建立不适用的求职路线。

工作资格

对于赴台就读的大陆地区学生，陆委会2025-11-11说明仍不得在台兼职或全职工作，毕业后不得以该学生身份留台工作。外国毕业生的新工作优惠不自动适用于大陆学生。判断依据是法律身份，不是是否都使用中文。RG31 RG67

招聘渠道与毕业生入口

先向学校大陆学生事务窗口及主管机构核对本人身份。其他国籍或不同居留资格的读者，再进入对应的外籍、侨生或其他合法类别；本册不把其求职通道写成大陆学生通道。

本版不为不具工作资格的大陆学生推荐台湾本地毕业生就业项目。可把在校课程和研究转化为回内地、香港或其他具合法资格地区的职能证据；课程仍标为教学或学术项目。

时间窗口与材料

外国毕业生工作规则有2026年更新，但对象不符时不能以新日期覆盖身份限制。出发点是核对毕业、离境与下一地区申请窗口。RG67 RG31

回国材料保留学历、课程、论文或项目的真实名称；大陆学生参加技能检定与取得可执业资格、可以就业是不同问题。不要在简历中将课堂校企作业写成当地受雇实习。RG31

实操与边界

输入本人国籍/户籍及在台许可类别，输出可行地区列表和回国申请日历。验收是每条目标路径都有适用于本人的官方依据。错误处理：若身份不适用，停止投入本地就业申请成本，转向已核实的目的地；身份有变化时重新核规则。

仍需补齐： 不覆盖所有跨境家庭、其他居留及国籍情形；不能据本章判断此类个案资格。

日本

覆盖状态：规则、官方求职指南与雇主入口已核实。

工作资格

合资格日本高校毕业生可按条件将“留学”转换为继续求职的“特定活动”，常见安排为6个月并可再延长6个月；学校推荐等材料要按本人类别核实。语言学校、旁听生等不能自动套用大学毕业生规定。就业后的在留资格另办。RG16

招聘渠道与毕业生入口

从学校就职课与企业採用页并行查找 新卒採用、第二新卒、インターンシップ、営業、マーケティング、経営企画。新卒的毕业届别、既卒可否、日语水平和全国调动条件逐项记录。JASSO 的留学生求职指南可用于理解流程。RG17

Accenture 日本官方初级入口在核验时已展示2028届新卒预报名。它说明“2028届”可以在更早年份启动；申请后仍须按咨询、业务、技术等主要职责分流，技术研发不纳入本册。RG55

时间窗口与材料

用JASSO 2027求职指南识别说明会、ES提交、笔试、面试与内定的先后；时间表是相应届别的指南，并非每家企业同步。企业可能有早期、国际生或不同职种的独立安排。RG17

本册建议建立日文履歷書/エントリーシート信息底稿，分别写自己PR、学生时代投入事项和志望動機；以雇主表单为准。先准备能够用日语解释的商业案例，再检查日语书面及口头表达，不只列语言考试分数。RG17

实操与边界

输入毕业届别、实际日语任务能力与目标职种；输出3家企业原页时间轴、一份ES和两分钟案例说明。验收：能说明为何是该业务、自己的具体行动及证据边界。错误处理：错过新卒批次就核第二新卒/既卒条件，不伪造毕业日。

仍需补齐： 未逐职种核实“技术・人文知识・国际业务”等在留资格细项；日本语能力考试等级不等于岗位语言合格。

韩国

覆盖状态：官方政策冲突已记录，商科雇主样本覆盖有限。

工作资格

政府 Study in Korea 页面仍显示求职 D-10 旧的最长2年说明；韩国法务部2025-12-02公告将符合条件的韩国大学外国毕业生求职停留延至最长3年。应以更新公告及主管部门对本人适用情况的确认为准；不能把韩国本地毕业生政策扩展到所有海外毕业生。RG18 RG19

招聘渠道与毕业生入口

从本校就业中心、企业 채용 页面查 신입、인턴、마케팅、해외영업、재무、경영기획。逐条分离韩语客户沟通、英语跨境业务与技术研发。招聘网站的职位存在不等于企业愿意雇用需工作许可的外国新毕业生。

本版尚未核实一个明确接受中国留学生、2027届、商科职能的企业原始毕业生项目，因此不列“可直接申请”的项目名称。应先用学校国际处和企业招聘方核国籍、毕业届别与签证转换。

时间窗口与材料

不写全国统一上下半年窗口。为每条原JD记录 공고、마감、入职日和D-10到期日；官网旧政策与新公告冲突时保留两个链接及发布日期，申请前请出入境机关确认。

按职位表单准备韩文/英文简历与 자기소개서；用实际任务证明语言能力。把是否需要转为适用就业资格列为待雇主确认项，不能先填“无限制工作权”。

实操与边界

输出一张政策冲突处理记录及3条经核实的商科JD。验收：明确适用公告、本人学历和雇主办理意愿。错误处理：仅有旧网页或中介口头答复时不视为资格已核验；尚未解决则调整地区优先级。

仍需补齐： 雇主毕业生项目、具体就业在留类别及受限行业仍待补充；本章不能作为完整韩国求职清单。

新加坡

覆盖状态：规则与雇主样本已核实。

工作资格

指定高等教育机构毕业生可按条件申请求职长期探访准证；该逗留路径不等于已获就业准证。Employment Pass 的工资门槛与 COMPASS 等规则另行适用，金融业与年龄因素会影响要求，2027新申请门槛也有变化。雇主应按拟申请时间使用MOM评估工具核资格。RG22 RG21

招聘渠道与毕业生入口

从学校 career portal 与企业 Singapore early careers 页面进入，搜索 Graduate Programme、Management Associate、Commercial、Finance、Operations、Sales。检查部门的实际客户及业务地区，不把区域总部所有岗位都视为初级商科岗位。

德银新加坡2027 Graduate Programme 官方页列自己的毕业范围、相关全职经验限制及开工日期。英语项目页面并不承诺为所有候选人办理EP。RG42 RG43

时间窗口与材料

样本申请窗为2026-09-01至10-11，核验日已截止。2027入职的岗位要同时考虑2027工作准证条件，不沿用申请时较早门槛。RG42 RG21

本册建议准备英文简历、原始成绩尺度、毕业日期、当前准证及是否需雇主办理工作准证。当地院校毕业身份与外国院校毕业身份分开填；不把可短期停留写成可工作。

实操与边界

输入学校是否在ICA适用名单、预计雇佣日期和3条JD。输出本人逗留路径、雇主许可核查、岗位证据三栏表。验收：招聘方的国际生政策与MOM规则均有依据。错误处理：EP条件无法满足时换已核实的合法招聘路径，不以无薪全职代替许可。

仍需补齐： 未核实所有企业的赞助政策，也未覆盖所有S Pass或其他准证情形。

马来西亚

覆盖状态：毕业停留规则与雇主渠道核实，正式就业覆盖有限。

工作资格

Graduate Social Visit Pass 面向符合条件的马来西亚本科及以上毕业生，官方名单包括中国，通常为12个月，但有学生准证、担保、保险等条件。它允许的只是指定行业兼职，并非无条件全职工作许可。中国申请者还要查看相应补充条件。RG23

招聘渠道与毕业生入口

从学校 career centre 与企业 Malaysia 页面检索 graduate trainee、management trainee、finance、customer development、supply chain。先确认马来西亚本地毕业要求、英语/马来语及雇主是否接受外国新毕业生。

联合利华马来西亚官方职业入口可用于寻找职能岗位；本版未核实一个明确接受中国新毕业生的2027全职项目，因此不会把官网入口写成可投保证。RG59

时间窗口与材料

以每条岗位截止与入职日为准，不把Graduate Pass的12个月误当固定招聘季。兼职可做范围与毕业项目全职要求不相同。

按JD准备英文简历和课程/项目证据；在工作资格栏分别写当前Student Pass、拟申请Graduate Pass及正式雇佣是否另需许可。学校项目和兼职应分别标注。

实操与边界

输出3条岗位的“项目资格/全职许可/雇主办理”三道门。验收：每一项有明确依据。错误处理：仅能证实兼职许可时，不以此承诺全职入职；先向雇主及移民部门核对适用就业准证。

仍需补齐： 正式就业准证、行业限制和雇主2027毕业生项目仍需逐项补齐。

泰国

覆盖状态：工作许可入口核实，毕业生项目覆盖有限。

工作资格

非移民B类签证与工作许可不是同一文件。泰国外交部说明工作须满足相关工作许可要求；不要将持签证或当地毕业当作立即工作权。RG24

招聘渠道与毕业生入口

从学校就业部门及企业 Thailand career 页搜索 graduate、management trainee、marketing、finance、supply chain，以及泰文对应岗位词。面对本地客户的业务要单独评估泰语任务能力。

联合利华泰国官方招聘入口是发现渠道；本版未核实面向中国应届毕业生开放的具体2027项目，也未确认每一职能是否可为外籍办理许可。RG60

时间窗口与材料

没有足够原始证据支持统一校招季。本版要求使用具体vacancy的提交、面试和入职日期；在入职前倒排雇主文件、签证和工作许可。

按雇主要求提供英文/泰文材料，不自行虚构当地语言能力。准备学历、在校或毕业证明，先核雇主是否接受外国候选人，再投入完整案例作业。

实操与边界

输出雇主担保及岗位可从事性确认表。验收：聘用主体、岗位、许可流程与开始工作日期均明确。错误处理：只有签证邀请或中介承诺、没有雇主及许可依据时，保留为未核实线索。

仍需补齐： 未逐项核实保留职业名单、雇主条件及2027商科毕业生项目，不能据此推断普通初级岗均开放。

印度尼西亚

覆盖状态：工作类别入口与历史雇主样本核实，覆盖有限。

工作资格

移民部门列有E23等工作居留类别，示例中区分营销、财务等职能；类别存在并不能证明外国新毕业生符合劳工审批条件。雇主担保、劳动许可与具体资格仍要分开确认。RG25

招聘渠道与毕业生入口

使用高校就业中心、雇主Indonesia页面和原始ATS，搜索 fresh graduate、management trainee、finance、marketing、customer development。印尼语客户沟通要求及当地资格不得省略。

联合利华存在 UFLP Marketing 2026 官方招聘样本，可用于识别营销培训生职责。本版把它标为历史样本，未确认2027开放状态及中国国籍应届生资格。RG61

时间窗口与材料

用实际年份区分存档项目与正在申请项目；不将2026样本链接视为可投空缺。外国雇员审批的开始日期另向雇主核对。

按JD提交英文/印尼文材料；在项目中展示市场研究、渠道与品牌分析，不用旅游体验充当当地商业经验。明确需要雇主办理工作手续。

实操与边界

输出一份历史JD拆解和一条当前可确认的正式申请路径。验收：当前岗位ID、适用学历/经验、外国候选人政策全部可追溯。错误处理：找不到当前原页时停留在训练样本，不统计为已投机会。

仍需补齐： 未完成劳工审批、外国雇员经验要求和各行业限制的逐条核验。

越南

覆盖状态：官方工作许可新规及高校招聘线索核实，覆盖有限。

工作资格

越南2025年工作许可规则有更新。政府对第219/2025号法令的说明涉及雇主提交需求与许可流程；它不能单独证明无经验的外国商科毕业生满足具体资格。先核岗位类别及主管机关要求。RG26

招聘渠道与毕业生入口

从本校职业服务和雇主Vietnam官网查 Management Trainee、Finance、Customer Development、Supply Chain 等职能。中文能力只有在原JD确有业务需求时才转化为优势。

UEH高校招聘平台出现 UFLP 2027 线索，发布时间为2026-11-07；这是高校转发，不是本版已核验的雇主原JD。读者须进入雇主官网确认职责、截止与国籍/工作资格，不能凭转发页认定中国留学生可投。RG62

时间窗口与材料

记录转发日期、原JD发布日期、申请截止和入职日四项。若高校页与雇主页不同，以当前雇主页为申请依据；原页未找到就标待核。

按实际岗位准备英文或越南文材料，说明毕业时间与工作许可需求。不要把普通语言考试证书当成越南客户沟通或外国专家资格的替代品。

实操与边界

输出一条从高校线索到雇主原页的可追溯链及工作许可适用性判断。验收：未验证的转发信息不进入“可申请”列表。错误处理：岗位对经验、专家身份或本地候选人有限制时，移出初级目标池。

仍需补齐： 缺少已核实的中国应届生开放商科项目；法令原文的细分资格与各地执行仍待补充。

阿联酋

覆盖状态：求职访问与就业许可边界核实，毕业生项目覆盖有限。

工作资格

官方求职访问签证可按条件选择60、90或120天，涉及技能等级或指定大学排名及毕业年限、学历等要求；并非任何海外本科都符合。访问签证不授权工作，正式入职还须合法就业手续。RG27 RG28

招聘渠道与毕业生入口

从企业UAE/ Dubai/ Abu Dhabi官方career页进入，先查 Graduate、Analyst、Commercial、Finance 等；对 UAE Nationals、Emiratisation 等限定做硬筛。学校校招或英文岗位不自动对中国公民开放。

EY MENA学生入口覆盖不同地点，部分地点显示即将开放；这不是一条已确认的中国毕业生入职路径。必须进入对应城市及职能的具体vacancy，核国籍与雇主办理工作许可条件。RG63

时间窗口与材料

未核实统一2027毕业生截止。求职访问停留期、招聘截止和合法开工日分别建日历；不要把访问停留期等同于可试工期。

本册建议先准备英文简历、学位及成绩资料，并对每个实际雇佣主体核许可办理和文件认证要求。当地联系方式、照片等信息只按雇主明确要求提交，不编造当地居住经历。

实操与边界

输出3个岗位的国籍限制与聘用主体卡，并向招聘方确认适用许可。验收：拿到真实雇主信息、明确劳动合同及工作许可流程。错误处理：只有访问签证或付费换Offer承诺时，不认定已经可以工作。RG28

仍需补齐： 自由区和内地雇佣规则、各酋长国文件细节及中国应届生开放项目尚未逐一核验。

沙特阿拉伯

覆盖状态：外籍雇佣规则与国籍限制反例已核实，覆盖有限。

工作资格

非沙特雇员需要符合工作许可、雇主合同等条件，还要核本地化及保留岗位规定。职位页为英文不说明岗位对外国应届生开放。RG29

招聘渠道与毕业生入口

从雇主Saudi Arabia/Riyadh/Jeddah页查具体商科职能；先筛 Saudi Nationals、localisation 和所需经验，再研究能力要求。只把明确接受外国候选人的原JD列为目标。

EY Riyadh Consulting毕业生项目原页明确是 Nationals only，属于中国公民应立即排除的示例。它可以用于理解岗位职责，但不能列为面向本用户群的可投项目。RG64

时间窗口与材料

没有已核实的普遍面向中国商科应届生的2027招聘窗。按具体雇主日期和许可办理安排研究，不将本地国民Graduate Programme日历移用外国申请者。

按确实开放的岗位准备英语及必要的阿拉伯语能力证据；将学历、经验与工作许可问题分别作答。中文能力不能替代原JD所需经验或国籍条件。

实操与边界

输出“可投/国籍排除/经验排除/待确认”四类清单。验收：国籍限制在投入案例和面试准备前处理。错误处理：尚无可投样本则降低此地区优先级，不为了覆盖国家而虚构申请路径。

仍需补齐： 没有已核实、接受中国新毕业生的完整商科项目；本地化比例、受限职务及专业注册还需逐岗核实。

亚洲与中东尚未充分覆盖的范围

本版没有完成印度、菲律宾、文莱、柬埔寨、老挝、孟加拉国、巴基斯坦、斯里兰卡、中亚各国、土耳其、卡塔尔、巴林、科威特、阿曼、以色列及其他亚洲市场的完整核验；也不以一个国家代表整个东南亚或海湾地区。对澳门、韩国、马来西亚、泰国、印度尼西亚、越南、阿联酋、沙特，本版明确保留毕业生项目或外籍初级雇佣的证据缺口。读者若将这些地区列为主目标，应先补足至少3条当前、对本人身份可行的雇主原JD，再投入长周期训练。

政治、治安、旅行及领事安排不在本册的研究范围；若影响本人出行，另核当期官方通知。本章不推断任何未核国家的工作权。

地区与申请入口 / 13

大洋洲：毕业工作权与企业开放范围要同时核对

核验日期：2026-11-13。本章分别研究澳大利亚与新西兰，不用一个“大洋洲毕业工签”概念覆盖两国。太平洋岛国尚未完成国家级求职研究。

先确定四个日期

课程完成日、学位授予日、雇主入职日、当前许可到期日可能不是同一天。毕业项目中“过去24个月毕业”等条件以原页定义为准；任何暂缺日期都要标记，不能把毕业典礼日期自动当作所有程序采用的日期。

输入：课程、学位、身份及预计毕业日期
操作：查本人适用的官方毕业工作路径
输出：许可路线卡
验收：对象、日期、工作范围一致
错误处理：课程资格不明先问学校及主管机构

输入：目标企业国际生政策及具体JD
操作：同时核企业资格和职能条件
输出：可申请岗位表
验收：通用页面不能覆盖具体限制
错误处理：企业不接受当前身份就排除该岗位

输入：入职时间及许可期限
操作：倒排申请与证据准备
输出：四日期日历
验收：不把许可申请中写成已获批
错误处理：截止前无法满足就联系招聘方并保留答复

输入：真实项目与职能案例
操作：完成一种岗位工作样本
输出：可解释的证据包
验收：有输入数据、方法、输出与局限
错误处理：不把教学模拟改成当地客户项目

输入：申请反馈
操作：比较资格、职能与材料的问题
输出：下一轮调整记录
验收：改动指向可验证问题
错误处理：没有回复不自动归因为签证或语言

澳大利亚

覆盖状态：工作资格与雇主国际生政策已核实。

工作资格

Temporary Graduate visa（subclass 485）有年龄、近期学生身份、合资格课程与不同stream等条件。不能仅凭澳洲毕业或课程名中有Business就认定获批或期限相同；应按自身学位、课程注册、毕业及申请日期核实。RG32

招聘渠道与毕业生入口

学校 career service 与雇主 student/graduate 页面并行，分别搜索 vacationer、internship、graduate、analyst、commercial、audit、supply chain。实习是否要求持续在读、毕业项目接受多久以前毕业，须分别检查。

Deloitte Australia 有不同业务线的毕业生项目，同时设国际生政策页：国际生只可申请明确列出的合资格业务和岗位。核验时该页显示国际生申请已关闭；不能从一般Graduate页仍有空缺推断国际生仍可投。RG56 RG57

时间窗口与材料

Deloitte 对2027入职项目列2026毕业或此前24个月内毕业等条件，并说明主要2/3月及7月等开窗安排，具体剩余空缺另列。这里的月份是企业项目说明，不是澳大利亚全国统一申请季，也不保证每轮都有全部职能。RG56

本册建议准备英文简历、原始成绩单、毕业时间、工作许可状态及到期日，按雇主要求上传。对需要公民身份、安全许可或特定客户资格的岗位单独核对；Deloitte官网不同段落对

Canberra身份表述存在差异，应以具体JD及招聘方确认记录处理，不用一条简化规则覆盖所有职位。RG57

实操与边界

输入许可、课程及预计完成日期，先选一条确实接受国际生的原JD，再做该职能案例。输出“毕业窗口/国际生政策/工作许可持续期/职责证据”四栏表。验收：四栏均有证据。错误处理：申请关闭就监测下一批或核其他雇主，不将网站上的普通招聘入口当作国际生开放证明。

仍需补齐： 未逐项核实CPA/CA等职业资格、州级要求或全部雇主的长期赞助政策；澳洲学生路线不适用于仅在其他国家毕业的读者。

新西兰

覆盖状态：工作资格与雇主限制样本已核实。

工作资格

Post Study Work Visa的期限与可工作范围取决于学历等条件，最长可达3年，不能将所有课程均视为3年无岗位限制。官方预告2026-11-23扩展对象须同时满足：在新西兰全日制完成NZQCF level 7 Graduate Diploma，并且此前已完成新西兰或海外本科学位；不是任意名称含diploma的课程。RG33

本版核验日为2026-11-13，该变化尚未生效。生效后仍须按正式规则核本人本科学位、Graduate Diploma的层级与学习情况，不把预告当作当前工作资格。RG33

招聘渠道与毕业生入口

从学校 career hub 与企业New Zealand graduate页面检索 graduate、intern、analyst、audit、commercial、operations。把学校安排的实习、毕业生批次和普通初级职位分开。

PwC NZ 的国际生条件比“合法工作”更窄：其学生页面对非新西兰/澳大利亚公民或居民设工作签证期限、未来不需赞助、指定Green List岗位等限制。不能把可以取得毕业工签等同于可投该公司所有商科职能。RG58

时间窗口与材料

项目页面同时可能保留旧届别FAQ；核验时应记录当前职位的入职批次、毕业范围和截止日期。新西兰11月政策更新日与企业招聘日不同，不能互相替代。RG33 RG58

PwC 示例会要求身份及签证信息，并涉及成绩转换说明；按公司指引处理原始成绩。一般准备英文简历、学历与课程证明以及明确的许可到期日，不擅自把百分制改成自算GPA。RG58

实操与边界

输入学位层级、课程、当前许可及雇主国际生条件；输出个人资格判断及一个符合条件的职能短名单。验收：毕业工签工作范围与岗位职能一致，雇主额外条件也满足。错误处理：只有一般签证资格而不满足雇主条件时换雇主或职能，不在表单中隐瞒未来赞助需求。

