

文件(F) 编辑(E) 查看(V) 收藏(A) 工具(T) 帮助(H)

后退 搜索 收藏夹 地址 更多精彩文章请见中国证券网 http://www.cnstock.com

转到 链接

□徐震逸(瑞典)

在北欧,员工是企业最大的财富是一普遍的认知。对此,国人似乎并无异议,但如何体现这一认知,北欧企业和国内企业却有着巨大的落差。我们知道,员工的录用过程构成了员工对公司的第一印象,对员工在日后为公司创造财富的漫长岁月里将会产生重要作用,也是公司企业文化的直接体现。笔者在北欧制药公司研究部门工作长达十几年,其间多次亲身经历员工的录用过程,感慨良多。而笔者2004至2005年曾在上海某科技公司做过一年“海龟”,现已返回“大海”,对国内录用员工过程中富含的“中国特色”印象颇深,两相对照,其间的差异颇堪玩味。

初次就业

我1990年再次出国,到瑞典的卡洛林斯卡研究院做访问学者。研究院是诺贝尔医学奖的提名委员会所在地,在世界医学界负有盛名。研究院所在斯德哥尔摩又是世界闻名的美丽城市,在工作之余饱览了城堡、教堂、博物馆等名胜。一年后,新鲜感渐淡。某日,在《自然》杂志见一招聘广告,是瑞典的法玛西亚公司招一研究员,专业正对口,遂投去简历。几日后就接到一位女士的电话,告知是某某主任的秘书,先感谢我属于他们的空缺位置,然后告诉我他们对我的经历十分感兴趣,问我是否愿意到公司做一面试。如我同意,他们会立即寄来机票并定下旅馆。经历过那个年代的人对国内“人事调动”的过程想必不会陌生。我心中虽暗暗称奇,但仍不动声色地把时间定了。过了几日,往南部瑞典的大学城隆德的往返机票和旅馆订单已在我的桌上了。下了飞机,上了航空巴士,在巴士的下车点,已有一位五十多岁的瑞典妇女在等候——原来他们怕我人生地不熟,便让秘书提前到此等候,然后驾车载我到了公司。

先见到了研究部门的主任,特利亚·卡兰德博士,一位四十余岁金发碧眼的壮汉,操着流利的欧洲腔的英语。后来知道,他是挪威人,在隆德大学还当着兼职教授。以后一切就按着他们传真给我的一天的面试程序进行。卡兰德博士先向我介绍了公司及研究部门的概况、人员配置、研究方向等,听着他的介绍,我不禁产生了角色转换之感,好像不是我来叩门求职,倒像是我来检查工作。然后他开始询问我的情况,过去的工作经历、研究的兴趣所在等,最后提了一些假设性的问题,像如果我能够得到这份工作,如何着手这项研究等。我亦根据我的经验侃侃而谈,提出我的种种设想。然后是巡视研究设施,他亲自领着看了实验室,重点介绍了一些他引以为豪的先进研究设备。接着就到了午餐时间。公司餐厅给我们设了一张桌子,有五六个研究室成员同桌。下午是和未来可能的同事中的研究人员一一晤谈,每人15至20分钟。后来我才知道,与这些同事的交谈几乎跟与老板的交谈同等重要。按照北欧的企业文化,团队合作居于中心位置。团队中如有一人对你存有异议,你的工作就可能泡汤。下面的重头戏是我的讲演,题目是我自己选定的,是有关一个新的分子生物学研究方法的建立。由于在前所有过程中我并没受到任何压力,相反让我有“相敬如宾”的感觉,就使我产生了“好好报答”的想法,讲演也就十分地卖力。我觉得听众都很投入,不时提一些很切人的问题。一天的最后行程是人事部门。主管人事的尼尔斯主要关注我的生活和待遇事项,如得到工作后是否搬家到隆德等。我至今印象尤深的是,当我告诉他我当时的工资额度时他的惊讶的表情。当时外国研究人员在卡洛林斯卡研究院的工资一般是月薪8000到1万克郎(当时合1300美元),和公司的工资相差大



■财富观

财富漫谈

富心与穷心



□张晓晖

听了郭德纲的相声《我要幸福》,笑得眼泪都出来了。相声说的是一个梦想成为富人,于是处处占小便宜,妄想借此“成为富人”,最终还是南柯一梦。

郭德纲发达了,德云社火了,长城内外,大江南北,洛阳为之纸贵,钢丝们“满坑满谷”,其温度不亚于超女,相声多年不景气的阴霾一扫而空。人们看到了,付出了苦心孤诣的努力,才能创造奇迹。

