

# 此外企彼外企,文化大不同

和侄儿聊外企应聘

霍寿喜(公务员)

侄儿去年从上海一所名牌大学毕业后,选择到外企就业。一开始求职时,因为不注意人家的禁忌和规矩,都在第一轮被淘汰。后来,他认真研究各国企业的文化“特点”,再投求职履历时,几乎每次都能进入面试。最后,他进入了一家美国公司的上海分公司。

考虑到我的孩子也即将大学毕业,也有意到外企工作,所以,趁着侄儿从上海回来探亲,我和他聊起了应聘外企的一些诀窍。

“日本、韩国这些国家的企业文化和中国的大型私企有点相似,履历要侧重自己的事业心、牺牲精神和团队合作精神,不要过分宣扬自己在大学的优异经历。”侄儿首先谈起日韩企业的应聘禁忌,“相对来说,日本企业的讲究更多些,履历中的语言口吻应尽量礼貌,履历必须用日文书写,千万不要用英文。”侄儿还诉说自己当初应聘日韩企业失败的经历。

“应聘美国、加拿大、英国、澳大利亚这些英语国家的企业,在求职履历的一开头,就要明确写出求职目标,接下来就写个人能力。英语最好能写得生动些,做到有血有肉,既要有一些体现能力的具体数字,也要有一些直接的经验事例,同时还要注意简洁,求职信内容最后能在一页纸以内。”侄儿说的这些经验,对我的儿子太有帮助了,因为儿子最偏爱的也是英美跨国企业。

“应聘外企还要遵守诚信的原则,如果你在求职信中仍持有‘吹牛不纳税’‘吹牛无所谓’的态度,那肯定要因小失大!”侄儿说他曾应聘一家英国公司,在求职信中写到自己爱好兴趣时,写了喜欢足球。其实侄儿根本没踢过足球,只是为了体现自己的勇敢进取和团队精神,才故意加了这条。结果在后来面试中,面试官就和他切磋足球比赛的“越位”,侄儿一下子面红耳赤,面试自然失败。

“无论是求职还是面试,‘怎么干’都比‘干什么’更重要。”侄儿在大学时曾当过学生会干部,他对自己组织过的一些重大活动,不仅写活动的效果,更侧重写这些活动的组织过程。“因为外企重视的不是你的身份(名牌大学及学生会干部都不是资本),而是你如何在所任职位上发挥才能,以此来判断你的能力和潜力,判断你是否能胜任工作。”侄儿的这一提醒,显然对我儿子这类即将从名牌大学毕业的学生更有帮助。

寸言(业务员)

求忠于上级。两家德企,进公司的时候都给了一个监管邮件地址,被明确告知:如果你的上级有损害公司利益的行为,请一定要及时发邮件。不要盲目听从上司的决定,不然有触犯法律的事情发生,你也会相应承担责任。记得你是人,不是机械的臂膀。

总而言之,我觉得欧美企业,讲究的是忠于公司,韩国却更计较忠于个人;日企呢,日企中庸点,似乎是忠于工作。也是,在日企,工作往往被分得相当琐碎,人的能动性是很小很小的,公司要的,终究不过是个忠诚的螺丝帽。



插图 镜任

蓝色咖喱粉(设计师)

中国职场上的一些潜规则。像我们那个日籍老总,喜欢到外面考察,参加各种饭局,还经常会拿些乱七八糟的发票找财务统辖报销。不过有一点不同的是,日企的财务统辖的权利很大,经常会卡牢不给他报!前些天我们课长刚申请了一台超薄笔记本,老总先是问他借,完了就拿自己笔记本跟他换。

日企的另一大特色就是加班,不到晚上7点没人下班,周六还经常要来个加班。而我一在德企工作的朋友,他们公司不但不加班,也不鼓励加班,有时朋友手头实在有活做不完,加班还得层层申请。当然让我略感心理平衡的是,比起另一在韩企的同学,日企的加班好歹相对规范,起码是严格按照劳动法来执行的,而韩企的加班则更是随意,根本不限时间。

花脸(文员)

后共乘地铁,一女突然说自己要回公司一趟,因为,“我的内衣挂在老板办公室了。”

