

# 应届生

## 求职大礼包

### 2009

## 宝洁篇

【P&G where my dreams come true】

应届生求职大礼包 2009——宝洁篇下载地址：

[http://download.yingjiesheng.com/dlb2009/pg\\_yjs.rar](http://download.yingjiesheng.com/dlb2009/pg_yjs.rar)

应届生论坛宝洁版：

<http://bbs.yingjiesheng.com/forum-347-1.html>

各大行业及知名企业求职资料下载区：

<http://bbs.yingjiesheng.com/forum-436-1.html>

# 目录

第一章 公司简介.....	4
1.1 公司概况.....	4
1.1.1 公司的创立(1837—1890).....	4
1.1.2 创新与发展(1890-1945).....	5
1.1.3 崭新的领域、迅猛的发展(1945-1980).....	6
1.1.4 跨国公司（1980-2003）.....	6
1.1.5 在中国的发展.....	7
1.1.6 主营业务/品牌.....	9
1.2 企业宗旨.....	10
1.3 组织结构.....	11
1.3.1 财务部（F&A）.....	11
1.3.2 产品供应部（PS）.....	14
1.3.3 对外关系部及法律部（ERL）.....	17
1.3.4 客户业务发展部（CBD）.....	20
1.3.5 人力资源部（HR）.....	22
1.3.6 市场部（MKT）.....	25
1.3.7 信息与决策解决方案部（IDS）.....	28
1.3.8 研究开发部（R&D）.....	32
1.3.9 市场研究部（CMK）.....	34
1.4 中国宝洁公司概况.....	37
1.5 竞争对手.....	37
1.6 宝洁的魅力.....	38
1.7 宝洁（P&G）的工作环境及员工发展.....	39
第二章 宝洁校园招聘流程及应对策略.....	41
2.1 校园招聘流程总览(以 2008 校园招聘为例).....	41
2.2 网申及 Open Questions.....	41
2.2.1 填写申请职位、教育背景、网申问题等.....	41
2.2.2 完成 Success Drivers Assessment（即成功驱动力管理人员评估）.....	44
2.3 英才见面会（宣讲会）.....	56
2.4 解难测试（PST, Problem Solving Test）.....	56
附：PST 解难测试考试样题（英文原版）.....	57
2.5 英语测试-TOEIC（托业）试题.....	62
2.6 解难测试和托业考试的分数线问题.....	63
2.7 专业技能测试.....	64
2.8 第一轮面试.....	64
2.9 第二轮面试.....	64
第三章 宝洁面试流程、面试经典八大问题及面试经验.....	65
3.1 宝洁面试流程.....	65
3.2 宝洁面试经典八大问题（附答案范例）.....	65
3.3 宝洁面试经验（网友分享）.....	68
3.3.1 关于宝洁面试的五点建议.....	68
3.3.2 宝洁面经一：成功应聘宝洁之旅.....	69

3.3.3 宝洁面经二：宝洁 CBD 面经.....	74
3.3.4 宝洁面经三：无缘宝洁-我的 P&G 面试感受（西安） .....	76
3.3.5 宝洁面经四：宝洁财务之旅（2006 年） .....	79
3.3.6 宝洁面经五：哈尔滨工程大学硕士的宝洁求职路（2006 年） .....	82
第四章 人在宝洁.....	86
4.1 关于宝洁 CBD 部门的详细介绍.....	86
4.2 在宝洁我学到了什么.....	89
4.3 宝洁 CBD2007 实习生 Learning Memo.....	93
第一部分：我的实习生活（2007 年 7 月 16 日~9 月 5 日） .....	93
第二部分 我的实习前奏（2006 年 10 月 5 日~2007 年 7 月） .....	95
结束语.....	96
求职笑话：应聘宝洁，我被老板鄙视了 .....	97
附录 更多宝洁相关推荐文章.....	97

#### 免责声明

本文由应届生求职网（<http://www.yingjiesheng.com>）收集整理，内容来自于相关企业的官方网站及热心同学贡献，内容属于我们广大的求职同学，欢迎大家与同学好友分享，让更多同学得益，此为编写这套宝典的本义。感谢！

# 第一章 公司简介

## 1.1 公司概况

始创于 1837 年的美国宝洁公司 (P&G, Procter & Gamble) 是世界最大的日用消费品公司之一，公司总部位于美国俄亥俄州辛辛那提市。全球雇员近 11 万，在全球 80 多个国家设有工厂及分公司，所经营的 300 多个品牌的产品畅销 160 多个国家和地区，其中包括洗发、护发、护肤用品、化妆品、婴儿护理产品、妇女卫生用品、医药、食品、饮料、织物、家居护理及个人清洁用品。

2002-2003 财政年度，公司全年销售额为 434 亿美元。在《财富》杂志 2001 年 4 月评选出的全球 500 家最大工业/服务业企业中，排名第 75 位，全美排名第 23 位并被评为业内最受尊敬的公司。2002 年在《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七。

2001 年、2003 年，宝洁耗资 119 亿美元收购了分别在美国、欧洲是位于市场占有率第二，仅次于欧莱雅的染发类品牌——伊卡露、威娜，使美容护理产品占宝洁全球总收入的比重由 2001 年的 18% 提高到 2003 年的 28%，达到 122.2 亿美元，直逼欧莱雅 2003 年全球 140 亿欧元的总收入。

### 1.1.1 公司的创立(1837—1890)

**1837 年：**英格兰移民威廉·波克特 (WILLIAM PROCTER) 在美国辛辛那提市 (Cincinnati) 从事制造蜡烛的生意。与此同时，爱尔兰移民詹姆斯·甘保 (JAMES GAMBLE) 也在该市学习制造蜡烛。后来他们凑巧娶了两姐妹，他们的岳父说服两个女婿成为合伙人。1837 年 4 月 12 日，他们开始共同生产销售肥皂和蜡烛。1837 年 8 月 22 日，两方各出资 3596.47 美元，正式确立合作关系，并于同年 10 月 31 日签订合伙契约，在辛辛那提市成立宝洁公司 (Procter & Gamble，以两个合伙人的名字命名)；

**1850 年：**“星月争辉”标志在 19 世纪五十年代成为公司非正式的商标。到了六十年代，星月标志出现在所有公司产品以及来往文件上；

**1859 年：**宝洁年销售额首次超过 100 万美元，公司员工发展为 80 人；

**1879 年：**开发出“象牙”皂；

**1882 年：**宝洁公司首次投资 11000 美金以印刷广告在全国促销 Ivory (象牙) 香皂。通过一份名为“独立”的周刊，象牙皂纯白温和以及可飘浮于水面的特性被广为宣传；

**1885 年：**P&G 首创周六下午不用上班而员工仍可支薪的福利措施；

**1886 年：**Ivorydale 工厂投产，工厂的设计融合了当时最先进的技术，并同时注重员工工作环境的舒适，这在当时是很罕见的；

**1887 年：**宝洁首创美国最早的利润分享制度，员工们在该年的十月欢庆第一个分红配息日。

### 1.1.2 创新与发展(1890-1945)

**1890 年:** 宝洁在 Ivorydale 工厂建立了一个分析实验室, 研究及改进肥皂制造工艺, 这是美国工业史上最早的产品开发研究实验室之一; 此后, 公司的研究实验室新产品一个接一个地诞生: (1) 象牙皂片: 一种洗衣和洗碗碟用的片状肥皂; (2) CHIPS0: 第一种专为洗衣机设计的肥皂; (3) CRISCO—改变美国人烹调方式的第一种全植物性烘焙油。

**1892 年:** 宝洁正式实施员工认购公司股份制度。

**1896 年:** 公司聘请当时著名的艺术家设计制作“象牙”女士及“象牙”宝宝形象, 以吸引公众注意力, 这成为历史上肥皂制造商所作的第一个彩色印刷广告。

**1904 年:** 为了满足日益增长的国内市场需求, 宝洁开始在辛辛那提以外(堪萨斯州的堪萨斯城)设厂。

**1939 年:** 电视在美国推出仅 5 个月后, 宝洁就推出它的第一个电视广告(象牙香皂), 在电视首次转播的棒球比赛过程中播出。

**1911 年:** 宝洁推出首创的纯植物性烘焙油 Crisco。Crisco 向消费者提供了比动物性油脂更健康且更经济实惠的烹调选择。

**1915 年:** 宝洁首次在美国以外(加拿大的安大略省)建立生产设施: 加拿大生产厂拥有 75 名员工, 生产象牙香皂及 Crisco 烘焙油。宝洁实施全国性的病残退休保险制度。

**1917—1918 年:** 宝洁开始积极招聘研究人员, 并首创一天八小时工作制。

**1919 年:** 公司章程内加入“公司与员工的利益休戚相关”的条款。

**1919—1920 年:** 批发商季度性购买宝洁产品导致生产需求的不稳定以及工厂的裁员。宝洁因此宣布实施新措施: 直接向零售商销售产品, 并雇佣了 450 名销售人员。这一改变使生产稳定, 减少了裁员, 同时改变了杂货店行业的运作方式。

**1923 年:** 宝洁尝试采用新的传播媒介—电台广播。公司以 Crisco 名义赞助全国性烹调节目, 成为首创使用电台广告的公司之一。

**1924 年:** 宝洁成立市场调查部门, 研究消费者的喜好以及购买习惯, 这是工业史上最早的市场研究部门之一。

**1926 年:** 宝洁继象牙香皂后又推出 Camay 香皂, 公司拥有两个存在竞争的品牌, 这是品牌管理系统的雏形。

**1930 年:** 宝洁在英国购买了 Thomas Hedley 有限公司, 建立第一个海外分支机构。Fairy 香皂是 Thomas Hedley 公司的主要产品。

**1931 年:** 宝洁的品牌管理系统萌芽于二十年代末。到 1931 年, 公司创立了专门的市场营销机构, 由一组专门人员负责某一品牌的管理, 而品牌之间存在竞争。这一系统使每一品牌都具有独立的市场营销策略, 至此, 宝洁的品牌管理系统正式诞生。

**1933 年:** 由宝洁赞助播出的电台系列剧“Ma Perkins”在全国播出, “肥皂剧”也因此得名。“肥皂剧”的忠实听众也同时成为宝洁产品的忠实用户。宝洁首创每周五天工作制。宝洁率先推出人工合成洗衣粉 Dreft。这一洗涤用品技术的新发展带动了整个洗涤技术的革命。

**1934 年:** 宝洁推出 Drene: 第一种合成洗发香波, 开始进军洗发护发产品市场。

**1935 年:** 宝洁购买了菲律宾制造公司, 在远东地区建立第一个运作机构, 向国际化大公司发展。

**1937 年:** 宝洁创立一百周年纪念, 年销售额达到 2.3 亿美元。

### 1.1.3 崭新的领域、迅猛的发展(1945-1980)

**1946 年：**宝洁公司推出汰渍。这是公司继象牙皂后推出的最重要的新产品。汰渍比当时的同类产品性能优越得多，因此很快就大获成功。它的成功为公司积累了进军新产品系列以及新市场所需的资金。

**1948 年：**宝洁在墨西哥建立了在拉丁美洲的第一间公司。公司成立了国际分部，管理公司日益壮大的国际业务。

**1952 年：**宝洁在辛辛那提市成立了一个全新研究中心，这是公司第一个专门从事未来技术开发工作的研究中心。

**1954 年：**宝洁在法国马赛租用了一个洗衣粉生产工厂，开始发展在欧洲大陆的生意。

**1955 年：**宝洁推出佳洁士牙膏，这是第一种含氟并经临床证实能预防龋齿的牙膏，并且很快就成为首屈一指的牙膏品牌。

**1957 年：**宝洁收购制造纸巾及卫生巾的 Charmin Paper Milk 公司，正式进入消费性纸品生意。

**1960 年：**美国牙防协会确认“佳洁士”是“防龋牙膏”，佳洁士的销售突飞猛进。宝洁在德国法兰克福设立办事处，雇佣 15 名员工。三年后，德国的第一家工厂投产。

**1961 年：**宝洁首创的全新产品——婴儿纸尿裤“帮宝适”推出。公司在中东的沙特阿拉伯开设分公司。

**1963 年：**宝洁收购了 J. A. Folger & Co. 公司，进军咖啡市场。不久又推出第一种织物柔顺剂—Downy。同年欧洲技术中心在布鲁塞尔落成。

**1973 年：**宝洁收购了日本 Nippon Sunhome 公司，开始在日本制造并销售公司产品。

**1972 年：**公司研究人员发现了如何把柔顺剂加入一块无纺布内，从而可在干衣机里使衣物柔顺。这一研究的成果就是 Bounce 品牌的推出。它迅即成为仅次于 Downy 品牌的第二大织物柔顺剂。

### 1.1.4 跨国公司（1980-2003）

**1980 年：**到 1980 年，宝洁公司在全世界 23 个国家开展业务，销售额直逼 110 亿美金，利润比 1945 年增长了 35 倍，宝洁已发展成为全美最大的跨国公司之一。通过收购 Norwich Eaton 制药公司（1982 年），Richardson-Vicks 公司（1985 年），公司活跃于个人保健用品行业；通过 80 年代末，90 年代初收购了 Noxell，密丝佛陀，Ellen Betrix 公司，宝洁在化妆品和香料行业扮演着重要角色。为了充分发挥跨国公司的优势，宝洁建立了全球性的研究开发网络，研究中心遍布美国、欧洲、日本、拉美等地。宝洁的帮宝适、护舒宝、潘婷、汰渍、碧浪、佳洁士、Vicks 和玉兰油等成为全球知名的品牌，是市场上的佼佼者。

**1983 年：**宝洁推出了一种优质妇女个人卫生用品，Always，又名 Whisper（护舒宝），该品牌在 1985 年成为同类产品全球市场的领先品牌。

**1985 年：**宝洁购买 Richardson Vicks 公司，扩展成药保健用品市场。公司又购买了 Mefumucil、Dramamine 和 Icy Hot 三种品牌，成为最大的非处方类零售成药制造商。

**1986 年：**宝洁首创一种新的技术，使消费者可以采用洗发水和护发素二合一的产品来同时清洗和护理头发。Pert Plus，又名 Rejoice，飘柔洗发水迅速成为世界上领先的洗发香波品牌之一。



**1987 年：**宝洁在“财富杂志”全球五百强企业排名榜上被列入全球最大五十家企业的行列，并且是这五十家企业中历史最长的第二家公司。宝洁收购了欧洲的 Blendax 系列产品，包括 Blend-a-med 和 Blendax 牙膏。这是公司历史上最大的一次国际性收购行动。

**1988 年：**宝洁在中国建立合资企业，广州宝洁有限公司成立。

**1989 年：**宝洁购买 Noxell 公司和它的 Cover Girl、Noxzeme 和 Clarion 品牌，进入化妆品和香料生意行业。宝洁公司在中国首次招聘本地大学毕业生。

**1990 年：**宝洁购买 Shulton's Old Spice 产品系列，扩展男士个人护理用品的生意。Spic and Span Pine 采用 100%可回收的塑料做包装，为公司赢得杜邦国际包装大奖。

**1991 年：**宝洁购买了 Max Factor 和 Betrix，进一步扩展公司的化妆品和香水生意。宝洁购买捷克的 Rakona，建立在东欧的第一间分公司。同年，在其它东欧国家如匈牙利、波兰和俄罗斯设立分公司。

**1992 年：**宝洁重新推出原 Richardson-Vicks 公司的 Pantene-Pro-V(潘婷)品牌。此品牌迅速成为世界上生意发展最快的洗发香波产品。

**1993 年：**宝洁销售额超过 300 亿美元。在公司历史上，国际分部的销售额第一次超过总额的 50%。在日本神户，日本的总部和技术开发中心落成。

**1993-1994 年：**宝洁在中国发展更多合资企业，连续建立了四间公司和五个生产基地。宝洁重新进入南非市场。

**1995 年：**公司开始采用四个地域性机构来管理全球生意。宝洁公司荣获美国政府颁发的国家技术奖章——这是美国对技术成就所授予的最高荣誉。这一奖章充分肯定了宝洁公司开发、运用先进技术，改善消费者生活的种种努力。

**1996 年：**宝洁推出一种无热量的食用油—Olean，用于各种咸味小吃（吃后不用担心发胖）。Olean 获得美国食物和药物管理局的检验认可。

**1997 年：**宝洁公司收购了 Tambrands 公司和它旗下的全球知名品牌 Tampax(丹碧丝)，扩展其妇女卫生用品市场。宝洁公司和赫斯特 Marion Roussel 公司签订全球性的协议，共同营销 Actonel—宝洁公司的一种骨骼保健新药物。

**1998 年：**宝洁 Olean 新厂落成投产。宝洁公司 2005 机构改革方案开始实施。宝洁公司已经成为一家真真正正的跨国企业，在全世界 70 多个国家经营业务，产品畅销 140 多个国家和地区。

**1999 年：**公司收购了 Iams 公司，开始进军宠物保健和营养产品领域。另外，公司收购 Recovery 工程公司、并运用公司在水处理方面的技术，开发了 PUR 品牌水过滤系统。

**2000 年：**雷富礼先生当选为公司总裁兼首席执行官。宝洁公司推出 reflect.com，一个互动性网上商务美容公司。美国 FDA 通过了防治骨质疏松症的新药—Actonel。作为发明者的宝洁公司与 Aventis 制药集团共同营销这一新药品。

**2001 年：**雷富礼先生当选公司董事长。宝洁公司从施贵宝公司收购了伊卡露系列。伊卡露是全球染发、护发领导品牌，年销售额达 16 亿美元。

**2002 年：**宝洁拥有 12 个年销售过 10 亿美元的品牌。

**2003 年：**玉兰油成为宝洁第十三个年销售超过 10 亿美元的品牌，宝洁收购了威娜公司。

### 1.1.5 在中国的发展

1988 年宝洁公司在广州成立了在中国的第一家合资企业——广州宝洁有限公司，从此开始了宝洁投资中国市场的历程。（1）广州宝洁成立之初的股权比例为：宝洁和记黄埔有限公司 65%（宝洁和记黄埔有限公司 P&G-Hutchison Ltd. 的股权结构为：美国宝洁 69.25%、香港和黄 30.75%）、广州肥皂厂 30%、建设进出口贸易总公司 5%；合资公司第一期投资为 1

000 万美元，公司董事长由广州肥皂厂上级主管单位广州轻工局的局长陈光松出任；（2）随后，宝洁和黄宣布，对广州宝洁增资 900 万美元，广州肥皂厂因无法凑足 270 万美元的增资款，持股由 30%缩至 20%；（3）1997 年，宝洁以 50.7 亿港元收购和黄所持宝洁和黄 30.75%股权中的 10.75%；（4）2000 年，宝洁和黄以 20 亿元人民币的价格，收购广州肥皂厂所持有的广州宝洁 20%股份，2001 年，建总将所余 1%股份出售给宝洁和黄；之后广州宝洁成为完全外商独资公司，股权结构为：美国宝洁 80%，和黄持股 20%；（5）2004 年 5 月 13 日，美国宝洁公司宣布，将以 18 亿美元从和记黄埔收购其在中国合资企业中剩余的 20%股份。

**1988 年：**1988 年 8 月 18 日，宝洁公司与广州肥皂厂、香港和记黄埔（中国）有限公司及广州经济技术开发区建设进出口贸易公司在中国组建成立了第一家合资企业——广州宝洁有限公司。10 月 27 日，第一批海飞丝洗发水投产，5 个月后，海飞丝在广州的市场认知率达到 99%。

**1989 年：**5 月，宝洁在广州推出了第二个品牌——玉兰油。宝洁通过广州市总工会向全市 80 万妇女派发了试用装（这在当时是一项创举），使宝洁在广州获得了广泛的认知。6 月，宝洁首次招聘了 20 名大学毕业生。10 月，推出了飘柔二合一洗发水。12 月，黄埔厂破土动工。

**1990 年：**20 名管理培训生上岗，开始学习了解宝洁业务。他们中有些人开始学习宝洁的市场研究，品牌发展和零售覆盖知识，有些则开始学习质量管理、客户服务、财务管理和机构发展。公司在同年 9 月成立一家新的合资企业——广州宝洁纸品有限公司。

**1991 年：**黄埔厂于年初投产。7 月和 8 月，宝洁分别在北京和上海设立分公司，这是宝洁开始向全国扩展的标志。9 月，国务院副总理吴学谦接见了宝洁公司总裁白波，10 月，李鹏总理参观了黄埔厂，11 月，李铁映参观黄埔厂。公司向华东水灾捐款 100 万元人民币，并赞助首届世界杯女子足球赛，宝洁知名度不断提高。此外，宝洁还在 10 月开始销售护舒宝。

**1992 年：**3 月宝洁推出了潘婷洗发水，并奠定了洗发水业务在广州、北京和上海三个城市的领先地位。宝洁于 8 月 8 日建立了第三家合资企业——广州宝洁洗涤用品有限公司，开始生产洗涤用品。11 月份推出了舒肤佳香皂。6 月 22 日，朱镕基副总理接见了宝洁公司总裁白波，6 月 25 日，田纪云副总理参观了护舒宝生产厂。

**1993 年：**2 月，宝洁公司在广州推出碧浪洗衣粉，开始进军洗衣产品市场。并向广州市民派发了 30 多万包试用装。8 月开始实施员工住房贷款供楼计划，开创全国先例。10 月，宝洁（中国）有限公司正式成立。12 月，公司分别在北京和成都成立了两家洗衣粉合资企业——北京熊猫宝洁洗涤用品有限公司和成都宝洁有限公司，以及一家生产个人清洁用品的合资企业——天津宝洁有限公司。

**1994 年：**3 月，第三家生产洗衣粉的合资企业——广州浪奇宝洁有限公司成立。宝洁成为了一家全国性的日用消费品公司。8 月，宝洁在天津推出另一个洗衣粉品牌：汰渍。同年宝洁与北京日化二厂合资成立北京熊猫宝洁洗涤用品公司，宝洁和黄控股 65%，北京日化二厂以品牌、厂房参股 35%。合资后“熊猫”品牌被“冷藏”。

**1995 年：**2 月，拥有世界一流科研设备的黄埔技术中心正式投入使用。9 月，广州宝洁口腔保健用品有限公司宣布成立。

**1996 年：**2 月，朱镕基和钱其琛副总理接见了中国宝洁地区副总裁潘纳友。5 月，宝洁西青厂在天津奠基。6 月，佳洁士牙膏推出并获得全国牙防组认证。8 月，公司向希望工程捐款 200 万元人民币，在中国兴建 13 所宝洁希望小学。

**1997 年：**8 月，公司向“希望工程”再次捐款 500 万元人民币，在中国兴建 30 所宝洁希望小学。宝洁在测试市场推出三个全球知名的品牌：帮宝适（5 月）、品客（7 月）和沙宣（9 月）。9 月，宝洁与中国卫生部合作，成功地开展了全国牙防新长征活动，旨在增强



中国农村地区人民的口腔保健知识。12月，玉兰油二合一润肤沐浴露及香皂在武汉全新上市。

**1998年：**4月15日，宝洁北京技术中心成立。宝洁向清华大学捐款1070万元人民币，支持该校的科研工作。同月，公司启动了“熊猫爱心工程”，并向野生动物保护基金会捐款150万元人民币旨在为保护珍稀动物大熊猫尽一分力。8月6日，公司再次向希望工程捐款500万元人民币，兴建27所宝洁希望小学。7月，宝洁在全国推出沙宣洗发护发产品。另外，宝洁还推出了品客薯片和佳洁士多合一牙膏。9月，宝洁在上海推出SKII化妆品。10月26日，推出了具有突破性技术的汰渍第三代。帮宝适婴儿纸尿裤也于10月在上海推出。8月6日，天津西青厂正式开业。10月26日，国务院总理朱镕基会见了宝洁公司董事长兼首席执行官白波。

**1999年：**6月，玉兰油活肤美白露推出，8月，潘婷润发精华素、玉兰油活肤洁面乳、玉兰油二合一润肤沐浴乳、护舒宝透气丝薄推出。8月，丹碧丝卫生棉条在南京推出。9月，佳洁士口腔护理研究院在北京落成。10月，帮宝适全面上市；11月，SK-II在上海推出柔肤酸再生素、SKII净白精华等六大新产品；沙宣推出自然动感造型摩丝。宝洁公司向天津世界体操锦标赛赞助100万人民币。

**2000年：**3月，玉兰油彩妆在天津和北京上市；护舒宝推出新系列方便装；飘柔推出首乌黑发洗发露，润妍洗发护发系列全国上市；6月，佳洁士推出舒敏灵牙膏；宝洁公司在中国推出两款新的家居护理产品；纺必适织物气味清洁剂和速易洁静电除尘拖把组。7月，沙宣全面推出三种头发定型产品，并全国升级沙宣洗发露；8月，品客薯片推出“比萨”口味；护舒宝为青春少女全新设计的护舒宝Young推出；9月，玉兰油推出多效修护霜；10月，海飞丝全面升级上市。10月20日，宝洁公司帮宝适品牌向中国优生优育协会“摇篮工程”捐款200万人民币。10月21日，宝洁公司舒肤佳品牌向卫生部捐资200万元人民币，支持卫生部“社区健康教育”活动。

**2001年：**3月，宝洁正式宣布全力支持北京申办2008年奥运会；5月，沙宣上海美发研修中心有限公司成立，这是沙宣美发学院目前在亚洲唯一的一家美发培训机构。5月，宝洁玉兰油品牌推出“净白莹采系列”赋予肌肤全面和谐，令面部肌肤白皙晶莹，满足中国女性对美的心理追求。6月，宝洁向北京奥申委赞助300万元人民币，支持北京奥申委为申办2008年奥运会做最后冲刺。7月，罗宏斐出任宝洁大中国区总裁。10月，宝洁（中国）有限公司舒肤佳和佳洁士品牌宣布向教育部捐赠200万元人民币，用以支持西部地区的健康教育事业。

**2002年：**6月，宝洁公司推出激爽品牌，并举办“激爽沐浴劲歌大赛”系列活动。7月，全国第一个“宝洁快乐体育园地”在哈尔滨抚顺小学的顺利落成，由宝洁公司捐助，以倡导“快乐体育”为主题的“快乐运动，快乐成长”项目正式启动。7月，宝洁成立舒肤佳家庭卫生研究院。该研究院的宗旨是：汇聚专家学者，以学术研究为基础，致力于推广中国家庭健康与卫生教育。

**2003年：**广州宝洁的盈利达到22.3亿港元（而欧莱雅2003年在中国的利润为15亿元人民币左右，比上年增长65%）。

2003年10月28日，宝洁公司大中国区总裁罗宏斐先生向中国青少年发展基金会递交了400万元人民币支票。此举使宝洁公司为中国希望工程的捐款数额达到1600万元，捐建的希望小学达到了100所，成为在中国修建希望小学最多的跨国公司。

### 1.1.6 主营业务/品牌

产品大类	品牌名称	条码数量	品牌经理	产品特性
------	------	------	------	------

洗发护发用品	飘柔	28	飘柔	全年
	潘婷	32	潘婷	全年
	海飞丝	25	海飞丝	全年
	沙宣	32	沙宣	全年
	伊卡璐	32	伊卡璐	全年
护肤美容品	玉兰油	46	玉兰油	全年（秋冬产品多点）
个人清洁用品 （香皂+沐浴露）	玉兰油	16		
	舒肤佳	31		全年
	激爽	15	激爽	全年
口腔护理用品（牙膏+牙刷）	佳洁士	51	佳洁士	全年
妇女保健用品（卫生巾）	护舒宝	46	护舒宝	全年
婴儿护理用品	帮宝适	20	帮宝适	全年
织物家居护理用品 （洗衣粉）	碧浪	7	碧浪	全年
	汰渍	12	汰渍	全年
食品	品客	9	品客	全年
合计（数量）	——	402	14	——

## 1.2 企业宗旨

### 宗旨

我们生产和提供世界一流的产品和服务，以美化消费者的生活，作为回报，我们将获得领先的市场销售地位和不断增长的利润，从而令我们的员工，股东以及我们生活和工作所处的社会共同繁荣。

### 价值观

宝洁公司，就是宝洁人以及他们遵从的价值观。我们吸引和招聘世界上最优秀的人才。我们实行从内部发展的组织制度，选拔、提升和奖励表现突出的员工而不受任何与工作表现无关的因素影响。我们坚信，宝洁的所有员工始终是公司最为宝贵的财富。

### 公司原则

由公司的宗旨和价值观产生下列原则和行为依据。

#### 我们尊重每一位员工

我们相信每一位员工都能够，并且愿意发挥其最大潜力。

我们珍视每个员工的不同之处。我们激发和帮助员工去实现更高的期望、标准和具有挑战性的目标。

我们如实反映个人的工作表现。

#### 公司与个人的利益休戚相关

我们相信诚实正直地为公司业务发展做正确的事，将为公司和个人带来共同的成功。

我们对共同成功的追求将我们紧密结合在一起。

我们鼓励员工股份制，提倡主人翁精神。

### 有策略地着眼于我们的工作

我们的业务运作基于明确并已取得共识的目标和策略。

我们只做，也只争取做促进业务的工作。

我们在任何可能的情况下简化和标准化现有的工作，提高工作效率。

### 创新是我们成功的基石

我们极为重视重大的、全新的消费品创新意念。

我们挑战陈规，开拓新的工作方法，从而在市场上赢得更大的成功。

### 我们重视公司外部环境的变化和发展

我们力求最好地了解消费者及其需要。

我们创造和提供一流的产品和包装，倡导全新的消费观念，树立成功的品牌形象。

我们发展与客户、供应商之间紧密互惠的关系。

我们的公司是有良好素质的法人。

### 我们珍视个人的专长

我们力求最好地了解消费者及其需要。

我们鼓励并且期望员工有出色的专业知识和精湛的工作技能。

### 我们力求做到最好

我们力求在公司所有的策略重点上都做到最好。

我们对照公司内外的最高标准来认真衡量我们的工作表现。

我们善于从过去的成功和失败中吸取经验教训。

### 互相依靠、互相支持的生活方式

## 1.3 组织结构

### 1.3.1 财务部（F&A）



The Department

### **F&A Mission**

Play a leadership role in the profitable growth of our company's business through sound financial planning, management, and control, Play an important part in setting the company's financial goals, developing business strategies to achieve such goals, and measuring the financial performance of our various business units.

### **Your Career**

People may think working in Finance and Accounting Department simply means to be an accountant, which is NOT true in P&G. Working in P&G's Finance and Accounting Department will enable you to become an all-around finance manager and business decision maker. F&A has a role in EVERY AREA of P&G's business.

You can start as a Financial Analyst in any of the Finance and Accounting areas, and then rotate to other areas to ensure well rounded development and experience. Depending on your work performance, increasing responsibilities and promotion to higher levels of management are given to deserving individuals who demonstrate the potential to become Chief Financial Officer for one of our many companies, and, eventually, Finance Director for P&G's entire operations in Greater China. Top development employees will have the chance to be sent on an overseas assignment for further development. .

### **Department Function**

**Financial Analysis** --involves evaluating financial feasibility and return on investments; developing financial forecasts and profit improvement plans; and advising general management on the financial implications of business plans.

**Product Supply Finance** --provides financial management related to Production Planning, Purchasing, Manufacturing, Engineering, Distribution Logistics, and Technical Services.

**CBD Finance** --provides financial leadership to Customer Business Development Teams by establishing an ongoing working relationship with the retailers' financial decision makers.

**Treasury & Tax** --involves overall cash management activities of the company; manages all tax matters, including risks and opportunities, for the company.

**Corporate Accounting** --manages the general accounting systems that maintain accurate, honest, and complete financial records for all of the company's business transactions; ensures books of accounts comply with international and local standards.

**Internal Control** --conducts financial risk assessments, reviews operations and control systems, and recommends control weaknesses and needed improvements to general management.