当年的郭德纲很穷,甚至落魄;三餐不继是常事,还被房东堵着门要房租;三九天的栅栏连条狗都没有,十几个相声演员打着快板呱呱唧唧地往场子里揽人;十几位演员轮番说相声,全场只有一个观众,还是进茶馆避雨的。正演着,台下那位手机响了,“对不起您呢,我接个电话……”演员们大眼瞪小眼,仁立台上。俄顷,那位话话毕,“劳驾您接着说”。

老天有眼,郭德纲发达了。我想,归根结底是因为,当他是穷人的时候,就有一颗“富心”。挑着十几位老老少少吃马喂的担子,月月要自己往里搭钱,不得已靠写剧本、演电视剧挣来钱再往相声里贴,所以郭德纲批判性的“论相声五十年之现状”很硬气,臧否人物很有底气,因为没有人像他那样付出艰难困苦代价。

有人说,成为富人是一种选择,这话有几分道理。首先是一颗心,不能有一颗“穷心”,而要有一颗“富心”。“穷心”,不是穷人的心,而是导致人受穷的心;“富心”,也不是富人的心,而是让人创富的心。

记得一个“发小”(小时候一块堆儿屎尿和泥的朋友),小时候家里很穷,但洗脸从来都是洗两遍,第一遍是“洗”,第二遍叫“涮”。他家大人怎么扳这个毛病都没用,最后只好由他去。他后来成了一个台球城的老板。上任伊始,他给球馆的“小弟”们订了一条规矩,洗脸必须连续洗两遍,衣衫必须时刻整洁如新。他常说的一句话就是:“即使是伺候人的也要有尊严,不然你会一辈子伺候人。”后来他拥有了十几个台球城,而这些台球城的经理就是始终跟着他洗两遍脸的小弟们!

说到这里,想起了古时候有个无赖,那个叫刘邦的家伙从小就是个浪荡子兼败家子儿。老爸看不上这个儿子,而喜欢他哥哥,指望长子光耀门楣,发家致富。后来,刘邦当了汉高祖,衣锦还乡,酒席宴上,舞剑高歌“大风歌”,还

志得意满地问老爸,我和哥哥谁的家业大呀?

刘邦这个人无赖不假,犯起混来拽下大臣的帽子就往里撒尿,动不动就拿大臣当坐骑,但这个无赖不简单,他说过“夫运筹帷幄之中,决胜千里之外,吾不如子房(张良);镇国家,抚百姓,给饷馈,不绝粮道,吾不如萧何;连百万之众,战必胜,攻必取,吾不如韩信。三者皆人杰,吾能用之,此吾所以取天下者也。”汉初三杰都为刘邦所用,而且言听计从,放开手让人家负责任,这个无赖心胸小吗?在穷困潦倒的时候,他就有一颗“富心”,最终贵为天子,富有天下。

可见,穷人拥有一颗“富心”,结果才不一样;而富人要是有一颗“穷心”,又怎样呢?

比如三国里的刘备,曹操评论他是“举大义而惜身,得小利而忘命”。这话不假,为一块崩了角的玉玺,刘备与东吴结下了死仇。曹操如何呢?看看他的诗“山不厌高,水不厌深,周公吐脯,天下归心”就知道了,心很大,文如其人。

李嘉诚的发达史不消细说,但相信他在走街串巷卖塑料花的时候,是有雄心壮志的。相信每卖一枝赚一分钱的塑料花与后来的长江实业、和记黄埔是有关系的。

同样是粮食,对一些人来说,是食物;对另一些人来说,是种子。这就大不一样了。

曾见有人每天从证券营业部装一大瓶纯净水带回家,不用问,这人炒股一定是赔钱的。但究竟是赔钱才往家里拿纯净水,还是因为往家里拿纯净水才赔钱呢?两者谁是因,谁是果呢?

有骗子谎称看病需用钱,硬是把一个半斤的铜块当金子骗了几千块钱。媒体上时常好心地提醒市民不要上当。我不痛恨骗人的,倒恨被騙的那位,真要用几千块买了半斤重的金块(250克),合多少钱一克?既然相信人家看病急用钱,你这不是乘人之危吗?

