

大街网 2010



求职大礼包

保利地产篇

引言

2010 校园招聘马上开始，你准备好了吗？

首先，请自测：

你知道您心仪公司的笔试技巧以及各个部门的招聘要求？

你知道您心仪公司每一个招聘步骤中的“要点”？

你知道如何通过恐怖的“Assessment Center”？

你了解的笔试、面试都考些什么题目？

你知道在小组群殴中胜出的秘诀？

如果你回答是全否或者摸棱两可，那么，是你需要充电的时间到了。现在，大街网给你一个巨大的充电场，

经过培训，你将充斥以下电能：

- 你将掌握到需要你用几天时间才能找到的各种庞杂资料；
- 你将在简历、网申、面试等各方面得到全面而有效的提高。

这一切，都是免费提供给您的

为了更好的服务同学们求职，大街网还特别跟各大名企人事部联合，建立了数百家专属名企的求职 CLUB，很多企业的 HR 都会来到大街网，为同学们答疑。



更多点击<http://company.dajie.com>

此次我们推出了**保利地产**求职大礼包，随后的各大名企大礼包也将马上和大家见面。此外，我们会随着 2009-2010 年度各名企校园招聘的进度，适时地为同学们提供其他各企业的各类资讯和招聘相关信息。

让我们赢在 2010

目录

一 公司相关信息	3
公司概况	3
发展历史	4
主营业务/品牌	4
组织架构	4
文化和价值观	4
竞争对手	5
办公地点	5
二 薪酬/发展	5
薪酬福利	5
员工发展/培训	6
三 应聘攻略	7
申请流程	7
网申	7
笔试	7
面试	9

一 公司相关信息

公司概况

保利房地产(集团)股份有限公司是中国保利集团控股子公司,是保利集团房地产业务的运作平台,是国家一级房地产开发资质企业。2005年,在国资委属下房地产企业中,公司综合实力排名第一;2006年公司荣登国有房地产公司品牌价值TOP10榜首,中国房地产企业综合实力前五强,中国蓝筹地产企业等殊荣;公司始终坚持诚实、守信的经营原则,被国家建设部首批授予的“放心房”履行承诺企业,中国工商银行授予最高信用等级(AAA)企业,广东省消委会首批房地产诚信企业和广州纳税最高信用等级企业。自2007年1月起,公司入选“上证50”、“上证180”、“沪深300”和“中证100”指数样本股。截至2008年12月31日,公司总资产已达536.32亿元,比上年末增长31%。

十七年来,保利地产保持了高速与稳定的发展态势,公司现已进入规模化发展阶段,形成了广州、北京、上海、天津、成都、重庆、武汉、沈阳、长春、杭州、长沙、南昌、青岛、包头、佛山等十八个城市的全国战略布局,拥有78家控股子公司。2008年9月,“中国房地产TOP10研究组”发布《2008年中国房地产公司品牌价值研究报告》,保利地产以60.41亿元的最新价值,连续四年荣膺“国有房地产企业品牌价值”第一名、“中国房地产央企领先品牌”。

发展历史

保利房地产（集团）股份有限公司 2006 年 7 月 31 日，公司的股票在上海证券交易所挂牌上市，成为股权分置改革后重启 IPO 市场的首批上市的第一家房地产企业。截止 8 月 31 日，公司总市值为 159.67 亿元，资产总额 136.34 亿元。公司从 1992 年底成立后开始进入房地产行业，在坚持以中高端精品住宅开发为主，以城市地标性商用物业为辅的基础上，逐渐形成了自身的优势和发展潜力，业务涵盖房地产开发、设计、建筑、装修、销售、物业（酒店）管理等全过程，目前已全面进入规模经营的阶段。截止 2006 年 7 月，公司在广州、沈阳、北京、上海、武汉、重庆、长沙等全国十大城市拥有 26 家控股公司、房地产项目 50 个，土地储备接近 1000 万平方米，规划总建筑面积超过 1200 万平方米。