仍需补齐： 未逐项核对所有Green List职业、注册机构及其他雇主政策；2026-11-23预告变更须到生效时再次核验。

填写示例：把“持有工签”拆成可核查事实

教学模拟，不是真实学生或客户经历。 一位读者拟申请新西兰审计毕业生项目，但只有“毕业后应该能拿三年签证”的印象。

- 输入：真实课程与学位资料、预计毕业日期、签证官方页、具体雇主JD。
- 操作：先检查课程对应期限与工作范围，再核雇主要求的入职时剩余期限、是否接受未来赞助及职业范围。
- 输出：把“目前状态”“拟申请类别”“尚未获批”“雇主额外条件”分栏；未知项写待确认。
- 验收：只有得到官方规则和本人材料支持的项目才写符合；不会用一个乐观估计填Yes。
- 错误处理：条件不满足就调整到可行岗位或地区，同时保留审计训练成果；不用虚构签证状态换取面试。

此示例训练的是资格研究，不构成任何人的签证判断。澳大利亚与新西兰之外的太平洋市场，本版尚未完成当地商科毕业项目及外国人工作资格核验。

地区与申请入口 / 14

回国求职：把留学经历变成岗位证据

核验日期：2026-11-13。这里的“回国”主要针对中国内地居民取得国（境）外学历后申请中国内地岗位。其他国籍、身份、在职转岗、公职及城市落户情形必须另外核对。本章可以独立使用，但训练作品应继续进入对应职能路线。

1. 先确定自己申请的是哪种工作

“海归”“商科”“管培生”都不能替代岗位职责。先选一个主要职能、一个相邻备用职能，再用具体JD验证。下面是本册的研究方法，不是对所有雇主的统一要求。

目标方向	先找的工作任务	带回国的证据	应补的本地信息
咨询与专业服务	研究、访谈、结构化分析、客户汇报	可复现的分析、问题树、带依据的建议	目标行业结构、客户约束、中文汇报
财务、会计与金融	对账、预算差异、审计、信用/公司分析	可追溯模型、会计判断、数据核对过程	适用准则、岗位细分、执业边界
市场与品牌	用户研究、渠道、营销计划、效果评估	研究设计、样本限制、创意与测量计划	国内渠道、用户情境、预算与转化口径
运营与供应链	需求、库存、采购、履约、服务流程	流程图、库存/服务水平计算、权衡	本地业务流程、供应商与执行约束
商业/经营分析	指标定义、分组比较、经营复盘	清洗记录、SQL/表格、指标树、结论边界	国内产品/渠道口径和管理决策
销售与商务拓展	客户发现、需求访谈、提案、跟进	客户假设、发现问题清单、可执行提案	购买流程、渠道关系、合同与交付边界

不能把在海外上过课写成“熟悉海外市场”，也不能把说英语写成“具备国际商务能力”。把优势具体化：能够用哪种语言向谁解释什么业务，使用过哪些公开或获准数据，完成什么分析，哪些结果没有验证。

2. 建立毕业与申请资格卡

先写清四个日期：课程完成日期、学位授予日期、可全职到岗日期、预计回国日期。再记录是否有毕业后正式就业经历、雇主是否要求入职前完成学历认证。不同雇主可以定义不同的毕业区间及“初次就业”条件，不能用“毕业两年内都是应届”覆盖所有岗位。

真实雇主样本： 中国银行2027全球校园招聘条件，对境外毕业生列2026-01-01至2027-07-31的毕业范围、毕业后初次就业及入职前学历认证等要求；不同机构和岗位还有额外条件。这个样本只支持判断该批次，不能当作全国规则。RG36

输入：学校官方毕业/授予说明、本人就业时间线
操作：与原JD的毕业范围、初次就业及到岗要求逐项对齐
输出：资格卡
验收：日期含义与来源清楚
错误处理：日期跨界或定义不清时，书面询问招聘方

输入：原学位名称、成绩单、已有认证
操作：按申请表准确填写
输出：学历信息底稿
验收：不自行把专业名改成更“对口”的名称
错误处理：中文译名有歧义时保留原名并解释课程

输入：申请截止与测评邀请
操作：分开记录网申、测评、面试时间
输出：北京时间与当前所在地双时区日历
验收：明确日期、时区、平台
错误处理：错过窗口就找明确开放的补录/下一批，不改简历日期

输入：目标地区与身份
操作：匹配适用就业类别
输出：可投/待确认/不符合
验收：不能只凭“留学生”判断
错误处理：外籍或其他身份另查适用就业规则

3. 学历认证先核材料，不作结果承诺

教育部留学服务中心的内地居民申请材料页列学位文凭、留学期间证件与出入境记录、核查授权等要求，部分国家或学习情形另需补充材料。按官方当前要求准备清晰文件，并处理姓名、学习地点、多校经历等差异；不要假定某国毕业证会自动认证。RG34

操作清单： 输入原始文凭及学校资料；逐项对照官方材料目录；输出缺失文件清单和获取计划；验收为每项都有真实文件或主管机构接受的替代路径；文件遗失、授予延期或学习路径复杂时，向学校和留服中心核对，不能制作替代证书。

认证状态应写“尚未申请”“申请中”或“已完成”，依据真实进度填写。课程结业、考试通过、证书课程和正式学历不是同一概念。雇主要求入职前认证时，把它列为前置事项；本册不承诺固定办理时长。

4. 找到真正适用的招聘入口

校园招聘和全球招聘

从雇主官网的校园招聘、学生项目、全球招聘页进入具体岗位。先看职能和地点，再看毕业范围与评估安排。社交媒体、学校邮件和校友信息用来发现线索；最终保存原岗位ID、原链接、核验日期与申请状态。

中国银行2027全球校园招聘公告的截止时间为2026-10-09北京时间24:00，核验日已经关闭。不能把这份公告继续展示为“现在可投”。它保留的价值是演示全球校招如何分岗位和机构、怎样读毕业条件。RG35 RG36

海外学生专项项目

PwC China Sourcing Initiative（CSI）针对美国、加拿大高校、指定毕业区间的海外学生，提供远程评估和面试路径。当前页列2025年8月至2027年8月毕业范围，并要求在CSI与当地Graduate Programme之间选其一；各工作地点的身份规则另列。英国、日本、欧洲等毕业生不能因为同为留学生就直接套用CSI。RG37

对不适用专项入口的人，回到雇主普通毕业生项目或其他明确开放岗位，按本人毕业时间和能否到场面试判断。若招聘方没有承诺远程面试，先确认安排再决定交通和住宿；不要把“全球招聘”理解为所有环节均在线。

普通初级岗位与有经验招聘

若不符合某次校招的毕业或初次就业条件，找明确接受相应经验的junior/assistant/analyst岗位。职位名称相近也可能是要求独立负责客户或预算的成熟岗位，必须重新拆职责。不要为了进入校招隐去正式任职日期；也不要把半年课堂项目写成半年全职经验。

5. 把海外材料改成中国岗位能验证的证据

保留一份事实底稿，再派生中文或英文版本。语言版本可以强调不同，但公司、职位、日期、职责、数据和成果必须一致。中文简历写清业务对象、个人行动与证据；英文简历也不能夸大为整个团队成果。

海外经历的原状	可以写的范围	回国需要补什么	不能写成什么
课堂公司分析	基于公开资料的课程研究、估算假设、自己的分工	国内可比公司或业务口径，中文摘要	为该公司提供咨询、帮助公司增长
模拟营销项目	教学模拟的受众、预算方案与测量设计	目标岗位渠道机制、风险与实验计划	真实投放、真实ROI、客户成交
校园社团运营	实际活动、自己的执行、真实记录	与岗位相关的需求、流程、复盘	企业正式运营岗位或商业营收
获准公开的实习	真实雇主、职责、可披露结果	对业务决策的解释与边界	未获准的客户名称、内部数据、个人独占团队成果
证书或课程成绩	学习内容、考试状态、实际练习	可复现工作样本、岗位任务演示	执业资格自动等同、保证入职、实际工作经验

若申请回国商业分析，应把“海外某课使用Python”改成能够复核的业务定义、数据处理、分析与决策限制；若申请销售BD，则优先展示客户研究和需求发现，而不是沿用同一份数据图表。专业和国家不同都不妨碍复用方法，但必须重做与目标任务相关的部分。

6. 准备实际采用的评估形式

原雇主资料显示，部分中国毕业生项目会使用线上测评、商业模拟、小组讨论、展示及面试等组合；例如PwC学生项目明确列出这些环节。具体形式与批次、路线相关，收到邀请后应以官方通知为准。RG37

本册建议每条路线各做一次限时练习：咨询练问题拆解和建议；会计财务练核对、模型与判断；营销练受众、方案和测量；供应链练库存/服务权衡；分析练数据与指标；销售练需求发现和下一步约定。每次保留草稿、计算、最终汇报和被追问后的修订，证明过程可以解释。

练习步骤：理解题目
输入：原始题干、时间和工具规则
操作：澄清目标、范围、约束
输出：3行问题定义
验收：解决的是题目要求
错误处理：不明确就列假设，不擅自扩大业务

练习步骤：完成分析
输入：合法可用数据与资料
操作：核口径、计算并比较方案
输出：可复核工作底稿
验收：数字能回到输入
错误处理：数据缺失时做敏感性分析，不能补造事实

练习步骤：展示建议
输入：分析结果
操作：用结论、依据、风险、下一步组织
输出：5分钟中文汇报及必要英文摘要
验收：能回答为什么和为什么不是其他方案
错误处理：不会的问题说明待核信息，不即兴编结论

练习步骤：行为追问
输入：自己的真实过程
操作：区分本人行动与团队贡献
输出：90秒证据叙述
验收：与简历、文件一致
错误处理：结果未落地就讲可交付范围和局限

练习步骤：复盘
输入：录音、评分及反馈
操作：定位最影响表现的一项缺口
输出：一项具体训练与复测日期
验收：下一次能比较是否改善
错误处理：不用“一紧张就全忘了”替代可操作问题

工具与AI使用以雇主测评规则为准，不能将教学练习允许的工具自动带入正式评估。

7. 完整教学模拟：海外课程怎样转化成回国申请证据

以下人物、情境和任务完全为教学模拟，不代表Andy客户、真实雇主项目或录用结果。

一位商科硕士毕业生准备回国申请市场分析类初级岗位。她有海外消费者行为课程项目，研究过公开评论，没有当地实习，也没有实际广告投放。目标JD要求用户研究、渠道分析和清晰汇报。

输入： 真实课程报告及个人分工说明；3条自己有资格申请的原JD；一份明确允许使用的公开样本；30天可用时间。教学练习可直接使用本项目案例包中的合成数据，不能把合成数据说成实际市场观察。

操作： 先做JD重复任务表，确认主要职责是市场研究而非广告执行或产品经理。把课程证据按“问题-数据来源-分析-建议-限制”重写，再补一个中国业务情境的教学练习。公开评论只代表所选样本，不能推断整个中国市场；没有投放就写验证计划。

输出： 中文一页研究简报、附口径的数据表、3页汇报、90秒个人贡献叙述。简历示例为：“课程研究：基于课程指定公开评论样本整理用户关注主题，记录编码规则与分歧，比较两类用户情境，并提出待验证的渠道沟通假设；未执行投放，结论不代表总体市场。”英文对应写作：“Academic project: coded a course-provided sample of public reviews, documented coding decisions, compared two user contexts, and proposed channel messaging hypotheses for validation. No live campaign was run.”

验收： 能从任意结论回溯到样本与规则；能说明小组共同成果和自己工作；能回答样本偏差、为何选此渠道、下一步怎样验证。不给未做的投放报ROI，不把研究建议写成收入增长。

错误处理： 原项目不能公开就重做教学模拟并标注；没有个人贡献记录就只描述能解释的部分；岗位实际偏广告执行，则增加预算、创意测试和埋点方案，不能靠换标题让旧报告“适配”。

评分（本册训练标准，非雇主录取线）： 任务贴合20分、证据可追溯25分、分析准确25分、中文汇报15分、边界与下一步15分。任何虚构经历或数字直接退回重做；其余按最弱维度安排一次修订。此训练不产生可宣传的就业成功率。

8. 毕业空档、跨专业与仍在海外的处理

毕业空档先用真实时间线解释：毕业、申请、照护、工作、学习等事项按实际记录填写。只有真实发生的内容才可写入；不为填空而制造“自由咨询”。证据重点放在目前能完成岗位任务，以及已采取的修复动作。

跨专业申请先看JD是否有硬性专业限制。无硬限制时，用对应职能任务补证据；有硬限制且本人不符时改找相邻岗位，不擅自把课程名映射成学位专业。语言问题用两分钟中文业务讲解、三分钟英文问答和结构化书面摘要分别训练，避免把词汇流利当成商业逻辑清楚。

仍在海外时，申请记录需写清当前所在地、北京时间对应时段、可回国日期和可全职到岗日期。面试安排发生变化就更新真实可用时间，保留与雇主沟通结果。回国日期不是录取承诺，也不必在没有明确面试安排前作不必要的搬迁。

9. 30天执行表

这是可调整的教学计划，数字用于限定自己的投入，不代表录取概率或雇主回复速度。

阶段：第1-3天
输入：身份、学历、日期、兴趣
操作：查10条原JD，先筛资格再拆任务
输出：主职能1个、备用1个、资格卡
验收：至少3条主方向岗位确实可投或已获得资格确认
错误处理：资格普遍不符则调整批次/地区，不先改漂亮简历

阶段：第4-10天
输入：原项目与岗位能力表
操作：补一项最关键任务，做一份可复现练习
输出：职能案例及证据目录
验收：关键结论可追溯
错误处理：无合法数据就用明确合成数据，不造客户

阶段：第11-15天
输入：事实底稿和案例
操作：形成中文/英文所需版本，完成测评练习
输出：对应岗位申请包
验收：各版本事实一致、附件可打开
错误处理：表单无法上传或格式不符，按招聘入口指引修复

阶段：第16-23天
输入：当前开放岗位
操作：按优先级申请，练限时汇报与追问
输出：申请记录和模拟面试复盘
验收：每条记录有原JD、材料版本、截止及下一步
错误处理：无反馈先查入口、资格、材料，不立刻加倍海投

阶段：第24-30天
输入：渠道/简历/测评/面试分阶段记录
操作：比较相同条件下的结果，修复一项瓶颈
输出：下一轮岗位与训练计划
验收：调整有记录支持
错误处理：样本少时只作暂定判断，不推断因果或保证提升

10. 本章覆盖边界与下一次更新

本版没有逐城市核实落户、人才补贴、档案、社保、事业单位、公务员及受规管职业准入，也没有列出所有企业的海归毕业日期规则。学历认证不替代这些资格；CPA、CFA、ACCA等证书或考试状态也不自动构成执业权或就业保证。涉及这些路径时，应查具体岗位、城市主管部门及适用专业机构。

本版优先提供可独立执行的商科职能申请流程，并用已核实的中国银行和PwC原始资料演示边界。样本覆盖金融与专业服务较深；消费、工业、物流、科技公司的回国校招时间窗仍需按读者目标补充。免费内容完整开放，读者可用模板自行完成；需要职业方向判断、申请材料诊断或面试陪跑时，可联系作者，不承诺录用或薪资。

申请、面试与复盘 / 15

分路线组织申请材料

材料是对岗位问题的回答。先找到雇主在乎的任务，再决定哪些经历放前面、哪些附件真的有用。学校、成绩、证书、模拟和工作经历要保持各自身份。

一套申请的五个部分

1. 一份与岗位职责对应的简历。

2. 雇主要求的申请表、问题回答和资格信息。

3. 雇主要求或允许的求职信；未要求时不把它当作必交文件。

4. 成绩单、学位、推荐或实习证明等指定材料。

5. 一份能展示专业判断的工作样本；雇主不接受附件时，保留到合适环节再提供。

不同地区与雇主的要求不能互相替代。以 P&G 德国的已研究职位为例，求职信标为可选，但成绩与相关证明是其列出的申请材料。不能把这种清单推广为所有德国或品牌岗位通用规则。RT03

步骤一：先建事实账本

输入： 学历、课程、实习、社团、志愿、个人研究的原始记录。**操作：** 给每段经历写真实名称、日期、性质、个人动作、可支持的数字、证明材料和公开权限。**输出：** 不对外发送的事实账本。**验收：** 简历中每个重要句子都能追溯；考试通过、在读、已获证、已获执业许可用不同表述。**错误处理：** 数字无法复核则删去或标注未统计；经历只有团队结果时写明本人负责的部分。

步骤二：按职能改内容顺序

路线	先展示	尽量避免
咨询/专业服务	拆问题、找证据、判断方案、影响他人的具体过程	只有比赛获奖或“战略思维强”，没有分析内容
金融/会计	准确性、模型或核验能力、财务解释和风险意识	把考试通过写成执业资格，无法解释模型假设
市场/品牌	受众与洞察、信息和预算选择、测量方法	只有好看的海报或播放量，没说明商业问题
运营/供应链	服务水平、时效、成本约束和异常处理	只有组织活动经历，没解释交付质量和资源取舍
商业分析	指标定义、数据处理、分析结论与业务动作	只有工具清单或截图，不能重新计算
销售/BD	客户研究、发现需求、资格判断与明确下一步	用群发数当销售额，把虚构客户名单写进简历

这是本册的组织建议。岗位原文中的强制要求优先于这个表。

步骤三：把一句话改成可追问的证据

弱表达： “熟悉市场营销，负责提升品牌曝光。”

有边界的表达（教学模拟）： “在课程营销练习中，对比三种获客渠道的合成数据，分别计算归因销售与对照组增量，提出小预算试验；说明样本量及归因限制。未实际投放。”

英文： “In a coursework simulation, compared three acquisition channels using synthetic data, separated attributed sales from measured lift, and proposed a limited-budget test. No campaign was launched.”

输入： 一个真实动作、一个结果或交付物、一个限制。**操作：** 写清“问题、本人动作、证据、边界”，删掉不能解释的形容词。**输出：** 两条中英文经历描述。**验收：** 中英文责任强度一致，没有把 helped 翻译成“主导”，没有把 recommendation 翻译成“实现业绩”。**错误处理：** 想不出数字就用可验证交付物；数据只是模拟时，把 simulation 放在项目标题和首句。

完整简历样例：商业分析申请

以下所有身份、时间、项目设置均为**教学模拟**，不对应作者客户，不代表已经获得面试或录用。学校用泛称；不要复制成自己的教育经历。真实申请应填写本人资料。

中文版

候选人甲｜商业分析实习方向
联系：本人邮箱、所在城市｜作品：本人可公开的分析链接

教育背景
某大学，商科相关硕士，在读，预计 2027 年毕业（教学设定）。相关课程：商业统计、管理会计、数据分析。成绩只在真实、可核对且岗位需要时填写。

自主项目｜经营漏斗分析（合成数据练习）
2026 年 11 月，个人完成。定义访问与购买口径，核对渠道汇总，比较整体变化与分渠道变化；提交可复算表和两页建议。项目仅证明分析训练，没有真实企业部署或收入结果。

校园项目｜活动报名分析（教学设定）
2026 年 9 月至 10 月，四人小组。本人负责报名字段字典、重复记录检查与图表讲解；团队制定活动复盘。本样例不填写虚构人数、转化率或改善结果。

技能与语言
Excel：透视、查找、基本公式；SQL：聚合与连接，以实际能力为准。英语：可完成五分钟项目讲解；其他语言及证书按真实等级填写，不使用“母语级”装饰。

工作资格与可开始日期
本教学样例未设定地区，不做资格声明。真实申请按所在地区与原始文件如实填写，并回答当前及未来是否需要雇主支持。

English version

Candidate A | Business Analyst Internship
Contact: personal email and location | Work sample: a permitted public link

Education
Master's programme in a business-related subject, a university; expected graduation in 2027. Illustrative education only. Relevant coursework: business statistics, management accounting and data analysis.

Independent project | Business funnel analysis, synthetic-data exercise
November 2026. Defined visit and purchase metrics, reconciled channel totals and compared aggregate changes with within-channel patterns. Produced a reproducible

workbook and a two-page recommendation. This exercise was not deployed in a company and did not generate business revenue.

Campus project | Event registration review, illustrative example
September-October 2026. In a four-person team, owned the field dictionary, duplicate checks and presentation of the analysis. Distinguished personal tasks from the team's decisions. Replace this section with verifiable experience before applying.

Skills and languages
Excel: pivot tables, lookups and core formulas. SQL: aggregation and joins, subject to actual proficiency. English: a five-minute project discussion; describe other languages accurately.

Availability and work authorisation
No location or work status is assumed in this teaching example. State verified current status, start date and future sponsorship needs in a real application.

中英文求职信：保留岗位联系

以下是一封对应“经营分析初级岗位”的**教学模拟**，雇主与候选人均为泛称。真实提交前必须补入已核实岗位编号，替换全部不属于你的事实；不可直接发送。

中文示例

招聘团队您好：

我申请贵公司的经营分析初级岗位。岗位说明中的经营指标监控、问题分析和跨团队沟通，与我正在形成的能力证据最接近。

在一次合成数据的自主练习中，我先核对访问和购买口径，再比较不同渠道的转化变化，发现整体变化可能受到渠道构成影响。我提交了计算表、两页结论和下一步验证建议。这不是企业实习，也没有实际收入成果，但能展示我处理数据、解释限制和提出行动的过程。

我希望进一步了解团队近期最需要解决的经营问题。我的毕业时间、可到岗日期和工作资格会按真实情况填写在申请表中；如团队需要，我可以讲解这份工作样本。感谢审阅。

English example

Dear Hiring Team,

I am applying for the junior business analysis position. The responsibilities around performance monitoring, problem investigation and stakeholder communication align with the evidence I am developing.