咎由自取而已。有人爱占小便宜,吃不得小亏,可一吃亏就小不了;有人肯吃小亏,最终得到大便宜。

我无意说,当个富人就好,当个穷人就不好。只要能快乐地享受生活,过自己喜欢过的日子,像颜回那样,“一簞食,一瓢饮,人不堪其忧,回不改其其乐”,蛮好。但要想成为富人,就不能有“穷心”。

心有多大,世界就有多大。

大。记得回到家我向太太报告的感觉是:不像在求职,而像在做客。

一周后合同就已出现在我的桌上,对三倍于现工资的报酬我失去了任何提出异议的勇气。在头一个月,我每周五下午飞回斯德哥尔摩,周一上午飞到隆德上班,住在离公司很近的一个旅馆里。周五午餐后回到办公室,见到装着机票的信封静静地躺在桌面上,就会浮现一种很难描述的心情。一个半月后我就把家搬到了隆德。

跳槽

在2000年后,丹麦的制药工业借助更灵活的就业政策,相比瑞典有了长足的发展。由于瑞典南部与丹麦仅一海之隔,2001年跨海大桥建成后,从隆德到哥本哈根仅一小时车程,我因此产生了去丹麦闯闯的念头。瑞丹两国都是欧盟成员国,互相找工作没有任何问题。我向Lundbeck公司的一个研究室主任的位置投去了申请。该公司是丹麦规模居第二的制药公司,也是一个跨国公司(在北欧稍具规模的公司皆为跨国公司)。

尽管在北欧工作已超过十年,但接到回执时还是一愣。公司研发部门的头儿彼得·拉尔森博士邀请我去面试,并询问我是否有时间,面试的前一晚在哥本哈根市中心的享有盛名的莱德森旅馆与他共进晚餐,并在该旅馆住一晚,第二天再进行正式面试。

早听说听丹麦近年经济发展不错,在各领域向“老大哥”瑞典发起挑战。丹麦克郎原来弱于瑞典克郎,因此瑞典人节像如果我能得到这份工作,如何着手这项研究等。我亦根据我的经验侃侃而谈,提出我的种种设想。然后是巡视研究设施,他亲自领着看了实验室,重点介绍了一些他引以为豪的先进研究设备。接着就到了午餐时间。公司餐厅给我们设了一张桌子,有五六个研究室成员同桌。下午是和未来可能的同事中的研究人员一一晤谈,每人15至20分钟。后来我才知道,与这些同事的交谈几乎跟与老板的交谈同等重要。按照北欧的企业文化,团队合作居于中心位置。团队中如有一人对你存有异议,你的工作就可能泡汤。下面的重头戏是我的讲演,题目是我自己选定的,是有关一个新的分子生物学研究方法的建立。由于在前所有过程中我并没受到任何压力,相反让我有“相敬如宾”的感觉,就使我产生了“好好报答”的想法,讲演也就十分地卖力。我觉得听众都很投入,不时提一些很切人的问题。一天的最后行程是人事部门。主管人事的尼尔斯主要关注我的生活和待遇事项,如得到工作后是否搬家到隆德等。我至今印象尤深的是,当我告诉他我当时的工资额度时他的惊讶的表情。当时外国研究人员在卡洛林斯卡研究院的工资一般是月薪8000到1万克郎(当时合1300美元),和公司的工资相差大

在“莱德森”美美地睡了一晚后,次日在Lundbeck的研发部门整整转了一天。这一天的过程和瑞典的面试过程类似。拉尔森博士介绍公司和研究部门的概况,着重介绍这个职务的功能、职责及该研究室的概况。然后是看实验室,和研究室的人员见面。研究室有七八个人,都在埋头工作,但我还是能感觉到身后瞥过来的略有诧异的目光。我能理解,北欧基本仍是单一民族的国家,黑头发黄皮肤的中国人能进入这样的大公司并不多,更不用说是一个

员工是企业最大的财富
北欧印象:

“领导岗位”了。午餐后是我的讲演时间,听众约二十人。这个位置的功能和我现担任的工作类似,因此很快进入了角色。我很赞赏这种经过充分谈话接触后再进行讲演的安排,讲演者和听众已互相接触,已有了“互动”,因此很是放松。讨论中,他们提了不少问题,有的还挺尖锐。但我自认已是一个在国内外摸爬滚打多年练就而成的“讲演油子”,兵来将挡,水来土掩,如水势过大,还有祖传秘笈太极可玩。讲演最后以掌声告终。就这样,第一次面试结束。

第二次面试在一周后。从E-mail中已经得知,这次要约谈三位VP(Vice President,副总裁),其中一位还是SVP(Senior VP,高级副总裁),每人谈话半小时。这次由拉尔森博士亲自送我到VP办公室。这儿要提一下的是北欧大公司的“高管楼”和普通办公区无任何区别,只是见到的办公人员更为彬彬有礼,更gentleman(绅士)而已。这三位副总年龄都在五十岁以上,从栗白、灰白的头发到镜片后射出的目光,从得体的服饰、举止到极富自信的谈吐,使人