主营业务/品牌

公司在广州开发了国家示范小区广州保利花园以及红棉花园、白云山庄、香槟花园、百合花园等小区及广州国税大厦、广州保利大厦、保利国际广场等写字楼；在沈阳、北京、武汉、重庆、长沙等地区正在开发沈阳保利花园、北京新保利大厦、北京保利垄上别墅、上海十二像树庄园、武汉保利花园、武汉保利湖滨山庄、重庆保利高尔夫花园、湖南文化信息广场等项目。公司累计开发量达 400 多万平方米，总投资 200 多亿元人民币。

组织架构

董事会秘书办公室
总经理办公室
人力资源中心
投资管理中心
财务管理中心
品牌管理中心
技术研发中心

文化和价值观

务实：立足之本

以人为本，以客为先，实实在在，脚踏实地。

在市场竞争中寻求企业发展与项目开发的适宜之路，以产品和服务创造价值，提升公司的市场竞争力。

创新：发展之源

社会发展，日新月异，勇立潮头，敢为人先。

创新是企业的灵魂，唯有创新，才能保持企业旺盛的生命力，在创新与研发中，始终保持自己的领先地位。

规范：经营之道

规范管理，诚信经营，循法尚德，回馈社会。

建立健全的公司治理结构、运行机制与业务流程，秉持专业的精神和敬业的作风，认真履行一个企业公民的社会责任，赢得市场的肯定。

卓越：追求之境

志向远大，目标明确，追求卓越，永无止境。

超越自我是保利孜孜以求的目标，更是公司赢得竞争优势的精神动力。

团队精神

保利地产集团强调的并不是表面的和谐，而是深层的凝聚。任何时候保利地产集团都强调团队的力量，依靠团队的力量，提升团队的力量。有人说，保利地产集团是一家“操正步走”的公司，也正是由于公司上下齐心协力，步调一致才走到今日的辉煌。

敬业精神

敬业是一种付出，代表员工对企业的忠诚；敬业也是一种收获，表示企业给予员工理想的发展空间。保利地产集团相信，每位员工身上都蕴藏着无比的潜能。为了实现人生的理想和信念，每位员工都严格要求自己，兢兢业业，不断为公司奉献着自己的聪明才智。

创新精神

不断创新是促使保利地产集团发展壮大主导精神，创新才能发展，创新才能强大。保利地产集团的辉煌历程一再证明，只有不断创新不断进取，追求卓越，才能屹立于时代前列。保利地产集团将始终不渝地坚持以市场为导向，精益求精，不断提高产品质量，创新服务水准。

竞争对手

万科集团、卓越置业集团、太古地产、仲量联行、新鸿基地产、龙湖地产、碧桂园、阳光100、戴德梁行、中海、沿海、金地等

办公地点

截止2006年7月，公司在广州、沈阳、北京、上海、武汉、重庆、长沙等全国十大城市拥有26家控股公司、房地产项目50个

二 薪酬/发展

薪酬福利

为了吸引和留住最优秀的人才，我们提供在同行业中极具竞争力的薪酬和福利待遇。以公司总部为例，我们提供行业90百分位的薪酬水平。同时在公司内部制定科学与公正的考核评价机制，令表现优秀的员工都能得到相应的回报。

