



# 碧桂园寻找 “未来领袖”

## 面试通关攻略

HR助你练就十八般武艺，收获通关秘籍



### 碧桂园集团“未来领袖”计划

### 【面试通关攻略】

人力资源管理中心 培训与发展部

常言道：“不打无准备之仗，方能立于不败之地。”

本攻略旨在帮助应聘“未来领袖”计划的博士更好地认知自我，提前规划职业，并了解商业公司的面试形式和问题，做到知己知彼，帮助大家真实、自信地展现自己！

# 面试通关攻略

## “未来领袖”计划

各位亲爱的博士伙伴，感谢一直以来的关注和支持！因临近面试，我们除了提供给大家很多关于公司、未来领袖计划的信息以外，也希望能帮助大家进一步思考自身，在面试前做好准备。对于大多数本硕博一路读上来的博士，职业规划似乎总是一个可以无限延后的事项，我该选择企业，还是高校？该选择舒适安逸，还是压力高薪？

### 一、讲在面试技巧之前.....

关于梦想和勇于追随内心的话题，虽然显得老生常谈，但还是非常必要。我们每个人在找工作前，可能需要进行一些思考：

#### 1、什么事情能赋予你能量？

对于很多长年进行研究的博士来说，需要静下心来思考，今后要选择一份令你真正感到振奋和满足的工作，而不是墨守成规，随波逐流、自己却不喜欢的工作。真正能为你带来满足感的工作将产生无法预估的价值，当你认识到自己的激情所在并且持续为之努力时，正是找到了赋予自己能量的事情。

#### 2、你想做的是什？什么事情是自己的“最佳领域”？

盖洛普公司通过长达 25 年、对超过 200 万人进行了数据统计和调查，提出了著名的“优势理论”：只有充分发挥一个人的优势，才有可能在工作中达到持续完美的业绩表现。我们不仅要发挥优势，还要尝试找到“最佳领域”。所谓的“最佳领域”，就是你热爱的、你擅长的、以及社会价值所看重的内容恰好所重叠的领域。想清楚自己想做什么，成为什么样的人。如果自己都不清楚，即便进入公司，你也会因为路途中的坎坷，而纠结、闹心、甚至放弃。学会对自己负责！

#### 3、什么工作能在未来带给你成长？

##### (1) 往 T 字型人才发展，要广度，而不仅仅是深度。

对于很多博士而言，对某一领域进行了长期的研究，在专业积累上已达到了一定的厚度。专业化的问题是它只能让你成为专家，可能将切断你与世界上其他任何东西的联系，甚至切断你与自身其他



潜能的联系。未来的发展方向，如果能在核心技能之外获得更多发展，并从不同的角度看世界，那么你将获得更多的价值，有机会应在风险相对较低的情况下成为一个全面发展的适应型人才。

#### (2) 找到好的导师，当学徒，而不仅仅是被管理。

从学校、科研走向商业环境，这一大转变，需要有高人引路。假如上级不仅仅是管理你的工作成果，而是对你进行额外的投资，那么这样不仅能在短期内提高工作能力，还能在长期实现个人的完善和提升，这种导师制才能真正助力整个团队走向成功之路。

#### 4、什么样的人会成功？——你是否在改变？

职场三十年，不要急于一时。深水静流，踏实迈出的每一步，都将成为你未来的财富与谈资。马克·吐温曾说过：“人生中最重要的是你出生的那天以及你找到人生目的的那天。”目的是推动职业生涯走向辉煌的动力。

在权衡手中的选择时，请向你自己提出以下问题：这家公司是否在为改变世界出一份力，还是仅仅寻求从现状中获取价值？我的工作能否带来真正的影响？这份工作的价值观是否符合我自己的价值观？我是否为我从事的工作感到自豪？

## 二、如何选择企业？

### 1、关于行业选择

从人才发展的角度看，相同的职位，在不同的行业，对于人才的要求也会出现侧重和不同。从发展趋势来看，不同行业的生命周期也是不一样的，对于职业发展的影响也需要从长远考虑。这就要求你在求职时对于国家政策能够深度解读，关注资本市场动态，关注前沿发展趋势，才能避免在行业危机到来时被淘汰出局。

