

科勒 2013 校园招聘简介：

科勒 (KOHLER) 公司成立于 1873 年，总部坐落于美国威斯康辛州，是美国最古老、最大的家族企业之一。科勒公司在厨卫产品、发动机和发电系统、家具、家庭装饰、酒店服务产业以及一流高尔夫俱乐部等领域均处于全球领先地位。

科勒 2012 校园招聘回顾：启动于 2012 年 01 月，招聘对象为全日制普通高等院校本科以上学历的 2012 届毕业生。应聘者需登录科勒官方网站查看职位信息，并按要求将中英文简历、相关资历证明、近照一张及期望薪金邮寄至相应的网络邮箱，并注明应聘职位。

从 2012 年科勒校园招聘的情况来看，科勒主要招聘工业设计、财务类、管理类、计算机、美术、动漫等相关专业。

欲了解科勒公司 2013 最新校园招聘信息，请关注[科勒公司 2013 校园招聘公共主页](#)

相关公共主页



此次大街网推出了**科勒** 2013 校园招聘大礼包供同学们备战。

此外，我们会随着 2013 年度各名企校园招聘项目的进度，适时地为同学们提供科勒 2013 校园招聘**第一时间上线通知**、**网申攻略图解**、**HR 官方答疑**、**应聘笔试面试指导**等各种求职信息，助你在面试路上披荆斩棘，通关获胜。

让我们·赢在 2013 ！

科勒 2013 校园招聘大礼包目录

一、	科勒简介.....	4
1.1	科勒概况.....	4
1.2	科勒历史.....	4
1.3	科勒中国分公司.....	5
1.4	科勒主营业务/品牌.....	6
1.5	科勒文化/价值观.....	6
1.6	科勒工作地点.....	6
二、	科勒 2013 校园招聘项目介绍.....	7
2.1	科勒 2013 校园招聘介绍.....	7
2.2	科勒校园招聘流程.....	7
三、	科勒招聘常见问题解答.....	8
3.1	科勒校园招聘 FAQ.....	8
四、	科勒职业发展&薪酬待遇.....	9
4.1	科勒职业发展.....	9
4.2	科勒薪酬待遇.....	9
五、	科勒校园招聘笔试经验.....	10
5.1	科勒笔经.....	10
5.2	财务管理培训生 笔经.....	10
5.3	发科勒笔经.....	11
5.4	科勒（上海）笔经.....	12
六、	科勒校园招聘面试经验.....	13
6.1	科勒面试经验五点.....	13
6.2	科勒财培群面面试经验分享.....	14
6.3	科勒面试感想.....	15
6.4	小插曲，科勒面试.....	15
6.5	科勒面试归来.....	16
七、	科勒工作经历&感悟.....	17
8.1	科勒 HR：为未来而工作的 HR.....	17
八、	科勒相关资料延伸阅读.....	19
8.1	科勒公司厨卫集团亚太区总裁阮家明先生接受《China Daily》采访.....	19
8.2	科勒公司厨卫集团亚太区总裁阮家明先生接受《东方财富网》采访.....	19

一、 科勒简介

1.1 科勒概况

1873 年的美国正笼罩在经济萧条的阴影之下，当时二十九岁的奥地利移民约翰·麦克·科勒 (John Michael Kohler) 在威斯康辛州创建了科勒公司，以五千美元的投资勇敢地向低靡的市场挑战。

在公司初创的十年里，科勒公司 (Kohler) 只是一家生产农具铸件的家庭式工厂。1883 年，约翰·科勒制造了第一只科勒浴缸。从此，科勒公司进入了卫浴制造业，科勒的传奇揭开了序幕；1911 年，科勒开发出整体铸造的搪瓷浴缸，脸盆和厨盆；1927 年，科勒研制出彩色搪瓷卫浴用品；1929 年，科勒产品入选纽约大都会艺术博物馆，科勒产品的设计日趋向艺术化的方向迈进。

130 年后的今天，科勒已成为全球最为消费者熟悉的卫浴品牌之一。科勒目前在世界各地拥有四十五家工厂，主要生产科勒浴缸、脸盆、座便器、龙头等卫浴产品。在美国威斯康辛州的总部，有一个三千五百平方米的设计中心。全美最著名的二十多个设计师在这里以敢性的色彩和线条，创造出令人惊叹的科勒经典卫浴造型。以最优质的产品和最完善的服务投放市场是科勒一贯秉承的原则。无论在世界的哪个角落，科勒都保证消费者能感受到全球统一的科勒五星级酒店式的生活享受。

1.2 科勒历史

1873 年，当时的美国正笼罩在经济萧条的阴影之下，时年二十九岁的奥地利移民约翰·麦克·科勒 (John Michael Kohler) 在威斯康辛州创建了科勒公司，以五千美元的投资向低靡的市场下了一纸勇敢者的挑战书。在公司创建的最初十年里，科勒公司 (Kohler) 只是一家生产农具铸件的家庭式工厂。

1883 年，约翰·科勒制造了第一只科勒浴缸。从此，科勒公司的步伐踏向了卫浴制造业领域，科勒的传奇开始写下第一笔，而后一发不可收拾；

1911 年，科勒开发出整体铸造的搪瓷浴缸，脸盆和厨盆；

1927 年，科勒研制出彩色搪瓷卫浴用品；

1929 年，科勒产品入选纽约大都会艺术博物馆，科勒产品的设计开始踏入艺术的殿堂。

130 年后的今天，科勒在全球已成为消费者最熟悉的卫浴品牌之一。如今，科勒在世界各地拥有四十五家工厂，主要生产科勒浴缸、脸盆、坐便器、龙头等卫浴产品。

在美国威斯康辛州的总部，坐落着一个三千五百平方米的设计中心。全美最著名的二十多个设计师聚集在这里，他们用充满感性的色彩和线条，挥洒自如，设计出令人惊叹的科勒经典卫浴造型。科勒一贯秉承“以最优质的产品和最完善的服务投放市场”的原则。无论身在世界何处，科勒都保证消费者可以享受到全球统一的科勒五星级酒店式美妙体验。

除了科勒品牌外，科勒公司还拥有法国卫浴领先品牌 Jacob Delafon，以及在美国大众化市场上占主导地位的品牌 Sterling。作为一个多元化的制造公司，除了引领全球着卫浴设备，科勒在家具、备用发电机等领域都处于世界领先地位。旗下拥有 Baker 高档家具、McGuire 藤制家具、Sanijura 浴室柜、Canac 高档家具、Robern 高档浴室柜、Ann Sacks Tile & Stone 墙地砖、Kallista 卫浴用品等众多知名品牌。

科勒公司现任总裁是荷拔·科勒 (Herbert V. Kohler, Jr.)，如今的科勒在他的领导下，始终保持着业内的主导地位，并成为世界最著名的卫浴产品制造商之一。现在，科勒家族的第四代成员已经活跃在公司的高级管理层中，他们正为科勒这一古老庞大的家族企业勾画着二十一世纪的辉煌蓝图。