In an independent exercise using synthetic data, I checked the definitions of visits and purchases before comparing conversion across channels. I examined whether a change in the overall rate could be explained by the channel mix, and delivered a calculation file, a two-page recommendation and a plan for further validation. This was a learning project rather than employment, and I do not claim a realised revenue impact.

I would welcome the opportunity to discuss the team's current business questions and explain the work sample. My application will state my actual graduation date, availability and work-authorisation position. Thank you for considering my application.

Harvard 职业中心建议求职信针对职位，用具体经历支持匹配并保持简洁。本册例文为原创练习，未复制其样信。RT04

申请表里的资格问题

区分“目前是否可以工作”与“现在或将来是否需要担保”。二者可能不同。不能因为暂时能工作，就对未来担保问题选否；也不能把一个国家的身份当作另一个国家的资格。表单只给是/否但你的状态复杂时，按官方说明或招聘方书面确认处理，保留答复。

可询问英文：“I expect to graduate in [month/year]. My current authorisation is [verified status], valid until [date]. Does this programme consider applicants with this status, and would sponsorship be available if required later?” 方括号必须由本人核实；不要发送护照扫描件来代替一个简单问题。

提交前的最后一步

输入： 最终文件、表单预览、JD 与截止日期。**操作：** 核对姓名日期一致、文件可复制文本、链接无权限墙、附件符合要求、联系方式正确、模拟标注未被删除。建议文件名含岗位简称与版本日期。**输出：** 实际提交回执、岗位原文链接、提交版本和下一次检查日。**验收：** 能回答“我向哪个岗位提交了哪一版材料”。**错误处理：** 提交失败不重复连点；先检查回执与申请后台；系统无法确认时按雇主支持渠道询问，避免产生多个互相冲突的申请。

不要把同一份材料只改公司名。每次至少改变与真实职责相对应的证据排序和动机说明；没有新的证据时，不用堆更多模板。

申请、面试与复盘 / 16

面试、案例与展示怎么练

先从雇主官方页面确认评估形式，再安排训练。案例面试、在线数理、情景判断、工作样本、群体讨论、汇报和行为面试解决的是不同问题。各路线章提供雇主采用形式的官方依据；这里给独立练习方法，不声称是任何公司的内部题库。

训练地图

评估形式	它在观察什么	可交付的练习成果
咨询案例	问题定义、假设、计算、综合判断与互动	一页建议和完整算式；能随新信息修改结论
财务/会计工作样本	准确性、对账、假设、财务逻辑与风险	模型、核验记录、异常与待补证据
营销 brief / 展示	洞察、目标受众、信息、资源分配与验证	受众依据、方案、预算与测量设计
运营情境 / inbox	约束管理、优先级、沟通、风险与执行	排序理由、应急方案、责任与升级条件
商业分析数据题	数据质量、计算、解释与可用建议	原始数据、查询、分析及限制
销售 role play	发现问题、倾听、资格判断、异议与下一步	对话记录、客户信息缺口和共同认可的后续动作

行为面试：让问题追到你的动作

准备六类真实经历：一次解决模糊问题；一次用数据改变判断；一次协作分歧；一次失败；一次时间紧迫的取舍；一次发现并修正错误。每类不用都来自实习，课程或社团也可以，但说清场景性质。

输入： 一段真实经历和相关证据。**操作：** 用“目标与约束、本人动作、结果、局限、复盘”写一张卡。把背景压到必要长度，留时间讲决定。**输出：** 90 秒答案和五个追问。**验收：**

对方能知道你具体做了哪一步；无法归因的结果不会被算到个人头上。**错误处理：** 没有正式工作经历时改用校园或自主项目；不得把团队负责人、客户意见、指标或失败原因补写成事实。

原创模拟回答：发现分析错误

“这是一次课程小组练习。我们要解释转化率下降，我负责数据口径。初版把不同周期的访问量和订单量放到同一个分母里。我复核后发现问题，先暂停结论，把口径和窗口写成字典，再重新算渠道结果。最终我们改了报告，但没有在真实公司实施。我学到的是先核对分母，再解释原因。”

追问应包含：你如何发现；谁提出异议；重算后改变了什么；还有什么无法确认；如果下次时间只有一半，先检查什么。练习者应根据自己真实经历回答，不能把这段话当作真实故事背诵。

案例训练：先独立，再看答案

输入： 对应路线的案例题、CSV 和计时器。**操作：** 第一次按题面限时完成，不看答案；写清题目没给的数据与必要假设；完成后才对照参考解。**输出：** 原稿、修改稿和错误列表。**验收：** 关键数字可复算，结论可以被反例检验，每个行动有负责人或执行条件。**错误处理：** 不会算时先用小数据手算；计算不同先检查单位、时间、粒度和重复行，不急着判答案错误。

参考答案给的是一条可辩护路径。你可以得出不同建议，只要计算成立、假设透明、能解释代价。把参考建议照搬进另一家公司的题目，没有证明判断能力。

五分钟展示的结构

第 1 页：先说要解决的决策、结论和不确定性。第 2 页：呈现最关键的证据与口径。第 3 页：比较两条方案及代价。第 4 页：执行、检查点、风险与回退。附录：原始计算、来源和补充问题。

输入： 案例报告。**操作：** 录制一次五分钟讲解，再让同伴连续追问三分钟。**输出：** 四页展示稿和追问记录。**验收：** 对方能复述建议及理由；图表标题是有依据的结论；术语第一次出现就解释。**错误处理：** 超时先删背景与无用图，不缩小字号；被质疑时先确认对方问题，再指出事实、假设与待验证项。

群面与评估中心

如果雇主安排小组任务，练习目标是让团队推进。开场确认任务与时间，提出可共同检查的判断标准，邀请不同意见，在中段核对剩余时间，结束时清楚表达团队结论与分歧。不要假定抢领导角色、发言最多就会得高分；本册没有雇主内部评分权重。

输入： 一道公开或自拟任务、三至五名自愿同伴。**操作：** 设置观察者记录“提出了什么、依据是什么、是否回应他人、怎样影响决定”。**输出：** 行为记录而非人格评价。**验收：** 每条反馈引用具体言行。**错误处理：** 没有同伴时独立完成书面推演和展示，并明确尚未验证群体协作能力。

在线测评与工具边界

以该雇主发送的说明为准：时间、设备、计算器、语言、辅助工具和合理调整申请方式。练习时可以用官方样题熟悉格式；正式测评不得让他人或 AI 代做，不使用泄露题库。需要无障碍支持时提前走官方渠道，不在考试中临时违规。

语言表达：从业务任务检验

不把语言目标只写成“提高英语”。选择与你职能一致的三个动作：解释一张数据表、提出一次澄清、回应一条反对意见。用目标岗位要求的语言完成，不擅自假设英语能够覆盖所有办公室。

输入： 一页工作样本、十个常用业务词。**操作：** 先用中文说明逻辑，再用目标语言重讲；录音后删掉不懂的华丽词。**输出：** 90 秒介绍、五分钟展示和澄清句库。**验收：** 听者能复述任务、结论和下一步；你能解释数值变化而不依赖整稿。**错误处理：** 听不清就确认问题；不懂的术语请对方说明范围，不能猜一个漂亮答案。

可练的句式：“Could I clarify the decision we need to make?”“My recommendation depends on two assumptions.”“I have not validated that part yet.”“If the lead time changes, I would revise the plan as follows.”

评分与复盘

各专业案例使用各自的 100 分评分表；不要跨路线比较分数。通用演练另看五项，每项 0-4：事实准确、结构清楚、本人贡献、证据与边界、回应追问。0 为无法展示，1 为只有主张，2 为部分证据，3 为清楚可核验，4 为能处理新条件并修正。

输入： 录音与评分。**操作：** 定位一处原句、原因与改写。**输出：** 下一轮任务。**验收：** 换数字或约束后仍能独立回答。**错误处理：** 分歧先对齐表现，不取平均分掩盖差异；没有雇主反馈，只记个人假设。

申请、面试与复盘 / 17

常见障碍：把问题拆到可以行动

本章给准备方法。工作许可、毕业生政策、执业资格等具体规则放在地区与路线章，并附官方来源；不能把下面的练习建议理解为资格判断。

没有当地实习

先确认缺的是“工作环境经验”，还是“某项任务能力”。前者需要真实协作与交付，后者可以通过公开资料研究或模拟先证明。两种证据不可互相冒充。

输入： 三条目标 JD 与现有经历。**操作：** 标出当地实习是明确必需、优先，还是你自己的猜测；为缺少的核心任务选对应案例，再寻找合法、授权的小型真实项目。**输出：** 一个可展示工作样本和一条真实项目机会研究记录。**验收：** 每份材料写清项目性质、个人作用、数据来源。**错误处理：** 没有可合法参与的项目时，不购买虚假实习或证明；先用自主研究申请允许初级背景的岗位，并承认真实环境经验不足。

跨专业，但方向模糊

不要一次补齐咨询、金融、营销和分析。先用每条路线的实际工作题试做，再比较你愿意长期处理的问题。

输入： 原专业技能和两个目标方向。**操作：** 各做一次小型样本：例如文科转市场做访谈提纲与洞察；理工转供应链做交期与库存取舍；商科转分析做查询与指标解释。**输出：** 两份样本及反思。**验收：** 能解释可迁移能力与新缺口，不只说“我学习能力强”。**错误处理：** 两方向都没有基础时，选择更接近现有证据的一条，做两周最小训练再判断。

语言能考试，但讲不清业务

背词汇与业务沟通不是同一件事。找一个真实可公开材料，用目标语言向不懂背景的人讲清“问题、证据、建议、限制”。

输入： 一页图表或案例。**操作：** 录一段两分钟解释，请同伴复述；记录对方听错的地方；按术语、结构、语速或数字表达分类重练。**输出：** 改进前后的两段讲解和三个可观察问题。**验收：** 对方能准确复述关键数字及下一步。**错误处理：** 如果 JD 明确要求的当地语言仍不满足，调整目标办公室或延长准备期；不把英语成绩当作当地语言证明。

毕业空档

写清实际时间线。学习、旅行、照护、求职、自主项目分别属于不同活动；不必披露与岗位无关的个人敏感细节，也不能编造成咨询公司工作。

输入： 毕业至今的真实时间线和近期能力材料。**操作：** 用两句说明阶段安排，再用一个近期可验证成果说明当前准备程度。**输出：** 30 秒说明与最新证据。**验收：** 日期与申请表一致，没有伪造客户、职位或薪酬。**错误处理：** 如果雇主毕业生窗口已过，寻找初级直接招聘或适合的其他批次，不改毕业日期。

中文表述骨架：“毕业后我用【真实时间】处理【自愿披露的实际安排】。现在我已经完成【真实材料】，能够从【真实日期】开始；我希望用这份材料说明我目前对【岗位任务】的准备。”

English: “After graduation, I spent [actual period] on [accurate activity you choose to disclose]. I have since completed [verifiable work] and am available from [date]. I would like to explain how that work prepares me for [specific responsibility].”

在当地投不动，是否回国

把决定拆成资格、岗位供给、可证明能力、现金与个人安排。不用一次失败证明整个国家不适合你，也不用沉没成本强迫自己留在原地。

输入： 两地同职能、相近级别的可核验岗位，以及自己的真实预算和时间。**操作：** 各收集几条有效岗位，比较资格、招聘窗口、专业任务与材料要求；把搬迁成本和可承受准备时间写清。**输出：** 两条路线和触发切换的条件。**验收：** 条件可观察，例如“指定日期前仍无法找到满足资格的有效岗位”，而非“感觉没希望”。**错误处理：** 缺信息时保留两条小规模验证，不同时铺十个国家和六种职能。

回国申请另看地区章。海外项目要翻译成国内岗位能理解的业务任务；用人民币还是原币不重要，说明单位与时间窗更重要。公司研究优先使用目标企业在中国的实际业务，不能只讲海外新闻。

从留学地申请第三国

学校所在国、你当前居留国、国籍、目标雇主所在地和最终工作地是五个不同变量。远程职位也要核对实际雇佣主体、常驻要求和合法工作安排。招聘页写“global”不等于任何地方都能入职。

输入： 五项地点与身份信息。**操作：** 分别核对目标国家资格路径、雇主担保政策、可招聘地区和入职时间。**输出：** 工作资格核验表。**验收：** 每一项有官方或雇主依据，不把某国毕

业生优惠搬到另一国。**错误处理：** 找不到可行路径时标记不可确认，先研究已有资格的地区；不要以旅游身份先工作再解决手续。

学历、证书与执业

按岗位分三层：法律强制的执业资格；雇主设定的教育或资格要求；只是有帮助的课程或证书。阅读路线章的官方资格来源，进一步按目标地区核对。

输入： 目标岗位的完整职责与资格条款。**操作：** 写明资格名称、适用司法辖区、考试/经验/注册状态、你目前到哪一步。**输出：** 一条准确的简历表述。**验收：** 考试通过不会被写成持牌；会计岗位不会自动被等同于签字审计。**错误处理：** 不明白岗位是否受监管时向相关监管机构或雇主确认，不能只相信培训机构“包就业”的说法。

一周执行不下去

把计划缩到一个方向、一个地区、一个可完成样本。每天先完成最影响下一步的动作，再决定是否增加投递。没有完整材料时，不用继续收集上百份攻略缓解焦虑。

输入： 现有计划与本周真实可用时间。**操作：** 删除不服务主方向的课程、装饰和工具切换；保留资格核验、一个工作样本、一次表达练习与申请记录。**输出：** 三到四项可交付任务。**验收：** 每项能在计划期内拿出实物成果。**错误处理：** 若经济、照护或其他现实约束改变，重新安排时间；不把无法执行的高强度计划当成个人能力不足。

申请、面试与复盘 / 18

用申请记录调整目标

目标是找出哪个环节需要改变。不能把投递量当成果，也不能把没有回复自动解释成学历、语言或简历的单一问题。

先把岗位与申请事件分开

岗位表记录企业、岗位编号、子职能、地区、级别、毕业窗口、工作资格、截止日期与原始链接。申请表记录提交、测评、面试、结果各自真正发生的日期。一个岗位可以经历多次沟通，但只算一次独立申请；重复岗位、猎头转载和同岗位多个平台不重复计数。

输入： 已研究岗位、回执、邮件和自己记录。**操作：** 以“雇主 + 岗位编号 + 地点 + 招聘批次”辨认重复；没有编号时以网址与职责核验。**输出：** 岗位研究表与申请事件表。**验收：** 已提交有回执，已面试有实际事件；未发生的中间阶段不补算。**错误处理：** 仅收到自动确认不记为招聘方正向回复；申请前已关闭且未实际提交的岗位不算申请。合法提交后才关闭、撤回或失去状态信息的记录仍保留在原批次，分别标记，不能因结果不好或未知而事后删掉。

复盘先看同一批申请

分别按职能、国家/地区、级别、入口和提交时间比较。咨询校招不能与销售社招混成一个转化率；昨天刚投的岗位也不能与一个月前的岗位用相同等待标准。

只有当分母中的岗位都有合理观察机会，才计算该批次推进情况。观察窗可按招聘方给出的时间或你明确设定的复盘日期来定义，不给所有国家设统一回复天数。

输入： 一个可比较申请批次。**操作：** 标记已经关闭、仍等待、已拒绝、明确推进；单独保留撤回。**输出：** 每个状态的原始数量与分母定义。**验收：** 表格里能看到等待中的数量，没有把缺失数据当零。**错误处理：** 样本少、阶段未结束或不同批次混杂时，只做定性排查，不画虚假的稳定转化曲线。

哪种现象值得查什么

观察	可先排查的假设	能收集的证据
申请系统立即拒绝	毕业窗口、资格、语言、必需条件或表单错误	原始条件、提交答案与实际状态；不猜雇主算法
资格匹配但长期没有进展	岗位已满、竞争、证据弱、材料不完整或进度慢	后台状态、雇主时间表、一次得体询问、独立材料反馈
测评后失败	测评能力、操作问题、时间分配或其他筛选	正式反馈及同类型练习错题；不能反推出实际分数
专业面试被反复追问	指标口径、计算、假设、本人贡献或知识深度	具体问题、当时回答、未讲清的材料
面试进行但方向常被质疑	动机与职责不匹配，或经历解释不到位	JD、真实任务与“为什么这个职能”的答案

这些是排查路径，不是因果结论。一次失败不能证明某条背景无效；连续失败也需要先确认自己比较的对象一致。

每周只改一个主要变量

输入： 本周记录、两个相邻版本材料、一次专业练习反馈。**操作：** 选最有证据的一个问题，例如“分析材料没讲数据清洗”，修改一版并用于下一批相似岗位。**输出：** 修改前后差异与验证计划。**验收：** 能看出改了哪一项、想改善哪一环；原版保留便于复盘。**错误处理：** 同时换国家、职能、简历、渠道和案例后，不能把结果归因给某个动作；先记录混杂因素。

两个完整复盘样例（教学模拟）

样例 A：八份申请没有面试

八份目标记录中，两份重复；一份在提交前已关闭，未实际申请；一份在提交前发现毕业窗口不匹配，未实际申请。因此独立提交的申请共四份，其中三份仍处在雇主公布的流程期内，一份已拒绝，没有原因。这里剔除的是未发生的申请和重复记录；如果岗位在合法提交之后才关闭，仍须留在这四份的原始分母中。

行动： 修复岗位核验与去重；不把“0/8”解释成材料彻底失败。另请一位了解目标职能的人检查证据表达。**验收：** 下一批岗位每条有资格与状态记录。**边界：** 不能从这组模拟数据估计真实面试概率。

样例 B：三次分析面试都讲不清口径

同一候选人在三次模拟面试中，分别没说清分母、重复订单处理和渠道结构变化。这是实际被记录的表现，比猜学校不够好更可行动。

行动： 用商业分析案例重做数据字典，检查重复记录和分层，再换一组数字演练。**验收：** 新题可独立复算并解释限制。**边界：** 模拟面试的改善不保证真实雇主推进。

四周行动计划

周次	输入与操作	输出与验收	卡住时怎么办
第 1 周	身份/时间资料、六至十条真实 JD；核对门槛并比较两个子职能	主方向、备选、岗位研究和资格表；每项决定有出处	岗位不足就如实记录市场供给，调整入口或地点
第 2 周	证据表、对应案例与数据；独立完成并复算	一套专业样本、参考答案差异、五分钟讲解	题太大就缩到核心计算和一个建议，不换方向逃避基础缺口
第 3 周	有效岗位、样本、事实账本；做定向材料并提交	可追溯申请、真实回执、一次完整模拟评估	资格不符及时排除；工作样本不接收时留到面试
第 4 周	相近批次的申请和面试记录；识别最关键缺口	一页复盘、下一轮一项主要改动、切换条件	没有足够反馈就继续收集，不强行宣布路线成功或失败

这是训练节奏，不是四周拿 Offer 的承诺。已经面临真实截止日期时，以有效窗口为先；已经拿到书面结果时，核对主体、岗位、地点、资格条件、入职日期和其他明确条款。

联系和跟进的边界

有公开正规联系方式、对方未拒绝进一步联系时，可简短询问进度并附岗位编号，不频繁催促。校友交流先问工作本身与准备建议，不能要求对方为未核实的能力担保。内推不代替资格，不等于录用承诺。

中文跟进样例：“您好，我于【日期】提交了【岗位编号】的申请。想确认目前是否需要补充材料。我的可到岗时间为【真实日期】。感谢您。”

English: “Hello, I submitted my application for [job ID] on [date]. Could you let me know whether any further information would be helpful? My confirmed availability is [date]. Thank you.”