### **Academic Qualifications**

We accept graduates and postgraduates from any discipline with initiative, as well as good analytical and thinking skills. Business, Economics, Finance and Accounting graduates are preferred.

## Successful Story

**A place to develop yourself and demonstrate capabilities**

**Billy Chen - Associate Director, Customer Business Development Finance, Greater China (from Mainland China)**

I have worked in different F&A groups during my various assignments and acquired extensive knowledge on Finance and Accounting. In my early days in the company, I was responsible for Financial Analysis for three categories. With my initiative and passion for the business, I helped to make significant improvement in profit and sales for these three categories. In 1996, I took up an assignment in Global Finance & Accounting in the P&G Global Headquarters in the US. This assignment increased my knowledge of the Company's global business operation and brought my personal career to a new step. In 1999, I was promoted to F&A Associate Director, the first local employee in this position. P&G is really the place where you can develop yourself and demonstrate your capability

**Leverage your finance mastery to be a business leader**

**Belinda Fong - Group Manager, Accounting & Financial Reporting Services, Greater China (from Hong Kong)**

The business exposure offered by P&G F&A is beyond my imagination. In my early years I was assigned to financial analysis work in Hong Kong. Working under the common vision of growing our brands profitably, the multifunctional teams worked as if they were managing their own business. As the finance owner in the team, I not only had to exert my finance expertise to develop financially viable plans but also think like a smart businessperson by offering strategic insights. My assignment as the Customer Team Finance Manager of Dairy Farm and AS Watsons Group in Hong Kong was another amazing journey. I had the chance to interact with many external retail customers, and I could taste the dynamics in the ever-changing trade environment. This was another eye-opening experience to learn how the retailers run their business and how P&G can grow in win-win situations with them. Do you want to taste the flavor of developing your financial technical mastery whilst transforming yourself to be a business leader? Come and join me in the adventure!

**A different corporate finance job****Sam Wang -Group Manager, Customer Business Development Finance and Credit Operation, Taiwan (from Taiwan)**

With the scope of P&G business and the fact that it designs, produces, distributes and markets by itself, you will be exposed to a wide variety of product lines, business processes and issues in different geographic areas. I first joined P&G Taiwan as a financial analyst in tissue / towel unit. During the assignment I went to Suzhou paper plant to understand the manufacturing processes. I was exposed not only in F&A area, but also manufacturing, market dynamics, competitors, logistics and a lot more just in my first year! Then I moved to the cosmetics category, which was a very different business and there were many new things to learn. Next I moved to Singapore to assist in setting up our Asia accounting service center and now I am back in Taiwan handling CBD Finance and credit operation. If you are looking for a challenging and exciting finance role, welcome on board!

本文地址: <http://www.pg.com.cn/job/dept/dept4.htm>

### 1.3.2 产品供应部 (PS)

**The Department****PS function information in Brochure**

WE PROVIDE COMPETITIVE ADVANTAGE AT THE FIRST AND SECOND MOMENT OF TRUTH WHEN THE CONSUMER CHOOSES AND USES OUR PRODUCTS.

Product Supply is the invisible force that magically makes the product appear on the store shelf; it spans across the supply chain - from procuring the materials and then taking them through various steps of value-addition to the store shelf for our consumers to choose and use. We provide the products of highest quality at the lowest cost and deliver the best value to our customers and consumers.

Our mission is to have the Right Products at the Right Place at the Right Time; Always There; Always Preferred; Always Affordable! We Deliver!



In order to be best-in-class, we are at the cutting edge of technology, work systems, techniques and skill development. Our operations have state-of-the-art equipment and use the latest Information Technology solutions.

We invest heavily in training our people and help them reach their full potential. We have been very successful in developing highly skilled and valued Chinese PS managers. P&G Greater China employees are in great demand across the “P&G world”. In the past few years, we have sent several of our managers and technicians to support other P&G plants and operations in countries such as: USA, Japan, Germany, Canada, Thailand, Philippines, Singapore, and Malaysia.

Our Core Disciplines include **Manufacturing, Purchasing, Customer Service & Logistics, Engineering and Quality Assurance** . We have plants in **Guangzhou, Beijing, Tianjin and Chengdu** . Therefore, we can offer you a broad range of roles; a challenging career and a diversified individual development plan to enable you to reach your full potential and progress within the company.

### **Requirements**

Undergraduate or postgraduate in Mechanical, Chemical, Electrical, Electronics, Materials, Logistics and Industrial Engineering.

### **Successful Story**



#### **Seize The Days**

#### **Robert Sung, GC Oral Care Product Supply Manager (from Taiwan)**

In my past nine years in P&G product supply organization, I have inspiring supply chain works from Plant process engineer, Order management/Physical distribution, Logistics manager co-working with different customers to current job - Oral care supply chain manager. Besides learning in different supply chain roles (from works in plant to products shelf-availability in the supermarket), I have opportunities to work on supply knowledge of various brands (Olay, SKII/Max Factor, Pringles, to Crest, etc) and broad partners (P&G colleagues from different countries, customers, consulting firms, and also industry association). P&G provides great chances for each individual to learn and grow with assuming challenging works from the early career. To build the capability, company has systematic trainings - technical skills/management trainings, on-the job learning as well as coaching from senior managers/peers.

P&G believes in people - The trust/belief in people's potential enable individuals and teams to continue delivering beyond. This is the place where always inspiring me with challenges and great team. Join if you have similar belief and strong drive in career achievement. Together, we deliver !!!



**Zhiju Zhong, Purchasing Group Manager, Chemical Purchases (From Mainland)**

I joined P&G in 1995 as Purchasing Manager for detergent business. During first 2 years, I had been to more than 30 provinces for business, got to know more than 500 individuals with different background. While I was feeling so good about the in-depth discovery on my home country particulars, in end 1997, my boss came to me: "now you should see the world". I was then assigned as Senior Purchasing Manager in Beauty Care business. In that assignment, I dealt with a number of multinational giant companies. From that, I began learning the global business language and different culture. While I was feeling so good about the intensive training on international business perspective, in early 2001, my boss came to me: "now you've got a job in Japan". On Jun 1st, 2001, newly married, I moved to P&G Japan with my wife. My wife had to learn to be a "professional" housewife, from a businesswoman. Myself had to learn to do business while most of the time I couldn't understand what the people around me said. It was exciting and challenging. 2 years passed very quickly with numerous business successes and friendship of my Japanese colleagues. While I was feeling so good about the accomplishment and experience overseas, in early 2003, my boss came to me: "now it's time for you to lead". I was then promoted and assigned as leader of the China Purchasing Group for detergent business. Until now, I am leading the group to meet all the challenges and continue creating value for P&G. The feeling is so good with this great company.



**Sunny Hong (Beijing Plant Manager)**

In P&G, I grow up as a profession manager. Feel confidence to take different challenge. But more importantly, P&G is great family. With all the people's help and care, continue growing up. More passion, More Appreciation and More balance. Learn these from company leaders, from peers, and from all level employee.

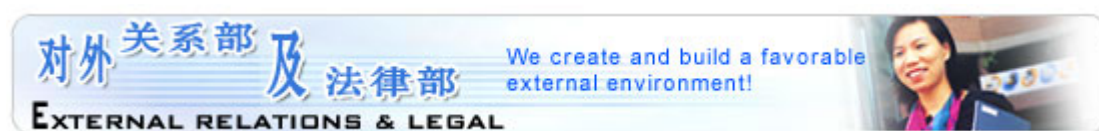
Like to share with you my journey in P&G. Joint P&G in 1991, 14 years since then. Started Career from technician in PS Whisper operation to plant manager today. Work in three different Categories: Whisper, HairCare, and Fabric& Home Care. Never thought I can do so much. Here, you can proven: you have much bigger potential. Willing to step out of comfort zone, embrace change are two key learning.

I like Product Supply! PS provide very broad range opportunities. Not only working in different Categories, different functions. PS works in entire supply chain. Equipment Vertical Start Up; Benchmark Performance; Export product to Australia/New Zealand, HK/TW; Supply Network Design; Government Relationship; Lead and Building Culture for an organization... Exciting and Challenge Work! This organization Quest To The Best. My peers all have their own footprint in P&G.

Come and Joint Us! Have Journey together!

本文地址: <http://www.pg.com.cn/job/dept/dept8.htm>

### 1.3.3 对外关系部及法律部 (ERL)



#### The Department

##### External Relations

Mission: Create and build a favorable External Environment in which the Company can quickly and profitable introduce and grow P&G's brands in China Markets.

- \* We build superior relationships with external stakeholders to create a favorable external environment, which is supportive of our business goals.
- \* We are integrated members of the business teams, developing ER strategies which help build the business.

##### Legal

Vision: Provide superior quality, timely and proactive legal services and results by using our thorough understanding of the company's needs and our legal expertise, in an atmosphere of respect, trust and satisfaction. We are responsible, efficient, confident and creative in working with other fuctions hand in hand and with outside organizations in a professional way.

##### Your Career Path

After you join the Company, we will provide you effective training and assign you to a challenging task, so as to help you to develop all necessary skills. P&G attaches great importance to the development of talents and the management of projects. In your work area, an experienced manager will coach you and you will have tremendous on-the-job training. Besides, you will be attending some comprehensive management training and functional training. All this training will help you to improve your management skills, professional skills, communication skills, and to develop your ability to the maximum. With your growing experience, the Company will provide you with more assignments based on your ability.

## Your Initial Job Assignment

\* **External Relations:** In the Public Affairs area of External Relations Department, your initial assignment will be focusing on planning and managing corporate communication and brand public relations programs. Develop contacts and relationships with media and key stakeholders, and deploy Company's public relations strategies, policies, and procedures. Help to execute corporate and brand-building initiatives, including large scale integrated marketing PR programs and annuals retaining PR programs. In the Regulatory and Technical Affairs area of External Relations Department, you will be responsible for a product's regulatory strategy and management of technical issues.

\* **Legal:** In the Legal Department, you will assist in planning, conducting legal research, and providing legal advice. And you will also be responsible for the preparation of legal documents, compliance with contract terms, and be involved in handling relevant legal issues, corporate projects and lawsuits.

## Requirement For Candidates:

\* **External Relations Department -- Public Affairs Group:** a bachelor's degree in the relevant field is preferred, including Journalism, Public Relations, Economy, Business Management, Language, and Public Policies. Excellent communication skill is essential. **Regulatory and Technical Affairs Group:** you need to have a bachelor's degree in a relevant technical field, for example Chemistry, Engineering, or Biology. Advanced degree (master or doctorate) is preferred.

\* **Legal Department:** you need to have a bachelor's degree in Law; a master's or doctoral degree is preferred.

## Successful Story



### **From an editor to a Public Relations Manager Liang Yun · Senior Manager, External Relations Department Greater China (from Mainland China)**

Liang Yun once worked in the International News Editorial Department at the Xinhua News Agency.

I joined P&G as a Public Relations Manager in the External Relations Department in June, 1999. Before that, I had been an editor for four and a half years at the Xinhua News Agency. Shortly after I joined P&G, I was frequently asked: "How come you chose to give up a great job at the

Xinhua News Agency and work for P&G in Guangzhou, which is so far away from your home in Beijing?" Well, this is really a long story. However, five years later, I feel happy about my choice.

The fact that I joined P&G in mid-career, coupled with the occupational habits I've formed, I would, most likely, view P&G from an outsider's standpoint, somewhat like "the third eye on P&G". Over the past two years, the more I understand P&G, the more I like it. I am not saying that P&G is a perfect company, but I must admit that P&G is an excellent company.

In my opinion, though excellent companies behave very differently, they have common traits. For example, they have their unique corporate culture and principles, and earnestly and unswervingly adhere to their own culture and principles. Not all companies can do this, but P&G does. For instance, P&G attaches great importance to business conduct, so running the business ethically is one of the principles that P&G greatly encourages; the core content of this principle is to respect all our competitors and compete fairly with them no matter what the market environment.

We emphasize market environment because it is not difficult to compete fairly in an environment, which has a complete legal system and mature market economy, yet it is hard to adhere to our own principles when the legal system is still under construction and the market economy is under development. But that is the way P&G runs its business, and it remains consistent on this principle in over 140 markets throughout the world. And the most precious thing about P&G is that even when it faces unfair and quite unethical competition, it still will not retaliate an "eye for an eye", but will compete with data and convince with ethics. And this is one of the reasons that I appreciate working for P&G. Definitely, there are many other reasons. For me, I never feel regret about the choice of joining P&G.



### **From a practice lawyer to a in-house legal counsel**

**Benny Chen. Senior Counsel. Legal Department Great China (from Mainland China)**

joined P&G as a in-house legal counsel in Legal Department in 1997. Before that, I had been a practice lawyer for almost five years with an international law firm. Since I joined P&G in mid-career, coupled with the occupational habits I've formed, I would, most likely, view P&G from an outsider's standpoint. Over the past eight years, the more I understand P&G, the more I like it. I've never for one day felt bored. There are always things to learn and to resolve. P&G has a world-class training and development system. Besides the systematic classroom training, the On-the-job Coaching system is even more critical. It also offers me a very good work-life balance and it matches my interest to be both a lawyer and a manager. It has been a constant fun to work with a group of smart people who focus on making things and life better. As the in-house lawyer, we are business partner, legal defender and company's protector. I personally enjoy working in P&G Legal Department very much, and I hope more people can join me soon!

本文地址: <http://www.pg.com.cn/job/dept/dept3.htm>

### 1.3.4 客户业务发展部 (CBD)



#### The Department

At P&G we understand that our Company's success begins when our shoppers are choosing which brand to purchase. We call this “the first moment of truth.” Customers are a key pillar of the P&G strategy because they greatly influence this first moment of truth.

#### Who Are We?

As a member of Customer Business Development (CBD), you will have a significant impact on the first moment of truth by Jointly Creating Value with our customers that positively influences the first moment of truth. CBD has a leading role in this effort from sophisticated global retailers to small neighborhood stores and open markets. The Customer Business Development concept, which we INVENTED, came from recognizing that jointly creating value with our retail customers and distributors are fundamental to the growth of our mutual businesses. As a member of CBD, you will be responsible for developing these partnerships and leveraging training, analytical data, communication skills and personal leadership to deliver our joint goals.

#### Qualifications

Graduates with good academic records in any major field are invited to apply. We need people with strong collaboration and leadership skills, strategic/conceptual thinking, strong communication and problem solving skills, and an overall orientation to action.

#### Professional Career Development Opportunities in CBD

The CBD career path is challenging, fulfilling, and demanding. It comprises major early responsibilities, executive level interfaces, a dynamic environment and intellectual challenges. Success will mainly depend on your business results, creativity and problem solving, strong leadership and people management skills, and a sense of urgency and orientation to action.

Your first assignment starts where shoppers make most of their buying decisions-in the store.

As a **Key Account Manager** you will be responsible for winning at the first moment



of truth defined geographic territory or customer with total responsibility for this business. At the next level, **Unit Manager**, your responsibilities will include the management of sales volume and for a larger geography or customer and leading a team of people. Learning how to get results with and through your own organization is one of the most important learning aspects of this assignment. At the **Market/District Manager** level you are responsible for either a larger territory or customer and its resulting greater organizational complexity by leading both Unit Managers and their people to achieve breakthrough customer results. During this career path, you will also have the opportunity to work in our **Market Strategy & Planning Department** (Internal Broadening Assignment), which is the critical link between CBD Field and Brand Management developing the right initiative and customer marketing concepts and activities for our brands. For those whose career aspirations and results take them further, the positions of **Associate Director**, **Director**, and finally **Manager/Vice President** lie ahead.

#### Successful Story



#### **CBD is more than just selling**

**Philip Wong - Associate Director, Customer Business Development Greater China (from Hong Kong)**

P&G is a company which provides regional and global opportunities. I started my career in CBD, P&G Hong Kong and moved through assignments to learn how to manage different kinds of customers. I was given a broadening assignment as the head of Hong Kong Logistic Department. I also had an experience as the head of CBD in Hong Kong. Now I am the head of the China Modern Retail Channel and located in Guangzhou.

The exciting part of working in CBD is that we are leading the industry to build a strategic and collaborative relationship between manufacturers and retailers. Our job is far more than just selling! For example, we have experts from P&G Finance, Management Systems, Customer Service and Brand Management in CBD Hong Kong team. We work closely with and lead these experts to develop the business strategies and plans for our brands in the marketplace. It was challenging and exciting and I am proud to be part of it.



#### **World of talented people**

**Bi-ling Wang - Associate Director, Customer Business Development, Taiwan**

**(from Taiwan)**

have had various assignments since I joined in CBD, P&G Taiwan. My greatest joy over these assignments is getting to know so many talented people from all over the world and to be able to share / re-apply their learning in my professional and personal life. My recent US broadening assignment on Ahold customer team and Global CBD Market Strategy and Planning Department in Cincinnati is the most inspiring one. I had the opportunity to witness the development of new concepts & skills as well as the privileges to learn first hand. I talked to people in different countries through video conference or teleconference and worked together to develop global CBD projects. You don't even realize their nationality since we are all P&Gers. Net, one thing for sure is my journey with CBD will continue and I am always ready to explore new things with my colleagues within P&G family.

**P&G helps me to grow****Douglas Zhong - Associate Director, Customer Business Development Greater China (from Mainland China)**

My personal growth came from both different assignments and a good training system. Externally, I dealt with customers. While internally, I worked with P&G people across functions, like Marketing, Product Supply and Finance and across the world, which continuously built my rich experience. My current assignment is Head of Core Business Channel North, leading the biggest business unit in China.

P&G has a world-class training and development system. Besides the systematic classroom training, the On-the-job Coaching system is even more critical. For example, the 52 week Basic In-section Training for all CBD new hires is one of the best. Training and development accompany employees all through their career. Managers benefit from training and they also contribute to training. I am now not only an outstanding trainer within CBD, but also a very good trainer for corporate training courses.

<http://www.pg.com.cn/job/dept/dept1.htm>

### 1.3.5 人力资源部 (HR)



**People Performing at Their Peak**  
**Improving the Lives of the World's Consumers**  
**The Department**

The Human Resources Department's purpose in the Company is to partner with our business leaders, to:

- Create and sustain business growth and competitive advantage with people, organizations, systems and culture
- Preserve a value-driven, principle-based core
- Leverage the strengths of our "build from within" system

We execute our mission by living four roles;

- Strategic Partner
- Change Agent
- Employee Champion
- Administrative Expert

As **Strategic Partner**, we work with business leaders to develop and deploy business strategies to the organization.

As **Change Agent**, we help line management in preparing their organization to deal with **CHANGE**, which is the main constant in a very competitive global marketplace.

As **Employee Champion**, we work with line management to increase the commitment and capability of employees to the Company.

As **Administrative Expert**, we ensure that the programs designed to attract and retain our employees are executed in a high quality and "zero defect" manner.

### **The Profile We Seek**

We are looking for people who have the following qualification and traits:

- High level of integrity and ethical standard.
- Strong leadership & influencing skills.
- Courage and conviction to stand up for what is right.
- High sensitivity and concern for people.

Ability to stay objective and calm especially when there is pressure.

### **Your Challenging Career Path**

It is important to note that location flexibility may be required in Greater China (e.g. Hong Kong to China, Taiwan to China) and International assignment opportunities (in many P&G locations) may be available at various levels in HR

Successful Story



**Enjoy working, enjoy living here.**

**Kirby Zhang-Associate Director, Human Resources, Greater China(from mainland China)**

I am so glad that I've made the choice to join P&G 10 years ago. In the past years, I have gained different experiences through different assignments in HR. I started from Plant HR assignment where I worked closely with Joint Venture partners to set up HR systems in the Plant. I have been working for 3 laundry plants in different locations in my first 5 years, and then I moved back to the P&G Greater China headquarter to be HR Manager for different Business Units and Functions - Fabric & Home Care GBU, Marketing, PS, CMK and IT. You will never get bored in P&G, with fast business growth, there are so many career opportunities inside and outside the region in the Company. The HR organization has created a some very good people systems to support the "build from within" culture. As an employee of the Company, I also benefited from these systems. There are many people in the Company who are helping me to excel - my line managers, my mentor, my peers and my subordinates. Life is not all about working, I also enjoy living here, the company provides a lot of training and tools to help us to live a balanced life. In the past years, I have made a lot of friends with different nationality and culture background in the Company. Career and life are long way to go, I am so glad that I have shared both with many of my outstanding colleagues in P&G. If you are looking for a inspirational career and balanced life, why hesitate? fill out the application, come and join the winning team now...



**Come and join us**

**Kris Lui, Senior Manager, Human Resources - Hong Kong and Greater China Organization Effectiveness**

I am so glad that I have made the right decision to join P&G HR Family years ago! Since I joined the Company, I have got many opportunities to attend global/regional meetings, to relocate from Hong Kong, to Taiwan, China and United States for different rewarding assignments which have nurtured my professional and personal growth. When I was junior, the company gave me autonomy and trust to lead important projects, like recruitment process, two acquisitions, top 5 categories for 3 markets, global projects, and an independent site, etc. Such international exposure and early responsibility in my career together with line managers coming around the world have enhanced my business contribution and self-actualization.

P&G values HR as a key business partner to build organization capability to deliver outstanding business results. I always play a critical role in creating strategies and leading changes that build people and business with business leaders.

The culture of the Company makes it a unique and pleasant place to grow. The Company's values on people, leadership and integrity match my personal values. Since our colleagues have similar values and principles, we are just like a big family where we can share smiles and tears. We are both colleagues and friends!

All these make P&G HR more than just a job. It is a place where I pursue my professional and personal goals. Don't hesitate! Join our winning family now!



**Challenging, early responsibilities in P&G**  
**Carol Liu-Manager, Human Resources, Greater China(from Taiwan)**

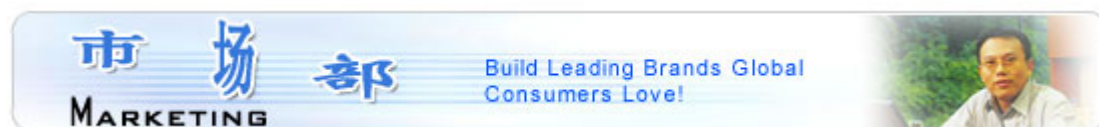
I have been given so many opportunities to show what I can accomplish since I joined P&G Taiwan 3 years ago. I have been exposed to challenging assignments and great responsibilities which are generally expected much later in a young person's career.

Take my assignment as a Plant HR Manager in the midst of a divestiture of the business. It was such a complicated and important job, but I learned very quickly and I completed the assignment successfully with my line manager's full support. I had to deeply understand the business and employees, be a respected partner to the Plant Manager and his team and help them manage a very complicated change. When I met my counterparts from other companies, they were surprised a junior person like me could handle the job. It was the most precious experience not only because I learned and grew a lot, but also because I became confident in making contributions at a very early stage in my career.

This kind of story happens everyday to every young manager in P&G. It doesn't take a long time for any new hire to do a "real job" and this is one of the things that sets P&G apart. The environment is not like this by accident. It is all because a "Build-from-within" Company has to develop its own people. If you are a young person who wants to have your own stage to bring out the best in you, P&G is THE choice!

本文地址: <http://www.pg.com.cn/job/dept/dept5.htm>

### 1.3.6 市场部 (MKT)



The Department

Have you ever imagined managing an international leading brand? Are you prepared to take challenges and make your work creative and exciting?

Join the winning team of P&G marketing! We welcome applications from any academic discipline. In order to succeed, you will need to have strong skills in leadership, collaboration, innovation and solution. The job is frequently glamorous and highly strategic.

This is the place where global leading brands are being built and promoted, and this is where you will undergo the transformation from a fresh graduate to global leader.

### **Marketing Core Skills**

- General Business Leadership – create and deliver winning business strategies based on superior understanding of the consumer, customer and competitive environment.
- Marketing Functional Mastery – create consumer/shopper/influencer-inspired marketing strategies, and develop/execute superior, efficient marketing plans.
- Organizational Leadership/Leveraging – collaborated with, influence and lead direct reports, teams/peers, and the broader organization to deliver business and marketing objectives.

### ***A Career in Marketing***

Starting as an Assistant Brand Manager, you will typically develop skills in brand strategy, advertising, PR, consumer bonding, direct marketing and project management. These assignments, coupled with coaching and the experience you will gain, will prepare you to **be a brand manager**.

As a **Brand Manager**, who takes the full responsibility for volume and profit of a brand, and leads a brand group to develop and deploy the brand strategy and plans in all aspects.

After you have mastered brand management skills and gained outstanding achievements, you will become an **Associate Marketing Director** who manages a category and then a **Marketing Director** who takes tremendous responsibilities in one or more categories.

In future, your superior leadership and great achievement will take you to broader responsibilities as a General Manager and you can be in charge of the organization to manage national or even global P&G business!

**Our Marketer will also find career choices that focus on Marketing Expertise (eg. Advertising development, media, corporate marketing, knowledge creation & integration, etc)**

Successful Story



**P&G, a place for both women and men**

**Laura Xiong - Marketing Director, Health Care and Personal Care, Greater China (from Mainland China)**

If you want to become a successful professional marketer with increasing market value and manage a global \$1 Billion brand, if you are the person willing to embrace challenge and trust working relationship, P&G is one of the best companies you shouldn't miss.

I joined P&G as an Assistant Brand Manager (ABM) on Ariel in 1992, transferring to Pantene two years later, and then moving to Safeguard. After four years experience on different brands and categories, P&G shaped me from a junior graduate student to a Brand Manager on Olay with rich marketing skills. This was a fantastic opportunity and challenge, which allowed me to fully demonstrate my passion to win, entrepreneur to make a difference and accomplishment to turn around business. Along with my career development, I made decision to fulfill my personal dream - I became a mother in 1998. After 6 months maternity leave, I was assigned as the Brand Manager on Crest. In 2002, I was promoted to be a Marketing Director.

As a businesswoman, I always tell people P&G is a great company for females, P&G not only offers fair opportunity to each individual no matter of race or gender, but also provides fruitful training programs to help women have a balanced career and life.

**Trained up by challenging assignments**

**Ramsy Yeung - Brand Manager, Marketing Greater China (from Hong Kong)**

To me, P&G is a company with plenty of opportunities that I can freely explore. As a Brand Manager who started career in Hong Kong P&G, the Company has given me opportunities to work in different markets to learn and grow - worked in Hong Kong as Rejoice Assistant Brand Manager (ABM), where I got chance to strengthen my marketing skills from an established and leading brand in Hong Kong Hair Care industry. Next, I was transferred to Taiwan and work on Pert (i.e. Rejoice in Taiwan), and experienced how a declining brand was totally turned around through innovative and holistic marketing campaign. Afterwards, I moved to Mainland China to work on the biggest brand in Greater China-Olay, as design ABM, where I got chance to frequently interact with both the global design team and the local delivery team, and most importantly, to learn from the most profitable market in the world - Mainland China. I was promoted as Olay Body Care Brand Manager in March 2004, to continue my marketing journey with P&G.

Working in P&G is always challenging. Once a challenge is overcome, you will notice that another challenge is in front of you. I can't think of another way to train up myself other than stretching from time to time. This is something that P&G could help to deliver.



### **A warrior in the marketing field**

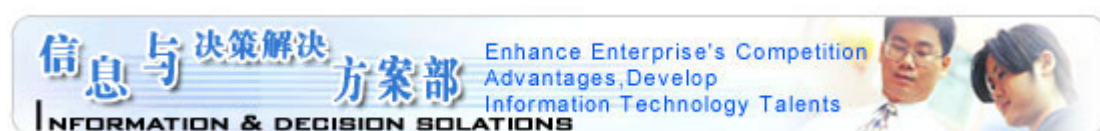
#### **Jet Jing - Brand Manager, Marketing Greater China (from Mainland China)**

I joined P&G China in July 1998 after graduated from Nanjing University. My exciting marketing journey started with my first assignment as Assistant Brand Manager for Rejoice. Three years later, I continued my journey to work as an ABM for Crest. In 2002, I was promoted as SK-II China Brand Manager. Then I transferred to Japan for current assignment as Brand Manager for Global Olay Design.

In P&G Marketing, life is just like a journey fulfilled with opportunities and challenges. Like a warrior in the marketing field, you will be sent for another "campaign" before you feel bored with your current work. In my five years in Marketing, I have been exposed to so many opportunities to act as different roles of marketer's the market leader (Rejoice) to defense the everyday challenge from followers; as the market challenger (Crest) to chase the competition relentlessly; as the prestige brands (SK-II) manager to learn the beauty of target and customization marketing; and now, as the designer of upstream innovation (Olay), to develop the "blood" for future success. Every time the new "campaign" starts, I need different view to look into the new target market and consumers, sharpen my marketing skills and improve my personal leadership, which enable me to embrace the challenges and success. This is the work I love...

本文地址: <http://www.pg.com.cn/job/dept/dept7.htm>

## **1.3.7 信息与决策解决方案部 (IDS)**



### **The Department**

#### **P&G IDS - Building Careers**

A P&G IDS career offers an exciting and fast paced environment to build Technical, Business and Leadership skills. You will apply these skills to deliver competitive advantage and significant business results within one of the world's top companies. IDS is a strategic capability for all P&G operations (e.g. Finance, Manufacturing, Marketing, Sales, Consumer Research, etc). P&G IDS is also a Global organization so you will have the opportunity to work closely with both IDS and

Business experts from all over the world, and to work in a wide variety of assignments and technology environments.

### **Your IDS Career Path at P&G**

A variety of exciting IDS assignments are available within P&G, including:

#### ***Systems Analyst / Systems Manager:***

- Develop, implement and/or support high impact IDS solutions

#### ***Section Manager:***

- Influence technology choices and create new business models using advanced Information Technology, Project Management, and Service Management knowledge and skills. Lead the IDS function within a business unit (e.g. subsidiary, plant, etc)

#### ***Associate Director / Director:***

- Establish IDS Strategy, Investment, Project Portfolio, and Organization Design direction.
- Work closely with Sr. P&G Business and IDS leaders, as well as Sr. Customers and Suppliers at the Regional and Global level.

### **A P&G Greater China IDS Career:**

P&G Greater China IDS provides opportunities in two major areas.

#### ***Business Application Systems***

P&G IDS professionals work closely with P&G business leaders, suppliers, customers and consumers to identify and leverage new technologies and business models that deliver significantly improved business results. Some recent examples include improving Consumer Understanding and building relationships with Consumers, and Improving Customer Service and Customer Profitability.

#### ***Applications, Infrastructure & Operations***

P&G IDS professionals select, implement and operate a highly sophisticated Enterprise Resource Planning application platform (e.g. SAP), and computing and communications infrastructure supporting P&G's 85,000 employees globally. In some instances P&G IDS directly develops, deploys and supports IDS applications and infrastructure. P&G IDS also applies Industry Best-In-Class Service Management practices, and works in partnership with IDS Service Providers such as Hewlett-Packard and IBM to deliver other P&G IDS services.

### **The P&G IDS Professional**

P&G IDS seeks individuals who possess a strong interest in applying IDS solutions to build the business, and who have demonstrated outstanding Leadership, Initiative, Problem Solving, Team Work, and Effective Communication skills.

Ideal candidates have a Bachelors or Masters Degree in one or more of the following.

- Computer Science
- MIS
- Automation
- Electronic Engineering
- Mathematics
- Information Engineer
- Other degree with Computer & Electronic knowledge

### Successful Story



**Joining P&G IDS is the right choice to make.**

**Dongfeng Chen - Director, Greater China MDO IDS/GBS (from Mainland China)**

I joined P&G in July 1990. In the past 15 years I've developed and applied my IDS and business skills to a wide variety of areas, including Manufacturing, Customer Service/ Logistics, Customer Business Development, etc.. I also had a one-year assignment in P&G Headquarters (the US). Besides P&G IDS responsibility, I represent P&G in China Chain & Franchise Association as the Vice Director of the Retailer IT Committee, and as a key member of China ECR (Efficient Consumer Response) Board. I was rewarded as 2004 China "Top 5 CIO" by IT Manager magazine.