如今的科勒，在世界范围内拥有 50 家工厂和 20,000 多名雇员。作为全球厨卫时尚的风向标，它所倡导的“优雅生活”的家居理念，最直接地触动人们对于高雅生活品质的向往和热爱。无论在世界的哪个角落，科勒都保证消费者能感受到全球统一的科勒五星级酒店式的生活享受。

科勒厨卫素来追求“创新设计和卓越性能完美结合”，因此设计和制造的产品比“艺术品还艺术”，并在国际上屡获殊荣。从1929年科勒产品入选纽约大都会艺术博物馆，到历史性地连续4年获得美国工业设计协会（IDEA）颁发的工业设计杰出产品大奖，其中包括大家熟悉的Laminar莱美纳龙头及无水箱外观设计的Purist Hatbox超概念座便器。此外，科勒全新淋浴系统Watertile水魔方淋浴系统获得2007 K+BB厨卫之星荣誉提名奖、2006年度德国汉诺威国际论坛设计（iF）设计大奖以及美国工业设计大赛IDEA铜奖。Purist Hatbox超概念座便器于2006年，再次获得国际大奖——国际红点（red dot）设计大奖。在2007年K+BB国际厨卫之星产品设计大赛中，科勒公司的Purist套间获得价值贡献奖，另有三款经典之作获得了荣誉提名奖。

1.3 科勒中国分公司

早在20世纪30年代，科勒产品就与中国结下了深厚渊源，当年上海许多著名的建筑，如上海的锦江饭店，大光明电影院等都使用了科勒洁具。

1995年科勒中国办事处在香港设立，自此科勒正式进驻中国市场。

1999年科勒将中国总部设在上海，并先后在北京、上海、广州、成都、武汉、杭州、南京、深圳设立了办事处。迄今，科勒在中国已经拥有10家工厂500多家常规展厅和十几家旗舰店。

1995年8月，科勒成立面积达6万平方米的佛山独资厂，年生产超过一百万建科勒陶瓷件。

1998年，科勒在北京建立了生产水龙头的独资厂。

1998年12月，科勒又在上海浦东星火开发区建立了独资工厂，生产铸铁浴缸、压克力浴缸、按摩缸系列以及最新开发的铸铁厨盆系列。

1999年，科勒在中国已经正式拥有全线卫浴产品的生产能力。

2002年，在上海成立了科勒（中国）投资有限公司，作为科勒亚太区总部。

2003年，科勒全球动力系统也落户中国，在常州建立了独资工厂，主要生产交流发电机等产品。

2005年，南昌龙头工厂顺利落成，它具备了先进生产技术和工艺，可以说是科勒在中国市场上的一座新里程碑，它标志着科勒在中国的发展已经提速，其完整全面的布局将极大地提升其对中国市场，特别是中西部市场全面快速的反馈和服务能力。

2007年，科勒先后在常熟建立工厂生产橱柜产品，正式在中国推出橱柜业务；在重庆设立工厂生产发电机及发动机设备；在上海金桥开发区成立了科勒电子厂。

2008年12月1日，科勒收购了珠海佳德厨卫产品有限公司，在珠海成立了科勒厨卫产品有限公司。公司位于广东珠海市斗门新青工业园，占地49000多平方米，主要生产不锈钢水槽及相关配件；

2008年12月26日，科勒收购加枫卫浴（中山）有限公司，公司位于中山港出口加工区，占地面积20000多平方米，主要生产淋浴房、淋浴盆、整体浴室、蒸汽房和浴缸等产品。

每家科勒工厂都严格遵循科勒全球统一的质量标准。

中国市场已经成为科勒全球战略的重要组成部分。如今，中国众多的高级住宅、甲级写字楼和五星级酒店纷纷使用了科勒产品，如北京08奥运主会场——鸟巢、奥运村、水立方、钓鱼台国宾馆、上海F1国际赛车场、上海JW万豪超五星级大酒店、中国第一高楼金茂大厦、广州中国大酒店和喜来登酒店等。品质卓越，尊贵高雅的科勒品牌已经成为中国消费者追求完美家居生活的重要象征。

在中国，定位于中高端的科勒，以艺术品的灵动和精湛来要求每一件产品，触动人们对于高雅生活品质的向往。

每家科勒工厂都严格遵循科勒全球统一的质量标准，产品符合美国ASME/ANSIA112.19.2M标准。中国市场已经成为科勒全球战略的重要组成部分。如今，中国众多的高级住宅、甲级写字楼和五星级酒店纷纷使用了科勒产品，如北京08奥运主会场——鸟巢、奥运村、水立方、钓鱼台国宾馆、上海F1国际赛车场、上海JW万豪超五星级大酒店、中国第一高楼金茂大厦、广州中国大酒店和喜来登酒店等。品质卓越，尊贵高雅的科勒品牌已经成为中国消费者追求完美家居生活的重要象征。

1.4 科勒主营业务/品牌

科勒厨卫集团是科勒公司的成员之一，在全球厨房和卫浴产品领域中担当着引领者的重要角色。作为走在世界前沿的多元化制造公司，科勒除了引领全球厨卫产品，还将其触角伸向家具、备用发电机等领域且都成为了界内翘楚，主要产品还包括备用发电机和动力系统、家具系列、内部装饰和墙地砖，以及一些知名酒店以及世界级的高尔夫场地。

科勒公司的企业及其业务遍布世界各地，产品主要包括卫浴、龙头、家具和其它附件等等，以及一系列知名品牌。

1.5 科勒文化/价值观

"每一件科勒的产品都展现那个时代的最高水准"，这是全球厨卫经典品牌科勒公司恒久不变的企业精神。

1.6 科勒工作地点

北京、上海、广州、成都、武汉、杭州、南京、深圳等

二、 科勒 2013 校园招聘项目介绍

2.1 科勒 2013 校园招聘介绍

以下是科勒 2012 届校园招聘回顾，供参考

科勒 2012 校园招聘回顾：启动于 2012 年 01 月，招聘对象为全日制普通高等院校本科以上学历的 2012 届毕业生。应聘者需登录科勒官方网站查看职位信息，并按要求将中英文简历、相关资历证明、近照一张及期望薪金邮寄至相应的网络邮箱，并注明应聘职位。

从 2012 年科勒校园招聘的情况来看，科勒主要招聘工业设计、财务类、管理类、计算机、美术、动漫等相关专业。

关注大街网微博 @应届生校园招聘，获取招聘季第一手动态：<http://weibo.com/yjsxyzp>

2.2 科勒校园招聘流程

参考之前科勒校园招聘大礼包流程

报名——笔试——面试——录用

三、 科勒招聘常见问题解答

3.1 科勒校园招聘 FAQ

问：在年初申请了职位，现在要校园招聘的职位，但回到了之前的申请界面，提示不能再申请其他职位。

答：只允许每个人申请一次，所以您不能重复申请。

问：由于之前填写的简历不好，把它删除到了回收站里，想再重建一份简历，可是在填写个人信息的时候，个人所在城市栏目不能选择，也不能填空：

答：很可能是因为您的 IE 浏览器设置有问题，建议您换浏览器或换一台电脑进行操作。

问：照片无法上传成功，怎么办？

答：请检查您的照片格式、大小是否符合企业要求。

问：已经提交的简历是否可以修改？

答：只要简历没有被处理是都可以修改的。

问：已经填写了简历为什么提示没有简历？

答：极有可能您填写的是社会简历，请在校园招聘中正确填写。

问：为什么招聘已经结束了我的简历还处在未处理的状态？

答：简历是由企业来处理的。

问：我怎样能得到贵公司的联系方式？

答：在公司的页面里一般都有联系方式邮箱或是电话。

问：想更改面试的时间地点怎么办？

答：请与企业联系，通常招聘网页上有企业的联系方式，如果没有请上企业的网站上找找看。

四、 科勒职业发展&薪酬待遇

4.1 科勒职业发展

科勒中国公司为员工提供积极友好的, 充满学习氛围的工作环境. 我们的新员工入职培训计划将带领您更快地融入到科勒大家庭中. 我们的各项员工奖励计划是对您良好工作业绩的认可和鼓励. 我们定期组织的员工沟通活动将为您提供更多的了解公司业务的机会.

