

花王公司：适合的就是最好的 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/228/2021_2022__E8_8A_B1_E7_8E_8B_E5_85_AC_E5_c108_228676.htm “弯弯的月亮带着花儿般的微笑”，这是花王公司的Logo形象，代表着温馨、贴心、清新、健康。花王（Kao）集团是日本最大个人护理用品及家庭用品制造商，自1887年创业至今已经走过百年历程。1993年，花王在中国投资成立了第一家合资公司上海花王有限公司。转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com> 花王虽然是日资企业，但绝非人们想像的那样，具有连续高强度加班、等级森严、不易沟通的企业文化，“花王把员工看成是自己的内部顾客，重视每一位员工的成长，给予他们理解和尊重。”人力资源部副部长李鹏在花王工作已经5年多了，对公司的管理理念有着自己的理解，“花王体现着多元化的管理风格，从不拘泥于单一的日本文化。在人事管理方面，花王聘请全球知名的人力资源顾问公司，导入了适合中国国情的国际化管理体系，集东西方文化之所长，融合了中国、日本以及欧美三种不同的管理风格。”李鹏说，花王的经营理念之一是注重凝聚个体能力，即尊重每一位员工的意志、能力及个性，明确任务和责任，对个人业绩进行公正评估，最大限度的发挥个人能力，凝聚成企业的综合力量。这样的企业文化不仅吸引和造就了一批持同样价值观的优秀人才全身心地为花王工作，同样也吸引着更多的人才加入到花王。可以说，花王成功的重要原因就是归功于它独特、有效的企业文化。花王在人才招聘方面的经验是外部吸纳与内部提拔并重。“我们注重从组织内部培养人才，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”。

“混血文化”培养本土员工 传统日企给人死板、辛苦的印象，不过作为一家国际化的日本企业，花王在拓展全球市场的过程中在管理方面融合了东西方文化，更像是一个“混血”企业。花王公司一些经营手段也是本地化的，应该说兼具日本、欧美、中国文化特色，其成功的本地化离不开员工的本地化，同样，本地化的优秀员工队伍及管理层更能理解中国消费者的需求。在花王的选才标准中，并没有刻意限定语言门槛，不懂日语的优秀人才照样可以进入花王工作。“语言只是一种工具，花王更加看重他的专业素养和职业素质，花王不会因为不懂日语而埋没人才。”在花王，中、英、日三种语言都可使用。销售部因为要经常与各地经销商打交道，所以中文还是最常用的语言。而市场部和产品开发部需要经常与总部沟通，所以要掌握一定程度的日语或英语。但总体上说，除了日语秘书等特殊职位，公司在招聘人才过程中对日语并无特别要求。适合的才是最好的 跨国公司的门槛并非高不可攀。花王公司每年11、12月进入高校招聘，平均招收2030个新人。在这些学生毕业前，花王会让他们先进入企业参观学习，深入了解和熟悉自己即将工作的环境，缩短融入新环境的适应期。李鹏说，每个年轻人都希望能够在自己工作的环境里看到未来的职业前途，花王的内部提升机制给了他们实现梦想的机会。 转贴于 学生大求职站

<http://job.studa.com> 对刚进花王的大学新人而言，大家都处在同一起跑线，竞争与升迁的条件是均等的。如果突然给你派来一个有着多年工作经验的上司，实际上等于剥夺了你的升迁机会，我想许多人是不会心情愉快的；再如，有工作经验

