

应届生求职网

www.yingjiesheng.com

2022

应届生
校园招聘



招聘

高盛篇

应届生论坛高盛版:

<http://bbs.yingjiesheng.com/forum-260-1.html>

应届生求职大礼包 2022 版-其他行业及知名企业资料下载区:

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

应届生求职招聘论坛 (推荐):

<http://bbs.yingjiesheng.com>

目录

第一章 高盛简介.....	4
1.1 高盛概况.....	4
1.2 高盛在中国的发展.....	5
1.3 高盛在中国的里程碑.....	7
1.4 高盛竞争对手.....	10
1.5 高盛企业文化.....	10
1.6 高盛主要业务.....	11
1.7 高盛员工发展.....	12
1.7.1 高盛职业发展.....	12
1.7.2 高盛薪酬.....	12
1.7.3 高盛培训及项目特点.....	12
第二章 高盛笔试面试资料.....	13
2.1 2021 EMEA Warsaw Corporate Treasury New Analyst_full time 网申至终面 面经.....	13
2.2 高盛 2021 GIR summer offer 和面经.....	14
2.3 GS 2021 HK SA Hirevue Questions (GM & GIR).....	16
2.4 投行面试资料: Top 30 IPO and M&A Deals During Summer.....	17
2.5 GIR equity research London final round.....	17
2.6 IBD HK office 2020-full time 面经.....	18
2.7 2020 London Engineering assessment.....	19
2.8 回馈问题 APEJ-OPS-Analyst 热腾腾的 hirevue 面试问题.....	19
2.9 高盛 2018 London Ops Summer Analyst 面试到 OFFER.....	20
2.10 【后续跟进】2018 HK IBD Summer Analyst Video Interview.....	20
2.11 新鲜出炉 2018 UK Operations new analyst VI.....	21
2.12 【回馈帖】我与高盛的摩拳擦掌, ART program.....	21
2.13 我终于拿到了高盛的 Offer, 3000 字超详细面经.....	23
2.14 2017 GS Ops Summer Analyst Final Round.....	26
2.15 2017 GS PMW 第一轮录制面试.....	27
2.16 GS OPS BJ 网申一面二面面经分享.....	27
2.17 GS GIR 2016 London Summer AC.....	28
2.18 BJ Ops R1 面经.....	29
2.19 2014 credit risk summer 面经.....	29
2.20 BJ operations 一面分享.....	30
2.21 高盛 Operation BJ 二面.....	30
2.22 2015 GS HK Operations Full Time.....	31
2.23 GS-BJ-S&T-SA 面经.....	31
2.24 Goldman Sachs Operations Singapore 2015 intern 面经.....	33
2.25 20/01/2015-London Goldman Sachs Operation Round2.....	34
2.26 CRMA 面筋.....	35
2.27 Goldman Sachs 2015operation full-time 12.10 London 一面 1.....	36
2.28 2015 Summer Intern HK 电面经验.....	36
2.29 2015 Summer Ops BJ 一面已过面经+求问有二面的同学吗.....	37
2.30 Goldman Sachs Operation Round 1 & 2 - London Operation.....	37

2.31	HK Securities-PIPG 2014fulltime 电面归来.....	40
2.32	GS HK Summer Ops 1st Round 面经.....	40
2.33	s&t 面经.....	41
2.34	Service 跟我说要 reschedule phone interview.....	41
2.28	Goldman London IBD 面经+offer.....	42
2.35	高盛新加坡研究部 ART 项目面经.....	44
2.36	prepare for investment banks.....	45
第三章 高盛综合求职经验.....		48
3.1	伦敦 engineering analyst offer holder.....	48
3.2	GS 2020 IBD HK SA Offer 及 Superday 面经.....	48
3.3	GS 2020 IBD SA 综合经验回馈.....	49
3.4	2019 Summer GIR HK Offer.....	50
3.5	Hirevue 面经 Summer Finance Analyst.....	50
3.6	2018 GS Legal Division Round 1 Video Interview.....	51
3.7	我在高盛的九十天.....	53
3.8	Goldman Sachs London Technology Analyst Telephone Interview + AC.....	58
3.9	HK one delta equity desk Gap-year.....	60
3.10	2015 GS HK Operations Offer 综合经验.....	63
3.11	2015 GS summer Finance-CRMA credit risk 面经+交流.....	64
3.12	GS SG Office OPS summer intern 经验.....	64
3.13	高盛综合面经: 从报名到 offer.....	65
3.14	高盛: 高官制造厂.....	67
3.15	高盛探秘.....	70
3.16	从加州理工到高盛.....	79
附录: 更多求职精华资料推荐.....		82

内容声明:

本文由应届生求职网 YingJieSheng.COM (<http://www.yingjiesheng.com>) 收集、整理、编辑, 内容来自于相关企业的官方网站及论坛热心同学贡献, 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, 此为编写这套应届生大礼包 2022 的本义。

祝所有同学都能顺利找到合适的工作!

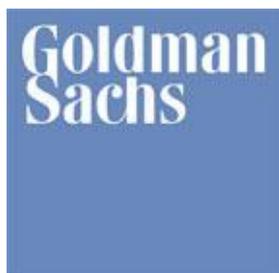
应届生求职网 YingJieSheng.COM

第一章 高盛简介

1.1 高盛概况

高盛官网：

<http://www2.goldmansachs.com/>



集团概况

高盛集团（Goldman Sachs），一家国际领先的投资银行和证券公司，向全球提供广泛的投资、咨询和金融服务，拥有大量的多行业客户，包括私营公司，金融企业，政府机构以及个人。

高盛集团成立于 1869 年，是全世界历史最悠久及规模最大的投资银行之一，总部设在纽约，并在东京、伦敦和香港设有分部，在 23 个国家拥有 41 个办事处。其所有运作都建立于紧密一体的全球基础上，由优秀的专家为客户提供服务。高盛集团同时拥有丰富的地区市场知识和国际运作能力。随着全球经济的发展，公司亦持续不断地发展变化以帮助客户无论在世界何地都能敏锐地发现和抓住投资的机会。

组织结构和管理体系

美国高盛公司曾经是华尔街上仅存的一家私人合伙制投资银行。高盛于 1999 年 5 月 3 日成功上市，成为全球市值最大的投资银行之一。亨利鲍尔森任董事长兼首席执行官。由 16 人组成的管理委员会是集团的最高决策机构。

集团下设八大业务部门，分别是股本部、债券外汇部、投资调研部、资产管理部、投资银行部、直接投资部、法律及内部监察部，运营、技术及财务部。美国高盛公司的业务管理素质以集体领导著称。主要部门大都有两名负责人共同管理，以保证决策的科学性。在客户服务上，集团更采取地区及行业管理并重的方针，把国际资本市场的通用机制同各地的具体情况有机结合起来。

国际金融市场地位

美国高盛公司在全世界投资银行业中占有重要的地位，为各国的政府、企业、机构和个人提供高质量的财务及战略咨询服务。在各类主要的金融服务领域中，美国高盛公司均名列前茅。《财富》杂志排名前 500 家大企业中有 300 多家是美国高盛公司的长期客户。自 1991 年以来，美国高盛公司为诸如世界银行、亚洲开发银行等 14 家国际机构中的 13 家承担了 46 项发行工作。

1.2 高盛在中国的发展

高盛长期以来视中国为重要市场，自二十世纪九十年代初开始就把中国作为全球业务发展的重点地区。

高盛 1984 年在香港设亚太地区总部，又于 1994 年分别在北京和上海开设代表处，正式进驻中国内地市场。此后，高盛在中国逐步建立起强大的国际投资银行业务分支机构，向中国政府和国内占据行业领导地位的大型企业提供全方位的金融服务。高盛也是第一家获得上海证券交易所 B 股交易许可的外资投资银行，及首批获得 QFII 资格的外资机构之一。

高盛在中国的股票和债务资本市场中已经建立起非常强大的业务网络，并在中国进入国际资本市场以及参与国际资本市场交易的过程中发挥了积极的作用。在过去的十年中，高盛一直在帮助中资公司海外股票发售中占据领导地位，其中具有里程碑意义的交易包括：中国移动通信于 1997 年进行的首次公开招股发售，筹资 40 亿美元，成为亚洲地区(除日本外)规模最大的民营化项目之一；中国石油于 2000 年 3 月进行的首次公开招股发售，筹资 29 亿美元；中国银行(香港)于 2002 年 7 月进行的首次公开招股发售，筹资 26.7 亿美元；平安保险于 2004 年进行的首次公开招股发售，筹资 18.4 亿美元；中兴通讯于同年进行的香港首次公开招股发售，筹资 4 亿美元，这是第一家在香港上市的 A 股公司；中国交通银行于 2005 年进行的海外上市项目，筹资 22 亿美元，成为第一个在海外上市的中国国有银行；以及中国石油于同年进行的后续股票发售，筹资 27 亿美元。2006 年，高盛还成功完成了中海油价值 19.8 亿美元快速建档发行项目以及中国银行 111.9 亿美元 H 股首次公开上市项目。这是至发售日中国最大以及全球第四大的首次公开上市项目。

在债务融资方面，高盛在中国牵头经办了 40 多项大型的债务发售交易。高盛多次在中国政府的大型全球债务发售交易中担任顾问及主承销商，分别于 1998 年、2001 年、2003 年和 2004 年 10 月完成了 10 亿美元以上的大型交易。高盛是唯一一家作为主承销商全程参与中国政府每次主权美元债务海外发售项目的国际投行。

与在世界其他地区一样，高盛在中国市场同样担当着首选金融顾问的角色，通过其全球网络向客户提供策略顾问服务和广泛的业务支持。近年来，高盛作为金融顾问多次参与在中国的重大并购案，如日产向东风汽车投资 10 亿美元；戴姆勒-克莱斯勒向北汽投资 11 亿美元；TCL 与汤姆逊成立中国合资企业；汇丰银行收购中国交通银行 20% 股权；联想收购 IBM 个人电脑部；中国石油收购哈萨克斯坦石油公司以及中海油收购在尼日尔利亚的石油资产等等。

2004 年 12 月，高盛获得中国证监会批准成立合资公司—高盛高华证券有限责任公司。合资公司的成立是高盛在中国发展的又一个里程碑。高盛拥有合资公司 33% 股权，北京高华证券有限责任公司拥有 67% 股权。合资公司的成立令高盛从此可以在中国开展本土 A 股上市业务，人民币企业债券，可转换债券和提供国内金融顾问以及其他相关服务。

中国大事记

1994 年

高盛在北京和上海设立代表处。

高盛成为第一家获准在上海证券交易所交易中国 B 股股票的外国投资银行。

高盛对中国第二大寿险公司及最大的产险公司中国平安保险公司进行了首次自营资金投资，投资金额为 3,500 万美元。高盛目前持有平安 6.8% 的股份。

1997 年

高盛担任中国移动 40 亿美元首次公开上市的主承销商，这是除日本外亚洲地区最大的民营化项目之一，也是中国电信行业第一个民营化项目。该项目在亚洲金融危机期间仍然实现了成功的定价。

高盛担任中国南方航空公司价值 7.2 亿美元里程碑式 H 股首次公开上市项目的主承销商，这是中国航空业第一个大型民营化项目。

高盛担任中国财政部价值 5 亿美元全球债券发行的副主承销商。

1998 年

高盛担任中华人民共和国价值 10 亿美元主权债券发行的主承销商。

1999 年

高盛开始担任广东省政府的财务重组顾问，对粤海企业有限公司进行债务重组。

高盛担任中国移动价值 20 亿美元二次股票发行项目的主承销商。

2000 年

高盛前任董事长兼首席执行官亨利·鲍尔森成为北京清华大学经济管理学院顾问委员会首任主席。

高盛担任中国石油 29 亿美元首次公开上市的主承销商。该项目定价期间正值新经济泡沫的顶峰及政治高度敏感的时期，但这是中国石油天然气行业第一个成功的民营化项目。

在广东国际信托投资公司倒闭触发的潜在信贷危机期间，高盛完成了粤海企业有限公司 50 亿美元的债务重组项目。这是中国国企历史上第一个债务重组项目。随后，高盛对粤海投资 2,000 万美元。

高盛担任中国移动创纪录的价值 72 亿美元后续/可转债发行项目的联席全球协调人，这是除日本外亚洲地区规模最大的股票发行项目。

2001 年

高盛在中国又投资了两个项目，一个是收购了中国第三大综合固线电信服务公司中国网络通信集团(中国网通)价值 6,000 万美元的股份，另一个是收购了中国第一个独立 8 英寸半导体晶圆企业中芯国际集成电路制造有限公司(中芯国际)价值 5,000 万美元的股份。高盛目前持有中国网通 2.4%及中芯国际 4.0%的股份。

高盛担任中华人民共和国主权债券发行的主承销商，再次融资 10 亿美元。

2002 年

高盛担任中国银行(香港)26.7 亿美元首次公开上市的主承销商，这是中国金融服务行业的第一个民营化项目。

高盛担任日本日产汽车对东风汽车 10 亿美元收购项目的财务顾问。

高盛担任中国移动(香港)对中国八个省移动通信公司价值 102 亿美元的收购及 7.5 亿美元私募项目的财务顾问。

2003 年

高盛与华融资产管理公司成立合资公司并资助该合资公司收购了价值 19 亿元人民币的不良贷款及地产资产组合。该合资公司是第一个正式注册并得到政府批准成立的中外合资资产管理公司。

在中国刚刚摆脱非典影响并即将进行最新一次全球主权债券发行之前，作为中国政府的评级顾问，高盛帮助中国提升了信用评级：穆迪公司将中国的主权信用评级由 A3 提升至 A2。

高盛担任中华人民共和国第三次主权债券发行美元部分的主承销商，成为自 1998 年以来唯一一家三次均担任中国政府主权债券发行主承销商的国际银行。

高盛成为第一批获得中国政府发放的合格境外机构投资者执照的金融机构，投资额度为 5,000 万美元。

高盛担任戴姆勒克莱斯勒公司对北汽控股 11 亿美元投资项目的财务顾问，该项目将在中国生产奔驰轿车和卡车。

高盛在诺基亚将四个合资企业整合为一个公司的项目中担任财务顾问，该项目使新公司成为中国规模最大的外商投资企业。

2004 年

2004 年，高盛成为领导中国公司在国际市场上首屈一指的承销商，具体项目包括：网络游戏公司盛大价值 1.69 亿美元的首次公开上市；即时通讯公司腾讯价值 1.8 亿美元的上市；平安保险价值 18.4 亿美元的上市；中国网通价值 13.1 亿美元的上市；中兴通讯价值 4.53 亿美元的上市；中国石油价值 16.8 亿美元及中国石化价值 7.42 亿美元的股份配售。

高盛成功完成中国进出口银行 7.5 亿美元，中国工商银行(亚洲)4 亿美元，国家开发银行 10 亿美元以及中华人民共和国 5 亿美元的全球债券配售。

高盛担任汤姆逊与 TCL 成立中国合资企业项目的财务顾问。

高盛在中国第五大银行交通银行向香港上海汇丰银行战略性地出售 20%的股份项目中担任财务顾问。

高盛担任联想集团收购 IBM 全球个人电脑业务项目的财务顾问。

2004 年 12 月，高盛获得中国证监会批准成立合资公司—高盛高华证券有限责任公司。高盛拥有合资公司 33% 股权，北京高华证券有限责任公司拥有 67% 股权。

2005 年

高盛担任交通银行价值 21.6 亿美元 H 股首次公开上市项目的联席全球协调人，这是第一个中国国有银行在海外上市的项目。

高盛担任中石化公司价值 2.47 亿美元后门上市项目的主承销商。此项目的结构分三个部分，所以极其复杂但又非常具有创意。

高盛担任中国石油价值 27.2 亿美元后续股票发售的主承销商，该项目是至发售日除日本外亚洲地区最大的快速建档发行案。

高盛再次成功完成国家开发银行价值 10 亿美元的全球债券配售。

高盛担任中国网通收购电讯盈科 20% 股份项目的财务顾问。

高盛在淡马锡控股以 14 亿美元入股中国第三大国有银行中国建设银行的项目中担任财务顾问。

高盛在苏格兰皇家银行以 16 亿美元入股中国第二大国有银行中国工商银行的项目中担任财务顾问。

高盛担任凯雷投资集团收购中国第三大人寿保险公司中国太平洋人寿 24.9% 股份项目的财务顾问。

高盛加入向中国银行业自营投资的行列，同意以 18 亿美元入股中国第一大国有银行中国工商银行。

高盛因其资产管理业务成为第一个获得两个合格境外机构投资者执照与投资额度的金融机构。

2006 年

高盛签订协议以 37.8 亿美元与安联集团及美国运通公司入股中国工商银行(一月)。

高盛担任中海油以 22.7 亿美元收购在尼日尔利亚的石油资产项目的财务顾问(一月)。

高盛担任分众传媒价值 3.23 亿美元在纳斯达克后续股票发售项目的全球协调人及联席账簿管理人(一月)。

高盛担任上海先进半导体价值 9,600 万美元在香港首次公开上市项目的联席全球协调人及联席账簿管理人(四月)。

高盛担任中海油价值 19.8 亿美元快速建档发行的联席账簿管理人(四月)。

高盛担任中国银行 111.9 亿美元 H 股首次公开上市项目的联席全球协调人及联席账簿管理人，这是至发售日中国最大以及全球第四大的首次公开上市项目。

1.3 高盛在中国的里程碑

1994 年

高盛在北京和上海设立代表处。

高盛成为第一家获准在上海证券交易所交易中国 B 股股票的外国投资银行。

高盛对中国第二大寿险公司及最大的产险公司中国平安保险公司进行了首次自营资金投资，投资金额为 3,500 万美元。高盛目前持有平安 6.8% 的股份。

1997 年

高盛担任中国移动 40 亿美元首次公开上市的主承销商，这是除日本外亚洲地区最大的民营化项目之一，也是中国电信行业第一个民营化项目。该项目在亚洲金融危机期间仍然实现了成功的定价。

高盛担任中国南方航空公司价值 7.2 亿美元里程碑式 H 股首次公开上市项目的主承销商，这是中国航空业第一个大型民营化项目。

高盛担任中国财政部价值 5 亿美元全球债券发行的副主承销商。

1998 年

高盛担任中华人民共和国价值 10 亿美元主权债券发行的主承销商。

1999 年

高盛开始担任广东省政府的财务重组顾问，对粤海企业有限公司进行债务重组。

高盛担任中国移动价值 20 亿美元二次股票发行项目的主承销商。

2000 年

高盛前任董事长兼首席执行官亨利·鲍尔森成为北京清华大学经济管理学院顾问委员会首任主席。

高盛担任中国石油 29 亿美元首次公开上市的主承销商。该项目定价期间正值新经济泡沫的顶峰及政治高度敏感的时期，但这是中国石油天然气行业第一个成功的民营化项目。

在广东国际信托投资公司倒闭触发的潜在信贷危机期间，高盛完成了粤海企业有限公司 50 亿美元的债务重组项目。这是中国国企历史上第一个债务重组项目。随后，高盛对粤海投资 2,000 万美元。

高盛担任中国移动创纪录的价值 72 亿美元后续/可转债发行项目的联席全球协调人，这是除日本外亚洲地区规模最大的股票发行项目。

2001 年

高盛在中国又投资了两个项目，一个是收购了中国第三大综合固线电信服务公司中国网络通信集团(中国网通)价值 6,000 万美元的股份，另一个是收购了中国第一个独立 8 英寸半导体晶圆企业中芯国际集成电路制造有限公司(中芯国际)价值 5,000 万美元的股份。高盛目前持有中国网通 2.4%及中芯国际 4.0%的股份。

高盛担任中华人民共和国主权债券发行的主承销商，再次融资 10 亿美元。

2002 年

高盛担任中国银行(香港)26.7 亿美元首次公开上市的主承销商，这是中国金融服务行业的第一个民营化项目。

高盛担任日本日产汽车对东风汽车 10 亿美元收购项目的财务顾问。

高盛担任中国移动(香港)对中国八个省移动通信公司价值 102 亿美元的收购及 7.5 亿美元私募项目的财务顾问。

2003 年

高盛与华融资产管理公司成立合资公司并资助该合资公司收购了价值 19 亿元人民币的不良贷款及地产资产组合。该合资公司是第一个正式注册并得到政府批准成立的中外合资资产管理公司。

在中国刚刚摆脱非典影响并即将进行最新一次全球主权债券发行之前，作为中国政府的评级顾问，高盛帮助中国提升了信用评级：穆迪公司将中国的主权信用评级由 A3 提升至 A2。

高盛担任中华人民共和国第三次主权债券发行美元部分的主承销商，成为自 1998 年以来唯一一家三次均担任中国政府主权债券发行主承销商的国际银行。

高盛成为第一批获得中国政府发放的合格境外机构投资者执照的金融机构，投资额度为 5,000 万美元。

高盛担任戴姆勒克莱斯勒公司对北汽控股 11 亿美元投资项目的财务顾问，该项目将在中国生产奔驰轿车和卡车。

高盛在诺基亚将四个合资企业整合为一个公司的项目中担任财务顾问，该项目使新公司成为中国规模最大的外商投资企业。

2004 年

2004 年，高盛成为领导中国公司在国际市场上市首屈一指的承销商，具体项目包括：网络游戏公司盛大价值 1.69 亿美元的首次公开上市；即时通讯公司腾讯价值 1.8 亿美元的上市；平安保险价值 18.4 亿美元的上市；中国网通价值 13.1 亿美元的上市；中兴通讯价值 4.53 亿美元的上市；中国石油价值 16.8 亿美元及中国石化价值 7.42 亿美元的股份配售。

高盛成功完成中国进出口银行 7.5 亿美元，中国工商银行(亚洲)4 亿美元，国家开发银行 10 亿美元以及中华人民共和国 5 亿美元的全球债券配售。

高盛担任汤姆逊与 TCL 成立中国合资企业项目的财务顾问。

高盛在中国第五大银行交通银行向香港上海汇丰银行战略性地出售 20% 的股份项目中担任财务顾问。

高盛担任联想集团收购 IBM 全球个人电脑业务项目的财务顾问。

2004 年 12 月，高盛获得中国证监会批准成立合资公司—高盛高华证券有限责任公司。高盛拥有合资公司 33% 股权，北京高华证券有限责任公司拥有 67% 股权。

2005 年

高盛担任交通银行价值 21.6 亿美元 H 股首次公开上市项目的联席全球协调人，这是第一个中国国有银行在海外上市的项目。

高盛担任中化公司价值 2.47 亿美元后门上市项目的主承销商。此项目的结构分三个部分，所以极其复杂但又非常具有创意。

高盛担任中国石油价值 27.2 亿美元后续股票发售的主承销商，该项目是至发售日除日本外亚洲地区最大的快速建档发行案。

高盛再次成功完成国家开发银行价值 10 亿美元的全球债券配售。

高盛担任中国网通收购电讯盈科 20% 股份项目的财务顾问。

高盛在淡马锡控股以 14 亿美元入股中国第三大国有银行中国建设银行的项目中担任财务顾问。

高盛在苏格兰皇家银行以 16 亿美元入股中国第二大国有银行中国工商银行的项目中担任财务顾问。

高盛担任凯雷投资集团收购中国第三大人寿保险公司中国太平洋人寿 24.9% 股份项目的财务顾问。

高盛加入向中国银行业自营投资的行列，同意以 18 亿美元入股中国第一大国有银行中国工商银行。

高盛因其资产管理业务成为第一个获得两个合格境外机构投资者执照与投资额度的金融机构。

2006 年

高盛签订协议以 37.8 亿美元与安联集团及美国运通公司入股中国工商银行(一月)。

高盛担任中海油以 22.7 亿美元收购在尼日利亚的石油资产项目的财务顾问(一月)。

高盛担任分众传媒价值 3.23 亿美元在纳斯达克后续股票发售项目的全球协调人及联席账簿管理人(一月)。

高盛担任上海先进半导体价值 9,600 万美元在香港首次公开上市项目的联席全球协调人及联席账簿管理人(四月)。

高盛担任中海油价值 19.8 亿美元快速建档发行的联席账簿管理人(四月)。

高盛担任中国银行 111.9 亿美元 H 股首次公开上市项目的联席全球协调人及联席账簿管理人，这是至发售日中国最大以及全球第四大的首次公开上市项目。

1.4 高盛竞争对手

摩根史丹利，摩根大通等。

1.5 高盛企业文化

企业文化

高盛公司卓越的企业文化帮吸引并保留了最佳的雇员和客户。在 Marcus Goldman 先生于 1869 年创立高盛公司起，客户至上、团队合作、诚信守法、追求完美和开拓进取的企业精神就一直植根于高盛文化之中。高盛对客户作出的承诺是公司一切业务的核心，这一精神能够在高盛十四条业务原则中得到充分反映。高盛在招聘员工以及对雇员进行业绩评估的过程中，始终以这些商业原则为准绳。

为了维护本公司的竞争优势，满足公司客户较高的期望值，高盛的企业文化在不断发展演进。高盛致力于创造一种领导素质和多元化并重的企业环境，并推动实现企业内部的融合。

此外，高盛的员工对工作和生活所在的社区具有强烈的责任感。通过全球各地的组织网络积极参与多种慈善活动是高盛长期保持的企业传统之一。

高盛的悠久企业文化使高盛在众多出色的公司中脱颖而出，成为吸引世界一流人才的巨大磁石。

业务原则与价值观

客户利益至上。我们的经验表明，只要对客户尽心服务，成功就会随之而来。

我们最重要的三大财富是员工、资本和声誉。三者之一如有受损，最难重建的是声誉。我们不仅致力于从字面上，更从实质上完全遵循监管我们的法律、规章和职业道德准则。持续的成功有赖于坚定地遵守这一原则。

我们的目标是股东带来优越的回报，而盈利就是我们实现优越回报、充实资本、延揽和保留最优秀人才的关键。我们慷慨地与员工分享股权，使员工与股东的利益一致。

我们为自己的专业素质感到自豪。对于所承担的一切工作，我们都凭着最坚定的决心去追求卓越超群。尽管我们的业务活动量大而覆盖面广，但如果我们必须是在质与量之间作取舍的话，我们宁愿选择做最优秀的公司，而非最庞大的机构。

我们的一切工作都强调创意和想象力。虽然我们承认传统的办法经常还是最恰当的选择，但我们总是锲而不舍地为客户构思更有效的方案。许多由我们开创的操作方案和技术后来成了业界的模本，我们为此感到骄傲。

我们尽最大的努力去为每个工作岗位物色和招聘最优秀的人才。虽然我们的业务额以亿万美元计，我们对人才的选拔却是以个人为基础，精心地逐一挑选。我们明白在服务行业里，缺乏最拔尖的人才就难以成为最拔尖的公司。

我们给员工提供的事业发展机会比大多数其它公司都要多，进程亦较快。擢升的条件取决于能力与业绩，而

我们最优秀的员工拥有无穷的潜力，能承担最艰巨的职责。我们的员工能够反映我们经营地区内社会及文化的多元性，这是公司成功的其中一项要诀。这意味着公司必须吸引、保留和动员有着不同背景和观点的员工。我们认为多元化是一条必行之路。

我们一贯强调团队精神。在不断鼓励个人创意的同时，我们认为团队合作经常能带来最理想的效果。我们不会接受那些置个人利益于公司与客户利益之上的人。

我们的人员对公司的奉献和对工作付出的努力和热忱都超越大多数其它机构的雇员。我们认为这是我们成功的一个重要因素。

我们视公司的规模作为一种资产，并对其加以维护。我们希望公司的规模足以承办客户构思的任何大型项目，同时又保持适度的灵活性，以更有效地保持服务热情、关系紧密与团结精神，这些都是我们极为珍视，又对公司成功至关重要的因素。

我们尽力预测不断变化的客户需求，并致力于发展新的服务去满足这些需求。我们深深明白金融业环境的瞬息万变，及满招损、谦受益的道理。

我们经常接触机密信息，这是我们正常客户关系的一部分。违反保密原则或是不正当或轻率地使用机密信息都是不可原谅的。

我们的行业竞争激烈，故此我们积极进取地寻求扩展与客户的关系。但我们坚决秉承公平竞争的原则，绝不会诋毁竞争对手。

公正及诚信是我们业务原则的中心思想。我们期望我们的人员无论在工作上还是在私人生活上同样保持高度的道德水准。

1.6 高盛主要业务

投资银行业务

策划、执行各种融资交易；为企业重组及收购兼并提供咨询；为各国政府对重点行业的民营化和股份化提供战略咨询。

证券承销投资业务

以各种有效方式为客户在国际资本市场进行证券融资；帮助客户实现理想的投资回报；运用各种衍生工具帮助客户实现分险对冲目标。

资产管理

为客户设计管理各种有价证券投资组合及共同基金。

直接投资

运用集团自有资金及所管基金，有选择地对有发展潜力的行业进行策略性投资。

1.7 高盛员工发展

1.7.1 高盛职业发展

在投行的发展也有比较明确的职业发展路线。

首先应届毕业生会以 Analyst (分析员) 职位加入公司，大约三年左右有可能可以升至 Associate (经理) (若以 MBA 身份加入公司则直接从 Associate 做起)，此时大部分人可能会选择去商学院读 MBA。而从 Associate 向上继续发展就要看个人能力了，Associate 再往上会升至 VP (副总裁)，再向上是 Director (董事)，Director 向上是 MD (Managing Director) 即董事经理。整体而言，高盛内部结构扁平而简单。

如果想做到 Director 以上，一般有两种情况。其一是从最底层逐层向上升，积累了很好的专业素质、客户资源与广阔的人脉。其二是具备行业内的人脉，或有一定的家庭背景。

1.7.2 高盛薪酬

员工的薪酬均是严格保密的。员工薪酬主要由三部分组成，即基本工资、年终红利与长期福利。高盛的薪酬还要加上股东回报率 (股东回报率=总效益÷总股本)，基本工资确定主要依据市场供需量、岗位对公司效益产生的重要性、员工从业经验和学历水平，当然还要考虑员工的技能水平。员工工资一般由部门经理在给定的范围内划定。为了达到吸引和保留人才的目的，高盛等公司将自己公司员工的定位置于不低于 75% 的同业公司水平。

高盛高华约为 30 万/左右

IBD entry level 的薪酬大约会在 70-100w/年 (包含 salary 与 bonus)。

高盛 IT (Hongkong office) 的起薪大约在 37w 港币/年

1.7.3 高盛培训及项目特点

在高盛，员工发展是公司的一项重点工作，关系到我们向客户提供高质量服务这一使命，也直接决定高盛是否能够保持世界顶级投资银行的地位。我们希望能够帮助员工将其能力发展至顶峰，从而使他们能够在这一充满活力但又充满挑战的行业最前线高效工作。

在高盛，各业务部门的管理者都对学习和专业发展给予极高的重视，他们会定期发起职业发展项目，并和员工一起参加这些活动。

在员工进入公司之初，将经历最为密集的培训。除了与本部门产品和业务相关的培训外，您还将参加跨部门的培训项目，从更全面的角度熟悉全公司的业务，深入了解高盛的历史和文化。在高盛工作的整个职业生涯中，您将有机会和来自公司各部门的资深专业人员一起工作，从他们身上学习新的东西。随着您在公司内部承担越来越重的责任，您也将不断学习新的方法和掌握新的工具。