科勒大学为员工及客户提供学习和发展的课程以推动公司的业务发展和加快员工的个人成长, 并推出了相应的科勒大学证书计划. 为员工的学习及个人发展提供了明确的目标. 员工的发展计划分为 70-20-10, 70%的学习和进步来自工作, 20%来自上级的辅导, 在公司内部或外部寻找良师益友, 10%的学习通过课堂上的培训. 我们也为员工提供助学金, 为员工参加与工作相关的课程或取得更高一级的学位提供经济上的资助.

4.2 科勒薪酬待遇

我们为员工提供具有市场竞争力的薪酬, 并将它与个人的工作成绩挂钩. 我们也为员工提供完善的福利计划.

五、科勒校园招聘笔试经验

5.1 科勒笔经

今天要跟大家分享的是一位网友的科勒笔试全过程，这笔试过程还真是困难重重啊！

其实去科勒是一个同事，现在是朋友介绍我去，其实是她的朋友在那公司任职。一开始我想，既然是内部推荐，干嘛还要笔试这么麻烦，干脆面试得了。

可是，到了那里我才发现，如果要不是有人推荐，我大概连参加笔试的机会都没有。

科勒公司地址位于上海广场 19 楼，绝对是个好地方。我下午在忙完了手头上的工作并且得到我的领导的批准后急吼吼地从我的实习公司赶到那里。一进去就发现，好嘛。都是人，都不知道如何找那个张女士(打电话通知时，是说来时说找张女士来着的)。好不容易兜兜转转之后找对了人，马上就说让我签到，我一看，除了我自立信这个二本的学校，其它的应试者都是财大，交大等一本的名校，再一看学历，居然还有硕士……我无语，终于发现自己是多么地幸运可以得到这个笔试的机会。

笔试开始了，一个半小时做一套逻辑题，一套英语题。逻辑题有 20 题，基本是先给出一个推论，然后问你给出的这个推论是基于选项中的哪个假设得出的。(五选一)，英语就是一篇阅读理解，一篇完型填空，阅读 12 题，4 选 1 的，完型填空 22 题。虽说这些我还应付得来，不至于觉得太难。不过下午这个尴尬的时段，加之从一早直到我开始笔试的前 20 分钟我还在辛勤地工作着，我也已经觉得晕晕乎乎了。结果 hr 来收卷子时看我应聘财务的，遂说，你还要做一套题目，是数据分析题。其实后来发现也是考逻辑。

让我崩溃的事情来了……时间是半小时，完成 5 大题，每大题都有图表和三个选择题(5 选 1)。上来第一题我连题目都看不懂，只好放弃了，接下来的第二题，我好不容易看懂了，结果他的计算数字老复杂的，这时我看到与我同在一个会议室里参加笔试的其它人都纷纷拿出了计算器来算，我想，谁让我自己没带的呢，算了，手算吧。在当这场考试进行了 20 来分钟的时候，我才完成了 2 大题，我眼瞅着我的速度肯定是来不及的，遂出会议室问 hr 借个计算器，结果 hr 说，不能用计算器，手算……我倒，好嘛。我都吃亏了多少啊。房间里的其它应试者还在那儿拼命的使用计算器呢？

最后时间到了，我就完成 3 题，还没有十足的把握，但是其它人都完成了，居然有个女的还提早完成了……就算扣除她使用计算器所节省的时间，她也算是快的了。

最后我离开公司的时候，hr 还很和蔼可亲的对我说，我们一周之内会通知你们笔试的结果的。还要谢谢我能参加这个笔试。

5.2 财务管理培训生 笔经

笔试内容回忆一下，给下届的弟弟妹妹们做个参考好了。

笔试分两部分，会计和英语

那个会计我很无语啊，其实还是很基础的，只不过还是大一的时候学的，就残存了一些大概的记忆，做得我要哭出来了。

恩，第一部分单选，比较简单，后面是多选，基本除了职业道德那几题，其他都没有把握

第三部分是做会计分录，大家一定要把增值税的分录复习一遍啊，每道题目都会涉及的！！可惜我都忘记了，就随便发挥了一下，没想到猜对啦，哈哈哈哈哈……还有好像有一个在途物资，我直接写了固定资产好像。还有就是折扣的问题，好好看一下，单选、会计分录都会考的。

最后是一道开放性题目，二选一。我选了“人民币升值带来的影响”，还有一个忘记了。。。

关于英语么就是五篇阅读，难度跟六级差不多，没什么难的，就是前面纠结会计太久了，时间有点不够用，所以大家注意时间啦：)

其实我觉得我做的很烂的，不过好在也进入下一轮了，希望可以顺利一些吧，啦啦啦~~~

5.3 发科勒笔经

很久没有来更新我的 blog 了，虽然我很自恋的把我的 blog 设置我的主页，但是我还是很久，很久来更新它了，其实真的有很多东西要写的，只是一直都没有时间来写，而且最近又有点转战校内网的趋势，于是更是很好光顾我自己小窝了.....

很忙？在忙什么？答案很简单，作为毕业班的学生，当然是在找工作咯~~我们班级里签了三方协议的已经有 5 人了，其中三人有背景，二人靠自己的实力.....这让我我不禁感叹，这年头，不怕丑，不怕穷，不怕没本事，就怕没有背景.....