1、固定工资

我们将根据您的岗位、能力和贡献来为您提供富有竞争力的固定工资，并定期对您的固定工资进行调整。

2、绩效奖金

每季度和年度结束后，我们会根据员工绩效表现为员工提供季度或年度绩效奖金。绩效奖金

直接体现员工绩效和贡献，体现薪酬激励的绩效导向。

3、社会保险和住房公积金

公司将按照政府有关规定为您购买养老、工伤、生育、失业和医疗保险，并缴纳住房公积金。

4、带薪假期

我们为员工提供除法律规定的公休假日及婚假、产假等法定休假外，工作满一年以上的员工，根据工作年限可享受5天以上的带薪年假。

5、健康检查

为了让大家都清楚地了解自己的健康状况，公司将组织一年一度的身体检查。

6、员工活动

为了丰富员工的业余生活，公司会不定期地组织各种文体活动，如篮球比赛、足球比赛、唱K、旅游等等。

7、其他福利

通讯费用津贴、交通补贴、防暑降温费、新婚贺礼、亲属奠礼、午餐供应、集体宿舍、接送班车、生日蛋糕等。

员工发展/培训

保利地产人力资源中心专门设立培训管理部进行，公司培训分为新员工入职培训、员工在职培训和工作实践三大部分。

1. 新员工入职培训。新员工入职后将进行为期1~2周入职培训。来自全国各地本年度招聘的新员工将在此段时间内接受专业知识培训、素质拓展训练等让您了解公司宗旨、企业文化、部门职能与有关政策等。

2. 在职培训。涵盖了员工在工作中所需的各种专业技能与业务，并为员工的进一步进修与成长提供了广阔的空间。在职培训主要包括部门业务培训、工作技能培训、职业经理人培训、专业证书培训、学历教育培训、外出考察、换岗培训以及其他培训等。

3. 除正规培训外，工作实践中的锻炼与成长是最有效的培训方式。

公司内部的岗位职务设置提供了畅通的发展渠道和发展空间。

1. 内部调动。经过股份公司重点项目的培养和企业文化的融合后，将根据职员的发展愿望和公司的需要外派到各大城市承担管理和技术工作或留在本部发展，完成职业经理人的转换。

2. 晋升机制。公司以任人唯贤、唯能、唯绩为原则。员工晋升以考核业绩为依据，充分反应个人能力、工作进展和表现水平。在出现职位空缺时，工作勤奋、表现出色、能力出众者将优先获得晋升与发展机会。由于保利地产广阔的发展空间与全国战略布局，公司还实行部分领导岗位的竞聘上岗机制，将优秀的人才放到领导岗位进行锻炼培养。

保利地产员工的职业发展路径为：办事员→业务经理→高级经理→部门副总经理→部门总经理→助理总经理→副总经理（含财务、技术总监）→常务副总经理→总经理。

公司建立有人才后备系统和人才梯队，候选者将被重点培训和培养，以发展成为公司的高级经理人或高级专业人士。

三 应聘攻略

申请流程

投简历，笔试，两轮面试

网申

网申和现场提交简历具有相同效力，所以有些同学现场没交，结果我收到了笔试通知，他没等到。听说由于这样的原因和保利擦肩而过的不止一人，所以如果明年情形类似的，大家还是现场提交更好。我总结的原因是由于申请保利的人太多了，现场提交的样本已经足够大的话，网络提交的申请肯定会更多，如果同样的筛选比例，可能网申就比较吃亏，特别是既然来了北大宣讲，就最好现场提交，以示自己的存在，猜测而已。

笔试

保利不是统一的笔试，不同岗位的笔试不同。

营销类笔试：名词解释，多项选择，简答，案例分析，写作

财务类：两个半小时，十道题，7道简答，1个计算，1个中翻英，1个英翻中

人力资源：名词解释，简答题，案例分析题，开放题

【财务类笔经】

保利地产财务类的笔试！时间 90 分钟！分为两部分，一个是专业知识测试，100 分。另一个是综合能力测试，50 分。专业知识包括四部门！单选 22 道（30 分）多选 12 道（20 分），论述题一道（25 分），计算题一道（25 分），考试内容绝大部分是会计和税法。而且是房地产行业的会计和税法知识。另外有一些房地产行业的常识性问题。第二部分比较简单，五个题型，每一类各十分。数字推理（10 道），数学运算（10 道），图形推理（10 道），类比推理（10 道），演绎推理（5 道）。