高盛的培训项目非常实用，许多的公司管理层人员将会与您共享他们的个人经验，丰富您的学习内容，使整个培训过程和真实的世界紧密结合，并帮助您在全球范围内建立起人际关系网络。

如果你想了解更多高盛的概况，你可以访问高盛官方网站：<http://www2.goldmansachs.com>

第二章 高盛笔试面试资料

2.1 2021 EMEA Warsaw Corporate Treasury New Analyst_full time 网

申至终面 面经

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2020 年 11 月 27 日

地址：<https://bbs.yingjiesheng.com/thread-2306767-1-1.html>

在 bbs 上看到一句话，觉得十分恰当：面试就是一个痛苦地认识自己的过程。这句话可以用来概括我接下来的整个面试历程了。。以前我只是一个经常上 bbs 搜面经，下载校招大礼包的过客，现在自己积攒了一些经验后，第一个想到的就是回馈这个平台。其实从前帮助过我的小伙伴和前辈们，他们不再需要我这个小白回馈，但是我希望 bbs 的这个传统可以继续保留下去，帮助下一届的萌新们！（行了，别叨叨了，直接说重点）

简单自我介绍

本科二本理科学院校，研究生来华沙读计量金融，今年研二（学历背景像我一样没优势的同学，不要灰心，好好网申！）申请了 corporate treasury，没有申请其他 sales and trading 的部门，因人而异吧，这些部门对我个人来说不是很适合，个人能力/抗压能力/熬夜能力。。暂时无法匹配得上。。。corporate treasury 涵盖 funding/liquidity risk mgt/liab-asset mgt/portfolio mgt，都是我比较喜欢的。

网申

高盛家的网申不算很难，没有 open question，信息填写也基本是直接复制粘贴。但是！他们家要写 cover letter，估计这个劝退很多人。。而且你申几个部门，cover letter 就要 mention 到几个部门，如果你一次性申请太多部门的话 cover letter 其实会比较难写（因为也要控制字数）因此我的建议如下：

1. 申请一到两个部门；
2. 提前在 word 上写好 cover letter，等网申时直接粘过去；
3. 结合自己的经历来写，阐释清楚为什么自己能成为那个部门的 good fit；
4. 注意关键词，网申的时候，关键词越多越好（关键词可以在部门介绍那里找到，“who we look for”那里）；
5. 越早申请越好，因为你懂得 rolling basis（招满即止）

Hirevue Interview

大概一个月后，收到 Hirevue 邀请。等 hirevue 的同时可以准备一下，找一些往年的资料，或者问问前辈大概都出什么样的题目，但是 behavioral question 基本围绕几个主题：integrity/leadership/time management/teamwork，

因此可以结合自己的经历梳理一下自己的回答。hirevue 来了后三天内需要完成，但是因为我下载了 hirevue 软件，登录进去后发现上面写的截止时间比 HR 说的时间实际晚几个小时，我面 hirevue 很紧张，拖拖拖，超过了 HR 说的 deadline，万幸提交成功。对于 hirevue 这个环节我姑且说几个点：

1. 第一题是自我介绍，第二至第五题都是 behavioral questions，第六题是针对你所申请的部门提的问题，如果你申请两个部门，这部份加一题；
2. 事先一定要梳理自己的经验，这样才能随口回答那种 (describe a time when you) 问题；
3. 吐字清晰，声调自信，有卡顿的地方不用怕，继续说；
4. 不用完整回答 2 分钟，可提前按结束；
5. dress code，商务正式点，但是男生不用戴领带（太正式了。。）；

Telephone screening

很多小伙伴都是 hirevue 后直接收到 superday 邀请，但是我收到了电面邀请（这个我也不知道为什么，可能我 hirevue 说得不好，他们打个电话来再试探一下？？）另外 HR 还很贴心地发了我一些部门的相关资料，都是高盛网站上或者新闻网站上的公开信息，可能想帮助我缩小准备的范围。很感激，觉得在难熬的面试过程中获得了一点点温暖。

电话准时打了过来，很随意的开场 greeting 和介绍，然后就是我的自我介绍，问了问为什么来这里读书，准备在这里长久发展吗？另外问了问申请这个部门的 motivation，后面还给一点时间你问面试官问题，一共 15 分钟。（面试官小姐姐真的好亲切，就是很爽朗地笑着和你聊天的那种，希望未来可以见到她，再感谢她一波，让我面得很放松。）

Superday

电面过后，过了两周应该，没什么消息，以为挂了。。发了封邮件问问有没有进一步的更新，后来第二天吧就发终面邀请了，有一周的准备时间，HR 依然很贴心地给了我一些 tips，比如说你得能回答上你的 motivation，对部门的了解，你的简历内容。同上，附上建议：

1. 一定要对公司很了解（产品、客户）（我太注重去准备部门相关的内容了，对公司的了解不够细，答得不好）；
2. 一共一个半小时，两个面试官一组，共三组；
3. 面试官有严肃有活泼的，不要被严肃的面试官吓到，保持自己的节奏，不懂的尽量说，谦虚一点；
4. tech questions 是针对部门出的，我没答完善的时候，面试官有给 hints，引导我说出正确答案；
5. 因为疫情，所以是在 zoom 上面试的，微表情应该很明显，注意表情管理！
6. 紧张也没有用，抱着豁出去就好了的心态吧。

不知道有没有缘分进入高盛，但是很感激这个面试经历，让我对自己的过去以及未来有了更深刻的认识。

就像最后 HR 小姐姐问我的，do you enjoy all the interviews?

Yes, definitely.

祝你们的 job hunting 一切如愿，也祝我自己成功！



2.2 高盛 2021 GIR summer offer 和面经

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2020 年 11 月 27 日

地址: <https://bbs.yingjiesheng.com/thread-2306673-1-1.html>

在申 summer 的时候在论坛上找到了非常多有用的资料和面经,所以感觉面完了也应该回来分享一下!第一次发帖,希望能对大家有帮助!

一、首先说下我的整体 timeline, 因为感觉我申请的时候就一直因为不知道要等多久而慌张, 希望可以帮到后面的同学~

9.2 听了一个 GIR 的 virtual event

9.14 提交了网申申请

10.15 收到 hirevue 邀请 (限时 3 天)

10.18 完成了 hirevue

10.23 收到下一轮 interview 的邮件

10.29 面了 interview (两个 1v1)

11.2 收到 final round 邮件

11.6 面 final round

11.11 收到 hr 发的邮件, 说感谢来面试, 两周内通知结果

11.25 收到 offer call, 口头确认 offer 后收到 offer 邮件 (exactly two weeks 真是不愧是你。)

二、before actually 分享的心路历程

我觉得我是憨+幸运。准备的太太太晚了, 9 月初我甚至还没有改我的简历。导致刚开始录的别的 vi 都非常失败, 因为准备时间过于仓促。所幸到了最想去的公司已经是因为录了很多而 well prepared. 我属于大家都开始投了才发现, 啊, 要申请了。这样不好。感觉如果有非常明确的进外资的意向一定一定要提前准备起来, 这样成功率一定会飙升。后期我准备充分了就感觉说起来都自信太多了!

我觉得我的优势 (大家可以借鉴努力的!) 有几点:

1_GPA 比较高, 认真细致改了简历 (听说 gs 喜欢成绩好的, 卡简历也还蛮严重)

2. 英语好。感觉在面外资英语好太重要了大家一定要练习! 感觉很多人明明有 9, 却只能说出 5; 我虽然只有 7 但能把 7 说清楚哈哈。大家要多练习~

3. 性格好? 感觉面试就要 be real。我从小到大的面试经验: 多笑一笑

4_target 很明确, 我所有公司都申的 equity research, 我觉得我每次说 why research 都是真心实意的! 然后只有一个 target 这样准备起来也轻松些!

5. 面试的时候讲话非常有逻辑、对自己的经历很了解、是个有趣的人、反应快 (接 offer call 的时候 hr 给我的面官 feedback)

三、分流程经验

1. 听 event 部分: 学姐说有用 hr 会看 but im not sure, 面试的时候也没人 cue 这个点。但我觉得确实是了解公司的好机会, 而且在面试中也可以主动提一句你印象深刻的点, 大概能 impress 面官? 值得参加!

2_hirevue 部分: 提前准备! 5+n 模式 (n 取决于你申了几个 division, 每个 division 有一道自己的题) 论坛里有很多题! 感觉可以提前练习, 多说一说。具体的内容可以跟以前的学长学姐确认下。另外, 我觉得 hirevue 成功的两个最重要的 point 就是。有逻辑+有具体事例 backup, 建议大家准备的时候注意~

3. 一面部分: 都是视频面试, 上下午各 30min, 两个 1v1. 是两个 ED 面的我。感觉面官都很好的! 上午的面官一开始有点严肃, 但后面也被我逗乐了... 内容的话有 stock pitch (我没有被 challenge 虽然我准备了超多可以应对 challenge 的点... 甚至有些遗憾...) 一点点的 tech, 大部分都是 behav 和简历。就还挺规整的感觉, 就是面官问, 我答, 她再根据我的回答问... 我觉得一面大部分问题都是准备过的, 不过也有意料之外的问题。比如上午的面官一上来先问我 "which color would be?" 而不是让我自我介绍让我有点猝不及防... 以及问完我最近读的书,

我说了一个跟话剧理论有关的，她追问我是不是很喜欢剧院，我说对。然后她紧接着问我“那如果我们要投资一个剧院应该看哪些 point”...措手不及...不过回答完面官还夸我 smart 哈哈。感觉面试中遇到没见过的题，最重要的还是有逻辑、有创意的思考！

准备的话，常规的 behav 和 tech 都要准备。简历最好把每段经历都深入挖掘，想出几个关键事例以随时应对面官针对简历提出的五花八门的问题！以不变应万变~另外就是面官即兴问的问题不要慌，先说你要思考一下，然后快速有逻辑地准备答案就好~最后，最好准备一个很有 insight 的你要问面官的问题

4. 二面部分：其实我不知道面我的是什么职位的，当感觉应该是越面层次越高？也是 30min 视频面试。二面真的聊的非常愉快。不规整，就是瞎聊。前 15min 一直在讨论我在 BCG 做过的一个 case，就非常具体，我先讲了我的 insights，她补充她的 insights，总之真的非常快乐！后 15min 就常规的 behav 和我问她问题。聊的特别愉快。

准备和一面一样，没什么区别。

四、总结和补充一下 keypoints

1. 早作 hirevue 的准备，多练题（按论坛里的题就可，不局限于 gs 的，其实外资行的 behav 和 tech 都差不多）
2. 尽量保持良好心态（虽然很难）
3. 面试中肯定会遇到没准备的题的！不要慌，就有逻辑的思考就好！
4. 回答面官问题的时候，一定要一条一条的回答，有个大框架最好。

把想到的都写了！感觉自己真的很幸运！祝论坛的朋友们都拿到满意的 offer！

2.3 GS 2021 HK SA Hirevue Questions (GM & GIR)

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2020 年 9 月 21 日

地址：<https://bbs.yingjiesheng.com/thread-2285403-1-1.html>

申请时间：八月中后提交申请，在申请截止几天后收到 hirevue，三天内（72hrs）提交。感觉 GS 就是 behavioral 题很长长长长长，当然也能帮我们理顺做题思路。类型就是 ethics, teamworking, multitasking, and workplace EQ (not sure if this is a separate category)，好像一贯如此。tech 的话需要对 business 有基本的了解和兴趣。虽然不同轮次发出的 Hirevue behavioral qs 题目好像不一样，但是不同轮次同 division 的 tech 应该一样，可能对大家有点帮助！

Hirevue 题目：5 behavioral questions (2.2 mins each) and 1 divisional specific question (2 mins each) for each division you applied to (though they may not consider you for all roles).

1. Walk me through your resume.
2. What would you do if you find a student cheating during an exam? You know that he has been struggling with this course. How will he respond to your actions?
3. Your team is working on a tight schedule to finish a project and now a new member will join you tomorrow, and he knows nothing about the context of this project. How would you integrate him/her to the team and balance the tight schedule? How would you get your teammates to integrate him into this team?
4. A professor is sending student emails asking if anyone wants to participate in his research project. You think it's exciting but the professor has a reputation of being demanding. What would you do? What information do you need

before you make the decision? What are potential obstacles you think will come along if you go into the project? What specific steps will you take to manage your workload and undertake this project?

5. You have a major deadline coming tomorrow but an important piece of information is missing. Your manager has it but he is not responding to your email as he got off work today. What would you do? What is your thought process and how would you evaluate the risks?

6. (Research) What does GIR do? Discuss a stock or macro trend.

7. (GM) Discuss a market area or asset class you learnt in the past 6 months.

2.4 投行面试资料：Top 30 IPO and M&A Deals During Summer

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2020 年 10 月 28 日

地址：<https://bbs.yingjiesheng.com/thread-2295473-1-1.html>

2020 年六月到八月的 IPO 和 M&A Deals 的系统整理，对申请投行 IBD 的 deal question 很有帮助！



[Morning Wrap TOP 30 Deals Final-min.pdf](#)

748.16 KB, 下载次数: 224

2.5 GIR equity research London final round

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2020 年 1 月 27 日

地址：<https://bbs.yingjiesheng.com/thread-2253625-1-1.html>

一共三轮面试，分别跟三个 GIR MD 级别的人，两轮 behavioral+technical，一个 case study。进去以后先给 30min 看那个 case，给了 hermes 和另一个 luxury goods manufacturer 的财务数据让 pick a stock to pitch.

第一个面试我的是一个 oil&gas 的 lady，问了我 why GIR why research，我讲了 goldman at 150 那个电影，说 GS 不只是 investment bank 更 transform the financial market. 然后我说 after MiFID II, 很多 bank 都 scale back their ER but GS is doing the opposite, 他们 expand coverage from 1000 stocks to 1200 stocks. 我觉得这个 strategy 很厉害。后来这个 lady 又问了我 which industry you follow, 我们花了 10min 讨论 pharmaceutical firms, how to value pharma, what elements to look at. 她又问了我除了 pharma 还有什么 sector 我 bullish, 我又讲了 tech.

第二个面试的事 leisure sector 的 guy，也是 why GIR, which industry you follow, pitch a stock in pharma. 我讲了一个 animal health company, 他问了我一些 specific 关于 valuation 的问题, differences between multiples and DCF. 他问如果这个公司 PE 明显高, 但 DCF 显示 undervalued 怎么办, 我说这个公司 niche company, deserve some premium, 如果 revenue forecast reliable, then I'm confident about my DCF. 然后他说 oh my team try to avoid DCF as much as possible. 我 :

后来他又问了我 python level, 我讲了个 project 我 python 课上做的, 最后是 personal hobby

第三个 case study, 他们给了我一沓资料, 有 financials, macro data, news etc. 面试官是 industrials 的人, 特别 nice, 而且明显面试我之前没怎么看那个资料, 面的时候都是临时看数据。我们仔细讨论了这俩公司, 然后他问我为什

么 Hermes EBITDA growth 相对低但是 cash return on equity 高(资料上用的缩写,所以我完全不知道那是个什么毛),我犹豫了下说 我不知道那个 cash return 是啥,然后他就给我解释什么是 cash return,为什么这个指标比 EBITDA growth 更有意义,但是我当时沉浸在凉了的情绪中,所以整个人 zone out,现在我还是不知道低 ebitda growth,高 cash RTN 意味的啥,有朋友知道吗,能不能 enlighten 我一下.....

基本上整个面试就是这样,一共 2 个小时,当天 candidate 一共三个人,另外还有一个 Uk 本地的小哥和 German girl,聊起来发现他们两个人都很强,那个 girl 在 DB 工作了一年了,所以感觉自己希望渺茫,不过这是个神奇的论坛,希望能保佑我

2.6 IBD HK office 2020-full time 面经

本文原发于应届生 BBS, 发布时间: 2019 年 9 月 6 日

地址: <https://bbs.yingjiesheng.com/forum.php?mod=viewthread&tid=2214672>

第一次发帖, 应届生论坛上得到过很多经验和干货, 这次也想做点贡献~

上周五这个时间收到了高盛投行面试邀请, 问我这周三周四什么时候有时间。说实在非常意外, 楼主前十 985 金融本, 港科硕士, 各方面来说都不算 top, 实习经历主要是研究岗, 不是很匹配。

周一我还没收到回信又发了邮件询问, HR 说面试大概率在周四, 定好了会再联系

周二晚上接到 HR 电话, 说了面试的时间和细节, 因为我不在香港, 安排了视频面试, 总共 2 小时, 4 组面试官每组半小时连续进行, 每组两位面试官。我提前要到了面试官的名单, 在领英简单搜索了一下。

准备上的话周末的时候我主要根据 CV 准备了自己的一些经历, difficulty leadership 之类的都准备了一些经历。

周一到周三白天还在实习, 晚上看了看 CFA 的笔记, 也看了一些投行 400 问里的问题

周四在家里等候面试。开始的时间比预计晚了半个小时, 这点让我很惊讶, 面试官的顺序也换了。

视频面试不好的点是并不能很清楚看到面试官表情, 因为是会议室摄像头, 优点是能让你不那么紧张, 视频中有些卡顿的时候能给你的思考争取点时间。

第一场半小时是被虐的最惨的一场。我自我介绍说了最近在投行实习, 面试官就一直深挖, 包括做了什么项目 (ABS), 底层资产是什么样的, 有没有担保, 计算现金流违约率假设多少, 怎么衡量债务人风险.....

我还写了一个债券产品的实习, 面试官就追问是怎么给产品定价, 公式里有哪些参数, 主要投资者是谁, 在哪里发行的债券.....

自我感觉英语的基础还是挺好的, 但是平时不太需要说英文, 加上面试的时候紧张, 很多专业词汇时间确实不知道用英语怎么说, 磕磕绊绊的, 沟通的效率很低。面第一场的时候我就基本给自己判了凉凉, 我觉得没有一家公司会录用一个跟他们沟通上都有障碍的 candidate。而且口语、专业词汇这些也不是能一日功成, 还是要靠日常的积累。

第二场主要问了 Financial Report, 这一场整体比较友好, 大概就是一家公司发生的经营活动会给三张报表分别带来什么影响, 是连续的问题, 恰好我在等面试的时候在草稿纸上写了三张报表的一些主要科目, 而且问题也比较简单, 就都答上了。面试官又问我对 U. S. Treasury bond interest rates 有什么看法, 我主要说了经济形势和财政政策货币政策对利率的影响。

第三场就很尴尬, 因为开始的时间晚了半小时, 第三场只面了十分多钟, 面试官一直揪着我问 bond 和 loan 有什么区别, 我说了一些基本概念上的区别, 他一直追问有什么本质区别, 结果突然面试被最后一组面试官打断了,

他们俩就直接走了，非常干脆……

第四场比较放松了，主要聊了聊我自己的实习经历（并没有夺命追问），问如何分析一家公司，还有为什么想来香港工作。最后就是聊聊天了，我还问了他们为什么选择 IBG，因为时间只有 20 分钟很快就结束了。

总体来说我觉得主要看平时的积累，对简历上的经历要有深度的了解，要深入挖掘每个细节。并没有什么很虚的问题，都是很实际的经验、专业基础知识。

最后虽然还没有出结果，我觉得自己各个方面包括语言和专业基础都还和高盛有一定的距离，如果想在面试上展示出 7、8 分，自己一定要做到 10 分+才可以，以后还是要多努力。

2.7 2020 London Engineering assessment

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2019 年 8 月 21 日

地址：<https://bbs.yingjiesheng.com/thread-2212894-1-1.html>

各位朋友有做过 engineering assessment 的吗，包括 programming 和 math 有经验的朋友可以分享一下题目类型和难度吗
谢谢啦

8.24 更新一下，也算攒攒人品啦嘻嘻嘻

刚刚做完，HackerRank 平台。我是选了 programming 和 math 都做，编程 2 道+数学 10 道选择，2 个半小时。编程 2 道有点像 brainteaser，问题不难也不繁琐，主要考察编程的逻辑（实现目标+快），编程题可以写完之后直接在平台上跑，输入都是平台给的，测试 15 次看通过率。

一道是数字重新编码，要求你按编码前的数字排序再按编码后的形式输出。

另一道是找一个集合中包含某三个元素的全部子集数量。我这个题可能程序有冗余（循环可能过多），最后 12/15 通过率，有 3 个 timeout（尽力优化了奈何能力有限。。。）。

math 是选择题，一共 10 道，覆盖面概率（掷骰子，三角形为锐角三角形的概率。。）、统计（变量翻倍后方差的变化）、代数（特征值、向量相关），难度和大学高数差不多

整体来看时间充裕，编程不够专业的同学要多研究一下优化程序这方面，毕竟跑出结果可能不够，还不能 timeout

2.8 回馈问题 APEJ-OPS-Analyst 热腾腾的 hirevue 面试问题

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2018 年 11 月 4 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2175138-1-1.html>

刚刚做了高盛 第一轮视频面试，和之前在网上查的题有很多不一样，把我记得的题发出来攒人品！

我申的是深圳 operation analyst，一共 7 个问题，准备 30s。

1. 你曾经被老师或经理质疑过你的决定吗？你当时是怎么想的，现在还会有不同决定吗？
2. 如果你加入一个小组，组内其他人都认识，你不认识组内任何一个人。你会怎么拉近你们的关系？怎么了解其他人的背景？

- 3.你有遇到过挫折吗？面对挫折你的 approach 是什么？
4. 高盛主要分为 Client solutions 和 Investing strategies 两个服务。你觉得自己适合哪个，为什么？
- 5.你有发现过什么隐患或什么事情可以 improved，但之前被 overlooked 了？怎么做的 improvement？
- 剩下两个怎么也想不起来了，不知道大家的题一不一样，反正我答的时候很慌张，感觉自己逻辑好不通顺啊，还磕巴了好几次。希望我可以通过这个面试啊啊啊，攒人品！

2.9 高盛 2018 London Ops Summer Analyst 面试到 OFFER

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2018 年 3 月 21 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2145962-1-1.html>

从面试到最终的 OFFER，应届生 BBS 给了我不少帮助，因此发贴来回馈 BBS.

总体面试流程 **xcuse1126** 的帖子写的非常详细，大家可以参考：

<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1951189-1-3.html>

此外我也参考了其他同学的帖子，例如 [buffer stock](http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1948765-1-1.html) 的这个帖子：

<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1948765-1-1.html>，

Lightning0637 的帖子：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2090572-1-2.html>

谢谢以上同学的帮助，尤其是 **xcuse1126** 给了我很多面试方面问题的解答和指导。非常感谢。

介绍下楼主背景：瑞典斯德哥尔摩大学 银行与金融专业，有过国内和国外金融机构实习经验，以及志愿经历：TED 志愿者，志愿支教，NGO 志愿者等，并在 SU 学生会工作过 1 年，课外活动较多。

除了上述几位同学提到的问题之外，还有问到关于 RISK MANAGEMENT 的问题，比如 MARKET,CREDIT,OPERATION RISK 应对措施，以及 GS 目前面临的 RISK 是什么？ROUND 1 还是 VIDEO INTERVIEW, ROUND 2 是四个面试官分三轮面试，人都很好。GS 家的 HR 也很给力，很喜欢他家的效率和文化。

一周之后 HR 打来电话说给了 OFFER，就这样。

大家都加油!!!

2.10 【后续跟进】2018 HK IBD Summer Analyst Video Interview

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2017 年 11 月 17 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2129980-1-1.html>

VI 全部是 behavioural question, 以下是我遇到的题目

1. Do a research with Prof and student, and what about your thinking process?



2. Manager ask confidential information. What will you do next? What factors affect your thinking? And What feedback

you will get.



3. Maintain relationship with colleague in different culture.



4. Talk about your overcome challenge? Why you think it's a success.



5. Why IBD? Why you fit IBD? What are your familiar interesting M&A cases?



申请了 Hong Kong 和 Beijing 的 IBD SA Internship, HK 是第一志愿

做完 Hirevue video 后四天只收到了北京的 phone-in invitation, 求同路的朋友可以加我微信探讨: passer-bye

2.11 新鲜出炉 2018 UK Operations new analyst VI

本文原发于应届生 BBS, 发布时间: 2017 年 11 月 14 日

地址: <http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2128717-1-1.html>

楼主第一次申请 GS, 10 月中旬申请的, 上周五收到的视频面试邀请, 有三天时间准备。

题目一共 5 道, 具体顺序已经不记得了, 把大概题目内容写在了下面, 希望对大家有帮助, 也为自己攒点人品。

第一次做实在是太紧张了, 总是卡壳。。。

30 秒准备, 2 分钟叙述

-同学生病了无法考试, 把试卷问题提前给了你, 怎么处理?

-参加很多国际学生的活动, 怎么和大家建立关系

-做一个 task, 你的 passion 对完成任务起到什么帮助

-做一个 task 有 missing information, 怎么处理?

-为什么申请 operations, 自己的哪些 skills make you a good candidate

2.12 【回馈帖】我与高盛的摩拳擦掌, ART program

本文原发于应届生 BBS, 发布时间: 2017 年 10 月 20 日

地址: <http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2120128-1-1.html>

一直都受惠与应届生, 第一次发帖, 请大家海涵

从递交申请,到9月初第一次面试,我到现在为止已经进行了4次电话面试,2个 case study 和 1 个会计 assignment 了,我怕过去太久会忘记,所以先写一波

我报的是高盛 ART 这个 program,也就是研究所的职位,这是个两年的项目,base 在新加坡,是为了培养股票分析师的,说白了就是写研报的嘛~ 但是我很确定我只想做股票分析师,我觉得这点很重要,尤其是面高盛这样的顶级投行的时候,一定要确定自己的兴趣所在,是喜欢做股票分析师呢,还是想要去 IPO,ECM,DCM,M&A 等等,一定要想清楚再网申,否则就算拿到面试也很容易炮灰啦。

我的背景。。。还真挺一般的(捂脸)。。。新加坡南洋理工大学小硕士一枚,GPA 也不高。。。感觉拿不出手所以好奇宝宝请私信。。。 (捂脸 again)

First call

9月初一个晚上,九点多左右的样子,HK 打来一个电话,是个 senior analyst 打过来的,说是高盛的,问我是不是 XXX,是否投过 ART 这个 program,我当时正在看中国有嘻哈,特别困,然后她说给我 2 分钟准备。。。之后她打过来主要是问了一些简历上的东西,问的很 detail,尤其是实习。之后让我做了一个小的 stock pitch,我其实挺意外的,我完全没准备其实,就凭着之前看股的经验说了一支,之后她给了我一些点评,主要是逻辑方面还有句子不够精炼,时长半个小时。因为电话来的很突兀,我没记住她的名字,我一般是不会犯这种低级错误的。。。记住名字然后去 LinkedIn 看一下对方的 profile,我一般会这样做啦。

后来是另外两个 phone interview,这里要提醒大家一点的就是,HR 小姐姐发面试邮件的时候会一般会抄送其他人,因为面试官是不同地区的负责人,所以回复邮件的时候也记得要抄送那些人。否则挺不专业的吧。。。

Second call

隔了 1 周多吧,效率感人。。。大佬们还是忙。。。HK 的 VP 电面,对方是个美国人,行为面试+时事新闻 behavior questions: walk me through your CV, why GS, why you, teamwork, leadership, conflicts
时事新闻:对微信支付怎么看,对中国现在新闻传播速度怎么看,对新媒体怎么看
也是半个小时,最后提问环节我的建议是不要拿事先准备好的问题来提问,而是通过面试有感而发的提问,我问的是你作为一个 team leader 是如何把大家团结在一起的?因为她问了我三四个有关 teamwork 和 leadership 的问题,我感觉自己答得一般。

Third call

很快我收到了下一个电面,SG 的 VP,也是这个 ART 项目的负责人,名字我就不说啦,大家 LinkedIn 一查就造啦
这一轮是压力测试+brain teaser+时事新闻+technical

压力测试就是对方全程零互动,也不笑,也不和你聊天的那种

时事新闻:对比特币怎么看,说一个高 PE 的公司,一个低 PE 的公司,对腾讯怎么看,别的记不清了,问了好几个,所以一定要 follow the market!!!

brain teaser: 预估新加坡有多少辆出租车(这题我跪了,因为我以为咨询公司才会问,完全没准备,答得跟 shi 一样。。。)

technical: 会计三大表的东西,不难,但语言一定一定要简介!

提问环节:你认为做一个好的分析师最重要的是什么?高盛最看重的是什么?