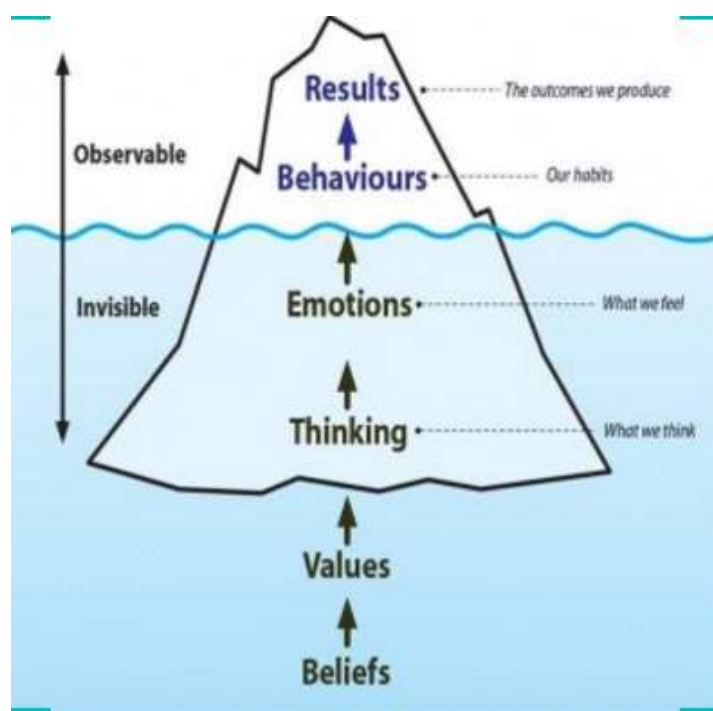
中国房地产行业在经过二三十年的高速发展后，已进入成熟期。兼并重组在所难免，而且最近几年行业洗牌加速，不少中小房企的人被不断洗出局。2016年，行业集中度更是明显上升，且即便在调控之下，强者依然恒强。目前，国内最大房企的市占率尚不足4%，不难预计，未来房企集中度还将进一步上升，大型房企凭借品牌和规模优势在市场调整期内龙头地位将愈加显著。选择行业中的龙头企业，方能避免因被并购而寻找新东家。

### 2、关于企业选择

你应该怎样才知道什么样的企业是适合的呢？在同一个产业里，从产业链的上游到下游，你应该怎样选择，才对以后的生涯发展最有利？大公司好不好？小公司又有什么优劣？到底怎样的选择才是对自己最有利的？总体而言，顺势而行，在一个企业的产品在市场尚是蓝海时进入，在一个企业有更大的上升和成长空间时进入，从事产业链拥有核心竞争力的上游产业，无疑是更理性的选择。

### 三、面试小 TIPS：

如果你已想好了要应聘碧桂园集团的未来领袖计划，那么就需要做相应的面试准备。除了要对地产行业、碧桂园集团以及“未来领袖”计划有基本的了解以外，我们的面试还会围绕“人企、人岗匹配”来进行考察，而 HR 的面试主要考察的是冰山模型以下的能力素质。



面试并非要考倒博士，而是希望能进行双向的匹配，从交流中获取充足的信息来支撑决策，帮助大家找到合适的定位和方向。所以大家需要【真实】【自信】的发挥和展现最佳的自己。

#### 1、关于价值观

我们在面试前需想清楚自己的价值观。如果想要安逸、平稳，这里【一定】不适合你。碧桂园今天的成就，是十一万碧桂园人勤奋、拼搏赢得的。今后的工作将是充满挑战，在这里付出和回报是成正比的，但需要人人“搏到尽”。

## 2、能力素质要求

- (1) 我们希望能和“**有信仰、有能力、有良心的人一起**”
  - (2) “碧桂园需要真正有能力解决问题的人，需要**懂政治、会管理、善于与人沟通、精于计算效益...**”
  - (3) 核心素质能力要求：**勤勉进取、坚韧不拔、系统思考、团队管理、人际关系、简单务实**
- 围绕以上的能力素质要求，自己是否符合匹配？能否有相关例子支撑？

## 3、面试前需要提前思考哪些问题？

- (1) 为什么要加入碧桂园？意愿动机是什么？自己想要什么样的未来，碧桂园是不是可以给到？
- (2) 加入以后要从事哪些方面的工作？这些工作对应聘者的要求是什么？
- (3) 我为什么可以胜任这个岗位？优势是什么？哪些方面待提高？

## 4、如何回答面试的问题？

就像我们在找对象的时候一样，【会聊天】非常重要，那么当 HR 让你举一个栗子来展示自己的时候，要从哪些方面来回答？我们先来了解一下面试的一大重要原则——【STAR】原则，即 Situation（情景）、Task（任务）、Action（行动）和 Result（结果）。

- (1) **SITUATION 指情景**，也就是应聘者需要描述他在所从事岗位期间，曾经完成的某件重要的且可以当作考评标准的任务的背景状况。
- (2) **TASK 含义为任务**，即是要考察应聘者在其背景环境中所执行的任务与角色，从而考察该应聘者是否做过其描述的职位及其是否具备该岗位的相应能力。
- (3) **ACTION 是行动**，考察应聘者在其所描述的任务当中所担任的角色是如何操作与执行任务的。
- (4) **RESULT 为结果**，即该项任务在行动后所达到的效果。

