

应 届 毕 业 生 求 职 系 列

WWW.YJBYS.COM

YJBYS求职网 编著

高露洁
Colgate®

2014求职宝典



YJBYS致力于提高应届毕业生就业率
以及实现社会人力资源的最优配置

高露洁求职宝典

前言

高露洁棕榄有限公司是全球领先的日用消费品公司，拥有 200 多个国家的 40,000 多员工，在口腔护理、个人护理、家居护理和宠物食品等方面为大众提供高品质的消费品，其中有很多是广大消费者耳熟能详的全球著名品牌，如高露洁、棕榄、Ajax、Protex、Irish Spring、Fab、Mennen、Simply White 和 Hill's Science Diet 等，特别是在口腔护理、液体香皂和腋下护理领域，在全球具有明显优势，在其他领域，高露洁也有一大批在日用卫生方面为全球消费者所熟知的品牌。

在全球快速消费品领域，能够始终保持 40% 绝对市场占有率的企业也十分稀少，高露洁却一直牢牢地占据全球牙膏产品 40% 市场份额；在全球快速消费品市场，以单一品牌做到 50 亿美元以上的企业凤毛麟角，高露洁凭借几乎是单一品牌逐鹿全球市场，以 95 亿美元营业额让对手敬畏；在面对中国市场巨大诱惑能够独善其身的跨国公司很少，高露洁却仿佛置身世外桃源，目标坚定地锁定中国口腔护理产品，将一个低值、易耗、低关注度的牙膏产品做成了数十亿规模大蛋糕。

为了帮助广大想进入高露洁公司工作的应届毕业生在竞争中脱颖而出，顺利得到高露洁公司的 offer，应届毕业生求职网 (www.yjbys.com) 职场专家收集相关的资料，根据近几年的高露洁公司校园招聘的实况，总结出高露洁公司的求职宝典（2014 修订版），供 2014 届应届毕业生参考和借鉴。

本宝典本着为想进入高露洁公司的同学服务的目的，帮助大家更好地了解高露洁公司而编撰。宝典分为八部分，包括企业背景、福利待遇&职业发展、校园招聘、宣讲会秘籍、网申秘籍、笔试秘籍、面试秘籍、常见问题（FAQ）。其中前两章介绍了高露洁公司的背景资料，比较详尽。在这两章中，我们对高露洁公司发展历程、企业文化、主营业务、业内地位、福利待遇、员工关怀、职业发展空间等大家最关心的问题进行一一阐述，详尽直观。在其后的六章中，我们通过对高露洁公司的整个校园招聘流程的分步解读，为关注高露洁公司的求职者提供了详尽、实用的求职攻略。让同学看完本宝典后，对高露洁公司的校园招聘有一个更深的了解，求职时更加得心应手，成竹在胸。

下面，让我们站在应届毕业生的角度，以职场第一手信息，从根本上解决求职者的疑惑，详细解答进入高露洁公司的每一个关键步骤。

目录

前言.....	2
目录.....	3
一、企业背景.....	4
1.1 高露洁概况.....	4
1.1.1 企业名片.....	4
1.1.2 发展历程.....	5
1.1.3 组织机构.....	9
1.1.4 企业文化.....	10
1.2 主营业务&业内地位.....	10
1.2.1 主营业务.....	10
1.2.2 业内地位.....	11
1.3 工作地点.....	11
二、福利待遇&职业发展.....	12
2.1 福利待遇.....	12
2.2 职业发展.....	12
2.3.1 晋升机制.....	12
2.3.2 培训机会.....	13
三、校园招聘.....	13
3.1 2013 年高露洁校园招聘岗位&要求.....	13
3.1.1 校招岗位.....	13
3.1.2 校招岗位要求.....	13
3.2 2013 年高露洁校园招聘流程&日程.....	15
四、高露洁宣讲会秘籍.....	15
4.1 宣讲会信息查询.....	15
4.2 宣讲会小贴士.....	15
五、高露洁网申秘籍.....	16
5.1 网申入口.....	16
5.2 网申内容.....	17
5.3 网申小贴士.....	18
六、高露洁笔试秘籍.....	18
6.1 笔试概述.....	18
6.2 笔试经验.....	19
6.3 笔试小贴士.....	20
七、高露洁面试秘籍.....	21
7.1 面试概述.....	21
7.2 面试经验.....	21
7.3 面试小贴士.....	27
八、常见问题 (FAQ)	28

一、企业背景

1.1 高露洁概况

1.1.1 企业名片

公司全称：高露洁棕榄有限公司

英文名称：Colgate-Palmolive

公司 Logo:



公司类型：股份制

公司总部：美国纽约

创办时间：1806 年

上市地点：纽约证券交易所

现任董事长：伊恩·库克

开展业务：在口腔护理、个人护理、家居护理和宠物食品等方面为大众提供高品质的消费品

经营规模：经过近 200 年的风雨历程，它生产的个人护理用品已经销售到世界 200 多个国家和地区的 40,000 多员工，成为销售额达 94 亿美元的全球消费品公司。

联系地址：广州市天河路 208 号粤海天河城大厦 17 楼

邮政编码：510620

公司官网：<http://www.colgate.com.cn/>（中国）

<http://www.colgate.com/>（全球）

1.1.2 发展历程

1806

威廉·高露洁在纽约荷兰大街创立了一家专营淀粉、肥皂、蜡烛的公司。

1817

高露洁的第一则肥皂、模具、蜡烛广告在纽约报纸上刊登。

1820

威廉·高露洁和内弟约翰·吉尔伯特在离新泽西州保卢斯胡克市（也称宝勒斯胡克，即现在的泽西城）一英里的地方建了一家淀粉厂。

1857

威廉·高露洁去世后，公司改名为高露洁公司。

1864

B·J·约翰逊在密尔沃基开办了一家肥皂厂，后来成为棕榄公司。

1866

高露洁开始首创香皂，并开始生产香水和香精。

1872

工厂生产的第一块香皂取名为“Cashmere Bouquet”，并由高露洁注册为商标。
比特三兄弟（威廉、罗伯特、詹姆士）在堪萨斯州的堪萨斯州城开设了一家肥皂厂。

