

本书来自优米网《在路上》栏目

大学毕业如何 闯关进外企

成长青 著



既要高瞻远瞩更要脚踏实地 外企更加看重个人的潜力
找工作前给自己画好坐标
外企更加看重个人的潜力
既要高瞻远瞩更要脚踏实地

学会处理树和森林的关系
一定要住的离单位远一点
年轻的时候多出去走走

成长青：大学毕业生如何闯关进外企

本文内容来自优米网《在路上》栏目中，主持人张晓楠以及现场观众与成长青的对话录，主题是“大学毕业如何闯关进外企”。文字内容经过编辑整理，未经主持人、观众与成长青的确认。

目录

找工作前给自己画好好坐标

进外企一定要英语好吗？

外企更加看重个人的潜力

既要高瞻远瞩更要脚踏实地

学会处理树和森林的关系

一定要住的离单位远一点

年轻的时候多出去走走

找工作前给自己画好好坐标

主持人：有一位网友叫“爬行的猪”他说，很多同学在找工作的时候把外企作为第一选，其实对外企并没有清楚的认识，只是认为薪酬各方面比较好，您觉得对吗？

成长青：我觉得在 20、30 年之后，国企外企会淡化，就像十几年后海归的概念会淡化。外企的概念很广泛，不同的外企母公司文化不一样，美国公司、法国公司和其他公司都是不一样的。

首先要了解母公司的文化，你所在的部门在公司是否重要。其次，我建议第一个工作进外企比较好，20 年后我们进入全球化，在不远的将来你们会经历这一点，要了解外企的文化。

第三点，外企跟国企不一样，国企最大的股东是国家，基本运作形势是以市场为导向，管理模式必须服从政府和相关部门的安排。民企比较简单，强调效率速度快，但是延续性比较弱一点，所以在民企做的时候要很快调整，要跟着老板走。

在外企，母公司的战略和他对中国的定义，对将来你所在的环境非常重要。所以回目前的情况下选择进外企是比较好的。

主持人：您认为外企最大的吸引力在哪里？

成长青：外企比较强调个人的职业规划，比如我们渣打银行每半年会给员工进行半年的总结，其中一部分是对你的职业规划，这一点很重要。

外企的概念很广泛，我们现在处于一个从经济发展水平，从中间偏下的水平，欧美在我们前面，巴西跟我们比较接近，越南和东南亚比我们落后，我们从低起点往上走，文化方面企业文化开放要看什么样的企业什么样的公司。

主持人：大家在选择外企的时候可不可以把钱作为第一考虑的因素？

成长青：不管民企和外企距离逐渐在拉近，最近有一批员工

可能从外企又回到国企，因为每个人追求的目的和生活方式不一样。

薪酬要看行业，在刚毕业的时候，我更多看自己将来的发展。

观众：人际关系对我来说比较重要，因为我以前所在的单位是国企，可能相对来说人际关系比较复杂。

成长青：并不是外企没有这样的问题，但相对来讲可能简单一点，老板在衡量员工的表现方面更多看个人对公司的贡献和业绩。

外企的文化是我自己能做尽量自己做。举个例子，我刚进渣打银行的时候，跟着老板接老板的老板，我的大老板是新加坡人，我的老板是香港人，我帮老板推行李，老板说不用了，我自己推。不会摆架子，做一些姿态，在价值观方面会有变化。

国企可能有政府背景，尊敬是必要的，这时候你要考虑这个问题，要跟着环境走，至于要不要去那个环境自己选择。

主持人：外企虽好，但要看自己适合不适合。

成长青：很多人特别愿意在国企工作，他的长处就是处理关系。

主持人：有一位观众叫阿德勒，他说“我是一个踏实勤奋内向的大四学生，听说外企都是相对比较开放的人，我想问您内向的人去外企会不会不适应？”

成长青：内向和外向跟进外企还是国企没有直接关系，第一个要让自己高兴，第二要给做自己画坐标。第一，是喜欢户内还

是户外，外向的偏户外一点。第二，我是偏技术还是偏人际关系，所以自己要把坐标画好。

这个朋友要想好，最典型的户内的，不做人际关系的，比如IT，我不需要一天到晚跟客户打交道，可以选择户内。李四光是典型的户外，又是技术，他全世界的跑，他在外面跟大自然有接触，他是技术型人才。我们要给自己画坐标，坐标是动态的，我是换了7、8个工作之后发现自己更喜欢做什么东西。