STAR 原则是标准化面试当中非常重要的一个理论。HR 在面试的时候需要了解应聘者如何做出这样的业绩，做出这样的业绩都使用了一些什么样的方法，遇到了什么问题，采取了什么样的手段，通过这些过程，从而可以全面了解该应聘者的知识、经验、技能的掌握程度以及他的工作风格、性格特点等与工作有关的方面。

## 5、有哪些模拟面试题目？可参考宝洁“八大问”

- (1) Describe an instance where you set your sights on a high/demanding goal and saw it through completion. ( 考察目标+执行力 )
- (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. ( 考察领导力 )
- (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. ( 考察分析+判断+决策能力 )
- (4) Describe an instance where you made effective use of facts to secure the agreement of others. ( 考察以事实说服他人的能力 )
- (5) Give an example of how you worked effectively with people to accomplish an important result. ( 考察团队合作能力 )
- (6) Describe a creative/innovative idea that you produced which led to a significant contribution to the success of an activity or project. ( 考察创新能力 )
- (7) Provide an example of how you assessed a situation and achieved good results by focusing on the most important priorities. ( 考察分析和找到问题关键点的能力 )
- (8) Provide an example of how you acquired technical skills and converted them to practical application. ( 考察学习应用的能力 )

当然，我们的面试是围绕大家的背景以及我们需求的能力素质进行考察的，以上的问题只是举例说明，并非真正面试题，但都非常基础，而且也是在实际工作中需要具备的能力，希望大家都能提前进行思考。

#### 四、如何更准确地进行自我认知？

如果看完以上的内容，觉得还是不太清楚自己是怎样的人，自己想要什么，那么可以参考以下的工具，对自己进行一些分析。当然，工具只是起辅助作用，最重要的还是自己的思考，有时候也可以找导师、好朋友聊聊，360°了解自己。

附：心理学家介绍最权威自我认知测试工具

##### 1、《霍兰德职业测评》：

美国心理学家 Holland 认为人格可分为现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型六种类型。而个体只有选择与自身兴趣、优势更匹配的职业环境，潜能方能得到最大发挥。

## 2、《MBTI 测试》：

起源于美国心理学家荣格，4 种人与人之间的差异两两组合，16 种人格类型分别对应 16 种职业类型。

精力支配：外向 E — 内向 I      认识世界：实感 S — 直觉 N

判断事物：思维 T — 情感 F      生活态度：判断 J — 知觉 P

## 3、《职业锚》：

指当一个人不得不做出选择的时候，他无论如何都不会放弃的职业中的那种至关重要的东西或价值观。职业锚理论产生于在职业生涯规划领域具有“教父”级地位的美国麻省理工大学斯隆商学院、美国著名的职业指导专家埃德加·H·施恩（Edgar.H.Schein）教授领导的专门研究小组。

最后，与大家分享一篇关于《格局》的文章，与各位共勉！

---

一个人“格局”的养成，和下面两件东西有关，如果你经常往这两方面上去思考问题，格局自然而然就会大起来：

一曰“历史的深度”。就是我们看一件事情的时候，只是看它短期的成败、得失和荣辱，还是能放在一个更大的时间尺度之下，去思考它的价值和意义。可能知乎上某些朋友，会为今天抖了个机灵并且半天刷上 200 票而沾沾自喜，但是你是否想过，十年前的自己，在遥想十年后时，理想中的你是现在这个为 200 票而沾沾自喜的样子吗？或者设想等到十年以后，那时的你再来看今天所做的这件事情，它在你的人生中起到了什么样的作用，发挥了什么样的意义（当然，我不是说写答案攒票在“历史的深度”的审视下没有意义，我早就说过，关键是你要努力去写“长半衰期的答案”）？

二曰“世界的宽度”。也许我们会为自己的一点点成绩而沾沾自喜，比如在一次辩论中说得对方哑口无言，或者在一次考试中拔得头筹，或者被某位师长夸赞为天资聪颖、前途无量。这当然是好事。但是，如果仅仅因此就觉得自己天下无敌那格局就太小了。你要想想此时此刻，世界的某个角落，也许在北京的一个地下室，也许在波士顿的一间公寓，也许在日内瓦的一间实验室，或者，甚至在深山中一栋隐居的木屋中，有一个和你年龄相仿的年轻人，正在构思一件伟大的作品，或是在探索

最前沿的思想，或是正在酝酿一个伟大的发现。而你对此全然无知。你只是生活在一个狭小的世界里，并臆想自己是这个小王国的君主，全宇宙的中心。

对“历史的深度”和“世界的宽度”的发现和思考，可以指引我们走向一个更宽广和开放的心智，养成更大的格局。但是，“格局”这个东西，也与你的天赋有关，与你的遭际有关，与你的命运有关，所以在某种程度上，它又是可遇不可求的，因为你无法安排和设计你的天赋和命运。