I believe that I made the right choice joining P&G's IDS organization for several reasons: Firstly, I've had chances to work on many different areas of our business, from Manufacturing to Sales, with a focus on integrating business with technology and delivering important business results. Secondly, I'm able to work with excellent people from all functions within P&G, as well as with our customers and suppliers. As my career progressed, I've been able to develop people and practice business management models, and become a P&G corporate trainer for several courses. Clearly that last 15 years have been exciting and rewarding.



**Exciting Career in P&G**

**Tina Xu, IDS Session Manager of Customer Business Development, (from Mainland)**

I still remember the first day I joined P&G in July 1995, how exciting I was! I'm keeping this energy level until today. Within these 10 years, I developed from a management trainee to a mature IDS manager, and experienced a variety of areas in

P&G, including manufacturing MRPII, site infrastructure setup & management, Customer Business Development IT innovation. I just finished a one-year assignment in P&G US Wal-Mart customer team, as the Customer Team System Manager for US Sam's business. I love my job and career in P&G, and believe 'Run IDS as a business' is the right strategy for both company and function:

1. As the IDS resource in Business function, I truly experience the how powerful of the business understanding could enable the IT solution solve the business issue and address business opportunity.
2. Continue driving the business result: IT system used in business function is not ending with project accomplishment. How to leverage the system to maximize the business result is our day to day operation.
3. Working with group of talents people, learn the new things encourage me everyday.



### **Career interests being fulfilled**

**Alvin Kam-Systems Manager, IDS, Greater China (from Hong Kong)**

My career objective was to work for a multinational company that had a strong commitment to training and developing its staff, and one that would provide continuous personal and career growth.

I believe I have found this at P&G's "build from within" philosophy is practiced at many levels, including: 1) training opportunities that match business needs and personal interests, and 2) managers providing valuable on-the-job training and career coaching. P&G Management trusts its employees and provides employees important responsibilities early in their careers. Upon joining P&G 4 years ago I was immediately assigned as the project manager for an external supply chain optimization project with one of HongKong's key retailers. This assignment provided daily challenges and vast opportunities to work with internal and external senior management, and industry groups.

My managers have continuously supported my career interests. Most recently I was provided an overseas assignment based in Singapore. I am currently the ASEAN project manager for a large scale project implementing an online work flow application supporting ASEAN's business tax model. In this role I am traveling across 9 countries and working closely with people of many different cultures and backgrounds. This has been an exhilarating assignment which as allowed me to build new technical, business and leadership skills.

本文地址: <http://www.pg.com.cn/job/dept/dept6.htm>

### 1.3.8 研究开发部 (R&D)



#### The Department

Technical research and innovation are the cornerstones of P&G's success. P&G is first and foremost a research and development Company and R&D is the lifeblood of the business.

Beijing Technical Center (BJTC) is responsible for consumer products R&D, especially in the fields of "household care" and "Oral Care", "Beauty Care- Personal Cleansing". P&G's longer term vision for BJTC in the next ten years is that it will grow to become one of the Company's leading world class technical centers. BJTC has about 300 employees, as well as excellent research facilities and experts from many different countries. Our goal is to understand the consumer better than any one else, and develop technology, products, and packages that meet the needs of both Chinese and global consumers. One of our favorite themes is "The Consumer is our Boss."

#### Requirements

Candidates should have a bachelor's, master's or Ph.D. degree in a technical field such as Chemistry, Chemical or Biochemical Engineering, Material Science, Mechanical or Electrical Engineering, Physics, or a related field". You should also possess a keen sense of curiosity, the passion to learn and innovate, and the leadership and communication skills to ensure your ideas are turned into real products.

#### Your Career Path

As soon as you begin working for P&G, you are assigned a project of great responsibility while being taught the technical and management skills you need to be successful in the long term. You will interact with both regional and global colleagues from many functions and countries. Once you have reached a level of expertise to accept more responsibilities, you can choose to focus on either bigger technical challenges or broader management of overall projects and strategy.

#### Successful Story



#### Great job satisfaction

**Ma Jun - Senior Scientist Formula Design, Fabric & Home Care, Greater China and Asia (from Mainland China)**



My research interests include: synthesis, characterization and application of new structured inorganic materials with novel surface and bulk properties, preparation and surface modification of nano-sized metal oxides, and nano-sized molecular sieves for absorption.

My current work focuses on developing new breakthrough technology for multifunctional applications. My study was the first step for translating academic research into consumer products and delivering superior benefits for consumer needs.

P&G was the best choice after my graduation in 1999. Imagine someday your invention will be used by thousands of people, this feeling is much greater than to publish several papers in the journal. I really enjoy my work and I have got a lot of fun from it. In the meantime, by working together with the most capable people around the world, you are continuing to upgrade yourself. It is the place where you can have and achieve your dreams.

The diversity of P&G is another amazing part of this company. In your project, you will meet people from every part of the world. You will learn how to work together with your colleagues with different nationality and different education backgrounds.



### **Inspiration from the job every day**

#### **Joyce Zhang - Scientist Safeguard, Personal Beauty Care Greater China and Asia (from Mainland China)**

His research interests include: synthesis, characterization and application of new structured inorganic materials with novel surface and bulk properties, preparation and surface modification of nano-sized metal oxides, and nano-sized molecular sieves for adsorption.

His work focuses on developing new breakthrough technology for multifunctional applications. His study is the first step for translating academic research into consumer products and delivering superior benefits for consumer needs.

"P&G was the best choice after my graduation in 1999. Imagine someday your invention will be used by thousands of people, this feeling is much greater than to publish several papers in the journal. I really enjoy my work and I have got a lot of fun from it. In the mean time, by working together with the most capable people around the world, you are continuing to upgrade yourself. It is the place where you can have and achieve your dreams."

"The diversity in P&G is another amazing part of this company. In your project you will meet people from every part of the world. You will learn how to work together with your colleagues with different nationality and different education backgrounds."



**Where your dreams come true**

**Wei LIU- Scientist Formula Design, Fabric & Home Care, Greater China and Asia (from oversea)**

I joined P&G as a summer intern in 2004 and had been assigned with my own project and trusted with great responsibilities for it. It provided me an opportunity to apply academic knowledge into the real business needs. I enjoyed the most is working with many talented and smart scientists from diverse cultures and backgrounds. It inspired me to be creative and yet concrete.

After this rewarding and challenging experience, I joined the company after my graduation in 2005. I believe P&G, as one of the biggest global companies in the world and the most popular employer to graduates, is just the brilliant place to start my career.

本文地址: <http://www.pg.com.cn/job/dept/dept9.htm>

### 1.3.9 市场研究部（CMK）



#### The Department

CMK plays a key role in understanding the consumers and developing/evaluating marketing strategy. With the strategic thinking and a series of advanced market research techniques, we work as the internal business consultation, collecting and analyzing all kinds of information about consumers and the market in an accurate and timely way, including consumer behavior, consumption practice, purchase psychology, attitudes towards products, feedback to advertising, and the trend of different categories and brands in the market. All these information is analyzed in a systematic and objective way, so that we can provide reliable data and recommendations to impact the company's business decision and evaluate the effectiveness of marketing strategy.

#### Educational Requirements

Graduates with a bachelor's degree or a master's degree in any field are qualified for application. If your courses include marketing, mathematics, or statistics, it will benefit your future work. However, it is not a must.

#### Career Development

Starting from an Associate Manager, you will be responsible for projects in a certain area. You

will have the opportunity to cooperate with various business partners all over the world. With their support and help, you can fully develop your potential. As your experience increases and your technical skills improve, you will enlarge your responsibilities significantly. You will become responsible for the research and analysis of a whole category that may include several brands or sub-categories. You may become responsible for special technical areas like Market Measurements, Volume Forecasting, etc., or take charge of organization activities such as recruiting and training for our department.

### Successful Story



#### **Never feel bored at CMK**

**Eddie Chien - Associate Director, Consumer & Market Knowledge department, Greater China (from Taiwan)**

I have been working in CMK for 13 years. I've never for one day felt bored. There are always things to learn and to keep up with the fast changing consumers' and shoppers' behaviors, the evolution of business and the technical development of the market research industry. There are several critical factors to still keep me here: One, it's the nature of job. It is challenging me intellectually all the time. It also offers me a very good work-life balance. And it matches my interest to be both a businessman and a scholar. Two, it's the people here. It has been a constant fun to work with a group of smart people who focus on making things better without too much politics. I made good colleagues into good life-time friends here. Three, it's the system here. We have a very good training system in CMK, as well as the coaching, assignment planning, and career development system. In this environment, you effectively manage chaos and keep a constant momentum to move forward. I personally enjoy working in CMK very much, and I hope more people can join me soon



#### **With the "Consumers" in our title**

**Yabin He - Senior Manager, Consumer & Market Knowledge department, Greater China (from Mainland China)**

I can't help laughing at an idea came across me 9 years ago when I was puzzled by the effort P&G put together on recruiting in my university. Can the CMK work be more difficult than "quantum physics" problems that they need so many smart people? While I explored the answer with my own experience in CMK, I also realized that's also the reasons that I enjoyed so much working here.

I get tremendous intellectual satisfaction from my CMK work. Here, we solve a different kind of problem, not academic but issues around consumers' everyday life. If consumers are not happy with Tide, CMK will figure out exactly who are not happy and why they are not happy as well as how to make them happy by talking to them, understanding them and sometimes even living with them.

As a CMKer, I always feel I have the most powerful job in P&G. Why? We are the only department with "consumers" in our title. Absolutely no one in P&G take "consumers" lightly. I am always empowered to speak up in the meetings because I represent "consumers" and I want my colleagues in Marketing, Sales, Finance to know what their consumers want.

Quite ironically, the other reason I enjoyed working in CMK is that I have been constantly pushed out of my comfort zone throughout my career. When I transferred to the US five years ago, it was a total discontinuity for me in a new market with totally different culture for a different job. As painful as that was, I got the opportunity to excel by going way out of my comfort zone and quickly adapting into the new challenges.

Well, if this sounds like an interesting job for you, think about a career in CMK. I can assure you that you will be surprised how much better you can become and how much fun it has.



### **CMK's fascination to a beginner**

**Debbie Lee - Associate Manager, Consumer & Market Knowledge department, Greater China (from Hong Kong)**

joined P&G (Hong Kong) in Jan 2005 and I would never forget the warm welcome and cheerful smiles that pulled me into the jolly CMK family. Very shortly after I came on-board, I was deeply embedded with the vision - "Consumer is Boss". The pole has set out a roadmap for me to study the market, shoppers and consumers. I am totally fascinated by our projects on shoppers' and consumers' behavior, purchase psychology, attitudes towards products, etc. Each project is unique, thought provoking and insightful. Interestingly, by putting all puzzles together, we could obtain a holistic picture which may direct us to a new business strategy. Besides work, the CMK new hire training program is just another highlight which I would hate to miss. The highly systematic training helps me to master research techniques and understand others' work better. With my immediate manager located in Shanghai, I was relocated to there for a 3-month on job training. The once in a lifetime experience allowed me to learn more about mainland consumers, their lifestyle and also the unified P&G style across borders. If you ask me what makes P&G such a special place for me, my answer will definitely be "the people". The smart people I meet in here are all dedicated to make the world better. They altogether form a cheery army that is always supportive and nice.

Working in CMK is thoroughly stimulating and demanding, but if you are passionate about your work, you will relish and thrive on the challenge!

本文地址: <http://www.pg.com.cn/job/dept/dept2.htm>

### 1.4 中国宝洁公司概况

自 1988 年 8 月广州宝洁成立后, 美国宝洁陆续在广州、北京、上海、成都、天津、苏州等地设有 11 家合资、独资企业, 投资总额超过 3 亿元 (另一种说法是: 目前宝洁在华投资总额已逾 10 亿美元, 拥有 4000 多名员工), 这些企业多数进入了全国最大 500 家外商投资企业行列 (见表 1-2):

表 1-2: 中国宝洁公司概况

分公司或工厂及分布地区	经 营 范 围
广州经济技术开发区工厂: (1) 广州宝洁有限公司; (2) 广州宝洁纸品有限公司; (3) 广州宝洁口腔保健用品有限公司。	生产洗发护发产品、护肤产品、妇女保健用品、个人清洁用品、口腔保健用品
北京厂: 北京宝洁洗涤用品有限公司	生产洗衣粉
成都厂: 成都宝洁有限公司	生产洗衣粉
天津香皂厂: 天津宝洁有限公司	生产个人清洁用品
天津西青厂: 天津宝洁工业有限公司	生产洗发护发产品

资料来源: XX 公司信息中心

1988 年 10 月, 海飞丝洗发香波在广州投产, 4 个月后, 海飞丝产品正式投向市场。继海飞丝之后, 宝洁在中国市场又相继推出“飘柔”、“潘婷”、“伊卡璐”、“润研”、“沙宣”等一系列著名发用品品牌。

据国家商业信息中心 1996 年的统计, 在护肤品、护发品、洗衣粉和香皂 4 种日用化学用品中, 销量第一的品牌均来自广州宝洁公司, 它们分别是: 玉兰油、飘柔、碧浪和舒肤佳; 2003 年护肤品市场占有率排名中, 玉兰油排名第一, 达到 17.29% (资料来源: 慧聪网美容美发行业频道)。

据 1998 中国市场与媒体调查, 在全国 12 个城市中, 使用频率最高的前 3 种洗发水均来自宝洁。1998 年市场占有率为飘柔 19.1%、潘婷 15.6%和海飞丝 10.9% (资料来源: 凯博信数据库); 2003 年市场占有率为飘柔超过 30%、海飞丝 13%和潘婷 7.5%, 居前三名, 2003 年飘柔、海飞丝的顾客忠诚度居前两名 (资料来源: CNRS2003 年数据)。

### 1.5 竞争对手

联合利华、强生

## 1.6 宝洁的魅力

### **“Build from Within” Philosophy**

We are totally committed to building and developing our organization from within. We primarily recruit talented people at entry level with the intent of having a long-term productive relationship. Whenever we have vacancies at higher levels, we will fill them with someone from within the Company. In Greater China and the other parts of the world, almost all of our management employees joined the Company straight out of universities and colleges. They grew and developed together with the Company through the years. As such, we have a strong sense of belonging and pride in our workplace.

### **Best in Class Training System**

Your quest for learning need not end at graduation. At P&G, we build on your knowledge by providing a best in class training programme that is both challenging and enriching. Half of your training will be done on-the-job, while the other half will be delivered in vivid and engaging ways. As you grow with us, you'll gain invaluable and practical knowledge that empowers the way you work.

### **Long Term Career Development**

When you're on the road to success, it helps to know that your company is with you all the way. When you join us, we will entrust you with major clients and critical projects right from day one. We believe that the challenges you face will give you ample opportunity to prove and develop yourself.

### **Work Life Balance**

At P&G, we believe that work-life balance is just as important as your performance. From fruit stations to fitness clubs, days-off to "Work from Home" programmes, and special considerations for working mothers and family commitments, the company understands the need for balance. After all, happy employees are more productive, which translates to success for all.

### **High Ethical Standards**

Strong ethical standards lead the way we work and live. We believe that this shared responsibility for the common good is a form of respect we give to fellow human beings. We follow the law to the letter in all our operations, not only because we have to, but because we believe in always doing the right thing.

### **People-oriented Culture**

You have our guarantee: we treat our employees equally and embrace cultural diversity. Our performance based culture focuses on results, not on ethnic background, gender or political inclination. Rest assured, you will get the opportunity you deserve.

### **Competitive C&B**



Money is important. But it is not the only important thing in life. At P&G, aside from a competitive salary, you will enjoy benefits that come with being part of a multinational corporation. Furthermore, our "promote from within" principle means that your career will soar relative to your performance. Over and above the cash, P&G offers you career growth, business success and great friends. Can you get this experience anywhere else?

### **Work with Excellent Colleagues**

If there's one good reason to wake up and head to work everyday, it's the people. P&G staff is made up of people who are not only competent at what they do, they make great friends, too! Working with like-minded colleagues makes work more efficient and enjoyable. You can expect genuine trust and support from this closely knit family -- superiors, peers and subordinates alike

## **1.7 宝洁（P&G）的工作环境及员工发展**

### **一、工作环境**

工作地点：广东 北京 上海等地

职位介绍：管理培训生

### **二、员工发展**

#### **培训及项目特点**

宝洁非常重视每位员工的职业发展，并为此建立了一整套工作绩效评估、目标设定及审核、职业生涯规划体系。宝洁希望能够最大程度地发挥每个人的潜力，通过培训体系和教练辅导等方式为员工提供有力的支持，帮助他们达到自己的事业目标。宝洁公司的培训体系在业内很有名气。在美国总部，宝洁建立了培训学院。在中国，也有专门的培训学院。公司通过为每一个雇员提供独具特色的培训计划和极具针对性的个人发展计划，使他们的潜力得到最大限度的发挥。

在宝洁，最核心的培训不是课堂上的培训，而大多数是明确指定的直接经理对下属一对一的培养与帮助。宝洁认为，职业只是员工个人发展中一个比较核心的部分，不是全部，辅导员工的个人发展是最重要的。辅导要实现的，也不仅仅是员工与上司之间的协助或者师徒关系，“宝洁的价值观要求充分尊重每一位员工，既可以与上司分享自己的成果，也可以无所顾忌地向上司倾诉自己的困惑。”

宝洁中国公司 HR 经理 Cissy Zhou 说。宝洁很少采用试用期的方法，认为与员工的雇用合同就像一纸婚书，相互之间应该尽快进入角色，进行身份的认同。因此，除了一对一的辅导谈话外，宝洁还推行“早期责任”制度，即从加入公司的第一天起，就让新人开始承担起真正的责任，迅速进入状态。宝洁坚信，早期责任会让新人获得宝贵的实践经验，更快的成长。

## 福利

为了吸引和留住最优秀的人才，宝洁提供的福利薪酬待遇，在同行业中属于佼佼者。宝洁不断地调节薪酬系统，公司每年都做工资市场调查，以确保宝洁的工资和福利是具有绝对竞争力的，令表现优秀的员工得到相应的回报。宝洁除了为员工购买各种品类齐全保险外，更在中国推出“宝洁奖励股”及其他项目，以创造一种鼓励承担风险、提倡主人翁精神、激发创造性思维的宝洁新文化氛围。

## 员工感受

宝洁公司把人才视为公司最宝贵的财富。宝洁公司的一位前任董事 Richard Deupree 曾说：“如果你把宝洁的资金、厂房及品牌留下，把宝洁的人带走，宝洁的公司会垮掉，相反，如果你拿走宝洁的资金、厂房及品牌，而留下宝洁的人，十年内宝洁将重建一切。”无论在世界哪个地方，宝洁员工每天都在展示自己的聪明才智、创新精神和工作主动性。这一切都是宝洁业务发展的动力。宝洁历来重视招聘优秀人才。宝洁每年从各类优秀大学招聘具有强烈进取心、创造性，具备领导才能、出色分析能力，良好语言交流能力，并具有优秀合作精神的毕业生。员工进入公司后，宝洁同样重视员工的发展和培训。通过宝洁学院提供的正规培训以及工作中直接经理一对一的指导，宝洁员工得以迅速地成长。宝洁公司向员工提供世界一流水平的福利待遇。在历史上，宝洁是最早建立利润分享制度，使员工成为公司主人的先行者之一。此外，宝洁公司珍视多元化的员工队伍带给公司的不同观点和意见。宝洁坚信多样化能给公司带来更大的竞争优势，所以公司努力创造一种有利于集思广益的环境。最优秀的人才加上最好的培训发展空间以及开明的工作环境，这就是宝洁成功的基础。在中国，宝洁早在 1989 年--宝洁进入中国的第二年，就开始从各所优秀高等院校招聘员工。像其他宝洁分公司一样，宝洁相信在不远的将来，中国员工将领导本地公司，而且在全球宝洁公司担当重任。因此宝洁及其重视员工的培训和发展。从 1989 年开始，公司已培训出大批精明能干的本地员工。公司向员工提供各种各样的培训，包括：语言培训、电脑培训、管理技能和商业知识培训和部门专业技术培训。通过宝洁的海外培训计划，很多中国员工被派往其他宝洁分公司学习和工作。他们回来后，在公司各个部门担任着重要的职务。多元化的员工队伍。公司的“内部提升”政策给 5000 中国员工提供了广阔的职业发展机会。另外，中国宝洁力争确保向员工提供具有市场竞争力的工资和福利待遇。宝洁深信，公司的利益与员工的利益休戚相关。

## 第二章 宝洁校园招聘流程及应对策略

### 2.1 校园招聘流程总览(以 2008 校园招聘为例)

**宝洁 2008 校园招聘起始及截止日期：2007 年 9 月 10 日——2007 年 10 月 7 日**

宝洁 2008 校园招聘信息见：

[http://www.yingjiesheng.com/job/000/267/jobshow\\_812.html](http://www.yingjiesheng.com/job/000/267/jobshow_812.html)

宝洁校园招聘步骤：

1. 网上申请
2. 英才见面会（宣讲会）
3. 解难测试（PST）
4. 英语测试
5. 第一轮面试
6. 第二轮面试

### 2.2 网申及 Open Questions

宝洁公司的校园招聘网申系统采用的是国外的网申系统，不是 51job、chinahr、智联招聘等国内招聘网站。

宝洁网申系统名称	所属公司	服务器所在国家（可能有出入）	代表企业客户	备注【系统平台】
taleo.net	Taleo Corporation【美国纳斯达克上市公司：（Nasdaq:TLEO）】	美国	宝洁、Dow(陶氏化学)、摩根大通	Jsf/Java

**备注：**请勿使用 263,163,sohu 等的电子邮箱，建议使用 Gmail、yahoo 等邮箱，由于对教育网支持较差，在教育网进行网申的话建议采用代理网络或者到非教育网的外网进行网申。

[备注：摘自《》]

网申共分两个步骤：

**【1】**填写申请职位、教育背景、网申问题等

**【2】**回答 Success Drivers Assessment（即成功驱动力管理人员评估）。该在线评估题共有 65 道题目，提供多种语言版本。

**第一步：**

#### 2.2.1 填写申请职位、教育背景、网申问题等

这部分填写明细包括：

- Contact Information
- Education
- Resume / Attachments （[http://pg.sitebase.net/resume\\_builder/](http://pg.sitebase.net/resume_builder/) Plain Text Resume）
- Questionnaire 【备注：15 道问题】

- Confirmation
- Summary

### 【关于】Questionnaire

Please answer the following questions as accurately as possible.

**1.Are you legally eligible to work in China?**    Yes    No

**2. If you are a citizen of the People's Republic of China, please provide your National Identification Card Number. If not applicable, please type N/A in the textbox provided**

**3. What will be your highest degree level at the time you graduate?**

Doctoral degree or other equivalent advanced degree

Master degree

Bachelor degree

Other degree which is below Bachelor degree

**4. What were your academic results for all of your university school years combined?**

In the top 5%

In the top 10%

In the top 25%

In the top 50%

Not in the top 50%

**5. How many times, in total, were you president or leader of an organization, club, team, or committee while you were at school/university?**

None

Once

2-3 times

4-5 times

6-7 times

8 or more times

**6. Please write the name of each group and the position that you held. If not applicable, please type N/A in the textbox provided**

**7. Please indicate your most recent TOEIC test score.**

750 or above

600 — 749

500 — 599

Under 499

Have not taken the TOEIC test

**8. Please indicate your ability to communicate in English.**

Highest skills, close to native speakers  
 Able to conduct business but without total fluency  
 Some fluency, will require assistance to conduct business  
 No ability to communicate in English

**9. Which function in P&G would you like to apply to as your first choice? (Please note that you can only apply to those functions which are recruiting in your city and listed in our job description.)**

Customer Business Development  
 Consumer & Market Knowledge  
 External Relations  
 Finance & Accounting  
 Human Resources  
 Information & Decision Solutions  
 Legal  
 Marketing  
 Product Supply  
 Research & Development

**10. Which function in P&G would you like to apply to as your second choice? (Please note that you can only apply to those functions which are recruiting in your city and listed in our job description.)**

Customer Business Development  
 Consumer & Market Knowledge  
 External Relations  
 Finance & Accounting  
 Human Resources  
 Information & Decision Solutions  
 Legal  
 Marketing  
 Product Supply  
 Research & Development

**11. Which of the following describes your history with P&G or any of its subsidiaries? (Mark all that apply) 【备注：多选】**

I have previously applied with P&G or one of its subsidiaries  
 I have friends or relatives employed by P&G or one of its subsidiaries  
 I have previously been interviewed by P&G or one of its subsidiaries  
 I have previously been employed by P&G or one of its subsidiaries  
 I have had an internship/co-op with P&G or one of its subsidiaries  
 I have attended a P&G or one of its subsidiaries sponsored student program (seminar, holiday course, R&D management training course)  
 I have either previously worked or currently work at P&G or one of its subsidiaries in a contracted capacity (e.g., agency, consultant, contractor, temporary agency)

I do not have a history with P&G or any of its subsidiaries

**12. Please provide details. If not applicable, please type N/A in the textbox provided**

**13. Do you live with, or are you related to, anyone who works for a company that makes products like ours, such as health care products, beauty care products, household and industrial cleaning products, cosmetics and fragrances, pet food, food or paper products, or industrial chemicals, or to anyone who supplies products or services to P&G?**

Yes No

**14. If you answered "yes" to the question above, please explain the relationship and give the company name. If not applicable, please type N/A in the textbox provided**

**15. What is your gender? (Please note that our decision of employment is not concerned with the factors of gender, ethnicity, or age.)**

Female

Male

I prefer not to answer

---

**第二步：**

## **2.2.2 完成 Success Drivers Assessment（即成功驱动力管理人员评估）**

该在线评估题共有 65 道题目，提供多种语言版本。（备注：此评估由 Development Dimensions International, Inc 提供）

访问地址：

<https://www.identifythebest.com/PGSDAWT/aspscript/Main.asp?CurrentInstrument=500003&RegionCode=6554|-1|-1|-1|-1&SelSystem=1003|-1|-1|-1|-1&Section=1&ReqID=1003|-1|-1|-1|-1&CurrentPage=1&Session=vyhopZY1006200703132045967>

**1：在您的工作当中什么对您是最重要的？**

对未来形成一个清晰的理想图景

做被告知的事情

认清从前不可预料的机会

保持实际作风

让别人对您的工作感兴趣

**2：您有多经常教导或者培训团队成员？**

从未有过

1-2 次

3-4 次

5-6 次



7 次或更多

**3: 您将您的注意力更多集中于目前的问题还是未来的潜在问题?**

极大集中于目前

较多集中于目前

差不多既集中于目前也集中于未来

较多集中于未来

大大集中于未来

**4: 与其他人相比, 您有多经常因为在工作中想出好点子而受到表彰?**

比其他经常得多

比其他更为经常

与其他人差不多

不如其他人经常

比其他少得多

**5: 您的朋友或同事在多大程度上向您寻求建议?**

完全没有

较轻程度上

中等程度上

较大程度上

很大程度上

**6: 您的各学年综合成绩位置是怎样的?**

处于前 5%

处于前 10%

处于前 25%

处于前 50%

不处于前 50%

不知道并且不能估算

**7: 在过去, 您如何完成重要的工作?**

快速, 但是不介意重做

慢速, 但是全面

快速而全面

不知道

**8: 您有多经常在一项变革行动当中担任领导?**

很经常

经常

差不多对半

有时候

几乎没有

**9: 在过去的 6 个月当中您有多少次为完成某个重要的任务而通盘考虑过一项计划?**

从未有过

1 次

2 次

3 次

4 次或更多

**10: 您在多大程度上接受工作进程或者活动中的变化?**

极大程度上

较大程度上

中等程度上

较轻程度上

完全没有

**11: 在学校期间, 您有多少次参与制定一个团体 (诸如服务团体、部门、组织等) 的关键目标?**

从未有过

1 次

2 次

3 次

4 次或更多

**12: 在面临一个困难的决定的时候, 您所提出的第一个问题是什么?**

您有哪些选择?

您需要什么其它信息?

有哪些风险?

您的主要目标是什么?

您的资源是什么?