的人被招聘进来，如果和应届毕业的大学生享受同样待遇，同样不会高兴。因此，除非岗位要求很高，必须选择具有多年工作经验的人来胜任，一般情况，公司还是愿意招应届毕业生。而且，毕业生只要有能力，便会很快得到升迁。在花王，优秀员工并非一定是高学历或高职称，只要才能和表现与岗位要求相匹配，就是优秀员工。欢迎有时间观念的人花王公司在人的管理上体现着日本人做事认真、时间观念强、不偷懒等优秀特征，尤其看重员工的时间管理能力。现在有些大学生恰恰在这方面存在欠缺。李鹏举了个例子：约好下午2点面试，但在赴面试的途中可能会碰到意想不到的事情，比如交通堵塞，比如车子出了故障等等，由此可能会迟到10来分钟。10分钟对大学生而言无所谓，但对一位即将成为公司新员工的人来说，就不是件小事。也许你自认为是名校的优秀学生，迟到很平常，而且也不能说是个大问题，但公司看来，你并不是很注重企业，不很注重自己职业的选择。全方位打造“花王”人“我们希望通过各种培训，把新员工打造成符合公司文化的‘花王’人。”大学生进入花王后，首先要接受短期的入职培训，了解公司的相关情况。其后，公司还将进行管理技能和商业知识方面的培训，如提高管理水平和沟通技巧，领导技能培训等。就员工个人而言，从迈进花王大门的那一天开始，培训将会贯穿职业发展的整个过程。这种全程式的培训将帮助员工在适应工作需要的同时不断提高自身素质和能力。花王培训的项目是多方面、全方位的。不仅有新员工入职培训、素质培训、管理技能培训，还有专业技能培训、语言培训和海外培训等等。所有的培训项目，都会针对每一个员工个人的长处和待改善的地方，配合业

务需求来设计，也会综合考虑员工未来的职业兴趣和未来工作需要。新员工正式上岗后，公司会指派一名经验丰富的资深员工负责新人的OJT（On the Job Training），帮助新人尽早地熟悉了解工作环境，加快学习过程，及早掌握工作流程。还会为每一位新员工制定个人培训和工作发展计划。根据工作需要，公司还会选派优秀的年轻人到花王的海外分支机构进行培训和工作，使他们积累在不同国家和工作环境的工作经验，更全面地发展。通常，新人先在销售部门锻炼一年左右，接触和了解市场后，转岗到市场部门发展。有时通过参与跨部门项目小组的方式，让不同部门的员工有机会轮换岗位，学到更多的业务知识。花王鼓励员工利用业余时间进修，考取相关证书后，公司会给予一定的资金支持。转贴于学生大求职站 <http://job.studa.com> 给你职业安全感 如果在欧美企业，一旦业绩不好，很快会被炒掉，曾有人形象地比喻欧美企业裁员就像是实施“瘦身计划”如同减掉身上的脂肪一样平常。但在花王不会，虽然内部竞争也很激烈，但企业文化决定了公司比较讲人情，不轻易裁员。花王虽然采用的是中西合璧式的现代化企业管理方式，但从它的企业文化中还是能感受到东方家庭式管理的“温暖感”和“安全感”。李鹏认为，人情味浓的公司增进的不仅是员工的归属感，还能通过营造宽松的发展环境，使员工的潜能充分发挥，继而让企业迸发出旺盛的生机和活力。在这样的氛围中，每个员工都各展所长、争相贡献自己的才能，从而形成企业可持续发展的良性机制，这比1000个、1万个制度都要强，都要管用。花王员工行为准则 1、挑战自我，不断革新：为迅速适应环境的变化，不拘泥于过去，经常对工作的方式、方法进行调

整。2、源自现场的构思：员工要切实了解工作现场和消费者日常生活现场的情况，用心倾听来自于现场的各种声音，善于事物本质，形成有效的构思及行动。3、全球化观念：着眼于世界上多样化的技术和工作方法，通过学习和实践，提高自己的工作质量。4、强化专业能力：为了发挥个人作用，履行各部门的使命，必须强化专业能力，在切实完成日常业务的同时，设定并达成更高的目标。5、双向交流：直率、坦诚地表达个人意见，虚心听取他人意见，以期达到双向交流的目的。

花王招聘观念和流程 花王的招聘通常是笔试面试全面考察。最看重的条件包括优秀的合作精神、良好的表达交流能力、出色的分析能力和创造性和领导才能。由于许多能力与品质并不是由考试考察出来的，多数要靠面试时用具体的提问去衡量。在花王的整个考察过程中，没有一道题是考死记硬背的知识。笔试主要是考察分析和解决问题的能力。通常情况下，花王的招聘流程是这样的：招聘信息发布 初步资料筛选 初试（HR部门及相关部门主管） 参加各类专业测试（笔试）以及相关性格测试（考察职业适应性） 入选者参加复试（经理级别以上应聘职位由总经理亲自面试） 合格者进行体检 背景调查 最终录用。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问

www.100test.com