1873

高露洁推出罐装香味牙膏，一直风行至 20 世纪初。

1896

高露洁是最先生产软管牙膏的厂家之一，当时的软管牙膏已经和今天的类似。

1898

B·J·约翰逊的肥皂厂推出棕榄香皂，最初的棕榄香皂是流动式香皂。

1902

棕榄香皂开始刊登广告。

1908

高露洁成为股份公司，赛缪尔·高露洁的几个儿子（理查德、吉尔伯特、奥斯汀、悉尼和罗素）成为公司负责人。

1916

B·J·约翰逊肥皂厂成为股份公司，并且因为棕榄香皂的巨大成功而改名为棕榄公司。

1919

棕榄公司收购了密尔沃基的水晶肥皂公司，后者专门生产手感细腻的透明香皂。

1923

棕榄公司的总部从密尔沃基迁往芝加哥。

1924

棕榄开始在巴黎进行生产，进入欧洲市场。

第一座高露洁大钟被搬到位于杰佛逊维尔的新工厂，而一个直径达 50 英尺的新大钟则挂在泽西城的公司大楼上。

1926

棕榄公司和比特兄弟公司合并，成立了新的棕榄 - 比特公司，查尔斯·S·皮尔斯担任公司董事长。

1928

高露洁公司与棕榄 - 比特公司合并。

1938

爱华德·H·利特成为高露洁公司的董事长、主席和首席执行官，并一直担任有关职务长达 22 年。

1947

推出 Ajax 清洁剂。

1953

公司改名为高露洁 - 棕榄公司，并沿用至今。

1956

在纽约市帕克大道 300 号的高露洁 - 棕榄大楼内设立了公司的美国总部和国际总部。

1960

乔治·H·勒什成为高露洁 - 棕榄公司董事长。

1962

位于新泽西州新伯伦瑞克市罗特格斯大学科学校区附近的高露洁新研究中心正式落成。

1966

推出全新的棕榄洗洁精，为消费者的双手提供额外保护。

1967

公司销售额突破 10 亿美元大关。

1968

高露洁在牙膏中加入氟化物，可有效防止蛀牙。
推出具有美白功效的牙膏。

1971

大卫·R·福斯特被选为首席执行官。

1972

推出能有效去除体臭的“爱尔兰之春”香皂。

1976

高露洁 - 棕榄收购希尔斯宠物营养公司，该公司专门生产宠物健康食品。

1979

凯思·克拉恩当选为公司董事长、主席和首席执行官。

1981

推出高露洁清爽凝胶牙膏。

高露洁庆祝公司成立 175 周年。

1984

鲁本·马克当选为公司董事长和首席执行官。

1986

推出棕榄自动洗洁精，填补了市场空白。

在全球范围推出高露洁防牙石牙膏，能有效抑制牙石生成。

1987

高露洁收购明尼苏达公司的液体皂业务，成立柔爽公司。

高露洁在新泽西州皮斯卡特维的研发中心落成。

高露洁宣布对原来新泽西州河边的泽西城工厂进行改造，改造项目包括办公场地、住宅区、公园、酒店和码头等。

1988

高露洁在俄亥俄州剑桥市建成先进的清洁剂工厂。

公司收购了 Cotelle S.A. 和 Klorin 两家公司，前者是一家专门生产漂白剂和其他家用产品的法国公司，后者则是堪的纳维亚半岛最好的漂白剂公司之一。

1989

高露洁全球销售额突破 50 亿美元大关。

新的技术中心在新泽西州的皮斯卡特维落成，为高露洁的生产提供先进的技术支持。

世界最大最现代化的牙粉生产基地在公司的印度奥兰加巴德工厂落成。

1990

高露洁收购了加拿大的 Javex 漂白剂公司。

作为高露洁在泽西城重建计划的开始，哈德森街 101 号改造建项目破土动工。

1991

高露洁的每季股息增加 18 %，并将其每股普通股拆分为两股。

希尔斯宠物营养公司总值 8 千万美元的生产设施投入使用，这是高露洁历史上项最大的一项资本投资。

高露洁收购摩尔菲肥皂公司，该公司是全美木料清洁剂生产商中的佼佼者。

1992

高露洁收购美能公司及其“超然”香体剂 / 止汗剂生产线。

1993

高露洁收购 S · C · 约翰逊公司在欧洲和南太平洋地区的液体皂业务，这使得高露洁 - 棕榄成为全球首屈一指的液体皂生产商。

1994

在中国黄埔建成了高露洁世界上最先进的口腔护理产品生产基地之一。

在美国，高露洁推出了一系列的新产品，包括含碳酸氢钠和过氧化物的高露洁牙膏，“爱尔兰之春”瀑布型香皂，以及棕榄抗菌洗洁精等，新推出产品的数量之多为十年之最。

1995

高露洁收购 Kolyons 在拉美的口腔护理业务。

1997

高露洁全效牙膏因其防蛀、防牙石和防牙龈炎的功效而成为第一个同时得到美国食品及药物管理局和美国牙医协会认可的牙膏品牌。

高露洁宣布将股份一分为二，股息增加 17 % 。

1998

高露洁全效牙膏取得巨大成功，高露洁在美国牙膏市场的销量也因此 30 年来首次名列榜首。

1999 棕榄“春天情怀”公司在美国成立，推广洗洁精业务。

高露洁将其在新泽西州的大部分物业出售作办公及住宅之用，同时还在河边修建了一条人行道，并获得建筑奖项。

高露洁不断壮大，获利丰厚，股份再次一分为二，每季现金股息增加 15 %

2000

高露洁推出 2 合 1 牙膏和漱口水，为美国首创。

全球销售额突破 90 亿美元大关。

高露洁与中国牙刷市场领先公司“三笑”设立合资公司高露洁控股。

高露洁在全球 50 个国家推出 Actibrush 电动牙刷。

柔爽沐浴露和洗手液的生产线从明尼苏达州的查斯卡搬到莫里斯镇。

高露洁 - 棕榄的墨西哥公司销售额达到 10 亿美元，同时迎来 75 周年庆典。

2003

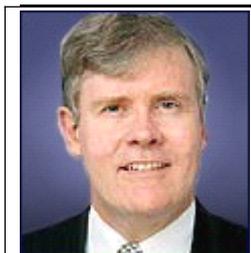
高露洁在全球 80 个国家面向 5 千万儿童开展名为“灿烂微笑，美好将来”的口腔健康教育活动。

高露洁全效牙膏继续成为美国销量冠军，新推出的高露洁全效清新牙膏也取得巨大成功。

高露洁收购 GABA 股份有限公司，从而巩固了高露洁在欧洲的口腔护理业务。

1.1.3 组织机构

Ian M. Cook	
Chairman, President and Chief Executive Officer	
	Mr. Cook joined Colgate in the United Kingdom in 1976 and progressed through a series of senior marketing and management roles around the world. He became Chief Operating Officer in 2004, with responsibility for operations in North America, Europe, Central Europe, Asia and Africa. In 2005, Mr. Cook was promoted to President and Chief Operating Officer, responsible for all Colgate operations worldwide and was elected President and Chief Executive Officer in 2007. He was elected director in 2007 and Chairman, effective January 1, 2009.
Fabian Garcia	
Chief Operating Officer, Global Innovation and Growth, Europe & Hill's Pet Nutrition	
	Mr. Garcia joined Colgate in 2003 as President, Colgate-Asia Pacific. He was appointed to his current position in 2010, with expanded responsibility for Hill's Pet Nutrition in 2012. Most recently he was EVP, President, Colgate-Latin America & Global Sustainability. Prior to joining Colgate, Mr. Garcia was Senior Vice President of International Operations at the Timberland Company.
Franck J. Moison	
Chief Operating Officer, Emerging Markets & South Pacific	
	After joining Colgate in France in 1978, Mr. Moison advanced through marketing and management positions in Colgate-Europe and at the corporate level. He was appointed to his current position in 2010, with expanded responsibility for South Pacific in 2012. Most recently he was President, Global Marketing, Supply Chain & Technology.
Dennis Hickey	
Chief Financial Officer	
	Mr. Hickey became CFO in January 2011, having most recently been Colgate's Vice President and Corporate Controller since 1998. Since joining Colgate in 1977, Mr. Hickey has held key financial positions for the Company's European and North American business units, the Corporate Audit unit and a variety of business strategy leadership assignments.
Andrew D. Hendry	
Chief Legal Officer and Secretary	



Mr. Hendry joined Colgate in 1991 from Unisys, where he was Vice President and General Counsel. A graduate of Georgetown University and NYU Law School, Mr. Hendry has also been a corporate attorney at a New York law firm and at Reynolds Metals Company (now part of Alcoa, Inc.).

1.1.4 企业文化

高露洁核心价值观

我们的三种基本价值观——关爱、全球协作和不断完善——是我们做任何事情都必须坚持的。

它们是我们商业战略的基础，反映在我们工作生活的方方面面。

关爱

公司关爱人：高露洁人、顾客、股东和商业合作伙伴。高露洁承诺在所有的场合热情、正直、诚实地表现，并怀着尊敬之心聆听他人讲话，重视差异。公司也承诺保护全球环境，提高高露洁人所居住、生活的社区的环境质量。

全球协作

所有的高露洁人都是全球团队的一份子，致力于在全世界各个国家间共同合作。只有靠共享意见、技术和人才，公司才能实现并维持盈利性增长。

不断完善

无论是作为个体还是作为团队，高露洁都致力于使业务蒸蒸日上。通过更深切地了解顾客和消费者的期望，不间断地谋求产品的创新和提高，更好地提高服务和程序，高露洁将“成为最好的”。

1.2 主营业务&业内地位

1.2.1 主营业务

Oral Care

Toothpastes、Toothbrushes、Kid’ s Products、Whitening Products、Over the Counter、From the Dentist、Product Guide for Vegetarians.

Personal Care

Men’ s Antiperspirant and Deodorant、Women’ s Antiperspirant and Deodorant、Bar Soap、Body Wash、Liquid Hand Soap、Toiletries for Men.

Household Care

Dishwashing Liquid、 Automatic Dishwashing Liquid、 Household Cleaners、 Institutional Products.

Fabric Care

Fabric Softener

Pet Nutrition

Science Diet、Prescription Diet

1.2.2 业内地位

在全球快速消费品领域，能够让宝洁尊重的对手并不多，高露洁恰巧就是这样一家让宝洁尊重的对手；在全球快速消费品领域，能够始终保持 40%绝对市场占有率的企业也十分稀少，高露洁却一直牢牢地占据全球牙膏产品 40%市场份额；在全球快速消费品市场，以单一品牌做到 50 亿美元以上的企业凤毛麟角，高露洁凭借几乎是单一品牌逐鹿全球市场，以 95 亿美元营业额让对手敬畏；在面对中国市场巨大诱惑能够独善其身的跨国公司很少，高露洁却仿佛置身世外桃源，目标坚定地锁定中国口腔护理产品，将一个低值、易耗、低关注度的牙膏产品做成了数十亿规模大蛋糕。高露洁在中国市场的品牌战略具有强大的标杆意义，为困惑中的中国日化企业提供了一种完全不同于宝洁品牌战略的竞争策略模式。

竞争对手

宝洁、联合利华、葛兰素史克

宝洁
始创于 1837 年,总部位于美国俄亥俄州辛辛那提市,是世界最大的日用消费品公司之一。在《财富》杂志最新评选出的全球 500 家最大工业/服务业企业中,排名第 86 位,并位列最受尊敬企业第 7 位。其口腔护理品牌为 Crest(佳洁士)、Scope、Fixo-dent、Gleem 和 Blenda 等。1988 年,宝洁公司开始在中国建立合资企业,成立广州宝洁有限公司和北京宝洁技术有限公司,在中国市场大力推广牙膏、牙刷和洗发、护发、护肤用品、化妆品、织物护理和妇女卫生用品。
联合利华
1930 年,联合利华由荷兰人造黄油公司与英国利华兄弟制皂公司合并成立。目前,联合利华位于全球 500 强第 54 位,拥有 487.6 亿美元的年销售额和 68 亿美元的利润,其中,口腔护理产品的销售额为 24.35 亿美元。联合利华在 150 个国家推广其品牌,在 90 个国家拥有生产基地,是世界最大的食品和饮料公司之一,同时,它也是全球第二大洗涤用品、洁肤产品和护发产品的生产商。联合利华的口腔护理品牌主要有 Signal(洁诺)、Pepsodent、Mentadent、San-ogyl、Tres Pres 和 Close-up(皓清)等,在法国、意大利、印度尼西亚和埃及牙膏市场处于领导地位。
葛兰素史克
1847 年,葛兰素史克公司创立于英国,1989 年,与 Smithkline 公司合并,2000 年,与 Glaxo 公司合并。其主要产品包括非处方药、口腔护理品和营养保健饮料。牙膏品牌为 Aquafresh、Sensodyne、Macleans、Odol、Dr.best、Binaca 和 Astrinsol。