他的回答是:critical thinking,他说建模可以来了再学,但是逻辑这东西学不来

我不是完全认同他这个说法,但是也没反驳,因为我觉得他只是想快点结束吧,哈哈哈哈哈

时长半个小时

我以为我挂了，首先那天我整个人状态就不好，其次有几个小问题感觉答得不好，高盛面试大家都是高手过招，不允许半点失误的。。。

但是。。。

两周过后。。我竟然过了。。先是日本 HR 小姐姐发来了 2 个 case study, 后来香港 HR 小姐姐发来了 assignment。。48 小时内完成。。做做做做做题。。。

一直到 10 月中旬，才收到高盛的回复，我挺煎熬的说实话，心态也变了，从以前的感受下变成了后来的渴望 offer。。。

我 10 月 17 号刚刚面完 MD。。听说已经发了 3 个 offer 了。。。

我后来准备了 stock pitch，也自己建了模（建了 2 周。。。）但是没问到我诶（捂脸），不过 market sence 这种东西对方也是一两句就能问出来，有没有 follow market 挺容易看出来的

跟 MD 的面试回归到了原点，passion and motivation，因为逻辑能力在 case study 中能看出来，其他的一些能力之前的 VP 也面的差不多了，其实我挺想做一下我的 stock pitch 给她的，不过反过来想想，我自己认为再完美的模型在大佬眼里也是垃圾吧，所以或许是好事呢。

现在就是等待，祈祷，等待，祈祷。

希望能帮助下大家，我发现好久没人写比较完整的面经了。

Good luck to all of you

2.13 我终于拿到了高盛的 Offer，3000 字超详细面经

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2017 年 7 月 25 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2109144-1-1.html>

首先，介绍一下自己的背景，国内 985 金融专业，后去 HK 读研。

我在高盛的网申中，申请的岗位是 GS 位于亚洲新加坡的 IBD OFF-CYCLE。考虑到新加坡的金融体系的发达，和父母正在打算的新加坡移民计划，选择了这一地点。当然，关于工作地域的问题，后续也被面试官问到。

Round 1：网申(免费 2017 年 CFA 资料领取)

其实在网申高盛时，可以投两个岗位。但我还是选择 IBD，因为我觉得如果有机会进入 GS，那么我最想经历的就是最最繁忙，也可以令自己成长的 IBD。

网申的过程比较平静，没有严峻的面试。只要将自己准备的简历，拼写精准，个人联系方式填准确。

在这里，我要强调一下。对于自己学历和经历我都非常扼要的写。尽量捡能表明自己的一些优势。在形容词的使用上也较为谨慎。以免在面试官阅读简历的时间里，就先行留下浮夸的印象。

Round 2：电面

在网申之后的一周，我就收到了高盛的邮件。

于是展开了*9轮紧张的准备，我根据导师 Adam 的建议对自身选择 GS 的一些原因列了一张稿子，也将近几年自己发生的可圈可点的事件进行了罗列。

高盛电面如约而至，*9个跟我说话的是一个声音非常好听的女生，还很 NICE 的问我是否要换成座机交流。首先她会要求你用英语做一个自我介绍。

为什么你选择新加坡工作？为什么选择高盛？举例说明你认为非常成功的一个团队合作事件。说一下你在学校里最棒的一件事？

答起来也不是很难，我将学校的学术研究分享给了面试官。在说到选择新加坡的问题上，我也表明了对这座经济发达城市的向往，以及全家有打算在新加坡生活的意向。基本涉及不到 behavioral 的问题。

之后我跟另一位面试官展开了专◆** 拿婁裕毓 保 私 诘囊恒電鶉谿录 菩缓缶痛颂致邸N柿宋业囊饬 烟投韵衷诤鶉鹊膝 2P 市场的看法，还有其存在 RISK 等等。

在这里，真的没有标准的面经可以分享。GS 的面试官，真的是非常随机的提问。她们或许只是拿出手头正在操作的一个 CASE，然后要求你来给她答案。

但是由于是*9次与 GS 接触，虽然准备了稿件，在接到电话的时候我依然非常忐忑。在英语表达的同时，还是有一些不够到位。

Round 3: 群面

本来我以为或许自己会掐在电面中。但很幸运的是，GS 的邮件在电面差不多 10 天就来了。面试的时间是五天后的，地点在北京。

真是又激动又忐忑。赶紧着手重温了一遍金融知识。同时，我也没有忘记在 google 上看了一些 GS 最近的动向，和他近几年动作较大的几个并购项目。

同时，roommate 非常哥儿们的跟我来了好几场严肃的模拟面试。时间紧促，直赴北京。

面试一共有三个人。

说实话，这轮的面试并不轻松。面试官会先过一遍你的简历，然后根据你的回答，不停的产出问题。毫不给你任何思维上的空档。你只有保证在有效回答面试官的同时，保持临危不惧和有逻辑性。

当然，我在这方面做的并不好。当面试官，问我为什么紧张时。我如是回答说，当我面对自己尤为看重的事情上面，我的态度会表现的非常谨慎。我因为格外珍惜而出现过度紧张，请理解。

其中一个看上去非常严肃的华人男子，还问了一些数理问题。快速心算 25×31 ？ 9 的三次方？还有一道微积分。还有一些问题不记得了。

也问了一些关于 GS 发展方面的问题，这些问题我也在五天的恶补中有做了准备。并问我对目前亚洲金融发展有什么看法？还测试了一下，我对金融新闻的关心程度和对市场的了解。其实说实话几天的恶补根本来不及，平时心思都放在学习上也没什么时间。幸好，之前学 CFA 受高顿财经导师 Adam 的影响。他曾多次讲起他在摩根大通和摩根士丹利任职期间的工作经验，和一些 CASE 的处理。让我这个对于美国华尔街金融大环境不算特别熟悉的人，也能战战兢兢的憋出一些零星的个人看法。

之后的面试好一些，换了一位面试官。问了一些我在学校的经历，why Finance? Why IBD? 在这一部分的回答中，我都非常平淡的回答了。

在这轮面试，我觉得非常关键。不管表现的好与不好，面试官大致已经能够确认你是否适合他们。当然，在问到金融市场的一些看法时，我觉得即使个人的看法很浅显，也尽量不要去提那些已有的 FACT&NEWS。对自己并没有利。

Round 4: 与面试官就餐

后来，我非常幸运的被邀请去参加 GS 面试官举办的聚餐。

当时，包括我在内有 5 个学生被邀请。我们在闲聊中才知道，其中有一位并非北清复交。

所以，这一点也可以鼓励各位想投 GS 的学生，不要太担心自己的学校。虽然，他的面试的确非常残酷，非常严谨。但只要你有这份锲而不舍的信心，和出色的能力，一样非常值得一试。

在聚餐中，每一个人都表现出了非常好的就餐礼仪。我们是在王府井附近的西餐馆一起就餐的。在上一轮面试非常严肃的华人男子也是其中之一，他表现出了与面试时截然不同的另一面。非常的有趣，而且和气。

与面试官的就餐过程，让我们更能了解到 GS 的 inside，很受用。

Round 5: IBD 负责人电面

在北京回香港之前，负责接洽面试的 S 告诉我，面试官表示出了希望我可以加入 GS 的信息。她告知我，之后还会有一轮电面。

其实，在那个时候。我似乎已经激动不起来了，因为这场漫长的面试逐步吞噬了我的耐心，也在不停的紧张和担心中，让我变得麻木起来。

我的确非常想获得高盛 IBD 的这个岗位，但我这个时候更希望回到自己的住所洗一个热水澡。

这一次，是 IBD 的一个负责人给我打电话。他的声音非常和悦，他告诉我不要紧张。我们只是简单的 chat 一下。

他问了一些关于我职业发展的问题，对自己五年内有什么打算？有没有对于 IBD 工作一个长远的目标。

我回答他说，我希望自己可以在银行工作。从事我喜欢的 IBD 工作，这是我的梦想。也是我努力了这么多年，需要给自己的结果。我希望可以得到高盛的工作，在全球顶尖的企业成为一个出色的人，随着公司的发展成长。

我向他提起了我曾经在高顿网校看到的一段话，出自高盛的总裁 Andrew Cooke。他说，学习 CFA 的人，能显示他们对于投资行业和自身发展的激情与承诺。但如果自发长时间学习 CFA，将可以带着这样与众不同的标志去找他。

我告诉 IBD 的负责人，我现在已经是 CFA 二级通过者，也是 FRM 的持证人。我非常热爱投行工作，也一直鞭策自己，在不断的学 ** 完善自己。

我知道，我的成功只差这临门一脚，所以卯足了劲表达了我的向往和努力。

他在电话里表示他很满意我的回答。并期待能给我带来好消息。

之后就是漫长的等待，在我准备毕业论文的同时也实在没有时间去考虑太多。最终三个月后获得了高盛的 OFFER!!!

建议各位在准备高盛的面试时，务必多看一些金融方面的信息和动态。在学校知识以外，一定要补充投资银行必备的专业知识。即使你根本没有工作经验，但懂得学习和拥有理论框架至少能让高盛觉得你有实力，也有可塑的潜力。

当然高盛的企业文化表明，GS 需要乐观的，积极向上的，拥有团队精神的人员。丰富的业余爱好，随和开朗的性格，也是一些软优势。

本文为高顿财经学员亲历讲述，由编辑橙与雪芋适当整理。更多内容请关注微信号。更多内容请关注：gaoduncfa，打造全球最专业的 VC/PE、IB、融资、证券、金融资讯在线分享平台！为各界有志于投资投行、顶级券商等领域的在校学生、社会精英提供最快、最专业的业内资讯和财经培训，同时定期举办线下活动、实习推荐。汇聚全球财经人士，为你全面指导职业发展。

2.14 2017 GS Ops Summer Analyst Final Round

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2017 年 1 月 12 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2090572-1-1.html>

BG: UK Top 20 小透明一枚 Major in Finance

去年申 GS 过了 3 个月等来了一封拒信。。今年 first round 改成了 VI 据说卡的比较松 也有人没做 VI 直接 Final 的 大神。。在场都是拿了不止一家 offer 的大神。。都是名校背景

Final Round 跟论坛里其他帖子一样 是 3*30 mins 2 to 1 competency based + CV based

地点是。。高盛的饭堂。。搭了几个小隔间

吐一个槽 这是最差的面试环境 literally 可以听到旁边的 candidate 在说什么

总体来说问题都不难, 3 why, motivation, teamwork, leadership etc

之前准备了一个 deregulation 的问题关于 dodd frank act 的 谁知道他们做 self introduction 的时候就主动提了 看来他们也很关注这方面的事情。

其实前两轮面试官还比较 nice, 第一轮的小哥看起来比我还紧张 最后一轮有个黑人姐姐拼命的翻白眼 另一个长得很像威廉王子的比较 pushy 不停的追问

其实面完基本上自己都知道结果了 总觉得自己 could've done better.

希望能帮到大家。

2.15 2017 GS PMW 第一轮录制面试

本文原发于应届生 BBS, 发布时间: 2016 年 12 月 13 日

地址: <http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2085064-1-1.html>

听说是今年的新形式, 是录制视频上传, 非常方便。总共用时 15-20 分钟左右, 问了 6 个问题, 每个问题有 1-2 分钟准备时间, 然后每题有 2 分钟左右回答时间, 必须一遍录好, 没有二次重录机会, 总共 6 个问题录完就结束啦。

操作起来非常容易, 有 tutorial 可以提前熟悉一下, 就是简单的按按键然后录制上传就好了。

申请的是 pwm 部门, 问题都很 behavior, 比如 team work 怎样, 你有什么感想? 评价一下最近一次的 groupwork 经历; 你最近做了那个重要的决定, 如果现在有机会你会重新选择吗; 你有关注什么市场信息吗 (这个问题非常 broad), 你对现在的经济状况有什么见解; 总而言之, 就是问题会给你一个环境或情节, 你来描述你的想法就好了。

因为没有 technical 的问题, 总体不难, 现在拿到 final round 还在准备中, 也很紧张!

2.16 GS OPS BJ 网申一面二面面经分享

本文原发于应届生 BBS, 发布时间: 2016 年 2 月 15 日

地址: <http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2032420-1-1.html>

给自己设定的 ddl 就是 2 月 14 了, 今天还没收到也算是正式告别了, 悲伤逆流成河, 一些经验写下来希望对后面的人有帮助。

首先网申是需要认真准备的一个部分, 因为后面面试的面试官都会拿到网申时候填写的资料和简历, 包括网申时申请的岗位和顺序。所以在网申时候就应该做到充分提炼简历, 找简历中的亮点, 塑造个人的特点, 明确职业规划与经历对应等细节问题, 使整个申请的思路顺畅, 避免出现前后矛盾忘了填什么却被问到的问题。

一面可以电话可以 on site, 二面是 on-site。关于问题其实一面二面比较相似, 主要是 behavior question 和针对

简历的问题，还有 3y。语言方面相对比较灵活，中文问就中文答，英文问就英文答，总体是中英文都有的，百分比看面试官，不好断言。

总体感觉是 1. 工作氛围真的很好很好，前台 mm 人特别 nice。2. 面试官素质都很高，基本上都是有海外工作经验的，英文流利，情商也很高，都很热爱工作，有工作热情。3. 工作会给新人比较大的空间 **undertake** 一些 **project** 并且 **take the lead**，所以对于个人成就导向比较强的人来说还是很有吸引力的。4. 工作会和全球不同部门有对接合作，所以真的有 **global** 的感觉吧。5. 很注重个人发展，领导会关心员工想法。

总而言之 **gs** 有太多太多吸引我的地方了，真的觉得是契合度挺高，有这样的经验也算是某种程度上靠近了一点点吧，虽然结果不尽如人意。其实本来的心理预期是过年前的最后一天，因为好几个同学都是那一天拿到的 **offer**，但是考虑到不想把整个过年的心情都 **down** 掉，就选了过完年的第一个工作日，应该也算是给自己留足了余地，可是还是没有等到。。也算是经历了一个最悲惨最难熬的情人节了吧。不想让自己消沉低落，希望发完这篇面经赶紧振作起来打起精神好好准备春招！

最后，非常感谢应届生这个神奇的网站，在收到面试通知时候往往都是很紧张的，不知道从何做起，在这种时刻应届生总是能有很多有用的信息帮助我了解情况开始准备。所以写下来一点点面经，作为小小的回报，也祝应届生所有小伙伴们拿到理想的 **offer**，事业发展一帆风顺！

2.17 GS GIR 2016 London Summer AC

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2015 年 12 月 12 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2020604-1-1.html>

在应届生收获很多，是时候来回馈一下啦。看到板上关于 London Equity Research 的面经较少，特来分享一下首先稍微介绍一下自己，楼主在法国高商念传统的 **grande ecole** 项目，本科国内 985 院校，在巴黎有一年的买方研究员实习经验。

下面来说说面试经历：

十一月接到 **GS** 的一面，当时是两个人 **asso level** 的 **analyst** 打过来的，主要是问了下 **motivation + 简历**，如果之前有做过 **research** 的应该要准备好 **stock pitch**。楼主说完 **motivation** 之后基本就在聊票了。顺利通过。（感觉一面不是太挫都能过吧）

两天后收到 **AC**。**AC** 分两天，楼主估计两天一共有 30 个人左右参加面试吧，所以一面卡得的确比较松。最终 **offer** 数量 10+。（大 **goldman** 啊，应该是伦敦收入最多的 **broker** 了吧）

面试形式很简单，三个 **individual interview**，都是 **MD ED level** 的人来面。

面试是 **competency based + business sense + brain teaser**：因为楼主之前在买方做，所以 **why sell side** 的问题回答了三遍。。有 **pitch** 股票，但感觉还没一面深入，然后 **goldman** 的人非常喜欢聊兴趣爱好和 **brain teaser**（不难的那种）

面试总体不难，建议就是不要 **overprepared**，尽量表现得自然随性一点，剩下的就交给 **chemistry** 了！

最后祝大家都拿到满意的 **offer**！

2.18 BJ Ops R1 面经

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2015 年 12 月 6 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2017588-1-1.html>

昨天刚面了 Beijing/Singapore R1
写一下面经，攒人品求过 Orz

面了 2 个 1v2 的 onsite

第一个是和新加坡那边的，一个人在会议室，视频。

上来两个小哥，一个新加坡口音颇重，一个应该是澳洲的白人

他们先自我介绍，然后让我自我介绍

之后就是简历相关的一些问题

后来问了几个问题：

Biggest challenge you have ever meet

Could you please give us an example when you are not leading the team but the supporter of the team why u

感觉非常快，好像没问几个问题就结束了，就问我有没有问题 感觉面官很 nice

第二个是面对面和北京这边 2 个面官面 这个是中英文交杂 如果面官是英文问 就英文答 中文问 就中文答 流程都一样，先对方自我介绍，然后自己自我介绍

问了几个简历相关

然后问：

what do you think is the most important for team work?

in the team, you will always be the leader or supporter?

然后就问我有什么问题

因为面官是 reg ops team 我就问了个相关的

两个人耐心给我解答了

然后又补充问我 why ops why u 2 个问题

就结束了

感觉面试都非常快，基本没有什么 feedback，面官倒是挺 nice 然后一直微笑耐心那种

看到论坛上，一般 ops 一轮，都是第二天就收到二轮了，今天还没消息，好忐忑啊啊啊啊
求过 Otz

2.19 2014 credit risk summer 面经

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2014 年 10 月 20 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1890225-1-1.html>

是去年冬天面的，忽然想起来没有发过面经，现在回馈一下大家。

po 主去年此时申请港行 sales。

goldman 的面试来得比大部分晚，应该是看我 background 不够硬，redirect 到 credit risk，这个组我已经忘了是哪个 department 下面了。发邮件说是 case 面，因为一些原因跟 hr 说推迟面试，hr 爽快答应往后推了一周多（就是香港放完圣诞假），但其实可能面我的时候人家已经有了可心人选了。面试比预约时间晚了半个多钟头，我发邮件催 hr，对方才发 case 过来，给的材料是两家上市公司的年报，让对比两家公司的风险状况，都是在澳大利亚上市的公司，四十分钟左右写一个报告。根本不了解这种行业，凭着模糊的财务知识乱写一气。时间很紧，勉强总结出两家的 business，不够好好算某些指标。然后就没然后了。

总结一下，平时还是要下功夫的，临时抱佛脚一定是抱不到 goldman 的。另外招聘季千万不要安排乱七八糟的事（譬如长途旅行），哪怕是临近圣诞节也不要掉以轻心。

最后祝论坛里兄弟姐妹 offer 多多，祝自己面试顺利。

2.20 BJ operations 一面分享

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2014 年 10 月 31 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1899231-1-1.html>

今天面了 GS 的 operations，基本上就是 behavioral question，会结合你的简历问很多细节，包括你的实习经历、社团或学生会活动等等。

其他的都是很基本的问题，why GS, why operations, 你的职业发展目标等等

lz 有一道题感觉有点怪怪的，面试的姐姐问我有没有什么情况是你本来不应该知道这些信息，但是你知道的，你会怎么做？我开始不是很理解，然后面试官解释说比如你要参加考试，结果提前看到了考试答案之类（也可能是发现别人看到了考试答案），会怎么办？

不知道应该怎么答

2.21 高盛 Operation BJ 二面

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2014 年 11 月 10 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1907651-1-1.html>

今天参加了二面，据说今天有四个人二面，过两天还会有一场。帖子上写二面的不多，我就说点造福后来的人吧。

还是两个面试官，一男一女，一个是现场，另一个是电话接过来面。

还是做了自我介绍，问题如下：

为什么选择 operation

简历里的问题，比如面试官对我以前做过的一个 SOP 感兴趣，询问了我关于这方面做了什么

问我对技术方面比如 excel 之类的问题自我感觉如何
最自豪的事情是什么
全英文，所以我也说得比较慢，也没问题几个问题，聊着聊着时间就到了
一面后下午就收到二面通知了，但是今天面完以后却木有收到，不知道啥时候才出结果呀~~

2.22 2015 GS HK Operations Full Time

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2014 年 10 月 16 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1887702-1-1.html>

楼主一周前接到面试通知，人还在英国，今早 GWT 8:00 的电面。面试官是两个超级和蔼的香港 operation department 的员工，基本都是 7years 以上的工作经验，英语极好，基本 native speaker 级别。主要问题：

1. why GS?
2. Self introduction.
3. What ops do?
4. Questions based on my CV and Internship experience.
5. Tell me sth about GS.

顺序可能不太对，但大概是这么多问题。
求过!! 希望能进到 second around 啊。。。
楼主别无所求，攒人品，求爆发!

2.23 GS-BJ-S&T-SA 面经

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2015 年 1 月 30 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1950949-1-1.html>

昨天收到 offer，简单写个面经回报版上~大牛轻喷>_<
楼主背景：北京 TOP2 小本，金融专业，辅修计算机。
网申：GS 网申非常简洁，让楼主这样的深度拖延症患者颇为中意。踩着 DDL 提交，所以 GS 应该不是 rolling 的。
电面：根据 HR 发的邮件，应该是 12.4 到 12.31 有 2-3 个 professional 跟你 schedule 电面。楼主是面了三轮啦~
第一轮（12 月第 2 个礼拜）：BJ 的 salesVP。这轮电面特别短，感觉对方比较赶时间。基本是 resume questions，但是点很奇怪。（相比而言，MS 的就中规中矩，对着简历从头问到尾）
譬如你为啥做 XXX 实习？
你的 A 实习和 B 实习有 time conflict，how do you reconcile that？
你为啥毕业之后想直接工作？（GS 网申有让你选择毕业之后是继续念书还是直接工作，问这个问题的时候我有点崩溃，因为其实到现在都很纠结是直接工作还是继续念书，网申为了增大 approval chance 所以选了 work==）
asset team? FI / Equity? 这里我回答 fixed income 的时候对方问了一个小 tech，问我知不知道 CDS。
Sales / trading? 楼主回答 sales 的时候对方反问 why? Only because you like to communicate with others? 他讲到
这里楼主突然有点哑口==觉得回答的一个重要的点被他轻蔑地讲掉了 QAQ 于是楼主就讲了讲自己对 sales 的理解，然后楼主觉得答案有点短==就诚实地说自己不选 trading 是因为自己不太了解，not sure whether qualified.

@_@感觉对方当时就被我逗乐了 orz 但我感觉高盛总体还是 appreciatehonesty, 这在 final 中特别明显, 这是后话, 暂按不表。

然后因为楼主转过院, 所以跟我 check 了一下 timeline, 还问了问我的家乡哪里。

中间还有一些常规问题, 楼主记不大清了, 最后就是 questionfor him。楼主问 what'syour happiest moment in GS? 感觉对方再次被逗乐, 反问我为啥用 happy 这个词? 也是有点醉==

第二轮 (12 月第 3 个礼拜): HK 的一个 tradingassociate 打来, 声音非常甜的姐姐, FDU 毕业去了 Princeton 最后来了 GS, 简历非常非常漂亮, 语速很快。

主要两部分组成——marketquestion + mental math

market question 是因为我在自我介绍中有提到一门课, 所以问了和这门课相关的市场问题。

然后切入 mentalmath. 楼主完全没有预料到会有 mentalmath, 所以身边没有纸没有计算器==乃们一定要吸取楼主的教训, 因为从 Final 的情况, GS 是非常注重数学题的。

但所幸楼主数学不差啦, 没有大碍。

可是最后问面官问题的时候楼主脑洞一大, 特别委屈地说你是在拿我当 trader 面嘛= =orz 真想给当时的自己跪下。姐姐很温和地解释说不是, 每个申请 GSSEC 的 applicant 都要回答这样的问题。

这轮面试的时候我因为舍友在宿舍睡觉, 所以滚去咖啡馆做了电面。但是 SML 咖啡馆的 reception 简直不忍吐槽, 信号差到我需要去 infer 对方说了什么以免不断地 pardon。但姐姐好像还是比较肯定我的, 面试最后和我说 yougot all the three questions right, and honestly I don't expect an undergraduateto know so much about PBoC. 并且直接说 You'llhear back from us one week later. 当时我就想= =姐姐呀, 你造不造我还有第三轮面试@_@ (当时第三位面官已经和我 schedule 好时间了)

第三轮 (12 月第 4 个礼拜): HK 的一个 tradingMD, 中英混血儿。楼主当时有点虚, 因为在简历里写了自己会法语, 但是其实听力很弱的, 法国人讲话太快了==听不怎么清 QAQ

但事实上完全没有涉及法语啦。一点点的 resumequestion, 大部分时间是 tech.

resume question 就是问了楼主某个实习的主要工作内容, 然后因为楼主简历里第一个实习写的是大麦的实习 (chronologicalorder), 而且时间最长, 所以问我为啥不去咨询呀?

然后顺着我的话就进入了 tech, 让我 pitchmacro trading ideas, 因为面官是个 trader, 所以这一部分非常 harsh. 我 pitch 了三个, 每个都被问得非常细。其间不停地被面官反馈 interesting==楼主自我介绍完面官说的是 excellent, 面完只能苦笑。

因为 12 月底是双学位连考, 所以面完没有想太多就投入双学位预习了。1 月 2 号下午收到 final, 本来以为 final 会 schedule 时间的, 但 GS 就直接霸道地定在 1 月 8 号了。1 月 8 号淹没在楼主的考试周中间, 但是当天并没有考试, 楼主心一横就答应去了, 没高兴改时间。

Final 是三个房间, 每个房间半小时。

赶到 GS-BJoffice 的时候, 发现都是研究生哥哥姐姐在谈笑风生。楼主当时突然就淡定了, 心里想老子不玩了, 坐山观虎斗, 你们争吧, 姐就潇洒走一回。楼主侯考的时候碰到一个面完的师兄, 师兄说完全没有 tech, 全是闲聊。但事实上楼主是被面了很多 tech+math, 所以我猜可能研究生和本科生是不一样的面法。

第一个房间: 英文的 intro, 之后全中文。中文+快语速导致信息量爆棚, 不像英文还可以部分遮掩一下楼主的无知。

问题完全没有章法。有被问到一门课相关的东西, 因为授课老师比较有名, 面官就问那老师跟你们讲了什么呀, 楼主讲了一个老师比较著名的观点。然后面官开始喷, 楼主开始为老师辩护 orz 但是辩得很不好, 几回合下来就被面官轻轻秒掉了 TAT

然后对着简历继续问, 楼主连深度学习的算法都被问到了==还问我你学计算机和 sales 有什么关系呀, 楼主差点就想弃疗说 knowingmore cannot hurt...

有问到 pitchideas, 楼主当时说了一个 macropitch, 好像是做多美元做空欧元, 瞬间被鄙视, 面官说这个地球人都知道。然后转 stockpitch, 也是被问得很细。

最后还有一个智力题。楼主 final 之前对 brainteaser 没有任何准备，因为本来期末+面试时间很紧，楼主对自己的智商还比较自信，所以放弃了这一块儿的准备。但所幸 brainteaser 答得也还可以，虽然最后差了一点点没有完全答对，但感觉面官对我的思路和反应速度还是比较赞赏。

最后 twoquestions for him 就被赶去下一个房间。

第二个房间：全中文。面官劈头盖脸一句：你有什么问题？

楼主当时就醉了。

于是这半个小时完全在扯淡。

非常巧的是，面官是国企背景的，曾经参与 21 世纪初“厂网分离”改革，刚好我父母都是电力系统，就聊这个聊了很久==

第三个房间：全中文。我猜这个可能是压力面，几乎我每讲一句，面官就挑一句刺。我能做的就是尽力为自己辩护吧。因为其实面官挑的刺非常有道理，所以如果你陈述的事实真的是事实，你的观点是经过自己深思熟虑的，应该不会轻易被面官打趴。但是 tech 嘛，楼主也不是太 solid，问几个回合得承认自己不知，makewild guesses. 简历+tech+两道概率题，因为完全是交互式的对话，所以楼主记不大清了。

只记得最后一道概率题非常奇怪，楼主面完之后找了信科拿 Google 总部 offer 的大牛讨论，也还是没有个确切答案。Anyway，尽力给出自己的思路吧。现在想想即使不知确切答案，楼主也还是可以答得更好的，比如可以讲讲自己的解法背后的思想，是基于动态规划啊 blahblah。这样会让面官觉得你的 approach 不是撞三撞四撞来的，而是有一个比较系统的思考体系。

GS 是 globaldecision，所以 offer 会来得比较晚，昨天收到 offer 真是很开心。

后话：

面试真的是一个双向选择过程，你可以通过每家的面试风格来观察不同的 firmculture。譬如 GS 几乎没有 situationalquestions，而这正是楼主最不会回答的问题，真的觉得好难找一个例子来证明自己的 XXability，那这样的话面 BAML 肯定就不行了。

楼主其实是转院到金融方向的，所以其实金融知识很不 solid，对行业了解也不多。Final 的时候第二个面官就对我直言：你就是白纸一张。但是不要紧，在最好的公司干两年，什么都能学会。所以感觉 GS 真的是很大度很包容很自信的，敢于 beton candidates' potential，愿意去培养 entrylevel，真真是非常非常中意，也非常非常感激。最后，申请的过程是会有很多 ups& downs，楼主很庆幸一路一直有好基友诉苦水，他们基本都是圈外人，化学系计算机系神马的，这样楼主诉苦水诉得比较安心，真心感谢他们大大地帮楼主 soothe anxiety.

拜个早年，祝大家都 2015 一切都好，landideal offers 么么哒！

2.24 Goldman Sachs Operations Singapore 2015 intern 面经

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2015 年 1 月 25 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1949830-1-1.html>

新加坡国立大学本科生，大三，专业应用数学，申请 2015 singapore operations summer intern。之前看了论坛里好写帖子受益颇多，也把我的面试经历拿来 share 一下吧，自我感觉整个过程还蛮普通，interviewers 都很 nice。

2014 年 10 月提交网申

2014/12/4 1st round interview 是两个 20-min phoneinterviews，比预约时间迟了两三个小时先后打来。第一个电话来自新加坡，有两个 interviewers 同时的，先做自我介绍，再叫我自我介绍，然后，然后，其中一个印度口音超重的小哥就开始问我各种 java, sql 的问题我表示没怎么听懂他问的都是啥问题，就说不行，

囧。。。他说他是 transaction data control (TDC) 的，说他们那个 team 都要干嘛干嘛干嘛，总之会用到 sql 还有编程，讲这个大概用了十分钟的时间。。。然后他说好啦我们来看看你的简历吧。就叫我讲了讲我的 work experience 还有课外社团活动。然后问我有没有在学校做过 project，我说我们专业没有什么 project 可以做，不过我学 cs 的 sql 课有做一个水水的 online database 的网站，给他讲我们怎么做的，好在网址还没过期就把网址给他了。然后小哥问还有问题要问吗，我说没有。然后他们客套了一下就结束了。整个过程的总之就是 cs, cs 和 cs。另外一个小哥除了开头结尾一直都没讲话。第二个电话是来自纽约，只有一个小哥。上来又问了我一遍 java, sql 的问题，我又全不会。然后又问我有没有 project，我又给了网址。然后又问我一道 IQ 题，我就懵，后来也算在小哥引导下解出来了。

2015/1/14 2nd round interview 是 on-site 的两个 20-min 的。第一个是 HR 把我带到一个小屋，小屋只有我自己和一个高大上的电话，两个 interviewers 的 phone interview，感觉很神奇。Interviewers 都是来自 TDC team，先自我介绍，然后问问简历，然后又出了两个 IQ 题。第二个是 face-to-face，只有一个小哥，是 operations 的，看上去很严肃不过还是觉得他很 nice。问了我 CV，然后问了很多涉及 personality 的问题，像团队里有不干活的人怎么办，你为什么学钢琴而不是别的乐器，你觉得那些不喜欢你的人都讨厌你哪点，觉得他问的都很实际。

就这样啦，整个过程不涉及 why GS, why operations 的问题，也没有问金融相关知识和当前趋势。还是比较偏技术的。二面之后一个星期收到了 offer。把帖留在这里，希望对将来申 ops 的人有用 ^_^

2.25 20/01/2015-London Goldman Sachs Operation Round2

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2015 年 1 月 20 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1948765-1-1.html>

上午刚结束二面也就是 final 面，跟小伙伴们 update 一下吧。

3*30mins, 2, 2, 1

每一轮基本上都是 introduce yourself 开始，区别在于有的人倾向于就这你自我简介接着问，有的人基本上就开始 free style 想问什么就问什么

第一轮，自我简介，根究简介开始问过往经历，基本上就是 leadership teamwork 各种 why, motivation，还有就是各种你的 skill，基本上全是 behavior question，但真的会问的很细，最好多准备一些故事，别可一个用。刚开始有些紧张脑袋没怎么转，感觉语速太快了，自己脑袋跟不上语速了，英语到最后自己都有点讲不清，明显感觉面试官其实有点走神。。。基本上就是他们在面，我在答喽

第二轮，超级 nice 的两个人，自己逐渐找到节奏感了，整个沟通过程基本上就是很平等的聊，把面试官逗乐了两次，也主要是 behavior question，和第一轮区别不大

第三轮，噩梦开始了，一个很 aggressive 很牛逼的女人，看不出来多大岁数，很干练，上来简介，紧接着，问各种 risk control 的问题，还有 trade cycle 的问题，这是啥我都不知道，我就硬着头皮扯，明显知道我不知道，还紧着问，那眉头都拧成麻花了。。。真心看着她，我都觉得自己心慌。。。但还得装出很淡定很大爷的样子，手里拿着水杯不紧不慢的喝着，脸上一直很灿烂的微笑。。。她问了我一个关于我们做 security project 的问题，问的很细，就连怎么 portofolio 最终怎么跑赢市场都会问，还问了 why u 我扯得一个原因当时有点远，她立马就问你说这个和我问的啥关系，我不想听你说的，我只想知道我要问的答案！当时真的有点慌了，但还好关于 security portofolio 的答案她很满意说了一句：good！

门后 reception 的姐姐说不出意外基本上一到两周出结果。

来面试的基本上全是英国当地人，没见过其他国家的。。。

祝我好运吧！也祝接下来的小伙伴都能披荆斩棘拿 o f f e r !