间。一切都表明主人是个“腕儿”。寒暄几句后谈话随即进入主题。他们早已熟读你的简历和求职信,提的问题都切中要害,句句问话都是他们需要的(在你的简历之外)更可量化的信息。他们都是该领域的专家,眼界更广阔,思考得更深远。几个回合后你便对他们肃然起敬——不再仅仅是对其职位、资历,他们的知识、修养、甚至技巧,使他们成为难以对付的面试考官,使他们不严肃。你的直觉已经告诉你,你只有以更自信的态度才能博得他们对你的尊重,不能显示任何胆怯、自卑。有的话题需要自己拓展,以自己的经验和自信娓娓道来。有的时候需要一边认真聆听,一边准备自己的答语。在我的一生中,面对智者我常常会产生一种油然而生的平等感而非敬畏感。这种感觉又一次帮助了我。从一个VP的房间出来迈进另一个VP的房间时,我的自信心又增加了数倍。当我完成了三个谈话,坐在人力资源部办公室时,才感到我的口干到舌头好像锉刀在锉口腔粘膜一样。接下来的一个小时完成了书面的“性格测试”。还有半个小时和“人事干部”谈话,先是介绍公司每个职工所有的待遇,如养老金、工作制度、休假等,再就是该位置的待遇,如额外养老金、免费行动电话、弹性工作时间等。最后问了我目前的工资和对这份工作工资的期望。面试终于结束,我如释重负地坐在了他们为我订的出租车里。回想起刚刚经历的面试全过程,不由为Lundbeck公司为了录用一个合格的雇员居然付出如此努力由衷产生敬意。

这次跳槽最后未能成功。拉尔森主任恐E-mail不能说清,特意来电话通知我他们的最后决定。其中一位VP对我的临床研究经验心存异议,因为这个位置要求紧密结合临床研究,而我仅有两年在中国做临床医生的经历难以担此重任。对于其他方面他们一概满意。听到这个消息不免有些沮丧,但有此经历也算是“不虚此行”了。

感言和结语

十多年里我在北欧找工作的经历当然不止这两次,自己也有过面试别人的经历。各个公司在具体做法上虽各有特点,但只是一些枝节上的差异,或只是因公司规模大小不一而产生的某些技术上的差别。但有一点是共同的:北欧公司雇主极为谨慎,雇佣者常须和雇佣条件“perfect match”(完全合适),因此也常会出现“宁缺毋滥”的局面。还有在面试时从不要求面试者出示“毕业证书”、“学位证书”之类证明,一概按本人所称照办。奇怪的是极少听说有谎报学历的,百业之中也就没有了“办证件”这一行。

在上海一年,看到了公司不

到的是,不仅无法让应试者感觉他对公司很重要,反而常有故意激怒应试者之嫌。其结果自然大家都能料到。我曾见录用一市场经理(其过程省略)。新经理上班第一天,人事部门告诉他头三个月为试用期,工资打七折。该经理气得七窍生烟,但旧主刚辞,只得忍气吞声工作。我能理解员工对公司时的不满意,但我不明白公司为什么要有意为自己创造个“冤家”,我也实在找不出什么理由来解释这种愚蠢。

北欧的做法不仅和中国大相径庭,和欧洲大陆国家,和美国相比也有其独特之处。北欧国家的“三高”(高工资、高福利、高税收)世界闻名。其实“三高”的背后突出的是人的价值。到过北欧的人都会为其高物价而咋舌,尤其涉及“人工”的费用。这就能帮助我们理解他们录用员工的立意了——人是最根本的,是最贵的,人永远是最有价值的。员工是公司最大的财富。就其录用过程来说,准员工和公司仍是平等的,他们会向你不厌其烦地介绍公司,并表明这是一个双向选择的过程。大家也早已经看到,录用过程耗时耗财。但这不仅仅是北欧公司“财大气粗”的问题。美国公司往往可以提供更高的工资,但不能提供对员工更大的尊敬,也无法防止员工频繁的跳槽(北欧公司员工跳槽率远低于美国公司)。经过如此的录用过程,北欧一般员工会大大提升他们对于这个公司的重要性的感觉,会将自己的利益更密切地和公司的利益融合在一起。加之每个员工对录用新员工都有或多或少或少的发言权,使大家都增加了责任感和参与感,大大增加了凝聚力,同时也极有益于今后的团队工作。而所有这些将是团队滚而来的财富的基础。新员工的录用过程可以帮助我们理解北欧的企业文化,帮助我们理解为何这儿的公司尽管开支巨大(可能他们支付着世界上最高的税金)但财富仍源源不断地流入。也可帮助我们理解为何瑞典拥有按人口比例世界上最多的大型跨国公司。爱立信、富豪、宜家家居、阿司利康,这些中国人耳熟能详的品牌竟来自只有900万人口的蕞尔小国。而绝不屈服瑞典,以打败“老大哥”瑞典为任的丹麦、挪威和芬兰更是只有区区400万人口左右的袖珍国家了。