1.3 工作地点

上海 北京 广州 深圳 武汉 南京 天津 成都 其它

二、福利待遇&职业发展

2.1 福利待遇

高露洁给应届生开出的工资、待遇跟福利 4100 元/月，不包括保险等福利签约后有一笔签约奖励，大概是年薪的 15%，但要签 5 年

福利待遇(含年终奖)：养老保险、失业保险、基本医疗保险、工伤保险及住房公积金、社保福利、医疗费用报销、意外伤害保险、俱乐部活动、健身卡、健康防疫等

2.2 职业发展

培训生发展计划

培训生发展计划专门为大学应届毕业生而设计，是高露洁人才发展的一项重要计划。我们为培训生提供一套基于能力提升的系统化发展计划，帮助他们在竞争日益激烈的商业环境中获得成功。

培训生发展计划是您迈向公司长期职业道路的关键的第一步。你将与由业务精湛的专业人员组成的团队一同工作，包括您的直接上司、导师以及人力资源部的同事，他们将向您传授经验，对您进行指导和帮助。

我们的计划包括：

12 到 18 个月的职位轮岗

在不同部门根据您的发展分配任务

培养领导能力和工作能力的培训计划

通过实践进行学习

您还有机会通过跨国性或跨区域性的任命以及在公司其他部门的实践中提高自己的能力。我们将尽最大努力保证您的成功。

培训及项目特点

重视高露洁人

“重视高露洁人”是为鼓励高露洁的公司实现企业目标的同时，也满足其个人目标而设计的一项培训课程。高露洁人认可、评价并尊重他人为公司做出的独特贡献。这是所有高露洁员工必须接受的，该计划旨在鼓励参加者：

锻炼如何评价、鼓励、激发、发展全体高露洁人的技能；

认可、重视并尊重每一个人带给高露洁的贡献；

体现高露洁共同的高露洁价值观；

该培训也检查其他方面，包括：在管理中加入尊重，熟知工作和家庭生活问题。

在高露洁，高露洁关心每一个人。吸引、培养和留住优秀人才是首要大事。为了让员工得到成就感和满足感，高露洁自豪地向他们提供了全球范围的就业机会和就业教育培训计划。

2.3.1 晋升机制

个人事业发展

非常简单，高露洁的培养人才的方法就是树立信心：高露洁鼓励员工去做富有挑战、令人激动的工作，给

他们体验和锻炼的机会，支持他们走向成功。

通过以下方面进行实践：

个人发展计划 (IDP)：高露洁的个人发展计划使员工能够与管理人员一道学习实现具体目标所需的技能、行为和知识；

继任计划：高露洁通过全球“继任计划”发现和培养高露洁未来两到三任的管理者。

2.3.2 培训机会

高露洁在全球市场的领先地位与员工的技能有直接关系。实习培训和专业提高对于高露洁的不断成功非常关键，因此高露洁在教育培训方面是不遗余力的。

高露洁的技能提高包括：

正式的课堂教学

分享全球最佳的实践经验

将实践中得来的知识运用到实践中去

工作中的反馈和指导

高露洁鼓励工作中的双向交流，使高露洁人了解要成为行业专家应该如何做，做什么。

三、校园招聘

3.1 2013 年高露洁校园招聘岗位&要求

3.1.1 校招岗位

The Trainee Development Program in the following departments is opened to 2013 graduates:

- Customer Development Trainee
- Marketing Trainee
- Human Resources Trainee
- Finance Trainee
- Manufactory Trainee
- Customer Service & Logistics Trainee

3.1.2 校招岗位要求

1.Customer Development(客户发展部)

Position: Customer Development Trainee (客户发展部培训生)

Working Location: National Wide (工作驻地：全国范围)

The mission of the Customer Development Department is to win the shopper at the point of purchase; wherever, whenever and however, the shopper chooses to buy.

2.Marketing (市场部)

Position: Marketing Trainee (市场部培训生)

Working Location: Guangzhou (工作驻地: 广州)

Marketing plays a pivotal role in providing the strategic leadership to drive innovation and creativity. We aim to meet the challenges of building brands which reach and retain consumers within our proven and successful worldwide brand equities.

3.Human Resources (人力资源部)

Position: Human Resources Trainee (人力资源部培训生)

Working Location: Guangzhou (工作驻地: 广州)

The mission of the Human Resources Department is to deliver business results through driving performance culture, building organization capability and providing leadership depth. We focus on continuous improvement and development of HR initiatives that cater to our people needs, and thus constantly support business and needs in the long run.

4.Finance (财务部)

Position: Finance Trainee (财务部培训生)

Working Location: Guangzhou (工作驻地: 广州)

The mission of the Finance Department is to be a valued partner in business sand financial competency. The finance team is responsible for budget planning, financial reporting and analysis, credit control, accounting, treasury and working capital management, and internal control activities. Through teamwork, we have evolved from managing the financial controls to becoming an effective business partner.

5. Manufactory(生产部)

Position: Manufactory Trainee (生产培训生)

Working Location: Guangzhou (工作驻地: 广州)

With our mission to be the best truly global consumer products supplier, the Supply Chain has evolved into a very dynamic environment. We manage resources and information in order to produce and deliver the right products, at the right time, to the right customer.

6.Customer Service & Logistics (客户服务与物流部)

Position: Customer Service & Logistics Trainee (客户服务和物流部培训生)

Working Location: Guangzhou (工作驻地: 广州)

The mission of Customer Service & Logistics is to develop superior logistics/customer service capabilities in the fast growing supply chain to ensure world class products & services availability at the best value for consumers, customers and shareholders.

Degree/Major preference (专业要求) :

- CD/MKT/HR: Bachelor or above; No major limitation.
- Finance: Bachelor or above; Prefer Finance / Account / Economic / Management relevant major.
- Manufactory: Bachelor or above; Prefer Mechanical Engineering, Automation or Industrial Engineering, Chemical Engineering relevant major.
- CS&L: Bachelor or above; Prefer Logistics / Inventory Management / Customer Service/Engineering

3.2 2013 年高露洁校园招聘流程&日程



四、高露洁宣讲会秘籍

4.1 宣讲会信息查询

2013 年校园招聘宣讲会安排

CITY	UNIVERSITY	VENUE	DATE	TIME
Guangzhou	Sun Yat-Sen University(中山大学)	南校区小礼堂	Oct. 15th	19:00-20:30
Shanghai	Fudan University(复旦大学)	邯郸路校区光华楼东辅楼102报告厅	Oct. 23th	19:00-20:30
Chengdu	Sichuan University(四川大学)	望江校区文华活动中心二楼报告厅	Oct. 30th	19:00-20:30
Beijing	Peking University(北京大学)	本部英杰交流中心阳光大厅	Oct. 31th	19:00-20:30

★ 宣讲会现场派发精美礼品及接收简历

应届毕业生可登录应届毕业生求职网宣讲会查询系统，时刻关注最新、最全的宣讲会信息。

宣讲会查询系统入口：<http://www.yjbys.com/xuanjianghui/>，本系统为您提供目前已发布宣讲会信息的所有名企的宣讲会举办时间、地点。

4.2 宣讲会小贴士

1. 网站上没有说现场收简历，宣讲会时需不需带？

宣讲会请一定携带详细的简历，即使没有“详细的”，也请带着你最基本的中英文简历。

一般宣讲会后，用人单位都会现场收取简历。不要问招聘者：我没有带简历，能不能发邮件投简历？

招聘者一般会告诉你“可以”。

2. 宣讲会时听什么？

宣讲会时，请认真听用人单位的要求，这包括：需要应聘者明确标注在简历上的信息(比如：英语等级、政治面目等)、用人单位所招收的专业、需要应聘者标注的应聘职位或者应聘方向。

大家可以想象一下，招聘者需要以 1 小时 50-60 份简历的速度浏览应聘者的信息。那些他们提到的需要明确标注的信息，一般就是他们最关注的信息，如果你不标注出来，简历很容易就被扔掉了。

有些用人单位会明确说明他们招收的专业，如果专业不匹配，我建议大家就不要投递了，一般是不会看的。

3. 宣讲会时需不需要提问？

宣讲会一般会给应聘者留出提问的时间，请大家一定要将你希望了解的内容都问出来，而不要到面试的时候再问。

为什么呢？

其实，招聘者不太希望应聘者过分关注工资、福利等等有关利益的内容，但如果这些信息招聘者没有明确说明，就需要大家找机会问明白。最好的时机就是宣讲会，而面试时反复追问招聘者企业待遇、福利等信息很容易引起反感(我就遇到过一位学生问未来有没有去国外进修的机会，而被面试官 pass 掉的)。

4. 宣讲会应该问哪些问题？

所有涉及你个人利益的问题都可以问，比如：工资、福利、户口、培训机会等等。放心，招聘者不会记得是谁问的。

不要问“公司是不是更愿意招收男生”之类的问题，即使“是”，公司也会告诉你“我们看的是综合素质，不会对性别有歧视”。没有必要问公司未来发展方向之类的问题，首先，来进行宣讲的人不一定知道的那么清楚，其次，这种问题实在没有什么意义。

五、高露洁网申秘籍

5.1 网申入口

高露洁 2013 校园招聘网申网址：<http://campus.51job.com/colgate2013/>



5.2 网申内容

进入网站后，点击 **Career Opportunities**，了解招聘职位及职位相关信息，选好相关职位后可直接点击该职位或点击相关职位说明中的 Apply 进行申请。

- 1. 首先先进行注册/登录
- 2. 志愿选填：



请确认您所选择的以下志愿准确无误

第 1 志愿	<input type="text" value="-请选择-"/>
第 2 志愿	<input type="text" value="-请选择-"/>

- 3. 简历的填写

简历向导 1 登录/注册 2 选择志愿 3 填写简历 4 完成

Basic Information
(* Required Item)

*Chinese Name *Chinese Name不能为空!