**13: 您认为以下各项当中哪些对于解决问题是最重要的?**

分析信息

准备好备用方案

充分了解情况

对所假定的观点提出挑战

能全面地看问题

制定创新性的解决方案

集中于关键性的问题

深入探究更多的信息

其它

**14: 与一般人相比, 总的来说您会如何评价您的领导能力?**

处于前 5%

处于前 10%

处于前 25%  
处于前 50%  
不处于前 50%  
不知道

**15: 您最擅长什么?**

将一个原创的想法进行最充分地发展  
改进别人的想法  
持续地寻求进行小的渐进式的改动来改进一个进程  
确保好的系统得到维护并且工作良好  
以新的方式重新运用他人的想法  
确保您在无论运用什么程序都得到一致良好的结果

**16: 与其他人相比, 您在压力下工作的时候应付干扰方面做得有多好?**

极大优于其他人  
优于其他人  
与其他人差不多好  
不如其他人好  
大大不如其他人

**17: 以下哪一项能够最好地描述您如何在您的专业领域中保持见多识广?**

阅读相关书籍/杂志/刊物/网站  
偶尔参与培训/讲座/会议  
积极参与一个专业团体  
参加学校课程  
在我的专业领域当中教授/指导其他人  
我不需要在我的专业领域当中保持见多识广

**18: 您在多大程度上让您的技能跟上当前的发展?**

极大程度上  
较大程度上  
中等程度上  
较轻程度上  
完全没有

**19: 当您犯错误的时候, 您通常的反应是什么?**

我试图忘掉它而继续前进  
我用它作为一个学习的机会  
对于任何一个我令他们失望的人, 我会向他们道歉  
我对错误进行分析以确定是否真的是我的过错

**20: 根据您目前或以往的职位当中, 以下哪一项陈述最能描述您运用知识或者技术来完成任务?**

要有协助才能完成我的专业领域中的任务

在我的专业领域中偶尔独立地完成任务  
 在我的专业领域当中独立地完成所有的任务  
 在我的专业领域当中指导他人如何完成任务  
 我从来没有工作过

**21: 与他人相比, 您有多经常被授予权力作出重要决策?**

比他人更为经常  
 与其他人差不多  
 不如其他人经常  
 我不确定

**22: 与处于类似发展水平的其他人相比, 您如何评价您在自己的专业领域表现的能力?**

处于前 5%  
 处于前 10%  
 处于前 25%  
 处于前 50%  
 不处于前 50%  
 不知道  
 我没有专业领域

**23: 在过去一年当中, 团队成员在多大程度上同您讨论他们的问题?**

完全没有  
 较轻程度上  
 中等程度上  
 较大程度上  
 极大程度上

**24: 其他人会如何描述您的工作质量?**

总是按时递交, 但是忽略了一些小的细节  
 有时候迟交, 但是所有的小细节都正确无误  
 有时候迟交而且忽略了一些小的细节  
 总是按时递交, 而且所有的小细节都正确无误

**25: 以下几项当中哪一项对于您与他人相处帮助最大?**

永远保持诚恳, 包括提出批评  
 按照别人喜欢受到对待的方式对待别人  
 在我正确的时候坚持我的立场  
 适当的时候做出妥协

**26: 您如何管理您的各种责任?**

在您的脑海中形成所有所需步骤的形象  
 确保所有所需的资源都已经齐备  
 在走到每一个步骤的时候都会担忧  
 随时都将您的目光关注在最高的目标上

以上均不是

**27: 您对于改进工序、服务或者产品方面的建议有多经常得到落实?**

很经常

经常

差不多对半

有时候

几乎没有

**28: 与其他人相比, 您有多经常发现/找到新的信息或想法并且将其运用到您的工作之中?**

比其他经常得多

比其他更为经常

与其他人差不多

不如其他人经常

我不确定

**29: 曾经与您共事的人会怎样评价您分析信息和作出建议的能力?**

优于其他人

与其他人差不多

不如其他人

我不确定

**30: 在过去, 当和他人共事的时候, 什么事情给您困扰最大?**

在压力之下变得烦躁

过分急于推进您的想法

为了一些小的错误过分批评他人

不做完您的工作

过分依赖他人来处理细节

**31: 在过去的一年当中, 您有多少次被授予一个项目, 因为它需要很快被完成?**

从未有过

1-2 次

3-4 次

5-6 次

7 次或更多

**32: 当组织一个工作团队的时候, 您选择的是那些:**

遵循指示的人

具有最多技术专长的人

互相合作的人

具有不同优势的人

和您思想类似的人

**33: 您在改变您所工作的团体的思维方面有效性如何?**

不很有效  
有一定效果  
很有效  
极为有效  
从来没有这样的机会

**34：以下哪种情况最好地描述您是怎样决策的？**

尽量花所有需要的时间去仔细考虑所有的信息  
使用在此时此刻可以获得的最好的信息  
考虑怎样最能节约成本  
考虑怎样最可能被他人所接受

**35：在您现在或者从前的工作当中，别人有多经常由于您的专业知识而向您寻求建议？**

完全没有  
不如询问其他人多  
与询问其他人差不多  
比询问他人更为经常  
总是问我

**36：您最喜欢解决什么样的问题？**

最难以确定症结所在的那些问题  
问题的症结已经清楚地界定，但是找到解决方案有困难  
失败的可能性很低的问题  
可以委派给别人的问题  
都不是，我比较喜欢不用去解决问题

**37：以下哪一种陈述能够最好地描述您通过与他人交往所实现的主要优势？**

帮助我从面临类似问题的人士那里学习  
让我对组织内部的政治关系有所了解  
帮助我更快地学习  
为我提供独特的视角  
没有为我提供任何优势

**38：以下的哪一项陈述能够最好地描述您是如何产生想法的？**

提出任何头脑中想到的主意  
同他人讨论最初的想法以获得反馈  
独立地根据实际的限制来评估想法  
直到肯定自己的想法会有用才和别人共享  
很少给别人提出革新性的想法

**39：在过去，您偏好以下哪一项？**

通过做很多不同种类的工作获得一个接触各种各样事物的机会  
有机会在某几个类别的工作当中做得极为出色  
以上均不是



**40：在您进行一项任务的时候，以下哪一项对您的干扰最大？**

- 必须完成别人的工作
- 在最后一分钟才收到工作布置
- 必须查找和修正别人的错误
- 在某项任务完成之前被调离
- 收到不完整或者不准确的指令
- 以上各项都不曾干扰到您

**41：您的上司或老师有多经常曾经夸奖过您的好主意？**

- 几乎没有
- 有时候
- 差不多对半
- 经常
- 很经常

**42：您在小组讨论当中说服他人接受您的观点方面的有效性如何？**

- 极为有效
- 很有效
- 有一定效果
- 不很有效
- 从来没有这样的机会

**43：在过去，当需要作出困难的决策的时候，您典型的做法是什么？**

- 自己作决定
- 向同事询问建议，然后作出决定
- 向同事询问建议，然后按照大多数的意见行事
- 向专家询问建议，然后作出决定
- 请您的上司作出决定

**44：在给定一个项目截止日期的时候，您最可能做什么？**

- 立即着手进行项目工作
- 花一些时间想一想该项目需要多久，然后再据此做出计划
- 在截止日期前的一星期才开始进行项目工作，因为您忙于其他项目
- 如果您的时间很紧，要求延长截止日期

**45：以下各项您最喜欢哪一项？**

- 一次做一件事情
- 一次同时做两三件事情
- 一次同时做很多事情

**46：您觉得以下哪一项在工作中是最不吸引人的？**

- 每天保持一个紧密、有计划的时间表
- 很多工作日的晚上加班一两个小时

只要有需要就得在周末工作  
 绝大多数时间自己工作  
 绝大多数早晨很早开始工作  
 几乎每个星期工作都超过 50 个小时  
 从底层做起，慢慢爬上高层

**47：以下哪些对于您更加重要？**

作出决策并将事情继续下去  
 不论花多长时间都要做出正确的决定  
 在作出正确决定和快速作出决定之间取得平衡  
 在所有的决定当中取得团体的凝聚性  
 取得一个您知道您能够达到的协议

**48：在一个公司当中做成事情最重要的是什么？**

公司的规章和程序  
 如何决策  
 公司的目的/使命  
 非正式的组织如何运作

**49：当需要作出一项重要决策的时候，您作出决定的意愿有多大？**

比他人的意愿大得多  
 比他人的意愿大  
 与其他人差不多有同样的意愿  
 不如其他人的意愿大

**50：您怎样将工作中的想法付诸实践？**

通过运用我的专有特长  
 通过消除障碍  
 通过耐心  
 通过行为决断  
 通过确保每个人都投入到对前景的构想中

**51：根据您所共事过的他人的看法，您在多大程度上对您的工作负起责任？**

极大程度上  
 较大程度上  
 中等程度上  
 较轻程度上  
 完全没有

**52：您是否曾经：（请标注所有适用项目）**

免费指导学生准备考试  
 收费指导他人  
 组织一个学习小组  
 参与一个学习小组

组织一个团体项目  
以上均没有

**53: 以下是人们在做出职业选择的时候有时会想到的。请通读这一清单，并指出每一项对于您个人有多重要。**

1 = 非常重要 2 = 比较重要 3 = 不重要

成为其他人的经理	1	2	3
有机会取得快速的升职	1	2	3
不受干扰地工作	1	2	3
为一个能供提供长期就业的稳定的公司工作	1	2	3
可以得到额外的，直接同您的业务成功挂钩的薪酬	1	2	3
有决策权	1	2	3

**54: 您在上学期间总共有多少次曾经担任某组织、俱乐部、团队或委员会的主席或领导人？请写出每一个团体的名称和您所担任的职务。**

无  
一次  
两三次  
四五次  
六七次  
八次或更多

请列出每一个团体的名称和您所担任的职务。  
如果不适用，请在所提供的文字框中输入 N/A。  
请把您的回答限制在 4000 字以内。

**55: 在上学期间，您有多少次担当辅导员、导师或者指导员？**

0 次  
1 次  
2-3 次  
4-5 次  
6-7 次  
8 次或更多

请描述。  
如果不适用，请在所提供的文字框中输入 N/A。  
请把您的回答限制在 4000 字以内。

**56: 您在校期间做过以下哪些事情？（请标注所有适用项目）**

完成一个为天才学生专门开设的特殊学位课程  
考入一个只接受最优秀学生的大学  
由于学术成绩而受到表彰  
由于出勤表现而受到表彰

曾经在不止一所大学就学  
作为成绩最优秀的学生之一受到表彰  
以上均没有

如果您选择“由于学术成绩而受到表彰”，请描述：

如果不适用，请在所提供的文字框中输入 N/A。

请把您的回答限制在 4000 字以内。

如果您选择“作为成绩最优秀的学生之一受到表彰”，请描述：

如果不适用，请在所提供的文字框中输入 N/A。

请把您的回答限制在 4000 字以内。

**57：请评价以下对您的描述是否准确**

1 = 非常不准确 2 = 有些不准确 3 = 既不是准确也不是不准确 4 = 有些准确 5 = 非常准确

希望在一个不同的国家居住一段时间	1 2 3 4 5
喜欢解决复杂的问题	1 2 3 4 5
天生有影响别人的才能	1 2 3 4 5
尊重他人的意见	1 2 3 4 5
主动发起行动	1 2 3 4 5

**58：请评价以下对您的描述是否准确**

1 = 非常不准确 2 = 有些不准确 3 = 既不是准确也不是不准确 4 = 有些准确 5 = 非常准确

保持现状	1 2 3 4 5
有时候在别人开口之前就知道他们要说什么	1 2 3 4 5
能够注意细节	1 2 3 4 5
面对不断变化的工作目标感到难办	1 2 3 4 5
发挥自己的优势	1 2 3 4 5

**59：请评价以下对您的描述是否准确**

1 = 非常不准确 2 = 有些不准确 3 = 既不是准确也不是不准确 4 = 有些准确 5 = 非常准确

能够想出另一种解决办法	1 2 3 4 5
把计划付诸行动	1 2 3 4 5
相信绝大多数人会利用您，如果您让他们这么做	1 2 3 4 5
让人们开始朝同一个目标工作	1 2 3 4 5
不为他人花费时间	1 2 3 4 5

**60：请评价以下对您的描述是否准确**

1 = 非常不准确 2 = 有些不准确 3 = 既不是准确也不是不准确 4 = 有些准确 5 = 非常准确

做事情领先他人一步	1 2 3 4 5
如果我坚信某事，我会坚持自己的立场	1 2 3 4 5
即使在不熟悉的情况下也会感到安心	1 2 3 4 5
不将事情做到底	1 2 3 4 5
工作只要过得去就可以了	1 2 3 4 5

**61：请评价以下对您的描述是否准确**

1 = 非常不准确 2 = 有些不准确 3 = 既不是准确也不是不准确 4 = 有些准确 5 = 非常准确

直接面对问题	1 2 3 4 5
很容易气馁	1 2 3 4 5
有时候由于我的工作方法缺乏纪律而受到批评	1 2 3 4 5

**62：您的一些远方亲戚朋友告诉您联系他们最好的办法是打电话。而您在家里没有长途电话服务，同时您也相信您的很多同事都大量使用公司长途电话服务进行私人联系。您知道打长途电话会对公司造成额外的开销。此时，您最有可能怎么做？**

使用公司长途电话服务打私人电话，但仅限于工作时间以后。

询问您的经理是否可以这样使用公司电话。

您相信办公室里的其他人也大量使用公司长途服务打私人电话，那么您也会这么做。

买一张长途电话卡以满足您朋友和家人的愿望。

**63：您是唯一从事办公用品订购的人，并且负责您所在小组办公用品的预算。您需要一些办公用品在家里私用，同时可以通过您公司的采购账户以较便宜的价格买到。这些用品的开销在预算上不会被反映出来。此时，您最有可能怎么做？**

用您公司的预算订购这些用品并带回家。

询问您的经理您可否订购这些用品并且自己支付。

不订购这些物品，因为这个账户仅限于订购与业务相关的物品。

午餐的时候随意地询问其他同事他们会怎么做。

**64：您的一位同事在工作的时候拷贝公司软件并带回家，这在您所在地区是违反公司政策的。同样，您也需要该软件用于私人目的，但是难以积攒足够的钱来购买它。此时，您最有可能怎么做？**

询问小组中的其他同事拷贝软件是否是一种常规行为。

跟您的经理讨论此事，并询问您是否也可以拷贝该软件用于私人目的。

自己拷贝该软件。

联络您的 IT 代表寻求指导。

**65：您的工作团队正在讨论何时销售一种新产品。每个人，包括您的老板，似乎都同意此产品应该在本月之内提供给顾客。您知道老板不喜欢公开的不同意见。但是，您有点担心，因为调研部门的一项最新报告指出，此产品有潜在的安全问题。此时，您最有可能怎么做？**

试图理解为什么大家都想在本月之内把产品提供给顾客。也许您的担心有误。

提出您对产品的担忧并解释为什么您相信要关注这一安全问题。

支持别人想做的，这样大家都对团队感觉良好。  
把担忧闷在心里。

**66: 您在哪个国家或地区生活时间最长？如果您申请在加拿大工作，请不要回答此问题。**

## 2.3 英才见面会（宣讲会）

通过网上测试的同学将会电话通知具体时间和地点，会向大家详细介绍各个部门，如何申请部门。请已经参加过托业 TOEIC 考试的同学把托业考试证书带到见面会场，交给 TOEIC 公司。只要通过了托业考试并经过托业公司认可的同学将不需参加我公司安排的托业考试。

宝洁的校园招聘介绍会程序一般如下：播放招聘专题片，宝洁公司招聘负责人详细介绍公司情况；招聘负责人答学生问，发放宝洁招聘介绍会介绍材料。

宝洁公司会请公司有关部门的副总监以上高级经理以及那些具有校友身份的公司员工来参加校园招聘会。通过双方面对面的直接沟通和介绍，向同学们展示企业的业务发展情况及其独特的企业文化、良好的薪酬福利待遇，并为应聘者勾画出新员工的职业发展前景。通过播放公司招聘专题片，公司高级经理的有关介绍及具有感召力的校友亲身感受介绍，使应聘学生在短时间内对宝洁公司有较为深入的了解和更多的信心。

## 2.4 解难测试（PST, Problem Solving Test）

### 什么是解难测试（PST）？

解难能力测试采用宝洁全球通用试题中文版，主要是考察数学计算和语文阅读，都是与商务有关的内容，难度不大，但是题量和计算量很大，必须快速完成每一道题。试题分为五个部分，共 50 小题，限时 65 分钟，全为选择题，每题五个选项。

#### ◆第一部分：读图题(约 12 题)

题目给出 A, B, C 三家公司 15 年中各自销售成本占销售额的百分比曲线，读此曲线回答问题。各题目运算简单，有单就某公司情况提问，如 A 公司有几年其销售成本占销售额的百分比高于 40%；有就三家公司或其中两家综合提问，如三家公司间销售成本占销售额百分比之差小于 15% 的共有几年？等等。

#### 此部分考核要点：

1. 对图形(曲线)的敏感程度；
2. 思维清晰程度；
3. 最基本数学概念；
4. 科学思维方法；
5. 运算准确性。

#### ◆第二和第五部分：阅读理解(约 15 题)

阅读两篇文章，一篇是有关遥感技术的，属工科类；一篇是有关产品创新与市场反应的，可归为经济类。出题方式类似于鹰语的阅读题目，阅读文段给出了行号。题目大致有关于某句话的理解，关于某几行的概括，全篇大意概括，选出不正确的说法，找出某大意所对应的文段等。若英语六级阅读能上 32 分的同学，可轻松应付此题。

#### 此两部分考核要点：

1. 速读；
2. 抽象概括能力；



3. 洞察力是否敏锐。

◆第三部分：计算题(约 12 题)

此部分题目所需数学知识为森林王国学生初中水平。所有题目均为实际商业模型，运算量不大。其中涉及较多的为比率问题。比如：已知某项工作由甲完成 26%，乙完成 13%，剩下的由丙完成。甲完成的比乙多 390 件，问丙完成了多少件。又如已知德国马克与欧元的汇率，又知美元与德国马克的汇率，求美元与欧元的汇率。题目中亦有涉及多家公司间的计算，但由于题干指向明确，比之读表与读图题而言简单许多。

此部分考核要点：

1. 基本数字运算能力；
2. 速算能力；
3. 分析能力。

◆第四部分：读表题(约 12 题)

此部分给出一个表格，记录 7 家公司一年间月销售额情况。其提问方式与读图题类似，但数据量大得多。其中最难的如问 A 与 B 公司平均销售额共有几个月高于 D 公司的 15%。

此部分考核要点：

1. 细致程度(数据繁多，对行对列极易看错)；
2. 对数字的敏感程度(能迅速判清各数间大略的百分比关系)；
3. 趋势感(能分析出数字大体发展趋势)。

整套题考核要点：

1. 自信心(对每个做过的题目有绝对的信心，几乎没有时间检查改正)；
2. 效率(题多时间少)；
3. 思维灵活(题目种类繁多，需立即转换思维)；
4. 承压能力(解题强度较大，65 分钟内不可有丝毫松懈)；
5. 迅速进入状态(考前无读题时间)；
6. 成功率(凡事可能只有一次机会)；

整套试题时间分配建议：读图和读表题共占 40 分钟，阅读题共占 15 分钟，计算题 10 分钟。

答题技巧

一，记住，带上一把透明的带刻度直尺，就是我们中学时用的普通直尺，对做图表题会有帮助。

二，答题时不要想得很复杂，题目不像中国的那种题目有陷阱的，她的题目是不设“坑”的，所以要自信，答题要快！

三，答题时不要按顺序答题，先做后面简单的小计算应用题，然后作阅读理解，最后做图表；速度上，前面要快，阅读中速，图表慢速。

总结：一般来说我们的同学都答对 33-39 道题左右，所以不必紧张，也不能紧张，思路要清晰，按自己的节奏，带着紧迫感答题。计算器可以先带上根据自己的情况选择使用。

## 附：PST 解难测试考试样题（英文原版）

著作权版权归 Andreea Beutel 所有

### PRACTICE EXERCISES FOR PROBLEM SOLVING TEST PURPOSE

This is provided to help you understand the rules for answering the Problem Solving Test by:

1. Telling you about important features of the test.

2. Giving you suggestions and strategies that can help when you answer it
3. Giving you practice on questions similar to the actual test.

### **FEATURES OF PROBLEM SOLVING TEST**

There are three types of questions which require critical thinking and analytical skills:

Number of Questions

Understanding data presented in tables or graphs 23

Understanding written paragraphs 18

Solving math problems 9

50 Total

You will have 65 minutes to answer the 50 questions. You are allowed to use a calculator, although one is not required. You should use a pencil so you can erase to change an answer.

Every question has five possible answers from which you must choose the most correct answer. You will not have to write any essays. You will simply mark ONE of the five answers which will be labeled A, B, C, D, E.

During the actual test, you will mark your answers on a special answer sheet separate from the questions. If you mark more than one answer to a question, it will NOT be counted as correct. If you change an answer, it is important to erase your first answer so it does not appear that you have marked more than one answer.

### **SCORING**

Each correct answer adds one point to your score. Points are NOT taken off if you mark an incorrect answer. You should try to score as many points as you can.

### **SUGGESTIONS TO GET BEST RESULTS**

Recent research has indicated that the following practices can lead to better scores on Problem Solving Tests, including some you should do, and some you should not do.

#### **Things you should do to score well on a Problem Solving Test:**

- (一) Determine clearly the nature of the question before looking at the answer choices.
- (二) Work as fast as possible with reasonable assurance of accuracy: do not lose time on a question you do not understand.
- (三) Eliminate answers from consideration that you know are incorrect and choose from among the remaining answers.
- (四) Mark an answer to every question, even if you have to guess.
- (五) Use time remaining after completion of the test to reconsider answers.

#### **Things you should not do in answering a Problem Solving Test:**

- (一) Do not read slowly and carefully through the entire test before you start working.
- (二) Do not spend time verifying questions you have already answered until you have answered every question.
- (三) Do not spend time considering an answer that is not one of the five answer choices.

### **PRACTICE QUESTIONS**

Here is an example question with the correct answer marked as it should be on the answer sheet:

### EXAMPLE QUESTION ANSWER SHEET

**1. A truck travels at the rate of 80 kilometers per hour. How much distance will it travel in 30 minutes?**

- A. 80 kilometers B. 240 kilometers C. 40 kilometers D. 30 kilometers  
E. None of the above

EXAMPLE EXPLANATION  
30 minutes is one half of an hour, so a truck going 80 kilometers per hour will travel 40 kilometers in half an hour. Answer C is colored in to indicate the correct answer.

You will now have 25 questions to do as practice. Try to answer all of the questions in 30 minutes. Try to get the best score you can by practicing the suggestions to skip a question, or to guess, to save time.

When you are ready, go to the next page and answer the practice questions as quickly as you can. Write the time when you start below. When you are finished, write the time below and determine the total amount of time used. This will give you an idea of whether you are working as quickly as you will need to do on the actual test.

### PRACTICE QUESTIONS

Mark your answers on the attached ANSWER SHEET.

TABLE 1

AMOUNT OF INCOME IN CERTAIN INDUSTRIES (in billions of dollars)

INDUSTRY	YEAR 1	YEAR 2	YEAR 3	YEAR 4	YEAR 5
Agriculture	22	26	26	30	51
Communication	14	17	18	20	21
Construction	36	43	47	52	57
Finance and Real Estate	78	90	100	108	118
Manufacturing	213	218	226	253	287
Transportation	27	30	33	36	40

**1. Which industry had the largest increase in the dollar amount of income from Year 1 to Year 2?**

- A. Agriculture B. Construction C. Finance and Real Estate D. Manufacturing E. Transportation

**2. Which industry had the smallest increase in the dollar amount of income from Year 1 to Year 5?**

- A. Agriculture B. Construction C. Finance and Real Estate D. Manufacturing E. Transportation

**3. Which industry experienced the largest percentage increase from Year 3 to Year 4?**

- A. Agriculture B. Communication C. Construction D. Finance and Real Estate E. Manufacturing

**4. Which industry experienced the least percent change from Year 1 to Year 4?**

A. Agriculture B. Communication C. Construction D. Manufacturing E. Transportation

**5. For which industry was there the least consistent increase in income over the period of time covered by the table?**

A. Agriculture B. Construction C. Finance and Real Estate D. Manufacturing E. Transportation

**6. If the trend in the Transportation industry were to continue, its income for Year 6 would most likely be about**

A. 42 billion dollars B. 44 billion dollars C. 46 billion dollars D. 48 billion dollars  
E. 50 billion dollars

**7. In which of the following instances has the first type of industry named consistently had an income about half that of the second?**

A. Agriculture; Finance and Real Estate B. Communication; Agriculture C. Construction; Finance and Real Estate  
D. Finance and Real Estate; Manufacturing E. Transportation; Communication

**8. In how many instances did a type of industry make a gain of 10% or more over the previous year listed?**

A. 1 - 4 B. 5 - 8 C. 9 - 12 D. 13 - 16 E. 17 - 20

**9. The type of industry showing the steadiest rate of growth in income during this period was**

A. Communication B. Construction C. Finance and Real Estate D. Manufacturing  
E. Transportation

**10. In which one of the following groups did all three types of industry increase their respective incomes by most nearly one-third from Year 1 to Year 3?**

A. Agriculture; Communication; Transportation  
B. Agriculture; Communication; Construction  
C. Communication; Construction; Transportation  
D. Construction; Finance and Real Estate, Transportation  
E. Communication; Construction; Finance and Real Estate

**11. Which one of these types of industry experienced the least percent change from Year 1 to Year 4?**

A. Agriculture B. Communication C. Construction D. Manufacturing E. Transportation

**12. Among the following, the greatest percentage increase in income occurred for**

A. Agriculture between Year 3 and Year 4  
B. Communication between Year 2 and Year 3  
C. Construction between Year 1 and Year 2  
D. Finance and Real Estate between Year 4 and Year 5  
E. Manufacturing between Year 3 and Year 4

A personnel department should first of all think of itself as a Research group. The research I am thinking of is a questioning of personnel techniques, a re-examining of accepted procedures. It is searching for facts and anticipating future developments. It is thinking about your job and exploring new ways of carrying it Out.

Secondly, a personnel department should equip itself with the knowledge and experience which will enable it to advise top management on personnel policies and, when appropriate, to draw management's attention to the employee relations implications of contemplated courses of action.

Third, personnel people should work closely with line management in developing guidelines and procedures which will help the operating people carry out their responsibilities in the employee relations area. Such guides will put the specialized skills which personnel people have at the disposal of the line managers without removing the essential day-to-day contact they should have with their own people.

Finally, the personnel department should perform a review or survey function. Are personnel policies and programs being administered correctly? Are there particular problems which make modifications necessary? Are the programs accomplishing what they were intended to accomplish? Should changes be made to strengthen them? These are some important questions that a review function can help answer.

**13. Which two personnel functions described in the passage appear to have the most in common?**

- A. Research and advisory B. Research and review C. Advisory and review
- D. Procedure and review E. Research and procedure

**14. "they" in line 31 refers most clearly to**

- A. "personnel department" in lines 12-13 B. "top management" in line 15
- C. "guidelines and procedures" in lines 23-24 D. "personnel people" in lines 28-29
- E. "line managers" in line 30

**15. The questions posed in the last paragraph are ones which are to be answered primarily through**

- A. foreseeing possible developments B. effective communication with employees
- C. critical evaluation D. conscientious application of policies
- E. provision of flexibility in approaches

**16. Why does the author regard the day-to-day contact referred to in line 31 as "essential"?**

- A. This is needed to search for facts and anticipate developments.
- B. This is important for advising top management.
- C. This forms the basis for developing guidelines and procedures.
- D. This is basic for knowing that policies and programs are administered properly.
- E. The author does not clearly say why.

**17. In line 27, the function of the sentence beginning "Such guides..." is that of**

- A. providing a rationale. B. emphasizing a point. C. indicating an analogy. D. adding details.
- E. presenting evidence.

**18. All of the following are clearly indicated by the author as important for a personnel department to be effective except**

- A. looking ahead to see what will be needed in the future.
- B. seeking to find new and better ways for handling personnel matters.
- C. giving counsel to high-level managers on matters of personnel policy.
- D. having day-to-day contacts with people in the various line departments.

E. looking for new ways to make one's job more effective.

**19. The main point of the first paragraph is that members of a personnel department should**

A. think about their jobs so they become as productive as possible.

B. have a certain kind of orientation in their work.

C. produce facts rather than rely on hunches.

D. re-examine accepted personnel techniques and procedures.

E. emphasize anticipation of future developments.

**20. The normal selling price of a case of soap is \$10.00. During a special sale, the price was reduced by 10%. (Note: 10% means 10 percent.) This sale price was 20% greater than the cost to produce a case of soap. How much did it cost to produce a case of soap?**

A. \$9.00 B. \$8.00 C. \$7.50 D. \$7.00 E. \$6.50

**21. A picture on a page was reduced on a copier to 60% of its original size, and this copy was then reduced by 20%. What percent of the size of the original picture was the final copy?**

A. 12 B. 20 C. 40 D. 48 E. 52

**22. In a certain department, 15% of the females and 25% of the males are working on a project. 60% of the department is female. What percent of the department is working on the project?**

A. 12 B. 19 C. 40 D. 48 E. One cannot tell from the information given.

**23. The total cost for five items of repair work on a car was \$195. Overhaul of the carburetor cost twice as much as the tune-up, brake pads cost one-third as much as the carburetor overhaul, and alignment and wheel balancing each cost one-third as much as the tune-up. What did the tune-up cost?**

A. \$30 B. \$45 C. \$60 D. \$90 E. One cannot tell from the information given.

**24. A certain preparation consists of liquids x, y, and z in the proportion 5:2:**

**1. How many gallons of the preparation can be made from a stock of materials consisting of 25 gallons of x, 20 gallons of y, and 8 gallons of z?**

A. 25 B. 40 C. 80 D. 53 E. 50

**25. A product costing 60 cents per unit to produce had been selling at the average rate of 1,200,000 units per month. After the product was improved, sales increased to an average of 2,000,000 units per month. However, the new product cost five percent more to produce. If the manufacturer's selling price in each instance was 75 cents per unit, what was the manufacturer's added profit per month with the newer product?**

A. \$20,000 B. \$60,000 C. \$200,000 D. \$240,000

E. One cannot tell from the information given.

## 2.5 英语测试-TOEIC（托业）试题

宝洁的英语测试采用的是 TOEIC（托业）试题。

TOEIC - Test of English for International Communication（国际交流英语测评）。是针对在国际工作环境中使用英语交流的人们的英语能力的测评。每年在 60 多个国家有近



五百多万人次参加 TOEIC 考试, 5000 多家国际化的公司或机构承认并使用 TOEIC 考试成绩。因为 TOEIC 考试能对人们使用英语进行交流的能力做出公正客观的测量, 所以它成为当今世界上顶级的职业英语能力测评。美国教育考试服务处 (ETS) 在 1979 开发了 TOEIC 考试, 多年过后, TOEIC 考试已经被 60 多个国家采用并迅速成为评估商业英语能力的标准。

宝洁的托业考试题型难度略比当前的托业考试题目稍易。

熟悉托业考试的格式和时间安排:

TOEIC 考试是单项选择的纸笔考试, 考试时间为 2 个小时, 共 200 道题, 分成听力和阅读两大部分, 分开计时。

听力理解部分: 共 100 道题, 45 分钟, 分为 4 类问题, 由盒式录音带给出。你将听到各种由英语录制的陈述, 问题, 简短对话和短文, 然后你根据听到的内容回答问题。

第一类问题: 图片 二十道题 (四选一)

第二类问题: 问题与回答 三十道题 (三选一)

第三类问题: 简短对话 三十道题 (四选一)

第四类问题: 简短文章 二十道题 (四选一)

阅读部分: 共 100 道题, 75 分钟, 包括 3 类问题。你将看到各种资料, 然后根据给出的资料按照自己的速度回答问题。

第五类问题: 完成句子 四十道题 (四选一)

第六类问题: 错误识别 二十道题 (四选一)

第七类问题: 阅读理解 四十道题 (四选一)

TOEIC 是用以评价一个人专业工作上所需的英语能力的考试, 是一个参考值, 而非为某种课程特别设计, 因此, 其考分没有及格与不及格之分。TOEIC 的考分从 10 分到 999 分, 考生究竟要达到哪个标准才算合适, 完全由公司或企业方按照职位要求来定。例如, 一家跨国公司要招收一名清洁工, 那么应聘者的 TOEIC 成绩可能只要求达到 20 分, 因为他们的工作不需要很高的英语交流能力, 而如果该公司招收的是市场部经理, 那么可能要求应聘者有高达 900 分的 TOEIC 成绩。下面一组分数大致说明 TOEIC 考试分数及其相关水平:

805--900 优秀

655--804 高级

555--654 中高级

405--554 高级偏下

305--404 高级起步者

205--304 起步者

10--204 低级起步者

宝洁 TOEIC 最低录取线每年约为 650 分, 录取的新员工平均分为 750 分。

## 2.6 解难测试和托业考试的分数线问题

所有资讯均来自网络, 正确性请读者自己判断。

【备注】分数为最低分数线, 构成为: 解难测试分数/托业分数

部门名称	2000 年	2001 年	2002 年	2003 年	2004 年	2005 年
MKT 市场部	25/500	25/550	25/650	25/650	25/700	35/750
CBD 销售部	25/500	25/550	25/600	25/600	25/650	25/700
CMK 市研部	25/500	25/550	25/650	25/650	25/700	35/750
HR 人事部	25/500	25/550	25/600	25/600	25/700	25/750



F&A 财务部	25/500	25/550	25/600	25/600	25/700	35/700
PS 生产部	25/500	25/550	25/600	25/600	25/650	25/700
IT 电脑部	25/500	25/550	25/600	25/600	25/650	25/700
ER 外联部	25/500	25/550	25/600	25/600	25/650	25/750

## 2.7 专业技能测试

专业技能测试并不是申请任何部门的申请者都需经过该项测试，它主要是考核申请公司一些有专业限制的部门的同学。这些部门如研究开发部、信息技术部和财务部等。宝洁公司的研发部门招聘的程序之一是要求应聘者就某些专题进行学术报告，并请公司资深科研人员加以评审，用以考察其专业功底。对于申请公司其他部门的同学，则无须进行该项测试，如市场部、人力资源部等。

## 2.8 第一轮面试

宝洁的面试分两轮。第一轮为初试，一位面试经理对一个求职者面试，一般都用中文进行。面试官通常是有一定经验并受过专门面试技能培训的公司部门高级经理。一般这个经理是被面试者所报部门的经理，面试时间大概在 30—45 分钟。

参加第一轮面试：

时间：10 月底左右

请带上学生证，在通知你面试时间前 15 分钟提前到达面试地点。

## 2.9 第二轮面试

通过第一轮面试的学生，宝洁公司将出资请应聘学生来广州宝洁中国公司总部参加第二轮面试，也是最后一轮面试。为了表示宝洁对应聘学生的诚意，除免费往返机票外，面试全过程在广州最好的酒店或宝洁中国总部进行。

第二轮面试大约需要 60 分钟，面试官至少是 3 人，为确保招聘到的人才真正是用人单位(部门)所需要和经过亲自审核的，复试都是由各部门高层经理来亲自面试。如果面试官是外方经理，宝洁还会提供翻译。

第二轮面试即为终面，之后为录用阶段。最终录取结果将单独通知本人，并与校方联系有关毕业分配之事宜。不招收自费生、代培生、大专生，定向生及无法毕业或受到过学校处分的学生。通过最后一轮面试的同学还需通过体检才能成为宝洁正式员工。

## 第三章 宝洁面试流程、面试经典八大问题及面试经验

### 3.1 宝洁面试流程

宝洁的面试过程主要可以分为以下 4 大部分：

第一，相互介绍并创造轻松交流气氛，为面试的实质阶段进行铺垫。

第二，交流信息。这是面试中的核心部分。一般面试人会按照既定 8 个问题提问【见本章 3.2 节】，要求每一位应试者能够对他们所提出的问题作出一个实例的分析，而实例必须是在过去亲自经历过的。这 8 个题由宝洁公司的高级人力资源专家设计，无论您如实或编造回答，都能反应您某一方面的能力。宝洁希望得到每个问题回答的细节，高度的细节要求让个别应聘者感到不能适应，没有丰富实践经验的应聘者很难很好地回答这些问题。

第三，讨论的问题逐步减少或合适的时间一到，面试就引向结尾。这时面试官会给应聘者一定时间，由应聘者向主考人员提几个自己关心的问题。

第四，面试评价。面试结束后，面试人立即整理记录，根据求职者回答问题的情况及总体印象作评定。

在宝洁公司的招聘体制下，聘用 1 个人，须经所有面试经理一致通过方可。若是几位面试经理一起面试应聘者，在集体讨论之后，最后的评估多采取 1 票否决制。任何 1 位面试官选择了“拒绝”，该生都将从面试程序中被淘汰。

### 3.2 宝洁面试经典八大问题（附答案范例）

宝洁公司在中国高校招聘采用的面试评价测试方法主要是经历背景面谈法，即根据一些既定考察方面和问题来收集应聘者所提供的事例，从而来考核该应聘者的综合素质和能力。

宝洁的面试由 8 个核心问题组成。宝洁公司招聘题号称由高级人力资源专家设计，无论您如实或编造回答，都能反应您某一方面的能力。核心部分的题如下：

Please provide concise examples that will help us better understand your capabilities.

