

中版集团数字传媒有限公司出版

谨防 职场虚热症

石地 著



中国出版集团公司
China Publishing Group Corp.



中版集团数字传媒有限公司
China Publishing Group Digital Media Co., Ltd.

谨防职场虚热症

石地 著

中国出版集团

中版集团数字传媒有限公司

谨防职场虚热症

石地 著

内容提要：

大学毕业生求职，首先就是要通过向用人单位呈送求职简历来介绍和推销自己。求职简历是用人单位了解毕业生有关情况的重要途径和方式。因此，求职简历写得是否“抓人”，对毕业生求职的成功与否起着十分关键的作用。本书通过现场实例，讲述求职、简历、面试、薪酬、为人、处事等多方面原则与范本，为全面认知职场，顺利进入职场，全流程解析手册。

ISBN 978-7-89900-570-5

出版时间：2016年4月

总策划：祁兰柱

责任编辑：余红

封面设计：刘艳红

出版发行：中版集团数字传媒有限公司

地址：北京市东城区朝阳门内甲55号中国出版集团公司大楼一层北侧

邮编：100010

Website: www.dajianet.com

E-mail: shuzichuanmeiapp@cnpubg.com

电话：010-58110486

传真：010-58110456

版次：2016年4月第1版

字数：72,176

定价：2元

ISBN 978-7-89900-570-5



目 录

第一章 怎样与用人单位签订劳动合同

个人求职简历怎样写才“抓人”

毕业生在面试中如何谈薪酬

你看你看老外们的脸

长得丑就不能工作吗？

人在职场受点委屈算不了什么

职场低调做人高调做事

第二章 嫁了有钱人却遭遇职场迷茫

女大学生毕业读书？嫁人？

张副总的周末生活

告别我的职场“寄居蟹”生活

体验给人生钱的职业

“跳槽大王”

跳槽，一不小心掉进了陷阱

三招战胜实力相当的对手

如何与办公室里的王公贵族相处？

我是这样成功赢取在麦当劳的面试

狡兔一定三窟？

“办公室动物”的退休情结

职场新鲜人多走一步也会错？

第三章 一名前网络公司员工的“历险记”

跳槽季节读别人的跳槽故事

当你被炒鱿鱼时……

当心这样的老板

同事过于热情，你无奈吗？

主考官：我会把繁历丢一边

初涉职场我们不懂规矩

自欺欺人的大学生“实践秀”

给未来一个长远投资

如何巧对“卖老”的同事

他们为什么要毁约？

女大学生当家教却入色狼窝

五名大学生和“Spring”的故事

第四章 还乙肝大学生一个就业的春天

职场寓言三则

记毕业生活

我与领导拍桌对骂

求职的一天

上网求职方便又无奈

应聘奇遇

求职之路老爸助我往前冲！

黄头发也有错吗？

体验北京职场十大“虚热”

第一章 怎样与用人单位签订劳动合同

眼下，校园招聘正在如火如荼地展开，一些应届大学毕业生将与用人单位签订劳动合同。怎样签订劳动合同才能保障自己作为劳动者的合法权益，是一些应届大学毕业生最关心的问题。依据我个人的经验，有以下几点是毕业生在与用人单位签订劳动合同时应该注意的：

一、签订劳动合同应当合法

依法签订劳动合同是劳动合同产生法律约束力的前提，但是如果签订的劳动合同不合法，那么求职者的权益保护就会遇到困难。因此，求职者一定要先确认自己签订的劳动合同是否具备产生法律约束力的条件，包括：用人单位这一劳动合同主体须符合法定条件，用人单位应当依法成立，能够依法支付工资、缴纳社会保险费、提供劳动保护条件，并能够承担相应的民事责任。双方签订的劳动合同内容（权利与义务）必须符合法律、法规和劳动政策，不得从事非法工作。此外，签订劳动合同的程序、形式必须合法，如经协商一致采用书面形式等。

二、一年合同试用期不能超 60 天

刚刚进入一个用人单位，一般都会有一定的试用期。《北京市劳动合同规定》对试用期的长短进行了明确规定：“劳动合同期限在 6 个月以内的，试用期不得超过 15 日；劳动合同期限在 6 个月以上 1 年以内的，试用期不得超过 30 日；劳动合同期限在 1 年以上 2 年以内的，试用期不得超过 60 日；劳动合同期限在 2 年以上的，试用期不得超过 6 个月。”需要注意的是，试用期包括在劳动合同期限内。