*English Name *English Name不能为空!

*Gender

*Graduate Date

*Date of Birth

*ID No. *ID No.不能为空!

*Nationality
请在该框填写您的国籍信息

*Hometown

*Current City

*Email *Email不能为空!
该邮件地址用于接收应聘相关信息, 请务必正确填写

*MobilePhone *MobilePhone不能为空!
手机号码用于接收应聘相关信息, 请务必正确填写

Address

ZipCode

*Emergent Contact Person *Emergent Contact Person不能为空!
如果联系不到您, 我们可能会尝试着联系此人

Person

*Contact Number *Contact Number不能为空!
请填写紧急联系人的手机或者固定电话

Photo 浏览... 上传

简历预览

4.最后完成简历的填写

5.3 网申小贴士

1、为了及时提交申请，打开网页直接申请

在申请前，应该做好充分准备。比如，看看公司的企业文化，公司所强调的方方面面，这样在回答开放题时就会投其所好，不致白忙一场。

2、细节并不重要，只要差不多就可以了

千万少犯低级错误，注意拼写、语法等细节问题。一般大公司都比较注重专业精神，像平时写 email 一样的“个性”风格往往不易被接受。“网申”虽不见面，却也别因手指的失误，失去了宝贵的印象分。

3、感觉网申太麻烦，填了一半就放弃了

网申过程一般情况下需要很长时间，有的甚至三四个小时，所以大家千万不要放弃，不认真填写网申的唯一结果就是被刷下来。在现在的求职过程中，淘汰率最高的当属网申！

4、随心所欲，想怎么填就怎么填

一般都是填写中英文两份简历，但是在填写过程中务必将中英文对应起来。

六、高露洁笔试秘籍

6.1 笔试概述

高露洁的笔试是安排在网申和宣讲会之后才进行的。

高露洁的笔试题型为 SHL，分英语（verbal text）和数学逻辑（numerical text）两部分。

第一部分，25 分钟 48 道英文阅读，十篇左右，内容关于社会经济学；

第二部分，35 分钟 35 道数理逻辑，图表计算题，内容大多也都是经济类的。

另外，如果是机考的话，建议用不惯 windows 自带计算器的同学最好自己带上计算器，这样速度也可更快，心态也更好！

6.2 笔试经验

笔试经验 1：高露洁高校笔试

今早去川师参加了高露洁的笔试，废话不多说，只捡要点了~

1. 机考，人挨人坐，想坐哪儿都可以，可以使用计算器（这里建议用个按键大一点的计算器，不容易按错键），但不能用手机；
2. 题型：SHL 的测试题，14 分钟 21 道 verbal，数学题考过后失忆了，好像是 12 道，但是不记得时间了；
3. 时间都还不算最恼火的，反而是 verbal 题让人很恼，尤其是纠结在究竟该选“false”还是“can not say”，建议从未接触过这类测试的同志还是先做一批题，熟悉一下套路，从标准答案里应该不难总结出那种抠字眼问题的回答套路，这样正式考试的时候就不会为此纠结了；
4. 测试时可以选择是否要练习（练习是一整套那种，不只是一两道题），看个人喜好，我们考场有好几个人估计都是直接开始的，所以很早就考完了。其他就没啥能分享了，估计自己也酱油了~~

笔试经验 2：广州地区校招笔试

作为全场第一个跑出来的人，实在是被 colgate 的笔试吓哭了。。。

全部是 SHL，外包给做的，几乎所有的快消都这样了看来名义时间是 2 个小时，其实真正做起来 1 个小时不到的，LZ 貌似只花了 40 分钟不到；分为 4 个部分，N 例题，N,V 例题、V，一三部分我就没细看咯，觉得没什么看的必要，SHL 都长那样。

N 是 17 分钟 12 题，V 是 18 分钟（不清楚了）21 题

N 的难度一般，计算量巨大，一定要带计算器，电脑的 DT 计算器害死我了

V 的难度不小，时间非常紧迫，建议看不懂题目的全部 CAN'T SAY，千万别纠结是什么意思

这种东西，准备了也没用的，我的看法，看个人积累和临场发挥咯，相信大家平时准备四大什么的都练了不少了

另外，监考会无数遍重复做题过程中不要后退和刷新页面，否则考试就 OVER 了

还有还有呢。。

- 1、现场有几位同学霸笔，监考同意了
- 2、自行调整笔试时间是可行的
- 3、金山词霸之类的东西可以用，不过 LZ 胆小，开考后就没敢尝试
- 4、那个 XX 计算机中心有点难找，要沿着逸夫人文馆一直往上走，在一个旮旯里面就写这些吧，顺便吐槽下几乎所有的笔试面试都被放到五山、大学城，我们这些南校的孩子撒欢地往外面跑，都不知给公交地铁贡献了多少 GDP 了，sigh。。。

找工不易，贵在坚持，大家都加油！

笔试经验 3：

先说一下考试内容，分两部分。”

第一部分：数理逻辑推理。其实都是看图计算一些率，判断增加减少之类，和推理一下时间，但是它的出题很奇怪，一堆外国东西的中文译名，看起来很吃力，加上每条题看的图都不同，搞到整个思维都很混乱。

而且一开始就考这个，思维处于高度紧张，现在想起来，应该先把同一个图的题先做完，然后再做第二个图，这样效率会比较高。35 分钟做 35 题，策略不对的话，很难能够完成。因为我很混乱，所以没有完成！

第二步分：语言能力测试。其实就的英文阅读题，阅诺的题目关于销售，物流，人口，退休，研发之类的，专门描述的词比较多，就算你明白所有单词的意思，但是不熟悉那方面的知识，基本上读不明白。时间也是很紧迫，25 分钟答 48 题，自大学以来最痛苦的一次考试。

做完第一部分已经基本上将我的自信心摧残得一干二净，后来的英语题都是死撑下去，另有关于物流那一篇我比较明白。其他都是读天书的状态。有时很恨自己，数学题这样简单都做不完，其实是当时心理状态的问题，根本好像思维迟钝。俺仍需努力呢！

最大的感觉，就是竞争，全场都是中大和华工的尖子，当时真的有点心虚。之前一直都有不少的优越感，现在只觉得怎么努力都是不够够的，只有更好，没有最好。

笔试经验 4：高露洁杭州机考

英文的 verbal，25 分钟 48 题，每篇文章 4 题，一共 12 篇文章，中文 num，22 分钟 20 题
文章前难后易（诡异啊）

大概记得有那么几段

- 1、关于饮食习惯中 sugar 消耗量和一些健康问题，如果没让错的话，摄取糖份和心血管疾病之间还没有被证明有必然联系
- 2、自行车生产，现在为满足更多需求，开始多样化生产折叠式的和公路自行车等等。我记得这段的题目中有一道看到题目就会想当然选 true，但是根据文章内容我觉得只能选 cant say（SHL 最 bt 的地方）
- 3、关于一项新政策的，什么只有在紧急情况下才能怎样怎样的（实在记不清的，这段有一句爆长的句子……搞脑子啊）
- 4、有关航空公司的，是关于票价还是航班安排我记不清了，反正现在出新规定了，航空公司不能像以前那样随意改动
- 5、有个组织收购了 A 和 B 公司，其中 B 公司在 XXX 行业中占 XXX 市场份额，而政府又在 XX 行业中占 XX 份额等等
- 6、有个组织近期发表了什么申明，这个申明会使 A 公司获益，但是 A 公司和这个组织之间其实是有一定非公开的利益关系的
- 7、快递业务在东北地区和西南地区发展不同，分析了一些原因
- 8、关于一个新的航海设备，可以包含很多航海图表，帮助渔民分析捕鱼的最佳地点
- 9、一个新报警系统，减少误报率的。

6.3 笔试小贴士

高露洁的笔试是典型的英文笔试，主要分为两个部分：

一部分是 Verbal，阅读理解。这和我们平时常见的大学英语四、六级的阅读理解不同。一方面它更接近于商业英文的表达习惯，文意表达得清楚和规范是最主要的特点，因此它并不讲求句式的繁复和修辞的多变；另一方面，它注重的是逻辑思维能力的考察，因此重要的是把握透过表面的文字的内在的意思。

笔试的英文不是看小说，看过就算，重要的是对文章内容的理解，而你平时涉猎的素材，是不可能篇文章后面出几个判断题的。因此，我建议你在阅读这些文章的时候，有意识的在读完整篇之后，停下来想一想，它说了哪些内容，是怎么来组织文章的观点和论据的，你在阅读的时候有没有碰到什么理解上的困难，是因为词汇量的不足还是对含义把握能力的欠缺。