**1、Describe an instance where you set your sights on a high/demanding goal and saw it through completion.**（请你举 1 个具体的例子，说明你是如何设定 1 个目标然后达到它。）

**Demanding Goal:** To design a musical and dramatic show to celebrate the centennial Anniversary of Tianjin University.

The person who reaches this goal: Chairman of Tianjin University Student Union  
What I learned from this observation: It is not necessary for a true leader to be an expert in such or such field of his career. But he must possess the charismatic and the capacity to drive different people, who have diverged opinions, or even conflicting interests, to proceed together to the same organizational goal.

**2、Summarize a situation where you took the initiative to get others on an important task or issue, and played a leading role to achieve the results you wanted.**（请

举例说明你在 1 项团队活动中如何采取主动性，并且起到领导者的作用，最终获得你所希望的结果。)

The activity I initiated: To organize a group to sing English anthems on Christmas Eve, visit all dormitories in university and send Christmas gifts on behalf of our English Association

The desired result: To broaden the students' horizons about Western culture.

My leading role: Combine the representatives' suggestions with my idea and draw the decision on:

\*What songs to play?

\*Who could attend the choir?

\*Which spots we performed on?

The result: Many students said that they felt the warmth we sent to them and they hoped we would hold such activities next Christmas.

**3、Describe a situation where you had seek out relevant information, define key issues, and decide on which steps to take to get the desired results.** (请你描述 1 种情形，在这种情形中你必须去寻找相关的信息，发现关键的问题并且自己决定依照一些步骤来获得期望的结果。)

Background: I organized the first activity after the establishment of the Management School English Association.

The desired result: To help the freshmen and the sophomores with their English while publicizing our group.

Key issue:

\*What aspect of the students' English abilities needed refining? Relevant Information:

\*What kind of entertainment was popular among students and also offered chances for them to learn English most effectively?

\*Which foreign teacher was suitable for this position?

\*When was our member free? \*Which place was convenient for most attendance?

\*Other related factors, such as the availability of facilities and the layout of the spots.

**4、Describe an instance where you made effective use of facts to secure the agreement of others.** (请你举 1 个例子说明你是怎样通过事实来履行你对他人的承诺的。)

Background: I advanced a plan to found an English Garden in collaboration with fraternal association in neighboring university.

The disagreement:

\*The authority of our school may dissent.

\*The cost was expensive, and we had no enough human resource to carry on this project.

\*There were too many English corners. Another one was unnecessary. The facts I made use:

\*Our dean approved this proposal.

\*Our partner was willing to provide financial assistantship. And our members volunteered to design the details of the plan and implement it.

\*The poll showed that the current English corners did not meet the students' requirement and lacked uniqueness. The result: Others were convinced and we founded the English Garden successfully.

**5、Give an example of how you worked effectively with people to accomplish an important result.** (请你举 1 个例子, 说明在完成 1 项重要任务时, 你是怎样和他人进行有效合作的。)

Background: In the military training, we hold a Military Songs Competition.

Working procedure:

Design: I cooperated with my colleagues to figure out the climax of the performance, the musical accompaniment of the songs and the whole arrangement of the narrative poem.

Rehearsal: I worked together with those who were in charge of the lights, sounds and scenes to create the perfect artistic effect.

On stage: I reminded my fellows with gestures and eye expressions. Also, we coped with an emergency coherently.

The result: Our military team won the second prize in this competition.

**6、Describe a creative/innovative idea that you produced which led to a significant contribution to the success of an activity or project.** (请你举 1 个例子, 说明你的 1 个有创意的建议曾经对 1 项计划的成功起到了重要的作用。)

Activity: To hold the Perspective Entrepreneur Contest.

The innovative idea I produced: To simulate a board meeting of a company, in which our candidates debated the feasibility of selling modern fitness equipment according to the market information they collected.

The result: The contest was held based on my proposal.

**7、Provide an example of how you assessed a situation and achieved good results by focusing on the most important priorities.** (请你举 1 个具体的例子, 说明你是怎样对你所处的环境进行 1 个评估, 并且能将注意力集中于最重要的事情上以便获得你所期望的结果。)

Background: On one morning when our promotion month first began, I found that the inventories in some department stores were not adequate.

My assessment of the situation: The four promoting stores were not very far from each other, and the time they opened was not the same. It was possible to fetch some stock from another store and made up for it later.

The priorities: To satisfy the stocking demand of the store, which had the largest number of customers.

**8、Provide an example of how you acquired technical skills and converted them to practical application.** (请你举 1 个具体的例子, 说明你是怎样学习 1 门技术并且怎样将它用于实际工作中。)

Background: In the investigation of customers' opinions about the taste of a new kind of beer, I found that the questionnaire form was out of date and limited the freedom of the responders' choices.

Technical skills: The scientific arrangement of questionnaire form

The result: With the help the converted form, our company obtained more objective and effective information..

根据以上几个问题，面试时每一位面试官当场在各自的“面试评估表”上打分：打分为 3 等：

1—2 分（能力不足，不符合职位要求、缺乏技巧、能力及知识）

3—5 分（普通至超乎一般水准；符合职位要求；技巧、能力及知识水平良好）

6—8 分（杰出应聘者，超乎职位要求；技巧、能力及知识水平出众）。

具体项目评分包括说服力 / 毅力评分、组织 / 计划能力评分、群体合作能力评分等项目评分。在“面试评估表”的最后 1 页有 1 项“是否推荐栏”，有 3 个结论供面试官选择：拒绝、待选、接纳。在宝洁公司的招聘体制下，聘用 1 个人，须经所有面试经理一致通过方可。若是几位面试经理一起面试应聘人，在集体讨论之后，最后的评估多采取 1 票否决制。任何 1 位面试官选择了“拒绝”，该生都将从面试程序中被淘汰。

## 3.3 宝洁面试经验（网友分享）

### 3.3.1 关于宝洁面试的五点建议

**（1）面试的细节并不重要。**宝洁公司招聘的特点是，大多数公司只是指派人力资源部的人去招聘，但在宝洁，是人力资源部配合别的部门去招聘。用人部门亲自来选人，而非人力资源部作为代理来选人才。让用人单位参与到挑选应聘者的过程中去，避免了“不要人的选人，而用人的不参与”的怪圈。这是一个信号。你报了哪个部门，就要让那个部门看上你，而不仅是 hr 看上你。如是，你就要准备一些东西。作为一个毕业生，你的举止、礼仪很明显不会太入流。索性，你就自然一些，是骆驼就不要羡慕苍鹰的高远，骆驼一样充满魅力。外表永远只是表象，内在的东西才是你的本质。如果面试官只看重你的外表，你因此失败，那恭喜你，那样的公司不是什么好公司。所以，只要你把自己的内在秀出来就够了。

**（2）一定要认识自己的优势是什么。**不要强调自己什么职位，什么主席，什么长，什么书记。这些与你的真实能力一点关系都没有。与被录取也没必然的联系。真实能力是有思考的人，而不仅是能劳动的人。陈述自己的社会经历时，侧重点应该放在过程中的思考和收获，而非做的事的量。没有收获的做事，就是劳动，无意义。

**（3）永远不要吹牛。**没做过主席就别说做过。不要以为你很聪明。事实上，能去宝洁的人，能面试你的人，自然比你有道行，自然有本事识别你的话的真假。回答问题时，往往细节和小事更能体现出你的能力。

**（4）踏实一些。**说话时可以适当神采飞扬。但千万不要高兴过度得意忘形。也不要说你有很大的能力胜任你所面试的工作。那就错了。实际的工作远非校园社团活动那么简单。如果不踏实，你就可以等死了。可以说，我有足够的信心，努力地学习公司的运作和专业知识，尽快地胜任工作。

**（5）八道题的例子要准备好，挖掘自己的经历，不要编造。**八道题问的时候很细，具体的数字都要精确到小数点后两位。如果编造，那恭喜你，你可以被淘汰了。另外，例子要多准备几个，不要雷同。八道题在下面有列出来。我的答案去年和朋友想了几天才想好。因为每个人不同，我的答案未必适合你，所以我不想列出来。



### 3.3.2 宝洁面经一：成功应聘宝洁之旅

4月29日下午接到宝洁的电话，通知我通过了最终面试并恭喜我被宝洁公司录用。

回想从提交简历至今的一个月时间里，我过五关斩六将地通过了一轮又一轮的笔试面试，那种紧张兴奋的心情现在还能真切的感受到。这一个月“高强度”的求职之旅无疑对我来说是一笔巨大的财富。今天我与大家共享我在应聘宝洁过程中的心得，并愿以此文章开我院同学应聘知名外企风气之先河，希望对以后有志于去宝洁发展的师弟师妹们有所帮助。

#### （一）网上申请，柳暗花明

应聘宝洁，基本上是如下顺序：网上申请---性格测试---难题测试---英文托业考试（TOEIC）---首轮面试---最终面试。而我的经历却有些特别。3月29日，我从哈工大参加完考研复试回到长春，在网上看到了宝洁公司的招聘说明。由于我当时已经被哈工大录取为公费研究生，在要不要参加的问题上心理还斗争了一番，最后决定抱着锻炼锻炼长见识的态度去参加一下。网上申请要向宝洁美国总部服务器提交，校园网上不去。30日我专门跑到网吧，按规定一步步填写各种申请表格。申请到一半突然发现还要递交英文简历。大四上学期一直忙着准备考研没有写简历的经验，于是只有中途退出，然后整个下午都猫在寝室里写英文简历。31日我又去重新申请，发现网上申请的通道已经关闭。按宝洁规定在网上申请后24小时内，美国总部才会把性格测试题发到你的电子邮箱中，我没申请上就没有了性格测试的机会，更不用想再继续应聘下去了，可是宝洁的招聘说明上明明写着4月2日是申请截止日期，怎么现在就关闭了。遇到这样的事情，我心理真的很懊恼，恨自己怎么不动作快一点昨天就申请了。再一转念：也许这是命里注定，天意就是让我读研究生，而不该“不安分”地还去应聘什么宝洁。想到了这一点，我就不那么难受了。觉得已经考上了研，毕业前的日子里开开心心地玩也挺好。但是现在回头看这件事情，真的是“性格决定命运”。本性里包含的那种“不安分”追求挑战的因素就是不能让我对这件事情善罢甘休，在寝室呆了一下午，我怎么想怎么觉得如果自己不再争取一下就这么过去了

太可惜。于是，我最终还是鼓起勇气给宝洁公司的招聘人员打了电话，跟他们说明了我的情况。宝洁的丛小姐很礼貌的答应我会去CHECK一下，要我等消息。接下来的两天杳无音讯，我也以为此事就此没有希望了。不过，事实证明，机会总是会降临契而不舍的人的。4月2日下午，我正在寝室里独自上网。突然接到了宝洁丛小姐打来的电话。她说由于特殊原因网上的申请通道提前关闭了，宝洁公司是负责任的公司，不想有任何申请者出现 special case，所以决定先电话面试我，以决定我是否有资格参加笔试，然后劈头盖脸上来就要求我用英文自我介绍。当时我就坐在电脑前，想起自己刚写过的英文简历还存着没删呢，于是连忙说“对不起，稍给我点时间整理一下思路”，接着从电脑里调出简历一口气读了下去，结果得到了“excellent”的评价。我自己心理暗笑：要是我读还读不出来个 excellent，那岂不是太没有面子了。接下来就是问了我好多个人问题，比如平时学习如何，英语是否过了六级，在学校担任什么职务，组织过哪些活动，还问了一些性格上的问题。大概接近半个小时吧，然后丛小姐说，我的个人情况还不错，可以让我参加4月5日的笔试。这一突如其来的机会真的让我兴奋不已，应聘宝洁的前途一下子被点燃照亮。

#### （二）笔试，感受压力

宝洁的笔试分为难题测试和英文托业考试两部分。前一种采用宝洁全球通用试题中文版，主要是考察数学计算和语文阅读，当时我刚考完研对自己数学狂有信心，就不打算准备了。至于那个神秘的托业 TOEIC 则不同了，它可是与托福，GRE，GMAT 同出于大名鼎鼎的 ETS 门下的全球性考试。与后三种用于北美高校入学考试不一样，TOEIC 是为各大跨国公司招聘，提升人才提供英语测试之用。TOEIC 不重视对考生学术能力的考察而重视对考生在商务环境下使用英语实际能力的测试，因此号称“商业托福”。全球顶尖的跨国公司如：

微软, IBM, BMW, 通用电气等等公司都采用 TOEIC, 宝洁自然不例外。TOEIC 已有二十多年历史, 全球每年 600 万考生, 登陆中国却是刚刚两年前的事情, 所以要对付它基本查不到什么有价值的资料。我只在书店买到一本模拟题, 草草做了一套算是心理上有了个准备。

4 月 5 日上午 8 点, 南区三教六阶。宝洁的工作人员在布置考场, 我借机观察了一下形式, 大概 53 个人参加笔试。此次宝洁东北招聘, 考场设在吉大, 但由于哈工大方面报名人数众多, 又不得不临时在哈尔滨另开一分考场。以此估算, 总共的竞争对手该在一百以上。而且从人员上看, 硕士博士一大堆, 还有看起来明显不象是学生的社会人士, 后来他们自己也干脆承认是已经工作的, 甚至还有几个说是从上海专门飞过来的。宝洁招聘很开放, 虽说是来吉大招人的, 可是却只查身份证不查学生证。由此看来竞争相当激烈。我便赶紧深呼吸, 心里给自己加油鼓劲。

首先开始的是难题测试, 题一到手的感觉就是: 简单。确实非常简单, 小学毕业足够应付, 内容全部是关于销售额, 成本, 增长率等等的计算, 而且信息基本上都以图表和表格形式给出, 你要自己找出对你有用的数字, 另外还有一些关于公司文化和经营理念的阅读理解。困难的地方在于题量和计算量大的惊人。一共 50 道题要求 55 分钟内答完, 除去添卡时间, 基本要求一分种做一道, 压力是非常大的。宝洁之前提醒应聘者带计算器在这里正派上用场。我于是和所有人一样不加思索的开始埋头苦按计算器。但算过几道题之后, 我觉得即使靠计算器也未必能把所有题目按时答完, 此时又发现其实很多答案给的都不精确而是约数。这一点突然让我猛的想到了什么, 记得以前看过一篇关于 MBA 的文章, 里面说又不一定有计算工具, 决策者往往不能得到精确的答案, 能不能在信息模糊的条件下进行“估算”以做出决策, 往往是决定成败的关键。再一深想, 宝洁把题目出的这样简单, 目的就绝不仅仅是为了考察我们的计算能力。于是, 我便尝试对下面的题目不进行细算, 而是从大体上估算一个范围, 结果发现果然有好几道题可以用此方法直接得到答案, 这一下便为我节省出充裕的时间。最后我从容答完所有题目, 交卷的时候周围人则是一片哀叹声。

接下来宝洁又发了两张英文试卷, 一看上面只有三道题。

1. Give an example of a time when you were leading and influencing the direction of a project or task.

2. Describe a situation when you faced a difficult problem and how you solved it.

3. Give an example of a time when you were able to come up with new ideas that were key to the success of some activity or project. 大体意思是让你举三个例子能分别证明自己的领导能力, 解决问题的能力以及创新能力。时间一个小时, 全英文回答。我当了四年班长, 干了三年学生会, 实践经验丰富, 这样的例子我实在不胜枚举, 轻松写完。后来知道, 这三道题所写的东西将构成你日后面试的主要内容, 我奉劝以后参加的师弟师妹们老老实实的以自己的亲身经历作答, 千万不要编造。因为以宝洁刨根问底式的面试风格, 如果你所写事例不是你亲自所为, 你会被追问得无地自容非常尴尬。我们答题的过程中, 宝洁的工作人员当场用机器批改了难题测试的试卷, 大公司的办 效率可见一斑。

一小时后我们答题完毕, 宝洁也直接公布了进入托业测试的人员名单, 我顺利通过。算一下人数, 这一轮淘汰了将近一半, 只剩下 28 人进入下一轮笔试。短暂的午休后, 便开始了 TOEIC 的考试。和上午的考试一样, TOEIC 给人感觉难度不高, 也就是四六之间的水平吧, 但是题量巨大, 两小时答 100 道听力和 100 道阅读, 而且中间有很多财经和商务方面的词汇是我所不熟悉的。整个考试过程中, 我连松口气的时间都没有, 一直保持着精力的高度集中。尤其在听听力时, 每道题之间留给你的反应时间非常短, 可能一道题目选项还没有看完下一道题已经开始念了。有好几次我已经完全失去了考试的节奏, 不得不故意放弃几道题, 调整状态以便重新跟上节拍。在这样高强度高压力的考试中, 答到后来真的有点麻木的感觉, 往往是眼睛把题目扫了好几遍可大脑却一点反应没有。最后我基本上是在考试结



素的同一时间答完了最后一道题。不过，我自己感觉，通过是不成问题了。

第二天上午接到了宝洁的电话，恭喜我通过了笔试，并要我在 4 月 7 日下午去长春香格里拉大饭店二楼商务中心参加宝洁的第一轮面试。

### （三）初面 尽显本色

说实话，走到了面试，我基本上已经没有什么可紧张的了。四年班长和一年学生会主席的历练，使我对自己的口才和掌控局势的能力有绝对的自信。面试在我看来不是一次考验，而是一个能让我展现个人魅力的舞台。宝洁对员工素质的要求依次为：领导能力，承担风险的能力，团队精神和创新能力，并且非常看中应聘者的经历，要求面试者给出过去所做过的具体事例来证明你的这些能力。这些无疑都正中我的下怀。过去组织各种活动的丰富经验，如今积淀成了我的一座宝藏，可以让我不断发掘出新的有价值的东西来。所以，面试前我除了润色了我的英文自述外，几乎没有做其它任何的准备。我真的觉得那次面试简直就是对我大学四年经历的一次总回顾，它对我来说就是一个令人兴奋的节日，我甚至期盼着面试的早日到来。

4 月 7 日下午，我提前了二十分钟来到了香格里拉大饭店。走进这座长春最富盛名的酒店，雍容华贵的气愤扑面而来，不禁让我这个在在北区艰苦环境下成长出来的穷学生有点乱了方寸。四月初的春城乍暖还寒，外面的行人冬装依旧，可是酒店内却一派春意盎然，漂亮的女服务生们早已穿起了短裙。强烈的反差造成了极大的视觉冲击力，直让我觉得整个酒店到处都充满了暧昧和性感。突然觉得自己的衣着有点寒酸，可再一转念“我是来应聘宝洁的！”，顿时又豪情万丈，于是大踏步的走进了商务中心。面试分两组，分别在不同的小房间内。前面的人还没有结束，我便在中心里闲逛，发现最里面的大房间中“辉瑞制药”（生产伟哥的公司）在开研讨会，天知道他们在讨论什么。无聊地回到休息的座位上发呆。这时宝洁的丛小姐款款走来，礼貌的向我寒暄，然后轻盈的放下宝洁公司配给她的沉重的戴尔笔记本电脑，又轻盈地坐在我对面幽雅地翻阅起桌上的《TIMES》，整套动作一气呵成尽显外企白领本色。和她闲聊几句才知道是英国回来的 MBA，弄的我压力极大，怕再说多了献丑，于是借故走开，找服务台漂亮的女服务生搭讪去了。

不多时，一个房间的门开了，一个漂亮的女生满面春风的走了出来，看来面试得相当不错。丛小姐随即示意给我，IT'S MY TURN，我便坚定的走了进去。面试的房间很小，与我事前想象的三堂会审的场面截然不同，面试官只有一人和我隔着一张桌子面对面，感觉更像是一起在饭馆吃饭。面试开始，面试官先做了自我介绍，他叫 JACK WANG，清华大学毕业，在宝洁已经工作七年，现任宝洁东北区市场总监。随后问了我一些很私人的问题，比如喜欢什么运动，爱听谁的歌等等。我心理明白说这些都是为了让我放松不紧张。宝洁的面试素来以气氛和谐著称，宝洁认为应聘者只有在放松的情况下才能最真实的展现出自己的能力，所以每位宝洁面试管都会先帮面试者营造一个友好轻松的谈话氛围，几乎所有参加过宝洁面试的人都认为面试很惬意很 NICE，就象老朋友聊天而一点也不感觉不到紧张。氛围营造好了，便进入了正题。王先生先后要求我举出实例证明我的领导能力，解决问题的能力 and 创新能力。我便将自己在学生会组织各种活动的经历对号入座的讲给他听，从当班长的时候组织班级春游，到当体育部部长的时候率队参加青年长拳比赛，再到当学生会主席举办迎新晚会和内部培训等等。叙述的过程中，我紧紧的围绕宝洁招聘的核心理念---领导能力，承担风险的能力，团队精神和创新能力---等几个要点来展示自己。并且我不仅仅讲述事情的经过，更向面试官讲述我在组织整个活动过程中心理上所经受的种种考验，我坦白地告诉他我在面对难题时的困惑，在压力下的恐惧，在抉择前的徘徊以及在做出决定前的激烈的思想斗争。没有人是天生的“领导者”，我从心理角度上对自己过往经历的剖析使面试官对我感同身受，让他深刻体会了我“决策者的思想”，更让他理解了我是怎样从“一个站在大家面前说话都会紧张的大一新生”成长为“可以独挡一面，从容镇定，坚定有力的 Leader”。面试前看到很多

过来人“宝洁面经”中都会提到的“你当时为什么这么决定？”“你当时为什么这么想？”之类的问题，面试官基本没有问我，因为我想，我的叙述已经提供给他最好的答案了。整个面试，如同是对我多年思想总结的一个总展示，让我有机会不断把自己过去曾经归纳过的心得可以拿出来和面试官交流。比如，在讲述我组织迎新晚会中有关拉赞助的问题时，面试官突然问我为什么不亲自去拉赞助而是让部下去？我回答说：“作为学生会主席，我的首要任务是制订目标和计划，分配任务，把握进度和激励“员工”实现我们的计划，我的职务决定了我要做宏观的统筹与规划，而把细节的事物交给部下去做，这也是给我的部下们以充分锻炼的机会。中国的古语讲‘用人不疑，疑人不用’，我如果亲自去拉赞助，不仅会把我自己已经满满的时间表搞得更混乱不堪，还会让部下觉得我非常不信任他，剥夺了他锻炼发展的空间。”讲完，我看到了面试官的点头微笑。随后又是一些英语上的交流，我和面试官谈了好多我对宝洁的认识，比如在我说宝洁在我眼里是“职业经理人的训练营”(Your company has always had the best training programme for developing excellent managers. The managing notion of professional growth attracts me most.)等等，总之就是尽量拍马屁，并且还表明了自己进宝洁的决心，“I think P&G will provide an ideal

environment for me in personal development and career growth. I would love to be a part of this global business best practice and I hope my participation can accelerate the developing pace of your company”临结束，王先生专门帮我总结了三处我在面试中应该注意和改进的地方，句句精辟入理，让我收益非浅。而得到了这样的忠告，我心理知道我通过一面已经八成没问题了。在我们有力的握手后，我从容的走出了面试间。一出来，面试前和我瞎侃的那个美女服务生直接跑过来：“我帮你计时了，就数你进去的时间最长，肯定有戏！”我当场感动的差点没想拥抱她。正当我还沉浸在这突如其来的“艳遇”当中时，从小姐走过来，告诉我总部已经把性格测试题发到我的邮箱里，要我回去马上补填。我惊叹到不是已经过了笔试么，怎么还要做性格测试？从小姐解释说性格测试是必要程序，不能省略，如果我性格测试不通过，就算已经通过笔试也不会让我继续应聘下去。这下惊出了我一身冷汗。急急忙忙跑回去。带着文曲星，把那长达十二页的全英文网上性格测试补填了。忘了是几天后的晚上，接到了宝洁张先生的电话，恭喜我通过第一轮面试，并告知我最后一轮面试会在北京举行，宝洁公司会负担我去时的火车票和回程的飞机票。4月15日晚，我坐上了出征北京的火车，并认识了同样通过一面的东北师大研究生师姐。她看起来非常和蔼有亲和力，再一深聊才知道又是一个顶级的牛人。师姐本科时也是学生会里叱咤风云的人物，读研究生时曾经在广州“李洋克立兹疯狂英语学校”当过老师，给一帮本土 CEO 讲英语，还曾在世界著名的科尔尼咨询公司做过兼职。这样的经历无疑使她极具竞争力。想想自己本科组织的那些校园活动和她比起来，简直是 too naive too simple. 还来不及自卑，车灯已熄，我便爬上了床。

不巧上铺的两个警察在交流自己“象电影一样惊险”的破案经历，谈得非常起劲声音极大。我被弄的睡不着，却也无心听他们的“惊心动魄”。在这昏暗摇摆的车厢里，在车轮与铁轨的撞击的隆隆声中，纷乱的思绪穿越了时空，飞向了远方。“进军北京”的想法让我热血沸腾，我仿佛感受到了当年刘邦站在咸阳门前，墨索里尼就要杀进罗马城时的狂喜。离胜利只差一步，此时的北京在我眼里，就如同一个妖娆的女人，在向我这个“远来的征服者”展示着一切不安分的机会。不知为何，毛主席从西柏坡准备搬进北平城时说的那句话浮现在我的眼前：“我们是来进京赶考的，我们一定要考好！”

#### （四）终面 震撼之旅

16日早八点，下了火车我们找到了面试的地点：中粮广场。这个庞大的建筑是真正的顶级综合写字楼，底层是时装精品店和各种风味的饭店，上层便都是中外各大知名公司的 OFFICE 了，汇丰银行的大旗在楼前高高飘扬，宝洁北京分公司就坐落在 A 座四楼的正厅，右边是《时尚》杂志社，左边是中信实业集团。我是十点面试，还没有吃早饭。托服务台的

小姐帮我照看好了随身的行李，便准备去楼下吃东西。没想到在电梯口居然碰到一面面试我的 JACK WANG。他显然是刚下飞机还背着行李。我一下激动的不知道怎样好，他却放下了行李主动走了过来向我深出了手：“很高兴在北京看到你，希望你一会儿好运”。这一刻，我真的感动的差点掉泪。以王先生这样的高层，原本可以只跟我打个招呼就过去的，他却这样平易近人。我感觉自己真的被当作“人”来尊重了。一时受宠若惊，竟然忘了向他道谢，想起来的时候那干练的身影早已远去。走到楼下的麦当劳，随便叫了点东西，边吃边左顾右盼。正是上班的时候，只见衣着光鲜的白领们进进出出，一边吃着早点一边和同事们笑谈着工作，男士西装笔挺，女士妩媚动人，所有人脸上都写满了自信和优越感，再加上动不动就蹦出来的英文，这就是白领的生活方式吧，八点的阳光柔和的透过窗子，餐厅里放着刘若英的《一辈子的孤单》，我被眼前的景象深深吸引了，感觉到无比的自由和惬意。回想在北区受虐待一样的四年生活，阴暗脏乱的寝室，和初中生一起抢食堂抢操场，学校稍微装修一下破旧的新一阶都能让我们兴奋好几天-----没有自尊得几乎都忘了自己是个大学生。。。简直是噩梦。而面对眼前这一切，我似乎终于找到自己以后要走的路，觉得终于就要告别那可怕的日子，可以活得堂堂正正得象个人了。我贪婪的看着周围的每个人，似乎象是看到了未来的自己。此刻，我感觉我就象是《肖申的救赎》中，那些刚忙碌完苦役可以在屋顶的一角短暂享受一下阳光和啤酒的犯人们。这扑面而来的自由，真的让我晕了。回到公司，依旧是两个房间同时面试，前面的人已经开始，一个北大的和一个北二外的，都是学英语的，只听见里面流利的英语不断传了出来。这时一个漂亮的姐姐也到了，一问又是北大的，研究生，学国际文化交流，不用问一定是个口语牛人。闲聊了一会儿，清华的和人大的帅哥也先后来到。我靠，当真是顶级牛校大比拼了。看看和我一路来的师姐正在外面最后苦背自己的材料呢。我才发现我就是有点怪，越是这样的环境我越兴奋越来越精神头，一种挑战者的心态逐渐上升了起来！

十点整，清除掉了刚才所有的“小资”思想，气宇宣昂的豪迈感觉重新回到身边。我依旧自信的走进了 ROOM B。三个面试官两男一女已经就坐，微笑着看着我。开始依旧是互相介绍，才知道三人全部由广州总部专程飞来面试。中间的主面试官托马斯·宅已经做到 Assistant Director（副总裁），这是华人目前在宝洁内的最高级别，能有机会面见这样的大 BOSS 真的让我兴奋，更加加强了我大显身手 SHOW 一把的冲动，此时不 SHOW 更待何时？三位面试官都非常的风趣，一阵幽默之后随即进入正题，“能告诉我们为什么你选择宝洁么？”“因为我本身是一个充满 dreams and passion 的人，宝洁的广告语，P&G where your dreams comes true 深深的打动了我，吸引我走近宝洁”“非常好，既然你说自己是充满 dreams and passion 的人，那么下面请给我们举一个你通过努力使自己梦想成真的例子吧”。。。。接下去的时间成了我一面的翻版，只是有了一面的基础和王先生给我的忠告，我可以发挥的更加淋漓尽致。不仅用极富感染力的语言把我的故事讲得更加精彩有趣更吸引人，并且还借机阐述了我对公司战略与管理的各种思想和见解。要知道，我可是连续四年坚持阅读《中国经营报》的，其他经济管理类的书籍更看了一大堆，自觉见识绝对不在学经济的同学之下。如今终于有机会在真正的“职业经理人”面前班门弄斧一把了，心理好不快活。