要给自己一个大的定位，不管外企、民企、国企都有适合内向的人的工作。

进外企一定要英语好吗？

主持人：一位网友叫阿凡奇说，在外企来英语能力肯定是有要求的。您认为进外企对英语的要求是什么？

成长青：我是湖南人，刚到北京的时候别人听不清楚我说什么。有效沟通很重要，不管是外企还是国企，学好英文是基本的工具，像会游泳、骑自行车一样。

外企有基本的要求，比方说在银行里面，所有的电邮都是英文，你刚进去不适应，但是半个月就习惯了。起码应该把问题讲清楚、看清楚，同时跟人家互动沟通。

主持人：在进外企的时候，有哪些是值得我们注意的？

成长青：EQ 和 IQ，一个你解决问题的能力怎么样？你的动手能力强不强？还有学习能力，这些跟你的 IQ 有关。EQ 有两点，

一是跟你的沟通能力有关，你是不是在乎人家的感受，是不是很容易让人接受。第二个你能不能控制你的情绪。

伟人最大的品质之一是能隐藏自己的情绪，我有一个非常好的朋友，聪明但是 EQ 比较差，情绪不好的时候出的主意是最差的主意，当你情绪不好的时候你是非常盲目的人，跟国企外企没有关系，是看你这个人是什么样的人。

有的人 IQ 很好 EQ 很差也不行，你要知道意识到你的问题在哪，然后去克服它，当然外企更加强调情商，要积极进取而不是等着领导给你工作。

外企相对来讲更加强调解决问题的能力，学习的能力，沟通能力。在一个团队的环境下，我们经常打电话，有时是非洲、有时是巴西、有时是美国，这种情况下除了你外语要好以外，要耐心把问题讲清楚，这样才能进行沟通。要缩短文化差异，最后成为一家人。

外企更加看重个人的潜力

主持人：外企的岗位对专业要求多吗？

成长青：我学了三个专业，第一个是在北外学的法语，最后是在北外读的 EMBA，换了很多个行业。我们有两种人，一种人是以精求泛，我花时间把某个工作做得很好，在这方面超过别人。还有一种人综合能力很强，召集能力很强，这也是优点。

外企更加看重人的潜力，有没有潜力在 2、3 年内做到老板，4、5 年内做到更高的职位，这是综合性非常强的。渣打银行学金

融的占了一半，大部分不是学金融的，这不是决定因素。

观众：我是在英国大学读书的学生，在攻读硕士课程，打算毕业之后在外企工作，对于没有工作经验的海归来说，外企在招聘的时候，更看重什么？我们国外毕业的学生和在中国毕业的学生比起来有什么优势？

成长青：我想给在校学生一个建议，平常暑假、寒假的时候尽量找实习机会，如果你有实习机会，又有企业文化基本的感受，你面试的时候会有优势。

第二点，我解释下为什么我们大部分企业很少去零散招一些没有经验的人，我们一般招批量的，招应届毕业生，刚进来的人什么都不太懂，我们一般在 11 月份之前会在全球范围内招聘，招聘完之后 9 月份入职，培训费每年 7、8 万美元的成本。我觉得你们尽量找这样的机会，不仅是渣打银行，别的企业也有这样的机会，你们要比较快的发现机会然后去申请。

第三，现在的竞争越来越厉害，你不能无限制的去找，宁可有份工作也别在市场上长期的晃悠。

我希望在校的同学们，对将来的第一个工作，以及对社会有比较现实的期望。现在求职的人很多，岗位的级别越来越低，比方说渣打银行可能一部分人硕士出来，今年工作就是在柜台。当你最后成为分行的行长甚至总行的行长，你站过柜台是很好的事情，我是站过柜台的，每个客人来的时候都有很多事情要处理。