保存数据，保留判断

模板在自己控制的设备保存。公开仓库只放空白模板和合成样例；不上传真实姓名、联系方式、签证文件、面试官私信或公司内部题目。网站上的浏览筛选无需填写敏感信息。下载与清理浏览器数据的行为不会自动更新你自己的申请表，请定期保存文件版本。

咨询案例题面

决策问题

虚构连锁店“北岸午餐”只看本题给定的两个月度经营汇总。每月均按同口径完整月份处理。上期和本期总订单都是 20,000 单，负责人发现利润下滑，提出目标：在三个月内，使月度经营利润恢复到至少 100,000 元。

你需要解释下滑原因，选择行动顺序，并指出哪些新证据会改变建议。

数据与口径

单位为人民币元；数量为订单数。所有数据为教学模拟。为便于训练，忽略税、折旧、融资、公司总部费用及跨期差异。本题经营利润＝渠道贡献总额－月固定费用，不是完整法定会计利润。

channel-data.csv 字段：

字段	含义
period	baseline 为上期，current 为本期
channel	dine_in 堂食，delivery 平台外卖
orders	该期间渠道订单数
revenue_per_order_cny	单均收入，已扣任何折扣
food_cost_per_order_cny	单均食材成本
packaging_per_order_cny	单均包装成本
commission_rate	平台按该渠道收入计提的佣金比例

订单不会在渠道之间重复。包装和食材成本随订单量线性变化。固定费用在题目范围内不随渠道直接变化。把每行原始数据保留，不直接覆盖成公式结果。

fixed-costs.csv 给出两个期间的人工、租金和其他固定费。

options.csv 中的三个方案均为**待验证的预测输入**：

- A：把本期外卖中 2,000 单转成用户到店自提，总订单和单均收入不变。自提包装 2 元、食材 15 元、平台佣金为零；每月推广费 5,000 元。额外自提处理能力最多 2,500 单。能否吸引足够用户尚不明确。
- B：在不改变份量与既定质量要求的条件下，供应商报价使每单食材成本减少 1 元，覆盖全部 20,000 单；每月新增质量检查费用 2,000 元。报价与供货稳定性待验证。
- C：通过调整高低峰排班，每月可减少人工费用 12,000 元，首月培训费用 3,000 元。总订单不变；实际节省取决于排班测试，需遵守适用劳动规则。不是要求减少安全配置或隐瞒工时。

三个方案在本题的基础情景中可以组合：A 不改变总量，因此 B 仍覆盖 20,000 单；C 的节省不重复计入其他方案。真实业务中应重新检验这种可叠加假设。

本题试点限制： 95 分位等待时间不超过 12 分钟、有效投诉率不超过基线 2%。这些是人为设定的教学验收条件，不是行业平均值。

你的工作

1. 先把问题定义清楚

- 输入：题面和数据字典。
- 操作：写出目标、时间、利润口径及至少三个需要向负责人确认的问题。
- 输出：100 字以内的问题定义与确认清单。
- 验收：没有把营收目标当利润目标；没有默认需要增加订单。
- 错误处理：遇到缺数先写未知项及影响，不补造数据。

2. 算清利润变化

- 输入：订单和固定费用数据。
- 操作：逐渠道计算收入、佣金、食材、包装和贡献；算两期利润；用渠道结构、食材、佣金和人工解释差异。
- 输出：两期损益简表与利润变化桥。
- 验收：四项变化之和严格等于总利润差异；说明采用的分解顺序。
- 错误处理：出现差额就查订单口径和佣金基数，不通过加一个“其他”项目掩盖错误。

3. 比较行动

- 输入：基准利润和方案参数。
- 操作：分别算首月与稳定期增益，检查重复计算；算出要达标至少需转化多少自提订单。
- 输出：方案比较、基础情景、下行情景和取舍。
- 验收：至少一个情景不能达标，并说明原因。
- 错误处理：没有证据证明用户迁移就保留为假设；不把预测写成已实现。

4. 做试点和汇报

- 输入：模型、行动选择和服务限制。
- 操作：选择试点范围、记录基线、安排负责人和检查频率；写暂停条件及后续决策。
- 输出：五页建议稿和三分钟口述。
- 验收：读者看得到“做什么、由谁、何时、检查什么、失败怎么改”。
- 错误处理：若等待或投诉恶化，停止扩大方案，检查瓶颈后调整；不因利润目标而略过限制。

五页交付结构

1. 目标、当前判断和建议。
2. 利润变化及四项解释。
3. 方案收益、成本和不确定性。
4. 基础/下行情景及达标门槛。
5. 试点、责任、指标、停止条件。

不需要漂亮图标、公司 logo 或虚构访谈。需要让他人复核你的模型和判断。

咨询案例｜输入数据

教学模拟 · 可打印输入数据。 本页仅整理原始输入，不提供计算答案。金额、人数、记录和假设均不是客户成果。与本案例题面及其口径说明配合使用。版本日期：2026-11-13。

1. 渠道订单与单均收入

原始文件：channel-data.csv。单位：订单为单；金额为人民币元。baseline 对应上期，current 对应本期；dine_in 为堂食，delivery 为平台外卖。各行 data_type 均为 synthetic。

期间／渠道	订单数	单均收入
上期／堂食	12,000	40
上期／平台外卖	8,000	40
本期／堂食	10,000	40
本期／平台外卖	10,000	40

字段：订单数对应 orders；单均收入对应 revenue_per_order_cny。下表使用同一组期间与渠道，不能把两表重复计为新增订单。

期间／渠道	单均食材费	单均包装费	佣金比例
上期／堂食	14	0	0
上期／平台外卖	14	2	0.2
本期／堂食	15	0	0
本期／平台外卖	15	2	0.25

字段：食材费为 food_cost_per_order_cny；包装费为 packaging_per_order_cny；佣金为 commission_rate，按渠道收入计提，0.2 表示 20%。

2. 月固定费用

原始文件：fixed-costs.csv。金额为人民币元／月。各行 data_type 均为 synthetic。

费用项目	上期	本期
人工	170,000	190,000
租金	100,000	100,000
其他固定费	30,000	30,000

字段依次为 labor_cny、rent_cny、other_fixed_cost_cny；期间仍由 period 标识。

3. 方案参数

原始文件：options.csv。均为待验证预测输入，data_type 为 synthetic_assumption。方案 A、B、C 的适用范围、组合条件及服务限制以题面为准。

方案	参数	值	单位
A	外卖转自提订单	2,000	单／月
A	额外自提能力上限	2,500	单／月
A	自提单均包装费	2	元／单
A	自提佣金比例	0	比例，0 至 1
A	推广费	5,000	元／月
B	单均食材节省	1	元／单
B	新增质检费	2,000	元／月
C	人工节省	12,000	元／月
C	一次培训费	3,000	元，仅首月

数据字典：option_id 为方案；parameter 为参数名；value 为输入值；unit 为单位。参数中文依次对应 delivery_to_pickup_orders、max_pickup_capacity、pickup_packaging、pickup_commission、promotion、food_saving、quality_cost、labor_saving、one_time_training。

作答时先保留这些输入，再另建计算区；本页不含收入、贡献、利润桥或方案收益。

咨询案例参考答案

这是教学模拟的一种合格解法。结论的价值在于输入、逻辑和限制清楚；并非要求所有候选人使用同一句话。

1. 问题定义

“在不扩大总订单、满足既定服务限制的条件下，解释本期月度经营利润相对上期的下降，并设计在三个月内达到至少 10 万元月利润的可验证行动。”

先确认：两个月是否同长度和营业范围；食材价格与损耗是否已分开；推广费包含什么；自提是否需要新设备或额外人手；渠道订单和退款是否完整；员工排班能否依法调整。题目没有这些新增数据，答案中保持为待核实。

2. 两期结果

单均渠道贡献＝单均收入－食材－包装－单均收入×佣金率。

项目	上期	本期
总订单	20,000	20,000
总收入	800,000	800,000
堂食单均贡献	26	25
外卖单均贡献	16	13
堂食贡献	312,000	250,000
外卖贡献	128,000	130,000
贡献合计	440,000	380,000
人工	170,000	190,000
租金及其他	130,000	130,000
经营利润	**140,000**	**60,000**

利润减少 80,000 元，下降比例为 80,000÷140,000＝57.14%。外卖贡献总额略增并不表示渠道变化有利，因为它替代了贡献更高的堂食订单。

3. 利润变化桥

使用“先按上期单均贡献调整渠道量，再按本期订单更新单位成本和佣金，最后调整固定费”的顺序。顺序必须讲清，否则混合因素可能分配不同。

因素	计算	利润影响
2,000 单从堂食转向外卖	-2,000×26＋2,000×16	-20,000
食材每单增加 1 元	-20,000×1	-20,000
外卖佣金从 20% 升至 25%	-10,000×40×5%	-20,000
人工增加	-(190,000-170,000)	-20,000
合计	四项相加	**-80,000**

这些变化来自给定数据。题目没有证明“平台排序改变”或“员工效率下降”导致上述变化，所以不写成因果结论。

4. 方案测算

A 中，自提单均贡献为 40－15－2＝23 元；原平台外卖为 13 元，因此每转化一单增加 10 元。按 2,000 单计算，扣除推广费后，月净增益＝2,000×10－5,000＝15,000 元。

B 的月净增益＝20,000×1－2,000＝18,000 元。A 不改变总量，B 的食材改善可覆盖这些订单；不能再把 B 对自提订单的改善重复加一遍。

C 首月增益＝12,000－3,000＝9,000 元；以后每月 12,000 元。

行动组合	首月利润	稳定期月利润	是否达到 100,000
只做 A	75,000	75,000	否
A＋B	93,000	93,000	否
A＋B＋C	**102,000**	**105,000**	基础情景是

可以推荐先验证 B 和 C，再做 A 的自提试点；也可以先验证 A，前提是解释业务执行顺序及依赖。不能把“按三个方案预测能达标”写成“已经恢复利润”。

5. 下行情景和关键门槛

如果 A 只有 1,000 单转成自提：A 增益＝10,000－5,000＝5,000 元。三项稳定期利润＝60,000＋5,000＋18,000＋12,000＝95,000 元，仍比目标少 5,000 元。

在 B、C 全部达成的稳定期，设自提转化量为 x：

60,000 + (10x - 5,000) + 18,000 + 12,000 >= 100,000

所以 **x 至少为 1,500 单/月**。如果要求首月就达到目标，还需计入 C 的 3,000 元培训成本，门槛为 1,800 单。两者均低于 2,500 单处理能力上限，但“处理得了”不等于“有人愿意转”。

如果供应商未兑现 B 的降价、排班影响服务，门槛会变。需要更新模型，不能保留原结论而删去坏消息。

6. 一份完整的建议

建议开展三个月的分阶段验证。第一周核对订单、退款、采购报价和实际工时，锁定基线；第二周小范围验证食材报价及质量要求、测试排班；第三周起在可处理范围内测试自提需求。每周记录自提新增与迁移订单，避免把本来会堂食的顾客也误算成外卖迁移收益。

运营负责人跟踪订单归属和等待时间，财务负责人复核净增益和推广费，门店负责人核对排班与投诉。每两周复查一次假设。只有在同口径实际数据支持收益、95 分位等待不超过 12 分钟且投诉率不超过 2% 时，才逐步扩大范围。

若某一限制被突破，先停止扩大对应动作，排查服务能力和记录质量。若三个月结束后稳定期可验证利润仍低于 10 万元，向负责人说明差额及新选项，不用预测替代实际成绩。

仅观察试点前后利润变化不足以证明因果；季节、活动和客群都可能改变。可在条件允许时比较相近门店/时段，保留对照和同时发生的变化。样本很小时只报告方向与限制。

7. 三分钟汇报示例

“本期订单和收入没有下降，但利润从 14 万元降到 6 万元。按题目口径，有四项各 2 万元的影响：渠道转移、食材上涨、平台佣金上涨和人工增加。单靠把 2,000 单外卖转成自提，净增益只有 1.5 万元，不能达标。我建议验证采购、排班和自提三个动作，基础情景稳定期可到 10.5 万元。但如果自提只转化 1,000 单，利润只有 9.5 万元。因此，关键验证点是稳定期能否至少转化 1,500 单，同时保持等待和投诉限制。上述收益都是模拟预测，需要用试点数据复核。”

8. 申请材料如何诚实使用

中文：“完成独立教学模拟，建立渠道利润桥并解释 8 万元月利润差异；计算自提转化门槛，设计服务质量约束下的试点。”

英文：“Completed an independent practice case using synthetic data; reconciled an RMB 80,000 monthly profit decline and calculated a pickup-adoption threshold, with explicit service constraints.”

不能写“为连锁客户提升利润 75%”“成功落地三项改革”“参与咨询公司真实项目”。

案例一 · 咨询决策 / 22

咨询案例评分与复盘

本表是本册训练标准，不是雇主官方录用标准，也不用于预测录用概率。

维度	分值	满分证据
问题与口径	15	目标、期间、利润口径、限制与待确认问题清楚
计算与对账	25	两期利润正确，四项变化合计 -80,000，单位明确
商业解释	20	解释渠道替代与单位贡献，分清数据事实和原因假设
方案与敏感性	20	增益无重复，首月/稳定期分开，算出1,500/1,800门槛
试点和表达	20	有负责人、指标、停止条件；结论简洁且承认限制
合计	**100**	

分档： 每项按完整/部分/缺失分别给满分、约一半、零分，并记录具体证据。80 分以上可进入陌生题复训；60-79 分先修两项最大缺口；低于 60 分先重做计算和问题定义。分档是教学安排，不是招聘分数线。

必须修正的错误： 把模拟写成真实项目；凭空添加已实现结果；改原始数据凑答案；差异对不平仍做推荐。出现任一项时，暂停使用该作品申请，先更正并复核。

面试官追问

1. 为什么外卖总贡献增加，渠道变化仍可能让利润下降?

2. 哪一条证据会使你放弃自提方案?

3. 自提用户本来会堂食，你的收益怎么算?

4. 供应商降价只覆盖一半订单，会发生什么?

5. 首月与稳定期的达标门槛为什么不同?

6. 如何区分方案产生的变化与季节性变化?

7. 负责人只给你 48 小时，你先验证哪两件事?

追问 4 的检查：B 增益变成 10,000－2,000＝8,000 元，其余按稳定期基础情景时总利润 95,000 元。不能继续报 105,000 元。

可编辑复盘

- 日期与轮次：
- 本次目标（只选一项）：
- 输入版本与口径：
- 发生的具体错误：
- 错误原因（知识/读题/计算/表达/证据）：
- 修正动作：
- 修正后的关键结果：
- 谁复核及反馈：
- 下次换什么条件再做：
- 是否仍明确标注教学模拟：

A | FP&A 完整案例题面

业务问题

虚构制造企业“衡桥组件”本月销量超过预算，管理层却发现利润不达标，现金也没有明显增加。请你解释：

1. 收入增加为什么 EBIT 下降?

2. 税前利润为什么与经营现金流不同?

3. 下月应先检查哪些业务动作，为什么?

原始输入与口径

全部金额为人民币元。本题只处理一个完整月、一个产品、一个币种。pnl-inputs.csv 每行为 budget 或 actual：数量×单价为收入，销量×单位变动成本为已售产品成本；固定经营费用另计，折旧单列。忽略所得税、汇率与其他非经营项目。

字段	含义
units	当月销量
price_cny	单位销售收入
variable_cost_cny	每件已售产品成本
fixed_opex_cny	当月确认的经营费用，不含折旧与利息
depreciation_cny	当月折旧
interest_cny	当月确认的利息，本题全部付现

working-capital.csv 是现金桥相关余额，不是完整资产负债表；opening 为月初，closing 为月末。存货均为本题成本口径；无坏账、减值、重估或其他非现金变动。应付只含本题采购，应计费用只含本题经营费用。

cash-flows.csv 列出当月实际现金收支；收款不等于收入，采购付款不等于当月已售产品成本。本题将利息付现计入经营现金流；这只是练习口径，不能作为所有会计准则和地区的分类规则。

四步交付

步骤 1：核对数据

- 输入：三个 CSV。
- 操作：写明期间、单位、收入/付款口径和忽略项；核对字段是否足够。
- 输出：一段口径说明及待询问信息。
- 验收：明确余额与流量、利润与现金不同；没有编造税率。
- 错误处理：发现空值先列明影响，不能默认所有空值为零。

步骤 2：解释利润

- 输入：预算和实际驱动因素。
- 操作：计算收入、贡献、EBIT 和税前利润；按“先数量、再价格、再单位成本”的顺序建立 EBIT 差异桥。
- 输出：预算/实际表和差异桥。
- 验收：差异桥与 EBIT 差额对平；利息不混入 EBIT。
- 错误处理：利润对不平时检查数量基数与差异顺序，不设置无法解释的平衡项。

步骤 3：解释现金

- 输入：利润、月初/月末相关余额和现金收支。
- 操作：先直接加减现金收支；再用税前利润加非现金项目、调整营运资金得出经营现金流；对两种算法。
- 输出：两种口径一致的经营现金流，以及期末现金。
- 验收：两条现金路径金额相同；资本开支与折旧没有重复扣减。
- 错误处理：方向不清时用“应收增加意味着本期确认的收入中有更多尚未收现”解释，不死记正负号。

步骤 4：写建议

- 输入：差异和现金解释。

- 操作：按影响与可验证性选择三个行动；分别写业务负责人、需要证据和复核日期。
- 输出：两页管理层备忘录和五分钟汇报。
- 验收：每项建议对应一个已识别问题；明确预测与已发生结果；指出资料限制。
- 错误处理：不能确认降价原因时先调取订单/折扣/客群证据，不直接要求销售取消所有优惠。

提交格式

计算表至少保留输入区、利润计算、差异桥、现金桥四块；每块标注币种和期间。备忘录先给结论，再放证据和下一步。无需增加无关估值或宏观市场内容。

金融会计案例｜输入数据

教学模拟 · 可打印输入数据。 本页仅整理原始输入，不提供计算答案。金额、人数、记录和假设均不是客户成果。与本案例题面及其口径说明配合使用。版本日期：2026-11-13。

A1. 预算与实际驱动因素

原始文件：pnl-inputs.csv。适用于 FP&A 主案例，同一完整月、同一产品；金额为人民币元，数量为件。scenario 的 budget 为预算，actual 为实际。

输入项目	预算	实际
销量（件）	10,000	11,000
单价（元／件）	100	96
单位变动成本（元／件）	60	62
固定经营费用（元）	180,000	200,000
折旧（元）	20,000	20,000
利息（元）	10,000	12,000

字段依次为 units、price_cny、variable_cost_cny、fixed_opex_cny、depreciation_cny、interest_cny。经营费用不含另列的折旧与利息。

A2. 与现金桥相关的余额

原始文件：working-capital.csv。金额为人民币元。不是完整资产负债表。

科目	月初	月末
应收账款	200,000	356,000
存货	300,000	348,000
应付账款	150,000	220,000
应计经营费用	40,000	60,000

数据字典：account 为科目；opening_cny 为月初余额，closing_cny 为月末余额。科目依次对应 accounts_receivable、inventory、accounts_payable、accrued_operating_expenses。

A3. 实际现金收支

原始文件：cash-flows.csv。金额为人民币元。金额均按正值记录，方向由 direction 指定；期初余额不是本期流入。

项目	金额	方向
期初现金	100,000	期初余额
客户回款	900,000	流入
采购付款	660,000	流出
经营付款	180,000	流出
利息付现	12,000	流出
资本开支	40,000	流出
新增借款	0	流入
偿还本金	0	流出
分红	0	流出

数据字典：item 为现金项目；amount_cny 为金额。opening_balance 表示期初余额，inflow 为流入，outflow 为流出。项目依次为 opening_cash、customer_collections、supplier_payments、operating_payments、interest_paid、capital_expenditure、new_borrowing、principal_repayment、dividends。上述三表的 data_type 均为 synthetic。

B. 核算与审计：六条原始记录

原始文件：invoice-sample.csv。此组金额独立于 A，不可混入 FP&A 主案例。金额为人民币元。每条 row_id 是独立原始记录，不按发票号先行去重。

记录号	发票号	供应商	采购单
R1	I001	V001	P001
R2	I002	V002	P002
R3	I003	V003	P003
R4	I003	V003	P003
R5	I004	V004	P004
R6	I005	V005	P005

记录号	发票日期	接收日期	记账日期
R1	2026-09-27	2026-09-28	2026-09-29
R2	2026-09-29	2026-10-02	2026-09-30
R3	2026-09-20	2026-09-21	2026-09-22
R4	2026-09-20	2026-09-21	2026-09-22
R5	2026-09-26	2026-09-27	2026-09-30
R6	2026-09-30	2026-09-30	2026-10-02

记录号	金额（元）	银行后缀
R1	10,000	1234
R2	18,000	5678
R3	12,000	1111
R4	12,000	1111
R5	25,000	9999
R6	9,000	2222

字段对应：row_id、invoice_id、vendor_id、po_id；三类日期分别为 invoice_date、received_date、posting_date；金额为 amount_cny；四位银行后缀为 bank_suffix，不是完整账号。data_type 为 synthetic。检查截止日、接收证据、原银行后缀及本题费用确认规则见 B 题面。

C. 信用练习：未来 30 天预测

原始文件：credit-forecast.csv。金额为人民币元；base_cny 为基准，downside_cny 为下行。data_type 为 synthetic_assumption，均非已实现结果。

项目	基准	下行
期初现金	108,000	108,000
客户回款	800,000	720,000
采购付款	640,000	640,000
经营付款	180,000	180,000
利息	12,000	12,000
现有债务到期本金	20,000	20,000
资本开支	0	0
最低现金缓冲	80,000	80,000

item 依次对应 opening_cash、customer_collections、supplier_payments、operating_payments、interest、existing_debt_principal_due、capital_expenditure、minimum_cash_buffer。最低缓冲是题设要求，不是现金支出。其余预测范围与忽略项见 C 题面。

D. 公司研究：可比与目标公司

原始文件：valuation-comps.csv。收入、企业价值、净债务单位为百万元人民币；普通股单位为百万股。以下 “-” 对应 CSV 空值，不代表零。

公司	收入	企业价值
Peer_A	100	300
Peer_B	120	480
Peer_C	80	400
Target	50	-

公司	净债务	普通股（百万股）
Peer_A	-	-
Peer_B	-	-
Peer_C	-	-
Target	8	10

数据字典：company 为公司代号，Peer_A/B/C 为三个可比，Target 为目标；其余字段为 revenue_cny_million、enterprise_value_cny_million、net_debt_cny_million、shares_million。data_type 为 synthetic。Target 的企业价值为待计算项；可比公司的净债务和股数未提供。统一期间与其他价值调整条件见 D 题面。

案例二 · 金融与会计 / 25

A | FP&A 参考答案

1. 利润计算

项目	预算	实际	实际减预算
销量	10,000	11,000	1,000
单价	100	96	-4
收入	1,000,000	1,056,000	56,000
已售产品变动成本	600,000	682,000	82,000
贡献	400,000	374,000	-26,000
固定经营费用	180,000	200,000	20,000
折旧	20,000	20,000	0
EBIT	**200,000**	**154,000**	**-46,000**
利息	10,000	12,000	2,000
税前利润	**190,000**	**142,000**	**-48,000**