三、工作内容劳动条件应细化

岗位工种外延大或比较广，说明在履行劳动合同期间，当事人从事的岗位工种变化范围大。求职者可以要求用人单位对岗位工种适度细化。

对于试用期、培训、保守商业秘密、补充保险和福利待遇等求职者希望在劳动合同中体现的内容，当事人可提出在劳动合同中写明。

四、掌握必要的相关知识

劳动部门提醒，求职者在签订劳动合同之前，最好应该认真学习和了解一些劳动法律和法规方面的知识。例如，合同双方当事人的权利义务，劳动合同的订立、履行、变更、终止和解除，法律责任等规定，这样求职者才有可能争取一些对自己有利的权利和义务，或者一旦日后用人单位违反合同规定，求职者就可以利用法律武器来维护自己的权益。

掌握用人单位违反哪些有关规定，或用人单位应承担什么样的责任，有利于求职者在日后可能出现的纠纷中争取主动权。比如，劳动合同的试用期超过以上规定期限的，当事人可以要求变更相应的劳动合同期限；或者要求用人单位对超过的期限，按照非试用期工资标准支付工资。按照规定，劳动合同只约定试用期，未约定劳动合同期限，当事人要求约定期限的，用人单位应当与当事人协商。双方意见不一致的，则应按劳动合同期限与试用期对应相关的规定确定劳动合同期限。

五、及时签订劳动合同

特别要强调的是，劳动合同应在求职者上岗、试用前与用人单位签订，而不是试用合格后。用人单位与劳动者存在劳动关系未订立劳动合同，劳动者要求签订劳动合同的，用人单位不得解除劳动关系，并应当与劳动者签订劳动合同。

六、掌握相关细节

签订劳动合同前，仔细阅读关于相关岗位的工作说明书、岗位责任制、劳动纪律、工资支付规定、绩效考核制度、劳动合同管理细则和有关规章制度，不论这些文件是否被用人单位作为劳动合同的附件。因为，这些文件中会涉及求职者多方面的权益，求职者应当遵守规定是其法定义务。这些文件作为劳动合同附件时，与劳动合同具有同样的法律约束力。

另外需要注意的是，当劳动合同涉及数字时，应当使用大写汉字。劳动合同至少一式两份，双方各执一份，求职者应妥善保管。用人单位事先起草了劳动合同文本，要求求职者签字时，求职者一定要慎重，对文本仔细推敲，发现条款表述不清、概念模糊的，及时要求用人单位进行说明修订。

为稳妥起见，求职者在签订劳动合同前，也可以向劳动事务咨询事务所或有关法律事务所进行咨询，以利于提高劳动合同的保险系数。

个人求职简历怎样写才“抓人”

大学毕业生求职，首先就是要通过向用人单位呈送求职简历来介绍和推销自己。求职简历是用人单位了解毕业生有关情况的重要途径和方式。因此，求职简历写得是否“抓人”，对毕业生求职的成功与否起着十分关键的作用。那么，怎样才能将求职简历写得更加“抓人”呢？

要善于写出那些能表现自己人格、品质魅力的经历是否具有特殊的经历、优秀的人格品质以及良好的性格，已经成为当今许多用人单位在录用人员时要考虑的一项重要条件和内容。毕业生如能在这方面进行挖掘，做些文章，无疑是会给自己的“双选”或应聘增添一些优势的。

有位毕业生曾这样介绍自己的经历，颇得用人单位欣赏并最终录用了他：“我来自贫困山区的贫困家庭，恶劣的环境和艰苦的生活磨练了自己吃苦耐劳、顽强不屈的品质，只要能读书，再大的苦本人都能吃。考上大专以后，我格外地珍惜这难得的读书机会，学习一直都很用功，所以基础比较扎实，成绩优秀。现在我即将毕业走向社会，只要能给我一份工作，我一定会加倍珍惜，再苦再累的活儿我都能干，难道还有比贫困山区更苦更累的活儿吗？”

要写出自己对一些相关问题的看法和态度现在的用人单位在录用员工时，已不是单单看他会不会干活，而且还要看他有没有思想，有没有头脑，有没有眼光，能不能为本单位的继续发展出点子、想办法。因此，毕业生在写求职简历时，如果能够自然地写出自己对一些与自己相关问题的认识 and 看法，也可以让用人单位对自己认识事物的能力和水平有所了解。