事实上，说到“格局为何”，电影《一代宗师》已经做了很好的回答，即所谓“看自己、看天地、看众生”。我想在此基础上稍做发挥，提出四个层次的格局来，并从“目标”、“眼界”、“信念”这三个维度来阐释这四个格局——

**【零度格局】：“盲众”（即“看不见”）**

目标：无目标或只是追随当下的潮流。

眼界：主要为流行文化，以及身边亲友的观点。

信念：以“人生苦短、及时行乐”等流行文化所潜移默化传递的价值观为典型。实际上这类人并无稳定的信念，很容易被他人诱导和说服，故经常大呼“毁三观”。

**【一度格局】：“逐利者”（即“看自己”）**

目标：作为精致或粗放的利己主义者，旨在寻求自身利益的最大化。

眼界：与逐利相关联的各种知识和技能，包括对利益机会的洞察，同时兼具比较完整的常识体系。

信念：笃信丛林法则，认为每个人都是逐利性动物，且能力越强的人能获得更大的利益。

**【二度格局】：“理念人”（即看“天地”）**

目标：“理念人”（man of ideas）的概念源自为刘易斯·科塞的著作《理念人（豆瓣）》，即指为理念而生的人，他们毕生的行动就是追求和捍卫真理。

眼界：对某个甚至多个知识领域有非常深入、系统地钻研，并常常能提出极具创造性的观点。



信念：真理是美的，人生的价值就在于追寻真理之美，与此相应的，并且必须保持内心的诚实。我在「与世无争」的人真的与世无争吗？这个问题中就谈到了三位这样的人物：维特根斯坦、哥德尔和埃尔德什。

【三度格局】：“至善之人”（即“看众生”）

目标：以改良社会、增进人类的福祉为最高的目标。

眼界：往往对他人有很强的同理心，对人类社会的历史和现状有深刻的认识，部分人可能同时具有某个专业领域的知识，兼具“理念人”的特性。

信念：个人对整个社会富有责任，应该努力地去改善世界，减少世界的苦难和不公，部分人可能有坚定的宗教信仰。典型的人物如音乐家、哲学家、医生和伟大的人道主义者史怀哲（阿尔伯特·施韦泽）。

如果我们从人群中随机抽取 1111 个人，那么有可能，其中 1000 个人是盲众，100 个人是逐利者，10 个人是理念人，而还有一位是至善之人。当然，并没有必要倡导人们都往理念人或者至善之人的格局上去发展。因为不管是什么格局，都应该是从你自己内心出发的选择。

如果说在零度格局下，盲众看到的是幻像和噪声，一度格局下，逐利者看到的是自己的能力和欲望，那么理念人看到的是这个世界深处的真和美，而至善之人看到的是自我与世界、自我与整个人类之间的纽带。

正如伟大的史怀哲所说：人不能只为他自己而活。我们必须认知所有的生命都是珍贵的，而我们的生命是结合在一起的。这种认知指引了我们心灵和宇宙的关系。

希望各位有所收获，你们的成功将是我们最大的成就，**预祝大家面试顺利！**

## “未来领袖”计划介绍

“未来领袖”计划，作为碧桂园集团倾全力打造的核心人才培养项目，自 2013 年启动全球招募以来，已吸纳来自哈佛、麻省理工、帝国理工、剑桥、牛津、新加坡南洋理工、新加坡国立、港大、清华、同济等全球顶尖高校优质人才逾 450 名。

三年来，经过集中培训、高管带教、总部轮岗、一线实操、项目挂职等倾注集团最优质资源的全方位密集型培养筑基，目前已有大批学员获得快速成长和发展，并任职关键岗位，逾 80 名学员在入职 2-3 年内成长为区域总裁、区域副总裁、区域总裁助理、项目总经理，并有近 130 名学员发展为项目副总经理、职能部门副总监等管理人员。

### 项目类岗位

岗位名称：储备项目总经理/项目副总经理/经理

岗位职责：1、全面管理项目设计、开发、工程、成本、营销等工作；2、带领团队实现项目经营目标

职业发展路径：经理>项目副总经理>项目总经理>区域总裁助理及以上

### 职能类岗位

岗位名称：总监/副总监、经理

职能方向：土地投资、营销、成本、财务等

职业发展路径：经理>副总监>总监>总部部门副总经理/区域总裁助理及以上

◇ 申请步骤：网申>电话/视频面试>在线测评>现场面试

◇ 申请渠道：[futureleader@bgy.com.cn](mailto:futureleader@bgy.com.cn)