销量增长 10%，收入增长 5.6%；单价下降、单位成本上升及固定费用增长使 EBIT 下降 23%。这些是对给定数据的解释，不是对真实企业的判断。

2. EBIT 差异桥

顺序：先按预算单价与成本计算数量影响，再用实际销量计算价格和单位成本变化，最后更新固定费用与折旧。

因素	算法	EBIT 影响
数量	(11,000-10,000)×(100-60)	40,000
价格	11,000×(96-100)	-44,000
单位成本	-11,000×(62-60)	-22,000
固定经营费用	-(200,000-180,000)	-20,000
折旧	-(20,000-20,000)	0
合计	与154,000-200,000一致	**-46,000**

不能把全部 82,000 元成本增加都解释为采购涨价，其中包含多卖 1,000 件的成本。不能把利息增加放进 EBIT 桥；它使税前利润进一步减少 2,000 元。

3. 直接计算现金

经营现金流＝收款 900,000－采购付款 660,000－经营费用付款 180,000－利息付款 12,000＝**48,000 元**。

期末现金＝期初 100,000＋经营现金流 48,000－资本开支 40,000＝**108,000 元**。本题没有新增借款、还本、分红或税款。

4. 从利润解释现金

项目	现金桥影响	原因
税前利润起点	142,000	本题税款忽略，利息计经营现金流
加回折旧	20,000	本月费用但不是本月付现
应收增加156,000	-156,000	已确认收入的一部分尚未收款
存货增加48,000	-48,000	采购超过当月已售产品成本
应付增加70,000	70,000	一部分采购尚未付款
应计费用增加20,000	20,000	一部分确认费用尚未付款
经营现金流	**48,000**	与直接法一致

交叉检查：

- 应收：200,000＋收入1,056,000－收款900,000＝356,000。
- 采购：已售产品成本682,000＋存货增加48,000＝730,000。
- 应付：150,000＋采购730,000－付款660,000＝220,000。
- 应计费用：40,000＋确认费用200,000－付款180,000＝60,000。

本题没有完整报表、全年季节性或客户账龄，不能凭一个月判断企业整体偿债能力，更不能把应收增加等同于坏账。

5. 建议备忘录示例

主题：销量增长未带来利润增长，应同时检查定价、成本与回款。

本月收入比预算高 5.6%，但 EBIT 比预算少 4.6 万元。增加的销量带来 4 万元贡献，未抵消价格、单位成本和费用合计 8.6 万元的不利影响。税前利润为 14.2 万元，经营现金流为 4.8 万元，主要受到应收与存货增加影响。

建议销售负责人在下周三前按客户和订单拆解折扣，检查是否由产品组合、一次性促销或合同条款造成；采购及生产负责人核对单位成本增加的报价、耗用、损耗和批量因素；财务与业务共同建立到期回款与库存清单，优先核对大额未收款和滞销项目。

本次数据只有一个产品和一个月，不能推断可持续利润、客户违约概率或全年预算。行动效果需以新期间的同口径数据复核。若新增资料证明价格下降换来长期合同价值，应比较未来贡献与风险后再决定是否调整。

6. 技术追问及检查答案

为什么不直接建议涨价 4 元？ 题目没有价格弹性、竞品、合同和客户结构，恢复价格可能减少订单。可以把11,000×4＝44,000作为数量不变的机械测算，不能当作现实收益预测。

如果应收不增加，其他项目不变？ 经营现金流会从48,000增加至204,000。但这只是反事实算术，不能认为全部应收都能立即收回。

折旧为什么加回，资本开支又扣掉？ 利润已经扣除本期折旧，因此现金桥加回；本期实际购买设备的现金在资本开支中扣除，两者不是重复。

本月是否可以证明预算有问题？ 只能定位偏差；需要预算假设、制定时间、业务变化和历史误差才能判断预算质量。

A | FP&A 评分与复盘

这是教学评分，不是雇主选拔标准。

维度	分值	满分标准
输入与口径	15	期间、币种、确认/现金、EBIT/税前利润分清
利润模型	25	关键结果正确，公式可复核，不混入利息
差异解释	20	数量/价格/成本/费用解释完整，对平-46,000
现金与检查	25	两条路径均得48,000，期末现金108,000，余额核对正确
建议与表达	15	责任、证据、时点和局限清楚，不把测算写为事实
合计	**100**	

每项按完整、部分、缺失给满分、约半分、零分并记录依据。80 分以上进入陌生题；60-79 分重做最大缺口；低于60先修口径与对账。该分档仅用于训练。

出现“用利润直接替代现金”“差异不平仍提交”“把模拟写成雇佣经历”时，先修正再用于申请。

复盘字段

练习日期｜目标子方向｜数据版本｜错误位置｜根因｜修正公式/口径｜复算结果｜复核人反馈｜下一次改变的输入｜真实性标签是否保留。

一次练习后只选一个主要改进点。例如下一轮将价格改成98，独立重算收入、EBIT、利润桥，同时确认没有擅自改变原案例的现金和余额数据；若要联动现金，必须另写收款假设。不能修改一个输入却留下相互矛盾的报表。

B｜核算与审计：六条发票记录

教学模拟，独立于 A 的金额。 本练习的账务与金额不包含在 FP&A 汇总数据里，不可混入 A 的利润或现金桥。

先做题

输入为 invoice-sample.csv。检查截止日为 2026-09-30。为简化练习，全部采购是收到后当期消耗的服务，按实际接收日期确认费用；忽略税。发票日期、接收日期、记账日期不是同一概念。这里给定的规则仅供本题，不替代现实合同与准则。

每条记录有唯一 row_id；同一供应商、发票号、金额和采购单重复时需要调查，不能只凭编号相同直接删账。银行账号仅显示四位后缀，不是真实账号。

采购单和接收记录经复核确认：I003 仅发生一次服务与一次付款义务；I002 于10月2日接收；I005于9月30日接收。V004 的原核验银行后缀为8888，新记录为9999，尚未完成独立验证。

- **操作：** 保留原始明细，筛出9月记账项；分别识别重复、截止、漏记和银行信息异常；对每项列出证据与拟议动作。
- **输出：** 异常台账、拟议调整金额、未决事项及复核记录。
- **验收：** 9月账面费用77,000元；在给定接收/重复证据成立后，修正费用56,000元；银行信息异常不自动当作费用错误。
- **错误处理：** 证据不充分就标待核实；未经授权不删除、修改或付款，不断言舞弊。

参考答案

发现	金额	证据与处理
I003重复入账	12,000	对采购单、接收和付款义务确认一次；拟冲回重复费用及应付
I002提前入账	18,000	按本题接收规则属10月；拟从9月冲回，在正确期间处理
I005漏记9月	9,000	9月30日已接收但10月2日记账；拟补9月费用及应付/应计
V004银行后缀变化	25,000关联交易	用原已知渠道独立验证收款信息，暂停未经验证的付款；不据此调整费用

9月账面费用＝10,000＋18,000＋12,000＋12,000＋25,000＝77,000。

拟修正费用＝77,000－12,000－18,000＋9,000＝**56,000 元**。

本题拟议会计处理：对重复及提前确认项目，借应付、贷费用；对漏记项目，借费用、贷应付或应计。真实处理还要检查原始凭证、系统流程、具体科目和批准权限。练习不形成审计意见。

评分100分

数据保留与期间筛选20；三项账务异常30；金额与调整方向20；银行信息处理与证据15；未决/复核记录15。把异常直接写“供应商诈骗”、只按发票日期处理截止、删掉重复行却不记录调整，均须重做。

追问

如果服务接收记录不可靠怎么办？如果重复发票号实为分期服务怎么办？如果付款已发生如何跟进？为什么银行变更风险不等于费用错误？哪一步需要独立复核？

可改写申请条目

“独立审计教学模拟：检查六条虚构发票，区分重复、截止、漏记与付款信息异常；制作拟议调整与证据清单，保留未决项。”

“Independent audit practice: reviewed six synthetic invoice records, reconciled proposed period-end adjustments and separated accounting exceptions from an unverified bank-detail change.”

案例二 · 金融与会计 / 28

C｜信贷：利润为正，是否就能借款?

教学模拟。 沿用“衡桥组件”的虚构背景，但本题只提供未来30天预测，不能据此作真实授信决定。

题面

输入为 credit-forecast.csv。期初现金108,000元；未来30天预计收款800,000、采购付款640,000、经营付款180,000、利息12,000、现有债务本金到期20,000；无资本开支、新借款和分红。管理层希望期末现金至少80,000元。

- **操作：** 计算基础现金余额；将收款下调10%，其他输入保持不变；解释最低现金缓冲缺口；列出做授信判断前最需要的资料。
- **输出：** 一页信用备忘录，分别写“已知”“预测”“缺失”“建议条件”。
- **验收：** 基础期末现金56,000，缓冲缺口24,000；下行期末现金-24,000，缓冲缺口104,000；不把缺口等同于应批准额度。
- **错误处理：** 不能把期初现金108,000再次计作收入；不能忽略到期本金；不把负现金显示为零来掩盖资金需求。

参考答案

基础余额＝108,000＋800,000－640,000－180,000－12,000－20,000＝**56,000**。

下行收款＝800,000×90%＝720,000。下行余额＝108,000＋720,000－640,000－180,000－12,000－20,000＝**-24,000**。相对80,000最低缓冲，缺口为104,000。

建议先补齐13周现金预测、至少完整年度财务及同期比较、应收账龄与大客户集中度、债务到期表、已批准额度/担保与重大合同。104,000只是给定情景的资金需求，不代表借款人有能力归还，也不是授信批准建议。若没有可验证的还款来源，即使有收入和利润，也不能给出“低风险”结论。

备忘录可写：“现有数据表明近期现金缓冲承压。应先核验回款和债务安排，再决定是否开展进一步授信审查；同时考虑回款跟进、库存计划、付款协商等可行措施及其业务影响。”

评分100分

现金计算30；基础/下行分清20；到期与缓冲理解15；还款与资料要求25；建议边界10。只给“借10.4万元即可解决”且没有还款分析不能获得建议部分分数。

追问：收款下调10%与客户最终坏账有什么区别？延长供应商账期有什么代价？为什么多给贷款未必降低风险？哪些事实会使你暂停申请？

D｜公司研究：企业价值与股权价值

教学模拟。 “晴湾软件”及三家可比公司均虚构。不存在真实股票、报价或推荐交易。

题面

输入 valuation-comps.csv。金额单位为百万元人民币，采用同一假定期间；所有EV/Revenue仅为本题练习口径。三家可比公司的企业价值与收入分别是A：300/100，B：480/120，C：400/80。

目标公司收入50，净债务8，普通股10百万股。练习假设没有少数股东权益、优先股或其他价值调整。

- **操作：** 计算三家倍数及中位数；按3倍、4倍、5倍估算目标企业价值、股权价值与每股价值；写出可比性最大的三个疑问。
- **输出：** 一页公司研究备忘录和计算表。
- **验收：** 中位数4倍；中位数情景EV200、股权价值192、每股19.2元；清楚每股单位。
- **错误处理：** EV不能直接除以股数当股价；不能将历史收入与预测收入混用；没有相同业务/增长/利润证据就不宣称“公允价格”。

参考答案

A为3倍，B为4倍，C为5倍，中位数4倍。目标EV＝50×4＝200；股权价值＝EV－净债务＝192；每股＝192百万元÷10百万股＝19.2元。

EV/收入情景	企业价值（百万元）	股权价值（百万元）	每股（元）
3倍	150	142	14.2
4倍	200	192	19.2
5倍	250	242	24.2

备忘录应指出：收入倍数不能独立反映盈利与现金质量；业务模式、增长、留存、客户集中度、会计确认和期间可能改变可比性；这个区间只反映人为选定倍数的机械变化，不是统计置信区间或真实市场合理价。

“公司研究”下一步应补业务构成与收入确认、利润率和现金转换、增长质量与风险，再考虑是否仍用这些可比公司。资料不足时保留初步假设，不用漂亮图表掩盖不可比。

评分100分

输入单位与期间20；倍数计算20；EV到股权价值及每股25；可比性与局限25；汇报清晰10。

追问：净债务为负怎么办？目标公司的收入增长快但亏损大，是否可以直接使用最高倍数？股本会稀释时如何调整？为什么敏感性区间不是目标收益？

案例练习 · 市场与品牌 / 30

市场品牌案例｜输入数据

教学模拟 · 可打印输入数据。 本页仅整理原始输入，不提供计算答案。金额、人数、记录和假设均不是客户成果。与本案例题面及其口径说明配合使用。版本日期：2026-11-13。

1. 历史归因记录

原始文件：channel_history.csv。期间 period 均为 2026-10。所有渠道的单笔收入为 50 CU，单笔变动成本为 30 CU，分别对应 unit_revenue_cu 与 unit_variable_cost_cu。

渠道	营销费用（CU）	归因订单（单）
新客拓展	6,000	300
再营销	2,000	200
创作者	4,000	160
活动	3,000	75

数据字典：channel 的 prospecting、retargeting、creator、event 依次为上表四渠道；spend_cu 为费用；attributed_orders 为归因订单。统一末次触点去重、观察窗口及每单一件的条件见题面。

2. 随机试验原始计数

原始文件：randomized_tests.csv。实验发生在历史期之后的一周，不与历史表混加。每组单笔收入及变动成本与上方相同，原表每行均保留这两个字段。

实验／组别	分配人数	购买人数	费用（CU）
再营销／投放组	5,000	200	1,500
再营销／对照组	5,000	170	0
新客拓展／投放组	5,000	170	1,200
新客拓展／对照组	5,000	90	0

数据字典：experiment 为实验；arm 的 treatment 为投放组、control 为对照组；eligible_people 为该组人数，converted_people 为至少购买一次的人，本题每人最多一单；spend_cu 为该实验营销费用。随机分配、组间不重叠、无污染和完整观察窗口均沿用题面给定条件。

本页不提供转化率、增量订单或新增贡献；请先按题目要求独立计算。

案例 03：归因成绩很好，要不要继续加预算？

教学模拟。 企业、产品、数据和情境均为本册编写，不来自 Andy 客户，也不是任何雇主真题。完成后只能作为个人练习展示。金额统一为虚构货币单位 CU，不代表市场报价。版本日期：2026-11-13。

任务与输入

一家虚构学生生活用品品牌销售便携午餐盒，单价 50 CU，每单变动成本 30 CU。一单一件。你要给市场负责人提交下一轮投放建议，解释历史归因与随机试验为什么可能给出不同印象，同时提出一个尚待验证的消费者问题。

输入文件：channel_history.csv、randomized_tests.csv、decision_template.md。历史数据是 2026 年 10 月、按统一末次触点去重的订单，每单只属于一个渠道。所有渠道使用相同订单窗口与成本口径。它用于描述归因，不用于证明因果。

实验发生在之后的一周，不能与历史表混加。每个实验内部随机分配 5,000 人到投放组、5,000 人到不投放组；两类实验覆盖不同且互不重叠的人群。假定随机分配有效、无跨组污染、价格与供给相同，所有人都有完整观察窗口。converted_people 为至少购买一次的人，本题每人最多一单。spend_cu 只含该实验营销费用。

操作与交付

1. 计算各历史渠道的归因获客成本、收入和扣除变动成本及广告费后的贡献。

2. 分别计算两个实验的转化率差、增量订单、增量获客成本与新增贡献。

3. 写明历史结果能支持什么、不能支持什么。给一个继续/暂停/再验证的建议。

4. 做一页品牌简报：目标人群假设、待验证问题、信息方向、下一步研究。

5. 用三分钟汇报，接受“为什么不把预算全部投到最好渠道”的追问。

输出为计算表、两页简报和一段讲解。建议训练时限 90 分钟，可按基础延长。验收时核对公式、分母、实验条件与模拟标记。若遇到重复订单或窗口不一致，应先停算并说明修复办法；不能把不明数值当成零。

参考计算

历史归因获客成本 = 广告费 / 归因订单。单笔变动贡献 = 50 - 30 = 20 CU。

历史渠道	归因获客成本	扣费后贡献
新客拓展 prospecting	6,000 / 300 = 20 CU	300 × 20 - 6,000 = 0 CU
再营销 retargeting	2,000 / 200 = 10 CU	200 × 20 - 2,000 = 2,000 CU
创作者 creator	4,000 / 160 = 25 CU	160 × 20 - 4,000 = -800 CU
活动 event	3,000 / 75 = 40 CU	75 × 20 - 3,000 = -1,500 CU

四渠道合计 735 单、收入 36,750 CU、广告费 15,000 CU、扣费后贡献 -300 CU。由于数据已统一去重且同口径，可以求和；若现实中来自多个平台各自归因，则必须先处理重复，不能照搬求和。

实验增量订单 =（投放组转化率 - 对照组转化率）× 投放组人数。新增贡献 = 增量订单 × 20 - 实验费用。

实验	增量计算	经济性
再营销	4.0% - 3.4% = 0.6 个百分点；对应 30 单	增量获客成本 1,500 / 30 = 50；新增贡献 600 - 1,500 = -900 CU
新客拓展	3.4% - 1.8% = 1.6 个百分点；对应 80 单	增量获客成本 1,200 / 80 = 15；新增贡献 1,600 - 1,200 = 400 CU

再营销的历史归因表现最好，但对照组也有购买。题设试验中的新增订单不足以覆盖费用。新客拓展在这次人群和预算下的点估计为正，仍不能推断大幅加预算后的结果。

选做不确定性：用独立二项比例的正态近似，转化差的标准误为 sqrt(pT*(1-pT)/nT + pC*(1-pC)/nC)。差值约 95% 区间是差值加减 1.96 倍标准误。再营销约为 -0.14 至 1.34 个百分点；新客拓展约为 0.98 至 2.22 个百分点。新客拓展新增贡献对应区间约 -223 至 1,023 CU，因此“新增购买为正”也不等于“盈利已经确定”。这是教学近似，真实多实验或复杂随机设计需另核方法。

一份合格建议长什么样

暂停再营销扩量，先检查人群与信息是否主要覆盖本来就会购买的人。新客拓展继续小规模验证，固定费用上限、观察窗口、贡献口径和停止条件，再观察不同预算层级的边际表现。其他渠道没有随机证据，不把它们直接判为无效；先考虑是否有品牌或线下作用，以及怎样补测。

品牌简报示例：人群暂定“每周多次携带午餐的在校学生”，这是待验证假设；核心问题是使用和清洗是否方便，而非先假设他们追求环保。下一步经同意招募 6-8 位符合边界的人，询问最近一次实际带饭过程，记录购买障碍与反例。不能把计划中的访谈写成已经完成。信息方向可先测试“让午餐准备更省心”，具体功能主张须有产品证据。

评分标准（本册训练标准，满分 100）

项目	分值	得分依据
数据与口径	20	区分历史与实验；说明去重、窗口、单位
计算	25	四渠道与两实验公式和数字正确
因果与不确定性	20	说明随机条件；不把归因当增量；不夸大扩量结论
消费者问题	15	人群具体；假设可验证；没有虚构访谈结论
决策与表达	20	建议有预算约束、验证动作和停止条件

训练参考：70 分为主要步骤完成；85 分以上说明证据、取舍和表达较完整。它不是录用概率。若把模拟研究写成真实客户成果，应先纠正标记再重新评分。

面试追问

如果两组人数不同，增量订单怎样计算？如果老客跨设备看到了广告，你会担心什么？如果老板只看平台 ROAS，你会怎样解释？如果库存只能支持 100 单新增需求，预算建议怎样改？如果短期贡献为负但品牌目标重要，需要另收集什么证据？

中英文申请样例

以下文字仅供**确实完成本练习后** 按自己的过程改写，不可放在工作经历栏冒充实习。

中文项目条目：“个人营销分析练习（教学模拟）：核算四类渠道经济性，比较归因订单与两组随机试验的新增贡献；发现归因成本较低的再营销在本题设下新增贡献为负，提出限定预算的再验证方案。未进行真实投放。”

English project bullet: “Independent marketing exercise using synthetic data: compared attributed acquisition costs with randomized-test estimates, calculated incremental contribution, and proposed a capped follow-up test. No live campaign or client engagement.”

中文申请段落：“我希望申请以消费者判断和预算取舍为主的初级市场岗位。随附练习展示了我的分析过程，也标出了数据与实施边界。我尚无真实投放经验，希望进一步了解贵团队对消费者研究和执行协作的具体要求。”

English application excerpt: “I am interested in an early-career marketing role focused on customer understanding and disciplined budget decisions. The attached independent exercise shows my calculations, recommendation and limitations. It uses synthetic data and does not represent commercial campaign results. I would welcome the opportunity to discuss how I would validate the assumptions with your team.”