有一位毕业生是这样介绍自己的学习情况的：“在学习中，有不少同学都认为《电工基础》这门课难学，所以不想学。而我则认为，正因为它难学，学通学透它的人少，社会就比较缺乏这方面的人才，反过来，拥有这门知识和技术的人就业的空间就更大。所以我是认认真真努力学好这门课，这门课的成绩也就特别优秀……”

用人单位在看完这样的求职简历后，自然会觉得这是一位有思想、有眼光、有主见、不随波逐流的人。这样的人，在录用时，就会被优先考虑。

要学会进行横向比较俗话说：“不怕不识货，就怕货比货。”因此，那些成绩特别优异和出众的毕业生，在写求职简历时，就要善于突出和反映出自己的优势，把自己的成绩放在年级或专业的排位上来进行比较，这样才更能显示和表现出你不同寻常的优势和出类拔萃的成绩。如只写“成绩优异”就不如写“自己的成绩排在年级或专业的前几名”这样更具体更有分量。

要善于用事实说话现在有不少毕业生在写求职简历时，大多存在着一种毛病，就是写得比较空泛笼统。如“要求上进、严守纪律、成绩优秀”等等，如此这般，而无具体事例，谁都可以这样写，由你怎么吹，都很难令用人单位信服。因此，在写求职简历时，要善于让事实说话，用充分的事实来征服用人单位，来取信于用人单位。

如“严守纪律”不如写成“连续四年从未被扣过操行分，每学期都荣获守纪奖”；“成绩优异”不如写成“大学四年中专业所有科目的成绩都在 90 分以上”或“每学期都获得‘三好生’”、“某次被评为区级优秀学生”等；“写作能力强”不如写先后在哪些报刊上发表了多少篇文章；

“有演讲特长”不如写成“在参加学校举行的各种演讲比赛中，每次都获得二等以上的奖励”或“某次代表学校参加市区演讲赛分别获得某等奖”；“组织管理能力强”不如写担任了哪些职务，取得了哪些成绩来得更具体、更令人信服。

要写出自己的特长用人单位都希望被录用者一专多能，或具有某种显著的特长，所以，毕业生在写求职简历时，一定要把自己最显著的特长写进去，这样可以使自己在应聘时多一些优势，也增加被录用的机会。

当然，要想使自己的求职简历写得“抓人”，首先还是要学得好，做得好，否则，吹得再好听，但没有实际技能，倒霉的还是自己。

毕业生在面试中如何谈薪酬

薪酬问题是面试中一个十分重要和敏感的问题，也是面试双方必然会谈及的一个问题。受中国传统观念的影响，过去人们在谈及这个问题时都有些欲说还休，羞于启齿。随着人才和劳动力交流的日益市场化和普遍化，人们能够越来越坦然和直截了当地谈论薪酬问题了。

从本质上说，讨论薪酬是人才供求双方的讨价还价，但与商品买卖过程中赤裸裸的讨价还价有所不同。特别是对求职者来说，如何把握分寸和技巧，对求职的成功与否有着非常大的影响。

由于薪酬直接关系到求职者的切身利益，因此，他们对此自然特别关心。但是，在面试过程中，把握讨论薪酬的时机非常重要。在这个方面，求职者要特别注意：

首先，不要开门见山地讨论薪酬。尽管面试双方都不会讳言薪酬问题，但是求职者一开始就直奔这个话题，容易给人过于斤斤计较金钱的印象，使面试者对你的第一印象大打折扣。

其次，最好让面试者先谈及这个问题。按照一般的招聘程序，面试者在对求职者的能力、个性、工作态度等有了一个初步印象之后，会主动向求职者介绍公司的薪酬福利待遇情况或问求职者“你的期望工资是多少”。这时，求职者可以很自然地将自己的要求提出来。

另外，求职者在提出薪酬要求时，要尽量做到“有的放矢”。因为，开出的薪酬太低，可能会被人怀疑为能力不足；开出的薪酬太高，则可能失去竞争的机会。

根据笔者的体会，求职者可能依照以下几个参照以确定自己的“心理价位”：

1.个人的能力、学历、资历等。不少招聘单位在确定薪酬政策时一般都会留有一定的余地，以便根据求职者的不同情况而灵活掌握。实际上，薪酬的“高”与“低”都是相对的，对招聘单位来说，关键是要“人”有所值。

2.市场水平。虽然目前许多单位在招聘时都没有“明码标价”，但是它们在制定薪酬政策时的一个重要依据就是行业和市场的薪酬水平。求职者可以通过一些渠道了解大致的市场情况，目前在招聘类报刊上、人才和劳动力市场等都会有定期或不定期的报道分析，当然亲朋好友也是很不错的信息收集渠道。