整个面试，我感觉自己是完全发挥出来了，又和面试官谈得特别投缘，古今中外，天上地下，甚至聊到了从好莱坞大片《U-571》里面所能学到的管理之道。再后来，我还用特别带来的笔记本电脑向他们展示了我所组织的一次活动的现场录像，其中有一段背景音乐响起的时候，三个面试官会意的相视而笑，这下倒是弄的我一头雾水，然后才知道我当时选用的音乐竟然是他们最喜欢听的音乐之一，其中一个面试官甚至赞叹我对音乐竟然有如此深刻的理解力！我的天，我可真是勿打勿撞上了！聊的正在兴头上，宅先生话锋急转，一大串英语蹦了出来，我知道这是要考我口语了，仔细听明白他的意思大概是：“我们已经知道了，你是一个非常优秀的领导者，那么现在我们想知道当你不处在领导者的位置上，而仅仅是个



普通的成员的时候，你会如何行事呢？”这个问题面很广，我想以我的口语素质想要答得非常圆满是不可能的，但最重要的是我一定要把自己的态度表明清楚，让他们知道我不是一个不当领导不行的“官迷”，我是可以从基层做起的塌实勤奋的员工。于是我用简练的英语回答了他们：“As a member of a organization, I must do my part of job, try my best to complete the mission, and never complaint.....”然后我看到了面试官们满意的微笑。面试到最后，宅先生说我有机会向提三个问题。这是从另一个角度展现我自己的机会，我是一定不会错过的。于是抛出那个早已准备好的问题：“我知道宝洁对自己的产品向来非常自信，从来不打价格战的，但是我也知道，随着纳爱斯雕，拉芳等本土日化品牌日益强大再加上老对手联合利华的夹击，现在宝洁的市场份额已经出现了萎缩的局面，于是最近我们看到，宝洁终于放下高贵的身段开始降价了，9块9的新飘柔已经上市，请问在这样的背景下，宝洁是如何调整自己的公司战略的！”这个问题好像正好问到了面试官的兴奋点上，于是宅先生开始口若悬河和地大谈宝洁的全球战略，品牌经营之道，成本控制和分销管理等等，当真扎扎实实给我又给我上了一堂课。而我也一步步地紧紧追问“宝洁说要降低成本来保持优势，请问你们具体的控制成本的措施又是什么？”。。。。一来一往，又是一阵激烈的讨论。而我心理知道，我的问题看来是提的成功了，我在他们那里又可以加分了。最后面试结束，宅先生站起来和我握手说：“我不能现在就保证你被录用，但我可以证明，你今天的面试非常成功，你是跨国公司需要的人才，是国际大公司需要的人才！”那一刻，我突然感觉自己站在了世界之巅，我真的感觉自己有能力征服全世界了。这么多年来，苦心孤诣的走自己的路，执着地追求自己的梦想，拼命抓住每个机会锻炼自己塑造自己，即便遭受到周围人不理解甚至非议，我依然没有停止过脚步。四年中，我几乎成了最有争议的人物，反对我和支持我的人同样狂热。而今天，往日背负的一切委屈和不愉快全都烟消云散，这来自宝洁的短短的一句话，就是对我过去一切努力的最大证明！不知不觉，我的眼圈已经模糊了。走出面试间，兴奋的心情依然久久不能平静，喜悦的激情遍布我的全身，我用力地挥舞双拳对自己大声说“你真棒！”，直引得周围的美女白领们侧目！这一天，我永远都不会忘记。就象宝洁所一直宣扬的“Return to yourself”，今天，我终于完完全全地做了一把我自己！

4月29日，我如期接到了宝洁的录用电话。5月18日，接到了正式的书面 OFFER。一个崭新的生涯在我面前展开，站在起跑线上，我回首这段经历，感谢在我奋斗途中 所有真心支持过我的亲人和朋友！有你们的支持，我一定会再创辉煌！

### 3.3.3 宝洁面经二：宝洁 CBD 面经

因为受到前辈们的网文帮助太多，感激不已也希望自己被后来者感激一下，发文纪念之回顾一下 P&G 的旅程。

网申和性格测试：细节不说，原则还是做自己好，就算装出来了，进了面试也会发觉或被发觉不适合这种氛围。当然如果真想进下一轮，不管三七二十一的话，那就是强调自己的领导力和独自解难题的能力，teamwork 捎带就好。前两个能力是 P&G 最为强调的，从一面到二面，每个面试官都是如此强调，而且需要有自己的丰富真实的经历去充实你的论点。

因为宝洁的 CBD 需要和大的零售商，地方分销商频繁交道，而且宝洁总是希望在此过程中处于领导地位，不仅是具体实施还是策略观念，所以需要职员的这种根本的能力。

#### 笔试：

没什么好说的，就是那些类似的题目，而且还是中文，一般没有问题。至于 Open Q 的话，建议大家怎么着也得写满了，我是想了几个中文的例子，现场洋洋洒洒写了一堆，好坏不说，反正不会失分。而且我发现，这个 Open Q 的纸并没有在几次面试中出现，而且面试

官也不 care 你原来写的，所以我倒是觉得这是过这轮笔试的一个参考，不要写得好，但是起码要写得满。只能骂脏话了。其他无所谓，关键通话质量太差。我也不知道分数多少，知道也没有用，分高不一定能有面试，分低也不一定没有。我认为的原则：尽量大声，清晰，没有把握听清楚地就不要说，就把听到的单词大声利索的说出来，千万不要哼哼哈哈。

到面试的标准：个人认为是综合在此之前所有的，不会单一就一个方面，包括简历。

### 一面：

品牌经理，很可爱的胖胖 gg，从 R&D 转过来的，刚来北京 Office。也许因为都是工科出身，我觉得双方有某种程度上的认同感。

首先英文自我介绍，然后中文问题。英文自我介绍完了后，问了几个 personal 的问题：比如 hobby 阿之类，很简单。中文问题：为什么要从工科转到商务方面？答：自己的职业规划，自己的兴趣，自己的所具有的能力能够适应所申请职位（这时就涉及到自己对 CBD 的认识，因为可能说到面试官心头上去了，并且夸了宝洁，明显发现面试官眼睛一亮，来了兴趣。），接下来又说了自己为此而作的准备，结合简历。（很显然，这是他的问题的衍生，我主动给出，也就得心应手）

接下来：主要集中在解决难题的例子以及领导团队成功的例子。

随便什么例子都可以，不一定要笔试的时候回答的，因为他们手里根本没有。我就非常详细的把自己的实验室活动经验，以及社团活动经历，说了一遍，因为在之前把这些经历想得很清楚，关键是从逻辑上把自己的当时想法做法想清楚。

整个过程我说得太多，而且面试官也不给 eye contact，心里也没底，也就硬着头皮去描述。可能由于时间关系，或者自己说得太完整，面试官也就问了一个问题就放过我了。所以我就讲了两个大例子。但是在面试官送我出门的时候，发觉面试官对我还比较认可，可能有点戏。

1.当天 CBD 有一组是 80% 英文面试，当时因为自己没有准备充分，所以心里也在发怵。从那组出来的同学还是比较郁闷的。

2.记得刚被保安领到 waiting room 的时候，在门上的玻璃看了一下，吓了一跳，以为是内部员工在开讨论会，大家穿着 so 职业，以前 intern 面试没有碰过这种那么多人都穿职业装的，土了。对了，传播学院 mm 太 pp 了，还有一个特帅的小伙，就是后来骑车带了我两次的。

### 二面：

吸取了一面胆战心惊的教训，准备了一下全英文，结果后来是全中文，但是起码心里上是占优势的，不过麻烦就是这个时候又得从英翻中了，也就出现了自己讨厌的中英夹杂，蛮不好意思的。建议大家还是准备英文，有利无害。

今天的问题在于：迟到了 5 分钟，道歉了半天。不过面试官嘴上还是会客套的，应该会有影响。（所以建议大家，以后去中粮广场【宝洁北京分公司所在地，面试地点】，还是坐成铁，地铁；打车随时有可能堵），喝了口水，给了几个标准微笑，就开始了。

面试官三个：两男一女，包括区域经理，新产品和化妆品类的部门经理等。主要由 pp 女面试官发问，区域经理。

首先自我介绍，自我介绍中提到了自己的分析解决能力，以及领导力。反正他们考察这个，就顺着他们说。

2.自然而然，面试官就是问了解决复杂问题的能力以及领导力。就是这两个方面，其实基调和一面一样，但是会更加详细，我做到的就是比他还要详细。每个例子会被问到几个细节以及你所扮演的角色的问题，是真实的，有准备就无所谓了。后来又让我不断的再增加例子，虽然问法不同，其实还是集中在上述两个方面。

3.由于可能发现我例子太多，而且还蛮详细，就问我社会活动那么多，还要实习兼职，

怎么来进行有效时间安排的？（哈哈，又在我意料之中）给了首先想好的具体答案，以叙述自己的真实经历为主。不过，ppjj 还不放过我，居然让我给个具体的一天怎么过的例子，用了几个无关痛痒的话反问他们一下确定他们的问题，也借此机会重新组织要说的。（后来发现：这个地方自己有个小失误，没有跟之前说的 **general** 的方法，结合上来。很显然这是面试官想从整体到细节的问题，自己居然没有注意到，我开始发问：对于零售商压价的对策？对于广大小零售商的策略？（很平常的问题，自己也想不出什么高深的了）

面试官分别回答，本来准备加一个问题给没有回答问题的面试官，以体现我的博爱情怀，但是确实没有想到针对他的好的问题，毕竟化妆品系列大男生的不是太熟。结束，握手，要名片。气氛蛮和谐。

4.时间总共 50 分钟左右。因为迟到以及后来由于肚饿，头昏眼花，语言组织有问题，胜算多少也不知道。

总体：自信很重要，因为总是你在说，如果不自信，听的人也就认为有虚假，也就会不停的提问。同时，不自信的话，在那么长的叙述中就少了一种底气。

5.真实经历很重要，假的很难应付的。准备越充分越好，看到前面有一个同学面 PS 的，做了那么多准备，真是自叹不如，没有那么多时间去准备一个面试。但是后来意志坚决者，可以效仿之。

6.P&G 的氛围很好，很人性化，见过的公司中做的最好的，无可非议。同时 P&G 又保持的一种领导者的气势，从观念和实施当中都是如此，这些可以在面试官的交谈中看出。

### 3.3.4 宝洁面经三：无缘宝洁-我的 P&G 面试感受（西安）

#### 【作者系西安交通大学学生】

我是以一个和宝洁无缘的求职者，而不是以一个失败者的身份，来定义我跟 P&G 的关系的，P&G 是一个伟大的公司，这点毋庸置疑，我很喜欢，现在，我更要感谢她，P&G 的面试经历让我收获了很多很多。。。。。

初次接触 P&G 是从两年前她家的职业经理人讲座，被他们的企业文化深深的吸引，去年 9 月，我和很多求职者一样，开始了我宝洁 intern 的申请。

**网申：**宝洁的网申其实是刷人最多的，据说西安网申简历 6000 份+，通过网申的只有 500+，分为两部门，一是个人资料的填写，我觉得这一环节的关键字是 学校，CET6,社团经历等，二是成功驱动力测试也就是性格测试，这个东西说不清，自己是啥样就写啥样了。

**PST：**PST 好像是中文的计算题，据说 CBD 及格线是 24 分，我相信交大的学生，只要认真对待，通过是没什么问题。

**英语能力测试：**我去年考的是类似于新托福的 phonepass 的东西，从今年开始好像又改回托业了，据我了解，好像过了 650 基本就能通过。

**SDS 测试：**主要就是英文的 open question 举例子来说明自己的：1.领导力，2 紧急情况下解决问题的能力，3 创新能力，推荐使用 STAR 的答题模式(situation, target...具体是啥，大家 baidu 一下就知道了)

由于我申请的是 CBD 部门,以下均以 CBD 为例。

**一面：**整个西安，所有部门能进一面的，只有 200 多人了。一面基本是 1vs1，时间在 30min-45min 之间，面试结果跟面试时间基本没太多关系。一面一般是

刷简历。比如：为什么换专业读研，家哪的等等。然后主要是针对 SDS 的三个题目来问，问的很细，属于刨根揭底的问。

**二面：**能进二面的，CBD 大概是 20+人，一般是 4 个面试官，都是 CBD 内部的 hr 经理，CBC 部门还有，品牌经理等。一般是有一个主面试官，有一个专门记录。问题基本是 1.刷

简历; 2 宝洁 8 大经典问题, 3 个人职业规划, 4 个人情况; 5 对地点的选择; 整个时间 50min 左右, 最后也会让你提 2-3 个问题。

其实关于宝洁的面经, 网上到处都是, 所以我不想多说了, 我只是想给一下我自己的感受。

**1.宝洁喜欢什么样的人。**关于这点, 大家可以看一下他家的企业文化, 这点非常非常重要, 总的来说他们喜欢, 领导力, 沟通能力强, 综合能力出色, 社团经历丰富的人。当然, 也要看不同职位的具体要求。

**2.如何准备宝洁的面试。**他们家 8 大经典问题都是要举例子的。所以 1>了解他家的企业文化, 2>花几天时间把自己过去做过的大小能体现你领导力, 沟通能力, 说服能力的事情都回忆, 最好写在纸上, 多花时间提炼你的例子, 并梳理一下, 尽量把细节问题都拾起来。3>看一些面经, [kuiyue](#) 说的对, 面经是害人的东西, 我也觉得, 面经看多了是会害人的, 但是至少也要了解一下面试的流程, 这样心里有底, 也能尽量不让自己紧张。4>准备一些问题留在最后提问, 这个环节往往被很多人忽略, 其实是一个给你更多机会和面试官沟通, 让面试官了解你的宝贵机会, 提问不建议问那些啥企业战略等那么大的问题, 说实在的, 有显摆的嫌疑, 最好还是问一下和入职相关的, 职业发展相关的问题比较好。如果有条件, 可以事先让你周围的同学和朋友帮你做一次模拟面试, 来帮你改正你面试不足的地方。

**3.如何去看待宝洁的面试。**宝洁的面试一般都是校园招聘最早的一家, 他家面试很规范, 能把宝洁面试走一遍, 后面的中文面试完全可以裸面, 当然了, 如果你最后被拒了, 不要郁闷, 宝洁其实招的不是最优秀, 而是最适合他家的人, 现在看来, 今年 PS, CBD 终面被拒的人最后都拿到了很好的 offer, 所以你没去, 只能证明你跟他不适合, 当然, be yourself 这个很关键, 不要为了迎合他家的用人标准太刻意的隐瞒自己的性格。

**4.关于面试官的提问。**宝洁采用的是行为面试法, 他们通过让你举例子, 了解你过去的经历来判断你的性格, 价值观以及和申请职位的匹配度, 所以你举的例子只是一个载体, 他们不太关心你是组织过奥运会还是班级比赛, 只要你能证明领导力, 沟通能力的就行, 他们不看你举的例子多么光艳, 更看重你在做这件事情的内在驱动力, 前因后果, 所以, 他们提问往往会这样, 你做这件事情, 你当时是怎么想的, 你为什么要这么想? 如果这件事情现在让你重做一遍, 你会怎么改进? 如果当时你失败了, 你会怎么办? (基本上是你内心的思维心理活动, 大家领会精神), 所以, 如果你举的例子是小事情, 也不要太在意。宝洁的面试官都很 nice, 他们不会来打压你, 他们更多的是帮助你去展示你自己, 所以面试时我经常是跟他们调侃, 嘻嘻哈哈的, 气氛一点都不紧张。

**5. 关于宝洁职位的选择。(这是我个人的看法, 说的不对的大家拍砖)**

1.CBD。CBD 更喜欢有开拓精神的人, 也就是那种做事前不想太多后果, 别人都不做的事情你愿意主动做, 敢打敢拼的人。

2. IDS。IDS 相当于内部咨询师, 他们更喜欢那种做事情, 有计划, 考虑比较周到, 思维比较发散, 谨慎一点点的人。

再以我自己为例吧。其实我最喜欢的是 P&G 的 marketing 部门, 可惜由于在西安没有此职位的招聘, 当时想着就先申请 CBD, 做几年后然后再转, 英才见面会结束后有幸和支持人 Wayne

Wei (IDS 的西北区主管), 当时他觉得我的背景和经历很适合 IDS, 还很有兴致的问了我的名字和学校, 说申请 IDS 很有希望, 不过最后因为 IDS 招人太少, 我还是选择申请了 CBD, 其实后来我才认识到, 我跟他家 CBD 职位的用人要求有点不合适, 因为我有点风险规避, 而且我做事前想的太多,

CBD 显然不喜欢这样的人, 现在看来, 也许当时申请 IDS, 结果可能又不一样了, 也许真的是跟宝洁没有缘分吧。



我最后还是想强调几点：

1. 不要刻意隐瞒性格，做最好最真实的自己；
2. 选择自己最喜欢最适合的职位；
3. 认真对待每一次机会，调整好心态

在此，我想多说一点。可能因为是 MBA，公司对应试者的 leadership quality 非常重视。我们国人的概念是 leader 就是领导，就是有一定权力的人，有下属汇报的人。但要知道，有的人在领导的位置上，不一定就有 leadership，而有的人不在领导的位置上，但他或她可能在工作当中表现出很好的 leadership 的素质和能力。刚开始的时候，我觉得英文这个所谓的 leadership 很抽象，很难具体化。后来我渐渐明白 leadership can be demonstrated in different ways.

For example, sometimes, a leader needs to be a change agent. When you initiate something new to change the common practice or the status quo, you have to rationalize your ideas, convince others, motivate them to change, and overcome various obstacles etc. In this case, you are in a leadership role.

Another example. Sometimes, it'd be more difficult to lead people and have them work in concert when they are not reporting you. In my case, as an Export Sales Manager in charge of export sales to China, Japan and Korea, I need internal production, processing and logistic teams to work with me and to insure the production is in place on time, the product quality meets my customer's requirement and the shipments to my customers are on time. It takes leadership and teamwork skills to get the job done.

Leadership can also be demonstrated in crisis management, for example, when there is a quality problem with your company's products that may potentially cause a huge loss or negative publicity to your company or your customer. It takes leadership to act fast and decisively, so that the situation would be remedied and the potential damage would be minimized.

Leadership can be also demonstrated when you successfully carry out a project under the challenging timeline or with limited resource, or when you take initiative, identify a potential business opportunity and bring a new revenue stream to the company.

所以你没当过领导不要紧。大家把自己的工作经历和人生经历好好想一想，找出关于 leadership 的例子应该是不难的。

关于 teamwork 的问题，有很多 varieties. 面试者可能有不同的方式发问。比如：

Give me an example how you work with a team to solve a problem/carry out a project

Give me an example that how you encourage your team members to do their jobs.

Give me an example that how you deal with resistance in a team.

想提醒大家的是，这些例子之间不是 mutually exclusive. 你可能有一个例子，which may fit different settings, such as leadership, teamwork, project management, problem-solving or initiative-taking. 你也有好几个不同的例子可以展示同一个 quality。一般来说，你需要准备至少 8 - 10 个例子来回答我列出的这几个 topics. 针对 leadership 和 teamwork 尤其要多准备几个例子。我曾经在一次面试中，同一个面试者要求我给出两个关于 leadership 的例子。

（说明：我这里所说的经验也许更适合 MBA graduate，对于有些技术性要求比较强的职位，请大家具体问题具体分析。）

**行为面试法的介绍：**

【备注：关于行为面试的介绍详见应届生求职大礼包——应届生面试全攻略（含各类型面试、英文面试等，推荐），文章下载地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-11338-1-1.html>】

- 追问应聘者行为背后的思想。如：“您是如何做出那个决定的？”或“您当时是怎么

想的？”

- 应聘人员在叙述中提及“我们”，一定要问清楚“我们”是指谁。
- 让应聘者讲述过去发生的事件而非假定的事情或抽象的思想观点。如果应聘者讲的是抽象的观点，立即让其举例予以说明。
- 探求细节、刨根问底。面试者使用非常简单的问题引导应聘者讲出事件的细节，而且要让应聘者讲过去而非现在的看法或行为。
- 追问应聘者行为背后的思想。如：“您是如何作出那个决定的？”或“您当时是怎么想的？”
- 应聘人员在叙述中提及“我们”，一定要问清楚“我们”是指谁。
- 尽可能让应聘人员详细而具体地描述自己的行为 and 想法，而不要依赖他们自己的总结。

- 切入：提问与某一项胜任力相关联的具体真实行为

- 深层探究 剥洋葱（漏斗式提问法）

- 重点 STAR - 情形/目标/想法/感觉/行动/

**结果/结论/教训**

- 手段 5W1H

- Why 为什么 - 原因或情形
- When & Where 何时 何地
- Who 谁 - 你的角色和其他涉及人员
- What 什么 - 任务/目标, 采用的行为, 结果
- How 如何 - 感觉 想法 动机

深层探究

- 你当时想达到的目的
- 你做的第一件事是什么？为什么？
- 你究竟如何做的？
- 还有谁参与？
- 你的角色/作用是什么？
- 你当时怎么想的（按思路顺序）？
- 你的感觉是什么？
- 在这期间还有什么重要的事发生吗？
- 最后结果如何？
- 你是怎么知道这个结果的？
- 还有什么要补充吗

### 3.3.5 宝洁面经四：宝洁财务之旅（2006 年）

#### （一）首开得胜

今年的 PG 之旅开始得很早，很幸运地通过了性格测试（听说很多去年到 final 的人都没有通过），但在报部门时真的是绞尽了脑汁呢，也许真的是申请实习时专业受限的阴影，在考虑是否报 FA 时想了两个晚上，最后，CFO 三个字母还是战胜了理智，毅然地投了 FA，还不留后路，只有拼了。

做完了三道 OQ 之后，收到免试英文的邮件，就开始期待一面了。还记得去年申请实习生时的一面，是个非常年轻的 MM，很轻松就过了。所以今年也不想多准备，相信一面不会是我的绊脚石。

一面是一位剪着短发的 MM，看起来很 nice，也很干练，我说什么她都笑着点头，也不知道听懂了我说什么没有。具体的问题已经不怎么记得了，有点印象大概问了下面几个：

社团的分工、失败的例子、对你影响最大的一件事、IBM 实习所担任的工作等、为什么选 FA、为什么喜欢 FA 却非 accounting or FM 专业等。其中，当说到影响最大的一件事时，我提起了大二的八百米跑，这对于我来说是改变一生的事情，但可能对别人而言，只是一件微乎其微的小事，需要总结段来画龙点睛一下。而那时又说着说着看窗外走了神，一时忘了说到哪，结果没有说总结段就匆匆结束了回答。结果搞得 HR 一头雾水，问“没了？这就影响最大？”我才突然想起，再补充了两句点一下题，她才意味深长地说了句“interesting”，汗！……但其它的问题回答得很好，看她在评估表上写了七八行密密麻麻的，还跟她提起了去年终面 CMK 那个 senio\*因为\*\*跟 CMK 刁难我的事，再一次表现了我对 FA 的向往之心啊。总之，整个过程我很放松，可能是因为 sure 一定能通过，以至放松到最后都走了神了~，不过走出中泰的那一刻，就象我走出 IBM 的感觉一样，我知道我一定会再回来：)

## （二）唇枪舌战

这是最费神费力的一次面试了，面试官非常 tough，所以你要比他更 tough！

如期地等到宝洁二面的通知，被告知是全程英文，一个小时候左右。是下午三点，思前想后，用两个小时将所有可能准备的问题用英文模拟了一遍（这是我面试前的习惯，虽然每次面试题目都不一样，但总有些结构化的可以 prepare 的问题，把这些问题思路弄清楚了，用词用句弄熟了，就能以不变应万变：）就拿起包包向中泰国际出发。这一次二面，比一年前更有底气，因为面的是 FA，我坚信以我对 FA 的“盲目追捧”“打败”面试官。

来到二十九楼，看到一位很 nice 的 lady，主考官是从###来的（忘了，一个很偏僻的国家，应该），叫#####（太长了，实在不好记，后来知道可简称 Nath），AVP 来的，加上一个印度男，眼睛飘来飘去的，决定忽视他。一开始还好，就简历上问问题，但问得飞快，虽说结构性的，可问题也变来变去的，没办法，考官想得快问得快，我也只能答得快，还好英文水平还 OK。接下来就痛苦了，印度人发话了，tell me what is more important, gross sales or profit? 晕，啥烂英文，听都听不懂，pardon 了三次之后，才知道他问个啥。这问题本来就没定论嘛，还要我用英文，看到他问完后有点奸险，还是不要踩陷阱的好，于是分情况分析了两者在不同情况下所反映的业务情况，把战略中所学的东东用了一些，分情况讨论各自的重要性，编了半天之后，再回到 PG，联系了一下快速消费品行业情况，举了个现实中如何选择产品定位跟产品生命周期管理的例子结束这个问题。谁知一波未平，一波又起，主考官问，现在给你一百万美金，你怎么用？一听，心里就在暗骂，肯定是哪个比我之前面试的学生有参加过啥策划比赛什么的，说了个 proposal，现在他也想来考考我了。。可我都没有这些方面的经验啊，唉，不理了，总是要答的，第一句话就说，I could never give you the exact answer or proposal now. 主考官一听，挑了一下眉，好象更集中精神了，然后就开始吹，把做策划所要进行的步骤，关键信息及市场分析，所涉及的资本、预测等要考虑的细节从头到尾滴水不漏地说了一通（我是没有参加过比赛啦，但不代表我不知道怎么去做嘛）然后说，不论是一百万还是百亿，每一笔生意都要周详计划，都要有成功的把握，不能盲目投资，所以，我如果真有那么一笔钱，会用上面的方法一步步去分析，去计划，去实现，以确保成功，绝不会在十分钟内给您答案。看到 Nath 点了一下头，再自作聪明地继续说，in my opinion, you ask this question in order to find out whether I have the ability of investment and risk analysis, whether i have competent ability to deal with money. While ask me to offer a proposal, as I mention just now , is not sensible(好象有点拽),but I can offer a more daily example to meet your evaluation requirement. 看到他点了下头，我就把最近刚想投资基金和记帐式国债的例子说了出来，用的是风险分担的背景，反正让他知道我懂得如何规避风险又为资产增值我想也就够

了。。答完这个问题之后，发觉似乎把整个 interview 的气氛调转了过来，原本一直被压着回答问题，感觉真不爽，看来我的控制欲还是太强了。之后印度佬跟那个女的还问了一些小问题，具体也忘了，不过中间印度佬似乎走神，真是的，问别人问题还走神，不尊重人啊，所以我特意停了一下，眼睛死盯着他，等到他回过神跟我对望时，我再继续，不做无用功。之后的 Q&A，呵呵，感觉很好，跟大佬交流了下职业规划，也交流了下 CFA，还对是否一定要考 CFA 做了个小小的辩论，总而言之，维持我一贯的作风，平等、平常心对待。

我的面试持续了一个小时十分钟，有点久，走出中泰时，我在想，大佬们应该也比较少遇到我这么 tough 的 candidate 了，不过，PG 并不拒绝 aggressive 的人，过程中也引起了他们不少的思考，没有出现差错，相信 super day 一定有我的份:)!