2.26 CRMA 面筋

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2015 年 1 月 9 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1945308-1-1.html>

一直在这个网站潜水，昨天刚接到 OFFER，倍感荣幸，所以，想今天终于有机会给各位求职的战友分享经验，以此共勉。

我在似香港中文大学的学校本科，非特别名校，不过还过的去，算亚洲所谓的 target school 之一。本科会计，成绩中等。在 14 年基本上所有的外企银行报了个遍。不过收到 INTERVIEW 的只有 JP morgan, Citi, BNP Paribus, BoA。这里很感谢应届生的题库让我好好的准备了网申。我想说的是网申重要，但不要依赖题库，题目是变化的，最后进的的人绝不会是刷题不能答好的人，所有刷题练习可以，但不要依赖它来作弊。这不是道德问题，而是自信问题。

我真正参加的面试只有 BoA, JPM 和 GS，因为时间错过等等原因，其他机会都错过了。但每个面试都是下一次面试的铺垫。在 BOA 的面试中我杯具了，但我学到面试时说话语气和内容要收敛，不要太狂妄，以为了不起了，这样很糟人厌。相信约过会的人都知道，在初见对象时，大家的第一印象很重要，不要太狂。我一直认为面试就是约会，道理自通。在 JPM 的面试杯具后，我明白你讲的一定要对面部门的路，就是说对方希望你做什么你就朝那个方向讲。这不是卖乖，想想看，你约会找对象，女方想要找个经济适用男，但你极力表现为一个男神，相信那个女方聪明的话会 PASS 掉你，尤其是在她同时收到很多男生追求的时候。

很感谢 GS，这是我报考银行最后希望，其他的我都准备到小公司去的消极时刻。回想去年当我被 Credit Suisse 在 3 月中杯具时我的整个求职自信就坍塌了，因为当年认为的稳进最后变成那样害我傲慢的错失很多其他机会，因为我自信的职务报都没报。CS，你还是我的硬伤呀。。好了，悼念到这里，也感谢 CS 让我认识了自己，不活在自己假象的形象里。回到 GS 面筋，总共分 2 轮，其他战友可能收到 3 轮，不过要看个人情况定。1 轮电面，1.5 小时，45 分钟和一个 analyst，45 分钟和一个 ED 和 analyst/associate。和第一个人面时她问的很细，很多在当职的问题要自己有好的准备。推荐把所学的金融内容过熟，还要查好对方的背景资料，看领英，这些准备要做。我的情况是我所有的准备和资料大概有 80-90% 利用率。第二个 45 分钟更难，ED 是不按常理出牌的，毕竟人家是 ED。他如果对你的经历的一点感兴趣会挖的很深入，所有劝战友们经验保证真实并把自己做的事情过熟。2 轮面试也是一样，除了它是到场面试，2 对 1 共 2 个 45 分钟。这个和第一轮基本一致，一样的准备。我要强调的是临场发挥太重要了，我的第一场表现一般，太紧张了，因为原因看我这段的第一句话可知。第二场表现很好，放开了，思维也发散的恰到好处，考官也很赏识我。我的认识是面试就是思维的对决，有的考官可能想方设法的绊倒你，但你能友好的向他展示你思维的发散性，让他认识到你的不同方面的闪光点，潜力点很重要。好的考官呢，你要主动做主导，犹如自己是博物馆的领导力，带着他参观你思维的高度深度，并最终领导他做出决定你如果进入他的小组会成为他的得力帮手。这个很重要，你要证明你的价值。

最后我想说，每个人的人生机遇不同，不要为一次杯具而丧心，也不要为一次成功而骄傲，人生的路很长，每个经历是我们淘沙中的粒粒珍珠，到我们生命的终结时刻，能不后悔，不为没做的事情而叹息时便好了

祝各位成功!

2.27 Goldman Sachs 2015operation full-time 12.10 London 一面 1

本文原发于应届生 BBS, 发布时间: 2014 年 12 月 26 日

地址: <http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1940324-1-1.html>

12.10 一面, 12.19 收到二面通知, 但二面时间安排和期末考试冲突, 所以还在纠结怎么办~~~说正题啦
两个人面, 一个是 operation 部门的一个是和 operation 有往来部门的
面试时间 1*30min, 自我介绍, 因为我的简介开头埋下伏笔说了自己做生意包括自己做 trading 的事情, 因为比较特别吧, 剩下时间就是就这这些经历问, teamwork, leadership 还有 why operation, why Goldman Sachs 的问题, 不会涉及专业知识基本都是 behavior 的问题。

楼主国内普本, 英国还不错的商学院不是 G5, 本科会计研究生金融, 实习经历 3 段, 事务所, 外企, 保险, 自己做过生意, 基本就这些啦。

给小伙伴们的建议就是, 一定要让面试官知道 why you! 你来的目的就是 sale yourself, 既然都是出来卖的, 那就笑的灿烂点让自己卖相好点。顺便提一句, 就算这世界看脸, 楼主也属于众生里长的最一般的。

攒人品吧! 希望能多安排一场面试和我期末考试时间不冲突的, 2 面能准时参加, 期末全 Pass!

祝大家都 best luck!

2.28 2015 Summer Intern HK 电面经验

本文原发于应届生 BBS, 发布时间: 2014 年 12 月 16 日

地址: <http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1934902-1-1.html>

发个面经攒人品吧。gs pwm 2015 summer intern hk office

10 月底网申, 12 月初接到印度发来的邮件说, 在 12 月底之前有 2 个 professionals 会 phone interview 我。
12 月 11 号下午 4 点 03 分接到第一个电面, 对方是 ED, HK 男, 在此之前他提前了 4 天给我发邮件约好时间。
问的问题主要是 motivation

tell me about yourself, why gs, why pwm, how much do you know about this position, how to find your clients.

根据最后一个问题我在回答的过程中对方契而不舍的追加了几个问题, 都是根据我回答的追加的, 总体还是有点 aggressive

之后就问我 any question? 我问了一个常规之后 就说 thanks 对方有点惊讶说 没了吗? 我于是追加两个问题, 对方很详细的解答了。

挂电话之前告诉我接下来还有一个同事近期会面我, 到时候留意 email

今天接到第二个人电面邮件通知, 同样来自 hk office, 这次是女性。

居然是平安夜当天下午。难道他们不放圣诞假?

不用担心问到 technical 问题,我问过了 technical background is must or not? 对方说我们看中的是 soft skills
Anyway, 有面试就是好事情, 无论结果如何, 保持自信乐观心态。

2.29 2015 Summer Ops BJ 一面已过面经+求问有二面的同学吗

本文原发于应届生 BBS, 发布时间: 2014 年 12 月 6 日

地址: <http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1928240-1-1.html>

12.3 早上一面, 两轮面试, 分别 30min, 问题很 basic, 基本就是 why GS/why Ops, 然后针对个人简历问一些 teamwork、leadership、problem-solving 的问题,
面试官一男一女, 都是挺年轻的 operations analyst, 我说完每个答案都会给 feedback, 类似于一些 that's a very good answer 的鼓励, 所以整个过程都很放松,
希望要面的小伙伴们顺利啦!!

今天 12.5 下午收到通知邀请第二轮面试, 同样是一个小时, 分两轮, 所以想问问有没有小伙伴是曾经面过或者将要面 BJ ops 的, 求回复, 私信, 经验分享!!

求职季大家一起加油!

2.30 Goldman Sachs Operation Round 1 & 2 - London Operation

本文原发于应届生 BBS, 发布时间: 2015 年 2 月 1 日

地址: <http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1951189-1-1.html>

前两天刚结束 Round 2 的面试, 也刚回国, 时差还没调过来, 深夜起来码字。。。。。。小伙伴们多多包含哈!
之前面了另一个想去的银行管培的终面, 也是凭借应届生大家的帖子才能一步一步走下来, 心里早就想什么时候也写个帖子, 感谢前辈服务大家顺便攒个人品, 又想又没拿到 Offer 说话都没底气想着拿了之后写, 结果就进了 waiting list..... 真心悲剧啊。所以这次不敢怠慢, 写些心得和大家交流交流, 攒人品求 Offer!

关于我自己, 我有英国本科交换生的经历, 也拿到了英国 BA(Hons)的学位, 研究生在英国 G5 读的 MSc, 完全是偏管理这块, 有本校模联和参加哈佛模联的经历, 在英国做过一个 entrepreneurship project。比较普通的小虾一只, 所以还是有自知之明, operation 还能勉强申请一下, 其他 middle office 和 front office 的工作就没想啦! 不过我周围也有朋友学 management 进了 Morgan Stanley middle office 终面的大牛, 所以大家自己衡量一下做决定吧! 其实我本身是抱着在英国找到工作就非常棒的心态去的, 拒信拿到手软心累, 当时能在离开英国之前收到高盛的面试已经实数非常开心了, 所以抱着能面试就很幸运的心态, 也算是比较平和吧。

Application

我是大概 10 月底递交的申请, GS 的官网和网申通道做的很是清楚明了, 信息非常多, 建议好好看看官网上的介绍。特别是对公司的 culture, 所重视的 value, 以及 advice 和 tips 可以着重看看。另外, GS 为咱们找工作的毕业生们设计了一个 APP, 里面包含了很多 tips 甚至还有 check list, 非常值得一试! 申请流程和其他公司基本上大同小异吧, 需要写一份 Cover Letter, 谈谈 why GS, why you。另外可以对照一些投行的简历模板修改一下你的简历, 切记一页纸!

First Round

第一轮面试在 2015.1.19, 那会儿以及准备回国开始收拾东西, 四处拍照留念了, 在关闭银行账户的时候收到了邀请, 着实非常兴奋。不过心想马上就要离开了, 之后的流程可能也走不完(结果 **turnout GS** 非常 **supportive....** 后文详述), 就把心态又放下来了, 想着走之前能去高盛伦敦 **office** 转一圈看看也不错, 在收到的邀请上写明了面试是 **1*30min face-to-face interview**, 面试是在 **Goldman Sachs** 的 **London office**, 然后就开开心心的去了。面试主要还是围绕简历上的经历经行, 主要是 **behavior questions** 和 **competency questions**。面试官是一位很有气质很 **nice** 的女士, 一上来就说今天就想聊聊天放松一点不要紧张并进行自我介绍, 我就一边笑一边装淡定一边喝着水..... 说完后会让我进行一个剪短的自我介绍, 可以将简历中的内容简单重复, 涵盖一下 **academic background**, 主要的 **activities** 以及最有亮点的经历。我说完之后她就一个一个的开始问问题, 问的都比较常规, 但还是很细致:

1. Why Goldman Sachs? Why Ops? - 这个我说完之后她接着问了我知不知道 **investment bank** 是怎么 **operate** 的, 知不知道一笔 **trade** 是如何开始如何进行如何结束的..... 听完心里瞬间一滴汗留下来.....
2. What is the most proudest experience?
3. What is your understanding about leadership?
4. How do you do the communication when facing a complex case?
5. About teamwork, give an example; 接着又 **follow up** 了 **how to deal with complex situation?; how to deal with conflict in a team?**
6. What do you think about salary? Is money important to you?
7. Final question, why we should hire you?

我还没说完第六个问题的时候, 门外的 **HR** 敲了敲门, 然后面试官很 **nice** 的和我解释说, 这是面试还有最后 **5min** 的 **notice**。叫我不要着急, 然后问了我最后一个问题..... 之后就是问我有没有问题要问她, 接着就 **Have a nice day** 了..... 走的时候想体现一下之前我介绍中说我比较细心... 关上桌上的水瓶盖, 并把椅子放好的时候她还笑着说了个 **thanks**, 然后基本就是这样啦。出门后到 **reception** 拿大衣和包, 告知说大概 **2 weeks** 内出结果, 让我回家好好等着。

Second Round

面完之后就和 **London say goodbye, see you again in the future** 踏上回家的路上了.... 到家没两天还在调时差的时候收到了 **GS** 邀请进行 **Round2** 的邮件, 邮件上说会有 **3*30min** 的 **interviews**, 并要求身在 **UK** 和 **EU** 的同学必须当面出席, 但如果你 **outside UK**, 但务必在 **book any travel** 和 **online slot** 之前联系她们。我就抱着忐忑的心情联系了一封 **E-mail....** (因为前两天收到另某家 **Investment Bank** 的 **Round2**, 但必须要求亲自参加 **AC**, 而且还不 **support visa document**, 之后只好放弃的悲惨经历), 心想只要让我面我都愿意..... 结果 **5min** 后 **HR** 回复说后天如何? 我心里又一滴汗滴下来..... **Round2** 三个面试只有两天准备, 还不知道通过什么面, 心里那叫一个虚。。。之后沟通后, **HR** 说可以安排一个 **video interview**, 他们 **tech** 团队会发一个链接, 点进去就能进入一个 **Online** 的会议室, 瞬间感觉好高端..... 心里真的是由衷的感谢, 而且感叹 **GS** 真的是很注重 **supportive** 以及给他们给 **candidates** 的一个信任。这之后面试就这么定了, 特地问了一下有没有 **tips** 和 **advice** 以及形式, 得到了很 **nice** 的答复: 面试将包含 **Competency** 和 **Technical questions**, **tips** 和 **advice** 都在官网, 并附了个链接给我。还说要是面试时间 **24** 小时内没接到 **tech team** 的 **link** 和她说, 面试就算这样 **booked** 了。之后开始各种准备, 在此这里非常要感谢 [buffer stock](http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1948765-1-1.html) 童鞋的帖子, 让我大概了解 **interview** 是怎样的形式, 哪些问题。想看的盆友可以戳这里: <http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1948765-1-1.html>

2015.1.29 面试那天想着提前 10min 打开链接进入会议室比较好，想着怕有什么 tech 的问题，结果事实证明这个决定非常的正确。点进去之后先是 safari 浏览器打不开那个网页..... 然后遇到要装插件怎么也装不上.... 赶紧给 HR 发邮件却收到 out of office 的自动回复.... 瞬间一滴汗就下来了..... 试着重启了一下，居然进去了！Thanks God..... 接着就等 HR 们出场：

Interview 1:

第一轮面我的是两帅哥，都在 GS 工作了有 10 年以上，其中一位参与了一个在南非的项目长达 6-7 年才被调回 London office.... 其他不多说，开始问题：

1. 首先自我介绍.....
 2. Why Goldman Sachs? Why Ops?
 3. What exactly the Ops do?
 4. Teamwork, describe a complex situation involving teamwork.
 5. Communication Skills, describe a situation that you need to change or adopt your communication skills.
- 之后的时间就是给我问问题，总的来说问的比较常规，问完之后让我等等，另外一组 interviewer 会进来。

Interview 2:

这一轮面我的是位非常 nice 的女士，很喜欢笑，看上去很亲切，但是问的问题就不是很亲切了。。。。。

1. 做完自我介绍后，因为我的自我介绍中提到了 GS 是一个非常注重 integrity 的 company，接着就接这个点开始问我有没有体现自己 integrity 的例子。
2. 也是一个让我一滴汗的问题：在工作中很有可能会遇到信息不对称不对等的情况，当我收到小道消息或背后议论或一些我本不应该知道的信息时，我怎么处理。
3. 继续一滴汗：如果遇到了挑战我个人 personality 和不符合我 characteristic 的事情如何处理，举个例子。感觉答到这里的时候快要不会说话了。。。。。
4. 说 GS 是一个非常 culture diversified 的企业，give an example that you working or cooperating with people from different countries, different background and culture environments.
5. 接着又来说，Investment bank 是非常重视与 client 打交道的一类公司，GS 尤其，问我对 client service 的理解，什么是最重要的
6. 举一个例子，当你需要 communicate or introduce a complex situation to your clients, especially when the clients are not satisfy about the situation.

之后就是问问题时间，然后告知我今天应该她是最后一个面我的面试官，我心里就一惊！不是说好了三轮？我疑惑的和她说明情况，她查了查安排之后说，噢 还有一个！那你在这等等，面试官一会儿应该会来。

Interview 3:

这一轮来了一个很 aggressive 的女士，一坐下来就还蛮严肃的和我说流程，说需要书面做记录问我是不是可以，接着做自我介绍.....

1. 自我介绍.... 做太多轮都不知道说什么了.....
2. 问我知不知道 Operations 在投行中扮演的是怎样的角色，并请先用一句话总结！我就一句话说完顿了下，继续 balabalaba.... 她听完了之后说了句 cool~ 继续提问
3. Operation 日常做些什么
4. 除了我说的那些，还有什么 operation 做的，有没有其他 angle? 听完之后终于没说 cool，改说 perfect 了！语气也变好了点.... 心里大舒一口气..... 然后话题一转开始继续问 behavior
5. Teamwork
6. 我认为 culture diversify 有什么样的作用

7. 如何同不同 culture 的 colleague 合作

之后又到了问问题时间，我问了也问了她一个 GS working environment 的问题，之后由于问太多问题实在是词穷问题穷，不知道问什么好了..... 就说 OK，没有什么其他问题了，我很想加入，期待以后能进一步了解 GS之类的.... 就补充问了一句大概什么时候知道结果，她说她也不知道要问 HR.....然后就 have a nice day!

总的来说，还基本就是 competency 和一点点 technical questions，求好运求 Offer~
也祝所有其他同学都能披荆斩棘拿 offer!

2.31 HK Securities-PIPG 2014fulltime 电面归来

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2013 年 12 月 2 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1788273-1-1.html>

1st call from the PIPG trading desk. A young lady, name 没有听得很清楚。。这个部门主要是负责 OTC 衍生品和结构产品
问题

1. Tell me something about your internship in UBS.(楼主在 UBS Equity Trading,自营部门打酱油), what's the structures of your products, give me an example.
2. Give me a brief introduction of yourself
- 3.Disagreement in Teamwork.
- 4.Mistake in you work and how you make it up?
5. Do you have anything to ask me?

交易部门杂音比较多，其实楼主没有听清楚他的问题。。给跪的节奏。。他也没有听清楚我的问题其实。。。。

2nd call from salesperson ,

1. Introduce myself
2. 学生会文艺部的工作是什么样的?
- 3.You can speak Spanish, So you mind talking in Spanish, why you learn Spanish?
4. You prefer to be a sales or a trader?

其他不记得了。。。。

2.32 GS HK Summer Ops 1st Round 面经

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2013 年 12 月 23 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1809189-1-1.html>

新鲜滚烫的电面，面完之后就在餐厅吃到了奇奇怪怪的食物。。所以楼主决定为圣诞节之后的一丢丢面试攒人品。。

面试官是个香港姐姐，wealth management division，人很 Nice，楼主在面试的地方有些说的没有 Point 的东西姐

姐会自己出来帮楼主解释。。真是好人



问题:

why operations, why GS 然后顺便宣传了一下 GS 整个 Bank work-life balance 都很好 lol

A Teamwork experience, A problem solving experience

Which team would you prefer in Operations, 楼主卖了卖萌说都很好。。姐姐说不可以一定要选。。楼主就说了 client services 和 risk management。。姐姐说哎不行只能选一个。。然后加了一句你偷偷告诉我这个不算你面试

成绩。。  楼主表示不相信。。

然后就随便吹了吹水她介绍了一下 GS 的 team composition 说有神马问题随时联系她还说下一个面试官是个好人唔晒担心。。

恩就是这样。。希望大家都能拿到想要的 offer。。

2.33 s&t 面经

本文原发于应届生 BBS, 发布时间: 2013 年 12 月 24 日

地址: <http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1810236-1-1.html>

看到有人好像也被虐了, 感觉我们遇到了同一个面官, 特来分享一下, 求 pass 

上来面官就说, 简历我看过了, 还行, 我们就不问简历了吧。Let's talk about the market!

于是准备了的各种答案全废。。定神之后想了一下最近大概只有缩减 QE 比较重要。

此面官极其 challenge, 我一说到 QE, 他立刻要我定义 QE, 再定义 tapering, 又问觉得什么时候会发生?

我说 ISM 和 PMI 都在上涨, 他立刻问这两个指数都是什么组成的(此题挂...)

然后说到对利率和汇率影响, 他随即追问我 10 年期美国国债今天利率是多少, 1 个月前是多少。市场预期有什么影响?

觉得把我虐了差不多后他高兴地说我看你成绩单宏观拿了 A, 学的不错吧? 我说是呀是呀, 他说那行吧给我系统解释一下货币政策对经济的影响以及 Fed 的操作目标(可以倒回刚才的问题吗。学得不错吧? 哦一般一般。)

最后扯了一些 behavioral, 让我问问题, 完毕。大概 20 分钟。

2.34 Service 跟我说要 reschedule phone interview

本文原发于应届生 BBS, 发布时间: 2014 年 1 月 7 日

地址: <http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1819872-1-1.html>

两周前面完第一轮 phone interview, 中间提到自己想要的 team 倾向

然后收到邮件说要 reschedule phone interview

我第一反应是什么时候跟我 schedule 过了? 。然后也没说是二轮还是那个 team 要直接面我。

邮件无回复。

都要去玩儿了还只好随时待命 TOT。

我给 HR 姐姐们写信说对不起我真的大多数时间都在飞机上，我只有以下的 time slot TOT。

无回音。。。话说今天就是他们给的 interview time range。

摊手，可能是要突击恩?

瞬间思密达的 lz:

回忆起来当时被问要去哪里，我说 finance，说的是 SERVICE 里面的 finance。MD 问那你为什么选 general biz。我说电脑只有这个选项嘛。

很可能。。。他以为我说的是 finance division!!! 难道这才是 reschedule 的真相?

Orz。。。

2.28 Goldman London IBD 面经+offer

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2013 年 11 月 30 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1786397-1-1.html>



Goldman 面下来的唯一感觉是。。。Goldman 果然就是 Goldman
这么多 Bank 的面试的问题几乎都是可预期的，唯独 Goldman 是 interviewer 想问神马就神马

First Round (1 interview @ St Paul's Office)

GS 真心不一样。。面试的地方在他们 canteen

据说是会议室不够了所以临时搭了几个小隔间

进去看见两个小哥，都是 M&A team 的!!

基本就准备的问题就问：

1. Why GS

没了。。。 

其他都是乱七八糟的聊天和 brainteaser

P.S. 第一轮据说随便拿出 balance sheet 让你算也是很正常的

Second Round (3 interviews + 1 ad hoc interview @ St Paul's Office)

这次终于不是食堂的小隔间了。。。

把特来的 MD 真是一个比一个摧残和虐

比较奇葩的问题除了 Brainteasers 之外有：

MD: 地球的周长多少

我： 

MD: 要是有一个公司用铜线在地表高一米的地方绕一圈要多长

我： 

MD: 如果有个 singer 要 issue a bond based on radio listenership of his songs, how to project the cash flow? and if I'm gonna invest in the bond, which company should a hedge against?

我： Apple 吧。。。

MD1 鸡冻地站了起来跟俺 high five... 

然后 3 个面试完了。。楼主都在火车上准备回家了

HR 姐姐打来电话说。。你能不能跳下火车赶紧回来再面一轮

我： 以及立马跳下火车回去了

于是就见到了 Goldman 传说中最年轻的 partner...尼玛才 30 几岁 

第二天一早就收到 offer 了！

2.35 高盛新加坡研究部 ART 项目面经

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2013 年 9 月 10 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1726630-1-1.html>

曾经拿到了 GS 国际投资研究部(Global Investment Research)ART 项目 (Analyst Research Training Program) 的 full time offer, base 在新加坡, offer 上写得是和 Goldman Sachs Singapore Pte 签合同, 最后因为各种原因没去。。讲一下整个的流程, 希望对大家有用。

最早是参加了 GS 北京举办的宣讲, 觉得这个工作的 learning curve 确实很陡, 是个不错的工作, 研究部的工作比较锻炼人, 能学不少东西, 将来的职业出口也还算不少, 加上 GS 的牌子实在是过硬, 向往已久, 于是果断投之。

接下来的面试环节如下:

第一轮是两轮电话面试。第一个是 GS 北京研究部的研究员打电话, 第二个是 GS 伦敦研究部的一个 MD 打电话, 中间是隔了 2 周吧, 应该是第一个过了才有第二个。。计划是两个电话各半小时, 不过伦敦那个问了快 1 个小时。。问的都是教育背景、为啥 GS, 为啥做研究、行业了解 (行业驱动因素、周期性、还有对中国经济的看法等等)、然后让推荐行业和股票并且说原因。伦敦那个 MD 说话速度极快, 让我等土鳖情何以堪...而且略有点 pushy, 一个让我到现在还印象深刻的问题是: try to impress me by anything...囧

然后第二轮是到 GS 北京办公室里面去面试。第一个是和一个资深分析师, 问了很多财务和估值模型的问题, 相当细节...而且结合以前的实习经验问 (我以前是 IBD 实习背景...所以做过估值, 还好), 面完之后让到办公室外面等了 1 小时左右就通知面第二个, 是和新加坡一个女分析师视频, 一上来就又要推荐股票。。而且问推荐的逻辑

时间问得很细，还问了很多数字等细节。然后又问了职业规划和发展，why research, Why GS 等等，看来这样的问题是会贯穿始终的...最后问我是否愿意提前过去实习，果断 say no...当时毕业论文压力山大，不能实习啊...心里希望面试官能理解，果然她说，大意是 GS 还是不想和学校搞坏关系的，好好做论文吧~英文原话不记得了...

第三轮是两个电话，第一个是一个印度人，估计很 senior 了吧，简单问了问基本情况，三天以后第二个电话，是美国人，也是简单问了问基本情况，最后说希望在那个夏天见到我...估计有戏了吧，2 周以后收到 offer 通知，再过了 2 周纸版 offer 寄到，还开了一个电话会议讲解这个 offer，不过考虑再三之后，没有签。。

希望这经验对大家有用吧

2.36 prepare for investment banks

地址: <http://bbs.yingjiesheng.com/forum.php?mod=viewthread&tid=1593273>

Before you make it on to investment banks' grueling assessment centres, you must first make it through the application process and, in order to do this, you need to impress the graduate recruitment teams. They sift through hundreds of CVs and covering letters every year, so you must be exceptional to stand out. What's more, recruitment teams generally look for different traits in the graduates they recruit in various parts of the world. We've spoken to heads of graduate recruitment in EMEA, the US and APAC to help you sail through the first stage of the application process.

Sarah Harper, global head of graduate recruiting, Goldman Sachs

Q What are the three main qualities or traits that you look for in a candidate?

A First, we look for drive and motivation: we want people who really strive to be the best they can be, and who have an inquisitive approach. A second aspect is teamwork: communication skills, the ability to work with others and share knowledge as well as the willingness to share credit with others. A third trait is a genuine interest in the world of finance: we do not expect candidates to be experts, but they do need to be keen.

Q What are your tips for a candidate on how to do well in an interview?

A The first tip is to practise as much as possible for the interview and prepare to answer questions, which at Goldman Sachs are always example-based: draw from as many real-life experiences as you can to highlight your various skills. The best candidates have developed their sense of self-awareness, so they are articulate and come across with the right level of confidence. A second tip would be to do a lot of research on the industry as a whole but also on the firm you want to work for.

Q When it comes to the interview stage, what are the definite turn-offs in terms of a candidate's approach or behaviour?

A There is a fine line between self-confidence and arrogance, so my advice would be not to try too hard to sell yourself. Another frequent reason for turning candidates down is not being able to show why you are interested in the job. When the interviewer asks if you have any questions, make sure you have some ready: not having a question may demonstrate a

lack of interest and intellectual curiosity. Also remember to give a firm handshake and look the interviewer in the eye.

Q At the CV screening stage, what are the key elements that create a favourable impression of the candidate?

A It is a good idea to be concise: one page usually suffices. Avoid using long sentences: opt instead for bulletpoints under specific headings, which are easier on the eye. Get a few people who know you to have a look at it and make comments. Think hard about what makes you different from other people and try to get that across. Some people focus only on the CV and underestimate the importance of the covering letter. This is a good way of presenting yourself and explaining why you are interested and why you are good. Don't just cut and paste that same letter and use it for several organisations. Make it personal – it shows.

Tara Udut, head of campus recruitment, Americas, Barclays

Q In your experience what is the number one reason why graduate applicants are rejected?

A Lack of preparation. This can vary from mistakes on an application or resume, to not having appropriately researched the company or role, to not confirming interview details or having additional copies of a resume. The job search process is just that, a process, so you need to put the time in to get the results.

Q What are the most common mistakes students make with their applications?

A Many times students will wait until the deadline date to submit their application. This doesn't leave enough time to think through answers, to ensure attention to detail, or to deal with any technical issues they may encounter. The application is an important part of the selection process that many candidates take for granted.

Q What are the top qualities you are looking for in your graduate recruits?

A The ability to pick up concepts quickly, flexibility and adaptability, leadership, and a passion for the industry and the role.

Q Besides their academics, what other elements do you look on favourably in applications?

A We look for students to be well rounded, which can come in a variety of forms. Some students are active in campus activities such as clubs, fraternities and sororities, some focus on philanthropy, some have part-time jobs or work study programmes, and some are involved in sport.

Q Can you offer any tips on how to prepare for the interview process?

A In my view, there are three primary steps in preparing for an interview. The first step is research. Ensure you have researched both the company you are interviewing with, as well as the position you are interviewing for – this will help you to position your experience and interest against the criteria. Make sure you review the company website, any online resources, and do a quick search for any recent news. The second step is to review your CV and begin to think about how your qualifications relate to the role you are applying for. Think about how you would answer some basic questions like “Why are you a good fit for this role?” and which aspects of your resume you would highlight for qualities such as

leadership. Finally, the third step is to practise.

Natasha Peacock, director, APAC head of campus recruiting, Credit Suisse

Q When assessing applications, what are the key elements that you look for in your potential graduate recruits?

A We're looking at long-term potential, and we seek enthusiastic people who will add fresh perspectives to our business throughout their careers with us. While our employees have a wide range of experiences, successful candidates also share some common attributes.

These include being a critical thinker with excellent problem-solving skills, a proactive self-starter and a supportive and adaptable team member.

Q What is a typical benchmark for the educational qualifications of those looking for a career in investment banking?

A A high GPA is preferable but is not the only thing that we look for. We screen application forms holistically, looking at academic record, experience (work experience, voluntary work and extra-curricular activities), interests and hobbies.

Q How would you advise graduates to best prepare for the interview process?