在我现在实习的公司，战斗了 4 个多月了，关于留与不留的问题，我也早已经有了答案，虽然觉得这公司不厚道，如此耽误我的美好年华，当初面试的时候，hr 上来第一句就口口声声地告诉我，我们这里做的好是可以留下来的~~~当初那个年少无知的少女就这样被欺骗了~~说句老实话，这家公司找我做实习生，真的是赚了，我手脚麻利，上手又快，有时还义务加班~~

以前我一直觉得自己是有实力的，只是没有平台让我展示，换言之，就是没有找到个公司要我，让我可以体现出自己的工作能力~~颇有点怀才不遇的冤哪~

可是 2/29 我去了科勒公司参加笔试，才知道，根本不是这样的，我如果真的是金子，那么总有一天会发光的，也不急于这一时，但是如果我一直都没有机会发光，那么只能说明我根本就不是金子~

其实去科勒是一个同事，现在是朋友介绍我去，其实是她的朋友在那公司任职~一开始我想，既然是内部推荐，干嘛还要笔试这么麻烦，干脆面试得了~

可是，到了那里我才发现，如果要是有人推荐，我大概连参加笔试的机会都没有~

科勒公司地址位于上海广场 19 楼，绝对是个好地方~~我下午在忙完了手头上的工作并且得到我的领导的批准后急吼吼地从我的实习公司赶到那里~

一进去就发现，好嘛~都是人，都不知道如何找那个张小姐（打电话通知时，是说来时说找张小姐来着的）~~好不容易兜兜转转之后找对了人，马上就说让我签到，我一看，出了我自立信这个二本的学校，其它的应试者都是财大，交大等一本的名校，再看学历，居然还有硕士.....我无语，终于发现自己是多么地幸运可以得到这个笔试的机会~~

笔试开始了，一个半小时做一套逻辑题，一套英语题~逻辑题有 20 题，基本是先给出一个推论，然后就问你给出的这个推论是基于选项中的哪个假设得出的~（五选一），英语就是一篇阅读理解，一篇完型填空，阅读 12 题，4 选 1 的，完型填空 22 题。虽说这些我还应付得来，不至于觉得太难~不过下午这个尴尬的时段，加之从一早直到我开始笔试的前 20 分钟我还在辛勤地工作着，我也已经觉得晕晕乎乎了~结果 hr 来收卷子时看我应聘财务的，遂说，你还要做一套题目，是数据分析题~~其实后来发现也是靠逻辑。

让我崩溃的事情来了.....时间是半小时，完成 5 大题，每大题都有图表和三个选择题（5 选 1）上来第一题我连题目都看不懂，只好放弃了，接下来的第二题，我好不容易看懂了，结果他的计算数字老复杂的，这时我看到与我同在一个会议室里参加笔试的其它人都纷纷拿出了计算器来算，我想，谁让我自己没带的呢，算了，手算吧~~在当这场考试进行了 20 来分钟的时候，我才完成了 2 大题，我眼瞅着我的速度肯定是来不及的，遂出会议室问 hr 借个计算器，结果 hr 说，不能用计算器，手算.....我倒，好嘛~我都吃亏了多少啊~房间里的其它应试者还在那儿拼命的使用计算器呢~~

得，最后时间到了，我就完成 3 题，还没有十足的把握，但是其它人都完成了，居然有个女的还提早完成了.....就算扣除她使用计算器所节省的时间，她也算是快的了~~~不管怎样，我想格子总得填满咯~于是乱填了一气~也交了~

然后我突然发现，山外青山，楼外楼，我真的不是我自己想的那么优秀~与其它人一比就被比下去了.....我丫就是个捧不起来的刘阿斗~~

用 Jocelyn 的话来说就是，参加完笔试就被鄙视了.....

最后我离开公司的时候，hr 还很和蔼可亲的对我说，我们一周之内会通知你们笔试的结果的~还要谢谢我能参加这个笔试~我心想，得了，我也没拿机会接到你们的电话了~~

出来后心情极度不爽.....想找人倾诉，但是没找到~

强忍着回家了，然后就吞到肚子里去了~

好了，我也算是赚回 rp 吧~~

5.4 科勒（上海）笔经

简单说下笔试

12/10 的笔试，在江场三路的市北工业园区，科勒的上海总部吧，地方偏了点

科勒没有在招聘网站上有什么消息的，都是发在他们目标院校的就业网站上，然后是寄信过去申请

那天去笔试的人大概就 40-50 个左右吧~有复旦、上外什么的

申请的职位有 marketing,finance,hr,supply chain,hr 之类的，我申的是 mkt~

每两个部门的人被安排在一间房间里笔试，我们 mkt 的和 hr 一间

一共三套题

先是英文的 numerical reasoning，5 道题，有两题满难的~

然后是英文测试，阅读题和 close，满容易的

最后是中文的，类似于行测的逻辑题

虽然说每套题都有时间规定，但并不会完成一套收一套，可以做完所有题之后再回过头去想数学题什么的~

笔试完后会在 10 个工作日内通知面试的~

六、科勒校园招聘面试经验

6.1 科勒面试经验五点

面试经验一:

科勒群面面试---财务培训生

科勒群面归来，之前很紧张的，因为网上关于科勒的信息实在太少太少，又是本人第一次群面，所以在决定造福后人啦。

早晨 10 点 10 分的面试，我 9 点半就到了，签名，看了一下，上午一共三场，每场有 4 个组，每组有 4 个人的样子，我是第二场第三组，两个外贸，一个上外，一个华理，一个江财，再加上我，一共 6 个人。群面的时间是 10 点 30 到 11 点 15，进去的时候我还小紧张了一下，毕竟是第一次群面啊。

两个 HR 说了欢迎之类的话，发了题目，就开始了。题目是在你实现目标、梦想的过程中，智商和情商哪个更重要？5 分钟独立思考，20 分钟讨论，再派一个人做 PRESENTATION。江财的那个人抓到了主动权，抢着说开始讨论，在开始 2 分钟的时候，大家决定再思考 3 分钟。外贸的第一个发言，认为智商大于情商，接着上外和江财的两个也认为智商大于情商，江财那个人明明该轮到倒数第二个说的，结果抢到第三个说了，气愤！接着是华理的人发言，他认为是情商大于智商，终于找到跟我一样的了，我当时那个激动啊，然后我发言，说了很多，江财那个人把我打断，说注意时间，最后外贸的那个也支持情商大于智商。

大家陈述完毕，江财的那个立即抢到发言权，总结了一番，还是坚持她的立场，智商大于情商，我心里那个不情愿啊，她 BLABLA 过后，说还剩三分钟，大家投票一下，结果本来和我站在一边的两个人全倒到智商大于情商那边去了，我连反驳的机会都没了，时间都不允许了。大家一致选出江财的那个做 PRESENTATION，外贸的那个赶紧说她来做笔记展示，我当时就懵了，感觉自己什么机会都没抢到。等江财的人讲完，我上去补充了一小点这个样子，就结束了。

就说 OK，有结果会通知我们。出来一看，其他 3 个小组还在讨论中，我们组这叫一个速度啊，可惜我没抢到主导权，虽然我仍然觉得我是 6 个人里面说的最好的那个，可惜最后 PRESENTATION 我表现的不好，当做教训吧。

第一次写面经，可能不是写的很好，与大家分享一下而已。

面试经验二:

科勒财培群面

效率超级高。2 点才面完，刚刚已经收到 HR 面通知了。

面试超级好玩的，因为地方有点远，大家都来的比较早，所以在会议室已经开始联络起感情来了。碰到同一组立信的妹妹，超级热情的，之前在路上听到 10 点面好的，出来说组员怎么怎么 aggressive，算是放心了。

进去也不用自我介绍，直接找到自己的名字坐下就好了，题目就是说，一组 7 个成员，其中 2 个关系处得不好，严重影响工作，应该怎么办。自己花 5 分钟看题目，整理思路，然后大家 20 分钟讨论，最后找个人做 presentation 整个过程我也没做 leader，最后也没做 presentation，笔记做的很烂，最后结束时说有没有补充的，我也没吭声，不过还是进下一轮啦。