另一部分是 Numerical，数学。建议带一个自己用习惯了的计算机，因为考试之中有一定量的计算题。高露洁的笔试题在这部分是中文的，难度相对降低很多，但是也有很多是英文的。这一部分的主要考察重

点不是你的数学运算能力，因而并没有上升到高等数学的难度，因此无论你是否学过微积分和导数的运算都并不影响你这一部分的发挥。和阅读相似的，数学部分的考察内容也是以商业英文为主，因此他注重的是从数字和图表中获得有用的信息的能力。

对于这样的英文笔试，还有一个非常重要的考察点就是速度，也许这样的试题，给你一天的时间，大部分人都能够做得八九不离十，但问题是只有有限的时间。这样的一份试题，能够在规定时间内做完（注意是做完，不是把答题卡涂完）的人，不超过 10%。对于高露洁来说，这一轮的淘汰率是很高的。

七、高露洁面试秘籍

7.1 面试概述

继笔试之后，通过的人还会进行小组面试，主要是 6-8 个人对于某个话题进行讨论，自始至终考官完全不说话，只观察。关键的不是结果，而是过程--团队如何合作，个人的聆听，说服或者服从安排，提出合理建议。小组面试之后就是个人面试了，单面 hr+ 部门经理，这一面试可能会一开始就需要进行一个简单的英语自我介绍，也有可能等面试中途才会问一些英语小问题，这里就需要同学们有所准备了。最后就是终面了，主要是高层管理人员的面试，也是需要做好英文交流的准备。

7.2 面试经验

经验 1: CS&L 的几轮面试总结

SHL 机考: 11 月 13 日，下午 2 点，华南理工大学机房。SHL 题型大家也清楚，全英文，两部分，商务计算和英语阅读理解。

我觉得挺难的，尤其是计算题，因为我是读生物的，看到那么多商务计算就开始头痛。而且尤其不爽的是，竟然还有 10 分钟的练习题……都怪我之前的说明没有看清楚，结果非常仔细，非常紧张地赶紧做题，按计算题按的手都痛，正在心痛还有好多道题没做完时间就结束了，结果才发现原来是练习题……不过到真题的时候，情况也好不了多少，时间依旧不够，机房里计算器按键声音一阵爆响。结果还是有几道题没有做完时间就结束了。

英语阅读情况好一点，短文其实挺简单的，好像比托业难一点点，反正我时间还是很紧张，好像刚刚好做完的，好几道题是蒙的。总之，机考之后心情沉重，没抱有什么希望。

群面: 结果笔试竟然通过了，真是挺惊讶的当时。通知 11 月 21 日下午 4 点嘉逸酒店一面。CS&L 部门 8 人一组进行群面，有十分钟阅读材料时间，领进房间之后，每个人英文自我介绍。然后就是四十分钟的讨论时间。HR 和部门经理各坐一头，默然无语，全方位监视，被人两边盯着很爽的。讨论题目大家也很清楚，就是办公室搬迁安排。感觉我们组的同学都挺优秀的，大都比较积极发言，大家提出了很好的建议，而且我们团队精神也很好，在时间结束前大家最后都得到了统一的意见，并由负责画图的同学讲解方案。

对于群面，我感觉大家还是要积极一点主动说出你的意见，同时虚心接纳队友的意见，并争取对整个会议的进程有明显的推动作用。题型好几年了都没有变，因此提出的东西内容是什么估计 HR 一点都不感兴趣，我觉得他会对于你是否能够很好地组织你的语言，你的语势能否取得他人的支持是比较容易留下

印象的。

二面：高露洁工作效率真的是很高，不知那天的群面进行到几点，但当天晚上 9 点多的时候就已经收到二面的通知了，通知第二天（11 月 22 日）到天河城公司总部参加二面。面试官依然是昨天的 HR 以及部门经理。一开始 HR 问觉得自己对昨天的群面表现如何，觉得自己能进二面有没有信心，然后问我对昨天群面的队友的评价怎么样。我觉得对通过群面还是挺乐观的，然后跟她说了我觉得表现比较好，对会议有帮助的同学的评价，很惊讶我

竟然还记得其中四个人的名字。之后是英文自我介绍，英文问题，然后我的英文太久没碰了，说起来让人觉得抱歉，就换成中文问题了。主要还是会围绕你的简历，和经验等等来提问。最后 HR 善意地提醒我，在像高露洁这样的外企工作的话，英文是经常用到的……说的真委婉，真的谢谢她的提醒！得知今年这个职位只招一个人，我本来挺热切的心忽然……

终面：收到终面通知是比较开心的，因为之前知道大概只有三四个人会进入终面，然后只留一个。12 月 1 日上午 11 点，还是公司总部，由部门总监面试。提早半个小时到，在签到名单上看到有三个候选人名字，都是 CS&L 部门的，估计这个部门是最早的，其他的都还没开始。然后被领到一个小会议室里面等。有好多零食，饼干，巧克力可以随便吃等，但还是不要碰好，呵呵。万一等会开始的时候还是满嘴饼干屑，面试官肯定印象深刻。等待中见到了我之后面试的杨同学，我们就在那充满食物的小房间里聊天呆坐着，大家都克制，呵呵。之前面试的 HR 还特意跑过来告诉我们，这个总监比较喜欢主动，有自信一点的，希望我们好好表现，真的是很感动啊。总监是法国人，英语还挺好的，比我见过的其他法国人好很多。她在我自我介绍之前，还很热情的介绍了一下她自己，说来中国九个月了，之前在哪里工作，对这个部门非常喜欢等等。之后就自我介绍，问为什么来高露洁，为什么报 CS&L，问我读生物专业的为什么报这个部门（无可奈何啊，读生物的人伤不起啊）。然后到提问环节，问了一下到时候管培的工作安排，轮岗什么的，还傻傻地问了她对我今天面试的印象……总监好像非常忙，面试的时间很短，估计就二十分钟，然后我就出来了。

这么短的面试时间，让我女朋友非常担心。谢谢她在找工作这段时间里面一直在陪着我听宣讲，网申，替我留意和担心，不断的喜乐和失望轮回，给了她这么多压力，反倒是我自己倒一直很轻松的样子。

最终昨天终于有电话通知拿到 OFFER 了。感觉高露洁还是一个非常关心应聘者和企业的企业。几次面试，每次都是邮件+短信+电话通知，是我经历过的最负责的 HR 了。

经验 2：一面+二面

一面是群面，我那一组是 7 个人，除一个华农的研究生姐姐，其余都是中大和华工的，5 个研究生，两个本科生：一个是我，另一个是中大的，巧的是，中大那位竟然听说过我，这个世界还真真是小啊……。面试的题是那道经典的办公室搬迁的解决方案，对于群面，没必要准备太多，关键是看过程怎么展现自己，如果推动这组的讨论，如何发表自己的看法，如何 nice 的倾听和有效沟通才是真正的 point，我们组里当时有个相当 aggressive 的研究生 gg，我没有跟他争做 leader，而是发挥我善于总结的方面做 recorder 并最后的 presenter，做好自己的好了。晚上七点钟，Chinahr 的 gg 打来电话，恭喜我通过群面的筛选并参加第二天的二面，可见 Colgate 的流程是相当紧密的。

二面：刚得到一面通知的时候并没有觉得群面的残酷性，可是当我知道很多组整组都淘汰，而每个组最多只进了一个人的时候，才发现一面筛人的比率是相当高的，不过很高兴和我同班的肖大侠也进了二面，算是本科生与研究生的较量中再次小胜一次！由于二面当天，我必须交能源工程的 2000 字英语论文，故尽管是下午面试，但是上午都在赶论文，还由于电脑、所有 u 盘全部严重中毒而进度无比缓慢。（现在回想当时的情况都郁闷啊，是我最无语的一个上午）。中午当我和肖大侠一起来到粤海天河城的时候，才发现进入二面的一共只有 10 个人，只有我们俩是小本，其余都是研究生……互望一眼之后，压力骤增，但

是能并肩战斗，我们还是很放得开的，最后拿不到 offer 也不丢人，呵呵。当漂亮的 hr 姐姐抱歉的跟我们道歉公司的别克商务车都公办了，于是另租了一辆商务车载我们去黄埔。Colgate 的面试一向以专业著称，一面面我的是技术部经理和 hr 同事，而二面我的则换了供应链部门经理一个是人力资源部副总监，这样就保证了四个 leader 把所有的 candidates 都全面考察到。二面大概每个人 45 分钟，nice 的 hr 先中文问题进入，当气氛融洽了后自然的转入了英文交流，Colgate 的人都是相当的 nice，他们始终特别友善的微笑，主要问了我对于职业定位的看法，对快消行业的看法（当然从我简历里跟 P&G 那么多的接触后，也自然的问我对两家公司的看法），最困难的经历，最突出的特质及自己还认为的不足……都是根据 case 谈本质的，第一次用英文聊这些感觉还是挺不错的，加上两位面试官英文基础比我好得多，最后我问他关于高露洁品牌战略的问题及增长利润的重点（关于对企业的了解之前还好看了一点网上的资料），那位经理很详细的给我解释了很多，不过我已经听还不进去了，呵呵……