运营供应链案例｜输入数据

教学模拟 · 可打印输入数据。 本页仅整理原始输入，不提供计算答案。金额、人数、记录和假设均不是客户成果。与本案例题面及其口径说明配合使用。版本日期：2026-11-13。

1. 库存与费用约束

原始文件：assumptions.csv。金额为虚构货币 CU，数量为件。

参数	值	单位
初始库存	120	件
到货后、需求前仓容	220	件
销售单价	30	CU／件
周持有费	1	CU／期末库存件／周

字段 parameter 依次为 initial_inventory、warehouse_capacity_before_demand、sale_price、weekly_holding_cost；value 为值，unit 为单位。仓容检查时点与持有费口径见题面。

2. 逐周需求

原始文件：demand.csv。base 为基本情景，high 为高需求情景；week 为周次，demand_units 为需求件数。

周次	基本需求（件）	高需求（件）
1	80	80
2	100	100
3	140	180
4	100	120

3. 已承诺到货

原始文件：scheduled_receipts.csv。

到货周	件数	费用处理
2	50	已承诺且各方案相同

字段为 arrive_week、quantity_units、cost_treatment；费用处理原值 already_committed_common_sunk_cost，按题面不重复计入方案新增采购费。

4. 可选采购机会

原始文件：supply_options.csv。同一采购机会在下面两表中按字段分块，不能将其视为两个不同下单机会。

采购机会	下单周	到货周
正常采购	1	3
早期加急	1	2
后期加急	3	4

采购机会	最大数量（件）	批量（件）	单价（CU／件）
正常采购	200	50	12
早期加急	100	25	17
后期加急	100	25	17

数据字典：option 的 regular 为正常采购，expedite_early 为早期加急，expedite_late 为后期加急；下单/到货周为 order_week、arrive_week；数量上限为 max_quantity，批量为 lot_size，单价为 unit_cost_cu。是否下单及件数由你决定，各项允许不下单。

本页不列参考采购数量。纸上交付可按“周次、期初、到货、需求、销售、缺货、期末”另画滚动表；可编辑空白表见 purchase_plan_template.csv。

案例 04：仓库放不下，又不能断货，怎么补货?

教学模拟。 本题的供应商、订单、费用和需求均为合成数据，不是客户案例或雇主真题。金额为 CU。版本日期：2026-11-13。

任务与输入

你负责一家虚构小型经销商的一款商品。初始库存 120 件；第 2 周开始时有已承诺的 50 件到货。仓容上限 220 件，必须在每周到货后、需求发生前检查。每周需求集中在到货之后。无法满足的需求流失，不滚入下周欠单。本题不考虑退货、坏品、税费和现金付款时间差。

输入文件：demand.csv、scheduled_receipts.csv、supply_options.csv、assumptions.csv、purchase_plan_template.csv。参考采购方案另存于 worked_purchase_plans.csv，先独立作答再看。

正常采购在第 1 周下单，第 3 周到货，最多 200 件、以 50 件为一批，单价 12 CU。早期加急第 1 周下单、第 2 周到货；后期加急第 3 周下单、第 4 周到货。两次加急各最多 100 件、以 25 件为一批，单价 17 CU。每项也允许不下单。销售单价 30 CU；每周按期末库存每件收 1 CU 持有成本。

本题比较指标为：销售收入减新增采购费用减持有成本。初始库存和已有 50 件的成本已经承诺，对方案相同，所以不重复计入。这个指标是方案比较贡献，**不是完整会计利润**。

操作与交付

输入：基本需求 80、100、140、100 件。

操作：先算不补货基线；填采购表；逐周算期初、到货、可用、销售、缺货和期末；比较另一套可行方案；最后用高需求情景 80、100、180、120 检查风险。

输出：可编辑采购计划、库存滚动表、一页建议和异常处理清单。

验收：所有数量符合批量、容量和到货时点；采购成本与库存对得上；建议有下单人、检查时间和缺货处理动作。

错误处理：出现超仓容或负库存，先标记方案不可行；不能把到货时间提前、让库存变负或删除需求来修饰结果。建议训练时间 90 分钟。

参考方案与计算

不补货：第 1 周售 80、结余 40；第 2 周可用 90、售 90；第 3、4 周无货。合计销售 170、流失 250 件；持有成本 40 CU，比较贡献为 $170 \times 30 - 40 = 5{,}060$ CU。

方案 A：正常采购 200；早期加急 25；后期加急 25。期末库存公式为 max(上周期末 + 本周到货 - 本周需求, 0)，销售为需求与可用库存的较小者。

周次	期初与到货	销售与期末
1	120 + 0 = 120	销售 80；期末 40
2	40 + 50 + 25 = 115	销售 100；期末 15
3	15 + 200 = 215	销售 140；期末 75
4	75 + 25 = 100	销售 100；期末 0

各周到货后库存均不超过 220。新增采购费用为 $200 \times 12 + 50 \times 17 = 3{,}250$ CU；持有成本为 $40 + 15 + 75 + 0 = 130$ CU。销售 420 件，零缺货，比较贡献 $420 \times 30 - 3{,}250 - 130 = 9{,}220$ CU。相比不补货增加 4,160 CU，这是题设模型结果，不是现实节省。

为什么不一次加急 50 件到第 2 周？第 2 周末会剩 40，第 3 周加 200 后为 240，突破仓容。因此分成第 2 周和第 4 周各 25 件。

方案 B：正常采购 150；早期加急 75；后期加急 25。期末依次为 40、65、75、0；最高到货后库存 215，零缺货。采购 3,500、持有 180 CU，比较贡献 8,920 CU。A 比 B 高 300 CU，来自采购费用减少 250 和持有费用减少 50。

在本题给定三个下单机会、批量和固定需求下，可以枚举全部有限采购组合核对 A 是比较贡献最大的方案。这个最优性仅属于题设；真实世界增加随机需求、服务惩罚、缺货补偿或现金约束后必须重算。

压力情景与交接

若直接沿用 A，而第 3、4 周需求变成 180 和 120，期末依次为 40、15、35、0，第 4 周流失 60 件。假定第 3 周下加急单前已经得到可靠更新，后期加急改为 100 件，可在第 4 周售 120、结余 15。新增采购费用变为 4,525 CU，持有成本 105 CU；销售 480 件，比较贡献 9,770 CU。它描述高需求下另一个结果，不能与基本情景直接比较成“需求越高策略越优”。

如果直到第 4 周才知道需求，不能再假定第 3 周已经下对订单。应明确延迟信息的影响，并讨论分配库存、延迟承诺或其他经确认的供应方式。

建议操作清单：第 1 周采购负责人确认正常 200 与早期加急 25；每周到货前核查仓容；第 3 周下单前由销售与计划人员共同更新第 4 周需求；若预计需求超过现有加在途库存，记录数量、方案与审批人。实际组织的授权和安全流程另行遵守。

评分标准（100 分）

项目	分值	得分依据
数据与时点	20	正确区分下单、到货、需求与期末
约束可行性	25	仓容、批量、上限全部通过
经济性计算	20	采购、持有、销售与比较贡献一致
方案与压力情景	20	比较可行备选，承认信息时点限制
执行与表达	15	有负责人、检查和异常处理，不只给一个数字

若方案违反容量却声称可执行，该项不得分，并先修正再评估。70 分表示主要训练完成，85 分以上表示取舍与解释较完整；不是雇主的录用标准。

面试追问

如果正常订单晚一周，哪一步先出问题？如果第 4 周剩余库存可以继续销售，比较指标需加什么？如果销售只要求零缺货、财务要求少占资金，你如何组织决策？如果有 10 件库存被冻结不能销售，模型哪一处变化？

中英文申请样例

完成练习后可写：“个人供应计划练习（教学模拟）：按交期、批量和仓容建立四周库存模型，比较两种可执行采购方案，校验缺货与费用，设计需求上升时的复核动作。未在真实企业实施。”

English project bullet: “Independent supply-planning exercise with synthetic data: built a four-week inventory model, checked lead-time, lot-size and capacity constraints, compared feasible purchasing plans, and documented a demand-upside response. No operational implementation.”

中文申请段落：“我申请初级供应计划或运营分析岗位。随附练习展示我如何把需求、交期、仓容和成本放进同一决策过程。我希望在真实团队中学习预测更新、系统操作与跨部门执行，目前不会将模拟结果当作商业业绩。”

English application excerpt: “I am applying for an entry-level planning or operations-analysis role. My attached exercise shows how I reconcile demand, receipts, capacity and cost, and how I communicate an exception. It is a synthetic exercise; I am seeking the opportunity to develop these skills in a real operating environment.”

案例练习 · 商业与经营分析 / 34

商业分析案例｜输入数据

教学模拟 · 可打印输入数据。 本页仅整理原始输入，不提供计算答案。金额、人数、记录和假设均不是客户成果。与本案例题面及其口径说明配合使用。版本日期：2026-11-13。

1. 月份与用户分组

原始文件：funnel.csv。金额为 CU，人数为去重用户数。每行粒度为月份 × 用户分组。

月份／分组	符合条件人数	购买人数	收入（CU）
2026-09／老用户	1,000	200	12,000
2026-09／新用户	1,000	50	2,000
2026-10／老用户	800	176	10,560
2026-10／新用户	3,200	192	7,680

数据字典：month 为月份；segment 的 returning 为月初已购买过的老用户，new 为月初尚未购买过的新用户；eligible_users 为符合统计条件人数，converted_users 为其中购买人数，revenue_cu 为确认收入。两组互斥，本题每人每月最多一单，且无退货；没有成本输入。

2. 首购队列与 D30 窗口

原始文件：cohorts.csv。队列按 cohort_month 首次购买月分组；cohort_customers 为该月首购人数。D30 是首购后第 28-34 天再次购买的窗口。

首购月份	队列人数	D30 分母	D30 留存人数
2026-08	200	200	100
2026-09	250	250	115
2026-10	368	0	-

字段：d30_eligible 为本题已公布的 D30 窗口分母，d30_retained 为再次购买人数。

3. D60 窗口

同一份 cohorts.csv 的另两个字段。D60 是首购后第 58-64 天再次购买的窗口，不是累计复购。

首购月份	队列人数	D60 分母	D60 留存人数
2026-08	200	200	70
2026-09	250	0	-
2026-10	368	0	-

字段为 d60_eligible、d60_retained。表中 “-” 严格对应 CSV 空值。观察截至 2026-11-13；本题只在整月队列全部完成窗口后公布指标，未公布时分母为 0、留存人数为空。这不代表实际留存为零，也不代表队列中完全没有成熟用户。

本页保留原始分母与空值，不列总转化率、构成变化、留存率或预算建议。

案例 05：每组转化率都提高，总转化率为什么下降?

教学模拟。 企业、数据与业务情境均为合成，不代表客户或真实雇主测评。金额为 CU。数据观察截止日期及版本日期：2026-11-13。

任务与数据字典

一家虚构线上服务商的负责人看到月度转化率下降，想削减新客预算。你需要判断数据支持哪些结论，提出下一个可验证动作。

输入：funnel.csv、cohorts.csv、analysis.sql、memo_template.md。CSV 可直接导入表格。SQL 为参考计算，可在支持这些基础语法的数据库中运行，先按数据字典设置数值类型。

funnel 每行代表“月份 × 用户分组”的汇总。eligible_users 是该月符合统计条件的去重访问用户数，converted_users 是其中当月购买的去重用户数。本题每人每月最多一单，所以购买人数也等于订单数。new 表示月初尚未购买过的人；returning 表示月初已购买过的人，两组互斥。revenue_cu 是对应订单确认的收入，本题假设无退货。没有成本数据，不能计算利润。

cohorts 按首次购买月份分组。D30 留存定义为首购后第 28-34 天再次购买；D60 为第 58-64 天再次购买。它们是两个观察窗口，不是累计复购率，所以 D60 可以低于 D30。本题仅公布整个月队列全部完成窗口后的结果；未全部成熟时，eligible 为 0、retained 为空。这不表示队列内真的没有任何成熟用户，只表示本题未发布该窗口指标。

操作、输出与验收

输入：四行漏斗汇总和三个月队列。

操作：检查重复分组、人数关系和缺失；算总量与分组转化率；把变化拆成构成和组内变化；检查留存可比窗口；写一页建议。

输出：保留公式或查询的计算、数据字典、一页决策备忘录和五分钟讲解。建议训练时限 90 分钟。

验收：全部数字能从数据复算；区分百分比与百分点；不把未成熟留存填成 0；不将观察差异写成因果结论。

错误处理：若 converted_users 大于 eligible_users，先查定义或重复；若连接明细后总人数膨胀，先查连接键；若没有成本和来源信息，停止对渠道盈利的判断并列出数据需求。

参考答案一：把总量与比率分开

指标	2026-09	2026-10
符合条件的用户	2,000	4,000
购买用户/订单	250	368
总转化率	250 / 2,000 = 12.5%	368 / 4,000 = 9.2%
收入	14,000 CU	18,240 CU

用户数增长 100%，订单增长 47.2%，收入增长约 30.3%；总转化率下降 3.3 个百分点，相对降幅 26.4%。不能把“下降 3.3 个百分点”写成“下降 3.3%”。客单收入从 56 降至约 49.57 CU，但没有利润信息。

分组	9 月转化率	10 月转化率
老用户 returning	200 / 1,000 = 20%	176 / 800 = 22%
新用户 new	50 / 1,000 = 5%	192 / 3,200 = 6%

两组都提高了，但低转化的新用户占比从 50% 升到 80%。总率是按人数加权，不能把两组转化率简单平均。这个例子体现了构成变化可以让分组趋势与总趋势不同。

参考答案二：明确一种分解顺序

先保持 9 月组内转化率，换成 10 月人数权重：20% × 20% + 80% × 5% = 8.0%。构成变化对应 8.0% - 12.5% = -4.5 个百分点。

再在 10 月权重下更新组内率：20% × (22%-20%) + 80% × (6%-5%) = +1.2 个百分点。合计 -4.5 + 1.2 = -3.3 个百分点，与总变化一致。

这是描述性分解，结果依赖先变权重还是先变组内率，不能把 -4.5 个百分点解释为某个投放动作的因果影响。作为补充，把 10 月组内率标准化到 9 月各 50% 权重，总率为 50% × 22% + 50% × 6% = 14%。它是比较指标，不是 10 月实际总转化率。

参考答案三：留存与下一步

8 月 D30 为 100 / 200 = 50%，D60 为 70 / 200 = 35%；9 月 D30 为 115 / 250 = 46%，D60 尚未公布；10 月的 D30、D60 都尚未公布。不能将空值当作零，也不能拿 8 月 D60 与 9 月 D30 比较成留存变化。

建议先不因总转化率下降而直接削减新客预算。确认增长目标、获取成本、用户来源、长期价值和服务容量，按相同窗口追踪新用户。检查新增流量是否来自不同渠道、活动或统计变更。若要验证某种预算调整的作用，应设计合适的试验或可信对照；当前表只能告诉我们“变化由哪些构成和组内差异描述”，不能解释这些差异为什么发生。

一页备忘录可以写：总转化率下降与新用户占比上升同时出现，组内转化都提高；当前没有证据证明新客业务变差。建议补齐获客成本与成熟复购数据，再决定预算。由分析人员核对口径、市场人员补渠道成本、业务负责人确定目标。下一次评审在数据窗口成熟且关键成本齐备后进行。

评分标准（100 分）

项目	分值	得分依据
数据口径与质量	20	粒度、互斥、分母和缺失定义清楚
总量及分组计算	25	数字正确，区分百分比和百分点
分解与复现	20	权重与顺序明确，计算与总变化相等
留存与因果边界	20	不混窗口，不把描述解释成因果
决策表达	15	提出所需数据、责任和验证动作

70 分表示主要训练完成，85 分以上表示方法与表达较完整。这是教学评分，不是招聘门槛。补零造成错误结论时，先修正再评分。

面试追问

如果一个人当月跨渠道出现多次，你怎么去重？如果新用户收入里有折扣，预算判断还缺什么？如果业务要求明天给结论，你会提交什么临时建议？如果改用另一种分解顺序，怎样向负责人解释数字不同但总差一致？

中英文申请样例

完成后可写：“个人经营分析练习（教学模拟）：建立月度用户分组口径，复算订单、收入与转化率，通过加权分解解释总率与组内趋势差异，并识别未成熟留存数据。交付可复现查询和决策备忘录，未实施真实业务调整。”

English project bullet: “Independent business-analysis exercise using synthetic data: reconciled monthly funnel metrics, decomposed mix and within-segment changes, and treated immature retention windows as unavailable. Delivered reproducible SQL and a decision memo; no business intervention was implemented.”

中文申请段落：“我希望申请以经营判断为主的初级分析岗位。随附练习体现我的口径检查、计算和解释过程。我会区分已观察到的变化与尚未验证的原因，也愿意结合贵团队的真实数据规范继续学习。”

English application excerpt: “I am applying for a junior business-analysis role. The attached synthetic exercise demonstrates metric definition, reproducible calculations and a recommendation with explicit limitations. I distinguish observed differences from causal

explanations and would be keen to learn your team's data and decision-making practices.”

销售商务案例｜输入数据

教学模拟 · 可打印输入数据。 本页仅整理原始输入，不提供计算答案。金额、人数、记录和假设均不是客户成果。与本案例题面及其口径说明配合使用。版本日期：2026-11-13。

1. 账户记录

原始文件：accounts.csv。以下中文是原 CSV 文字字段的翻译。账户均虚构；同一账户在三个表中按字段展开。

账户	行业	团队人数	需求信号
Aster	批发	20	人工重复录单
Birch	软件	12	希望工资结算自动化
Cedar	分销	40	重复订单及手工报表
Dune	批发	15	与现供应商讨论续约

账户	沟通对象	预算状态	时间
Aster	运营经理	尚未确认	本季度评审
Birch	未知	尚未确认	尚无日期
Cedar	运营与财务	已讨论预算范围	本季度提案
Dune	财务负责人	预算已确认	本季度决策

账户	适配记录
Aster	核心订单流程相符
Birch	产品不支持工资结算
Cedar	适配需验证集成
Dune	谈判中，合同未签

数据字典：account 为账户；industry 为行业；team_size 为团队人数；pain_signal 为需求信号；decision_contact 为当前沟通对象记录；budget_status 为预算状态；timing 为时间；fit_note 为适配记录。沟通对象的审批职责仍按题面进行发现与核实，未知项不补造。

2. 未签机会记录

原始文件：pipeline.csv。金额为年度合同额 CU；概率是题设假设，非历史校准结果。

账户	年度合同额	记录阶段	概率假设
Aster	12,000	已标合格	0.4
Birch	18,000	未合格	0
Cedar	24,000	提案	0.6
Dune	10,000	谈判	0.8

账户	原表合格标记	季度
Aster	1	2026-Q4
Birch	0	2026-Q4
Cedar	1	2026-Q4
Dune	1	2026-Q4

数据字典：annual_contract_value_cu 为年度合同额；stage 的 qualified、unqualified、proposal、negotiation 对应上表阶段；probability_assumption 为 0 至 1 的比例；qualified 为原表的 1／0 标记，保留供核对；quarter 为季度。全部机会尚未签约，不能将记录金额当已实现收入。

3. Aster 价值假设与目标口径

原始文件：value_assumptions.csv。本页只列输入；兑现比例不是已经节省的现金。

参数	输入值	单位
使用人数	20	人
每人每周手工耗时	2	小时
年度工作周数	48	周
每小时容量价值	25	CU／小时
年度订阅费	12,000	CU
一次实施费	2,000	CU
基准兑现比例	0.6	比例，0 至 1
保守兑现比例	0.2	比例，0 至 1
季度目标：年度合同额	100,000	CU，年度合同额

数据字典：parameter 为参数名，value 为值，unit 为单位。参数依次对应 users、manual_hours_per_user_per_week、working_weeks、hourly_capacity_value、annual_subscription、one_time_implementation、base_realization_rate、downside_realization_rate、quarter_quota。年度工作周、容量价值、费用和兑现比例的含义及未计成本，沿用题面。

本页不计算合格管线合计、加权管线、情景价值或推荐会议顺序。

案例 06：哪些商机值得推进，价值该怎样算?