总结一下的话，我觉得应该胜在开始的时候大家都说的差不多，找原因、提供沟通平台、掉走一个人什么的，轮到我的时候，我就把矛盾原因分成了因公、因私两个原因，再分头解决，还有就是别人讲的时候我都微笑着倾听，再做一些互动什么的，所以有时我看看 HR，都发现她在看着我。我们组还有一个表现出色的就是那个立信的妹妹，她在当中做了个穿针引线的角色，最后大家又推选她做 presentation，不过最后她把机会留给了一个没怎么发表意见的妹妹，我觉得她表现挺好的，但愿她也好运吧。还有就是不知怎么的，可能说到后面没什么好说的了，大家再讲话的时候就有点偏了，感觉有点废话，没有重点，那个时候我已经无话可说了，所以也没怎么出声，但始终看着别人把话说完，表现出有兴趣的样子。

总之，我觉得要表现出 different，不一定要很强势或者担当一个重要的角色，最重要的是要把自己的想法系统地表现出来，最好有闪光点，让自己在思想上与众不同。嗯，写在这里给明年的小朋友们做个参考吧，这里的资料太少了，希望对大家有帮助，KOHLE 看上去真的是一个很不错的地方，也听说工作氛围特别好，所以祝明天的我也好运咯。

面试经验三

科勒终面

人家放假了，我竟然还要上班。上班很无聊，就记录下昨天面试的情况吧。

昨天终面的时候大家说我在 bbs 上很活跃，嘿嘿。只是想给后来者一些建议嘛，也算是积人品。终面真没啥好说的，到我的时候估计老板已经没啥兴趣了，随便问了几个问题，就算结束了，反正之前一直不太紧张，真的进去的时候脑子却一片空白，稀里糊涂就出来了。好啦，我交给自己的任务算是完成拉，希望明年的时候能派上用场，其实也就是我的一些感受，大家做个参考，因人而异吧。不得不提，那个性格测试很准滴。

面试经验四

科勒复试

复试很开心的。就瞎聊了一通，半小时过去了，就好了。聊了什么我基本上都忘记了，就是根据简历先问了实习的事情，然后就瞎聊聊开了，什么出国阿，考研阿，普华永道啊。5 n" d5 P" w\$ a

大家想一想自己应聘这个岗位的理由和优势吧，想想自己有什么特别的地方，其它就没什么了，氛围很轻松的，想紧张都紧张不起来。

最后就是大家都诚恳一点吧，把最真的自己表现出来，如果真的很珍惜这个机会的话，就真诚地表现出来~后面还有两轮，不知道自己还能走多远，不过真的很珍惜这次机会，所以希望可以把经验分享给同样珍惜的学弟学妹们，毕竟这里的消息实在是少了点。

面试经验五

科勒财培

又是一年招聘的日子，去年找工作的日子还历历在目，一年又过去了呢。7 @9 w }" b/ z# c/ T2 ?4 [f
去年的时候我也一直关注这里，希望可以找到一些有助于自己了解科勒的资料，可是资料少的可怜，所以只有靠自己逐步摸索啦。现在，希望自己能够告诉些大家客观的消息，造福后人。

今天，小学妹问我关于科勒财培的事情，我又想到过来看看，顺便随便说说，大家觉得感兴趣也就看看。

科勒的财培今年是第三届，作为我个人来说，觉得还是一个很不错的职位。刚出校园的新人，什么都是懵懵懂懂的，矛盾，也纠结，不晓得自己适合什么样子的，也不晓得自己究竟要什么。财培就是一个不错选择。为期一年半的轮岗，让你在 on job training 中体会到自己想要什么，自己适合什么，这个很重要，至少，你可以有机会选择。很多银行或者是国企，大家都知道，琐碎的事情不少，论资排辈的情况也多，科勒不是这样，地道的美国公司，大家都很和谐。5 w: ~) _1 ^% M2 H4 {7 \

公司文化很 nice，老板也好，什么事情都可以去沟通，不必拘泥与因为是新人，就不敢说话。不过话说，现在是四月中旬，可能很多同学手上都有 OFFER 了，不过看到这个机会还想来试一下。我觉得很好呀，这就是给予自己多一个选择的机会，可是尝试一下不一样地方的免试类型，看看，什么样的自己比较喜欢。有了比较才会坚定自己的想法。

不过，我想说，既然决定尝试，就好抱着好的初衷，那种无所谓可有可无的，可进可不进的，一定不是公司需要的。所谓好的初衷，就是“努力了，专心的准备这样一场富有挑战性的免试，并且，希望自己成为科勒的一员”。你的执着和眼神里的坚定，面试官是看的出来的。所以，小朋友们，加油吧。我不是 HR，懂的也不多，充其量算是各位的学姐，我说的也只是给大家一个简单的轮廓。不敢班门弄斧，说不定高人正在其中呢！

6.2 科勒财培群面面经分享

效率超级高~~~12点才面完，刚刚已经收到HR面通知了，面试超级好玩的，因为地方有点远，大家都来的比较早，所以在会议室已经开始联络起感情来了~~~碰到同一组立信的MM，超级热情的，之前在路上听到10点面好的，出来说组员怎么怎么aggressive，算是放心了。

进去也不用自我介绍，直接找到自己的名字坐下就好了，题目就是说，一组7个成员，其中2个关系处得不好，严重影响工作，应该怎么办。自己花5分钟看题目，整理思路，然后大家20分钟讨论，最后找个人做presentation。整个过程我也没做leader，最后也没做presentation，笔记做的很烂，最后结束时说有没有补充的，我也没吭声，不过还是进下一轮啦~~~~

总结一下的话，我觉得应该胜在开始的时候大家都说的差不多，找原因、提供沟通平台、掉走一个人什么的，轮到我的时候，我就把矛盾原因分成了因公、因私两个原因，再分头解决，还有就是别人讲的时候我都微笑着倾听，再做一些互动什么的，所以有时我看看HR，都发现她在看着我。

我们组还有一个表现出色的就是那个立信的MM，她在当中做了个穿针引线的角色，最后大家又推选她做presentation，不过最后她把机会留给了一个没怎么发表意见的MM，我觉得她表现挺好的，但愿她也好运吧。

恩，还有就是不知怎么的，可能说到后面没什么好说的了，大家再讲话的时候就有点偏了，感觉有点废话，没有重点，那个时候我已经无话可说了，所以也没怎么出声，但始终看着别人把话说完，表现出有兴趣的样子。

总之，我觉得要表现出different，不一定要很强势或者担当一个重要的角色，最重要的是要把自己的想法系统地表现出来，最好有闪光点，让自己在思想上与众不同。

恩，写在这里给明年的小朋友们做个参考吧，这里的资料太少了，希望对大家有帮助，KOHLEER看上去真的是一个很不错的地方，也听说工作氛围特别好，所以祝明天的我也好运咯。

6.3 科勒面试感想

面试感想：

1.事先充分的准备很重要。尽可能准备一些可能常常会被问到的问题。比如当我很熟练的用英语做self-introduction后，英语口语也就进入了状态，之后的英语对话也就不会特别紧张，发挥要好很多。