A Candidates should research and learn as much as they can about the firm that they are applying to. They should also read about what is going on in the global markets, and keep abreast of changes in the industry and the sector they want to work in. They should be prepared to answer questions about their skills and experiences, and provide examples about their work history and academic background that demonstrate their skills and competencies.

They should come prepared to ask questions – good questions that reveal an interest in the company and the position they are applying for. This also shows enthusiasm and an inquisitive mind, both attributes that we look for.

Q In what ways do candidates fall down during the interview process?

A By being unprepared and complacent, or by showing a lack of interest in the industry or position. This instantly creates a poor impression.

Q Do you accept many interns? And if so, do you think it is an important part of the process in securing a full-time position in the future?

A Yes, we place a strong importance on hiring very good quality interns, and we hire into all business areas, both across the region and globally. Our internship programme is our primary pool of talent for future full-time employees. It is designed to give candidates real work experience that is both challenging and rewarding. We try to hire almost all of our full-time hires from our summer intern class, so an internship is the best possible way to secure a permanent role.

第三章 高盛综合求职经验

3.1 伦敦 engineering analyst offer holder

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2020 年 3 月 19 日

地址：<https://bbs.yingjiesheng.com/thread-2256589-1-1.html>

大概在 2019 年十一月提交了网申

然后收到了 coding 和数学，一共两个半小时 数学是可做可不做的

大概一月收到了 pre-recorded video interview

然后大概等了不到一个月 收到了 final round

我的 final round 是两个 1v1，每个 45min

但也有朋友是四个 1v1 每个 45min 取决于哪一个 team 对你比较感兴趣

final round 的内容比较随机取决于个人

然后做完大概一个多月收到了 software development 的 offer

希望大家都可以申请顺利～

3.2 GS 2020 IBD HK SA Offer 及 Superday 面经

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2019 年 11 月 22 日

地址：<https://bbs.yingjiesheng.com/forum.php?mod=viewthread&tid=2241490>

楼主本来申的 IBD Classic，superday 的时候被分到了 DCM，之前没有任何 DCM 相关经验，但收到了 yjs 这个神奇的网站的帮助，恶补了相关知识，顺利拿到了 summer intern 的 offer。楼主金鱼记忆，希望回忆起来的面经能帮助后面有需要的人

Superday 有两轮，第一轮是一个 MD 加一个 ED，问题有 why dcm？对 gold 和 crude oil 分别的看法，最近对 crude oil 影响最大的 event(沙特阿美 ipo)，请花两三分钟讲讲 debt market 讲什么都可以，coupon rate 大于 current yield，是 at premium 还是 discount？讲一讲一个你感兴趣的 sector，如果现在需要你做一个 debt issuance 的 pitch book，你去公司的 10K 找三个 metrics，你会找哪三个，为什么？debt to capital 这个 metric 有什么弊端？

第二轮是一个 MD，问题有 why DCM（很爱问这个），EBITDA 和 fcf 之间差了些哪些 line items？什么因素会影响 bond value？如果 interest rate 不变的情况下什么因素会使得 bond value 降低？用普通话说说你之前实习的经历... 别的有点不太记得了...

面完两轮之后过了整整一周，收到了 hr 的邮件，说 feedbacks 是 positive 的，但是还需要和 team 里的人再聊聊，才可以 make final decision

于是和 dcm 的两位 asso 聊了聊，一位是负责 levfin 的，之前在 gs 的 TMT，问了很多 valuation 的问题，walk me through DCF，如果一个公司会计准则变了导致往后 D&A expense 都提高了，对公司估值会有什么影响？为什么同时用 trading comps 和 precedent transactions？为什么 precedent transaction 的 multiples 一般会比 trading

comps 高? acquire minority interest 的时候用 trading comps 估值更好还是 precedent 更好? 除此之外还问了楼主简历相关的问题, 聊了聊之前的 deal, 问了 deal 里的公司有什么 business risks, 在有这些 risks 的情况下你作为 banker 要 pitch 的时候会怎么使得投资者相信你的公司能产生 stable cashflow?

另一个 asso 是负责 IG 的, 基本是纯聊天, why dcm, why this school, why hong kong, 唯一的 technicals 是 what drive the bond value? 面试官后来说只是纯粹想要了解一下我的 motivation, 因为看到我从来没做过 dcm, 然后说会很快 get back to you

面完当天晚上就收到 ibd 负责人的电话说 extend offer 了

面下来感觉 gs 的人没有特别 aggressive, 还挺 chill 的。楼主之前也面了几个 bb 的 superday, 感觉每个 firm 的 culture 差别还是很大的, 面下来觉得除了不犯错还是需要一点运气加上 chemistry 的, 最后祝大家好运! 锦鲤附身! 楼主主要滚去恶补 fixed income 的知识了

3.3 GS 2020 IBD SA 综合经验回馈

本文原发于应届生 BBS, 发布时间: 2019 年 11 月 21 日

地址: <https://bbs.yingjiesheng.com/thread-2241104-1-1.html>

受 yjs 网站帮助甚多, 谨以此贴回馈所有志同道合的同学们。GS 面试流程总共两轮, 第一轮为 VI, VI 被选上后直接进入 Final。

1. VI

lz 在 7 月份提交网申后, 在 10 月中旬拿到了 VI 的机会, 今年 VI 的 candidate 还比较多, 周围很多朋友都拿到了。VI 主要是 beha 相关的问题, 与其他投行的 VI 相近, 具体可以参考其他同学已经分享的经验贴。

2. Final

VI 后被选上的 candidates 会收到 GS HR 的电话, 全程中文, 主要是为了让 HR“看看感觉”, 聊的问题也是一些 beha。收到电话的 candidate 基本上就获得了 Final 的机会, 但这一轮的筛选还是比较严格的, 可能比较“看脸”吧。所以还是需要再简历和 VI 方面认真一些, 剩下的就交给运气了。

GS 最终的 Final 会在一天内举行, 每个 interviewee 都会参加 back-to-back 的两场面试, 其中一场和 MD, 另一场和一个 ED+一个 Asso。和 MD 的面试是不会有 tech 的, 全程会根据个人经历聊一些实习、课外活动、motivation、对某些行业的 sense 等等。和 ED+Asso 的面试与前一场类似, 但 lz 经历的面试中多了一些很简单的 tech, 或者与 tech 相关的问题, 以及相应的 stress test。lz 认为这部分问题的关键还是要结合 DCF 或者 Accounting 的知识, 有体系地回答。菜外就是遇到没遇到过的问题一定要沉着冷静, 思考问题的方式远比结果重要。这一 part 面试也会更注重对 IB 的 motivation, 以及 candidate 的 competency 提问。比如, 以后会不会跳去 PE, 有没有拿到其他银行的 offer 等等。

几乎所有的面试越到后面, 面的人越 senior, 面试就会越倾向于 beha 方面。个人感觉, 各位同学在准备这方面的时候不仅要看投行四百问上的 beha 问题, 还应该仔细想明白几个很重要的问题: 1. why IB (怎么产生兴趣, 做了哪些准备, 以后打不打算长期坚持 IB 等)。2. 讲得清之前实习的工作和行业知识。3. 了解自己的优劣势和过去经历中获得的成长。4. 了解 beha 问题背后对方期望的是什么。

lz 最终应该没有拿到 offer, 抛砖引玉, 希望能对未来申请的同学们有些帮助, 祝各位申请季都能 offer 多多!

3.4 2019 Summer GIR HK Offer

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2018 年 12 月 17 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2188962-1-1.html>

一直以来参考大家的分享，是时候回报一下。

个人背景：内地生，在港三大其中一间读本科，学会计，做过投行 finance division，并无投资实习背景。

申请流程：

1. 网申：9 月底（10 月 14 日 ddl）

2. HireVue In: 10 月 24 日，给三天时间。主要是各种情景下的 behavioral Qs，放轻松表达清楚即可。如果网申申请了多于一个 division，每个 division 都会问一个具体问题，最好对它的工作内容和素质要求有所了解。

3. 2nd R Case Study In: 11 月 13 日，给 24 小时。给了两个时下热门话题，比如贸易战，请简单分析哪些内外部因素对于公司运作的影响，并在此情境下推荐一个公司或行业。

4. Final R Ins:

11 月 20 日收到通知，讲明 12 月 3-7 日为正式面试时间。

面试共有三场，每场 25 分钟，分别为 HK ED，JP ED 的电面，和最后 HK MD 的 F2F。

面试问题 technical 和 behavioral 兼有，有 stock pitch，也有 how did u overcome a challenge。GS 的人态度很友善这点不用担心，但问问题很随性灵活，比如 HK MD 上来问我知不知道海底捞（因为今年刚上市），接着整个面试就围绕它讨论公司发展策略和外部因素影响。。面试官也很严谨，记得 MD 不断抛出问题挑战我 stock pitch 的回答，问的我哑口无言（但最终还是收了，所以不要害怕）。

5. Offer Notice: 12 月 13 日，本以为自己不行了，很激动。

TAKEAWAY:

1. 专业和实习背景不一定非常相关，平时多留意财经新闻，利用申请期了解岗位要求也有机会。

2. 面试前为 stock pitch 认真选定一两家公司，全面了解此公司并且分析权衡各种外部因素的影响（这也是 GIR 贯穿始终的主题），才能顺利应对面试官的追问。

3. 对于像我一样口语不够流利的同学，建议对于常见 behavioral Qs 提前总结好自己的故事和答案，面试更易娓娓道来。

最后希望每个努力的人都有好的收获，一起把这份信念传递下去！

3.5 Hirevue 面经 Summer Finance Analyst

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2018 年 11 月 20 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2181471-1-1.html>

1. 如果在电梯里听到同事讲 confidential 的事情 听到对同事 negative 影响的事怎么办
2. private equity transaction news
3. 和不同 experience 不同 prospective 的人工作怎么办
4. 如果你的面试和考试冲突了你怎么办

3.6 2018 GS Legal Division Round 1 Video Interview

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2017 年 10 月 14 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2118324-1-1.html>

昨天做完 GS 的 Video Interview，因为是 Legal Division，面之前在论坛上找了下发现几乎没有这个 division 的资源；可能大家投 GS 都是奔着 IBD 去的吧，所以上来分享一下 VI 的经历，方便以后投这个 division 的同学有个参考。

LZ 大概在两个月前投了 GS，几乎要把它忘记了的时候，收到了 VI 的邀请，是 HireVue 系统的面试，并且时间挺紧的，10.12 日收到 invitation，要求 10.14 前做完。在论坛和其他地方翻了一下找不到相关的经验和资源，所以只能做一下最 basic 最 general 的准备--浏览 GS 的官网，尽可能地了解一下 GS。除了了解 GS，看了一下其他 division Round 1 的电面/VI 的经验，有说被问到 behavioural question 和 competency 的，也准备了一下，还有准备了一下自我介绍，13 号就面了。

HireVue 是可以用手机也可以用电脑进行面试的，pc 端直接点开和 invitation 里面的链接就可以打开网页进行测试，手机/ipad 的话也可以直接下载 HireVue 这个 app 然后用 app 来面试。系统比较人性化，可以先 practice，而且可以 practice 很多次，但是每次的问题都是那几个就是了...并不会变；practice 的时候是不会把你回答的过程录下来也不会 upload 给 GS 的，所以练完也看不到自己刚刚到底说得怎么样，眼睛有没有看镜头什么的...就是练个感觉吧囧

入正题，面试是 6 道题目，每道题目 30 秒思考时间，2 分钟作答，是 pre-recorded 的方式，就是每个问题都是有一个小视频的，会有一个人念出题目（感觉是 GS 的员工...或者每个 division 的 manager?），在视频下方也会有文字显示问题。视频不能 replay，但在作答期间一直能看到问题。记得的题目如下：

1. 有一封教授的信寄错到你家，是十分 confidential 的，但你没留意这不是你的信，把它拆开来看了，你会怎么做？步骤是什么？什么因素会影响你的考虑？你觉得你最后会收到怎样的 action？（第一道题太紧张忘了是不是教授的信了，反正就是谁的 confidential 的信被你拆了这个意思...）
2. 你的经理介绍了一个 client 给你跟进，但是你对这个 client 的 background 十分不熟悉，你会做些什么去了解它，maintain 你们的 relationship？步骤？如何确保你的这些举措确实维护了和 client 的 relationship？
3. 描述一个艰难的 decision，是在什么情况下要做这个 decision，怎样作出最后决定的，结果怎么样。
4. 一个 success(?) 不太记得这道题问的是怎么了，只记得答了一段自己相关的经历，也是关于如何解决一个问题然后为什么觉得它是自己一个 success 之类的。
5. GS 的 Global Market Research Division 是干什么的，你觉得你在里面能如何 differentiate yourself，你喜欢哪一个 sector 或者 stock。（LZ 准备时间太紧只看了 GS 的 overview 和它的 culture、value 之类的和 legal division 的资料，没想到会问其他 division 的功能....只能根据常识来回答了，简直想哭）
6. 你觉得你在 legal division 为什么是一个 strong candidate？

每个问题之间可以休息，准备好了再进入下一个问题。昨天面完觉得还可以，现在回忆一下写出来发现很多问题答得惨不忍睹...；总之发上来大家参考一下啦回馈这个神奇的网站求 offer~同时也祝大家都拿到心仪的 offer 呀~

更 新 分 割 线

之前有同学加了我微信问进度，所以来更新一下 VI 之后的进程：

LZ 在做完 VI 后大概四个工作日收到了 Round 2 face-to-face interview 的通知，几经波折约了面试时间，今天刚面完。Location 是 GS HK office。

Round 2 是 2-to-1 的面试，面试前在 linkedin 上搜了一下两个 interviewer 的资料，一个只显示是 GS 的 lawyer，没有详细资料，另一个是 executive director。整个面试的气氛说不上轻松也不算严谨吧哈哈，两位 interviewer

一进来就是握手，自我介绍是谁，然后就单刀直入，表示不需要我自我介绍 ，直接拎起 CV 就开始问问题。问了一下 LZ 现在是什么状态，已经毕业还是还在念书，以前的实习经历，都做过些什么（这一 part 真的比较仔细，ED 对一家之前 LZ 实习的公司表示挺感兴趣，但又不太了解，一直追问这家公司是什么性质，LZ 的实习都干些什么，具体处理过的 case，为什么之后离职等等）。答完这一段之后 ED 突然开始介绍这个 analyst program 都会做什么，第一年怎么培训，第二年怎么培训，另一个 interviewer 补充说明这只是个两年的 program，两年后会不会留任，会留什么部门，这些都要看这两年的 performance，不是能够 guarantee 的，LZ 表示明白，同时也有点懵因为感觉面试才刚刚开始...而且他们说完之后也没有就这方面提出问题，可能真的只是单纯想介绍一下这个 program 吧。完了之后 ED 问了些比较 general 的问题--为什么想加入 GS，为什么是这个部门，还投了其他什么公司，结果怎样，GS HK 现在所面临的机遇与挑战，main competitor 有哪些。当回答完 main competitor 时，他想了想又问 how about main competitors in China? Any Chinese company? LZ 想了一下突然有点方因为想不起来

一些大券商的英文名 ，踌躇了几秒然后说不好意思我不是很知道他们的英文名是啥所以不知道怎么告诉你

，另一个 interviewer 抬头看了我一眼说：Just say it in Chinese. What's its Chinese name? 这时我的脑海里闪过一堆大券商的名字不知道挑哪个好然后随便说了几个...看他们的脸色感觉十分不满意我的答案。大概是因为这道题没回答好，接下来的问题就比较 challenging 了，都是一些比较 technical 的问题，比如做 IPO 的时候主要留意的是什么法规，要给公司 control risk 的部门提供支持时要从什么方面给 legal advice 等等，这部分记得不

是太清楚因为后面我已经不知道自己在说什么了 ，还有一些问题在回答的时候说到一半突然想起香港和大陆的法律应该存在不同（LZ 本科是在大陆念法律的）只能在回答完补充一句“这事根据香港的法律法规来分析的话可能会有不同.....”说完感觉整个人都不好了感觉对这些问题的回答都没能达到他们的要求.....难过。然后就到了让我发问的环节，问了一下 interviewer 们在 GS 工作的经历，ED 表示在 GS 干了十年每天的工作有有趣的也有无趣的，大家都觉得 GS 的人很厉害，但其实也不是，毕竟这也就是一份工作，他也只是在干好自己的本职工作而已。另一个面试官可能因为对我之前专业问题的表现太失望，都已经不想跟我分享她的经历了.....说她的经历对我来说并不重要，只是告诉我在我这个年纪，作为一个刚毕业的应届生，GS 确实是一个很好 kick-start career 的平台，是一个好公司。然后我还顺便向他们问了刚刚我答得乱七八糟的 competitor in China 的问题，问他们心目中的 main competitor 是谁，他们说 it depends on which department you're talking about，分析了一下不同的 department，但没有具体说是哪个，这一刻我突然意识到其实他们刚刚也没有 expect 我说出哪个名字来，而是想我提供这个分类讨论的思路...再一次对自己刚刚慌张的表现感到十分失望.....

以上是 Round 2 的全过程啦~哦对了中途非 ED 的那个 interviewer 还提了一下说现在的就业环境很 competitive,



大家都会 collect 很多 qualification 来证明自己的能力什么的, 问 LZ 有没有什么资格证有没有计划好好考证
总体下来因为觉得后面答得不好, LZ 也对自己挺失望的, 也没有办法判断自己还有没有机会。总之还是发出来回
馈论坛, 补充一下这个 division 为数不多的资源, 顺带求人品求 offer 吖 >m<

3.7 我在高盛的九十天

本文原发于应届生 BBS, 发布时间: 2018 年 7 月 25 日

地址: <http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2109145-1-1.html>

【转】

大二的时候很幸运地拿到高盛的实习 offer, 写下这段文字和大家分享一下我眼中的高盛资管部门 (Investment Management)

1. 高盛的资管部门是如何划分的

首先先简单介绍一下高盛 Investment Management, 投资管理部主要职能是为客户管理资产, 进行合理投资。其下面还可分为 Private Wealth Management 与 Asset Management, Private Wealth Management 便是当时我所在的部门, 工作主要是为拥有大额资产、高净值的个人或家庭提供理财顾问服务, 资产配置与资金管理。而 Asset management 则是为基金公司提供横跨所有主要资产类别的投资管理服务和投资产品。

这里分享一个简单的例子便于大家更好的理解 Private Wealth Management 这个部门的运作。

首先是找客户: 行业里称为 Prospecting, 就是通过一些 criteria 去找到可能成为客户的个人或者家庭。举一个例子:

比如如果有一个食品公司创始人将自己的公司出售, 那他手里自然就会多出几千万甚至几亿的资产, 这时他会向各大投行发一份 Request for proposal, 内容一般是你们将如何管理我的资产, 以及我为什么要选择你们作为我资产的私人管理团队等。针对这个项目, 我们团队当时面临的的就是两天内要赶出这份一百多页的 proposal, 内容主要包括了 Goldman Sachs 的介绍, 我们管理团队的背景, 以及根据客户的要求与目标给出一份初步理财计划, 强调我们团队资质与他要求的匹配度, 像这位客户更倾向于稳健型的投资, 那我们在投资方案的制定上就会选择一些风险低的产品, 并且展示我们理财产品的多样性、全球化等等。

将 proposal 上交后, 客户会选择几个团队再进行面对面的交流, 接下来我们就需要去呈现我们的 proposal, 最后客户决定由哪个团队作为自己的资产管理团队, 也可能会选择多家公司。中标后, 就会进一步和客户沟通, 制定相对应的资产管理方案, 并且定期跟踪, 维持好客户关系。及时适当的沟通, 是保持客户关系的关键。

2. IMD 里等级分布、薪资状况, 以及主要工作内容分别是?

各级别员工的底薪与其他顶尖投行应该是不相上下的, 但是平均奖金会比其它投行高一些, 因为高盛在很多业务上是会做得更好一点的。Investment Management 这个部门底下是有很多团队, 而团队的大小是由管理的金额大小所决定的。我所在部门的等级分布与薪资状况大体上是以下这样的:

Junior Analyst

Senior Analyst

Financial Advisor

VP (Vice President)

MDs (Managing Director)

Junior Analyst 的基本工资每年约为 80,000 美元，奖金则取决于经济状况约为基础工资的 10% 到 30% (IMD 在初级分析师的时候奖金比投行 IBD 少)。而作为 financial analyst 的工作内容主要包括（不限于）：

1) **Prepare pitchbooks:** 主要是做一些文案工作，例如 Request for proposal 中一百多页的企划案，领导可能会告诉你有哪些方面和要求，剩下的文件工作就都需要我们独立去完成。

2) **Investment presentation:** 客户与我们签约后，后续我们需要定期做回访，将资产管理进程中理财表现如何等信息反馈给客户，盈利的话，当然是皆大欢喜；有所亏损的话，那也就是老板很紧张的状况，那么我们在准备材料方面就要更加细心谨慎，向客户解释说明亏损原因以及结合市场环境进行分析。这方面的话就需要下更多的功夫，因为你要去分析问题。

3) **Trading:** 一般情况下是客户打电话来说需要做什么什么交易，像买卖股票和买卖一些商品之类的，我们要做的就是去帮客户执行他的要求，但是不为其提供建议。

3. 位于金字塔上端的高盛 MD 都是何方神圣？

我们团队最核心的部分就是四个 MD，他们是负责拉客户带来资产的人，也就是大家眼中拿着通往上流社会钥匙的人。他们每个人手里都掌握着许多非常好的客户资源，并且管理着上亿资产，这也是为什么他们能成为 managing director。

这四个 MD 每人都各有所长，其中有一位是非常精明老练的犹太人，想事情看问题都十分机敏，同时非常自信，给人一种深藏不露的感觉。

还有一位是办公室里最年轻的白人 MD，大概四十岁左右。据公司的全职分析师说，他每天早上五点起床，然后在家健身、处理公事等等，把很多事情都在家里做完，然后十点来办公室。他让我想起曾看过的一句话，“最可怕的是比你优秀的人比你还努力”。

另外则是两位女性 MD，其中一位是名拉丁裔女性，而她们两个人都有一个共同特点，那就是每天都穿着 12 厘米的高跟鞋，穿着气质，举止大方，谈吐得体。

其实我们在工作中不难发现，像他们做 Investment Management 的人都有着相同的特性：

1) 思维敏捷

2) 非常善于与人沟通

而他们的个性也影响着他们的客户群，我在实习时有看过他们每个人管理的客户群，大体上是根据行业来划分客户群。就比如说，当时我在给一个 MD 做调查的时候，他让我把中西部所有大概收益在几百万至几千万美金的食品公司全部列出来。原因是当时有个热议的话题，就是食品界这些公司正在整合，那些被吞并的公司创始人必然会多出几千万或者几亿的现金资产需要管理，而这些则都是我们的潜在客户。通过这件事情，我最大的感悟就是他们看事情都十分具有远见与前瞻性，能跳脱事情本身的局限看到其中有利于自己发展的可能性。

像这样提早锁定潜在客户群，快人一步跟他们取得联系，甚至于如果他们自己有出售的意愿，也可帮助他们与有可能的投资者联系起来，那这样，他最后选择我们来管理他的资产的可能性必然要大许多，因为我们在一开始就帮助到了他。

Investment Management 其实是一个人际关系非常强的部门，因为市场时刻在变化，到底选择谁来作为自己的投资团队，其实很大一部分取决于信任。而早期在客户没有那么多资产的时候，赢得他的信任相比后期是更容易的，毕竟雪中送炭远比锦上添花更可贵。

4. 公司氛围如何？每周的工作时间大概是？

其实从事资产管理这份工作的同事们都很会人际交往，所以公司氛围整体来讲是比较好的。**IMD** 的工作量肯定是没有 **IBD** 那么大，我当时是早上六点半到七点之间到办公室，因为早上要去了解一些市场动态，例如市场指数，欧洲市场、美国市场怎么表现，与市场信息同步，虽然我们是不做这种交易，但当客户询问关于这方面的问题，能够解答也是自身专◆** 囊恢痔速帧◆

而白天其实都会很忙，要去做一些文案准备，与此同时也需要回答许多客户来电的问题。午餐一般也就是去买个汉堡或者三明治之类的回来在办公桌上吃，所以白天的工作时间是过得非常的快。

而且当时我跟一个工作了三年的全职分析师也聊到了这方面，其实你在白天的工作时间里是很少能将老板布置的工作全部完成，因为你可能会一直在接客户电话，处理一些杂事，而白天也是老板的上班时间，所以老板也会经常找你，那么很多文案性的工作他们都要加班，或者是在下午五点以后工作节奏都慢下来的时候开始做，那么他们一般需要加班到晚上七八点，最晚十点下班。工作时间是周一至周五上班，高盛有周末不上班的规定。

但就投行而言，因为我也就职过摩根大通投行部，投行周末都是需要上班的。但是摩根大通有 **protected weekends** 的制度，是属于你可以休假不工作的周末。但是其实 **protected weekend** 也会经常性被取消，比如你老板说这个周末我们需要把这个项目做好之类的。所以虽然资产管理薪资会比投行稍低一些，但工作时长是比较好的，每周大概 70-80 小时以内。

【插个题外话】

一个部门不同职位的工作时间实际上是由其工作职能所决定的。

在高盛资管部的另一个初级职位是 **Financial Advisor**，即投资顾问。主要是一些 MBA 毕业或者转行来的精英群体，主要任务就是建立新的客户关系，拓展客户。简单理解，就是相当于一个 **sales** 的职位。当时一个在高盛待了将近一年的投资顾问跟我所描述的状态是：他每周要发将近一千封邮件，并且记录每封邮件的发送时间，间隔两周

后继续跟进。这种类型的工作就是需要你非常具有主动性与进取心，每天打满鸡血充满斗志的坚持到底！当时他工作了半年多，拿下了一个大客户（已经算是翘楚级别了）。

而确实也有些人是一年内都没有拿到客户选择自动离职的，但是作为投资顾问，如果做得好的话，客户量就会在这个过程中慢慢的积累起来，工作重心就会由原来去拉客户转变为去管理这些客户。因为你的声望是在最初拉客户时累积和变好的，就会有更多人愿意相信你，相对应的后期找客户的成本就会随之降低，比如说某某著名人物选择你管理他的资产，那大家也就会更容易选择你，所以后面的路渐渐就会变得好走一些，而第一步永远是最艰难的。

像我们之前聊到的工作时间就不适用于投资顾问，因为他们需要花费大量时间去找客户，这实际上是一份你想得到多大的回报就得有多拼命的工作。比如这位投资顾问，他在周末也会到办公室加班，分析哪个行业可能的潜在客户更多，去翻阅很多公司的调查研究报告等等。因为在谈客户的时候，你要有足够多的专业性知识储备，才能说得出来其所以然来。许多信息都是在聊天过程中聊出来的，例如与一个印度客户交谈，你要告诉他中国的某某股票比较好，可以投资一些股票或者基金之类的，这个问题就是你自己要十分了解才能讲得出来。

所以我在后来经常跟我的学员说，找到工作只是说明你具备了拿到这份工作的能力，而从你开始上班的第一天起，这又是一个全新的开始。无论何时，让自己具备更多的专业知识与素养，才能在竞争激烈的职场中取得主动权。

5. Financial Analyst 之后的 Exit options 有哪些？

Financial analyst 最常见的 Exit options 一般是去另一家私人银行或者其它大投行的资产管理部门。但其实还有以下六种发展出路选择：

Private Financial Advisor（私人理财管理顾问），本质上是充当着一个中间人的角色，在一家公司要将自己的资产托付给其它投资银行（例如高盛）去管理的过程中负责对接，那这个对接人如果之前有过金融分析师的工作经验，又能了解双方公司的一些想法，作为中间人就再合适不过了。但是薪资方面是非常不固定的，一些家族企业可能会给到很高的薪水，但有些公司可能就还好，一般会取决于你的工作年限以及这个公司对你的喜好程度，这样的一份工作相对来说也比较轻松的。

去读 MBA，例如当时我那个组里一个分析师姐姐就拿到了 Kellogg JD/MBA offer，因为有高盛在你的简历上是一个很好的跳板，大部分顶尖的商学院或者法学院都会录用你。

Financial advisor，如果你工作能力强，口才很棒，也可以直接升到 Financial advisor。

Senior analyst 到 VP，这就是公司内部的晋升模式，但一般大的组里才会有 VP，小的团队可能有两个 senior analyst 就够了。然而 VP 是没有客户资源的，这种职业模式在晋升空间上可能就不是特别好，毕竟客户资源是晋升的关键。

进入私募公司或对冲基金，但绝大多数会由于没有交易经验担任投资者关系或筹资等角色，你实际上进行投资工作的机会并不大。

还有一些投资专业人士会选择研究或帮助基金分析投资产品和市场趋势。

总体来说，因为没有实际交易经验，和所涉及的会计和财务相比 **IBD** 也更简单，**Financial analyst** 的 **Exit options** 可能会比投资银行有限。

6. 在高盛遇到的有趣的和印象深刻的事情是？

我觉得很好玩的是做资产管理时会碰到一些很有趣的客户，例如一些知名球星之类的，也有可能是年纪轻轻就创办了技术类公司，然后将其出售的客户。还有一些很妙的机缘，比如当时有一个全职分析师在一个酒吧上认识了个朋友，刚开始也只是普通朋友，但是突然之间这位朋友的公司被并购了，然后他便成为了分析师的第一个客户，让人觉得这个世界其实具有着无限的可能性。做 **Investment Management** 实际上就是需要广交朋友和多涉猎，能在职业发展初期得到别人的信任，这种资质是很重要的。

还让我印象深刻的是，当时我是团队里唯一的亚洲面孔，其他的全部都是白人。事实上在中国有钱人比较多的加州那边 **Investment Management** 里的中国人发展可能会更好一些，但像一些主要以白人为主的地区，亚洲人在 **IMD** 是很难往上走的，毕竟客户资源是晋升的决定性因素，有客户才是王道。这也是我为什么最后没有选择在这条路继续走下去，因为考虑到后期发展可能会有瓶颈。

7. 高盛的面试流程和需要注意的事项是？

Investment Management 面试流程是比较 **standardize**，会有几个一对一的面试，先和 **senior** 面，再与 **VP** 面，都通过后就可以拿到 **offer** 了。再来，我主要讲一下它的面试问题类型，想要进 **Private Wealth Management** 的同学，在面试之前可以思考一下 **Financial analyst** 到底需要做什么：

Behavioral questions: 对于你沟通能力的检测，所以会问到很多 **Behavioral questions**，例如你在团队协作中扮演着什么样的角色，讲一次你团队协作的经历，如果你们团队有一个矛盾问题，你会如何解决之类的。

Resume-based questions: 会根据简历上的经历去提问，要确保你简历上的东西你是能说得出来的。

Market-based questions: 主要是考验你的市场认知，因为做 **Investment Management** 是要帮别人投资的，所以对市场的行情肯定是要了解的。这块可以从以下两个方面进行准备：