财务部分总体来说，就是 CPA 的五门轮番上阵，会计+审计+税法+经济法+财管

会计方面的题还有包括会计档案保管及销毁的规定、固定资产的定义、投资性房地产的认定、可以用来弥补亏损的权益种类、可税前弥补亏损的年限、，审计的考了一个完整性的认定（就是企业有笔业务未入账，被审计师查出来，问是影响什么认定），经济法的考了几题董事会的职能，要注意董事会和股东大会职能的区别，像利润分配这种就该是股东会的权限，还有合伙企业可以有限责任/无限责任等。税法的客观题考了一个个人所得税的计算，具体包括工资、房租收入、咨询收入。（汗一个，偶个税那九级税率都忘了。。）财管的考了一个权益乘数的概念、一个货币时间价值概念、两个还是三个债权融资和股权融资的特点/区别。

计算题部分第一题是控股合并，然后让算是同一控制/非同一控制下对公司净利润的影响；第二题是财管的，考那些比率，像流动比率、速动比率、周转率、题目条件也有给到产权比率，不过不知怎么的偶用产权比率和用流动比率算出来的不一样，就在这里卡壳了，大概是偶哪里概念没弄清楚，第三题瞄了一眼，是税的题目，大概就是营业税城建税之类，几个小问题，每个问题两分这样，就放弃了，转去做后面的数理逻辑，综合题呢，貌似也是几个小

问，共 12 分，有个小问比较贵，5 分的样子，其余也是两分一题，同鄙视。数理逻辑部分，就是很简单，其实没什么好说的。就是找数字规律、找图形规律、小学数学应用题、类比推理、逻辑推理，正常人应该都可以做得蛮黑皮的。一个建议就是，最后一部分逻辑推理（就是那个几个人说 XXXX，然后让你判断谁说谎的那种题），直接从选项往上进行判断就很容易。其他的，么什么了。

英翻中：American interest rate...

中翻英：当股票市场低迷时，投资者.....

【建筑规划类笔经】

第一部分，建筑知识，主要是对规范（比如问你高层建筑空调设多高，窗距地面多高等等）的考察，单选题为主；有两道问答题，如你倾向于什么建筑风格的楼盘，为什么？

有两道识图题，给建筑的标准平面图和户型图，让你挑不合理的（如开窗方向不好，位置不对，大小不合理等等）

第二部分，数学知识，具体题型参加公务员考试行测测试卷数学部分，只是题量 double 了一下。

评价一下，基本上建筑类的本科生，加上研究生（以隔壁院校同学为例），只要是没有实际工程经验，或者没考过注册建筑师的，建筑知识部分都很难做，因为实在是太专业了。

识图和问答应该还算容易，但是加上后面的数学题，想 2h 搞定，实在是很难的事情。（不过也许是比较难，所以也拉不开太大差距吧，一面的时候，曾参加建筑类笔试的同学，又都聚齐了。）至于景观和规划类的考题，我不太清楚，据说景观是要做一个别墅的景观设计，规划类是要做一个居住区的详细规划。在我交卷后，规划的同学还要奋斗两个小时阿~

【营销类题库】

一、名词解释

1. 4C 营销理论
2. 马斯洛需求层次理论

二、多选题

1. 分析竞争对手应考虑对方的
 - A. 市场份额
 - B. 心理份额
 - C. 利润份额
 - D. 情感份额
2. 差异化在实践上可体现为
 - A. 服务差异化
 - B. 产品差异化
 - C. 人员差异化
 - D. 形象差异化
3. 产品的生命周期应为下面的那个图形？