2.心情稳定，不要太激动，面试前的心理修复很有管用。另外适当的笑容很有益，不仅传递出自己不紧张的信息，也是整个面试气氛缓和不少。

3.be yourself，大胆表达自己的想法。平时多和别人聊聊，说说自己的观点，可以锻炼表达能力。

4.养成平时多思考的习惯，多问些为什么，既培养了洞察力，又提高分析和思考能力。

对比我半年前的面试记录，虽然这次面试中还有很多问题有待提高，有些问题没有切中要害，还有些问题可以答得更好，体现更多自己的能力，但总的来说，我觉得自己的思想还是成熟了不少的。在鸿人的所见所闻所思所做都提升了我的分析和思考能力。很感谢simon的“洗脑”，mirror姐、陈晨哥、沈燕姐、阿东哥、思佳姐还有其他老学员们的分享和帮助，还有求职小组里每个成员的鼓励和共同成长。鸿人确实让人跳跃式成长，尽快适应职场，鸿人的成员不管是老队员还是我们这批小朋友，在同辈中都是有竞争力的。我们应该有信心，因为身边有最好的资源和朋友。互相帮助，共谋卓越，预祝每一位都能顺利迈出职业生涯第一步！

6.4 小插曲，科勒面试

前几天在家，突然接到猎头电话。介绍是科勒想找个IT方面的人。于是随便聊了一下，就答应过去面试了。其实猎头也没仔细弄明白人家要找什么样的人。我心里想科勒应该是一个比较大的公司。去看看也长长见识，虽然我在Loreal工作过，也知道世界500的大企业风范。于是早上7点45分，就起床了。坐车到淮海中路，面试也聊了一个多小时，到11点11分才结束，细节也就不多说了。给讲一个情节，就知道科勒的情况。人事小姐，面试在中间，看看表，说对不起，我还有个面试，我打断你们一下，我先把我的问题先问完，你们再聊。我晕……。算了。那你就先问吧。那人事小姐说，你的目前薪水是多少？答：9000/月。她用很怀疑的口气说，

是不是工资条上印的那个数目是 9000？答：是的。（废话，人事小姐是不是有问题）她看看我的简历，又说，你的期望薪水也是 9000/月啊。我吃惊，怎么问出这么没水平的话，也是 9000，我来科勒干什么，我有神经病啊。我没理她。然后说，你看错了。我在希望薪水里没有填写。她又接着问，那你希望是多少？我答：14000/月。她吃惊的面如青草，从她的脸部表情看，一定再想，我没有听错吧！。过了 3 秒她才缓和下来说，猎头没和你聊我们提供的薪水么？我们要是提供不了这么高。那怎么办？我说最低 12000/月。她还是愣了一下，然后在简历上记下这两个数字。

科勒在我印象中也是一家大公司，让我感觉他们怎么象没见过大世面似的。我无语，我不写下去了。今天就到这里了。哈哈

6.5 科勒面试归来

第一次面试归来，在碧津公园。

校外面试，去科勒银翔企业，外企，要求比较高。面试时做了英语笔试题，结果受了打击，好久没有看英语了，单词看着都是似曾相识的感觉，就是答不对。后来又和他们 D.C 聊了聊，自我感觉还可以，因为本来就没有充分地准备，也没有很强实力，因此来时就没有报很大的期望，于是也就不是很担心。

出来了，我和同学感觉没有什么希望了，再加上又累又困，于是我提议不回去上课了，找个地方随便逛逛去。他欣然同意，因为他对那个地方比较熟悉，于是就让他带路。后来我们就来到了碧津公园。公园虽然处于高楼的怀抱中，但是依然有属于它的优美与恬静。湖边小亭里，有几位爷爷奶奶在休憩。其中，有两位老爷爷，一位演奏萨克斯，一位唱歌。他们应该是多年的老友了吧，看他们配合的多么默契。周围坐着几位老人，在欣赏着他们的表演。我们也在不愿处的条凳上坐下，静静地看着他们的表演，聆听来自遥远年代的歌声。渐渐地，我们都被感染了，不忍离去...

沿着湖边走了一圈，渐渐地心情好了许多...

七、 科勒工作经历&感悟

8.1 科勒 HR：为未来而工作的 HR

科勒公司创立于 1873 年,总部位于美国康斯威辛州。作为一家业务多元化的国际企业,科勒公司在全球拥有四十余家分支机构和两万多名员工,业务涉及卫浴用品、发动机及发电机、家具内饰及旅游等产业。在中国,科勒公司已在北京、上海、佛山、常州、南昌建立制造工厂。南昌科勒有限公司成立于 2003 年 11 月,是科勒公司新最近在南昌独资设立的生产企业,位于南昌高新技术产业开发区,主要生产供国内外市场的高档水龙头。为了了解这家百年企业的人力资源管理特色,我们特意拜访了南昌科勒有限公司高级 HR 经理胡青,她目前负责的是南昌科勒和科勒在印度水龙头工厂的 HR 管理,请她为我们解读了科勒的人力资源管理个性。

《才富》：你是什么时候进入南昌科勒工作的？

胡青：能够进入南昌科勒公司工作,我感觉也挺有意思的。科勒刚刚出现在南昌的版图上,我就开始关注科勒公司,试着给科勒发出了简历,但一直收不到回音。我再发……事过半年,当时的兴趣变成了好奇：为什么把面试我呢？为什么没有面试我就断定我不能做呢？

之后我开始更积极地传递信息,结果科勒真的给了我一个面试机会。在那次面试中,既有南昌科勒公司的总经理,也有上海的同事,美国的同事,他们对我的评价是虽然我没有管理工厂的 HR 经验,但是相信我有好的创新能力和学习能力。很快,我就完成了一个专业人员到管理人员的转变了。

《才富》：在进入科勒之前,你已经先后在爱立信、西门子等企业工作,你认为科勒与这些企业的区别在什么地方？

胡青：如果讲区别,我认为这三个企业的区别并不大,毕竟都是欧美的知名企业,他们的流程、管理制度、管理风格都具有很大的相似点。但是,若是硬要将这三者进行区别,我认为三者之间是各有特色。比如说西门子,他们的培训制度非常规范,在进入西门子之前就有人告诉我,进入西门子就等于进入了欧洲的 MBA 院校,因为他们在员工培训上的投入非常大,而且非常健全、非常规范。爱立信的特色就是制度非常健全,所有的问题,你基本上都能从公司制度上找到答案,每一步应该怎样做,你都可以按照公司制度上的规定循序渐进地一步一步的来。而科勒又不一样,科勒进入中国的时间并不长,所以在国外制度向国内企业转移方面并没有那样彻底,那么这就给了我们中国区域 HR 的一个机会,可以淋漓尽致地结合公司的要求和本地业务的要求筹划 HR 的工作,运用自己的设想和公司的期望来设置 HR 制度和办法,我认为这就是科勒与其他两家企业最大的不同点。