1) **Fixed-income**: 风险低的债券

2) **Equities**: 股票

当时我的面试问题是：告诉我，你最感兴趣的一支股票是什么？这里是我的一点建议跟大家分享：对于中国学生而言，你可以考虑去讲一些中国的股票，像许多美国学生都会讲美国的一些很有名的股票，这些已经被重复了太多遍了。所以作为中国学生，我们可以发挥一下自己的特色，我当时说的就是中概股，一个中国公司在美国上市的股票，那这样的话，我对他们的背景更加了解，我说的东西也更加新颖，面试官对我就更加感兴趣，学会审时度势利用自己的背景将劣势转变为优势，才能在面试中取得胜利。

因为资产管理实际上都是与人的沟通，在面试中你怎么去展现自己，让面试官喜欢你是非常重要的。

8. 对于想进高盛的同学，我的几点建议：

1) 与你想去的部门里的人 **network**。其实每所学校、每家公司甚至公司部门里都会有自己的特色，所以如果你想进入高盛的某个特定部门，那么不管是通过 **LinkedIn** 还是邮件方式，尽力去得到一个跟他们沟通的机会，比如打一个电话，约一杯咖啡等。因为每个团队的氛围都是不一样的，只有跟团队里面的人沟通你才能知道这个组的构架是什么样，氛围又是什么样的，所以说这个 **networking** 是非常重要的。

2) 如果你想进入顶尖的投行部门，那么你就必须具备一定的金融素质，提升自身整体能力水平，才能拥有更多选择。所以平常就要多看一些金融类的消息与新闻，例如 **Dealbook**, **Financial times**, **Seeking alpha**，或者到 **CNBC** 了解一些金融 **news**，养成时刻关注金融市场信息的习惯。如果你打算进金融行业，对于市场动态你要有一定自己的认识与了解，只有具备了一定的专业知识，才能更好的去胜任这样一份工作。

而在阅读这些金融新闻时也是有技巧的，最好选择扫读与精读相结合的方法，例如 **CNBC** 的新闻，对于一些金融新闻你就可以选择快速阅读，大概了解金融市场动态消息，但你每天还需要额外拿出半个小时精读一到两条新闻，弄清楚前因后果，如此才能对你的能力提升有帮助的。人在快速阅读时，如若不将事情关联起来，是没有办法加强理解得出自己的认识，就比如说你可能天天看到说某某债券要加息，而你每天只是扫读这些信息，和我花半个小时去搞清楚加息到底会有什么影响，这两者得到的效果就是截然不同的。了解市场信息的本质和其关联性，并将每个点联成线，才能加深认识与市场敏感度。

3) 工作也好学习也罢，拥有一位好的导师总会事半功倍。这也是为什么之前我们谈到要去与公司里的人 **networking**，你要去发现那个跟你很聊得来的人，以他过来人的角度和经验，可以帮助你规避许多在争取 **offer** 时的一些致命错误。

在你选择工作的时候，团队也是非常重要的，不要一味只看重公司的名气去做选择。在我看来，公司的名气固然很重要，但是你在公司里工作的是否开心以及是否有欣赏你的伯乐其实是会影响到你的工作质量，和你之后的发展轨迹。最后，高盛这家公司当然是非常好的，我也很向大家推荐，但是不建议大家盲目的一定要进高盛，职位与团队组合在挑选工作时远比高盛的名气重要得多。

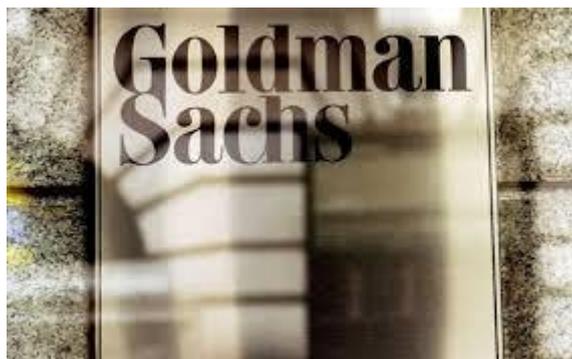
3.8 Goldman Sachs London Technology Analyst Telephone Interview + AC

本文原发于应届生 **BBS**，发布时间：2016 年 1 月 19 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2030079-1-1.html>

简介

高盛 (**Goldman Sachs**) 算是我面得最早的一批公司之一，那个时候拿到面试通知的都是一些小公司，突然收到高盛的面试通知，相当激动。然后就开始疯狂地在网上看面经，刷题。面经刷完了，总感觉心里不踏实，就自己模仿面试官出题给自己答，连在去面试的路上都在练习。当时面试得少没经验，每次机会都像如履薄冰，现在想想挺傻的。最终虽然没有拿到 **Offer**，但这次之后，恶补了一段金融知识，再面其他金融公司都比较游刃有余。

*Goldman Sachs*

网申

一开始是正常的网申，高盛（其他金融机构也一样）喜欢在网申的系统中设置非常多的开放性问题，类似于“你觉得你有哪些优势能够胜任这个职位”、“高盛与其他竞争对手相比优势在哪”等等。每个问题都有最低字数限制，不能一两句话简答。基本上每题都是查资料写个 300-500 字，基本相当于一篇小作文。结果就是，这一份申请就花了我半天多才写完。估计高盛也是希望借助这个来限制海投的人数。

电面

面试通知距离我提交申请大概有快一个半月的时间，是所有面过的公司中最长的一个。后来知道这些大型投行都有固定的招聘时间点，时间点没到投过去的简历是不会开始审的。面试通知我 3 天后有第一轮电话面试，告知了大概的面试范围：简历、项目经历、科研等等，让好好准备。

电面当天电话准时打过来。面试官是个印度小哥，口音不重但能听出来。首先很礼貌地介绍了自己所在的组，自己组日常的工作，大概 2 分钟，然后就直接进入技术面了。基本上是以简历上写的内容为出发点，不断往深挖。聊的第一个话题就是我硕士期间做的东西，我说我的研究方向是 **NLP+Machine Learning**，小哥说他们工作中 **machine learning** 用得挺多的，**NLP** 用得少，让我谈谈对 **Machine Learning** 的认识。我的情况正好相反，**NLP** 是核心，**Machine Learning** 是辅助，简单聊了聊 **Machine Learning** 后赶紧把话题转到 **NLP** 上。好在小哥还挺感兴趣，问了不少细节，跟他就用 **NLP** 辅助股票交易的思路聊上了。聊了一会。他说时间有限，咱们换下一个话题。然后就开始问之前做过的 **Java** 项目，基本都是面向对象的问题，问得很基础但是很细，比如面向对象四大特征，每一个都要求先说定义，再举例子，最后分析应用场景。这些在本科都学过，但现场说就感觉不是俺么容易。好在之前面经有提到过，做了比较详细的准备。然后就开始问设计原则，设计模式，聊了一些常见的设计模式，内容都不难。感觉难点在怎么把这些解释清楚，算是侥幸过关了。

接下来看到我简历上写了个 **Python** 项目，问具体内容。那是在学分布式计算的时候写的调用 **Hadoop** 的代码，功能并不复杂，主要是用来练手兼理解 **Hadoop** 用的。小哥貌似对分布式了解得不多，我马上抓住这个机会大谈了一把分布式计算。我问小哥高盛用 **Hadoop** 吗，他说公司有采用，他不是很清楚，但是有不少代码是 **Python** 写的，会 **Python** 会有很多加分。

看下时间，已经快 45 分钟了。小哥看看时间差不多，让我问了几个问题，跟我介绍了接下来的流程，就挂了。

第二天电面结果就出来，约四天后去 **Assessment Center**。

Assessment Center

面试地点是 **London** 的高盛大楼，高盛大楼坐落在伦敦金融街的中心位置，低调而庄严。与外部颇具历史感的石壁相比，高盛大楼内部的装修算得上富丽堂皇，极具巴洛克风格，让人很有好感。

面试分为五轮，首尾两轮都是 **HR** 面，中间三轮是技术面。

第一轮是个很专业的姐姐，典型的美国人（很多美国总部调过来的），性格非常活泼，聊得很轻松。基本就是之前网申时候填表时候的问题+部分 **Competency-base** 的问题。之前准备比较充分，很顺利过关了。

第二轮是个英国大叔，应该是小组负责人之类的。上来就直接开始问数据库设计，聊了会索引、除冗余、异常恢复，然后扔给我一个案例，要求现场画各种 **UML** 图。之前学的时候类图、时序图比较熟，其他的都只在课本

上学过。磕磕绊绊地按要求画完了（基本都是大叔指导的），然后按图写核心代码。大叔给了不少改进意见，blabla 很多如果真要做这个设计应该要注意什么。在点头如捣蒜中结束了这一轮。

第三轮是英国大叔的同事，跟我年纪差不多。但是看上去就是那种智商比我高一个数量级的人。果然，上来开始聊的全是智力数学问题。比如怎么测伦敦多少量汽车、选最优马问题，梯子扔鸡蛋问题等等。问题一个接一个，而且基本上你提出一个方案，他马上会 Push 下一个。我猜就是要考思维的深度+广度，顺带检测在压力下的工作能力。答得还行，但是特别累。

第四轮是个很上了点年纪的白人，看起来非常精明。进来盯着我看了一会没说话，看得我心里毛毛的，沉默了很久，开口第一个问题直接吓出翔：告诉我目前高盛的股价是多少。我还真知道，不过心里已经不淡定了。果然，接下来面试官的所有问题全部围绕金融知识进行，期货、期权我还能答上一点，后面谈到波动率什么的我就完全懵了。。。是面得最狼狈的一轮，面完心里就知道估计没戏了，金融知识缺太多。

第五轮另一个 HR，说是面试，其实主要是问问我对自己各轮面试的看法。面得好在哪，不好在哪，有哪些收获教训，非常短的一轮，半个小时就搞定了。

整个五轮加起来差不多花了快 5 个小时，中间有提供午餐和咖啡，每轮面试都有差不多 10 分钟的间隔。

总结

总体感觉高盛的面试流程非常细致，深度、广度兼有，综合能力与金融知识也是考核的重点。整个招聘挺人性化的。三天出结果，意料之中。

3.9 HK one delta equity desk Gap-year

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2015 年 12 月 2 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2015810-1-1.html>

跪的妥妥的，也是不太有经验，傻傻的连面经都没看。写在这里供大家和自己参考吧...too young too simple, always naive...

我已经不记得什么时候抱着试试的心态给他投的简历，更不知道这么高大上的部门为什么会邀请我面试，因为我连他的工作简介都看不懂(like, one delta, index swap, synthetics...)。不过毕竟面上后大四一年又不用上课了，还是想着硬着头皮好好准备下。

然而惊悚的是，周一接到消息要求面试，周二中午收到电话说暂定周六日面，然后当天傍晚就发邮件来一个 schedule，写着周四上午 10:30、下午 1:30 和周五下午 3:30 分别有三个人会打电话来。并不知道发生了什么的我还特意发个邮件问下为什么时间和中午说的不一样，被丢给了一句"stick with this schedule"就没有然后了。鉴于面试官的名字是和面试时间一起发了过来，便本能性的去 LinkedIn 人肉搜索了一下，发现除一人身份不明外，另外两个分别是在 GS 有 10 年左右工作经验的 Executive Director 和 Head，没有一个人是 HR，都是 team 里的人直接来面。简单看了眼他们的履历后，我便毅然决然去找老板请了假。当时并没有想到去查下 GS 面试题，因为想着是 team 里的人直接问，变数会大一点，所以就主要去查了那些我不清楚的名词，搞明白了我究竟去干啥。然后就是熟悉简历准备一些基础的问题。

好了，周四上午 10:30，准时的不能再准时，Mr, K 打来了电话，自认为能说对他的姓(HK)，但是依旧被他 correct 了，而且第一句紧张的忘了加 Mr. 当时就觉得这面试可以到此结束了。接下来问到了 excel 里最熟悉的公式是什么(英文)，觉得不能说求和公式(太 low)，就说个最近在用的求基金最大回撤的吧，他不置可否；然后他让解释怎么求 beta(广东

话), 我表达了“大哥我觉得 beta 是不用求的”意思, 然后他说你解释下什么是 beta, 解释后, 他不置可否; 接着他说你表达下对最近 A 股的看法吧(普通话), 我说到了投资 H 股, 他说你解释下为什么(英文), 然后他不置可否; 然而这并没有结束, 他说你能说出上周六央行降息降了几个百分点吗? 你妹, 我确实知道降息了, 也见到过这个数字, 可并没有记下来, 我说我没记住, 但我知道央妈不仅降了息, 还降了存贷比 🤔..最后让问问题, 我说你其实是干啥的呢, HR or what, 他惊觉, 哦, 我应该自我介绍的先...始终对我的回答不置可否, fine 和 ok 多的可以淹死我, 然后礼貌结束了。他应该只是个 team member。

经过第一个电话, 觉得 A 股市场是个频率高的话题, 接下来多看了不少新闻和中英转化 😊。

下午 1:30, 迟到三分钟, 我呆萌的黑人小哥打来了电话, NY 生长的, 全程英文(thank god, 终于不用听讲广东话了)。自我介绍先, 本来想问他作为 board member 的那个公益组织的问题, 他自我介绍时并没有提到, 所以怕被发现我人肉搜索了他, 就没有问相关问题。go through resume 之后, 就是给他讲讲什么是沪港通, 一听, 啊, 我竟然知道; 接着他又问, 沪港通对投资有什么限制吗? 大叔大妈都可以搞的吗? 我说我觉得大叔大妈不行, 因为我们现在就在帮他们通过基金的形式作为机构投资; 然后, 他问那你知道沪港通出现几年了吗? 因为知道深港通今年底有望开放, 而且沪港通也已经经常被提到了, 我就蒙了个 1-2 年吧; 然后他问, 作为境外投资者, 我不想用沪港通怎么办? 我想, 哈, 用 QFII 和 RQFII; 他说你解释下这俩的不同; 接着他说, 如果我也不想用 QFII 和 RQFII 怎么破? 好, 终于超出了我知道的范围, 接下来只能连蒙带猜了, 他可能实在也忍不了了, 说。呵呵, let's get back here later. 然后同样的, 是对 A 股市场的看法, 我坎了一会, 他也不停的 rephrase 我(英文表达能力还是硬伤), 到最后我也自己 rephrase 我自己, 终于熬到了最后, 我问他两个很无聊的问题, 然后说, 我们还是回去聊聊那个 QFII 的问题吧 🤔 他貌似是忘了, 还很高兴我问起了这个问题, 然后他说啊, 你前面说的都对, 但我不断追问你就是想你说出来关键的那个词 broker, 然而我并没有说出来; 然后他就一股脑的列举我的错误, 比如沪港通其实是去年 11 月才开放的, 虽然他说 dont blame on me, 但是他心里一定已经草泥马奔腾了吧, 我毕竟说的是一两年了。。还有大叔大妈是可以自己搞的 balabalabala 听完后我膝盖就已经碎了, 感慨了一句“still have a lot to learn”, 他说“we all do”, 然后礼貌的挂了电话。虽然膝盖碎了一地, 他却是我感到最舒服的了 😊。

最后剩一个 head, 我想毕竟是 head, 可能会问些更宏观的问题吧, 依旧关注股市, 想了想自己的特点, 把节奏调到了基本和 40 岁同步(我真的认为 40 岁已经老了呀)。

周五下午 3:30, 迟到 9 分钟, 电话终于打来了。依旧是个 HK, 声音比想象中的年轻很多 🤔。先是介绍了他 10 年从一而终的 GS 工作经历, 然后说他很喜欢跳转话题。先是问了为什么两年都在同一个地方实习, 然后阴险的说了句 o, i see; 然后说你用日语来段自我介绍, (我简历上确实写了 basic Japanese), 当时很想爆粗, 我真的是 basic 到不能再 basic 的水平, 说了两句就戛然而止了, 他就在那儿笑个不停, 我说我发音可能不标准啊 🤔, 他说他其实不懂日语, 笑笑笑, 我窃喜哦, 那你听不出来我说的准不准, 他又说其实他懂日语, 笑笑笑...然而我却觉得这个话题有意思 😊

其中也问到了 Bloomberg 常用什么 function, LOOKUP 听说过没有, 我都没有回答好..然后关键的来了:

1. 你知道买车票是不需要名字和身份证的, 而买机票是需要的, 而且我告诉你不是因为安全因素, 你知道是为什么吗?

我并没有太懂他的意思是偏向哪个方面, 还小小争论下其实买火车票也是需要 ID 的呀。然后他就忽略对比这块, 就单指飞机票。我说那是为了防止黄牛票吧, 他说这叫什么? 这么多术语我并不知道要从哪个角度选, 因为近期满脑子二级市场股票, 就想着套利的话应该可以说是 hedge, 他说 no, 并且引导我说, buy low sell high 是什么, 很明显是 long

啊, 他又说 no, 这我就真不懂了, 他说其实是 price discrimination 😳, 竟然是从 marketing 的角度来想的这个问题。或者我真是没明白他到底在问啥。

2. 40 岁的人 5 billion RMB, 你怎么建议他资产配置?

哦, 我想 40 岁啊, 算是老了吧(要说之前的回答还不一定让他完全藐视我, 这个问题我简直就是常识错误啊。原来男人 40 岁是博傻的年龄, 为什么我就是记不住啊啊啊啊)。接下来大方向就错了, 我就想着要稳健啊, 所以少点股票, 多点 fixed income, 还可以来点 PE 神马的, 他很 shocked, 说 40 岁要少点股票, 那谁应该去炒股? 刚毕业的大学生吗?! 我急忙解释, 应该是有一定资本积累啊, 求高风险高收益的(其实我的原理是对的, 但错就错在我一直认为 40 岁的男人

太老了 😞)。然后他接着问, FI 投什么? 我说基金, 信贷; 他问什么类型? 我说房地产; 他问为什么? 我说因为现在中国房地产不太景气, 但是有回暖趋势; 他问那你觉得投资哪里的房地产? 我说一线城市的会先涨, 但是鉴于大城市的房地产价格已经很高了, 我们可以投资周边地区、但交通便利的? 他又笑笑, 用港普说, 望京吗? 我说 I have no idea where it is, 但是我指的是通州和燕郊。好, 接下来他问, 你知道债类的收益是多少吗? 我说以前有人能买到 10-20%, 而我们觉得现在 8%就是不错的收益了, (他之前插过一句问我在哪实习, 我说 xx, 他表示知道)。其实说到这我几乎是泄气了吧, 毕竟犯了原则性错误。最后问问题的时候觉得还是要谈下股市, 就投行恶意做空的传言问了下他的看法。他说新疆一个散户都可以比大投行有所作为, 因为中国对外资银行的限制太大了, 大陆总是习惯性的 blame everything on foreigners, 而不去想为什么会这些问题, 我说了下我理解的原因, 引入了 FDI 和人民币贬值的情况, 他并没有评论, 我想是他根本没有听懂我在说什么, 因为我觉得我那时的心情已经在崩溃边缘(之前为了能在房间里安静面试, 特意告诉前台会晚退房, 大约 4:15, 他也答应了, 结果 4 点不到就不停地打电话, 铃声不断响, 而我这 and head 面着试也不能去接, 我只好开门走出去, 还碰到了清洁大妈偏要我快点退房, 我只能用手势告诉她先进去打扫。总之造成了很多噪音)。最最虐的是, 他一条一条的数落我说错的点, 他说 foreigners 投资中国市场只有 3 个途径: property, wealth management products, and equity market, 我并没有什么可反驳, 然后他说 property 就是你说的房地产, 现在表现并不好, 不适合投资, 而 wealth management products 最好也只是 8%的回报, 也不景气了, 我们只能投资 equity market。感觉我自己觉得好的东西, 在他眼里其实是不好的, 我觉得应该躲避的市场是他觉得应该进入的, 观念是反的, 真是聊不下去了。结束语很尴尬。啪的一声挂了电话后, 我想他应该随手就把我的简历扔到垃圾桶了吧 😞。

总之心情真的很糟, 感觉自己幼稚的想法被一些在投行摸爬滚打 10 年的人嘲笑藐视到体无完肤。感觉自己确实还很渣, 别人说好的很容易就信了, 思考的还是不够, 而且不求甚解啊。

虽然平时嘴硬, 但家和床真的是最好的避风港。沉淀了几个小时也越发现, 蠢事并不会因为你一直睡觉就睡没了的, 什么时候想起来都会被当时的自己蠢的一脸血...

PS. 虽然我很渣, 但希望看了这篇文章有想法的同学能在评论里讨论一下上述问题的答法, 一起进步, 集思广益, 开拓思维嘛~~~

3.10 2015 GS HK Operations Offer 综合经验

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2014 年 11 月 26 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1920224-1-1.html>

从最初接到 GS 的电面邮件也已经过了一个半月，从 9 月开始找工作到现在经历了非常多的跌宕起伏，现在也算是通过自己的努力拿到了 dream offer.

先说一下 LZ 背景：香港 top3 本科，第一专业跟 business 毫不沾边，自己又 second major 了 finance。GPA 只能说 OK，没啥特别出彩的经历。有一个摄影奖项被问了很多次。

电面

本来以为电面是 1 对 1 的后来发现是 1 对 2，有点小慌张感觉自己说的结结巴巴，但是不知道为什么竟然过了...

introduction of yourself

examples of your analytical skills

how you prioritize with your study, extra curriculum activities and internship

ask them questions

好像还有几个问题，但是时间超短只有 20 分钟，而且其中我问问题占了 10 分钟...

Face to Face

电面几天以后很快就收到第二轮通知了。

第二轮是 onsite 面一个小时，两个 1 对 2 各 30 分钟。

这时我碰到了一个我见过的最严肃的面试官...完全不笑，我怎么说都不笑...最后笑了下也是一抿嘴的那种...看着她说话的时候我真是心寒...好在另外一个旁边面试官 casual 的坐姿让我心里稍稍放松了下...

主要的问题就是围绕你的 intern 和课外经历狂问，问的很细。

我准备的 why GS why ops 完全没问！真是非常不甘心呢！

为了表忠心！于是我处心积虑的问了他们一个问题（why you worked for GS for such as long time）从而带出我对高盛的理解，结果又鬼使神差般的被那个高冷的女面试官回问了一个问题（看到了她高冷的笑容），当然这个问题我肯定是准备的了所以丝毫没慌张 blabla 说了一堆。

30 分钟过后进入了下一个 30 分钟，这次的两个面试官超级轻松，其中一个女的喜欢大笑，另外一个男的说“我好像在哪里见过你”（心中偷笑）。问的问题无外乎那些很基本的问题，所以诚实的回答就好了。30 分钟很愉快的就过去了。

Group discussion and networking

GS 面试形式总是很即兴没啥固定的 AC，于是最后一轮就是小组讨论和 networking（听从大神建议我之前打了名片 which turned out to be very impressive）

最后一共 10 个人，两个 overseas 在 video 里说，10 个人被分成两组。

我们先是 networking，就很轻松的，跟大家胡侃。其中对一个外国的中文超级牛的小哥很感谢，他觉得我很好说一会儿 group 的时候表现真实的自己就好。

然后小组讨论的时候我们组比较幸运没有那两个 oversea 的，要不和 video 里的人对话可以想见有多...

然后 case 比较简单只有两页所以大家就愉快的讨论了，时间比较短所以很快就过去了。然后就被在坐的从 associate 到 MD 的大神们使劲 challenge...有些问题真的不知道怎么回答...

最后就是焦急的等待，等了一周多终于收到了电话，也算是圆满了。

LZ 在这段时间内也去面了 Morgan Stanley 的 final round, 但是惨败险些崩溃。不过最后及时的调整好了自己心情所以到 GS 这就比较平静。LZ 从去年开始就想进投行 backoffice, 现在也算完成了自己最初的坚持!

希望这篇文对以后面试的学弟学妹都有用哦! 祝大家找到好工作!

3.11 2015 GS summer Finance-CRMA credit risk 面经+交流

本文原发于应届生 BBS, 发布时间: 2015 年 1 月 23 日

地址: <http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1949312-1-1.html>

发个面经攒 rp 并找战友~

我的面试过程其实和那位 CRMA full-time 的前辈非常相似, 1 轮电面, 1 小时 156 分钟, 30 分钟和一个 analyst, 45 分钟和一个 ED 和 analyst/associate; 2 轮 (final) on site/video, 我没在 singapore 所以就 video 面了, 两轮各 45 分钟, 分别和两组 asso+VP/ED 面。

他的帖子在此: <http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1945308-1-1.html>

CRMA 的面试方式前后非常一致, 每场都 behavior 穿插 tech, 我面的四个面试/7 个面试官无一例外。基本的 behavior 问题基本每次都会排列组合地出现, 例如 intro self, why GS, why risk, why finance, biggest achievement, biggest challenge, teamwork experience 等。其次是 resume 内容, 面到了 GS 才知道怎么样才叫准备了简历, 事无巨细都可能问到, 甚至两个面试官详细问了我的某个 hobby 和原因。金融类的问题其实比较宽泛, 也不难, 并不会追着你问某个市场及观点, 而是你讲到了对这个市场的想法, interviewer 会顺着你的思路问下去。此外在 final 的时候还会问一点对人生观/价值观, 有个 interviewer 问了我对人存在价值的理解.....怎么说呢, 觉得上面提到的面经帖子说的对, 随着自己想法回答, "带着他参观你思维的高度深度" 就好。

我是 21 号面完的, interviewer 说等 candidates 都面完会很快出结果, 所以有些焦虑.....望有消息了请交流!

3.12 GS SG Office OPS summer intern 经验

本文原发于应届生 BBS, 发布时间: 2014 年 2 月 21 日

地址: <http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1834531-1-1.html>

前段时间收到了 SG office ops 的 summer offer, 整个过程中从论坛里获得了很多帮助, 加之坛子里关于 ops 的分享不多, 所以简单说一下我的经历, 希望对大家有帮助。

Ops 的暑期实习面试共两轮，电面和 on-site 面试，整个过程基本围绕个人经历提问，即关注申请者的 motivation 和 personality，语言为英文。

-Phone Interview

2 interviewers 轮流发问，问题比较常规，Why GS, Why Ops, Why me, Greatest Achievement, introduce one previous internship of mine

-On-site Interview

两个面试，每个面试 2 interviewers，问题除了常规的 3 Why, Teamwork&Leadership experience 以外，对以往的实习、活动经历都挖得比较深，因此需要对以往的个人经历做一个全面的梳理。

总体来说，对自己简历上的内容作充分准备，自信淡定地和 interviewers 交流就好了，GS 的人态度友善、乐于分享，因此不必有太大的压力。

希望大家都能在自己的求职路上越走越好：)

3.13 高盛综合面经：从报名到 offer

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2013 年 2 月 22 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/forum.php?mod=viewthread&tid=1671001>

一直觉得这里有关高盛 updated 的面经很少。几天刚拿到 Hong Kong Office CRMA 的 offer，就迫不及待地和大家分享了~~

首先自我介绍一下吧，我是在香港读书的内地生一枚。Accounting & Finance double majors。去年暑假有过两个实习经验(一个 accounting firm，一个 corporate)。CGA 还不错，但是一直很遗憾的是没有上一只主流的庄 :(面试的时候可以谈的 leadership 的经验就比较有限。

application 之前

在报高盛之前，我有参加他们的 diversity event。就是听听他们的 diversity initiatives，他们怎样平等对待每一个人啦~~之后会有一个类似 networking event 的东西，就找人聊聊天什么的。虽然谈不上这个 event 对我报高盛有多么多么深远的影响，但是对公司的人呀，文化呀，有个大致的了解。还有一点，就是面试的时候，你可以说你参加了这个 event，来证明 i am highly motivated to join this firm =>

application

我是 11 月底，deadline 前几天报完的~~然后就是等，等，等 >.<

第一轮面试-电面

我是 12 月底，刚从香港回到上海时收到的邮件。因为比较长，我乍一看以为是拒信，哈哈 O(∩_∩)O。还很不情愿地读下去呢。因为从报名到收到这封邮件已经快一个月了吧...预定的电面时间是 1 月初。所以有比较充裕的准备时间。

但是比较疼的是我难得回一次家,都没有时间好好休息 >< 又要开始准备了 :(而且那个时候我同时在准备去交流的资料... 我觉得 GS 让我很欣赏的一点是他们会把你的面试官的名字告诉你. 想要了解他们的一个途径是通过 LinkedIn. 里面会有他们的基本 background. 还有, 很重要的, 把他们的名字念念顺!

面试当天, GS 很准时地打过来了. 面试官有两个, 一个 executive director 和一个 associate. GS 不愧是 GS, 一上来就给实打实的, behavioral 的问题很少. 很大一部分时间都是围绕一个 case 展开的. 好在我是 acct major, 而且有上过 derivatives 的课, 知道一些关于 FX risks, hedging 之类的, 不然真的有点 hold 不住...

第二轮面试-on site

第二轮面试一共分两个 session, 每个 session 各有两个面试官, 阵容和电面差不多. 问题也和电面差不多. 因为 case 是随机的, 面试官随便想到一个她面试前正在 deal with 的一个 case, 就会抛给你, 让你来分析一下... 所以只能兵来将挡水来土掩了! 我觉得关键是自己基本功要扎实一些吧, 面试前也多做些这方面的 research, 可以看看分哪些 aspect 去分析. 还有就是不要自己乱了阵脚. it's ok to think for a while before you answer it. 但我觉得一定要有条理, 而且要全面. 第一个 session 的面试官相对比较严肃, 会根据你的回答拼命追问. 第二个 session 的面试官真的超级超级 nice!!! 面试的最后 10 分钟, 她看我是内地来的, 就说"那我们就轻松一下, 换普通话吧~" 然后就开始聊聊我为什么来香港念书啦, 聊我高中时候的事情之类的 >< (题外话, 这个面完以后, 我又面了另一家投行, 因为和 GS 在同一栋楼, 进大楼门的时候, 真的就碰见这个面试官了, 而且居然是她先认出我, 主动和我打招呼, 还祝我面试顺利 >< 她人也太好了有木有! 飘泪~~~)

第三轮面试- on site MD 面

这一轮面试真的很突然很突然, 从接到消息到面试, 24 小时都不到 >< 面试算是顺利, 但是前后路上算是一波三折. 因为我有一个习惯, 就是如果去面试的话, 我一般都会打的士去(虽然香港的的士超级贵, 但是为了面试的时候状态比较好, 这点钱也值得了!). 那天也不例外. 我面试时间是早上 10 点, 我八点半就从学校出发了(其实一般打的话, 半个小时就可以到了). 所以我超级笃定的. 但是没想到那天超级堵车... 险些迟到! 一路忐忑+煎熬!!!! 万幸的是没有迟到...(擦汗!). 更糟糕的是, 因为太紧张会迟到, 有拉肚子的赶脚... 不知道面试官有没有注意整个面试过程我的脸是绿的! 所以, 建议大家, 如果上上下班高峰时间, 还是坐地铁好 >< (这个常识我当初怎么就不知道呢?)