教学模拟。 账户名称、需求、预算状态、金额和概率全部为合成数据，不是真实客户，也不代表任何公司招聘题。不得联系这些虚构账户。金额为 CU。版本日期：2026-11-13。

任务与输入

你在演练中负责一家虚构订单管理软件的销售推进。软件支持订单录入、状态跟踪和基础报表，不支持工资结算；外部系统集成必须进一步验证。Aster 的示例报价为每年 12,000、一次实施 2,000 CU。其他管线金额是题设记录，不代表已批准的真实报价。所有机会目前均未签约。

输入：accounts.csv、pipeline.csv、value_assumptions.csv、discovery_template.md。表中每行分别是一个账户、一项机会或一个假设。机会表概率为作者指定的教学假设，未使用真实历史校准。金额口径是年度合同额，不是当季会计收入。

Aster 有 20 人，每人每周用 2 小时重复录单，一年工作 48 周，每小时容量价值假设为 25 CU。基准情景只兑现 60% 的可释放容量，保守情景 20%。这不是公司已经减少的现金支出。初始待验证假设还包括使用率、流程变化和培训投入。

操作与交付

输入：账户事实、未确认项、产品边界与机会记录。

操作：安排本周两次重点会议并说明优先级；写 8 个需求发现问题；算 Aster 的价值情景；清理不合格机会；写一次跟进邮件和下一步计划。

输出：账户卡、发现纪要、价值表、管线汇总和五分钟演示。建议训练时限 75 分钟，另加 15 分钟角色演练。

验收：事实与假设分开，未知预算保留未知，不承诺产品未验证的功能。年度合同额、加权管线、已签合同与收入分开表述。

错误处理：客户需求超出产品能力时，承认不适配或转交评估；关键人、预算或时间未知时，不凭兴趣打高概率。练习不需要真实触达、抓取个人信息或群发邮件。

参考答案一：分配有限时间

Birch 希望自动处理工资，而题设产品不支持，应从合格商机中移出，记录原因。不能为了达成管线目标把它留在合格总额中。

若你是推进现有机会的 AE，本周两次重点会议可给 Dune 与 Cedar：Dune 仍需确认合同、审批、采购时间与现有供应商切换条件；Cedar 需要技术人员与业务方一起验证集成，未经验证不能承诺。Aster 安排后续需求发现，先补预算和决策流程。若岗位是 SDR，优先研究 Aster 并将已在 AE 阶段的 Cedar/Dune 协同转交，也是合理答案。评分看角色一致性和证据，不要求机械照抄排序。

参考答案二：八个需求发现问题

1. 请走一遍最近一次从收到订单到录入系统的过程。

2. 哪个步骤最容易重复或出错？最近一次产生了什么影响？

3. 每周耗时的估计来自哪里，能否抽样核对？

4. 如果释放这些时间，团队会实际减少费用，还是处理更多订单？

5. 哪些系统必须连接，谁负责验证兼容性？

6. 使用者、预算负责人、最终审批人分别是谁？

7. 这项改变与其他项目相比有多优先，采购时间怎样决定？

8. 什么样的小试点能帮助你们决定继续，谁在什么时候看结果？

问题顺序可以随对话调整。对方不愿回答时，说明为什么需要信息，不用压力话术。记录“未知”比编造答案更有用。

参考答案三：价值情景

全年人工处理时间为 20 × 2 × 48 = 1,920 小时；对应容量价值 1,920 × 25 = 48,000 CU。首年软件与实施费用为 12,000 + 2,000 = 14,000 CU。

情景	可兑现容量价值	减首年费用后的情景价值
基准 60%	48,000 × 60% = 28,800	14,800 CU
保守 20%	48,000 × 20% = 9,600	-4,400 CU

仅按题设成本，收支临界兑现比例为 14,000 / 48,000 = 29.17%。真实判断还需计入培训、内部实施、数据迁移、维护与风险等遗漏成本。即使情景价值为正，也不能声称必然为客户节省同额现金。建议先测真实基线与试点后变化，确认释放工时如何转成客户认可的价值。

参考答案四：清理销售管线

原始年度合同额记录合计 12,000 + 18,000 + 24,000 + 10,000 = 64,000 CU。移除不合格 Birch 后，合格机会为 46,000 CU。

用题设阶段概率计算：12,000 × 0.4 + 24,000 × 0.6 + 10,000 × 0.8 = 27,200 CU。假设季度目标以年度合同额计为 100,000，则合格未加权覆盖为 0.46 倍，概率加权为 0.272 倍。

这些数值是教学汇总，不是承诺成交或收入预测。真实预测要检查概率是否校准、机会是否相关、采购期是否匹配和下一步是否有客户确认。Dune 仍未签约，所以不能把它作为已完成业绩。

跟进邮件示例

这是对角色演练的示例文字，未发送给任何人：

“感谢今天的讨论。我的理解是，团队希望减少重复录单，同时保持现有订单流程稳定。我们仍需核对每周耗时、集成要求和审批流程。如果您认可，下一步可以由运营同事提供一份脱敏流程样本，我们与技术同事共同确认试点范围，再讨论是否值得继续。时间与参与人以双方确认为准。”

English version: “Thank you for the discussion. My understanding is that your team wants to reduce duplicate order entry without disrupting the current workflow. We still need to validate the time baseline, integration requirements and approval process. If useful, the next step could be a review of an anonymized workflow sample with your operations team and our technical colleague, followed by agreement on a limited pilot.”

评分标准（100 分）

项目	分值	得分依据
账户选择与适配	20	能移除不适合机会；优先级与角色一致
需求发现	25	提问能验证问题、影响、决策与下一步
价值计算与边界	20	算式正确，区分容量价值与现金节约
管线纪律	20	口径正确；不把概率或未签机会当收入
表达与跟进	15	简洁准确，有责任和待确认项，不制造承诺

70 分表示主要训练完成；85 分以上表示判断与表达较完整。它不是成交概率或招聘评分。虚构客户回答、预算或业绩须先更正再评分。

面试追问

如果客户说“太贵”，你先问什么？如果只有使用者愿意见你而审批人未参与，怎样推进？如果竞争者便宜一半，哪些价值假设需要重算？如果试点没有节省时间，你如何决定停止？如果经理要求把所有机会都填到 80%，你会怎样呈现真实记录？

中英文申请样例

完成后可写：“个人 B2B 销售练习（教学模拟）：研究四个虚构账户，设计需求发现问题，按产品适配性清理管线，并测算容量价值与首年费用的敏感性。全部为模拟，未发生真实客户触达或成交。”

English project bullet: “Independent B2B sales simulation: researched four fictional accounts, designed discovery questions, removed a poor-fit opportunity, and tested a value hypothesis against first-year cost. No real customer outreach, signed contract or revenue.”

中文申请段落：“我希望从初级销售开发或相关商业岗位起步。练习展示了我如何研究客户、确认需求、承认不适配并记录下一步。我目前没有可证明的真实成交业绩，因此没有将模拟管线写成收入，希望进一步学习贵团队的资格标准与客户协作方式。”

English application excerpt: “I am seeking an early-career sales-development role. My attached simulation shows account research, discovery, qualification and disciplined

follow-up. I do not present simulated pipeline as sales results, and I would be keen to learn your team's qualification standards and customer processes.”

模板与来源 / 38

可编辑模板：先复制，再填真实信息

工作簿包含职能选择、岗位研究、能力证据、行动计划、申请记录、面试复盘、资格核验。示例行写明教学模拟或真实岗位研究，前者不得冒充你的经历，后者不等于仍开放的职位。

最短使用路径

1. 先填资格核验，再填职能选择；资格未知不能用排序分替代。

2. 对照三至五条真实 JD 填岗位研究与能力证据。

3. 把最关键缺口变成有输出和验收的行动计划。

4. 使用申请记录保存实际事件；面试后在复盘表保留可观察问题。

Excel 文件在 downloads/business-job-workbook.xlsx。CSV 版本适合导入 WPS、Excel 或其他本地表格。Markdown 模板适合文档编辑器。CSV 不保留公式和样式，职能选择请用 Excel 的公式或按正文手算。

证据卡空白模板

- 目标岗位及来源：
- 岗位要求的任务：
- 我实际做过的动作：
- 经历性质（工作/学校/自主/模拟/证书）：
- 本人负责范围及团队其他人的贡献：
- 证据文件、日期、授权范围：
- 数字的单位、时间窗、分母与公式：
- 不能支持的结论：
- 缺口及下一步验收：

公司研究空白模板

- 公司与目标业务线，原始来源和核对日期：
- 客户是谁，为什么付费：
- 收入、成本、现金或运营的核心驱动：
- 当前岗位负责哪一段：
- 最近一个可核实变化：
- 两种可能的业务解释及各自证据：
- 我想向雇主确认的一个问题：
- 我可以展示的相关工作样本：

不要把公司新闻摘要当作公司研究。研究最后应解释岗位为何存在、哪个决定需要你的能力。

中英文申请材料骨架

中文：我申请【岗位/编号】，因为它要求【具体任务】。我通过【真实经历及性质】完成【本人动作】，留下【可复核证据】。其中【限制】尚未验证。我当前的毕业时间、资格与可到岗时间为【真实信息】。

English: I am applying for [role and job ID]. The responsibility for [specific task] matches my experience in [accurate project type]. I personally [action], producing [verifiable evidence]. The work is limited by [boundary]. My graduation, work-authorisation status and availability are [verified facts].

完整填写样例见申请材料章，各专业案例另有对应职能样例。不得把模板中的模拟经历直接提交给雇主。

案例提交页

- 练习名称与日期：
- 问题和决定：
- 已知输入与数据质量：
- 自己增加的假设：
- 计算和可复算文件：
- 备选方案、代价和建议：

- 改变建议的条件：
- 执行、检查、错误回退：
- 五分钟展示提纲：
- 自评、同伴意见、下一次修改：

申请复盘页

- 观察窗口与纳入条件：
- 去重后有效申请数：
- 仍在等待/已拒绝/明确推进/撤回的各自数量：
- 原始证据支持的观察：
- 目前只是猜测的解释：
- 下一轮只改变什么：
- 保留什么、停止什么：
- 何时再看、用什么证据验收：

所有免费材料可独立使用。可选咨询承接职业方向判断、申请材料诊断与面试陪跑，不承诺录用或薪资。个人申请文件请保存在自己的设备；本仓库只接收空白模板与获准公开的内容。

模板与来源 / 39

来源、日期与适用边界

版本：1.0｜核对日期：2026-11-13。核对日期表示本次读取日期，不是网页发布日期；未载明发布日期时记作未标示。岗位样本用于能力与申请条件研究，不能当作仍在招的职位清单。规则有生效日期时，以正文所列时间和官方现行页面为准。

使用来源的方法

先看适用国家、身份与具体岗位，再看支持的结论。原始招聘页证明该职位的要求，不能推出雇主全部岗位或市场成功率。官方项目目录证明入口存在，不等于某批次开放。政府工作资格入口也不能证明任意读者符合条件。

本册的训练安排、打分权重和模拟数据为原创教学设计，不属于政府规则或雇主内部评分。没有可公开且可核实的客户材料，因此本版本不使用真实客户成功案例。

BS01 · P&G Brand Manager - Graduate Entry (m/f/d), R000153296

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_jd｜适用：德国 Schwalbach Am Taunus，该品牌毕业生岗位

支持内容：品牌策略、消费者洞察、跨团队执行；英德双语；学历成绩与相关证明材料。

限制：检索索引提供完整官方岗位正文，直接打开没有可提取正文；开放状态未确认。不能外推为德国所有品牌岗位或实时投递推荐。

BS02 · Unilever Future Leaders Programme - Marketing (Singapore), R-1187703

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_jd｜适用：新加坡 Marketing UFLP，页面所列 2027-07 入职批次

支持内容：品牌建设、营销、代理商与上市协同；本科及毕业后工作经历限制；评估和面试环节；页面显示 2026-10-01 截止。

限制：已截止历史岗位样本；正文由官方页面搜索索引取得，直接打开未提取正文。不是当前开放机会，其他批次需重查。

BS03 · P&G Hiring Process - How We Hire

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_assessment｜适用：P&G 美国招聘流程说明，具体测评仍以岗位与邀请为准

支持内容：申请、评估、面试流程；测评类型依岗位而异；测评和面试应由候选人独立完成，不使用实时他人或 AI 帮助。

限制：直接读取官方页面；不将某地区附件限制、时限或评估形式外推为所有岗位统一规定。

BS04 · Amazon Supply Chain Manager Intern - Summer 2027, Job ID 10575291

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_jd｜适用：美国 2027 供应链暑期实习，Amazon.com Services LLC

支持内容：供需、网络容量、物流和库存改进；偏好数据分析与高级 Excel；指定本科毕业时间区间；不提供签证担保。

限制：官方页面可读取且显示申请入口，但不保证持续开放。不同段落对实习月份分别写 May-August 与 May-September，具体到岗窗口须向招聘方确认。工作资格须另核个人身份。

BS05 · DHL GROW Graduate Program in Germany

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_program｜适用：德国 GROW 毕业生项目

支持内容：设 Operations 等多个方向；申请、在线评估、电话访谈、评估中心；项目分别有春秋入职及对应申请区间。

限制：官方项目页已读取。项目概览不是每个职位的完整资格说明，具体职位、语言、工作资格和批次需另核。

BS06 · Amazon Business Analyst Intern - Summer 2027, Job ID 10575250

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_jd｜适用：美国 2027 BA 暑期实习，Amazon.com Services LLC

支持内容：SQL 为基本要求；涉及多源数据、指标、报告和业务改进；限定本科毕业日期区间；不提供签证担保。

限制：官方正文与申请入口在核查日可读取；不保证持续开放。只适用此岗位，不能推断 Amazon 所有分析岗不担保。

BS07 · Capital One Students and Grads - Full Time Programs

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_program｜适用：美国毕业生项目页面所列批次与职能

支持内容：Business Analytics 与 Data Analytics、Finance、Product 等分列；商业分析将分析转化为商业策略。

限制：官方项目概览已读取，具体学历、资历、担保、地点和开放职位须以单独 JD 确认。

BS08 · Capital One - Cracking the Business Analyst Interview

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_assessment｜适用：Capital One BA 岗位家族的公开面试介绍

支持内容：面试介绍包含小型案例及后续案例讨论，重视定量分析、商业判断和解释思路。

限制：官方说明已读取；不保证所有岗位、批次及候选人的流程完全一致，邀请邮件优先。

BS09 · Amazon Business Analyst Intern (6 months) - 2027, Job ID 10567709

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_jd｜适用：法国 Clichy，历史岗位样本

支持内容：索引保留的官方正文涉及大学实习协议、英语、SQL 和 Excel；标题与不同正文段落的 6/12 个月时长不一致。

限制：直接打开返回 404，仅保留官方页面索引作为冲突研究样本；不作为在招推荐，也不据此发布确定时长或申请资格。

BS10 · Salesforce Sales Development Representative, JR345602

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_jd｜适用：新加坡 SDR 具体岗位样本

支持内容：客户开拓、账户优先级、与 AE 协作，岗位正文要求 1-2 年企业销售经历。

限制：官方搜索索引有正文，直接打开无可提取正文；开放状态未确认。不能把此条经验要求外推到所有 SDR 岗位。

BS11 · Sales Careers at Salesforce

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_program｜适用：Salesforce 销售岗位家族官方介绍

支持内容：SDR/BDR 与不同客户段 AE 分列；面试可能包括向招聘经理展示，讨论经历、解决问题和客户信任。

限制：官方页面已读取；不是每个地区或资历的固定流程，也不是岗位资格清单。

BS12 · SAP Sales Account Executive - Academy for Customer Success - NYC, Requisition 459106

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_jd｜适用：美国纽约，页面发布日 2026-11-02 的销售培养岗位

支持内容：标记 Graduate 但正文要求 2-3 年相关职业经历；涉及销售机会、资格判断、管线和业务价值。

限制：官方正文与申请入口已读取；不保证持续开放，也不能将 Graduate 标签理解为零经验或所有国家相同条件。

BS13 · SAP Next Gen Academy for Customer Success

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_program｜适用：SAP Academy 项目概览，具体岗位与地区另核

支持内容：Sales、Solution Advisory 和 Customer Success 分为不同路径；Sales 路径涉及客户价值和完整销售过程。

限制：官方页面已读取；不以概览代替地区 JD、工作资格或当前批次信息。

CF01 · McKinsey Business Analyst, Job 15136

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_jd｜适用：多办公室咨询 Business Analyst；具体办公室另核

支持内容：研究、分析、访谈、交付及英文/办公室语言要求

限制：跨办公室总 JD；不证明任一城市当前名额或签证支持；发布日期未显示

CF02 · Bain Associate Consultant, Job 10397

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_jd｜适用：Bain 多办公室 Associate Consultant

支持内容：市场测算、模型、情景、研究与实施；资格、语言和截止日因办公室不同

限制：总 JD 非所有办公室统一资格；发布日期未显示

CF03 · Bain Our Hiring Process

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_program｜适用：Bain 总体招聘流程

支持内容：咨询岗位可能有案例面试，流程按岗位设计

限制：不据此断言固定轮次、时限或其他雇主流程

CF04 · Deloitte UK Early Careers Assessment

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_program｜适用：Deloitte 英国早期职业申请

支持内容：行为/认知评估、工作模拟及部分项目例外

限制：仅英国页面；具体邀请和 JD 优先；发布日期未显示

CF05 · Deloitte UK Early Careers Programmes

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_program｜适用：Deloitte 英国服务线与项目

支持内容：咨询、Advisory、审计、税务等分列入口

限制：职位名称在其他国家可能不同

CF06 · J.P. Morgan Investment Banking Full-Time Analyst

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_program｜适用：投资银行分析师项目介绍

支持内容：报告、财务模型、交易支持与分析沟通要求

限制：项目总页非具体地区 JD；不证明个人申请资格

CF07 · JPMorgan Global Finance & Business Management Analyst Program

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_program｜适用：财务与业务管理分析师项目介绍

支持内容：预算、预测、报表、会计及差异分析基础

限制：地区开放与条件需查实际职位

CF08 · 2027 GFBM Full-Time Warsaw, Job 210800886

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_jd｜适用：波兰华沙，2027 毕业生，2026-10-27 发布

支持内容：2027 年毕业；财务报表/差异基础；Excel/PowerPoint/Word；页面截止日2026-11-15

限制：全文由搜索服务读取雇主原页；无查询参数页面可能为 JS 空壳；过期仅作历史岗位样本

CF09 · EY UK Audit Graduate Programme, September 2027 intake

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_jd｜适用：英国 Newcastle/Reading 等当季审计毕业生岗位

支持内容：分析、证据、团队协作、职业判断及项目内 ICAEW/ICAS 学习

限制：分页列表会变化；核查岗位标题、地点与入职批次；资格由具体申请页确认

CF10 · EY UK Graduate Programmes

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_program｜适用：EY 英国当季毕业生流程

支持内容：在线评估后 Experience Day，部分项目最终面试；当季日期2026年11月至2027年4月

限制：日期仅本批次；不当作年度固定日期

CF11 · P&G United States Finance and Accounting

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_program｜适用：美国财务与会计职能介绍

支持内容：核算、成本、内控、现金与供应链财务方向不同

限制：职能总页，不等于具体应届岗位条件

CF12 · ACCA Are you ready for membership?

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：qualification｜适用：ACCA 会员条件

支持内容：考试、伦理模块及实践要求；36个月、九项目标或适用豁免、监督签署

限制：会员资格不自动等于任何地区法定审计/受监管业务许可

CF13 · NASBA Pathways

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：qualification｜适用：美国 CPA 各司法辖区路径更新，页面地图标注 2026-10-01

支持内容：资格路径正在变化，需逐辖区核对现行法律和规则

限制：概览不替代州会计委员会；本册未逐州确认个人资格

RG01 · DHS F-1 Practical Training Overview

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：government｜适用：美国 F-1 学生

支持内容：OPT 与专业相关；常规 OPT 最多 12 个月；符合条件的 STEM 延长 24 个月；CPT 与学校课程衔接。

限制：官方检索资料提供概览；最终审校直接读取该PDF遇到403，不能视为完整现行申请规则。另以RG69-RG71学校官方页面核授权与开工；资格及动态实施由本校DSO按最新规则确认。

RG02 · IRCC: Post-graduation work permit eligibility

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜页面更新：2026-06-24｜类型：government｜适用：加拿大合资格院校及课程毕业生

支持内容：PGWP语言按申请PGWP日期、专业领域条件按学签申请日期判断：学士/硕士/博士四项CLB或NCLC7且无专业限制；其他大学课程7，college/polytechnic/non-university通常5，后两类另核2024-11-01起学签申请的专业条件。

限制：DLI不代表全部课程合资格；2024-11-01前提交PGWP的语言例外与学签申请日触发的专业条件不可混用；180天申请窗口不等于当然可工作。

RG03 · GOV.UK: Graduate visa

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：government｜适用：英国合资格 Student 签证毕业生

支持内容：2026-12-31当日或之前申请通常2年，2027-01-01起18个月；博士3年；境内申请且学校报告完成课程。

限制：申请时点决定期限；不等同长期雇主担保。

RG04 · Make it in Germany: Prospects after graduation

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：government｜适用：在德国完成学业的第三国学生

支持内容：可申请最长 18 个月求职居留，须有毕业、保险及生活保障；期间可工作。

限制：此路径不是所有海外学历者自动享有的权利；长期就业居留另核对。

RG05 · IND: Residence permit for orientation year

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜页面更新：2026-10-07｜类型：government｜适用：荷兰毕业及特定海外高学历申请者

支持内容：Orientation year有效1年。指定海外院校路径限master/doctoral/post-master；通常申请前三年内完成，毕业时THE/QS/Shanghai至少两家前200，学科排名须匹配，并核语言与学历评估。

限制：不能将任意海外本科列入此路径；不能只看单一QS或当前排名；递交申请不自动赋予开工权，申请中工作另核IND文件条件。

RG06 · Ireland: Third Level Graduate Programme

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：government｜适用：爱尔兰本地合资格非 EEA 毕业生

支持内容：NFQ 8 级通常 12 个月；9 级及以上先 12 个月、符合条件再续 12 个月；有申请窗口及累计居留限制。

限制：不是所有硕士自动获得连续 24 个月；毕业通知、当前 Stamp 2 等均要符合。

RG07 · Service Public: Recherche d’emploi/création d’entreprise

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜页面更新：2026-06-01｜类型：government｜适用：法国符合列明学历条件的非欧盟毕业生

支持内容：RECE适用法国licence professionnelle、Mastère Spécialisé、CGE标记MSc或至少等同master的学历；境内申请涉及现学生居留及近12个月获证，离境后相应路径可在获证4年内申请。

限制：普通本科或名称含MSc不自动符合；一般1年，就业仍涉及专业相关及薪酬等条件，具体金额按申请日核验。

RG08 · Swiss SEM: FAQ Working

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：government｜适用：瑞士高校毕业的第三国公民

支持内容：可有毕业后 6 个月寻找匹配工作；后续就业涉及重大科学或经济利益等条件。

限制：不能把欧洲高校毕业等同瑞士高校毕业；不自动保证工作许可。

RG09 · Spain: Hoja 20 búsqueda de empleo

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：government｜适用：西班牙合资格高等教育毕业生