三、问答题

1. 企业的核心竞争力是什么，举一个实例
2. 自用型住房属于投资还是消费

四、案例分析

《同一首歌》是中央电视台名牌栏目，是中国最具权威的音乐品牌，中国最具投资潜力媒体，十大文化推动力品牌。栏目于 2000 年 1 月 27 日创立以来，坚持品牌定位，持续品牌打造，不断深化品牌形象。五年来品牌的知名度、美誉度、影响力大幅提高，成为中国第一娱乐传媒品牌，对人们的社会生活产生了积极、广泛而深刻的影响。今天，面对庞大的市场需求和品牌发展潜力，《同一首歌》正在探索市场化运营、产业化发展的新规律。

《同一首歌》以制作独具特色的系列大型演唱会和各类主题、公益演唱会为主，赢得了观众的喜爱和好评，收视率一直在央视三套节目中处于领先地位，并且屡创新高。2005 年元旦播出的《同一首歌》走进广州“新年畅想曲”收视率高达 4.95，刷新了收视记录。

《同一首歌》荟萃国内外歌坛的明星、新秀和一流的艺术家的，以现代的包装方式，重新演绎脍炙人口的优秀歌曲，贯穿传统与现代，引领怀旧与时尚，是新老明星的风云际会，中外乐坛的顶级盛事。

《同一首歌》紧紧抓住紧扣时代脉搏的重大题材，举世瞩目的奥运会、首次登陆中国的 F1 赛事、全国两会召开……体育明星、政协委员、人大代表走上了《同一首歌》的舞台，与演艺明星欢聚一堂，共唱同一首歌。

《同一首歌》一直致力于将品牌的影响力服务于公益事业。从儿童村到敬老院，《同一首歌》将爱的旋律带到每一个地方，飞进每一个人的心。奉献爱心是我们不变的信念，热心公益是永恒的主题。

《同一首歌》一直致力于同国际化媒体、制作单位的合作，力求走出国门，打造国际化音乐品牌。2005 年 1 月 23 日，《同一首歌》首次走进美国。近年来和 美国 MTV 音乐台、南韩 KBS 电视台、日本 NHK 电视台、新加坡电视台以及中国香港地区、台湾地区、澳门地区各大国际性传媒机构开展了卓有成效的合作。其中，中日歌会、中韩歌会等大型活动在全亚洲和国际上引起强烈反响。

在向产业化发展的探索过程中，《同一首歌》积极创新，不断拓展市场，与中华老字号共谱时代新曲，牵手世界 500 强企业，逐步形成了跨行业、跨地区的多元化发展的格局。

用营销角度分析《同一首歌》成功的原因

五、宝洁 SK-II 事件

题目给出了一篇关于宝洁 SK-II 事件始末的文章，

要求如果你是新闻发言人，就宝洁恢复 SK-II 销售写一篇 5 分钟的新闻发言稿。

【人力资源笔试题】

名词解释有 SMAT, EAP, COMPETENCY MODEL

简答题一个关于评价中心技术，另一个是激励理论和员工激励对企业的意义

案例分析题：第一个有关劳动合同纠纷

第二个有关绩效面谈技术优缺点

最后设计一个校园招聘对企业的好处，并设计一个有效的方案

面试

面试共有两轮。时间从 11 月底持续至 12 月。

面经

一面：形式是 5 个面试官，8-10 个同学一组，

一面面经：一开始是按顺序自我介绍，介绍完之后呢面试官会针对简历上的问题提问，问得很细而且很出人意料（反正问我的很出乎我意料。。。）之前在一个公司实习，然后他问我的，觉得那个公司的定位如何，我对它以后的发展有什么预测。其实现在看这个问题实在是非常简单，不过当时答的很乱，没有条理。。其他同学的也问得比较细，都是根据简历或者自我介绍时提到的信息来问的，不过没有追问。