这一轮面试很意外地没有被问到任何 technical 的东西, 比较注重于你以前的经验啦, 你的 personality 啦. 还有就是会 test 一下你对 market 是否了解. 说到这里, 我觉得面试前很有必要仔细阅读 WSJ, FT (我最推的两份报纸). 还有, 重要的是 GS 网站上有 our thinking, 里面都是一些简短的小视频, 提供一个他们 in-house 的 professionals 对 market 的一些 issue 的看法. 我觉得对面试挺有帮助的. 还有一点, 就是不能光说这些 facts & news, it's important to develop your own perspectives. 当初讲到 china hard/soft landing scenario 的时候, 我被问到我自己的看法, instead of 其他 economists 的看法.

post-interview

因为隔了一个 chinese new year, 结果出来得比较晚. 所以一直还蛮揪心的. anyway, 最后收到了好消息. 而且准备一面的时候准备的交流的 offer 也出来啦~~哈哈~~要去下学期沃顿交流~~所以最近也算是喜事连连~~觉得之前的努力没有白费. 其实, 我上学期期末的时候, 一度处于崩溃状态. 因为我很努力准备的一家在 final round 了以后拒了我. 加之为了准备面试, 期中以后几乎没有学术过, 面对 final 的压力... 加之一些人际关系的事情, 让我快处于崩溃的边缘. 但是, 回过头来想, 没有上一家的经验, GS 也不会一路面得顺利. RP 守恒 :) 所以我希望所有 job-hunter 都不要放弃, 面包总会有的!

3.14 高盛：高官制造厂

始于富兰克林-罗斯福总统时代，高盛就开始源源不断地为美国政界输出高官，是什么将这家有着 137 历史的老牌投行打造成一家领袖制造厂？

55 岁的高盛前 CEO 亨利-保尔森（Henry Paulson）——这位在公众眼中“脸庞棱角分明、表情严厉、仪表整洁、言词朴实”的人，将在新版美钞上留下其亲笔签名：Henry M. Paulson, Jr.。7 月 4 日，美国参议院投票一致通过了他出任新一任的美国财政部长。

与华尔街其它投行所不同的是，高盛一直致力于培养公共领域的领导者，包括内阁成员、顾问、联邦储备和贸易官员等。高盛出产高官的历史可以追溯到富兰克林-罗斯福总统时代，当时高盛的高级合伙人之一西德尼-温伯格（Sidney J. Weinberg）被罗斯福任命为二战期间战争物资供应局局长。

排名《商业周刊》最高业绩企业 50 强中第 15 位的高盛为什么能成为如此强大的领导力制造工厂？部分原因是因为财富，比如 1999 年离开高盛、出任新泽西州州长的另一位高级合伙人 Jon S. Corzine 打造了总值 23300 万美元的财产，这让他可以花费 10000 万美元用于竞选运动。但更大的原因在于高盛的文化遗产。从马可斯-戈德门 1869 年创建公司之初，高盛就有意识地吸引和发展那些以非金钱标准定义成功的银行家，即“渴望长期利益”（long-term greedy）者。“我们通过如何雇用人、以及如何在公司中鼓舞并激励他们，从而锻造领导力和领袖。” Corzine 说。

赚钱≠创造价值

对于一个投资银行来说，追逐利润是天经地义的事，高盛也不例外。2.4 万名员工都想挤进 1200 个中层管理人员的队伍，这些人又要努力拚杀才能挤进 300 个合伙人管理级别的塔顶，从而分得大量利润。对于最高层的管理人员来说，除了去当高官，去其它别的公司都有可能被视为“水往低处流”，从政是离开高盛后的理想道路。由于他们在高盛已经赚足了钱，政府的那份薪水虽低，也不会影响他们的生活方式。

但高盛人在追逐利润之外还有更高远的目标。在高盛，公司对员工一直灌输这样的思想：“要始终创造价值，但创造价值的方式并不只是赚钱。”提出这个信条的是高盛前高级合伙人、共和党人约翰-怀特黑德（John C. Whitehead），他本人就是一个范例：上世纪 80 年代离开高盛后在里根政府里担任过副国务卿，后来又担任纽约联邦储备银行主席，现在在纽约市政府下属的公营事业机构“曼哈顿下城发展公司”任主席，且只用了 4 年半时间重建了纽约州金融区。

高盛认为，只有那些“渴望长期利益”（long-term greedy）的人才真正懂得创造价值的内涵，才真正具备领袖潜质。因此，在雇用人才时，高盛特别乐于吸收那些聪明的、富有野心、渴望长远发展的顶尖投资银行专家。

而从政界走出来的人也格外受到高盛的欢迎。“不能只看是做什么工作，而是看你和谁一起工作。”曾服务于尼克松总统时期的白宫、1994 年加入公司的员工主席 John F.W. Rogers 说。

“当一名求职者拿着一篇他写的论文来找我们，但我们其实不局限于看他的专业能力或履历表，而是凭个人感觉，看这个人是否可靠，性格如何，全面判断他的个性、好奇心和能力的多样性，此后才看简历。”高盛前总裁约翰-桑顿（John Thornton）说，“领导力最重要的一点是反映人的真正本质，它发自内心，是自我意识的显现，需要觉醒，需要学习。”正如桑顿所言，高盛运用其严密的领导力培训系统使人才的内在领导力获得觉醒和提升。

打造领导力 1999 年接任 CEO 职位后，保尔森召集 11 位高盛顶尖高层聚集在一起经历了 6 个月的头脑风暴，又通过与内部员工和外部专家的沟通反馈，最终形成综合性的领导力发展计划。随后，保尔森专门设置了首席学习官的职位，于 2001 年 3 月把供职于 GE7 年的培训大师史蒂夫-克尔（Steven Kerr）挖来担任此职。公司的学习项目涵盖了全球 20000 名员工中的 2500 名，保尔森要求所有的经理都要参加。克尔为高盛搭建了三维的领导力培训体系：

一是为副总裁和经理主管级别打造特定的培训项目，鼓励经验性的、基于行动的学习。该项目对 85 位高级副总裁提供为期 1 年的课程，经理主管的课程则为 9 个月，均量身制作，包括课堂练习、教练指导及三个实际任务。在鼓励主观能动性的工作氛围中，克尔与他所培训的经理们一起工作。所有的任务分配都基于让受训者积累有意义的经验和经历，超出日常工作职责，从而使高管们的领导技能和专业技术获得显著提升，并获得经营企业之外的更全面的领导才能。

为此，高盛投入巨资在绩效回顾、评估和教练项目上。“用于员工培训和发展方面的投资往往是最关键的，而财务部门总是低估人力资源价值。”克尔指出，“如果人是最重要的资产，你就应该发展他们。保留人才是你一直都要面对的问题，钱就是用来往人上扔的，用来让人才获得价值提升，这是高盛的哲学，即不仅让员工获得发展，最终是让员工在市场上拥有巨大的竞争优势。”

领导力训练体系之二是鼓励员工成为非盈利性组织中的领导者。高盛一向关注公共服务事业，不仅物质上捐助，还让员工参与社区的团队工作，高管们一向都有继续从事公众服务事业的传统。

克尔独创的连接经理和客户的培训课程是高盛领导力训练体系的第三部分。高盛认为客户中有很多都是值得尊敬的、高产的、有效的组织，而它们所采用的完全不同于高盛的商业范例、模型和方法正是值得高盛的经理们学习的。于是，高盛的客户及与之对应的公司内部人员（包括经理主管及其下属）便坐到同一间屋子中。“这确实是一种难以置信的学习方式。我相信这是非常重要的方法，可以帮助高盛人学习，我也希望这能有助于巩固我们和客户之间的关系。”克尔说，“这种方法是带来的，因为我真的有热情做这些，但最终是我的同事们发展了它。”

克尔使用帕特里克 4 级评估（Kirkpatrick's Four Levels）作为测量课程有效性的标准，尤其对第 3 级标准最感兴趣，即受训者真的学以致用了吗？为此，高盛通常会在课程之前给受训者的下属、老板、同级别同事、客户分发调查表，看看受训者以下行为出现的频率：信息沟通、电话、会议、领导、分享、委派和授权。在 3-4 个月的培训课程后，再让相同的人对相同的调查问卷做反馈，从而判断受训者的变化。

角色模拟、案例学习、争论等是高盛认为最有效的领导力混合培训方式，同时也包括 E-learning，打造在线课程，并使用仿真训练，“我喜欢仿真，我们还没有充分利用游戏、通过仿真练习开发领导力。”克尔说。

此外，高盛创建了全球领导力计划（GSGLP），致力于发掘并培养明日的领导者。每年都会从世界最好的 70 所大学中甄选出 100 名最顶尖的学生作为“高盛全球领导者（Goldman Sachs Global Leader）”，并提供奖学金、一系列的项目和资源。成员们通过参加一系列活动经常聚在一起，同时会继续保持并加强同老成员之间建立的关系网。到目前为止，全球有超过大约 500 名来自 45 个不同国家的“高盛全球领导者”。

没有明星

崇尚团队合作的企业文化也是高盛能源源不断输送领袖的关键。保尔森一直担当着高盛的“文化传递者”角

色，他努力将老合伙人们所倡导的聚焦于团队合作的特质继承下来，并将三分之一的时间用于培养员工和企业文化，每年亲自主持招聘工作。

高盛认为，优秀的领导能力建立在团队之上，并扎根于正直和诚实的品质中。新员工一旦进入公司，高盛就灌输给他们“忘记明星体系、最小化第一人称代名词的使用”这样的理念，这样的培养方式后来都能被证明对其后的政治领域生涯大有帮助。

一些华盛顿的政治人物私下说，高盛出身的华盛顿官员总是比较低调务实，他们愿意努力让总统在前面抛头露面，自己则在背后扎扎实实地做一些对政府贡献重大的工作。更重要的是，高盛出身的官员严于律己，即使手握大权，但极少有丑闻发生。最典型的就像保尔森给外界的印象：一个标准的金融家，低调务实、雷厉风行；不嗜烟酒，生活很有规律，坚持锻炼；腰缠万贯但从不开保时捷，不去高级会所，也不喜欢打高尔夫。

“经理人的自我、自私和自负一旦被控制住，则对领导别人有很多的好处。”怀特-黑德的华盛顿生涯也受益于此。Goldman Sachs 一书的作者 Lisa Endlich 说：“成为副国务卿是对怀特-黑德职业生涯向更高层次发展的召唤。但当我们发出溢美之辞的同时绝不能忽视一点：成功的文化和从商经历。”

高盛的 9 大领导力法则

1. 在深刻理解正直和诚实的基础上行动。正直和诚实是公司的核心遗产，也是公司的商业法则所高度强调的，各级领导者都必须在日常决策和行动中支持这些价值观，并慢慢向下属灌输。

2. 通过卓越的商业行为和员工发展来实现业务成绩。卓越的商业行为是公司生命的血液和活力的源泉，是领导力可信性的关键来源。杰出的领导者不仅通过业务发展和客户服务，还要通过招聘、培训、发展和保留最好的人才来创造盈利。领导者需要一贯地、有目的地投资大量时间在人力资源上，领导者发展领导者。

3. 打造强大的客户和其他外部关系网。公司的成功依赖于与世界各地有影响力的客户建立高质量的关系。优秀的领导者成功地发展了跨越多文化的长期关系网，通过杰出的客户服务、同时也通过在外部商业和社区团体中发挥的出色的领导人角色而获得成功。

4. 在业务内部和业务之间驱动团队合作。领导者保持跨公司的强大的关系网络，他们交叉营销公司的产品和服务，并在各分支机构、各部门、各地域和各层级中积极地分享创意和人才。

5. 鼓励学习、创新和变化。领导者欢迎并驱动变化。他们不断地从自己和公司内外部其他人的失败和成功中学习，他们并未因创造了公司过去的成功而怯步不前，在未来依然勇于实践冒险精神，从而促进公司的业务创新和发展。

6. 自由地争论、快速地决策、承诺并负责。领导者挑战现状并有勇气表达和接受不同意见，并承担风险。

7. 用一视同仁的态度晋升精英人才。领导者能接纳、认可并奖励来自于不同文化和种族优秀人才，确保所有员工有相同的机会得到快速发展，以达到其潜力极限。

8. 发展战略和执行能力。领导者发展并清晰地说明有关业务的远景和战略，制定具体目标来实现战略。行动迅速、善于制定棘手的决策，并表现出出色的判断力。最后，他们能在行动上异常严格地遵循优先顺序，并保证高标准的执行结果。

9. 通过诚实正直的沟通风格来打造信任和可信度。优秀的领导者充分、直接、坦率地沟通，也是好的聆听者。他们认识到，来自于个人的威力比职位权力更大。

当高官的高盛前高管

- ◆ 西德尼-温伯格（Sidney J. Weinberg）被罗斯福任命为二战期间权力非常大的战争物资供应局局长；
- ◆ 亨利-福勒于 1965 年到 1969 年任财政部长；
- ◆ 丹尼尔-阿姆斯特茨于 1983 年任农业部副部长；◆ 高盛前董事长罗伯特-鲁宾于 1995 至 1999 年任财政部长；
- ◆ 高盛前董事长乔恩-科辛曾任美国前参议员、现任新泽西州州长；
- ◆ 高盛前董事长约翰-韦海德于 1985 至 1989 年任财政部副部长；
- ◆ 高盛前首席执行官史蒂芬-弗里德曼于 2002 年至 2004 年任白宫首席经济顾问；
- ◆ 约书亚-博尔顿今年 4 月刚刚担任白宫办公厅主任；
- ◆ 前首席运营官约翰-塞恩曾任纽约证交所主席；
- ◆ 前运营副总裁罗伯特-杰弗里曾任美国期货交易委员会主席；
- ◆ 前投资银行部副总裁菲利普-墨菲现任民主党全国代表大会财经委员会主席；
- ◆ 前高级副总裁安德鲁-安帕现任纽约市经济发展局局长；
- ◆ 高盛前副总裁马里奥-德拉基现任意大利中央银行行长；
- ◆ 欧盟 3 位反托拉斯专员马里奥-蒙提、彼得-萨瑟兰和卡雷尔-梵-米埃特均出身高盛。

3.15 高盛探秘

华尔街最著名和最诡秘的公司和你想象的完全不同。它最令人惊讶之处是什么？偏执。是偏执驱使高盛登上顶峰

作者: Bethany McLean

时过境迁，华尔街的传奇已经退色。最近一次牛市的丑闻玷污了它的形象，公司合并淡化了它昔日的辉煌。一时间，原本神话般的华尔街变得如同污秽的俗世。但是，如果说有一个地方依然笼罩在古老的神秘气氛之下，

那一定是高盛集团 (Goldman Sachs)。其中一个原因, 就是高盛有著充满传奇的历史。多年来, 能成为高盛合伙人, 就意味著成了华尔街的王子; 它五年前上市, 发起了一场大规模的创富运动。高盛是华尔街唯一一家历经 135 年屹立不倒的巨擘, 无论是巨型兼并, 还是金融危机, 都没奈何过它。现在, 更有人说高盛比从前还要强大。

让我们来听听商界顶尖人士是如何形容高盛的: 德州太平洋集团 (Texas Pacific Group) 的创始合伙人之一吉姆·库尔特 (Jim Coulter), 称高盛是“伟大的人才库, 不仅仅是在华尔街, 而是在整个行业中都是如此”。杰克·列维 (Jack Levy)

2000 年从美林 (Merrill Lynch) 加入高盛, 当他还在美林掌管兼并部时, 就已对高盛的“神秘力量”赞赏不已。美敦力公司 (Medtronic) 前首席执行官比尔·乔治 (Bill George) 于 2002 年加入高盛董事会, 他说, 他的朋友以为他根本当不上投资银行的董事。乔治的回答是: “我并没有当上董事, 我只是进入了高盛的董事会。” 高盛的金融业绩也说明了一切。尽管经济不景气, 尽管在短短三年中, 能使大多数人联想起高盛的投资银行业务利润骤降, 由 17 亿美元跌到 2.07 亿美元, 尽管处于一个难以“重复性增收”的行业, 但高盛仍然能够以钱生钱。1996 年以来, 高盛股本基数以平均每年 22% 的速度增长。据美国银行的资料表明, 高盛的收入增长率达到了 15%, 而同行业的公司只有 8%。高盛的股本回报率远远超过 20%, 2004 年第一季度税前利润达 20 亿美元, 是公司历史上利润最高的一个季度。然而, 高盛的声望远远超过了它的实际规模。与竞争者相比, 高盛的规模很小, 其 420 亿美元的市值仅仅是花旗集团 2,380 亿美元的 1/6 左右。那它是否名不副实呢? 不止一个人会告诉你, 高盛是那种让华尔街其他公司“喜欢攻击”的对象。你会常常在私下里听到别人的抨击: 辉煌岁月已经逝去, 高盛配不上它今天的光环; 首席执行官亨利 “汉克”·鲍尔森 (Henry “Hank” Paulson) 将是高盛最后一任首席执行官, 因为公司将在他的任期内被卖掉。

实际上, 高盛的未来的确面临著一些严峻的问题。高盛作为私人合伙公司的历史长达 130 年, 而作为一家上市公司才有五年的时间。在投资者不断呼吁透明化的今天, 高盛却是不透明的。高盛以外的人根本无法得知公司的生财之道。这非常令人担心, 因为巨大的利润伴随著巨大的风险。有谁能保证高盛总能成功? 这些问题也反映在其股票上。公司现在的股价为 85 美元, 低于账面价值的 2 倍, 为历史最低点。

事物如给人以神秘感, 也意味著它是一个琢磨不透的谜, 所以一个常被用来形容这家华尔街证券交易商的词儿是“诡秘”。高盛不仅仅对其生财之道保密, 还喜欢对其所有的秘密都守口如瓶。然而, 它正面对越来越大的压力, 要求它公开化。当高盛终于同意让《财富》杂志记者踏入它的世界时, 整个公司一本高盛的作风对此次采访给予全体支持 (让他们对此事不闻不问也不容易)。而高盛也确实如其名声所暗示的那样迷人。尽管它给人铁板一块的印象, 但其中也充满了令人惊奇之处。

先从高盛的地理环境说起。没有任何张扬“高盛”或“金钱”的东西。其朴素的褐色总部大楼坐落在 Broad 大街 85 号, 以楼外部无任何标志而闻名; 大楼里面, 打动你的不是雅致, 更不是华丽, 而是陈旧的装饰——褪了色的破损地毯、凌乱的小隔间和最普通不过的办公室。财务主管伊丽莎白·贝希尔 (Elizabeth Beshel) 1990 年的时候还是一位年轻的分析员。她告诉我们, 自己遗留在旧隔间上很大一片墨水痕迹至今还留在那儿 (高盛正在曼哈顿商业中心修建一个新的总部)。你也无法看到著装考究的投资银行家。乔恩·温克里得 (Jon Winkelried) 是高盛庞大的固定收益、通货和商品部的联席主管, 他穿的衬衫袖子都磨破了, 扣子也掉了。

再说高盛内部。自从 1999 年上市以来, 公司在其永远不变的外表下已发生了难以形容的巨大变化。雇员人数几乎翻了一番, 从 13,000 人增加到最多时的 25,000 人。然后, 高盛便开始了痛苦的裁员, 其裁员比例仅次于美林。诸如投资银行等部门就辞去了 40% 左右的基层员工。原因是令人惊讶的: 在 2000 年还占高盛总利润 34% 的银行业务现仅占 5%。尽管高盛的并购业务仍旧在全球市场份额上占据著领导地位, 但这个已经属于精英公司中的精英部门现也因为缺乏业务而不得不解散, 并购部的银行家现都在产业组工作。尽管如此, 高盛仍然略显臃肿。今天, 高盛的雇员达 20,000 人, 其中的一半在高盛工作不到 4 年。

谈到高盛的高层领导，这又是一个令人惊奇之处。他们拥有影响力、金钱和名望。你会认为他们感觉神圣不可触犯。然而，高盛矛盾的一面是：尽管这家公司充斥着傲慢自大，但高盛的高管遇事似乎很少自以为是。高盛股票业务联席主管加里·科恩（Gary Cohn）说，“我们并没有制造人们的生活必需品，也没有生产什么独一无二的东西。”确实，高盛没有工厂，也没有垄断什么。恰恰相反，高盛每项业务都面临残酷的竞争，没有确定的优势。科恩详细描述了他在 90 年代中期与具有传奇色彩的高盛交易员马克·温克尔曼（Mark Winkelman）的谈话：“除了管理层、员工以及勤奋工作之外，我们和其他投资银行没有任何区别。”温克尔曼告诉他：“想想看，我们在同样的大楼里工作，用同样的电脑，坐同样的飞机，住同样的宾馆，甚至拥有同样的客户。”科恩说，“我每天都会十次想到这点。”

很多人都像科恩一样，成长的背景并不温馨，绝非呵护倍至。高盛的高层（几乎是清一色的男人）显得很普通，你甚至想和他们一起喝上一杯。但是，就在这种外表下——有时还会表露出来——潜伏著斗牛犬般的激越。这种激越源自野心、贪婪和偏执。也许你不相信，它还来自认为别人比自己更有优势这样的认识。我们甚至可以说，高盛公司存在著集体自卑的心理，这是公司前进的动力。

对此，一种解释是：高盛不是一个由上流社会成员组成的团体。传奇人物西德尼·温伯格（Sidney Weinberg）从 1930 到 1969 年担任高盛的董事长，出身并不富裕的他是从为合伙人擦鞋开始其职业生涯的。公司现有的合伙人也是一步步奋斗上来的。在伊利诺州农场长大的鲍尔森很难想起来今天有哪些在高盛干得出色的人出身于富裕家庭。这种人肯定有，只是鲍尔森想不起来。但这很说明情况。科恩 1983 年从纽约商品交易所加入高盛，在纽约商品交易所，他从事白银买卖。他说他曾患有阅读困难症，他与这一残疾一直抗争到 8 年级。他说：“我们都曾经历不幸。多年来别人一直说你会失败，但这恰恰激发你说：‘等著瞧吧！’”

此外，还存在著那种觉得每个人都觊觎著高盛所拥有的一切的恐惧感。麦克·伊万斯（Mike Evans）说，“我们每天都意识到，我们的业务在不断受到攻击。”麦克和科恩一起掌管股票业务（而且他曾是加拿大划艇队的一员，获得过 1984 年奥运会金牌）。“如果我们不去不断地适应和寻找新的方法赚钱，我们将沦落为第二、第三，接著是第七……”

还有公司内部的竞争。对高盛的高管来说，最糟糕的事也许不是丢掉了一笔生意，而是得在公司向别人承认失败。在其他银行，你只要做好经理的工作就行了，但在高盛却不够，你得不断地为高盛赚钱。每年，高盛将其员工评为四等，你会听到奚落某人是第四等的言语。凯文·肯尼迪（Kevin Kennedy）说，“这是个竞争极其激烈的地方。如今随著下注更大，竞争就更激烈了。这种竞争许多来自外界因素，但更多来自公司内部。”他在高盛工作的时间长达 30 年，现在是公司所谓的“人力资本管理部”的主管。

毕竟，高盛首先是个毫不留情的地方，它以惊人的速度将精英吸纳进来，又以惊人的速度把他们扫地出门。公司高层都称他们在为人才流失而担忧，尤其是现在人才向对冲基金的流失。但目前，总有更多的聪明年轻人能为高盛工作而拼命。“这就像祖鲁人。”高盛欧洲业务的首席运营官保罗·戴顿（Paul Deighton）将员工比喻为勇猛而精干的战士，他说，“总有人翻过山来战斗”。

从大多数高盛合伙人的短暂任期中，你就可以看到这种残酷性（尽管上市了，合伙人仍每两年评选一次。目前有 253 人的年薪达 60 万美元，并参与公司的分红）。不是升职就是出局。如果你没有前进，就意味著你在落后。80 年代，合伙人平均任期达 10 年，而现在仅有 8 年。上市时的合伙人已有半数离开了高盛。他们的离开，或因为已经十分富有——高盛的人都知道，上市前的合伙人能得到平均价值 1 亿美元的股票（以今天的股价计）——或因为他们厌烦了，或因为他们被劝退。“你加入高盛并不是为了退休计划，”一位前合伙人说，“你只有十来天的时间去挣钱，然后就得让出位子。”

上述原因似乎使高盛职员工作更加卖命。当华尔街的其他银行想到要拜访某客户时，高盛早就拜访过了。通用电气的首席执行官杰夫·伊梅尔特（Jeff Immelt）说，约翰·温伯格（John Weinberg）是当时为数不多的一位杰克·韦尔奇还在主管通用的时候就与自己建立了良好关系的华尔街银行家。约翰是西德尼·温伯格的侄子，现在是高盛投资银行业务三位联席主管之一。伊梅尔特说，“这对他的帮助是巨大的”（高盛和摩根士丹利在今年年初承销了通用 Genworth 保险业务近 30 亿美元的首发上市股票）。

但是，在一百多年的历史中，造就高盛的真正原因，完全在于它能将所有个人的野心、贪婪和偏执凝结成真正的团队合作。“我们”代替了“我”。在高盛，各项工作几乎都没有“主管”，他们都是联席主管。所以，当员工称科恩和其他高层为“文化携带者”时，没有普通公司中的虚伪，这些高管人员大多数都在高盛工作了 20 多年，并与高盛患难与共（“文化传播者”听起来像是传染病的携带者，但这里是指那些将高盛的精髓传递给未来领导者的人们）。这种文化的传播是真实的，完完全全是生存本能的一种反映。

虽然无法保证永久性，但高盛的一切有著一种自我延续性。尽管伊梅尔特从不取悦于某一家华尔街公司，但他说：“高盛业绩不错，是因为它能够吸引优秀的人才，这些优秀人才又能够吸引其他优秀的人才。在这个行业，这就是交易中的股票。”这个特别的优势意味著，高盛无需像竞争对手那样给人才以巨额的薪金。引人注目的是，高盛不给银行家多年的薪金担保，也不付给交易人提成。

你会以为，这样的文化需要一个鼓舞人心的领导来维持动力。但高盛没有。首席执行官鲍尔森曾告诉过自己的校友杂志记者：“我不是一个能够鼓舞人的领导。”他说的不假，这位华尔街最强大公司的首席执行官口齿并非特别伶俐，他总是令人感到惊讶，有时甚至是矛盾。尽管他拥有价值 3.5 亿美元的高盛股票，但作为一个基督教科学派信徒，他却反对炫耀性消费。除了用作慈善捐助以外，他从来没有卖过高盛的一股股票。他最大的坏习惯就是爱喝健怡可乐。一位前公司合伙人说，“汉克不喝酒，不抽烟，仍然忠于他的发妻，也从不会驾驶保时捷。”在公司内部，鲍尔森被认为属于聪明但不沉溺于思考的类型，属于实干派，而不是专注于复杂的思考，而且非常直率。他自己就说，如何做到说话不是不过脑子，是他作为首席执行官的巨大挑战之一。

今年 7 月的一个星期六，鲍尔森没有去汉普顿度假，而是在离芝加哥一个半小时车程的伊利诺州郊区巴林顿镇。从回家的路上驱车下来后，就看到了一个写有“梅里马尔农场 / 鲍尔森阁下”的灰色标志牌。在那条弯弯曲曲的道路旁边看到的第一幢房子，是鲍尔森 81 岁老母的房子。再往前一点，在他老爸给他老妈的五英亩土地上，有一幢由他和妻子温迪（Wendy）1974 年简单地以玻璃和木头盖成的房子。当时，已经在尼克松政府工作了两年，他加入了高盛。作为芝加哥办事处的投资银行家，年薪 3 万美金。现在，鲍尔森一家仍然经常在这里度周末。午餐是鲍尔森的母亲玛丽安娜自己种的蓝莓、桃子以及蔬菜，话题主要是 58 岁的鲍尔森所热爱的自然保护和钓鱼。午餐后，鲍尔森身穿短裤和 Polo 衬衫，坐在门廊上休息，两脚翘在长凳上。身高约 1 米 86 的鲍尔森，曾是达特茅斯学院橄榄球队的明星。

但是，请不要被首席执行官休息时给你的印象所迷惑。他脸庞棱角分明，表情严厉。当我们从机场给他打电话说我们要迟一点儿到，他用沙哑的嗓音回答：“开快点儿”。他不愿意浪费时间，也不愿意失败，特别是当他争取生意的时候。他是一个“真正无情的竞争对手，”一位客户这样说，“他知道如何去支配权力。”毕竟，1999 年他领导了挤走联席首席执行官乔恩·科赞（Jon Corzine，现为新泽西州参议员）的政变。从成为一名银行家起，鲍尔森就开始教自己如何去做一名好的首席执行官，他以莎莉集团（Sara Lee）前首席执行官约翰·布莱恩（John Bryan），Fannie Mae 公司前首席执行官詹姆斯·约翰逊（James Johnson）作为自己的导师（这两位现在都是高盛的董事）。2002 年初，发生了一件被媒体广为报道的事件。在纽约一次投资大会上，鲍尔森说：“我不想冷酷无情，但我会告诉你们事实。在我们几乎所有的业务中，15% 到 20% 的人创造了公司 80% 的价值，所以很多人可以被裁掉，而不会影响公司的业绩”（后来他对此番言论表示道歉）。

鲍尔森的日程安排紧密得近乎疯狂——今天与中国总理共进晚餐，第二天又和德国总理共进午餐——他大约三分之一的时间花在路上，拜访客户。客户当然也对此有目共睹。伊梅尔特说，“他这种无序的行为正表明他积极的进取心。”他的意思是说，鲍尔森和其他人不一样，不仅仅是在有生意的时候拜访客户，而且在没有生意的时候也进行拜访。德州太平洋集团的库尔特回忆起鲍尔森五年前的一次拜访，正是这次拜访改善了两家公司之间的关系。“他们来了，”库尔特谈及鲍尔森的拜访时说，“我没有邀请他们，他们就来了。在其他的首席执行官中这种情况你很难见到。”法国电信（France Telecom）的前高管弗兰克·当热尔德（Frank Dangeard）说，“他有时间给客户打电话，不是很多华尔街的董事长会这样做的。”自 1992 年起，鲍尔森去过中国 68 次，与中国领导人关系的亲密程度，远远超过美国政府中的许多官员。

很清楚，鲍尔森没有放弃自己权力的想法。鲍尔森说，他“不会”给自己在高盛的任期“加上期限”，他也不想步前高盛首席执行官鲍伯·鲁宾（Bob Rubin）、斯蒂夫·弗里德曼（Steve Friedman）和科赞的后尘去从政。

他对权力强有力的掌控，引起了高盛内部不小的动荡。鲍尔森原来的两位接班人中，一位是野心勃勃的约翰·桑顿（John Thornton），他是经验老道的并购银行家，成功地将高盛业务打入欧洲和亚洲。另一位是首席运营官约翰·塞恩（John Thain）。他们都在高盛工作长达 20 年之久，而去年却突然先后离开了高盛，令外人大为震惊。先是桑顿，现在在北京清华大学任教，之后是塞恩，在 2003 年底离开高盛去掌管纽约证券交易所。