支持内容：求职居留须符合当地完成高等教育及最低学历等条件；此求职居留本身不授权工作。

限制：获得工作后须办理相应手续；不要把签证持有人一概写成有工作权。

RG10 · Italy MAECI: Study in Italy FAQ

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：government｜适用：意大利非欧盟学生

支持内容：持有效学生居留并获得工作可核对转工作居留程序；主管机构为当地移民部门。

限制：具体毕业后求职居留、转换文件和省级办理另核对；不引用旅游停留作为工作权。

RG11 · Swedish Migration Agency: Look for work after studies

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：government｜适用：瑞典合资格高等教育毕业生

支持内容：须完成相应课程、在许可到期前申请并满足资金和保险等；本科硕士求职许可最长 1 年。

限制：博士另有期限；海外学历者不直接套用本地毕业路径。

RG12 · SIRI: Job-seeking permit after completed education

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜页面更新：2026-10-01｜类型：government｜适用：丹麦国家批准课程毕业生

支持内容：2026-10-01前后申请学生居留，毕业求职期通常分3年/1年，博士等例外；配套工作权有工时限制，超过须另核工作许可。

限制：部分旧页面仍写 3 年；以具体许可及新版专页核对，工作权限另查。

RG13 · Migri: Residence permit to look for work

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：government｜适用：芬兰毕业或研究并符合既有许可条件的人

支持内容：求职许可最长 2 年；可有不受专业限制的工作权；申请须满足法定时间和资金条件。

限制：首次境外申请与境内续签程序不同；须查自己的毕业与旧许可日期。

RG14 · Norway UDI: Job seekers

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：government｜适用：挪威合资格本地毕业生或研究者

支持内容：本地毕业等类别可申请最长 1 年求职许可；有资金和申请时点条件，可工作但不能据此自营。

限制：不是给任何海外商科学位的通用签证；长期就业须满足 skilled worker 等要求。

RG15 · Poland Office for Foreigners: Graduate residence

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：government｜适用：波兰高校毕业的第三国公民

支持内容：毕业求职居留可一次性 9 个月；全日制高校毕业生免工作许可不等于免居留要求。

限制：全日制、学历类型、有效居留及即时申请等须个案核对。

RG16 · Study in Japan: Employment in Japan

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：government｜适用：日本合资格高校或专门学校毕业生

支持内容：可按条件从留学转求职特定活动，通常 6 个月加一次续期；正式工作需适用就劳在留资格。

限制：不覆盖所有语言学校、旁听生或研究生身份；学校推荐等文件应向国际处核对。

RG17 · JASSO: Job Hunting Guide for International Students 2027

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：government｜适用：日本外国留学生求职

支持内容：提供日本招聘流程、就职活动、材料与在留资格指导。

限制：2027 届指南；各企业开始与截止时间仍不同。

RG18 · Study in Korea: Residence and stay information

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：government｜适用：韩国留学生 D-10 等路径

支持内容：D-10 求职活动与专业工作资格有关，正式就业后须变更对应身份。

限制：页面仍显示旧 2 年时限；与 RG19 新公告冲突，期限不能单引此页。

RG19 · Korea Ministry of Justice: D-10 Scheme Improvements

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：2025-12-02｜类型：government｜适用：韩国本国大学外国毕业生

支持内容：2025-12-02 公告说明该类毕业生求职期由最长 2 年提高至 3 年、按年延长。

限制：适用对象限定本地大学毕业生；个案仍由出入境机构判断，不扩展到全部海外毕业生。

RG20 · Hong Kong Immigration: IANG

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：government｜适用：中国香港合资格非本地毕业生及合资格大湾区校园毕业生

支持内容：毕业 6 个月内申请为应届类别，可不先有聘书；一般可获 24 个月逗留；非应届另有就业要求。

限制：并非所有海外留学生可用 IANG；须核对学校、课程及毕业日期。

RG21 · Singapore MOM: Employment Pass eligibility

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：government｜适用：新加坡雇主申请的 EP 候选人

支持内容：EP 有薪酬与 COMPASS 两阶段要求；页面公布 2027 新申请门槛变化，金融业和年龄另有差别。

限制：不列固定薪资代替完整门槛；雇主可用 SAT 自查，不代表必批。

RG22 · Singapore ICA: IHL graduate seeking employment LTVP

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：government｜适用：新加坡获认可 IHL 的外国毕业生

支持内容：可按条件申请求职 LTVP；须认可 IHL 毕业，非自动发放。

限制：求职停留与 MOM 工作资格分开；不包括所有私校或海外大学。

RG23 · Malaysia Immigration: Graduate Social Visit Pass FAQ

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：government｜适用：马来西亚本地学士及以上合资格毕业生

支持内容：符合条件的中国公民在适用名单中；12 个月 Graduate Pass 可在允许行业兼职。

限制：不是开放全职工作签证；学生准证有效、保险、担保和中国申请者补充材料等须查。

RG24 · Thailand MFA: Non-Immigrant Visa B

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：government｜适用：拟在泰国工作的外国人

支持内容：工作通常涉及 Non-B 及劳动许可；持签证不能直接开始工作。

限制：具体职业限制及雇主证明另核对；不推断毕业生开放工作权。

RG25 · Indonesia Immigration: ITAS and E23 categories

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：government｜适用：印度尼西亚雇主担保工作居留

支持内容：官方列有 E23 雇主担保及营销、财务等工作类别。

限制：类别名称不证明无经验毕业生适格；劳动部门与雇主手续仍需核对。

RG26 · Viet Nam Government: Decree 219/2025 work permits

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：2025-08-08｜类型：government｜适用：越南外国劳动者

支持内容：2025-08-07 生效新规涉及雇主用工说明、许可及豁免；主管审批属省级。

限制：此摘要不充分证明每类应届生资格；学历经验及具体豁免须读现行法令。

RG27 · UAE Government: Jobseeker visit visa

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：government｜适用：阿联酋合资格求职访问者

支持内容：求职访问签有 60、90、120 天选项，须满足技能或特定近年高校毕业等条件。

限制：不是所有世界大学毕业生都满足条件；访问资格不等于就业许可。

RG28 · UAE Government: Labour and visa fraud guidance

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：government｜适用：阿联酋求职与就业

支持内容：旅游/访问签不授权工作；应核对雇主聘书及办理合法工作手续。

限制：自由区及具体许可机构需要按雇主类别另核对。

RG29 · Saudi HRSD: Employment of non-Saudis

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：government｜适用：沙特非本国公民就业

支持内容：需要工作许可、相应能力及雇主合同；存在本国化和外国人不得从事岗位限制。

限制：不能从招聘英语或中资公司推断免许可；岗位职业准入须另核。

RG30 · Macao IPIM: Notes for business operation

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜页面更新：2026-04-26｜类型：government｜适用：中国澳门非本地雇员

支持内容：雇主先获劳工局聘用许可，再办非本地雇员逗留许可；只在许可岗位工作。

限制：不能套用香港 IANG；大陆居民旅行证件及签注另核对。

RG31 · MAC: Mainland student examinations and employment policy FAQ

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：2025-11-11｜类型：government｜适用：中国台湾地区大陆学生身份

支持内容：2025-11-11 答复：大陆学生在学不得专兼职，毕业后不能循陸生身份留台就业；技能检定不改变工作政策。

限制：身份类别决定规则，不能套用外籍或侨生政策；其他合法身份另论。

RG32 · Australia Home Affairs: Temporary Graduate 485

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：government｜适用：澳大利亚合资格国际毕业生

支持内容：资格涉及年龄、近期学生签证、CRICOS 课程及所选 stream；一般年龄上限 35，存在例外。

限制：具体时长、学历类别及例外以子类别最新页核实；不推断所有商科课程适用。

RG33 · Immigration New Zealand: Post Study Work Visa

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：government｜适用：新西兰合资格本地毕业生

支持内容：PSWV可最长3年，依学历及学习情况而定。2026-11-23预告扩展须在新西兰全日制完成NZQCF7 Graduate Diploma且已完成新西兰或海外Bachelor；核验日尚未生效。

限制：不是任意diploma；须同时核既有本科学位与新西兰Graduate Diploma，不能将未来规则当作现行或保证全部课程获3年。

RG34 · CSCSE: Overseas credential evaluation materials for mainland residents

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：2020-06-30｜类型：government｜适用：中国内地居民国境外学历学位认证

支持内容：须按情况提供文凭、学习期间旅行与出入境材料、授权等；部分国家需补充材料。

限制：页面标示发布时间为2020-06-30，核验当前页面于2026-11-13；网址中的2026不是可直接采用的发布日期。认证不等于所有企业应届资格；未拿证不得伪称已认证。

RG35 · 中国银行2027年全球校园招聘公告

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：2026-09-03｜类型：employer_program｜适用：中国银行本批次各机构招聘

支持内容：2026-09-03 发布，本批次报名截止北京时间 2026-10-09 24 时；岗位和机构要求不同。

限制：截至核验日该截止已过；不能作为仍开放岗位宣传，也不能推广为所有银行日历。

RG36 · 中国银行2027全球校园招聘条件附件

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_program｜适用：中国银行该批次岗位资格

支持内容：该批次境外毕业生要求2026-01-01至2027-07-31毕业、毕业后初次就业、指定日期前取得学位原件，入职前完成留服认证；另有逐岗条件。

限制：须逐岗读相应段落，不能只看公告标题中的应届。

RG37 · PwC China Students and China Sourcing Initiative

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_program｜适用：普华永道中国内地、香港、澳门及美加海外学生 CSI

支持内容：CSI 对美国加拿大高校的指定毕业区间学生提供线上申请与评估；地区工作资格不同。

限制：CSI 不能扩大到所有留学国家；该页面与具体岗位仍应交叉确认。

RG38 · PwC US: Entry level recruiting and FAQs

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_program｜适用：普华永道美国初级招聘

支持内容：需 PDF 简历，不要求求职信；有评估与分路线面试；H-1B 抽签担保政策有限制。

限制：有限例外请看原页链接；公司政策不代表美国所有雇主。

RG39 · PwC Canada: Applying to campus opportunities

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_program｜适用：普华永道加拿大校园招聘

支持内容：要求简历或 CACEE 及非正式成绩单，不要求求职信；每轮申请限制及魁北克语言说明。

限制：按原页具体上传槽位操作；不得推广为全国模板。

RG40 · PwC Canada: Campus careers

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_program｜适用：普华永道加拿大校园招聘

支持内容：春招等批次入口；按岗位和轮次查看开放情况。

限制：季节不是每个职位的统一截止日。

RG41 · Unilever Mexico: ULIP

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_program｜适用：联合利华墨西哥 2025 项目样本

支持内容：ULIP 面向在校学生，文中要求至少第五学期、至少一年后毕业、每天五小时；有多个商科职能入口。

限制：历史项目用于理解在读实习条件，不代表 2027 在招或接受外国申请者担保。

RG42 · Deutsche Bank Early Careers: Your application

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_program｜适用：德银不同地区 2027 项目

支持内容：同一雇主不同地区/部门窗口不同；可核对美国、新加坡等具体日期。

限制：截止日期可能调整，须再开具体 JD；不代表各国所有银行。

RG43 · Deutsche Bank Graduate Programme

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_program｜适用：德银2027毕业生项目

支持内容：列毕业区间、全职入职与经验限制，需遵守当地工作法规。

限制：方向、语言和赞助由具体职位决定。

RG44 · HSBC: Find a programme

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_program｜适用：汇丰各地区学生及毕业项目

支持内容：按地区列 opening、closing、start 日期；可核实香港、英国、法国等岗位。

限制：动态列表，单行异常日期不能直接用；每次申请回到 vacancy 核对。

RG45 · EY Ireland: Graduate Programme 2027

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_program｜适用：安永爱尔兰2027项目

支持内容：页面列2026-10-21 17:00截止及申请路径。

限制：此批截止已过；后续补招不保证；页面宣传不证明个人工作许可。

RG46 · Unilever Netherlands: UFLP

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_program｜适用：联合利华荷兰2026批次

支持内容：分市场、供应链采购、财务、客户发展等路线；数字评估/面试/Discovery Centre；核验时各路线已关闭。

限制：2026 批不能宣传为2027在招；截止前可能需要完成不止提交申请一步。

RG47 · UBS: Graduate Talent Program

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_program｜适用：瑞银全球 GTP，重点瑞士及波兰

支持内容：瑞士全年滚动、波兰春季申请夏季入职；毕业年限、成绩、申请数量按地区分别列明。

限制：毕业资格不等于签证支持；不外推整个国家的招聘季。

RG48 · Novo Nordisk: Graduate application process

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_program｜适用：诺和诺德全球毕业生项目，丹麦为主

支持内容：页面列2026/2027硕士、国际经历、英语以及简历成绩单求职信；虚拟商业案例评估。

限制：本页新旧周期日期与申请轨道数量说明混杂；2027开窗写12月6日，但旧说明仍在，具体岗位发布后再确认。

RG49 · SEB: International Trainee Programme

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_program｜适用：SEB 瑞典国际管培

支持内容：目前原页列2028-29届于2027年秋开窗；含心理测评、面试、案例展示。

限制：旧搜索摘要曾显示2026-27届，不采用旧摘要推定新窗口；其他国家日期不同。

RG50 · Nordea: Future Finance Professional Programme

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_program｜适用：Nordea 芬兰 FFP

支持内容：芬兰5至9月项目；含销售、controller、分析等岗位，英语和量化分析是所列要求。

限制：项目运行时间不是申请截止；逐岗核对当地语言与工作权。

RG51 · DNB: Graduate opportunities

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_program｜适用：DNB 挪威毕业生入口

支持内容：设毕业生和trainee类别；页面提示部分岗位只能在挪威语版显示。

限制：核验时此类别显示暂无岗位，不能当成正开放。

RG52 · PwC Poland: Student and Graduate Zone

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_program｜适用：普华永道波兰服务交付中心

支持内容：提供学生毕业生与实习入口，需按团队岗位选择。

限制：不是所有业务均英语可入；未核到统一2027截止。

RG53 · UniCredit Careers

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_program｜适用：意大利及欧洲 UniCredit 职业入口

支持内容：官方保留graduate及internship入口；旧Graduate页面已重定向。

限制：本版不把旧项目资格或过期日期当现行承诺。

RG54 · Santander: Graduate Program HQ

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_program｜适用：西班牙马德里 Santander HQ

支持内容：原页列2027年3月开窗、9月在马德里入职；覆盖财务、风险、内审等。

限制：具体职位与签证、语言细项尚须招聘开放后核验。

RG55 · Accenture Japan: Entry-level recruitment

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_program｜适用：埃森哲日本新卒招聘

支持内容：核验时已显示2028届预报名，说明不同届别不能混投。

限制：预报名不等于正式申请完成；业务岗位与工程岗位按职责分流。

RG56 · Deloitte Australia: Graduate Program

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_program｜适用：德勤澳大利亚2027项目

支持内容：2026毕业或近24个月毕业等条件；一般2/3月及7月轮次，入职可在2027年1月或3月。

限制：轮次是该雇主一般安排；国际学生页面另列限制。

RG57 · Deloitte Australia: International Students

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_program｜适用：德勤澳大利亚国际学生项目

支持内容：只限列明业务领域及明确接受国际学生的JD，核验时国际学生申请关闭。

限制：Canberra等地区细项须看具体岗位；不因持485就推定全职位开放。

RG58 · PwC New Zealand: Graduate Programme

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_program｜适用：普华永道新西兰毕业生项目

支持内容：工作签证申请者有入职时长、未来担保与Tier1 Green List岗位限制；需成绩与签证材料。

限制：页面仍有2026届FAQ，不能由入口开放推定2027全部适用。

RG59 · Unilever Malaysia Careers

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_program｜适用：联合利华马来西亚职位入口

支持内容：可按职能、地点寻找当地岗位。

限制：本版未核到对中国应届生开放的2027毕业生批次及工作准证支持。

RG60 · Unilever Thailand Careers

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_program｜适用：联合利华泰国职位入口

支持内容：可按泰国地点和职能检索实际岗位。

限制：本版未核到当前外国应届生可申请的统一管培批次。

RG61 · Unilever Indonesia: UFLP Marketing 2026

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_jd｜适用：联合利华印尼历史2026岗位样本

支持内容：可核查营销管培岗位的职责与培养路径。

限制：历史样本，不能证明当前开放或外国毕业生符合赞助要求。

RG62 · UEH University: Unilever UFLP 2027

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：2026-11-07｜类型：university｜适用：越南 UEH 学校发布的2027项目线索

支持内容：2026-11-07 学校就业门户刊登UFLP2027线索。

限制：非雇主原JD；用于寻找原始申请入口，国籍与许可不能靠此页确认。

RG63 · EY MENA: Apply for student programs

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_program｜适用：安永中东各城市毕业项目

支持内容：页面按城市列项目入口；核验时多城市标记即将开放。

限制：不同城市及JD资格不同，不能推定中国毕业生可申请。

RG64 · EY Riyadh Consulting Graduate Program

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_jd｜适用：安永利雅得咨询毕业生岗位

支持内容：岗位明确阿拉伯语英语及仅本国公民考虑。

限制：仅用于演示剔除不具国籍资格岗位，不是中国申请者推荐名单。

RG65 · Mexico INM: Work authorization

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：government｜适用：墨西哥临时居民及临时学生

支持内容：工作许可申请涉及雇主聘书、工作内容和雇主登记信息；学生还需符合对应要求。

限制：不应将学生居留或毕业自动视为工作权；适用个案须向INM确认。

RG66 · L’Oréal France: January 2027 Trade Marketing Internship

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_jd｜适用：欧莱雅巴黎2027年1月开始实习

支持内容：6个月实习、M1/M2在读等条件，具体贸易营销岗位而非笼统商科。

限制：在读资格和学校实习协议需向招聘方核对，不承诺转正。

RG67 · Taiwan WDA: Work permit exemption during extended residence

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜页面更新：2026-02-04｜类型：government｜适用：中国台湾地区合资格外籍新毕业生

支持内容：2026-02-04页面涉及外籍毕业生延期居留期间工作许可豁免。

限制：不得套用于大陆学生；须先依据身份选择适用规则。

RG68 · Italy Tuscany: Graduate job-seeking residence

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：government｜适用：在意大利毕业尚未就业者，托斯卡纳政府办事指引

支持内容：可核对attesa occupazione，页面说明学生居留到期前申请及就业中心登记。

限制：地方办事指引；申请材料及所属省份主管机关要另行确认。

RG69 · USC OIS: Curricular Practical Training

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：university｜适用：美国F-1 CPT的学校官方说明；校内流程仅适用于USC

支持内容：CPT须与课程相关并事先获授权，按I-20雇主与日期执行；同层级累计至少12个月全职CPT使相应OPT失去资格。

限制：本校办理时长、例外课程清单及学期安排不可推广至全美；个人资格由本校DSO依当前规则确认。

RG70 · USC OIS: Important Update Regarding Curricular Practical Training

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：2026-08-25｜类型：university｜适用：USC对2026-08-24 SEVP指引的2026-08-25说明

支持内容：CPT课程关联须按当前SEVP指引核实；选修实习课程不能自动证明资格。

限制：学校对既有授权及具体流程的处理只适用于本校；本册不以此推断其他动态居留新制已实施。

RG71 · USC OIS: Post-Completion OPT

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：university｜适用：美国F-1毕业后OPT的学校官方说明

支持内容：DSO推荐后仍须向USCIS申请就业授权；收到EAD并到授权开始日后才能工作。

限制：只用于说明授权与开工边界；申请窗口、个案身份和动态实施问题另由主管机关及本校DSO核对，不推广学校内部流程。

RT01 · McKinsey Business Analyst, job 15136

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_jd｜适用：Business Analyst 多办公室样本；当地要求可不同

支持内容：事实分析、工作交付物、英语与办公室当地语言

限制：不是所有商科岗位要求，不证明当前办公室有名额

RT02 · Amazon Business Analyst Intern - Summer 2027, 10575250

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_jd｜适用：美国该批次实习岗位

支持内容：SQL、毕业区间、12周全职实习及不提供签证担保

限制：仅该岗位；不外推 Amazon 其他国家或职位

RT03 · P&G Brand Manager - Graduate Entry, R000153296

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：employer_jd｜适用：德国该毕业生品牌岗位

支持内容：英语德语、成绩学位证明与申请材料清单

限制：不能推广到所有德国职位；打开申请入口再核对在招状态

RT04 · Harvard College Guide to Creating a Strong Resume

来源：原始页面

核对：2026-11-13｜发布：未确认｜类型：university｜适用：大学职业中心的简历与求职信指导

支持内容：求职信需针对岗位、具体经历与简洁表达

限制：材料习惯因地区、雇主不同；本册样例为原创模拟

下一步 / YOUR NEXT STEP

选一个岗位，
交一份能被追问的材料。

今天不必读完全部章节。先核对一个目标岗位的资格与职责，再从对应案例开始。把自己的分析和限制讲清楚，就是下一步可检查的进展。

完整模板与数据

GitHub Pages 已公开上线：
https://aipmandy.github.io/chinese-international-student-business-jobs/
工作簿、CSV、SQL、Markdown 与案例题解已随完整资料包交付。

作者：AI酋长Andy

流量 AI 联合创始人、星觉 AI 创始人 · 星觉科技 · 北京
微信：**AIPMAndy**
个人官网：https://metaver.vip/
公司官网：https://www.a6no1.cn/

咨询入口承接职业方向判断、申请材料诊断与面试陪跑。免费内容可独立使用，不承诺录用或薪资。