因为我们那一组除了我一个本科之外都是研究生，当场就感觉到了差距。看得出来他们准备得都很充分，然后回答得很有逻辑，结构很好，清晰明了。赞一个~

每个同学问了一个问题之后就是让同学自由提问，大概每人问一个问题，然后面试官就说结束了。。

友情提示：

- 1、简历多带几份
- 2、分配给每个人的时间很少，自我介绍和提问的时候要好好把握，说详细一些没关系
- 3、要熟悉简历上的东东啦。

【题库】

你觉得一个好的楼盘最重要的是什么

有没有你喜欢的楼盘，介绍一个？

你是北大的，你觉得你和清华的相比有什么优劣势？

主考官又问：能喝酒么？

说一下自己的意愿城市，可以说两个

为什么不去设计院？

在施工现场，你的师傅可能只是大专或中专的，你会怎么办？

那些民工你向他们请教，他们不搭理你，你怎么办？

你的领导老是批评你，你怎么办？

你的领导老是批评你，你怎么办？

看过《亮剑》没有，如何评价李云龙？这点只能通过有限的了解来回答了，A又说李云龙这个人不是很守规矩不听话，如果你碰到这样的领导怎么办？

二面是总经理面试，

二面面经：面的时间大概就 15-20 分钟，二对一，“二”是一面时现过身的两个非常慈和的叔叔。话题比较

随机且“家常”，但总的来说就是了解下你的家庭，业余生活，价值观择业观什么的。我被问的第一个问题是“你有什么特殊爱好吗？”，当即我脑海中就浮现出恋足癖，吸血鬼之类...所以我愉快地答道：我的爱好都很普通，它们一点儿都不特殊！...面试官很汗地说，那说说它们吧..然后...感觉我们对话还挺冷的，他：哦，原来你都喜欢看文艺片啊..我：啊..会吗，难道我很文艺?..._-!然后第二个问题是“你家人是做什么的”..第三个问题，超寒，他问“你最好的朋友是谁啊？”，我实在不晓得这个问题是啥用意...Orz（后来我满后悔没有很假地说“我最好的朋友是知识”之类超呕的话)..第四个问题..“如果你未来的工作违背了你的伦理规范你要怎么办”，第五，“你有没有崇拜的人”（这个问题每个人都被问了)..第六个，比较散但基本就关于择业观念了，比如为什么选地产，为什么选保利，还投了别的什么，为什么不海投，媒体和企业二选一之类的...中间夹杂一个很冷的问题，他：你年龄是这些人里最小的啊，你怎么才 20 岁..我：(无言以对)因为我是 87 年出生的吧...他：那你上学的时候会不会很受大家宠爱啊？我：(试图分析他的逻辑)但是我小学的时候整天被人欺负。整个谈话还挺轻松的..自己反思了下，觉得从技术层面来说我始终没有去将自己的性格，技能的同这个岗位及公司联系起来..至于说 Be yourself，好像有趣不足，犯傻有余……

【保利市场部面经】

第一次写面经，第二个面试。

考试形式如上面同学所说：

1. 自我介绍
2. 考官提问
3. 考生提问

考官一共 5 人，坐在会议桌的一边，考生坐在另一边。注意那个年轻的胖子，提问环节和回答主要是他承担的，好像是广州总部的品牌什么什么，会感觉有点攻击性，其他人好说。以下是我对面试的一些看法：

1. 自我介绍。

自我介绍没有规定时间，但我觉得不应该讲太长，我们组我只讲了个人学校院系带了下原籍，

然后就讲自己的职业目标和为什么有这样的目标，为什么又是地产，为什么又是保利。讲的不很顺畅，唉。但我观察别人讲长长的恨不得把简历上有的没的都说清楚的自我介绍时，考官好像没什么反应，只是那个胖子在听到特别的东西时会挑挑眉毛。个人认为这部分就是要突出重点，迅速给考官形成完整的印象。