无比疲惫的一天过去了，接下来就是每天的等待，每当又过了一天，我就再次回顾二面的情景，再次想到了其他那些优秀的研究生，觉得自己面的很不理想，一是准备相当不充分，二是自认为有几个问题回答的点不够好，不过到了第二周周三，不经意的一个晚上终于等到了高露洁的电话 offer，同时得知了最后只剩下我一个本科了，大侠因为 IT 思维更多而没能进入。最后我想说下本科生和研究生一起竞争的问题，如果你决定本科生去找工作的话，定会遇到很到这种情况，这种时候没必要胆怯和害怕，把你该表现的东西都表现出来，本科生有本科生的朝气和灵敏的思维，当你能和研究生站在一起的时候，就证明公司已经认可了你的能力，接下来你们就是在一个起跑线上表现自己的领导力，见解等能力。

经验 3:

第一轮面试是 group discussion，一组六个人，讨论的是关于一家财务公司因业务扩展搬新址，两层的办公楼里房间和相关设备如何合理安排的一个案例，20 分钟考虑，40 分钟讨论，三个 hr 的姐姐在后面静静地听和看，我个人认为其实这个过程主要考察的是每个应聘者的合作能力和解决问题的条理性，当然也包括说服他人的能力，考虑问题和做事的细心程度等等，能相当程度地考察一个人的综合素质。其实我们这组在做这个案例的时候不是很成功，后来大家总结觉得是个别人太急于表现，当然我认为不全是这个原因。我个人的感受就是在这个过程中大家必须要进行合作，切不可为了表现突出自己而不顾大局，对于个人来说这个过程要保持镇静，不论别人已经发挥的多好给你构成很大压力，你都不要去想这些，你要不断告诉自己会做得更好，然后聚精会神地去想如何解决问题，阐述观点，最好能比较一下不同观点，做个小结。一个小时时间很快就过去了，我们这一组结束了一面，出来时已经华灯初上了，hr 姐姐说晚上七点前电话通知进入二面的名单，于是我们几个就去酒店对面的 McDonald 解决晚饭了，大家边吃边总结这次的小组讨论，看得出来大家都蛮善于学习和总结的。

六点半左右，我对面的 mm 电话想起，从电话的内容我们知道她已经进入二面，都纷纷表示祝贺。过了一会，我的电话还没响，我心里想着可能没戏了，正准备看看时间能不能赶得及回去，拿出手机一看发现有三个未接电话，原来在面试的时候我把手机调成静音，再看了电话号码是上海的，顿时心里一阵惊喜，不过还是没有表现出来，毕竟还有其他战友都没接到二面电话，不一会电话又打了过来，告诉我明天二面的时间和地点。七点过后，其他几位战友没接到电话就准备回家了，大家互相安慰和鼓励后就道别了，也许这就是大家所谓竞争的残酷吧，在这里衷心祝福那天并肩作战的朋友都找到好工作！我论得那天晚上正好是冬至，在福州的话是要吃汤圆的，不过上海好像是吃饺子，我的老乡提议和我一起过冬至节，于是我们便到学校旁边的一家小店点了盘水饺，一人吃几个，味道还不错，重要的是即使在他乡，我们也算过了节，嘿嘿！

回旅店的路突然想起今天见到的其他应聘者大都打扮得特别专业，西装领带的，还外加一个皮的公文包，觉得自己还是有点寒酸，于是叫上老乡直奔附近的华联商厦，买了条打折的领带，绑上后觉得更精神了，小臭一下，呵呵。个人认为虽然面试时的穿着不是决定因素，但是得体的穿着一定会给你赢得分数。

第二天很早就起床了，早就听说上海的交通很拥挤，没想到那天就给我碰上了。正好天又下雨，坐公车的人非常多，等了两部都挤不上去，然后决定打车，不过打了半个小时的车都打不到，那时都想先给 hr 打个电话推迟面试时间，还好上海也有摩的，真是大上海啊，什么都有！于是坐摩的过去，提前了十五分

钟到，有惊无险！

二面开始了，面我的是两个很 nice 的姐姐，一个是 hr 的，另一个是 rtc 的，在一间很干净温馨的房间里，人也感到很放松，一点都不紧张。先是自我介绍了一番，起先 hr 姐姐叫我介绍的时候并没要求用英语，我却虚头八脑的问：“in English, or in Chinese? ”，后来想想自己真是傻到家了，哈哈，提着灯笼上茅厕-找屎！讲到专业方面的内容的时候就用让我用中文了，后来又是英语，中间有一次一直没听懂 hr 姐姐的一个问题，小紧张了一下，叫她 pardon 了两次，好不容易听懂，其他的问题感觉回答得还好。这一轮的面试我个人认为对于 hr 来说主要是通过个人简历的资料来提问题，并且会根据你的回答衍生出其他的问题，一是为了确认应聘者是否如简历中所描述的一样，二是确认应聘者的各方面素质是否符合高露洁的用人标准，所以应聘者必须对自己简历中的内容，高露洁的企业文化以及不同职位的要求和特殊性很熟悉，同时简历中的内容不能造假，很容易出破绽的，要知道 hr 个个都是看人的高手。当然对于各部门面试官来说，她在二面主要考察应聘者的专业素质是否能满足今后的具体工作需要，当然这里面也会有主观因素，比如她一定不会要一个她觉得看上去今后不容易相处的应聘者吧，所以说面试时得体的穿着在这里就会发挥一定作用了。总之，我二面结束后总体感觉挺好，不过出来的时候忘了问她们要名片了，回去后无法写感谢信啊。

二面结束时，hr 姐姐告诉我月底左右就会有消息，出来时天还在下雨，到休息室与另外两个 hr 姐姐道了别，就买票坐车回福州了，深夜才到家，在这里我要感谢我的弟弟，每次从外地回来深夜到福州都是他开车去接我，祝我的好弟弟一生平安！

高露洁做事确实很准时，30 号来了三面通知的电话，一个声音很 nice 的 hr 姐姐恭喜我进入 final，并交代了后续的一些安排。接到 final 通知后，我知道自己成功应聘高露洁的希望比较大了，需要最后一搏了，于是在实验还比较紧张的情况下我毅然又给自己放了几天假，把认为该准备的都好好地准备了一下，甚至跑到超市去问高露洁牙膏促销小姐关于产品的一些顾客回馈，并对比了几个知名牙膏品牌的成分差异等等，基本能想到的都准备了。过了几天，高露洁将我们去广州总部的行程和住宿安排好了，机票和酒店都帮我们预定好了，省了我们不少事，住的还是 5 星的宾馆，这可是我第一次住这么好的宾馆啊，别笑我土，嘿嘿！

由此可见高露洁对人是尊重的，其实在整个应聘过程中大家对高露洁的做事方式都是很认可的，好像几乎没有听到应聘者对她有什么抱怨，我想这也是成功企业之所以成功的一项原因吧。我也应聘过一家在福建算是最大的药企，属于改制后的股份制国企，整个招聘过程和公司的考核机制，晋升机制都很不完善，不明确，这让我亲身感受到了外企和部分国企在某些方面真正的差距，让我知道了为什么很多国人会乐此不疲的往外企挤，而部分国企却一直无法留住人才。好了，又跑题了，呵呵！

广州总部三面：三面，我提前一天到广州，住进高露洁帮我们预定的东方宾馆，和一个北大过来应聘 sales 的 dd 同住一间，很遗憾，他被拒了，第二天一早就回北京，不过可以看得出他的心态很好，很乐观，在这里祝他早日拿到满意的 offer。我出去吃了晚饭，在周围散了散步就回酒店冲澡休息了。第二天一早起来，吃了免费早餐，在餐厅还和一个英国老先生聊了会天，他最后祝福我拿到 offer，看来还得谢谢他一下，嘿嘿！

吃完饭，我们坐高露洁派来的车，一辆白色别克商务车，去高露洁在黄埔区的生产基地，四十分钟左右到达，到了后很快就进入面试，我被安排先去见总监，rtc 的总监很和蔼的招呼我坐下，然后递给我他的名片，在总监办公室的四十五分钟我感觉自己发挥得不错，以前的面经说总监面只有二十分钟，没想到自己面了四十五分钟。先是用普通话寒暄了一会，然后就进入英语交谈，问了很多问题，都挺具体的，部分是外企面试的常规问题，部分是必须临场发挥的，在交谈中还是能感受高露洁公司尊重个人，很人性化的企业文化。轮到我问问题的时候总监说我们可以用普通话交谈了，我巴不得呢，呵呵，于是更放松了，问了总监一些关于高露洁牙膏产品的相关问题，这些是我在调研相关文献和市场调查的基础上得到的，因此相对比较专业，我想这是他愿意看到的，以及工作具体职责和公司内部提升机制等问题，问完这些问题，外面的秘书就打电话进来催了，于是总监面就结束了，向总监表示感谢后到休息室准备下一轮的经理小组的面试。这一轮面试的面官貌似三个部门经理，其中一个马来西亚籍的，另一个大帅哥经理长得一张菩萨脸，面试过程始终笑吟吟的，笑得我心里都有点小虚，还好先面出来的战友给我打了预防针，呵呵！午