3.求职者目前收入水平。从目前工作的单位跳槽到新的单位，求职者总希望拿到比以前多的薪酬，这也是人之常情。因此，求职者可能根据目前的收入水平确定相应的“心理价位”的底线。如果求职者对应聘的工作非常在乎，那么，在讨论薪酬的时候就需要有一定的灵活性。因为，即使你开出的薪酬条件超出了面试者的预算，但他们如果你的能力感到满意，他们可能会问你：“你的薪酬要求我们现在暂时无法满足，我们给你××××，你是否接受。”如果你表示接受，你也许马上就能得到这份工作。

还要特别注意的是——

认真对照：根据你自己的人际网络确定自己市值几何，将你的要求详细列出来，如薪酬、保险、职衔、休假等；只说范围：譬如说，要求薪水在 3000~5000 元之间，瞄准中位数；

战略考虑：如果第一次面试未能获取所需，在面试之后提出将来加薪的要求。弄清楚最理想的情形是什么，能够接受的条件是什么。要求你想要的东西，但在次重要的问题上做好让步的准备；

积极主动：一开始就把所有要点拿上桌面，记住你和雇主都企图从这次谈判中获得满意的结果；

从容镇定：为自己争取详加考虑的时间，向人显示你的兴趣，告诉对方你会在一天时间给出答复；

薪资条款：协商清楚所有聘请的条款——基本责任、薪水以及各项备注。

你看你看老外们的脸

外国人已经越来越深地融入了上海的职场，与外国人共事不再是新鲜事。然而，老外融入中国的职场会出现多种文化的碰撞，美国人热情、德国人严谨、法国人浪漫……

我们邀请 HR 经理们和一些企业经营管理者，一起来探讨公司内如何进行跨文化的交流与合作问题。

把他父亲去世的消息告诉每个员工

阿岚是某公司的人力资源部经理，我的新任老板是比利时人，才上任没多久，就和我发生了摩擦。起因是一个员工的父亲去世。该员工原是公司在厦门的销售人员，刚被调到上海做销售。得知父亲病重的消息后，他向老板请假，要回家探望父亲。为了表示对员工的体贴和关照，老板不但准了他的假，还特地允诺回厦门的机票给予报销。公司规定，员工报销机票必须要经过人力资源部经理批准。出于对那个员工特殊情况的考虑，阿岚答应了。

员工回到厦门后不久，父亲就过世了。他又向老板请假，把丧假和年休假并在一起用，以料理父亲的后事。比利时老板也答应了。为了体现他的 nice，他更是再次找到阿岚，要求批准报销该员工的返程机票以及他父亲办丧事的费用。阿岚很配合地点头了。谁知道，比利时老板还有额外的要求。他让阿岚给所有中国区的员工发信，告诉他们那个员工父亲过世的消息，并把他批准员工休假、报销来回机票、丧葬费等“事迹”一并告诉大家。

对此，阿岚理解为：告诉相关部门、相关人员该员工因事暂时离开，以及有关工作交接、协调的事宜。斟酌再三，我没有完全按比利时老板的意思行事。而是发信告诉主要部门的负责人，以及销售部门的人员该员工因为个人原因休假，他的工作暂时由谁接替，他什么时候回来工作。

信发出去的第二天，比利时老板就气冲冲地找到阿岚，质问我为什么没按他的意思写信，“我让你把他父亲去世的事，以及我对这件事的处理通过内部邮件告诉所有人，你为什么不听？”说完气冲冲地走了。阿岚愣了，我实在没料到比利时老板会对这事如此光火。

阿岚左想右想，想不通这件事我哪里做得不对。员工的父亲过世，本身就不是好消息，为什么要告诉所有人？员工父亲过世是员工的家事，我有什么权利通知公司所有的人？员工的私事，为什么要以公示的形式通知所有的人？阿岚一肚子的问号。可是，事后，备感委屈的阿岚还不得不对比利时老板 say sorry。

点评：

阿岚没料到，这外国人和中国人一样，也是新官上任“三把火”。比利时老板“初来乍到”，自然要把他对员工的体贴、关怀好好宣传一番。只是他不知道这把“火”烧过了头，烧错了地方，不该拿员工父亲过世来做文章。外国人和中国人对死亡的理解很不一样，也不像中国人那样忌讳提到死亡。所以，阿岚无法理解，比利时老板为何要我把员工父亲过世的消息告诉所有员工。而我的老板也无法体会阿岚违背他的良苦用心。