然而，在高盛内部，很多人都清楚塞恩和桑顿早已被取代。2002 年，一位名叫劳埃德·布兰克福恩（Lloyd Blankfein）的高层主管凸现了出来，他以掌管高盛的支柱部门（固定收益商品部）而著称，其创造的收益达 1,270 万美金，而鲍尔森仅为 960 万美金。2003 年初，布兰克福恩成为高盛上市后的第一位、也是唯一一位进入董事会的员工。到去年秋天，许多被认为是布兰克福恩手下的人物，如加里·科恩等，都在高盛中主管多项业务。2003 年 12 月，布兰克福恩成为总裁兼首席运营官。

很多人都想知道其中是否经历尔虞我诈的过程，但真正的故事却是出奇的简单：在过去几年中，固定收益商品部已成了公司利润的主要来源。布兰克福恩的故事是从西德尼·温伯格开始的高盛传奇的极端版本。他在纽约布鲁克林区贫民区中长大，是家中的第一个大学生，考取了哈佛大学及哈佛法学院。一开始，他并没有加入高盛，而是就职于一个被高盛在 1982 年商品交易繁荣时收购的岌岌可危的商品交易公司 J. Aron。布兰克福恩加盟时，J. Aron 的业务正跌入低谷。以黄金交易员起步的布兰克福恩在业务复苏中起了关键作用，公司业务从咖啡、金属贸易发展到原油和外汇交易。作为被高盛收购的公司，J. Aron 的合伙人会因高盛高层知道他们的名字而感到高兴。然而，到了 90 年代初，J. Aron 已经占到高盛利润的 1/3 或更多。这使 J. Aron 成为一个有巨大吸引力的地方。1997 年，高盛将 J. Aron 与固定收益业务合并，建立了固定收益商品部，由布兰克福恩主管。今天，固定收益商品部通过大量商品（从抵押债权、原油到欧元，等等）的交易，创造著巨额利润。人们谈起布兰克福恩的第一件事，就是说他聪明，甚至是“鬼机灵”。他是性情中人，拥有鲍尔森所缺乏的知性气质。某位合伙人在看到那些好斗的固定收益商品部交易员乖乖地坐在会议室里等待著布兰克福恩的到来后，称布兰克福恩拥有“太阳神”的气质。其实，布兰克福恩的外表并不迷人——过去几年中，他体重减少了 50 磅，刮了胡须，也戒了烟（和鲍尔森及高盛其他高层一样，布兰克福恩也秃顶）。他也把双脚翘在桌上，和鲍尔森一样，俨然一副放松的样子。然而，和面对鲍尔森不一样，你面对他的时候也许还真能感到放松。布兰克福恩合群、思维敏捷，而且他的自我贬低也很迷人。“谁知道？”他耸耸肩谈及他的职业生涯，“我从没有过一个职位允许我说‘明天我不来上班了’这样的话。”但是，你起码知道此时此刻在他脑海里已有一条或两条甚至三条新的思路。

高盛高管的玻璃墙办公室在 30 层，在那里能将东河尽收眼底。近期在此楼层上一位位高官的走马上任，可以视为一种根本性的文化变革，是高盛的权力重心从银行家向交易员的转移。不过，布兰克福恩的脱颖而出也能表明高盛还是高盛，至少到现在为止还是没变。纵观高盛的历史，任何人只要成功，不管他是银行家、交易员或

是两者皆是，都能脱颖而出（鲁宾因主管套利业务而出名，在这种生意中，公司把赌注押在买进上；他的联席首席执行官弗里德曼则帮助建立了并购业务）。高盛终究是深不可测的：它无须成为一个投资银行或交易行。相反，只要那里有钱赚，高盛就去哪里，这可能是由没钱赚的恐惧所驱动。肯尼迪说，“在高盛工作但没钱赚是最糟糕的事了，没有比这再糟糕的了。”

很清楚，今天高盛仍在赚钱。对于“是怎样赚的”、“还会不会赚下去”这类问题，人们很想得到答案。然而，无论那些研究高盛的分析家如何恳求，高盛依旧不会透露多少。在高盛每次发表季度业绩后的电话会议上，首席财务官戴维·温尼亚尔（David Viniar）一次又一次地拒绝提供任何指导。“如果有任何盈利的机遇可以带来业务上升，我们绝对不会放弃。反之，我们不会理会。”这就是最近听得比较多的评论。你可以将这解释为骄傲自大、故意混淆视听，或者更确切点，解释为诚实坦白。鲍尔森同样不会冒险去猜测高盛的收入。当高盛在推销自己的首次公开上市时，鲍尔森坦率地告诉投资者，如果他们想做稳赚不赔的生意，就应该去买牙膏厂的股票。与此同时，高盛董事会制定了一份战略计划——事实证明，计划中的预测最终是有很大的偏差的。鲍尔森笑道：“天哪，我们的偏差太离谱了。”

温尼亚尔是纽约布朗克斯区人，他于 1980 年加入高盛。他一直作为投资银行家在高盛工作到 1992 年。坐在 30 层的办公室中，他解释了自己是如何竭尽全力来确保公司交易价值的正确性。但是，如果你问到一个外人怎样检验高盛账本是否正确，他的回答是：“没办法。”一个投资者最近问他，如何能了解公司正在承担的风险。温尼亚尔说：“我给了他最坏的答案。你看不到任何东西。”但是，温尼亚尔怎么能知道投资不会打水漂呢？“我认为我们有正确的管理和合适的人选，”他说，“但我仍然无注视著你的眼睛，告诉你不会发生任何的错误。因为一切都可能发生。”

高盛一直以来都能取得巨额的利润，已经不再是一种偶然现象了。一种说法是，无论高盛的外表如何虚张声势，它的一些盈利渠道其实是非常简单甚至单调的。例如，高盛资金管理业务起步较晚，1997 年底高盛所拥有的管理资产不及美林的三分之一、摩根士丹利的一半。如今，合伙人彼得·克劳斯（Peter Kraus）和埃里克·施瓦茨（Eric Schwartz）所领导的团队已经管理著 4,150 亿美元，足以与对手美林所管理的 4,880 亿美元或摩根士丹利管理的 5,000 亿美元相媲美。另外，高盛及摩根士丹利是“大宗经纪业务”的领导者，向飞速增长的对冲基金业提供从后台支持到保证金贷款的一切服务。虽然这些业务并不起眼，但它们好比高盛的金山。2003 年，这两项业务总共给高盛带来了近十亿美元的税前利润，其中还不包括来自高盛对冲基金客户的佣金。

另一种解释是高盛的直觉，它不仅仅抓住了低利率的固定收益交易及波动性极大的商品业务方面的机遇，而且也把握住了所有业务的机遇。鲍尔森说，“我们几乎没有错过任何机遇。”近几年来，高盛已经争购了在美国的数家电厂和在亚洲的众多不良资产（公司现在是日本最大的高尔夫球场拥有者；以前还一度在泰国拥有过每 3 辆汽车中的 1 辆及每 7 辆皮卡中的 1 辆）。2002 年，高盛向住友银行投资 13 亿美元，帮助其向企业客户扩展贷款业务。美国银行分析员迈克尔·赫克特（Michael Hecht）指出，该项投资迄今为止使高盛的经营收入平均增加了 11%（当然，投资也可能得不偿失。赫克特估计，住友夏季的低迷将影响高盛第三季度的税前收入，减少约 5 亿美元左右）。总之，在过去的两年半中，被高盛称为“交易及直接投资”的业务为其创造了 85 亿美元的利润，占高盛税前利润的 75%。

再说高盛赚钱的第三个原因，那就是高盛的风险意识。一些投资者对高盛的态度非常谨慎，因为高盛所承担的风险值（用来计算公司一天交易可能损失的数额）已经是 2000 年末的 3 倍，达到 6,900 万美元。这并非杞人忧天。固定收益商品部的损失差点使高盛在 1994 年和 1998 年濒临绝境。1998 年后，当时对收入有重大贡献的投资银行家在冬季年会上上演了名为“Fitanic”的小品（即固定收益商品部的英文缩写 FICC 的首字母，加上遇难的泰坦尼克号游轮的英文名称“Titanic”的后一部分——译注）。

高盛的员工无人否认公司会冒险，但这并不意味高盛对此毫无忧虑。温尼亚尔是高盛的首席财务官兼风险管理负责人。他和布兰克费恩仅隔两个办公室。布兰克费恩每天大约要光临温尼亚尔的办公室达 20 次之多，因为高盛所用的风险管理模式平均每天收集 25,000 个数据以进行风险测试，温尼亚尔也会不断以各种情景来评估高盛的头寸。例如，“98 之秋压力测试”（模仿当年秋天的危险情况）、“股票崩盘测试”（测量标普 500 指数跌 50% 的情况）和“世界末日模式”（无须解释）。由于资金短缺是任何交易公司最大的风险，所以高盛一直都准备著财务主管贝希尔所称的“博尼盒子”（BONY box）——在纽约银行（Bank of New York 的缩写即是 BONY）中存有价值为 350 亿美元到 400 亿美元的短期证券。贝希尔说，“只有这样做，我们晚上才能安然入睡。”

对于高盛，问题并不在于它是否承担了太大的风险，而是它是否承担了足够的风险。布兰克费恩说：“我们的风险值虽然上涨了 40%，但我们的资本基数上涨了 400%。难道我们没做好工作么？”戴伊顿补充道：“如果风险使我们提心吊胆，那才是最糟糕的。如果我们坐享其成，无所事事，那才是最大的风险。”试问高盛在过去的几年中是否冒了足够的风险，温尼亚尔回答：“你的问题很简单。我一向希望能够扩大我们成功业务的规模。难答的问题其实是这样对将来有什么影响。”

从某种意义上说，高盛是一支诚信股票，而许多华尔街的多疑人士却不愿崇尚诚信。这也是高盛和其他同行一样，在收入和帐面价值方面的交易倍数较低的部分原因。况且，当今诚信的缺乏尤为严重。尽管高盛善于通过各种方式利用市场所提供的机会来创造利润，但即使是高盛也有巧妇难为无米之炊的时候，近期的市况就相当艰难。

但是，市场也有许多具体的担忧。分析员想知道，与代客户交易相比，高盛到底能从所谓的自有资金交易（即通过自己的帐户买卖）中获利多少。问题是，两者确实很难划分清楚，即使是高盛的内部人士也不清楚。在固定收益商品交易市场，高盛常常得用自己的资金来帮助客户交易——例如，高盛从希望出售的客户那里购买债券。一旦高盛在交易中动用自己的资金，就会存在所有权方面的问题，哪怕交易是根据客户的请求进行的。毕竟，高盛在努力赚钱。从风险角度而言，高盛资金介入的原因并不重要，重要的是高盛动用了自有资金。尽管如此，高盛确实会完全使用自有资金进行交易，这种情况在鲁宾之前就发生过，公司可以详细举例，但却仍旧不愿细谈。

另一担忧是高盛日益萎缩的投资银行业务的未来。这是非常关键的，因为市场更看重投资银行业务的收益，而不是交易业务的收益，认为来自交易业务的利润风险大而且不稳定。许多华尔街人士都把高盛称为对冲基金，外加所剩无几的投资银行业务。

布兰克费恩认为，高盛投资银行业务的利润远远低于其真正的价值，因为投资银行业务建立的关系能给高盛带来其他公司所没有的机会——更不用说对冲基金了。“我们的交易收入不像对冲基金那样不稳定，”他指出，“我们的交易员每天进来，客户都会打电话向他们咨询。”不管你是不是接受这种观点，毫无疑问交易需要投入大量的资金，这就意味著，在市况好的时候，投资银行业务的股本回报率要远远高于交易业务。

不清楚何时投资银行业务会再次成为高盛收入的重要来源。许多银行像花旗、J.P. 摩根和美国银行，都已经动用了大量的资产来竞争收费较低的债券承销和高利润的业务，例如股票承销和并购。花旗的查克·普林斯（Chuck Prince）已经告诉分析员，他的目标是在未来三年内将高盛挤下并购业务的头把交椅。许多其他银行的首席执行官也同样自信，认为他们有能力将贷款和传统的投资银行产品有机地结合起来，并通过这种模式来制胜。一位竞争对手的高层人士说：“我把高盛看作轻骑兵的冲锋，他们的马奔上山峰，寻找高附加值的业务，而我们却在做低端的业务。”

高盛的银行家们知道他们正受到围攻。他们谈起了今天的竞争有多么残酷，做一名高级银行家多么的不容易。高盛并购部的联席主管列维说：“在我的记忆中，过去的三年对我们来说确实太难了。在这样的环境中，我们不

能犯任何错误。”

但是，很难说这是高盛多虑了还是别的什么，因为担心的背后有数字支撑，而数字显示的前景并不可怕。诚然，高盛丧失了债券承销的部分市场份额，但据 Thomson Financial 的数据表明，高盛在股票和并购各类业务的市场份额仍位于第一位（或很接近的第二位）。尽管两项业务较鼎盛时期略有下降，但仍比 90 年代中期要高得多。拥有高盛股份的 State Street 分析员汤姆·芬努凯恩（Tom Finucane）说，“三年前所有人都认为高盛该完蛋了，因为其资产负债表说明了一切。但现在你看看，谁依然在各项业务中名列前茅？”然而，即便高盛能够保持领先的地位，也很难想象在短期内可以再次看到上个牛市那样的好日子了。

你也许会想，鉴于种种监管和怀疑，有的人可能会对高盛的上市感到后悔，他们向往以前的好日子——可以紧紧的把门关上，不理睬外面的世界。但如果有人感到后悔的话，他们也掩藏得很好，即使是那些声称反对上市的人们也是这样。1994 年，高盛的合伙人纷纷离开公司并带走了他们的资金，使交易损失带来的压力加剧。那段惨痛的记忆仍历历在目。高盛研究部主管苏詹尼·诺拉·约翰逊（Suzanne Nora Johnson）这样的现有合伙人认为，仅靠目前的 253 位合伙人绝对不可能承受住上一轮经济增长放缓的压力。科恩给出了另一种解释：“如果我们不上市的话，我们就会成为一家小型经纪行。没有人愿意在一家小型经纪行工作。”

但是，作为一家大型上市公司，高盛在今后几年中面临的问题要比股价问题大得多。高盛还会是高盛吗？面对固有的程式和官僚主义，公司能够成功地给数以万计的人们灌输高盛的文化吗？到去年 6 月，高盛内部人士可以自由卖掉手头剩余的在上市后禁售的高盛股票，高盛内部持股份额也从上市时的 80% 下降到现在的 30%。一位合伙人承认：“高盛的文化面临前所未有的危机。”

通过和华尔街其他人士的交谈，你会发现高盛的人才流失十分严重。这并不只是高盛无情的环境造成的后果，而是公司的人才在合适的时机主动选择离开。高盛合伙人比华尔街其他人都挣得多的日子已经一去不复返了。一位前高盛合伙人谈到：“作为高盛合伙人，已经没有以前那么荣耀了。”绝大多数人离开高盛的时候都是很难过的。他们说，高盛变得太官僚、太政治化了。你可以在别处获得更多的乐趣，赚到更多的钱。一位从普林斯顿大学刚毕业就加入高盛并在公司工作长达 10 年之久的员工这样说：“高盛不再是你最后一份工作，而只是你职业生涯中的一个驿站罢了。”

尽管高盛通过很多方案来促进公司的多元化，许多离开高盛的女职员还是认为高盛错过了许多留住人才的机会。一位前高盛高级职员这样说：“高盛在女职员身上投资，然后就把她们撇在一边。”高盛刚上市时，公司里有 14 名女合伙人，而现在只剩下 4 名（本文作者在 1992 年到 1995 年期间是高盛投资银行部的一名分析员，后离任当了记者。她肯定当不了合伙人——但这并非高盛的错）。

高盛是否丧失了某种特殊的品质，很可能许多年内都不会显现出来。很多高级主管都是通过合伙制提拔上去的，高盛的文化也不会一夜间就发生变化。但是，从某种意义上说，答案已经很明确了：高盛不可能像以前一样。一位前合伙人说：“每年公司都在发展壮大，和以前的合伙制公司差距也越来越大。这不是说高盛不会成功，毕竟对高盛而言，机遇还很多。但每过一年，高盛的合伙制性质都在减弱。”

另一个问题是：高盛的名声是否名副其实？或者说，是不是像有些人说的那样，道德污点没有在高盛的不粘锅表面留下任何痕迹？证据显示，两种情况都有。关于声誉重要性的谈论（你会听到很多这样的谈论）是有实质内容的。高盛是加州天然气的主要运输商和重要的发电商。可是 2000—2001 年的电力危机并没有把高盛推上新闻的头条，主要是因为高盛在危机前就大大削减了在这方面的业务。鲍尔森说，“我们知道，我们不想与此事有关。当你投资一个充满漏洞的体系时，你会赚很多的钱，然而肯定会带来一些负面的影响。”

但是，还有一些事实使高盛对名誉重要性的谈论显得多少有些空洞。7 月底，高盛和华尔街其他三家公司一道，同意支付 500 万美元处理投资者关于在债券上投入太多、而卖出时收回太少的指控（这场债券市场风波正在调查之中）。前高盛经济学家约翰·扬达尔（John Youngdahl）对侵犯联邦证券欺诈罪的事实供认不讳，他被指控将政府停止销售 30 年期债券的封锁信息透露给高盛交易员。高盛自己因没能制止“不当使用实质性非公开信息”支付了 930 万美元的罚款。高盛 2000 年收购的纽约证交所交易专员公司 Spear Leeds 也同意在 2004 年支付 4,530 万美元来处理在客户之前交易的指控。

高盛原本可以在市况较好的时候捍卫其名声，但它却错失了良机。2003 年，高盛支付了 1.1 亿美元，作为对华尔街投资研究不当行为的全球和解方案的赔偿金（与其他一些同行不同，高盛没有被指控进行欺诈性研究）。高盛还为承销某些公司的股票收取了上亿美元的费用，然而这些公司很快就破产了，例如 PlanetRx.com、Webvan 等等。

高盛高层谈到公司在投机时期的做法时显得异常激动。投资银行业务联席主管斯科特·卡普尼克（Scott Kapnick）说：“我们所能做的最有力的事就是说不。”他的父亲哈维（Harvey）是 70 年代安达信公司（Arthur Andersen）的首席执行官。决定高盛做什么业务的审议委员会副主席肯尼迪说：“过去三年的教训我们谁也不会忘记，过去三年是我职业生涯中的最低点，我感到很羞耻。”

鲍尔森为整个公司制定了强制性的合规及名誉判断计划，得到了广泛的好评。他已经告诉员工：极小的违法行为也会让他们丢掉饭碗。但是，鲍尔森也承认，制止所有不检点行为是不可能的：“我们无法完全阻止人们做坏事。在一个拥有 20,000 人的城市，就会有监狱。”确实，高盛的的未来取决于其名声。鲍尔森清楚地认识到，声誉不仅仅是按法律文本行事，或者力图避开斯皮策（Eliot Spitzer，纽约市总检察长——译注）的下一项调查。高盛必须在更加复杂和竞争更加激烈的大海上航行，而且几乎所有的规则都不像看上去那么简单，其中的货币则像信息一样的微妙。

高盛的第一宗旨是“客户的利益高于一切”。但在华尔街上，这一宗旨却不是容易遵循的格言。布兰克福恩说：“这是一种处理冲突的生意。”高盛客户间的利益往往相互冲突，也往往与高盛的利益相冲突。例如，一家私人权益投资公司可能是高盛投资银行部的客户，也可能是高盛私人权益投资部的对手。举一个简单的例子，如果高盛发现一项很大的投资业务，高盛是自己投资还是告诉客户呢？这种与生俱来的竞争被一些人都接受。库尔特说：“我们都是负责任的成年人。”而这种竞争并不是所有人都接受，一位客户说：“这让我都快疯了，每个月我都要对他们大喊大叫。”

高盛大量的交易业务给其提出了一个难题：对于从客户那儿得到的交易活动信息，什么是合理的利用，什么是滥用？作为一个经纪行，高盛对市场的洞察力胜过其客户。就像 Sanford Bernstein 的分析师布拉德·欣茨（Brad Hintz）所解释的那样：“这就像你走路时踩了蚁丘，你会看到蚂蚁四处乱跑。你能看到，而蚂蚁却不能。这就是经纪行与其客户的差别所在。”这样做并不违法，因为华尔街一直以来就是这样做的。

所不同的是，高盛和其他同行在这一游戏中投入的资金不一样，高盛或者完全用自营资金交易，或者帮助客户进行交易。股票交易也在发生变化，股票交易以前曾经是绅士的生意，经纪人赚取佣金，无须冒险投入自己的资金。随著佣金的下降，诸如欣茨等分析人士认为，不久高盛和其他公司会更多地通过自有帐户的交易来赚钱。

有些人私下抱怨高盛在利用信息来为自己赚钱的做法非常大胆，尤其是在像商品和不良债务等不太透明的市场。这样的抱怨，有多少是真的，有多少是出于感觉、偏执和嫉妒？真的是无法回答。高盛声称，在其大宗经纪业务和自营资金交易业务之间横亘著一道长城，可以防止信息的滥用。大客户对市场也有很强的洞察力和影响力，他们会毫不犹豫地和高盛强调这一点。即使是那些抱怨最多的人也不得不承认，他们仍然和高盛保持著业务往来。

这也是现代高盛所面临的一个核心矛盾。其无处不在的身影引起了同行的怨恨，甚至产生了冲突。但是，高盛的这种影响力又使人们无法拒绝与其做生意。这就是作为“金钱机器”的优势：每个人都需要你。当然，这种良性循环也能很好地解释高盛的成功：公司越大越强，客户就越需要你。

如果高盛的财富遭到破坏，那么很可能这种破坏是来自大家谁也没有意识到的危险。良性循环慢慢地被腐蚀或突然遭遇巨大的变化：例如，一种今天被认为是可以接受的商业行为在明天不被认可了，或是一个震动整个美国或全球的事件。

布兰克费恩说：“看，我们将创造财富。但是，最大的风险是我们今天所看不到的。这就是为什么生活就是一种超然事外的能力，去看到今天看不到的事情，这种事情我们有一天会拍著脑袋感叹：‘我们当时为什么没有那样看问题呢？’你无法想象当初怎么会没有看到，然而你会永远记得你确实没有看到。”

因为包罗万象的不确定性，非常实际的鲍尔森说起话来也带有哲理性了：“我能肯定的是，我们与世上所有事物都紧紧相连。给世界造成负面影响的问题，势必也会对高盛造成负面影响。唯一的问题是：影响会有多大？”

3.16 从加州理工到高盛

进入高盛公司 Goldman Sachs & Co。

我向麦肯锡公司递出辞呈的时候，许多人都觉得不可思议，因为进入这家公司是那样困难，而我进入公司之后又表现得非常好，留在公司几乎确定有光明的未来。因此有人劝我慎重考虑，不要急于离开。

对于这些好心人的意见，我没有采纳。因为我最初放弃学术岗位而选择金融行业，就是想在「银海」中求得发展，在赚得足够的钱之后，再凭我的所学，不管是在生物科技方面创业，闯出一片天地，或是找好的投资伙伴们，一起入股收购物美价廉的公司。在麦肯锡公司任职只能出卖智慧，赚钱是有限的，而且我在这公司工作已超过一年，在熟悉美国企业界行情的人眼中，我已具有像 HARVARD M B A 的资格了。

离开麦肯锡，我向美国最大而著名的投资银行 Goldman Sachs & Co，中文译名「高盛公司」求职。进这公司的难度，不下于进麦肯锡。我之所以选择投向高盛，是想弄清楚投资银行是怎样聚合资金，而后又是怎样运用资金的。高盛公司是这方面国际性的佼佼者，一旦投身进去，应可学得一些这方面的学问。

在很多坊间的书局中，可以见到一本书，叫做“Goldman Sachs, the Culture of Success(高盛，成功的文化)”。如此书所言，要进高盛公司，每个人最少要 10 个以上的面试，20 几个面试，是常事。因为高盛公司，如此书所言，重视团队工作。一定要大多数人觉得可以与你共事，才有进公司的可能。

我在高盛台北及香港的公司，都被面试。来来往往也见了十几二十个人。其中让我印象最深的，是台湾投资银行界的教父，宋学仁先生。宋先生话不多，但一针见血，又愿意和你讲最好，最诚实，最中肯的建议。怪不得是所有大企业家最倚重的 Advisor 咨询者。没进高盛前，就听说宋先生进高盛，是带兵投靠，把所有大华证?的客户，化为高盛所有。高盛在台湾，从零开始，到台湾成为高盛全球重视的收入来源重镇之一，宋先生扮演了很重要的角色。宋先生不但自己贵为高盛亚洲的副主席，更重要的是，他培育了一批台湾人，都为高盛立下了汗马功劳，而位居高位。我一辈子觉得最可惜的是没赶上那一波追随宋先生的机会，不然我也不会提早离开高盛。

我面试的结果，Investment Banking 投资银行部 和 Investment Management 投资管理部，两个部门都表示要录用我。后来有人告诉我，这样的情形是不多见的。我选择了投资管理部，因为 2001 年的资本市场不太好，一般的理解下，投资银行部在市场不好时裁员最快最多，而且是后进先出。我当时希望在高盛待十年以上，故选择了投资管理部门。

[23] 我在高盛的训练

从麦肯锡转到高盛，几乎是变换了一个世界。我在前面介绍过，麦肯锡公司只给别人出主意，本身不用资本市场的工具为客户融资，这是个原则，所有的工作人员都不能违反。高盛除了可以提供麦肯锡的战略服务之外，还可以用资本市场的工具为客户融资，或从事资本市场的交易。

就是因为特质有异，所以这两个公司对职业的训练也有很大的不同。高盛在每年的夏天，将当年从全世界招来的新生送到纽约，集中训练。这时通常会包下一家大旅馆，做训练场地，那气派的豪华，令新进人员感到震慑，觉得自己投身的果然是一家不同凡响的大企业。

高盛训练的第一课，是把整个企业摊开给新进人员看，告诉你高盛有哪些部门，如投资银行、贸易部、资产管理部等，向大家介绍这些部门如何操作。这时的讲员多是高盛的资深高级主管，他们不但熟知高盛的各项业务，而且都对高盛银行有感情、有贡献。透过他们的讲述，新进人员不但了解了这家投资银行本身，对于全球的投资银行业，也会有一个深刻的印象。

高盛为期数月的新人训练，主要目的之一是给那一年的全球新进人员有一个相互认识的机会，并对自己部门的人员，规矩，专业知识，有所了解，还要测试。在纽约那个夏天，我有幸认识那年全球进高盛的新生，亚洲，美洲，欧洲，有幸和几位德国的新生做了好朋友。晚上上完课后，及周末，我们都一起到纽约去玩，纽约真是个非常美丽又好玩的地方。

我的部门特别给我们做电话对谈训练，是很有意思也很实用的一个训练项目。不但像我这种学自然科学出身的，即使是名校的 MBA，也未必受过电话对谈专门训练，不一定知道那方面有那么大的学问。因为高盛每一个分支机构的业务辖区都很大，做行销的时候，如果都由人上门去洽谈那成本势必很高，这样就有必要通过电话来接触客户，高盛可以把它的行员训练到只要客户一开口，就知道他的问题在哪里。心中要马上形成为客户解决他所悬问题的腹案，那笔生意八九不离十就能做成。高盛不是教行员骗人，而是提高行员捕捉问题、消弭问题、解决问题的能力。我在接受了这方面的训练之后，经历了好几个相当大的案子，是用电话谈成的交易。

[24] 在高盛公司 Goldman Sachs & Co. 的日子

我在高盛公司的工作地点，被安排在香港长江集团中心六十八楼，即公司的亚洲总部，被委负大中华地区—大陆、台湾、香港、澳门—吸收资金的责任。对我来说，这真是个极大的挑战。我在这个地区的人脉并不广，主要是在麦肯锡公司工作时建立的一些关系，现在既然承担了高盛公司赋予的这份责任，只有尽一切力量来建立人际网络。

2001 年到 2003 年我是高盛资产管理部大中华区业务负责人。虽然我上面的外国老板来来去去两年内换了三个，因为整个部门只有我一个中国人，所有大中华区有关的事务都是我实际在做。我为大中华区美金现金管理业务开发首席代表，负责美金近十亿。

我与大中华区重要 Chairman, CEO 及 CFO 们谈投资和公司买卖交易的机会。带领高盛投资银行部门美国，

欧洲的产业专家，与大中华区公司领导们讨论全球经济局势展望，产业趋势，及竞争者分析。

我负责大中华区投资者关系管理及新生意发展。与投资者沟通以理解其投资需要，根据其投资需要，量身订做资产配置，并找寻最好的固定收益，股票，避险基金，及其它种投资产品，来满足投资着需求。

和同仁一起，我们调查并设计中外合资公司资产管理合作的可行性和合作模型。我们也设计，组织，并召开两届为期一星期的亚洲机构投资者培训课程，培训与资产管理相关的重点项目。

在当代经理人杂志社办的中国成长企业一百强 CEO 峰会中，我应邀为主讲者及专题主持人。讲题为中国企业如何引进国外战略投资者，及比较各国资本市场的融资渠道。

我打交道的对象，是一等一的富人，或者是有钱在库而又想生出利润的机关。高盛公司有一套严谨的制度，它的工作人员必须按照这套制度工作。我们代表公司与人接触，只要做出了承诺，就要百分之百做到，绝不能打折扣，总之一切要顾全公司的信用。这对于我这个学科学出身的人并不难，因为我长期所受的训练就是求「真」，无论说话、做事，都以「不假」为原则，因而我打从进入高盛公司起，就没有违规过。

由于管理的范围太大，我在外旅行的时间很多，有时一个星期要坐好几次飞机。我惯于独来独往，常常是一个手提箱就出远门。每次到台北，我习惯住到爸妈家?而不住旅馆，妈妈看我来也匆匆、去也匆匆的样子，心疼得不得了，总得我安慰她，她才能回过神来。其实，我东飞西跑，并不觉得如何疲累，反而是看到爱女心切的妈妈那难受的样子，我才心疼。

由于在高盛公司工作，我认识了很多富豪。我发觉这类人几乎都有很精准的投资眼光。我能有这样的机会，和大中华区最优秀的企业家交流，不但觉得他们的这套本事，很值得我学习，真是三生有幸。

附录：更多求职精华资料推荐

强烈推荐： [应届生求职全程指南（第十六版，2022 校园招聘冲刺）](#)

下载地址： <http://download.yingjiesheng.com>

该电子书特色： 内容涵盖了包括职业规划、简历制作、笔试面试、企业招聘日程、招聘陷阱、签约违约、户口问题、公务员以及创业等求职过程中的每一个环节，同时包含了各类职业介绍、行业及企业介绍、求职准备及技巧、网申及 Open Question、简历中英文模板及实例点评、面试各类型全面介绍、户口档案及报到证等内容，2022 届同学求职推荐必读。

应届生求职网 YingJieSheng.COM，中国领先的大学生求职网站

<http://www.yingjiesheng.com>

应届生求职网 APP 下载，扫扫看，随时随地找工作

<http://vip.yingjiesheng.com/app/index.html>