《才富》：刚才你谈了这三家知名企业的区别,现在让你对科勒的人力资源管理特色再做一个总结,你认为它最大的特色在什么地方？

胡青：说实话,科勒在人力资源管理方面确实有自己的特色,那就是我们一直在探索把公司的发展和员工的职业规划结合起来。比如,我们现在就在制作个人发展系统。目前,这项工作已经开始在公司秘书以上办公室人员和关键岗位人员进行试点,如果试点成功,我们就会在全公司进行推行。为什么要做这样一项工作呢,耗费的时间成本和人力成本都是可想而知的,但是我们还是坚决要做,因为这项工作对于企业和员工的未来都很关键,企业有自己的战略规划,需要大量的人力资本,而员工有自己的职业发展和规划,需要一个平台,如果这两者不能结合,从企业方的角度来讲,这会影响到公司人员的稳定性、员工的积极性,甚至企业的生产效率。而从员工的角度来讲,这关系到他们梦想和希望,他们的能力发展。所以,正是从这个高度来重视个人发展系统工作,我们 HR 和部门经理每年年初都会为员工制定一份个性化的发展计划,并且采取 360°考核,心理测试,访谈方式对于发展计划的进展工作展开跟踪,从现在的效果来看,还是取得了令人满意的效果的。

另外,就比如说当前的经济危机,很多企业发生了经营困难后立刻想到的就是裁员、减薪。但科勒的想法不一样,我们无论何时都坚持一种观念:好的员工是企业的最大财富,这个观点不容置疑。如果企业真的是到了举步维艰的地步,我们会考虑两种方案:第一种方案的出发点是经济危机毕竟是暂时的,那我们是否要一些

其他的开源节流的方案可以补充。第二种方案是，假若企业必须做出裁员才能保证生存，那么此时我们要做好沟通，做好员工的补偿，争取裁员而不裁心。

《才富》：从你的经历来看，你做 HR 一直都与业务联系得非常紧密，你认为采取这种方式从事 HR 工作有何收获？

胡青：对于这个问题，我持这样一种观点：HR 本身就是为业务服务，没有业务，整个公司不必存在，所以 HR 在管理全部的人力资本时，就需要时时刻刻想到如何让自己的工作为业务增值，无论长期短期。要保持警醒，这个组织，是否因为有 HR 的存在有明显的不一样。那么既然有了这种定位，那么 HR 应该才能称为业务伙伴呢？那就是要与业务部门进行紧密联系，深入业务部门，了解他们的部门特点以及在 HR 方面的需求，进而有提供针对性的 HR 服务和专业角度的人力资源的建议。

我对 HR 工作的建议就是：一方面解决业务的现存人力资源瓶颈，一方面帮助业务，也帮助我们自己为更远更高的组织未来做好人力资源的准备。

八、科勒相关资料延伸阅读

8.1 科勒公司厨卫集团亚太区总裁阮家明先生接受《China Daily》采访

1、 C：目前，中国卫浴行业的发展态势如何？科勒卫浴呢？

R：中国卫浴行业近年来的整体发展仍处于上升期，但随着去年国家政策对房地产行业的宏观调控，作为房产上下游的卫浴行业无可厚非的受到了一定的影响，经历了优胜劣汰的业内调整。对于科勒这个具有 139 年的国际企业，我们经历过多次全球经济危机和地方调控政策，而每次调整之后我们都有很好的业务增长。同样这次也不例外，在去年我们投资了 8000 多万、有望成为亚太最大的科勒淄博陶瓷厂，因为我们对中国市场的发展前景还是非常看好的，这在今年的销售增长中也得到了切实的验证。

2、 C：中国卫浴行业是否在楼市限购中收到了影响？

R：就像之前我提到的，影响是一定存在的，但这并不意味着随之诞生了消极作用。我们充分相信政府对于房产的宏观调控是基于市场的长期健康发展所采取的必要措施。而限购令现在主要生效于一线城市，科勒在多年前就已布局二三线市场，像张家港等城市都已经有了科勒的旗舰展厅。同时，全国 70% 以上的五星级酒店选用科勒的产品。这些渠道目前仍没有受到政策影响，所以限购令对于科勒的影响并不是很大。

3、 C：卫浴等家居建材行业对楼市的依赖程度有多大呢？

R：卫浴行业和楼市的发展应该是互相作用的关系。在国外，购房者所购入的新家一定是全装修的，这样的理念在中国也越来越普及。楼市的发展势必带动家装行业的兴旺。但同时，就住宅而言如果开发商想要提升房屋的品质感，就必须选用更好的家装和卫浴产品。如果是商用建筑，考虑到节能环保等更高的需求，开发商就不得不选用一些更为绿色节水的卫浴产品。近年来，一些商业地产为了完成 LEED 的认证，就主动提出与科勒合作，选用我们的节水产品。所以家装卫浴和楼市是双生，互助的关系。

4、 C：科勒卫浴渠道是卖场多还是代理专卖多呢？各种途径经营的比例各占多大？

R：科勒的业务大致可分为工程和零售。我们每个地区都有专业的经销商，这是我们进入中国时就制定的战略。16 年来，我们非常高兴地看到这个战略的正确性，因为经销商更理解当地的市场，中国市场有个鲜明的特点，就是地区差异性较大。而经销商这时就能体现出其得天独厚的优势，他们对于我们的帮助非常大。

5、 C：包括卫浴在内的家居类企业如何做好房地产危机下的转型？如何转型？

R：首先我个人觉得，现在的房产调控并不能被完全定义为危机，业态的调整和再生是任何行业发展的必经之路。在科勒 139 年的经济危机里，我们通过资源整合、产品创新等手段，每次在危机过后都能取得新的增长。而作为家族企业，我们也没有业绩的压力，每次规划都是长期的，所以不会轻易受到短期波动的影响。

8.2 科勒公司厨卫集团亚太区总裁阮家明先生接受《东方财富网》采访

1、 D：“每一件科勒的产品都将展现那个时代的最高水准”这是 130 多年来科勒公司恒久不变的企业精神。在这一精神的熏陶下，科勒厨卫以“创新设计和卓越性能完美结合”为业界所熟知。阮总认为科勒的企业精神在中国市场上有些什么样的延伸？

R：设计和创新的结合的出发点在于，给使用者最好的体验。想要达到这样的目的，就必须有不断敢·创的精神、追求优雅生活的向往、为中国市场量身定制的产品和全球统一标准的最高品质。体现在产品中，非常

典型的的就是纽密。作为科勒 139 年来最先进的产品，我们花了 5 年的时间进行研发，我们希望它成为一款前所未有的产品。正如《华尔街日报》所说的，如果苹果打算生产一款座便器，那么它应该会是纽密的样子。还有比如像双喜艺术台盆，很好地结合了科勒的高品质和中国传统的艺术设计，是一款在设计上大胆创新的产品。

2、 D：科勒每年用于产品研发的资金占到利润的 90%，如此高的投入，是否说明科勒把产品的设计看作是第一位？

R：每年将利润的 90%投入到下一年的新品研发中，这确实不是一般公司能做到的。这里“研发”的定义，并不局限于设计的研究，还包括科技、工艺、品质、个性化、环保等领域的创新突破技术。而这些元素都是科勒产品 139 年来所坚持的。如果说有什么看做第一位的，我想那就是 BOLD 敢·创的精神，在这种精神的指引下，我们就设计、科技等领域都走在了行业的前列。