要沉住气，你发现做得好的工作并不是第一个工作，脚踏实地把现在的工作做好，尽量找一个可以帮助你提高的工作。

观众：对于海归而言，如何在外企的面试中，更好表现出自己的海外留学优势？

成长青：我觉得海外经历是非常好的一个亮点，说明起码你在一个异国他乡文化有一段生存经历，不管是学校还是打工。

比方说我们可能会问到你当地国家的一些看法，你要对当地的文化和风土人情有观察力。因为我们将来是世界金融一体化，你对这些事情的看法很重要，看问题是不是平和，怎么处理种族问题，怎么处理文化问题，对政治怎么看，对我们目前关注的战争问题怎么看第二，在海外接触的英国人、巴基斯坦人很多，当然还有海外华人，你和他们相处的怎么样，这也很重要。

我们每个人都是产品，不管出国没出国，在巨大的就业市场上，人家凭什么找你，你要有一个打动人的东西。

既要高瞻远瞩更要脚踏实地

观众：外企在面试的时候，更侧重于考察毕业生的什么素质？

成长青：外企面试是一些非常结构性的东西，它有好几步，在渣打银行应届生第一步是网申，然后有个网上的测试，关于 EQ、IQ；通过的话会有电话测试，最后是面试。面试是一对一，可能在一个小组，比方说有四个人的情况下给一个题目，根据题目进行讨论。

应届毕业生不会要求有很多的工作经验，而是看你解决问题的能力，会给你一种假设，或提个问题，看你反应和回答问题的速度。问题不一定有对与错的答案，更多的看你思维逻辑是否严

谨、你的学习能力、情商方面，这些是比较重要的。建议是你尽量多的参加一些面试，你会感觉到不同公司面试的流程不太一样，也是很好的学习机会。

不管你去 IT 公司、银行、咨询公司、制造面试，应该花一到两天时间把这个行业的价值链做基本的了解。银行很简单，银行分三大块，零售、企业、商业银行，三大块的盈利模式不一样。但是银行总体来讲，一个利差，存款和贷款业务；另一个跟存款、贷款没关系，简单的例子，你付一笔钱给爸妈，要交转帐费用。

建议你们每次面试之前要学习，面试的时候受打击是好事，使你的承受能力大大提高。你们一定要尽量多面试，要到处去投简历，尽量找到一些面试的机会。

主持人：有一位观众也提了关于面试的问题，他说面试中我最担心自我介绍，尤其是英语的，因为我说英语比较慢，感觉三分钟都说不出多少东西来，而且只说简历的话不太好，所以英文的自我介绍应该侧重于哪个方面？

成长青：我们刚来北京工作的时候用普通话表达很困难，这个东西是不断重复，不断排练，对着镜子看有条件可以录像，你自己是怎么表现的。

第一印象非常重要，你不管是找工作还是谈朋友。第一，要练习；第二，自我介绍的时候把基本内容讲清楚，我叫什么名字、我学什么的。然后你再把几个最常用的问题回答一下，我高考英文口试，就把为什么学英文，当时的那些“四个现代化”的句子背下来，当你背 100 遍的时候就不紧张了。

每个人都有优缺点，没有什么可怕的，只是对着镜子多练习

练习，然后把基本信息告诉别人。

主持人：除了最基本的信息，大家常问到的和比较关注的信息是哪些方面的？

成长青：首先是你想找什么样的工作？职业是你的坐标，内向外向，户内户外。

主持人：能不能用一句话的原则来提醒面试外企的大学生？

成长青：我觉得有好几句话，第一句，做一个快乐的人，不要勉强自己。第二句话，看好自己的坐标。第三句话，既要高瞻远瞩更要脚踏实地，尤其是刚毕业的人一定要脚踏实地。

学会处理树和森林的关系

主持人：如果我们幸运地得到了外企的工作，我们怎样快速地融入外企的文化？

成长青：对未来的工作要有现实的期待，在毕业之前有很多想象、期望，可工作都是非常现实的。第一你要按时上班，不一定按时下班；第二，在一个新的环境下，在一个团队里，有义务配合大家的工作，这跟在学校不一样。第三，应该对自己的职业有一个安排。走的远、走的好的人都是心态平稳的人。