如此一来,公司“内斗”实在太厉害,有人离职逃出是非地,有人升官发财,有人被举报判刑,也有人直接向法国总部写信投诉。大老板终于奉诏回国时,我已经跳槽去了一家一本正经的德国企业。可原公司老同事跟我八卦说:新老板来了,一眼就能看出仍旧是个大情种,不知道是不是又会在公司里掀起一阵新的“竞争”,早知如此,还不如不换人呢。

## 忠于公司、个人,还是工作?

上级,报价单需要什么级别的人批才可以发,每个人的座位下班前必须整理成什么样子等等。

而韩国人的尊卑观念,就有点大鱼吃小鱼、小鱼吃虾米的味道。只要上级不在,某个群体中的最高级别的人员,就会相当趾高气昂、行为嚣张。如果有谁去广交会广交会设过摊位,就一定看到过这样的场景:一群人小碎步跟在一个头儿后面——所谓跟,那必定是要落后半个身形的,衣着严谨的身躯也要微微弯下的;为首那个,头是昂起的,西装往往是敞开的,步伐是有多大走多大的,让你以为来

近日,在华韩资企业招聘会在上海举行,73家韩企集体招聘,2500多人应聘。招聘会上,有几个欧美企业跳槽者应聘了多家韩企,一一被拒。一位现场招聘的韩企工作人员表示,韩国文化要求员工有忠诚度,有牺牲精神、团队合作精神,不计较加班时间等个人得失,不主张员工过多冒尖,而欧美企业的理念则不一样。

不同外企的企业文化风格迥异,对员工的要求也各不相同。日企、韩企、欧企、美企……从外企跳槽到外企的距离有多远?

## 部长请吃佛跳墙

这段时间,国内很多城市的经销商反映我们产品有问题,厂里就派人分头下去处理。我们一行五人先飞沈阳,再从沈阳直飞福州。五人中,除了我和小G是中国人外,其他三位都是日本人。

到沈阳都是忙干活,早餐酒店吃,其余几餐都是简单简单的工作餐,有时对方单位提供,有时大家轮流买单,反正也就百来块钱。第二天飞福州,到酒店放下行李,然后大堂会合准备出去吃饭,下来后,见部长伊藤凑在一台信息查询机前点来点去,当屏幕出现佛跳墙这道菜时,伊藤停了下来,很感兴趣地盯着看。我也探头过去看了眼,发现这道菜的照片确实拍得相当诱人,那盅炖品五彩纷呈又晶莹剔透。

伊藤问我,这个佛跳墙多少钱啊?我去前台问,前台打电话到餐饮部咨询后回答:388元一盅,

3000多元一份,要炖很久的,你们要吃的先预订。我跟伊藤说了佛跳墙的价格,顺便介绍了下这个菜名的来历,伊藤好奇地表示要尝尝,让我去预订。我说,这道菜我和小G吃不起,就订你们三位好了。伊藤却说No problem,今天的晚餐我请客。

这一幕是不是很熟悉?是的,在日企上班,偶尔确实会给人一种不是外企的错觉,许是同为亚洲人,日本人很多为人处事方式跟我们中国人真的有共通之处,所以他们也更理解并接受

## 是不是我的那盘菜?

日企最稳定,德企最严谨,美企最平等,港企、新企最“买办腔”,法企最花边……外资企业也有鲜明的个性特征,找工作的时候,除非是实在迫需要一个饭碗,大多数求职者都会自己先掂量一下:“这家外企是不是我的菜?”

都说法国男人最浪漫也最懂得放电,或者说得直白点——懂得调情,我曾经工作过的那家法企的大老板就是绝对的高手。别看人家年逾五十,头顶微秃,可外表看上去顶多40岁,练出一身真本事,完全不是本地阿叔

中年发福眼袋耷拉的模样,肌肉锻炼得那叫一个好,每逢周五“便装日”那天穿上紧身T恤,火爆的栗子肉让你都不好意思面对他汇报工作。更兼久经情场,每天用“世界上最好听的”语言口吐莲花,不仅是贴身的女秘书,就连其它部门的员工,多少人都被这位“高富帅”迷得神魂颠倒,先后多人与他传出绯闻。