3、 D：中国卫浴市场的竞争非常的激烈，像产品技术、品牌理念、节能环保外观设计等等多个方面的竞争，始终围绕着在各个卫浴企业之中，您能否分析一下科勒的优势和劣势分别在哪些地方？

R：科勒是一个有着百年历史的品牌，这么多年的经营管理，经历的是时间和消费者的双重考验。它早已经走出了美国本土，成为了一个真正全球合作的团队。纽密的研发就是经历了全球研发团队多年的共同努力，所以在从设计到科技都考虑到了全球市场的需求。除了品牌本身和全球团队，“本土化”也是我们的一个很大的优势。我们坚信经销商是最懂当地市场的人，因此我们一直以来采用的是和经销商合作的模式。又比如纽密虽然是针对全球市场所研发的一款产品，但是它还是会根据销售区域所在人口的差别做进一步的修改完善。

4、 D：随着中国建材零售市场份额的迅速扩大，科勒是否会考虑通过延伸品牌或产品线来占据更多的市场份额？各本土老品牌已占一定优势的二三线市场，科勒又将通过何种手段与之抗衡？

R：科勒公司旗下有一个高端品牌 KALLISTA，它定位于奢华卫浴，美国白宫使用的就是 KALLISTA；同时还有一个新锐品牌“卡丽”，它更适合经适房、动迁房的位于配置需求。而科勒品牌科勒品牌自身的产品线也非常长，比如座便器，从一两千到上万皆有，能够满足不同人的需求。科勒并不存在与其他品牌抗衡的问题，因为我们的经销商也是早就覆盖二三线城市的，并且做得很好。事实上我们最大的竞争对手是自己，我们将继续创新前行。

如需获取**科勒**本年度校园招聘最新进度
了解最新**科勒**笔经面经资料及招聘内幕、与同样关注该企业的应届毕业生交流讨论
敬请关注大街网**科勒 2013 校园招聘公共主页**



<http://kohler.dajie.com/>

如需获取**2013**年度校园招聘第一手动态信息
敬请关注大街网新浪微博**@应届生校园招聘**



<http://weibo.com/yjsxyzp>

欢迎关注大街网官方微博**@大街网**



<http://e.weibo.com/dajiewang>

声明：科勒校园招聘大礼包是大街网（www.dajie.com）2013年度大学生就业指导系列公益活动提供的文档，免费向大学生提供下载浏览，请不要用于其它商业用途。本文档内容来源于互联网信息的收集和整合。大街网无法保证该公司每年招聘流程或者细节完全相同，为此可能造成的误解或损失，与大街网无关。

-----知名名企校园招聘专属公共主页-----

行业	公司	行业	公司	
四大会计事务所	毕马威(KPMG)	网络	百度(Baidu)	
	德勤(Deloitte)		腾讯(Tencent)	
	普华永道(PwC)		谷歌(Google)	
	安永(E&Y)		新蛋(NEWEGG)	
消费品&零售&服装&家具	宝洁(Procter&Gamble)		阿里巴巴	
	高露洁(Colgate)		搜狐公司	
	联合利华(Unilever)		网易互动娱乐(163)	
	欧莱雅(L'Oréal)		新浪 Sina	
	强生(Johnson&Johnson)		盛大网络(SNDA)	
	雀巢(Nestle)		通讯/电信	摩托罗拉(Motorola)
	箭牌(Wrigley)		诺基亚 (NOKIA)	
	可口可乐(Cocacola)		华为(HUAWEI)	
	百事可乐(Pepsi)	中兴(ZTE)		
	金佰利(Kimberly-Clark)	中国电信(CHINA TELECOM)		
	英博	中国联通(CHINA UNICOM)		
	中粮集团	中国移动(CHINA MOBILE)		
	沃尔玛公司	广东移动		
	银行类	中金(CICC)	江苏移动	
中国邮政银行		北京移动		
招商银行(CMB)		汽车	BOSCH(博世)	
中国银行(BC)		丰田(TOYOTA)		
中国建设银行(CCB)		戴姆勒-克莱斯勒		
中国工商银行(ICBC)		广州本田(Honda)		
中国农业银行(ABC)		媒体	CCTV	
渣打(Standard Chartered)		中国青年报		
花旗(Citibank)		新华社		
汇丰银行		外研社		
恒生银行(HBC)		保险	中国人寿	
国家开发银行		中国人保		
中国交通银行		能源/化工/生物/制药	BP 石油	
中国人民银行		陶氏化学(Dow)		
中信银行		巴斯夫(BASF)		
深圳平安银行		斯伦贝谢 (SLB)		
深圳发展银行		壳牌(Shell)		
光大银行		中石化		
中国进出口银行		中石油		
澳新银行 (ANZ)		阿海珐集团		
中信证券	埃克森美孚(ExxonMobil)			

咨询公司	招商证券	物流	勃林格殷格翰集团	
	南方基金		中国广东核电集团	
	浦发银行(SPDB)		中国核电工程有限公司	
	麦肯锡(McKinsey)		艾默生(EMERSON)	
	贝恩(Bain)		德国赛(Degussa)	
	摩立特(Monitor Group)		美国总统轮船公司	
	奥浦诺(Opera)		TNT	
	尼尔森(Nielsen)		马士基(Maersk)	
IT	埃森哲(Accenture)	机械/电气设备/自动化/重工/轻工	中集集团	
	英特尔(Intel)		北京首都国际机场	
	联想(Lenovo)		ABB	
	微软(Microsoft)		施耐德(Schneider)	
	IBM		西门子(Siemens)	
	惠普(HP)		中国南方电网	
	思科(CISCO)		霍尼韦尔(Honeywell)	
	甲骨文(Oracle)		三一集团	
	威盛电子(WorkSoft)		国家电网	
	神州数码(DigitalChina)		松下(Panasonic)	
房地产	朗讯科技	电子电器	通用电气(GE)	
	万科集团		美国国家仪器(LG NI)	
	中海地产		泰科电子(Tyco Electronics)	
	保利		美的(MIDEA)	
	龙湖地产		飞利浦(PHILIPS)	
	碧桂园		索尼(SONY)	
行业类				
计算机软件	计算机硬件	互联网	消费品&零售	汽车行业
四大会计师事务所	房地产行业	建筑行业	通信行业	物流行业
咨询行业	商业银行	证券基金行业	投资银行	保险行业
能源行业	电力行业	化工行业	电子电气	机械制造
旅游行业	传媒行业	广告公关行业	教育行业	对外贸易行业
家居装饰行业	酒店行业	法律行业	小语种	NGO
职业类				
会计工作	财务/金融	技术研发	销售	人力资源
记者/编辑	互联网产品	市场	管培生	选调生
公务员及事业单位				
公务员申论	公务员行测	公务员综合面试	事业单位	村官, 招警, 军人
通用类				
职业规划、职业评测	求职准备	简历	求职信	网申
笔试	面试	薪资待遇	签约	就业协议
户口档案报到证	海归户口档案	求职陷阱	人脉求职	求职礼仪

预见新自己

hello,tie

你好,职场

成功是相对的

进步是绝对的

每天上大街

吸收新鲜资讯 就能进步一点

每天进步一点 就能不断刷新成功的日记

进入下一个开始

成就新的自己



dajie.com 大街