饭的时候他和我们一起吃的，还谈论起现在大学校园学生生活费的话题，后来又扯到中国的高等教育等等，发现确实很 nice，赞一下！这轮面试中还有一个面试官是个姐姐，坐在我正对面，面试过程有点小严肃。这个过程每个面试官都问了几个问题，都是英语交谈的，有专业以内的，也有专业以外的，谈到一些专业术语实在无法用英语表达的时候我只好说中文了，还是没有准备得很充分，然后对面的姐姐再帮我翻译成英语告诉马来西亚籍的那位经理，有点搞笑吧，哈哈！这轮面试面到后面我发现大帅哥经理好像在跟我开玩笑，随便问我问题，不知道是不是突发灵感就奔出一题。这一轮有些问题我没答好，可能跟专业英语不够扎实有关系，今后这一块要恶补一下，呵呵！出来的时候发现又面了将近四十五分钟，然后在会议室休息，心想没事了可以准备吃午饭了，没想到我还得再面一个貌似经理级的帅哥，原因是我上海二面的时候他没见我，来到他的办公室，说知道我前面已经面了好几次了，现在只是见个面互相了解一下，那时候已经过了十二点了，于是坐下来聊了二十分钟左右，旁边还有一位貌似某个小组的负责人，也问了我一些专业相关的问题，还好基本上都回答得不错。面完，帅哥很热情地和我道别。就这样我的 final 面彻底结束了，然后他们就带我们一起去公司食堂吃午饭。

食堂的饭菜是带福利性的，三块钱的两荤一素，还有一碗肉汤，一个苹果，现在还很怀念，呵呵！在食堂里我看到了总监，他和一线员工一样在食堂就餐，还说说笑笑的，这样的工作环境我想确实是蛮有吸引力的！

吃完饭，公司允许了我们参观工厂的要求，于是我们带上发罩，塞上耳塞，小武装了一下就由一个生产部的负责人带我们进入生产车间了，在这个不允许有一根头发丝存在的自动化和集约化很高的厂房里，我们亲身感受到了高科技和严格科学的管理机制给企业带来的高效率和高品质，让我们不得不佩服外企的强大竞争力。参观完工厂，我们回到 rtc 和刚才的面试官一一道别，然后就打道回府了，公司安排了车把我们送到机场，于是我们的高露洁 final 之行圆满结束了。

第二天就给总监谢了一封英文感谢信，应聘外企最好用英文写感谢信。回到学校，大概过了一周左右的时间，也就是 1 月 21 日，下午我接到了高露洁公司的电话 offer 通知，并核对了寄 offer 的地址，可能是一直对自己的表现比较自信吧，收到电话 offer 通知的时候似乎我很平静，没有当年高考后得知分数后的那种近乎疯狂的喜悦，也许自己已经老了，没激情了，哈哈，但愿不是吧！

写了大半天，希望用这些文字记录下这段将近一个半月开心又紧张的高露洁应聘之旅吧。说实话，这段经历开阔了不少我的眼界，感谢高露洁给我这样的机会！在这里也要感谢我的导师，对我的找工也很支持，祝他身体健康！

经验 4：高露洁广州之行

一面之后两天就接到高露洁的二面通知电话，来回机票住宿打的都报销，听上去满爽的。打开邮件查看详情，发现寄给我是群体邮件，一共三个地址，其中一个邮件地址名称是人名，我一看不就是笔试时坐我旁边的那个男生嘛！便发了个邮件给他。后来在机场又遇到另一个，是从上交专门到南京的。于是一起走。

坐飞机的感觉满棒的，有些哲学和美学上的体会，当然这些问题大家不 care，也跑题了，所以此处略去 20000 字，直接说到广州之后吧。

广州白云机场长得像火车站，从机场到酒店堵得很厉害，广州人堵车的时候就下来走走，司空见惯的紧。酒店是 4 星，比南苑宾馆好那么一点点，在市中心海珠广场，从房间望下去就是珠江。

高露洁把同一个地方来的人都拆开住，大概报 sales 的人都很外向，在走廊看到在我们前一天去的，被拒的一帮人，大家就开始聊天，教授面筋，算是眼熟了。

这一天晚饭自理，去酒店旁边的幸运楼吃了一顿，味道不坏，也不太贵，8 过没什么广州特色的说。到这一天结束，没有见过高露洁的人。去年的那顿鸿门宴也没有出现。

第二天的 group discussion 8 点半开始，7.30 开早饭，关于早饭，我还有点愤慨，但是这个大家又不 care，再略去。

group discussion 之前在 waiting room 里等，这时就差不多见到当天要面试的所有人。大家在进去之前，就混得七八分熟了。彼此有个初步了解，还是挺有帮助的。MFC 和 sales 题目不同，marketing 的情况不大了解。每组五个人，每个人后面会坐一个 hr，负责一对一的评分，function manager 会在边上坐着，据同组

人后来的描述，整个过程他一直忧郁的忘着窗外。

sales 题目跟去年一样，但是这个东东没什么好准备的，因为拿出什么方案他们不在乎，他们只在乎你的表现是否符合他的需要。他们的需要是什么呢？根据我惨痛的经验总结和总结，我要把后面这句话加两道红线贴一根羽毛，他们的需要是：用最有力方式说服别人。这里面有两个关键词，最有亲和力和说服别人。很多表现很厉害的人(当然也许只是他们自己认为自己厉害，这不符合我们南大人温和含蓄的作风)会栽基本都是前一点上。太激进，高露洁会认为你没有 teamwork 的精神。而我这种就少见拉，我完全没有说服别人的**你保留你的看法，我保留我的看法，我宁可保持多样性。所以我都赶上说话，好不容易抢到一句，看着大家虎视眈眈跃跃欲试的要打断我，我吓得赶紧把话说完，可能连理由都忘了讲了。

出于一个理科生的本性，我相信在客观世界里，事物是有客观的唯一的结果的，条件给定，如果 A 是对的，那 A 的反面就是错的。但经济行为就不是这样了，为什么买高露洁就是对的，买佳洁士就不对了？显然不一定嘛。但是做 sales 你要让顾客相信是这样的，虽然这不一定是真的，但你要让顾客相信这是真的。这就是为什么他们完全不在乎最后的方案是什么，而是你让别人相信了，折服了，而且不反感。这是做 sales 的素质，也是高露洁的企业精神。所以找工作还是要充分了解他们的 value 和职位的特点阿~~

group discussion 完了是 function manager 的 interview,人很 kind, 也没问我什么，大概觉得我表现普通把，hoho~~

吃了午饭去等结果，1 点就叫去见负责评分的 hr jj, 她告诉我我被据的时候我还蛮高兴的，这就是死猪不怕开水烫的英雄气概，哈哈。

通过这一轮可能大概也许刷掉了一半多，剩下的去见大老板 steven。我猜他大概也就是看看都进来些什么样的人，有没有三只胳膊八条腿的，有没有长得像外星人的。一般不会再刷了。只有这一轮一定用英文。然后通知 offer 两个礼拜内给，其实很快就会给了。一般越早去见 steven 的评分越高。明白我什么意思吧。final 完了差不多下午 3 点多，以后就没事了，在广州城里死逛(破就一个字，我只说一次，但是广州人倒挺和气的)，第二天中午回南京。

其实去一次也蛮有收获的，毕竟这是我第一次去争取一份工作，走到这一步，赚了来回机票，认识好多朋友，长了点经验值，还尝了榴莲是什么味道(恐怖!恐怖!!)，还是很划得来的。8 过我这么善于总结的人，居然不要我，真是他们的损失呀,hiahiahia~~

经验 5: 高露洁 marketing 归来

晚上终于踏上了南京的土地，心里深深的舒了一口气。想想这两天在广州，真如同在做梦一般。

15 号下午到达了广州，大家都很兴奋，一行九人(包括一个东大报 SUPPLY CHAIN 的硕士)唧唧喳喳。到达宾馆之后，逐步了解，才发现全国居然有近七十个人都到了广州。晚上六点半是 DINNER, 和各个 HR 工作人员见面，闹哄哄的足足有六桌。没有几个人有心思吃东西，除了要到处说话外，主要还知道最后还要经过好几轮，中间就要不断刷人。“吃了”一半左右，HR 开始进行我们所谓的第一轮，先是几桌合起来做些小游戏什么的，然后就按地区划分，每个地区出一个节目。当时大家都有些呆滞，真真正正挖空了心思。我们南京本来打算演 COLGATE 的“颜色”的广告，结果被一组广州的人抢了先，只好临时又改得很是尴尬。当晚回房，我们一群南大的都傻了眼，没想到一来高露洁就把气氛搞的这么激烈。

第二天上午 SALES 部门就开始面试。各个地方原先投 MARKETING 的都有很多人被强改为 SALES, 所以 SALES 的人突然多了起来。气氛就更加紧张了。我是下午 MARKETING 面试，所有下午面试的人都到处打听消息。结果一听更加紧张，第一轮结束了以后，消息是当面公布，而不是发榜(据说是为了表现人性化)。

我是下午最后一批面试的，南大只剩下两个 MARKETING 了，被分在了两组。先是 GROUP DISCUSSION, 5 人一组，案例各个组是一样的，单独准备 20 分钟，然后集体讨论 50 分钟。案例中是一个叫“丽丝”(除去头屑外其他都比市场畅销产品差，市场份额和销售量都在下降)的更新产品(其他与市场畅销产品持平，但有头疼的副作用)，研究是否将产品上市(也可以谈一些 PROMOTION 方面的举措)。当时我的理解就是讨论副作用与新产品的改进之间如何平衡问题，即重点在副作用上，结果其他四人居然没说一会就一致同意将副作用交给研发部门解决，并深信研发部门能够解决这个问题。然后就开始详细探讨 PROMOTION 的问题。我觉得很被动，屡次想提起副作用，皆被四人同时反驳：“我们坚信我们的研发部门能够解决这个问题”。