2. 考官提问。

这一部分考官提问基本上是根据自我介绍说的。（所以在自我介绍时可以引导考官问你什么方面的问题的）我们组又被问到自己曾有过的广告创意啊（那个同学开头说他是广告学的），你认为在团队中你是个有 LEADERSHIP 的人么（那个姐姐开头说她是个有执行力的人）等等。我被问到你最喜欢什么品牌，最喜欢什么地产品牌。这个问题我回答的不好，特别是第二个，我直说我其实对地产品牌没有太深入的了解，但我认为香港的地产在运作上更成功。这一部分我觉得最值得注意的就是千万别被考官牵着走，他问什么也就随口一问，其实还是想让你多说话，他好继续观察。那只要不跑题，还是要尽量往自己一开始就努力塑造的希望考官记住的形象上引。

3. 个人提问。

中间那个漂亮的 HR 摆出一副要结束的样子说，那各位还有什么问题。这个时候好多人就沉寂了，但我旁边的男生开始发挥其新闻工作者的优势，一付采访考官的阵势，开始提问。我没能占先机，而且我也不喜欢占先，所以我就顺着他们的话题说，适当的时候自己另立话题。好像下来还是我和那个男生说的多。提问环节考官会营造一种像是聊天一样的环境，挺舒服的，所以我还借机整了点让大家发笑的东西，呵呵。佩服我旁边那个男生，他的提问能让坐在右边一直不说话的来那个为考官都参与聊天，几位考官出现了抢着说话的情况。佩服！另外在这一环节我还借机对考官提问环节我答的不理想的问题进行了一下补救，不知道有没有效果。我们组的面试据说持续了一个小时，而有的组十几分钟就出来了。

总结，

要对自己的目标形象有清晰的定位，所有的发言都要有目的性。要争取说话的机会，但并不一定要每一次都说很长时间。向组里的牛人致敬，和他们往一块靠，形成团体！第一次写面经，没什么面试经历，各位见笑了。

【北京保利设计笔面经】

关于笔试不想多说，作为国企，倒是早就知道会出现著名的公务员考题，数列、计算、图形、逻辑、推理一样也没有落下，加上前面的专业题，总共一个小时时间是绝对不够用的。面试的时候见到了基本所有参加笔试的同学，所以说如果保利的笔试不是走过场就是拼运气……另外，面试的时候看到了面试官面前放着的我们的卷子和成绩，惊讶于自己胡乱选择的命中还挺高，没想到他们居然改出来了。如果有人想要准备笔试，在他们不改变笔试内容的前提下，可以熟悉一下民用建筑的规范，当然，很多数据我认为是在校学生无论如何也不可能知道的东西，显然保利非常情于搞什么员工技能或者知识培训，恨不得进来就能当个老油子那样使唤。

面试的经历，我个人感觉非常不爽，在鼓楼外大街 26 号的那个荣宝大厦进行，就连鼓楼外大街遛弯的老爷子都不知道是哪栋。如果说新保利大厦是国际城市一流水平，这座楼就是二线城市二线水平，品味非常低下，失望……按点到了 10 楼，前台连门都不开，用话筒说面试地点不在 10 楼，在 9 楼……到了 9 楼，门洞大开，对面的墙上写着北京****地产公司，除了前面有个保利的 logo，看不出和保利有什么关系，感觉就像是皮包公司……然后，一个引导的人都没有，只好自己在昏暗的楼道里转悠，找到等候的会议室。

面试过程是群面，通知我是 2 点 15，但是到时间的时候面试才开始，第一拨 5 个同学被唤了进去，我实际进去的时间已经是半个小时后了。面试内容非常简单，有些人是之前和面试官聊过的，遂一句话也不用说，没见过的作自我介绍，然后基本问题就是你进公司能做什么