### (三) Super Day

Super day 为期两天，这两天，充分感受到了 PG 的人性化管理（特别是对省外的 candidate，对我们广东省的就不怎么样了，毕竟我们是要晚上十一点才回到家，早上七点出门的人。

第一天中午来到天伦万怡酒店（今天终于把酒店的名称记熟了）吃自助餐，与 FA 的同事交流，谈的无非就是工作内容啊，兴趣啊什么的，不计入考核里面，所以不用太在意，吃饭就好，记得多吃点，因为晚上跟大佬们的鸡尾酒会可是没什么时间让你吃的（这是听其他人吃的，但其实那天晚上我没怎么理大佬们，照吃我的，也是吃得很饱，反正把其他人没吃的份也吃下去了，嘻嘻）。接着是去总部参观，然后 Shuran(苏大，CFO) 给我们做了下 introduction，再来就是 Alice（如果没记错名字的话，AVP）介绍了她在宝洁八年的经历，可以看出，PG 是个充满机会的地方，如果我待在那，嗯，四十岁成个 CFO 应该是指日可待的:)。再接下来去酒店休息（其实是外省的那些人休息啦，我们也就跟着去酒店躺一下），鸡尾酒会在七点中开始，参加酒会的是 PG 财务的高层，所有 AVP 除了一个打羽毛球了，加上苏大，按理来说，是个争取表现的机会，但每个人都太争取表现了，所以我就只是静静地听，心底暗想，唉，二十六个人，大佬们最多只记两个比较有印象的，其它的应该只是对名字有印象就行了吧，还是乖乖吃我的饭好了。再说一个下午的折腾，我也困了，不想想话题跟大佬们谈了，顺其自然吧。

第二天早上，一大早来到天伦，开始 case study。分三组，每组八到十个人，十五分钟看案例，PG 的案例很好看，很简洁，给的是数据，真实案例，让你去分析，不象其它的公司，前面一大堆废话。最多十分钟就看完了，有时间让你整理自己的思路，但案例的开放性很大，所以可以预见会争论不休，毕竟十个人十张嘴啊，所以我想，胜出的关键就不仅仅是自己的 point 要清楚有支撑点了，更重要的是，一定要使小组在时间内达成一致。接着就进入三十分钟的讨论了，一开始，大家都是牛人，抢着说，你一句我一句的，我插不进去，加上发现他们说的东西不是很切要害，没有结构，所以决定不争了，静静地听，我是倒数第二个进行第一次发言的人，但是，却是那个把问题集中在是否进入市场的人，吵了半天，大前提没解决怎么继续讨论呢，于是，我直接说，一个一个来，是否进入，我支持进入，因为市场增长快，数据####，没了，等别人说，一些人开始支持了，搞定，决定进入了:) 这时时间过了十分钟，跟我预期的一样。

接下来是最重要的策略问题，新品牌，旧品牌新用，others?呵呵，还好，我们组的人非常注重于案例，没有第三个方案，但在是否选用新品牌那里争了很久，他们采用的是把优缺点全列出来再比较的方法，跟我的思路完全不同，而且我也觉得在多人讨论时这不是个很办法。其实，发言的人应该把自己的选择直接说出来，有什么理论或数据支持，然后，其他人自然反应肯定是，赞同的会 support 你，加一点 point，不赞同的，会提出他们的意见，这样，自然两种方案各自的优劣都显现出来了嘛，不需要在一开始大家一起来列。所以又是一片混乱，没个主题，对面交大的女生很好，做了许多笔记，总结了一下，但她也只是都列了出来，



没有引导讨论得出结果。期间我说的话很少，大概只说了一个 point 吧，终于忍不住了（aggressive 的个性又出来了）叫停，说，对优劣其实大家都清楚了，但至今没人表态，我先来，我选 A，大家投个票，时间有限了（这个时候二十分钟），表了态之后，选 A 的占了较多数（其实我是知道的，如果我说我选 B，可能选 B 的是大多了，因为答案是都可以的，只要有足够的理由就 OK，但大家的讨论可以发现，他们的决定都希望能偏向多数人的那边，所以没人支声），然后我旁边的一位 MM 开声了，反对，原因####，哈哈，好，要的就是这个效果。。又轮到我了，切中要害，直接反驳她的支撑点，说服了她选 A：）还有一位广外的 GG，开声了，既然大家都选 A，我可以 compromise 但是，要声明几点 risk。。又说了一分钟，实在是没办法，只剩五分钟左右了，我只能打断他 “no matter which proposal, I believe there are always backdraws and advantages, what we need to do now is to make a decision, then find out the solution to solve the problems, to avoid the risk , make sure of our success, so don't always focus on backdraws, we need to believe we can take action to conquer it.” 呵呵，语气有点强硬，不过效果还是达到了，至少他乖乖点头了，alright, move to solution part. 到此，我才真正感觉到了 leadership 的力量。后来，由于我们组人数最多，所以最后多给了十分钟。我将十个人分成了三组，各自负责一个问题，再深入讨论并进行 presentation。我做了 solution presentation 的那一块，结束晕晕的一个多小时英文讨论。中午又称了 PG 一顿饭，回家睡觉。23 号，顺利收到 PG FA offer。

回到家，阿 C 跟我讨论了下小组讨论中如何胜出。我说，我永远不是第一个发言的人（至少至今为止都不是），因为我发现第一个发言的人思路总不清楚，而且容易片面化，很难挂个架构，就算你有了架构，别人想争表现，也不会把你的听进去。又要老去争，不好。但我却一直是那个在一片混乱中才说话的人，目的不是乱上加乱，是让别人停止扯乱下去。我觉得以下的人一定能顺利通过 AC：“在有分歧时解决分歧的人，在犹豫不决时敲板的人，在混乱时总结的人，推动讨论向前进行找出 solution 的人，此称之为 leader,而 leader,往往不一定是最先发言的人。” 但要做 leader,要很大的勇气和实力！

做不到以上几点，你可以这样做：做一个 support, be proactive, raise your voice for detail concerns. don't hesitate to say I don't agree with you, on the other hand , don't so grudge your 'yes, you got a good point; 积极地发言，即使是把别人的话从另一个角度再说一遍；leader 往往无法 pay attention to details，这时你可以抓一些可能影响决策的细节来讲。总而言之，积极就是，这样，也会使你有更大的可能胜出滴！

### 3.3.6 宝洁面经五：哈尔滨工程大学硕士的宝洁求职路（2006 年）

专业（或院系）：哈尔滨工程大学-企业管理（硕士）

求职方向：市场营销、项目管理

签约单位：宝洁（P&G）

职位：管理培训生

求职经历（能详细点最好）：

刚收到宝洁公司 CBD 部门的 offer，心里感触颇深，愿把这段求职经历与大家一起分享。下面我主要以时间顺序进行叙述，其中会穿插我拿到中国平安 offer 和华为 offer 的经历，希望会对这几家公司感兴趣的同学有所帮助。

#### 1.网申

宝洁一直是我向往的公司，所以很早就开始关注它的校园招聘。今年的校园招聘从 9 月开始启动。宝洁的网申分为两个部分：提交简历和性格测试。首先是通过宝洁招聘网页提交你的简历，一般来说，只要你思想素质没什么问题，学习成绩不是太差的话，都能通过。

接下来会在你提交完简历之后的 24 小时之内要求你做一份性格测试，其实就宝洁应聘流程的各个环节来说，这部分淘汰率是最高的，我相信在哈尔滨招聘点投简历做性格测试的应聘者会有成千上万，但最后能通过的只有近 700 人而已。当然，我非常幸运的通过了测试并被邀请参加宝洁宣讲会。

宝洁宣讲会尽显国际化大公司的风范，对我们这些即将走出校门的学生来说是震撼性的。你会被她的培训、文化、机会、名望、待遇等所深深的吸引，而且确实会让你感觉到她像业界传闻的那样，是职业经理人的黄埔军校。如果说之前对宝洁是向往的话，那么现在的感觉就是心醉。这同时也激起了我的好胜心，我暗暗给自己打气。

## 2. 笔试

宝洁第一轮笔试为 PST（解难能力测试），65 分钟做 50 道计算题，网上有很多笔经，在这里我就不过多赘述了，关键是估算，我时间到刚刚做完，不出所料，我顺利通过此轮笔试。此轮笔试淘汰了 300 多人，进入下一轮笔试大概有 360 人左右。

第二轮笔试是 Phonepass，一种新型的口语能力和听力的测试系统，其实总体来说不难，但关键是环境太过嘈杂。因为一般是 10 多个人在一个屋子里一起进行测试，每个人都会说很大声，相互之间影响很大，而且电话里的音质也不是很好。老美在说话非常快的时候，经常有很多单词发音弱化，省音，所以在这种环境下很难听清楚，我也是深受其害。但在 8 月到 10 月间，我基本什么都没做，天天练听力和口语。功夫不负苦心人，我顺利的通过了此次测试并接到了一面通知。此轮笔试淘汰 160 人左右，共 200 人进入一面。

## 3. 一面

在宝洁一面的前 3 天，我接到了华硕的一面通知，其实不想去华硕，只是觉得应该在宝洁面试前做个铺垫，一开始还做了些简单的准备，但当我看到面试官时，心里就有底了。因为这两个面试官以前都是华硕的“硕士生”，哈理工毕业的，我以前见过，估计也就在华硕工作一年不到的时间，还没我成熟呢。我进场两分钟内就主导了整个面试过程，引导他，说我想说的。最后他甚至还请教我经销商与代理商的区别，我对此进行了详细的解释……面试完毕，双方握手，点头致意。这场面试给我增加更多的自信。

10 月 27 日香格里拉，我是下午宝洁面试的第一个，面试官刚吃完饭，精神状态比较好。一开始他会和我聊会儿家常，我明白这是想让我不要紧张。但郁闷的是，他先入为主的认为我是哈工大的，我以非常清晰的口音进行了纠正：我来自哈尔滨工程大学。接下来进入正式面试，面试官直接让我介绍自己的大学生活，从来没准备过这个问题，但稍微整理了下思路，随即从我的理想谈起，贯穿我的专业，我丰富的实践活动，以及我选择 P&G 的原因，最后以一句 P&G where my dreams come true! 结尾，听的面试官不断点头。随即又问了两个 leadership 的例子和一个解难的例子，这样的 case 我实在太多了，所以答的非常轻松。我的法宝就是有详有略，background 一句带过，直接抓住 keypoint。其次，我会在叙述中，伴以心理活动的描述，这样别人听起来会更有真实感和逻辑性。最后，我会在叙述完毕后，不等面试官提问，主动进行总结，比如说这件事最成功的地方在哪？最大的困难是什么？如何解决的等等，同时还会把你表达给面试官的闪光点再次进行强化。面试接近尾声，轮到我问问题。我的两个问题是早就设计好的，第一个问题是让他“爽”的，也就是问他的强项或者感兴趣的东西。第二个问题是试探性问题，想看看我通过的可能性有多大，我得到了一些好的回馈。但心里不过瘾，索性拐着弯又问了第三个问题：“您能否对我今天的表现给一些建议？”面试官答道：“按照我们的流程，是不可以的。但是你……”他之后连住对我说了三个 OK。我心里非常清楚，一面通过应该没太大问题了。面试结束，双方有力的握手，我再次表达：I really enjoy this interview. 临走前又主动的询问，是否需要我叫下一位面试者，对方笑了下说会有专人负责……

回去就在等二面通知，这期间接到两个电话，其中一个是智联 MM 的电话，说恭喜我

通过华硕第一轮面试，让我参加什么城市职业菁英挑战赛，要我准备什么挑战宣言，还有至少 20 人的拉拉队。这对我来说太搞笑了，本人只想踏踏实实找份工作，哪有这份闲心。MM 的声音很年轻很清脆，没好意思当面拒，回去发了份邮件婉言拒绝了。另外一个电话是中国平安的，通知我一面。我不是太喜欢保险业，但今年就业形式不是很好，就去了。我满以为会很容易，但去了才发现竞争非常激烈，尤其是管理类的，要的人数还非常有限。平面的一面是 6 个人进行 PK，我那组实力强劲，有两个人是工大的系学生会主席，首先是自我介绍，然后说你两个最不喜欢的城市并说出原因。我前面的几个人自我介绍的时候说的时间非常长，以至于平安的那位马总一次次的打断他们，轮到我了，我的经历说出来会比在座的人都牛，但我说的非常简洁：我叫××，是哈尔滨工程大学企业管理专业 2007 届应届硕士生，非常高兴参加此次面试。我最不喜欢的两个城市是××，原因有二……，前后不到一分钟，我斜对面的那个女 hr 对我微微一笑，轻微的点点头。这又是个 keypoint 的问题，重点是后面那个问题的思路，而不是自我介绍。其他人自我介绍说得非常多，但是说的那些东西在简历里都非常清楚了，而且 HR 对你的简历已了如执掌了，所以都是负效用。接下来开始正式 PK，就某一问题进行 20 分钟的辩论，最后得出一致答案。对于如何进行 PK，BBS 有很多同学已经道出了它的精髓，在这里我不过多赘述了。我想强调两点细节，第一，控制好自己的情绪。不论辩论的多么激烈，一定要保持微笑，注意倾听，不要有小动作。第二，在辩论时一定要努力强调或者寻找双方思想的共同点，在此基础上进行相互的妥协。别把自己拘泥在一个细枝末节的问题上。我们组 15 分钟就搞定讨论，那位马总直接指定我为 leader 进行总结，平安一面顺利过关。

#### 4.final

平安的终面和宝洁的终面是同一天，不过幸好时间是分开的。早上 8 点 30 我提前半小时到达平安大厦，被引进一个大会议室，发现里面有个 MM 正在看电视。有点纳闷，电视里就两个人坐着聊天也没啥意思。等了一会，那个 MM 走了，突然电视里那个人叫了我一声，吓我一跳，才知道这是远程视频会议，电视里的那个人是上海总部的高层主管，通过这种方式来面试我。双方聊的比较愉快，我应聘的职位是公司客户经理，通过沟通发现工作内容不太适合我，之后婉言拒绝了。刚从平安大厦出来，又接到华为笔试通知，晚上 7 点。

11 月 2 日下午 5 点香格里拉，宝洁 PS 部门 FINAL。面试官 2 男 1 女，2 个中国人 1 个意大利人，全英文。虽然说面试官会让你选择中文或英文面试，可不管你说什么语言，他们都一直是英文。一开始意大利面试官自我介绍，说了他的名字。他的名字是由很多字母 a、e、b 组成的一个很长的单词，很拗口。第一遍我没念对，他又说了一次，我又没念对。他终于受不了了，把他的工作牌拿出来让我看，我念了一遍还是没对，最后他干脆放弃了，现在想起来真觉得满搞笑的。接下来面试正式开始，问了很多关于带领团队完成目标的例子，我讲的例子杀伤力还是满大的，因为都是我大学时代最成功的几件事，而且尽量使用英文，涉及太细的 details，我会求助翻译。我可以清晰的感觉到，面试官已充分的融入到我的 case 中去了。但临近面试结束的时候，面试官突然问我，你更喜欢 PS 还是 CBD，我猜他知道我一开始报的是 CBD，后来被宝洁的工作人员强行调到 PS 了，想试探我的真实意愿，但还有另一种可能，因为之前我讲的几个 case 中，包含一些解决冲突，与人沟通的例子，也许他想把我推荐到 CBD。其实面对这种敏感问题，最好的方法就是把问题抛回给他。但我生性喜欢赌博，如果说对了答案的话，面试成功的几率会大大增长。我需要时间思考，所以我告诉面试官，在我回答之前需要问两个问题。我想通过这种方式拖延时间，另外，我希望能从他们回答问题的一些表象找到蛛丝马迹。他们在回答问题的时候，我不停的进行着眼神上的交流，而且不时的点点头进行一些积极的回馈，同时脑子里却在不断的做着判断。最终，我选择了 PS。面试结束，总共一小时左右。从香格里拉出来之后，饭也没吃，直接打车去工大进行华为笔试，200 多道题，又是智力题又是性格测试的，弄的我晕乎乎的。一天面了



两个 final，进行了次笔试，回来明显感觉后脑缺氧，吃了些东西，赶快睡了。

## 5 二次 final

由于把东西落到了香格里拉，所以第二天宝洁的员工通知我回去取，到达香格里拉后，又告诉我已被推荐到 CBD，还需要再进行一次面试，面试时间晚上通知我。这证明我昨天面试时的判断是错误的，但幸运的是宝洁 PS 的 Manager 非常的负责任。另外，还遇到了一位校友，去年进宝洁的。我一直以为哈工程大学在宝洁还未突破零的记录，但没想到还有一位校友，双方进行了亲切的交谈，并给了我很多宝贵的建议。

晚上回去一直在等宝洁电话通知，却意外的等到华为的面试通知。到晚上 10 点宝洁还没消息，打电话给宝洁的师兄，他告诉我 CBD 的 manager 时间是安排好的，按原先计划面试完，就会坐飞机飞往各地，很可能没有多余的时间面试我，让我做好心理准备。当时心情是非常复杂的，因为一直在努力，最后却以这样一种原因失败。我冲动的说我要去霸王面，但师兄告诉我在宝洁任何事情都得走流程，服从规矩，从来没有霸王面成功过的。我非常失落，一晚上没怎么睡着，但还是决定第二天下午冲到香格里拉对 CBD 面试官进行一番中肯的演说，结果由天而定，因为我得对得起自己，不想留下任何遗憾。

11 月 4 日早晨 10 点华融饭店，华为一面。采用群面形式，10 人一组。非常类似于央视的绝对挑战，会让你互相评价，说出最应该淘汰谁。然后就某一问题进行辩论，面试官经常会突然尖锐的问你一些问题。由于前一天晚上没睡好，又心悬宝洁之事，一开始表现不好，但幸好及时调整心态，强打精神，后半段表现还可以。由于我们组 10 人中有 7 人是工大的，非常占优。所以在互评环节，工大的相互帮助，极尽赞美之词。但毕竟 HR 的眼睛还是雪亮的，面试主考官在互评完之后，直接问我：××，你认为他们说得正确吗？我说：虽然我是个领导欲望很强的人，但这既然是大家的决定，我会服从整体利益。面试官随后朝我点点头。群面结束，历时 1 个半小时，感觉像个刺激的游戏，很爽。15 分钟后进行下一轮。这之间接到宝洁师兄的电话，说我帮我争取到一个机会，CBD 的面试官看了我的简历，觉得不错，决定给我次机会。但我好像已经没什么感觉了。华为第二轮面试是考察专业知识，问了两个管理学知识，我答的非常棒，这可是我的专业。

11 月 4 日下午 4 点香格里拉宝洁 FINAL。面我的是三位男士，其中还包括宣讲会的 Jack wang。为了节省时间，他们连自我介绍都省了。主要是一位面试官提问，其他两位面试官做一些笔录。问了很多问题，但由于我的经历丰富，答起来很轻松。我看的出三位面试官在经过两天的面试之后，都非常疲劳。所以我在讲一个 case 的时候，故意把其中一段无关紧要的趣事也顺带讲了出来，听的三个面试官哈哈大笑，气氛更加融洽，他们对我的例子也听的更加仔细。面试临近结束，面试官问我有没有问题，我善解人意的说：我知道已经为我耽误不少时间，问题我就不问了。面试官齐声感谢，临走的时候进行有力的握手，感觉他们目送我的目光更像是在看他们的下属。感觉很好，但毕竟是宝洁，不敢妄下结论。

## 6 后续

连等几天，宝洁还是没消息。没办法，还得在求职大军中挣扎，这时候接到了华为三面通知，很特别，要求自拟一个题材，做 15 分钟的演讲。我没做任何准备，直接用我过去在学校做过的一个专题讲座的题材。但讲完之后，才发现他们会针对你的演讲提一些刁钻的问题。比如说我讲的题材中涉及了波特的五力模型和战略管理的一些知识。面试官就直接问我：波特对战略的观点是什么？战略理论有那些流派，分别是什么？这类问题非常抽象，不过我答的不错！整个面试流程感觉都很好，但结束的时候，一位年纪很大的面试官向主面试官以悄悄话的形式说：“他没有工科背景！”虽说是悄悄话形式，但他的声音大的足以让我听清楚，我本来都开始向门口迈步了，这时又转过身来坚定的说：“最后我还想向各位面试官强调一点，虽然我没有工科背景，但我是工科大学的学生，学过足够多的工科知识……”然后一口气说出五门我学过的工科课程，并表示我会胜任工作。

不出所料，第二天中午收到华为四面通知，英语测试。其实就是和上海华为的一位女 hr 用英语聊半个小时左右，那位女 hr 声音很甜美，弄得我心里很痒痒，索性用英语给她讲了很多我童年发生的趣事，女 hr 在电话那头一直笑个不停，最后得到了 quite fine 的评价，并一再问我想不想和外国人一起工作。其实英语就是一种沟通交流的工具，只要双方都能够互相理解就可以了。我在说的过程中，其实有很多语法错误，但我说的很流利，而且一般句子的主干和主要单词我都会说清楚，这样就 OK 了。我这不是教唆大家不好好学英语，只是迫不得已的情况下的一种应试手段而已。当天我就收到了华为的 offer，人力资源管理职位，月薪 6500 元。其实华为本来想在哈尔滨招聘点招 13 个做人力资源的硕士，但最后就招到了 5 个符合条件的（2 个工程，3 个工大），而且这 5 个人中有 2 个他们还不太满意。所以说现在企业其实还是很缺人的。

华为其实真的是一家非常棒的公司，而且还是民族产业，但由于每年招的人过多，鱼龙混杂，致使大家对她有些偏见。如果不是宝洁公司，如果不是不喜欢人力资源，我一定会去华为实现自己的职业梦想。

2006 年 11 月 24 日 16 点 14 分，收到宝洁 offer。P&G where my dreams come true!

#### 求职感言：

1、找准自己的定位。对于应届生来说，没有任何社会经历，所以对什么样的工作适合自己一般也没有个清晰的概念。所以说需要你已工作的亲属和朋友给你一些建议，或者借助一些职业规划的测试手段，至少要缩小你求职的范围，目标越清晰，成功率才更大。当然，很多情况下你很难找到自己理想的职位，这时候需要在现实与理想之间找准一个平衡点，多思考下曲线救国的道理。

2、在面试之前除了要做一些常规的准备之外，最好能花时间仔细想想自己应聘这个职位的优势和劣势分别是什么。只有你清楚这些，才能在面试中采取主动，引导面试官到你优势的方面，避讳你的劣势。

3、利用一切能利用的手段去找工作。比如说找在公司中的熟人进行内部推荐，比如说直接去向往的企业进行自我举荐，不要气馁，事情都是靠磨成的。面对这僧多粥少的环境，常规的方法只能使我工程人处于劣势。

4、学习一下新颖的求职方式。比如说找几个好友组成一个求职团队，互相修改简历，进行模拟面试，又或者组团去外地找工作。这样会大大增强你的面试功力，增加你被录用的几率。

## 第四章 人在宝洁

### 4.1 关于宝洁 CBD 部门的详细介绍

很久没有好好在 work 板写点东西，昨天看到板上关于宝洁 CBD 的讨论，今天也在和我一起进宝洁 CBD 的同事在聊，又正好校园招聘在即，觉得该写点东西，说说我自己的看法，纯属个人观点：）况且我进 CBD 也没多久，让我说出个道道显然是太为难我了，但是我始终相信一点，要了解一个东西，只有真实的去感受，亲身经历，或许更加有发言权。

坦白的说，前面有关 CBD 的讨论，有不少我相信是真实的现象，但是结论有些我还是不敢苟同。我发现很多人有一种习惯，当想赞美某个东西的时候，他们会拿出辉煌的例子来说明他的观点。当觉得某个东西不好的时候，依然会拿出反面的例子来证明。这个判断的逻辑没有问题，关键是举的例子是否具有普遍性，能够支撑得住他的观点，值得探讨：）这里

举出几个观点：

1、关于进 CBD 都是去乡镇或者二级城市，呵呵，今年入职的浙大 CBD 有 7 个人，一个在天津，一个在大连，两个在杭州，一个在西安，一个在合肥，一个在南昌，后面三个我就不说了，属于中西部城市，前面的几个不知道是不是不属于大家所谓的大城市和沿海城市之列。至于大家关心的上海，也有 new hire 去，但是上海的高校去的多些，不多谈。所以关于这个的说法能看出大家对 CBD 的了解甚少。对于中国复杂的市场来说，CBD 内部分为几个渠道，有 Global team，有 MRC，有 OLAY，有 CBC，前面讨论的关于二级城市和乡镇主要是 CBC 渠道，即管理分销商的。每个渠道根据客户不同，生意形式不同有不同的特点，所以工作方式也会有一定的区别。非常不幸的是，偶本人目前已经跑到正宗的二级城市开始我的拓展生涯：)

2、关于市场价值，作为一个专业的猎头公司认为 CBD 没有多少 market value，那我非常遗憾。可能我属于自我感觉良好的类型吧，我所知道的 CBD 出去的人，可谓是五花八门，卖什么的有，不可能每个人都做的好，但是一般情况下都是在宝洁的什么 level，去其他几个公司 level 要至少高一两个级别，这个行业里面都知道，不需多说。这不一定仅仅是个人的 market value，而是对宝洁人的认可。我进公司不久，但是已经知道很多 CBD 出去的人在外面的位置和成就，太多了：) 当然宝洁出去的人干得差的也有不少，这里不说原因，谈远了。

3、关于宝洁文化的封闭性。这个一定程度上挺能说明问题的，因为对一个宝洁这样文化强势的 167 年历史的公司，本身的圈子可能由于工作的关系会有局限性。但是看个人了，我认为，圈子圈子，如果以一种功利性的眼光来看，在任何地方圈子能不能大点都是看个人的能力、价值观、自己的职业定位和个性。圈子最大的其实显然是政府部门，但是又有多少能出头的，当然出头的那个都是大头了；) 而纯粹从生活角度来说，非功利来说，圈子大和小又有什么关系呢，只要有自己的真心的朋友和自己所追求的生活和事业

4、关于宝洁对竞争对手的不了解。这个我只能说明我前面所说的，属于例子是否具有普遍性来支持这个观点。我不知道 PS 或者 F/A，HR 的同事对其他竞争对手的了解有多少，因为这不一定是他们的所必须知道的。但是作为一个 sales，不去关注竞争对手的动向，那显然不是公司做的差，而是他本人做的差。甚至连他手下的销售代表都不如。对于我们公司怎么研究竞争对手，怎么流程做对策和反击的，这里不说了。宝洁是 AC 尼尔森最大的客户，我每个月都能收到极多无比的数据分析.....所以我非常佩服 CMK 和 MKT 的同事。对于是否了解社会，这个.....看别人有没有兴趣了，不要苛求了：) 至少我有兴趣：)

5、对宝洁待遇的计算。坦白的说，这种算法几年前就有人拿来算另外一个个性公司——华为。呵呵，很可惜的是，我非常喜欢华为和宝洁，所以我属于比较傻的人，在年轻的时候没有大家这么精，只知道加班加点的学东西，干活，好让自己 market value 增值：) 哦，对了，前面讨论的薪水，属于老数据，没有 update，此外，如果一个打工的，想挣钱，又不想加班，看来只好去搞搞副业，炒炒股了，不知道是不是大家都有这个雅兴。

6、关于销售，大公司，小公司，创业的看法。我想问大家一句，为什么大家普遍都喜欢 IBM，宝洁，欧莱雅。显然，当大家要反对这些公司的时候，一定能拿出在小公司一样干得不错的例子。这种例子显然有。但是和普遍意义上，或者从统计学上来说，这种例子是否真的具有普遍性，或者说进大公司以后过几年出来成功的概率高，还是进小公司的概率高，我相信这个算法大家都会算。就好比招聘的时候单位依然会看大家的成绩一样，尽管成绩不能说明什么，但是概率上来说，优秀的人在成绩好的人群的比例和在成绩差的人群的比例不均等。但是依然有不少兄弟们创业成功，激情无限，显然我不是一个能够创业的人，目前阶段我只知道我只适合做打工仔，我连财务报表都不懂，税收知识空白，社会经验不丰富，管理系统没有概念，我准备还是躲在大企业学习几年再说，所以我属于那种不能成大业的人。



还有就是没有来 CBD 的前面谈到的几个人，不来是正确的，不 CBD 不好，而是他们不适合。至于销售，就像我所说，如果大家觉得销售是很风光的日子，出入五星级宾馆，空中乱飞，拉单，那显然属于高级别的了，对于刚出来的大学生，我还是喜欢脚踏实地的从杂货店开始做销售，我心里踏实:) 问问大家，上海的市场有多大？容的下多少 sales？想做 sales，又喜欢呆在上海，那你肯定升不上去。不去二级市场，不去多点地方，你肯定无法了解中国的市场，不了解中国的国情，不了解地区的差异性，我辛苦，但是每次都有收获。

说了好多废话，好像都在用我的观点反驳别人，没有意思，还是给大家介绍一下这段时间我干啥了:)

我今年 4 月 15 日入职，在中部的省会开始我的跑店生活，从杂货店开始，中小型超市，超市，百货商场，大卖场，二级分销商及郊县。全部跑下来以后，对各个渠道的运作有了一定的了解。也极大的锻炼了我的脸皮。期间回广州培训了数次，出去开会学习数次。

目前我开始独立负责这个省 1/3 面积，南部的生意，包括两个地级市和所下辖的 30 来个县城。果然是苦啊，所以我天生民工的命:)

坦白的说，我不认为所有的公司会这么快把 1/3 个省的生意交给一个刚毕业的学生。对我的挑战和压力都非常大。现在的 CBD 和以前的宝洁的销售部也有非常大的区别。我们所要做的，不仅仅是销售，是卖货，而是发展我们的分销商，包括他的人员，管理系统，物流后勤，财务，甚至他的 IT 系统。所以和上面的兄弟说得一样，我们其实是一个 General manager 的角色，我现在开始领导一个 20 多人的销售队伍，做仓库，招聘和培训，做促销计划，帮分销商开分公司，和卖场谈判，反正什么事情都有:) 但是分销商又有各自不同的 tough 的问题，所以我们每天都在这里斗智斗勇，和当地的卖场，批发商，当然也有.....

对了，这里不得不提一下我的老板，和我本科一届的大学女生，手里目前管着两个亿左右的生意，在公司才 3 年，可是.....太强了，受不了，属于厚黑学学的很好的人。所以宝洁的系统.....

宝洁的 CBD 真的很辛苦，喜欢外企的风光，梦想着天天出入高级写字楼，晚上去泡泡吧，看看美女，享受激情，那别来 CBD。梦想着指点江山，但是嫌底层做的太累太单调，加班太多，那别来 CBD，或者骨子里不想做研发，平时自己喜欢说说话，觉得自己还是应该做销售的，也最好想清楚再来 CBD:)

如果想成为专业的 sales，想 lead 一个团队，干点事情，学点东西，那就来 CBD 吧。顺便说一句，我所在省，整个宝洁的销售经理包括我的老板一共 5 个人，已经是历史最多数量了，呵呵，外企都是一个人当几个人用的嘛:) 所以你所说的空间，我相信对刚毕业的大学生来说，还是蛮多得，呵呵。哦，对了，忘记大家怕加班了，那还是别来我们这里了。

目前是宝洁在中国发展的又一个高峰时期，希望明年 6 月份全国销售庆功大会上能看到更多的浙大 P&Ger，更多 CBDer:)

PS，去年宝洁一共在浙大招了 21 个 full time 员工，属于全国高校之首。

果然是站长出身，问题很有讨论的价值，有深度.....可惜涉及到太多的商业的东西，我不能向以前在学校一样肆无忌惮的把我的想法告诉你，只能说说部分我的观点，也仅仅限于个人的观点。

其实你也知道，我是学通信出身的，并且一不小心学了 7 年，最后毕业跑到这里来卖日用品，本身的心态的调节就非常重要，不过无论怎么说，我还是很喜欢这份工作。仅仅从一点说明我的观点，以前本科和研究生几乎每天都坚持读经管的报刊书籍，大家都知道，信电系的课程很紧张，所以有时候我都觉得看太多是“不务正业”，但是没办法，个人兴趣所在，现在很爽，每次拿起这些书来看，都理所当然的说，这也是我的职业需要:)

至于你说得我们做销售，好像不是纯粹的销售，所以去别的公司会有不适应的，其实部分观点非常非常正确，宝洁有强大的系统支持，所以很多宝洁人出去，尽管想法很好，但是

在别的公司或许就做的不够好，本身目前这么复杂的商业环境，个人英雄时代会越来越少，系统运作会越来越有市场，就好比编程也是同样的一个概念。

这里涉及到另外一个观点，就是中国的经销商群体的发展，中国的渠道发展在那里？我在我的分销商这里的角色我很喜欢，因为让我接触很多，不仅仅是卖货，这个我在前面也说过。那么这里就谈谈这种运作模式和传统的经销代理运作模式以后的发展趋势。

我在培训的时候所在的一个经销商是所在省最大的经销商，代理 200 多个品牌的运作，生意做的还算蛮大。包括家电，日化，酒，奢侈品等等。曾经该经销商下面一个品牌的负责人这么评价该品牌的厂商经理（不是对我说得），这些厂商经理到我这里来，只作两件事情，月初压销量，月末催货款，做的真没意思，不像他们宝洁经营部的经理，一起培训，一起制定计划，甚至搞起后勤来了.....

随着大卖场和连锁，国际巨头的不断出现，渠道越来越扁平化，中国的经销商群体的出入在那里？是传统的卖货争取厂商差价或者返点呢？还是要借机逐步发展成从事专业的覆盖分销，服务咨询，后勤物流配送的一体化公司？我想不用我说也可以看出答案。所以这就是宝洁 CBD 的 CBC 渠道的同仁们存在的价值。或者换句话说，如果公司要考察我的业绩单纯看我卖了多少货，有多少增长的话，我的日子会很轻松，工作强大要降低一半以上。

所以我的观点还是和宝洁的观点一样，至于，我若干年以后到底有多少市场价值？我没想过，还没做出成绩的大学生我来说，我不估计我的价值，没有意义：）但是我很有信心，因为据说有通信跨国巨头的公司人跟我老板说要来挖我，不过是 2—3 年以后。呵呵显然，他们认可的不是我，是我后面的公司。

## 4.2 在宝洁我学到了什么

今天在 MSN 上和一位老同学聊天，他鼓励我写些关于工作上的东西，我的文笔比较差，就想到什么写什么了（声明：涉及到商业机密的具体数字未必准确，不得把这些数据用作其他的相关文章的引用来源）。转眼间，我已在宝洁工作两周年了，其实我早就想写点文字来纪念刚刚过去的两年时光。

**1. 宝洁教会我如何做人。**每一个进入宝洁的新员工受到的第一课培训肯定是 PVP(Purpose, Value, Principle)，就像美国人认为《独立宣言》是美国繁荣昌盛的原因一样，宝洁把 PVP 视为公司 165 年来长盛不衰的根本原因，PVP 的尊严在公司内部得到了绝对的维护。做人的基本原则“诚实正直”被写入了 PVP，所以公司不会容许有任何人有任何不诚实行为。单单在中国宝洁的 4 千多名员工中，每年都有几十个优秀的员工因为有不诚实行为而被开除。比如前不久，有一位女员工带着一片 Whisper 出厂门时被保安发现而被开除，而那位员工是真的很“优秀”，公司在一年前还奖励了她一套房子（优秀加了引号是因为这样的员工在公司看来其实是最不优秀的）。再如，就在上个月，有一位生产线的员工没有完成一个部件的维护，但是他冒充他的一位同事在维护记录表上签了名，事后被发现而被解除了劳动合同。宝洁同合作伙伴（供应商或者顾客）做生意的一条通俗道理就是：就像自己希望别人怎样对待自己一样对待别人，简单的讲就是换位思考，或者“己所不欲，勿施于人”。其实如果我们做人时时刻刻都能换位思考（take other's shoes）替别人想想，人就会变得容易相处了。宝洁不希望直接竞争对手聘用自己的已辞职的员工，所以宝洁也决不会去挖别人的人才，也不会聘用在高露洁或者联合利华工作过的员工；宝洁不希望对手用间谍的方式来窃取自己的商业机密，所以绝对禁止通过不正常渠道获得对手的机密。去年曾有一高层经理私自雇佣了中介机构通过垃圾箱里的碎屑窃取了联合利华的商业机密，宝洁董事长在对方还不知情的情况下通知了对方，并主动赔偿 2000 万美元，而且保证不会利用那份窃取的机密文件做任何相应的商业策划，那位高层经理当然也被开除了。宝洁给我灌输了双赢思想

(Win-Win thinking)。

如果宝洁发现购买一个供应商的服务或者原料的价格太低而可能导致供应商亏损时,宝洁可能会主动提出来提高采购价格,或者通过帮助供应商提高生产效率来降低成本同时提高质量,以实现双赢的目的,其实和中国人所说的“吃亏就是占便宜”的哲学思想类似吧。宝洁的做“人”原则是:做一个被公众认可的有职业道德的商业公司。所以在华尔街因为很多金融丑闻而股市低迷时,宝洁的股票总能逆市而上,因为人们相信投资宝洁是最安全的,他不会有假账不会有商业欺诈。宝洁的职业道德还体现在对法律的绝对尊重上,有的时候看上去有点傻,或者说憨厚吧。比如:我们生产的产品有一种是出口的,另一种是内销的,出口的产品的原料享受了进口免税,而内销的产品的原料是要交进口税的,这两种产品在同一条生产线上生产,在同一个仓库里存放,但是划分的很清晰,不会有任何的偷梁换柱。在上个月,内销的产品的原料库存出现了暂时的短缺,但是仓库里有很多供出口生产的同种原材料,其实如果先借过来供内销生产,过几天再补回去同样的数量,一般人看来也没什么,而且海关也不会知道。但是宝洁没有这么做,而是停下了生产线等原料,虽然那样做每天会损失上百万元。宝洁还教会了我平等。有一次去东莞的一位朋友那里玩,那位朋友是在一家港资企业工作,他爱人在日资企业。他问我们工厂里有几个食堂,怎么吃饭,当他得知在宝洁不管是中方员工还是外方员工,不管是经理还是生产一线员工都在同一个食堂吃同样的饭菜时很惊讶,原来他们的企业里外方员工有单独的食堂,中方经理又有自己的单独食堂,然后中方的普通员工又有单独食堂,当然饭菜质量是完全不同的!