题。”所以事先准备完全打乱。郁闷啊。不过我觉得我还是没有和他们争执，尽力协调自己。

GROUP DISCUSSION 出来是见 FUNCTION MANAGER，我见的是 MARKETING MANAGER，中文说的不好，英文也不怎么样，不过人还是很 KIND，比 HR 的 MANAGER 要好很多。聊的内容大多是和一面差不多(但另一组是全英文，还有一组就是聊天)，我感觉还可以。不过我知道 GROUP DISCUSSION 占比很大，觉得自己很可能要歇，就问他能不能给我提些意见。他说：“你一切都很好，不过在以后做 GROUP DISCUSSION 的时候要 TO BE YOURSELF，不要急于表现自己。”我当场 FT，心想我已经很收敛了，但是知道基本上完了，就和他稍稍解释了一下。

7点的时候，大家都结束了。出去吃了顿麦当劳，也没什么别的食欲。然后8点有赶回来等结果。所有的人等在一个屋子里，等着报名字，然后一个一个的跟进去。进去出来，有人笑，笑的也不敢太开心，有人沉着脸，也不敢太伤心。终于叫到我，前面我们已经过了三个 SALES 和 SUPPLY CHAIN，但是 FINANCE 给拒了。我知道自己要歇，但还报着一点希望，谁知进去又给郁闷了一把。我给领着穿过长长的走廊，进了一屋，一个女 HR 做在里边微笑，然后让我坐下，那架势，好象要再面一次。然后她笑嘻嘻的问：“你今天感觉怎么样啊 一天?”“很累。”“啊，对自己有什么评价啊?”“GROUP DISCUSSION 不太好，因为。。面试还可以。”“那你觉得结果是什么样啊?”笑西西。“这要看你们了，不过我觉得你们应该聘用我。”我看她那架势，知道是要耍我。果然，她继续笑嘻嘻的“我今天就看了三场 MARKETING，大家表现都很精彩优秀，不过，很遗憾我们还是得淘汰一些优秀的人才。很抱歉，您没有通过我们的测试。谢谢您来广州。”尽管作好了充分的思想准备，我脑子里还是嗡的一声，强打着精神说了“没关系，很感谢你们给我这次机会。”就走了。然后就紧接着确定回程的机票。MMD，居然要我第二天晚上才能回南京。出来以后，才知道，其他两个 SALES 都被拒了，南京最后过了3个 SALES，一个 SUPPLY CHAIN，好象是所有学校中比较差的了。

第二天通过的各位要见最后的 FUNCTION DIRECTOR，全英文，问两到三个问题，具体我就不清楚了。还有两个人要见扬州的 SALES DIRECTOR，还留在广州呢。

感受：

1.南大的人和其他学校的人相比，真正如同刚从真空瓶里跳出来的，书生气很重，基本不够圆滑，被拒的人大多都是因为 TOO AGGRESSIVE，这点似乎中大和浙大的人处理的很好。当时刚见面，其他学校的人就热情的四处留电话啊什么的，但我们几乎就没想到这一点，其实事先和别人熟悉一些，在 GROUP DISCUSSION 的时候大有帮助。总而言之，明显我们的社会经验不够。

2.我们总是聚在一起，聊自己的事情。

3.上海交大有一个男生和浙大有几个男生，水平很高，确实很有气质。他们有一种从容不迫，掌控局面气质，同时表现的很优雅。我觉得是在南大学生中很少看到过的。

4.语速不能太快，后来一面面我的那个 MARTIN 就说我语速过快，别的地方的人也说我们语速普遍过快。

7.3 面试小贴士

小组面试的态度

小组讨论考察的是每个成员分析解决问题的能力，以及团队协作的能力和意识。HR 一般不直接参与，但是他会在一旁注视每个成员的举动，最后得出一个对每个成员的综合看法。

讨论其实是一个求同存异的过程，最后要达到某种共识，所以允许有意见的分歧，而且也是比较正常的，但是不要据理力争，试图压倒其他成员，这样会被认为缺乏团队精神，基本会被 PASS。你自己想吧，你们讨论的问题，在面试官看来根本不算什么，他们也不是要看你能做出多惊人的决策。可能的话尽量引导讨论方向，这样可以表现出你的领导能力。总之是顾全大局，与团队里的其他成员一道完成讨论任务。

小组讨论重要的是看你在讨论过程中扮演了什莫角色，比如说当讨论进入僵持阶段时，你要积极协调，积极调解，推动整个小组讨论的进程，而不是加入到争吵中，其实小组讨论最忌讳的就是大家毫无计划的

叽叽喳喳乱争。主动参与，积极推进，必要时要学会妥协，以团队利益为中心，最不能要的就是个人英雄主义。

但是，也不能太局限于自己的角色。leader 只有一个，reporter 也只有一个，但往往被录用的人是个普通 member，为什么？那就是不管自己是什么角色，完成自己的角色，120%地完成，将你那个普通的成员角色做得比别人有特色有效果。

讨论发言时要面向小组成员，而不要看着老师。这一点很多人忽视了，因为你的讨论是和老师无关的啊！你的队员才是现在最重要的人。

小组面试的评估

一般而言，对于小组面试的计分有以下三种方式：

- (1) 各考官对每个考生的每一个测评要素打分；
- (2) 不同的考官对不同考生的每一个测评要素打分；
- (3) 各考官分别对每个考生的某几个特定测评要素打分。

在具体实施期间，考官之间可根据考官水平和考官特长等具体情况，有针对性地选择使用某一种计分方式。

计分的内容一般包括三个方面：

(1) 语言方面。包括发言主动性、组织协调能力、口头表达能力、辩论说服能力、论点的正确性等，这些不同的要素应根据职位的不同有不同的权重得分。在具体实施过程中，可根据具体情况，确定测评的要素和各要素的权重，以和具体的岗位、职位相对应。

(2) 非语言方面。包括面部表情、身体姿势、语调、语速和手势。

(3) 个性特点。包括自信程度、进取心、责任心、情绪稳定性、反应灵活性等测评要素。

由此看来，应聘者的一举一动都看在 HR 的眼睛里，所有的细节都有可能成为决定应聘成败的因素。

举一个常用的评分方式

无领导小组讨论主要考察 9 项评测内容及权重（100）：

- 1、 组织能力——15
- 2、 逻辑分析能力——10
- 3、 倾听尊重 ——14
- 4、 表达能力 ——11
- 5、 说服能力 ——8
- 6、 情绪稳定性 ——15
- 7、 自信心 ——8
- 8、 主动性 ——10
- 9、 反应灵活性 ——9

从以上可以看出，组织协调能力的情绪稳定性的比重相对大一点。

计分的办法是把评委给出的每项分数乘以该项目的权重，然后把各项分数相加，即得出你在无领导小组面试成绩总分。

知道了考察内容及评分标准，当你参加无领导小组讨论的时候你就知道如何控制你自己，以获得高分了。

八、常见问题（FAQ）

Q:简历提交上去之后，是否收到确认信，是何种形式的确认？

A:通过邮件形式。

填写完简历申请表，点击"Submit Application"提交简历申请表。

成功投递简历的同学将收到标题为"Thank you for applying Colgate-Palmolive China!"的确认信。

Q:关于薪酬福利是怎样的?

A:-工资: 工资现正调整当中(去年水平为 4000 元/月), 每年 13 个月工资;

-补贴: 每月 200-400 元电话/交通补贴 (根据工作地点不同而不同);

-福利:五险一金

工作半年至一年左右, 表现优秀的员工有机会转正成为高露洁正式员工。待遇、福利都将有所提升。

Q:个人事业发展

A:非常简单, 我们的培养人才的方法就是树立信心: 我们鼓励员工去做富有挑战、令人激动的工作, 给他们体验和锻炼的机会, 支持他们走向成功。

通过以下方面进行实践:

个人发展计划 (IDP) : 高露洁的个人发展计划使员工能够与管理人员一道学习实现具体目标所需的技能、行为和知识;

继任计划: 高露洁通过全球 “继任计划” 发现和培养高露洁未来两到三任的管理者。

Q:在高露洁一直做下去, 会是什么样子? 有没有明确的承诺: 一年之后成为什么, 两年之后成为什么?

A:培训生一般来说 (90%的概率) 在一年半以后会有市场部或销售部有一 “manager” 级别的位置, 表现好而且有位置的话, 一年后可以有职位升级, 工资会有至少 30% 增长。

高露洁一直做下去, 也是会有瓶颈的, 高露洁的高级主管会有相当一部分比例通过 “挖角” 招聘, 所以绝对会有 “怎么也升不上去” 的可能。但做得好, 机会也是非常多的, 近几年都有高级经理获得海外 (通常是美国) 培训的机会 (就是在海外给一个 position 你长做)。

社会竞争是很激烈的, 相信你也不是小孩子了, 因此高露洁不会给你什么 “承诺”, 也没有什么必然的东西, “成为什么” 是基于你付出了什么。

Q:高露洁有什么教育培训?

A:高露洁在全球市场的领先地位与员工的技能有直接关系。实习培训和专业提高对于我们的不断成功非常关键, 因此我们在教育培训方面是不遗余力的。

我们的技能提高包括:

正式的课堂教学

分享全球最佳的实践经验

将实践中得来的知识运用到实践中去

工作中的反馈和指导

我们鼓励工作中的双向交流, 使高露洁人了解要成为行业专家应该如何做, 做什么。我们提倡:

召开年度目标制定会议

不断指导和反馈, 讨论进度, 找出不足, 重新确定优先项目

对事业目标进展进行书面记录