主持人：有些学生刚进来的时候找不着北，心理上压力大，有什么好方法可以让他们快速地融入外企的团队？

成长青：首先，要认真地把本职工作做好，澄清任务，不清楚就问，这样执行起来会很顺畅。

第二，是做好团队工作，把周围的人团结起来。在有精力的情况下照顾别人，大家累了你要找吃饭的地方，帮忙订位子。树和森林的关系要处理好，树是在森林里成长起来的，要处理好这个关系。

还有一个沟通的问题。一，要及时跟老板沟通，不要觉得自己很聪明。一定要有机智，老板永远很忙，在吃饭的时候跟他聊一聊，跟老板说这个合适吗。二，老板有的脾气特别差，对你特别坏，但是你观察他对所有人都那么坏，那就好。三，情商很重要，你发现他对所有人都这样的时候，要提醒他。

第三，处理好人际关系，东方的文化是什么？和平相处。不要有矛盾以后就不说话了。我曾经有两个同事，以前是很好的同事，但是后来他们不讲话，我说今天请你们吃饭，把他们俩叫到一起，吃个饭就解决了。我们都是普通人，所以在职场上的时候一定要处理好人际关系。

你想走的远，一定要有自己的空间。在下班的时候要有自己的爱好，不管爱好音乐、艺术、考古，还是去汶川做什么东西，因为你在接触社会，你比别人做的多。我准时睡觉、准时起来，把一些不好的习惯改掉。

一定要住的离单位远一点

主持人：您说一定要住的离单位远一点，但像北京堵车，我

们住的近一点可以节省时间效率更高。您觉得可以住的远一点是什么原因？

成长青：如果你住一两年的话，住近点没关系，如果时间长的话，每个人都需要一个空间。比如说这个餐馆我上下班都在这吃饭，大家要形成自己的社交圈子，这个圈子能够让大家一起互相勉励一起往前走。这个空间是在心理上，地理上还是有一个空间比较好。

观众：您觉得员工是把自己工作做到最好其他的细节由团队完成，还是应该抽出一部分精力跟团队合作共同做大的项目，如何处理整个关系？

成长青：大家看美国的航天飞机，有 10 万多个部件，很多构建。下面有机械的、材料的，跟银行也一样，你从下面往上面走，每个行业有它基本的特定流程，这个流程是从风险各个角度基本存在的，细节是存在的。

你要搞清楚你自己的流程，然后学习你上下游交流，跟老板说，上下游怎么优化，下次一个项目来了，需要三个部门你可以帮着协调一下。如果只一个东西，可能你的机会就没有那么大。你从小单元、中单元到大单元这么一个过程。我们在尽量把工作的流程和一些烦琐的程序简化，从企业来讲最大的工作之一是让工作更加有趣，实际上很难做到。我举个例子，如果你在装配车间，你天天做那个事情，最后你就疯了。

你在这个行业要把这个工作做好，到一定时期的时候你可以跳出来，但是你要脚踏实地的，起码花一点时间把自己的工作搞清楚。有时候要做一些约束。

观众：我们中国的大学生和国外大学生之间的区别、差距，他们的缺点在什么地方？他们最有价值的东西在什么地方？

成长青：我自己团队里边有很多外国员工，中国的大学生比较投入做他现有的工作，这个没什么不好，但是我觉得看问题的宽度比外国的同事弱，因为他太集中眼前的事情，外籍员工更多比较平衡的考虑问题，看问题比较广，情绪上比较平和。

国内的同事就会非常敬业的去做眼前这个东西，所以我想可能这还是你的阅历和视野的问题，如果你阅历很广泛的时候，你可以把一个事情放在更大的空间里面。其实中国和外国没有很大的区别，如果你去国外的话，你地理上的空间会比较广。我觉得考虑问题的空间上不太一样。

文化方面我想，外国同事更加强调平等，中国同事更加强调服从、纪律，我觉得各有利弊，在团队里面我们要有规章制度，我觉得没有很大的区别。

年轻的时候多出去走走

主持人：如今本土化成为许多外企的口号，也是他们做事的原则和目标，刚毕业的学生在本土化和外企之间如何调整自己？

成长青：本土化是一个趋势，欧美本土化会快一些，相对来讲日韩公司会慢一些，相对来讲欧美公司的高层是华人，但是在日韩公司看不到，这个有一个过程，母公司和当地公司对员工的信任问题。