三个女人就能一台戏,女朋友太多自然难以摆得平,前女友、现女友、准女友们之间互相争风吃醋,要宝斗法。一个传遍全行业的经典桥段是:两女下班

在企业文化上,我觉得日韩有共通处,也有很多不同。

相同的是:泛泛讲来,企业文化中很宣扬忠诚两字;具体来说呢,企业内部尊卑很明显,上司说的话好像就是至理名言,就连座位,都是级别最低的最前面。

我大学毕业后的第二份工作就是在日企,对尊卑太明显这点非常不适应,所以不到一年就郁闷地辞职走人。直到后来和韩国人做生意,接触多了,才恍然大悟:没有最差,只有更差。

在日企,虽然有尊卑,但是小干部们还不是那么趾高气昂,对女同事都彬彬有礼。宣扬对企业的忠诚,一般也是落实到每个人的具体工作,如发邮件必须CC给

外企入乡也随俗

陈璟(咨询)

十年前,我在一家商贸公司工作。公司代理某个大品牌食品。那个食品厂家当时刚刚从国企变成中法合资,方控股。

“也不知道还能干几天?”记得那时,食品厂负责我们片区的业务员小黄经常长吁短叹。也难怪,他五短身材、普通话都说不利索,无论形象、气质、谈吐都与人们印象中的外企员工颇有距离。如果不是因为他姨夫是厂家所在地一个小官,他根本不可能谋到这份有油水的差事。

然而小黄的担忧随着日子一天天过去,渐渐烟消云散。法国老板看来很人性化,节假日比以前更多了,工资、福利比以前好,管理却没有比以前好多少。小黄还是可以找借口上班时间去办私事,至于办公室里用公家电话煲电话粥、聊闲天,更是司空见惯。

好日子没有持续多久,4年后,眼看持续亏损难有起色,法国人走了,台资进来了。小黄很快下了课,之后的业务员也远没有以前舒服。工作强度明显增加,收入还下降了一些。

台资好混,美资也可以,日资、韩资、港台“难混”,这是许多打工者的共识。那些“难混”的企业很相似,比如要求员工有忠诚度,有牺牲精神、团队合作精神,不计较加班时间等个人得失……从字面上理解,这些要求并不全错。但管理方似乎忽视了一些重要前提,比如在日本国内,日资企业跳槽率比较低,许多人在一家公司一直干到退休。这种情况下,公司就是家,忠诚度、牺牲精神不难培养。可是在华日企,估计很少有人会在公司干一辈子,炒人也比在日本频繁得多。在漂泊感很强的情况下谈忠诚,谈不计较加班加点,这就不太现实了。

当然,日企、韩企也不乏令人赞赏的地方。我一个同学在韩企工作多年,他们公司经常组织员工拉练,有时打着旗帜往返50公里越野跑。类似集体活动培养着员工的精气神,锻炼了体魄,至今那位同学和我们站在一起,气质上完全不同,透着干练。

我们公司曾给一家瑞典知名企业做过湖北地区代理,对于代理商员工,该公司都要求每月赴上海培训一次,他们自己的员工培训更多。往返机票、食宿全包,算起来每年是一笔不小的开支,但他们一直维持着这种培训制度。我曾经有些不解,每年都有不少人跳槽,培训费不等于打了水漂?现在想想不然。即便跳到了别的公司,良好的职业素质也会让人对你的老东家产生好感,毕竟你是从那里出来的,这等于打了广告。按照广告价格衡量,这点培训费一点也不贵。

各国国情不同,各类外企的企业文化自然也不同,求职者可以根据自己情况选择应聘方向。

本版整理 施淑洪

## 欢迎来帖

人保部下半年将启动延迟退休年龄政策研究。延迟退休年龄,这一话题的每次出现,似乎都会引发舆论的广泛争议。

在一家企业从事人力资源工作的张林表示,现在工作压力很大,自己特别希望能提前退休,提前领取养老金,然后四处旅游;而就在同一个单位,从事技术检测的老李今年已50多岁,他认为,自己还能多干几年,“这技术活别人干不了”,晚点退休能多赚点钱,将来养老待遇也会好一些。这是两种对退休截然不同的想法。

你认为,上班族理想的退休年龄是多少岁?延迟领取养老金年龄,你支持吗?欢迎来本报《职场方圆》关注“延迟退休”。(截稿时间:6月18日上午9时)来稿请发 E-mail: zcfy@wxjt.com.cn 电话: 52921231

【下期预告】 工资增长