我们去广州本田参观时发现,不同的工作服代表着不同的级别,甚至还有袖标,给人一种强烈的等级感。但是在宝洁,厂长的工服和 Technician 的是一样的,进出厂门厂长和所有人一样都要经过门卫的开包检查,都要测体温才能进出门。

**2. 宝洁教会我如何做生意。**我不知道宝洁拥有 300 多个品牌是不是全球最多的一家,但是我敢肯定宝洁的品牌市场战略是全球最成功的。想一想,单单在中国的洗发水市场,排名前四位的品牌(飘柔,海飞丝,潘婷,沙宣)都是宝洁旗下的品牌,虽然同属一家公司,在同一车间生产出来,但是在市场上却是你死我活的竞争,在激烈的竞争中成长,这就是品牌战略的奇迹。相反,想一想“雕牌”,洗衣粉,肥皂,洗发水,甚至牙膏牙刷都是雕牌,想一想“统一”,方便面,绿茶,冰红茶都叫统一,最近还出了“统一”润滑油!这样做的好处就是充分利用公司知名度,节省广告开支。但是坏处就是如果我不喜欢吃统一方便面,那我也不会买它的绿茶,有的时候,我还有点怕它的方便面里混了点统一润滑油呢!

另一个弱点就是不能细分市场。如果宝洁的洗发水的品牌是“宝洁”而不是“飘柔”“海飞丝”“潘婷”,那么就没有个性化的功效,不可能男女老少都喜欢用“宝洁”牌的洗发水吧?那也就不可能占领全国洗发水市场的半壁江山了。大家都知道宝洁产品质量很不错,但是如果两年前去大街上随便问一人为什么没有选用宝洁产品,99%的人会说太贵,另外 1%说不贵的人肯定是中国最富有的群体。所以宝洁在人口占全球 1/5 的中国市场上的销售额只有全球宝洁的不到 1/50。也就是曲高和寡吧。但是现在不同了,就像佳洁士(Crest)牙膏,最贵的 12 元一支,最便宜的 3 元一支,这在两年前是难以想象的,现实就是连续几年的销量都翻番,明年市场占有率就会超过高露洁。值得一提的是,即使 3 元一支的牙膏也是采用不磨损牙齿的高档硅磨料,所以低价策略并没有牺牲质量,这是低价策略的基础,如果不能保证这一点,那就是搬起石头砸自己的脚。我记得刚加入公司的时候,管理层还在讨论降价会不会导致品牌形象降低的问题,两年的实践经验让我们得到一条商业真谛:“高端产品是用来维持品牌形象的,低端产品是抢市场的(可能赔本),中端产品才是真正的印钞机”,现在如果你去超市看看,最便宜的“汰渍”洗衣粉才 2.2 元,但是也有 12 元“碧浪”高端产品。最便宜的纸尿裤“帮宝适”比“安而乐”还便宜,0.9 元一片的 Pampers 质量要比 1.0 元/片的安而乐好的多,消费者会选择谁呢?要知道,低端产品的消费者对价格是非常敏感的,毫



无疑问，低价战略是低端市场的成功之路。Pampers 在低端市场已经彻底击垮了“安而乐”，但是高端的帮宝适是 1 美元一片（这种小孩的父母不是大腕就是大款，抑或是贪官）。号称中高档产品的“MomiPok”在全国大中城市的上市计划被迫推迟了两年以后，现在全国上市了，（他的母公司“Unicharm”旗下的卫生巾品牌叫“舒菲”，他把在卫生巾市场大赚特赚的钱全投入到了纸尿裤的倾销中去了），它在高端产品中虽然相对便宜，但是有钱的人家最关心的决不是价格，而是质量和品牌形象，所以在高端市场打价格战的人是最傻的。总之，两年来我所学到的所谓“做生意”就是一句话：“利用多品牌细分市场，利用较宽的价格区间挤垮竞争对手，利用无与伦比的性能价格比赢得上帝”。

**3. 宝洁让我拥有全球化的视角和朋友。**我虽然每天都在广州郊区的一间工厂里上班，但是我每天都能体会到全球化的影子，华尔街的任何动向都能随时影响到我们的切身利益。当年本拉登的飞机撞向世贸的时候，我在电视机前也曾欢呼过，但是第二天到公司的时候发现自己服务的公司的股价一夜之间跌了 20 美元，接下来的几个月里我们的几家供应商因为 911 之后的萧条而倒闭，影响了我们的业务运作；去年美国西海岸工人大罢工的时候，我们的原材料被搁在港口几个月运不出来，而市场上我们的货却供不应求，损失了很多的订单；欧元的强势导致了我们的制造成本大幅增加，因为我们的很多原料从欧洲进口的，欧元走强导致原料折成美元的价格增加，甚至世通破产这样的丑闻都能影响到我们的生意，刚才我已提过了，以世通为首的金融丑闻促使宝洁的股价上升了，那么我们的股票期权就增值了。在宝洁能看到更大的“市面”，比如，宝洁的一个软件供应商叫 QW 公司，年销售额几十亿美元，但是不管你信不信，他们全公司就只有 7 个人，前些天我的一个同事到访了那家公司在美国的总部，回来后告诉我们说其实现在只有 6 个人了，因为刚刚有一个人辞职了。感觉以前小说里看到的网络神话就发生在身边，他们公司产品全部是网上在线销售，产品不像 Microsoft 那样还需要光盘，他们只需在线下载，在线结算，只有一个销售员，也就是总经理。最近我们谈论最多的是“世界制造业将走向何方？”答案是以中国为首的发展中国家正在成为世界的制造中心，（中国生产了全世界 60% 的鞋，80% 的键盘，35% 的手机，40% 的彩电，90% 的 DVD……注：此数据只凭记忆写出来的，不一定精确）并且彻底打破了制造业的价值规律和游戏规则，很多传统的世界生产巨头已经不再拥有任何工厂（比如耐克，飞利浦，甚至“浙江纳爱斯”），而是花极少的钱委托中国的低成本企业加工，贴上他们的牌子后销售赚取巨额利润。我们强烈的感觉到了一场新的工业革命已经来临，而且就在自己的眼前，如果我们这些领着相对高薪的员工，不进一步提高效率，不进一步降低成本，我们将会被只领 500 元工资的农民工为主体的企业淘汰出局。在宝洁还能学到很多商业上的操作技巧，很多全球化公司独有的人才/信息/资源优势帮助我们成功。比如一个公司属下的两个分公司，如果一个赚钱，一个亏本，那么合并后每年就能合理合法的避税上千万元，如果在新加坡或者香港这样低税率的地方设立一个公司，然后再在大陆这样高税率低人力成本的地方开设工厂，就可以避开大陆的高税率，又能充分利用大陆的资源优势等等…。宝洁让我有机会不但认识国内高校中招聘来的最优秀的大学生，也让我有机会认识世界各地的最优秀青年。前年我有幸参加了宝洁亚洲工程师大学培训，使我认识了 20 多位来自亚洲各地不同文化背景不同肤色的同事，现在我们经常打电话讨论工作上的事情（宝洁公司内部的卫星越洋电话就像打市话一样方便），但是我们更愿意互称同学或者好朋友（是那种可以维持一辈子友谊的朋友，我们还约定了今年 11 月在泰国重聚一堂）经常讨论些非常私人的想法或者打算，当中国尤其是广州遭受 SARS 的时候，有很多国家的同事或打电话或发 e-mail 来问候我。拉丁美洲对于很多人来说是相对陌生的地方，地理遥远，文化更是神秘。去年我被派到了墨西哥培训，又认识了那里的十来个国家的朋友，如果你去那里旅游的话，我可以请那里的朋友给你做导游哦！

**4. 宝洁教会我系统化的管理。** 宝洁坚信人是最重要的财富，不是提倡个人英雄，而是团队英雄(team work)。宝洁拥有很多的部门，分工非常精细，如何把这些最优秀的人，这些分工很细的部门有机的协调起来呢？一个再怎么有天赋的厂长或者总经理都是不可能做的到的，那唯有靠系统，只有系统才能协调这些资源（所以我个人认为系统才是宝洁最重要的财富），而这个系统就是指 PVP, SOP(standard operation procedure), CBA(Current Best Approach) 等等的书面约定。而这些系统是不断的随着形势的变化而被逐步完善的。所以在宝洁，你从一个部门调到另一个部门只要 1 个月的交接时间就可以了，就像美国的总统选出来后不到几个月就可以上任了，而且还经常可以到农场里度个长假陪伴老婆孩子宠物潇洒一番，我想主要是因为他们有完备的法律体系和 CBA 系统。（胡锦涛至少 5 年前就开始了做主席的培训了，一件冤案需要朱镕基的批示才能得到解决，在中国当官复杂程度可想而知，难怪他们每天只能睡四五个小时呢！可以想象，类似的情况在国内的企业中也是或多或少存在的）。有了完备的系统后，最关键的是能否被有效的执行。其实这些道理大家都懂，但是做起来就不一定了。如果领导有特权可以犯错误，那么下属虽然没有特权，但是也会尝试去犯错误。所以领导的 roll model 非常重要，处处以身作则真的很难，但是必须的。如果制度得不到应有的尊重，就等于没有，或者还不如“没有”。在中国，最缺的不是制度，也不是系统，而是仅有的那点制度/系统没有得到有效的执行或者应有的尊重吧！在宝洁，我敢说，这方面做的还是较好的，我给她打 90 分。最近几年中国涌现的明星企业不少，但是很多是昙花一现，（比如巨人集团，亚细亚，中华鳖精，等等）有个共同的特点就是明星企业里有个英雄般的老总，这些老总可以用自己的头脑和双手管理 100 万甚至 1 个亿的资产，但是随着资产的几何级数增长，管理的风险也呈几何级数般的增加，如果这个时候没有相应的系统管理来替代个人英雄式管理，迟早都会“触礁”的。但在中国也有一些传统的家族式企业发展壮大生存下来了，他们的秘诀其实也是系统管理，一般是花巨资聘请国际性的咨询公司（如联想聘请的好像就是麦肯锡）帮着设计嫁接一套系统进来。很多聪明的宝洁人辞职后联合三两个人就开起了所谓的咨询公司，向客户推广宝洁式的系统管理经验，获得了巨大的成功。

**5. 宝洁人的弱势。** 宝洁人的工作触角可以衍生到世界各地，但是生活的圈子往往很狭窄，不管去酒吧还是去打球，都是公司里的一帮同事，公司以外的朋友很少。可能是因为同事有相同的背景，有更多的共同语言吧，共同语言是指除了普通话和英语以外，还有很多缩写和专业的商业名词。当三个或以上的宝洁人在一起的时候，旁人是很难插嘴说话发表意见的，因为讨论的话题会不知不觉的被引到了宝洁的工作上来，所以和一个宝洁人相处你会觉得很舒服，但是和一群宝洁人相处，你会觉得很尴尬。宝洁的人工作都很认真，也很刻苦，可以说是有点拼命了，因为每个人都是原来学校里的强者，谁都不轻言失败的，所以能够很好平衡工作与生活的很少很少。宝洁人如果离开宝洁，她/他的能量将会大打折扣，因为他离开了一个拥有强大的后勤支援的公司，他依然会很诚实的像在宝洁那样遵守法律，遵守职业道德，但是总会碰到一鼻子灰，然后才突然“醒悟”，对一些社会现象的惊讶就像刚毕业的大学生一样可爱。离开宝洁的人还会习惯性的依赖系统，还假设系统能有效的运行，但是忽略了执行系统的群体素质已经完全不同，他背后的强大实力已经不复存在。（但是宝洁的确在过去的十五年里为中国的很多企业培养了很多优秀管理人才，号称“MBA College”）宝洁人很高傲（就像北大的学生一样），宝洁人有点“小资”（虽然账面工资很高，但是实际上还没有达到广州农民的平均收入水平）收入不多，花销不少，所以存款很少；宝洁人说话有个毛病，一句话中如果一个英文单词都没有就算奇迹……但是不管怎样，我还是喜欢在宝洁有挑战性的工作，喜欢苦中找乐，喜欢工作中独有的成就感，喜欢平等而又简单的同事和上下级的关系，喜欢广州的周末和夜晚……

## 4.3 宝洁 CBD2007 实习生 Learning Memo

P&G CBD Summer Intern, 2007

### 第一部分：我的实习生活（2007 年 7 月 16 日~9 月 5 日）

先写两点比较深的体会,再以流水账的方式给大家讲述一下整个实习的过程吧。打开了文档，写好了题目，我开始看着白色的页面思考。

#### 8 个星期的时间，宝洁教会了我什么？

让我自己也有些惊讶的是，首先进入我脑海的居然不是生意，不是小货车里沁人的舒肤佳白皂的味道，不是摆放整齐赏心悦目的货架，而是两个简单的字：做人。

7 月 17 日，我们所有 CBD 的实习生（29 个人）和部分 PS 和 FA 的实习生在广州总部进行了培训,主要是由 HR 的同事为我们安排的分为生意介绍, PVP, 历史和架构, 成功驱动力等部分的内容。其中大写的 PVP 是目标、价值、原则的缩写（从拿到公司的 offer 的第一天起就不停的听人提到这个 PVP 的概念，最初我还以为这是某种极端无敌的营销模式），这是一天中最重要的内容，也是不断被强调为“在 P&G 的每一天都需要不断温习”的黄金法则。实习回来总是有人会问我宝洁到底想要什么样的人？如同一切复杂的问题都会有一个简单的原理，但是有一点是肯定的，真诚，对同事，对客户，甚至对竞争对手，这是宝洁公司 170 年辉煌历史的基石，也是大家想迈进 P&G,在 P&G 成功的至关重要的第一步。

如果说 P&G 教给我的最重要的是如何做人，那么在 CBD，我学到了什么叫做真正的双赢，Customer Business Development,客户生意发展部，意即我们的目标是帮助客户发展生意，客户的整体生意发展了，P&G 的生意也会得到发展。事实上，凡事从客户的角度出发，为客户在各方面的不足之处提出解决方案和意见建议，这就是 CBD 的工作。CBD 的作用类似于其他公司中的销售部，但是职责又远远大于普遍意义上的销售，我们的目的远不止于把新产品、新分销卖进到客户的店里，而是要为客户提供全面的解决方案和一种长期合作的伙伴关系，扮演咨询顾问的角色，帮助客户更好更快的卖出产品，从而为双方带来共同的生意利益。比方说，如果作为一个管理培训生进入到 CBD 的话，首先你将得到的是一整年 52 个星期的 BIST，即岗上培训，以我所在的 CBC（核心生意渠道）来说，这一年中你将得到销售技巧的集中培训并与分销商的销售代表一起进行各种规模的顾客的覆盖和运营。一年之后管理培训生会升职为 KAM（重点客户经理），负责帮助 P&G 分销商的整体运作。

作为一个实习生，我的 8 个星期的实习时间大致上分配为 1+4+3，1 个星期在总部的培训，4 个星期与销售代表一起进行的实地工作以及最后 3 个星期的实习项目。在广州的培训分为各部门联合的入职培训和 CBD 单独的入职培训两部分，公司非常体贴的为我们安排了就在总部旁边的天伦万怡大酒店，据说是五星，也有说是四星，反正非常的不错，而且在广州的两天 CBD—RT&D 给我们安排的都是 198 大米一餐的夏威夷海鲜自助大餐，每晚光是和超级大的蟹足杯拍照就让大家 high 得不得了=）（嘿嘿，看到这里没有参加培训的 Pearl 和 Vivica 要后悔啦）。CBD 的同事爱玩是出了名的，入住当天就多人跑去游泳了…培训开始前的晚上大家自发的组织了非官方的见面会，大约来了 15,6 个人，光是自我介绍就用了 2 个多小时- -#对了，顺便说一下，作为实习生会被分在 CBD 的几个渠道之一进行 field 实习，我和 Pearl 所在的渠道是 CBC（核心生意渠道），此外还有 TRC（现代零售渠道），NRO（Vivica 在这个渠道），SC 就是 Olay 和 SK II，匪夷所思的是复旦的一个 GG 居然也在这个渠道）和国际客户等等。在我们用了一整个晚上自我介绍的第二天还被隔壁的客人给投诉了一下，说我们有点太吵，于是那之后晚上的活动就改为非扰民的室外活动了。



各部门联合入职培训就是之前说过的 HR 给所有部门实习生进行的入职培训，还附带非常重要的发工资卡哈。CBD 的入职培训主要是进行一下部门的介绍，着重培训了两项基本的销售技能并进行了非常有趣的分组工作坊。值得一提的是在下午的说服力销售模式培训前，培训经理 Alan Xiao 为了防止大家犯困搞了个绕口令比赛，我一举战胜哈尔滨的河北的北京的其他的参加培训的实习生夺得冠军，还替浙大做了个小广告，嘿嘿。

今年的实习生入职培训比较短暂，是因为公司很体贴的希望我们明年正式入职后还有机会和其他同届来到公司的新员工共同参加一个完整的培训~所以短短 3 天后，19 号的时候我就和同在 CBC-N1 市场的长春生意区域实习的 Martin 一起离开广州回长春准备开始实地工作了。

回到长春的第一件事（当然回家好好睡一觉先）自然是向直接老板报道顺便领取 BG：）我的直接老板是负责吉林省生意的 UM Samuel，坦白来说还是相当帅的，26 岁，加入公司两年，已经换了 4 个工作地点了，顺便八卦一句，Samuel 的 lp 也是 P&G 的，工作地点在佳木斯，P&G 好多好多对夫妻呵~然后 Samuel 带我去去了长春的分销商的办公室，见了分销商的运作经理，DAM，MSA，给我做了大约 1 个多小时的课堂培训，将更多的销售总则、准则、技巧（Samuel 非常搞笑的，把各种销售技巧分别比作外功、内功和独门绝技）串在一起，并给我提了几点非常简单但是在后来的事实中被证明是基础，不懂就问。

之后的四个星期是我的实地工作期，目标非常明确：加强销售技巧，说来容易做起来难，销售的精髓就在于要颠覆普通的思维逻辑和说话习惯。期间直接老板又给我进行过两次的课堂培训+每周回顾和一次实地培训，我还拉着分销商的相当有经验的早已将销售技巧化于无形的 DAM 给我做了一次课堂培训和 2 次实地培训。期间我一共接手处理和运营了超过 300 个小店客户，见了 300 个不同的小店老板，揣摩了 300 种不同的经营理念，或是惟利是图，或是不动声色，或是两面三刀，每天都在忙碌而充实，兴奋而紧张中度过…终于在第五个星期老板的实地检查中在一家小店一口气卖进了 10 个新的分销^^

后来的三个星期我主要在忙实习项目了，今年 RT&D 统一给 14 个 CBC 的实习生安排了各自的 project，我的项目主要是要考察一个新的措施会不会对生意有很大的帮助。说起来简单，可是真正做的时候还颇费一番周折的，从实施人员的线路规划、工作流程、拜访步骤、角色职责的设定到真正的实施并根据情况不断改进方案，到跟数十家店主沟通请他们帮助分门别类的对各品类进行结果跟踪，而因为店主各怀心思所以他们记录的数据还要和一些其他途径得到的数据进行比对，到最后的总体数据分析，而这还只是项目的一部分。最终的 report 中我要根据事实上的测试、跟踪的情况给到公司一个负责的建议，会直接导致这一措施的实施与否。由于我在杭州的分销商处经历过 CBD 的“起航日”，之后又去了长春实习，很明显的感觉到南北方、1 级& 2 级的城市间的差别所在，因此为了保证我的建议在全国范围内的可靠性和可行性，我联系了所有的 CBC 的其他实习生，请他们协助我在全国东南西北共 9 个大区的 10 个城市各找了销售代表帮助我考察当地的情况并评估这一措施在当地的可行性和产出能力。

项目的实地工作到 9 月 5 日才结束，之后我便赶回来杭州准备开学了。目前英文的报告已经基本上完成了，中文版的我准备这周之内翻译好给老板看看有没有新的信息~Pearl 和 Vivica 似乎都是这周就做最终报告了，我的报告老板说可能要等到 10 月份的时候市场会议的时候再回去给大区经理做~嗯

下面的话就说一下我看到的真实的 P&G 和传言中的外企一些差别。

### 1. 关于 CBD 的新员工会前往新西兰工作

所谓新西兰当然是指新疆西藏兰州…这个基本上…我给大家介绍一下去年 CBD 的 4 个新员工都去哪里工作了好了：北京\*1，上海\*1，杭州\*1，福州\*1。基本上我感觉公司还是非常尊重新员工的个人需求的，大概真的去了新西兰的也是像我这种完全不在意工作地点完全

以公司的生意需要为主的~

## 2. 关于内部竞争

在 P&G 内部竞争的情况几乎没有，公司的人际关系相当单纯和谐，因为生意够大，员工够多，上一级的职位也够多，和你一同工作的同事都不会对你的提升造成直接的威胁和竞争。

## 3. 关于员工待遇

P&G 对员工还是非常非常体贴的。举个例子说，在 CBD 如果你因为生意的原因没能和 lg/lp 在同一个城市生活，那么公司会提供给你每月一次的两地间往返机票~全价的

# 第二部分 我的实习前奏（2006 年 10 月 5 日~2007 年 7 月）

这部分内容就是之前贴过的面经部分~

大一大二的时候我是在竺院理科班学习生物化学方向的，而且一直准备毕业后出国深造。在大二的时候结合自身的兴趣爱好、特长经历，我做了一个非常大的决定，转专业。三年级，我成为了管理学院的一名学生。

十月初的时候很多在管院的同学都投了 P&G 的暑期实习，我也赶着在截止日期前两天进行了网申。网申之前我搜索了 88work 板上所有带“P&G”和“宝洁”关键字的帖子，大致了解了网申的过程。在正式的网申的过程中，我有点微微的兴奋和紧张，因为填好后马上就能知道自己是否进入下一轮，也就是传说中的性格测试了，后来一切都很顺利，结束了驱动力测试后，就开始等候通知了。

网申之后不久就是所有通过网申的浙大同学的一个集体见面会兼各部门的宣讲会，当时看到挤得满满的永谦觉得非常惊讶，一直听说浙大投 P&G 特别多，没想到竟有这么多，通过网申的竟然也有逾千人。之后的 PST(Problem Solving Test)考试-英语考试都比较顺利，PST 我觉得最看重的是一个人在短时间内从大量信息中筛选出有用的信息并加以分析的能力，考题不难，题量比较大，但是通过率好象比较高。在 PST 的卷子交上去之后会有 SDS，就是从 8 个问题中自己选择 3 个写篇小作文，并不作为筛选依据，只是如果你进入了面试阶段，SDS 的答卷会传到面试官的手中用于一面沟通。今年的英语口语考试采用的新的考试方法，考试时一大群人在语音教室里各自对着自己的麦克大声吼，现在想想觉得挺有意思的。

之后几天的时间，就接到了一面的通知。当时我接到通知是在杭州招聘组事先说过的通知时间的最后一天的晚上，所以我一直觉得 88 有时很残酷，每一个坐在屏幕前，看到一页一页其他申请人发的“刚才接到了面试通知”的帖子心里肯定都会有些着急和失落，所以说无论找工作找实习，心态一定要好，这是题外话了。

一面的当天我和同班的一个朋友一起乘车去了瑞豪酒店。在报道的房间等候面试的时候遇到了很多人，其中包括最后和我一同拿到实习 offer 的一个同学，大家一起轻声的聊天，谈论电视上正在放的 Discovery。一面我的是浙大毕业的 Wright Zhang，可能是在我之前的回答中提到了一个我的朋友也是现在已经在 CBD 入职了的员工，他就问我这个朋友有没有在我申请 P&G 的过程中给过什么帮助，我说其实今天来之前我也在 BBS 上看过很多面经，问过很多朋友的经历和建议，但是最终坐到这个屋子里我决定做我自己，把我真实的一面展示给 P&G，由 P&G 来决定我是否合适。Wright Zhang 笑，他说其实面试官知道每一个来面试的申请人在网上看到过些什么，而且面试官所受的培训足以让他们能够拨开面经的迷雾看到每一个真实的申请人。做你自己，这是我在申请 P&G 的过程中最大的体会。其实就好像 BBS 上很流行的说法，找工作和找男/女朋友有异曲同工之妙，任何一方一相情愿都是行不通的，非得双方都看上眼了，呵，那才成了。

又是几天的等待以及在等待过程中大家在网上的讨论和分享，接到了二面的通知。二面

当天有点小惊险，当时已经非常临近秋学期期末考试，同学出校区去的也不是很多，门口消息相当灵通的出租车司机们也自然的不再来排队，我足足在校门口等了半个小时才等到了车。后来我刚刚进入报道的房间，叫我上楼去面试的电话就打进来了。记得我二面是在整个 CBD 二面的 3 天中的第二天，自然去之前也在 88 上看了第一天面过的同学的贴子，大家都说是全中文面试的。然而在报道的房间里，我被告知今天的面试会有一位外籍的经理在场，因此面试是全英文的了。这是第一次经历 3 vs 1 的面试，之前还有点紧张，怕会有被压迫的感觉，但是其实后来才发现，所有我接触过的 P&G 员工真的都是非常非常 nice 至极，有的时候一件事情我解释不大清楚时另外两位中国的经理会帮助我一起向 Kert 解释，整个面试变成了好像是聊天一样。

其实我真正的紧张是从二面结束后开始的，因为那个时候我发现我已经真的喜欢上了 P&G，喜欢这里的人和这里的氛围，开始担心自己拿不到 offer 会有多么失落。这次经历了比较长的一段时间，其间有过好几次看到其他部门的申请人拿到 offer 而以为自己没有入选造成的小担心，在 11 月末的一天，我正在和朋友说笑，一个电话打来了，上海的 Carson 告诉我拿到了暑期实习的 offer，我高兴地跳了起来，就那样边跳边接完了电话^\_^。

后来又接到了我的 buddy Addy Wang 的电话，经历了所有拿到 offer 的同学和杭州的城市招聘经理 Simon 还有 CBC S2 的 MM Christie Chen（她也是我的终面面试官哦）的见面会，经历了 CBD 的所有新员工和在杭州的经理们的见面 FB，经历了浙大所有 offeree 的圣诞节 FB 等等，一切都温暖而让人期待。

P.S.前面这篇面经是去年年底写的贴在校网上的啦，下面这段话是临去广州 on-boarding 的时候写的：还有两天就要去广州参加暑期实习生的联合入职培训和 CBD 入职培训了，和 P&G 接触将近 10 个月以来最大的感受就是这个公司对人的关怀，作为一个普普通通的大三在校生，有负责杭州招聘城市经理 Simon 时常来到浙大和俱乐部沟通在校园里各项活动，有 RT&D 的经理为各个城市安排的持续 3 个月的快速启动项目(俗称为 English Corner)，有各个部门的经理集体巡回在各招聘城市举办的“起航日”，有工作地点在杭州的 CBD 的 CBC，TRC 的经理们 Christie, David, Grace, Leo, Jason, Alex 为新员工组织的 CBD 一日游(和聚餐)，有我的 buddy（工作地点在宁波的 Addy Wang）帮我安排实习地点兼解答各类疑难问题，有我实习地点的直接老板 Samuel 帮我定机票以及接下来指导我整个 6 星期的实习，更有 HR 定期给我们分享宝洁即时新闻，解答入职疑问，还有新年时的大礼包，关于公司历史、角色转换的书和非常 PP 的 07 年台历,etc.~相当多的接触各个部门，渠道的经理的机会(当然有更多非正式的接触机会)以及非常多的活动，让我感觉虽未入职却已经和公司紧密的联系在一起了，我相信不是所有公司都能够提供对于实习生如此的重视和关心。无比期待中~

## 结束语

- 1.选择 P&G，不仅仅是选择了一个职业起点，更是选择了一种生活方式。
- 2.每家公司都有聪明的、厉害的人物，但是，没有一家公司如 P&G 一般：每个人都是聪明厉害却又友好可爱的人物~
- 3.P&G, where your dreams come true!



# 求职笑话：应聘宝洁，我被老板鄙视了

现在想起来还是比较搞笑。由于近期找工作，很少去教研室，那天老板有事找我，发现我不在，就问起我同学我这几天在忙什么，怎么总不见人影，同学答曰：“他最近在忙找工作，刚投了宝洁，正在忙着笔试面试呢”，老板问：“宝洁是干啥的？”，同学说：“卖化妆品的”，老板问：“他去卖化妆品干啥？”同学无法回答，于是岔开话题说：“他也投了联想、IBM 这种公司的。”老板依然不解，揪住不放：“他去卖化妆品干啥？”，据同学说他最后又问了一遍，看来他对自己手下的微电子硕士去“卖化妆品”一事表示非常不解和不爽。

## 附录 更多宝洁相关推荐文章

应届生论坛宝洁版【推荐，内含大量宝洁求职资料】：

<http://bbs.yingjiesheng.com/forum-347-1.html>

缘签宝洁，终于可以写面筋攒RP了(2008.05.15)：

<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-8499-1-1.html>

宝洁财务一面+二面（2007-10-31）：

<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-3593-1-1.html>

更多行业、知名公司求职资料，请访问应届生论坛：

<http://bbs.yingjiesheng.com>

更多最新校园招聘、实习招聘信息以及求职资料，请访问：

应届生求职网 <http://www.yingjiesheng.com>

应届生求职网，中国领先的校园招聘网站！

我们提供最新、最全、最准确的校园招聘信息！2009 校园招聘，一网打尽，绝无遗漏！

教育部大学生就业合作伙伴，3000 家企业指定校园招聘网站！