工作，应每个人问法略有不同，但本质意思基本不变。面试官的言语非常直接，达到震撼的效果，比如说“你没画过施工图，招你进来你怎么审图？”“为什么想留在***市？我们不用弯弯绕，就是要落户口没错吧？”“你会喝酒嘛？二锅头几两？”“万科和保利都要你的话，你会去哪里”……开始的时候，是5个人一组，后来数量逐渐上升，我同学投的是工程，通知时间是3点15，结果5点半才面完，而且已经到了每个人只用做自我介绍就可以的地步了，而且面试官还在说“能不能每组人再多点？”……对于此次面试之行，个人感觉充满了浓郁的乡土气息，虽然保利在招聘的宣传方面显示的具有文化的样子，比如“二九，见龙在田，利见大人”，但实际的情况确实赤裸裸的利益关系，没有任何的企业文化感染力和管理组织秩序。我不否认地产界存在一些陋习和潜规则，但是这么毫无遮掩，也毫无改变这种局势意思的保利，在我看来也就是一个凭借背景在混日子的暴发户了。

个人结论，如果说保利待遇好，那么从别的地方空降到此也许是个不错的选择，但是作为应届生的第一份职业，保利可能会毁掉你的职业生涯，如果我是崇尚科学管理的企业，保利出来的新人我是绝对不敢要的。

关于**保利地产**超多笔经面经资料及第一手招聘资料，尽在



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

声明：本大礼包为大街网 www.dajie.com 原创总结，请不要用于其它商业用途。内容为历年精华整理提取，不排除该公司今年改变流程或者细节，为此可能造成的误解或损失，与大街网无关。

-----**豪华名企专属 CLUB 站点，专为校园招聘服务**-----

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)		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 (CMBC)	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)		
招商证券	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		
咨询公司	麦肯锡 (McKinsey)		艾默生 (EMERSON)
	贝恩 (Bain)		德固赛 (Degussa)
	摩立特 (Monitor Group)	物流	美国总统轮船公司
	奥浦诺 (Opera)		TNT
	尼尔森 (Nielsen)		马士基 (Maersk)
埃森哲 (Accenture)	中集集团		
IT	英特尔 (Intel)		北京首都国际机场
	联想 (Lenovo)	机械/电气设备/自动化/重工/轻工	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)	电子电器	松下 (Panasonic)
朗讯科技 (Lucent)	通用电气 (GE)		

	Technologies)		
房地 产	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)

----- 求职宝库 -----

求职宝库共有 **3,3382** 份求职资料



简历模版



网申技巧



笔试真题



面试经验



求职英语

简历模版

提供优秀中英文简历模版下载，简历制作技巧及投递技巧。

网申技巧

网申细节汇总，大量名企开放性面试题真题。

笔试真题

提供各大名企的笔试真题及答案浏览、下载。

面试经验

面试中遇到的经典问题及答案，名企面试经验汇总。

求职英语

分享大量求职词汇，英语口语集粹，电话面试题库。

海量求职信息下不停，点击进入→<http://job.dajie.com/book/>

----- 关于我们 -----

关于我们



中国最先进的大学生求职互动平台

大街网 (www.dajie.com)

大街网以实名制为基础，致力于为用户打造真实、高效、互动的求职/招聘平台。

大街网创新的将传统 SNS 应用到招聘领域，为用户提供 Web2.0 下真实、精准、高效、可靠的双向对接撮合服务，使用户时间与关系在互联网沉淀并创造实效 GDP，引领整个招聘行业走向高精度、高效率的价值革命。

大街网的使命——让天下没有难找的工作，难觅的人才

我们相信，创造与成就，是人的生存动力。大街网连接你和你的朋友，提供 Web2.0 下真实、精准、高效和可靠的双向对接体验，帮助个人求职者与企业招聘之间实现最佳匹配。

我们期待，良好的沟通为成长与发展的源泉。在大街网，给你的不仅仅是求职机会，更多的自身修养与职业人脉的沉淀，在沟通交流中产生 SNS GDP，创造新生的社会价值。

我们钦佩出色的精英，我们也敬重争吵不休却坚忍不拔的团队

在大街，企业 wiki 权威、鲜活、亲和、互动

在大街，用户求职高效、生动、沟通、分享

从社会实践、实习到应届求职、职场规划、职位升迁……

在这里，聚合成就的原动力！