我期待在不远的将来，不仅仅是中国的一把手是中国人我希望在全球的企业都有华人，从这点来讲我们远远落后于印度，原因两个，我们的文化大革命，从 40 岁到 50 岁这个阶段的人很多人没上过大学。跨国公司你到哪里去不能带翻译，印度早期的教育是双赢，所以印度英文讲得很好。

第二个是海外的经历，你实际上除了语言之外还有阅历看问题的东西要有海外的背景，你现在是 40、50 岁的人在大公司做一把手，三分之二的时间在海外，我认为只有驾驭中国文化的中国人，他不是一个全球的领袖，他勉强做中国领袖不错了，因为他还要跟外国人沟通。

我举个例子，我曾经跟总部高层一起吃饭，有时候先讲讲橄榄球，然后再讲讲篮球，我根本插不上嘴，董事会开会的时候一小部分时间谈睡觉的问题，在那个文化上，大家关心的是日常的东西，不能老是在打架，先要过渡一下喝酒、聊天，但是中国人在这样的情况下，你语言要非常自如，别说讲英文，讲中文都很辛苦，加上你的知识面，地理的、政治的，这个挑战非常大。

我鼓励大家在年轻的时候赶快出去，这个时候你看不一样，你去一下欧洲、北美、非洲、印度，你这个时候会发现这个世界很小，据点也很小。所以最后回到中国一个部门经理，会觉得在北方这个地方回到了你的家里一样，是很小的事情。我现在回湖南长沙是很简单的事情，当你有一段经历再回去的时候，你就会觉得很容易。

起码我们大型国企有 10%的人在这儿服务，这样的话你的文化可以驾驭，我们再回到本土化的问题，我们国家的企业有老外当一把手，某个银行行长，大企业。反过来我们中国人可不可能

将来成为壳牌，或者是花旗银行或渣打银行的一把手，这是一个问题。

然后我们回到北京、上海，因为你们刚在找工作，不存在本土化的问题，90%都是本土只是到了高层的时候存在的问题，本土化这个事情比较细，这个时候牵涉到本土化先是从老外到华人，到当地的大陆人，但是应该朝这方面努力，反过来我们自己要达到基本的标准。

我刚才讲，集团的 CEO 就几分钟跟你在汽车上讲，最近银行发生什么问题，商务上发生什么问题，地产的泡沫怎么办？你要很简单的回答这个问题。你必须这样去要求自己，从很小的职位就很坚实的这样去做，所以回到这个问题是很坚实的东西，脚踏实地很重要。

主持人：一个朋友说，外企最吸引大学生的地方是培训，在这个培训中最应该学会的是什么？这个培训对他的最大价值是什么？

成长青：像渣打银行，一年有两次培训，这是巨大的投资，一年 12 个月，两周培训就是 1/22。就是 1/22 的时间你不在岗位上，银行有很大的投入，你的工作别人在做，同时请老师给你培训，我想培训带来很多东西。首先我们每个人给自己做一个诊断，我需要什么东西，加强这方面的知识，调整自己。

第二个在离开岗位上课的时候，要思考一些问题。不受到日常干扰思考一些问题。第三个通过上课的时候做简单的功课，因为上课可能来自全球各地的人，这样的话大家可以互动，你们那个国家发生什么你们怎么操作我们怎么操作，这个东西是很好的

机会，都应该去，对自己的锻炼很大。

主持人：一个观众朋友的问题，他说对于刚毕业的大学生来说，在执行力、创造力、领导力这三者之间外企更看重哪个？

成长青：执行力、创造力、领导力这三个都比较重要，渣打银行的5个价值，一个叫国际化、创造、信念。我们强调“面对现实”，客户出现问题我面对，公司出现问题我面对，国际化是我们比较少谈到的五个价值之一，非常鼓励大家去不同的地方体验、生活、工作。

我们去的很多地方没有先例，非洲、中东。当出现问题的时候，你要解决一些以前没有碰到的问题。