我的能力就是比你强

小勤刚进入一家荷兰企业任人力资源部主管。我的顶头上司是个高傲的荷兰女人，两个人常常为工作的事争吵起来。你来我往，各不相让，一直争得面红耳赤。有一次，两人甚至争吵到半夜3点！以至于其他员工一见小勤进老板的办公室，就相视而笑，做捂耳朵状。果然，老板的办公室马上会传来两人争吵的声音。

公司所在地在齐齐哈尔，一到冬天，冷得够呛，大家都买羽绒服保暖。“小气”的荷兰老板买的是二三十元的劣质产品，保暖效果自然不好。一次，我和小勤起了争执，我指桑骂槐地借羽绒服发挥：“看看我这件衣服，就知道中国人的能力是多么有限！”听闻此言的小勤，立即反唇相讥：“那是因为你买的是便宜货，那种连中国民工都不会买的劣质产品。同样是中国人生产的，我这件就非常好，没毛病！”一下子堵住了荷兰老板的嘴。

一来二去，小勤渐渐发现，荷兰老板倒不是故意为难我，或者特别歧视中国人。而是我骨子里有一种天生的优越感与进攻性，让我不由自主地认为自己各方面都比下属强。也正因为这样，我不承认，我在中国环境下的管理并不成功；我也不愿意承认，自己其实不如本土的管理者小勤行。

点评：

荷兰人大部分都是日耳曼民族，天生自我感觉良好。早在17世纪，荷兰已经是资本主义强国，在世界各地建立殖民地。处于鼎盛时期的荷兰是海上霸主，被称为“海上马车夫”。直到“英荷战争”，被大英帝国打败，荷兰才开始衰弱。因此，荷兰人的天性中多多少少有点攻击性。在日常工作中表现出的咄咄逼人，或多或少与荷兰人的民族性和历史有点关系。

美国老板大跳劲舞

小王在一家美资公司就职，对美国人的开放、活泼，他早有耳闻。他的老板是个50岁开外的美国老头，非常幽默，平时总爱和下属打打闹闹，开开玩笑，大家都习以为常了。不过，有一次，小王着实被他这位过度活跃的老板吓了一跳。那天中午，小王和同事们照例去办公楼外的小食店吃桂林米粉。吃完后，大家心满意足地回到办公室。这时远远看到老板向他们走来，大家都做好打招呼的准备。谁知，老板径直走到小王跟前，放在背后的手，突然变出一顶牛仔帽，翻手带在头上，随即模仿西部牛仔的样子，又是“骑马”，又是“打枪”。“动作片”演完之后，紧接着一段热舞。老板扭动着他不算灵活的腰肢，火辣、奔放的“桑巴”热舞又上演了。

这边老板跳得分外起劲，这边员工看得目瞪口呆。小王看着眼前的老板，真不知道他要干吗？终于，老板停下了舞步，气喘吁吁地对小王说了句“Happy Birthday！”这时，愣在一边的员工和小王才明白，老板这是祝贺他生日。一时没反应过来的小王，只会对着老板傻笑，连“Thank you”都忘了说。机灵的同事鼓起了掌，向老板致意，这才打破了尴尬的场面。

事后，小王对老板的此举很是感动。他怎么也没想到，这么忙的老板居然还记得他的生日，连他自己都快忘了。不过，提到老板“奇特”的祝贺方式——那段“热舞”和“牛仔”表演，小王和同事们都连连摇头，感叹“吃不消，吃不消”。

点评：

老美的开放是众所周知的。当街拥抱、热吻，对周遭的人几乎视而不见，我行我素。中国人却素来以中规中矩出名，这“引人注目”的事，能不做就不做。老板对着员工扮牛仔、跳热舞，这真是超乎中国员工的想象。面对这种场面，目瞪口呆也在所难免。美国老板若是换一种方式，更加大众化，更加中庸一些，或许效果会比跳段“桑巴”来得好，对中国员工而言，也更容易接受。

他的脸是办公室的晴雨表

很多德国公司的中国员工，往往呆不了几天就跳槽，原因是德国公司的气氛太压抑。导致气氛压抑的直接原因就是“可怕”的德国老板。

赫敦咨询管理有限公司的 Phoebe，虽然年轻，但已经是位有好几年经验的人力资源经理了。大学刚毕业那会儿，我进入一家外资银行，行长就是德国人。Phoebe 有幸在 90 年代初就领略到德国人“古板”、“严谨”的工作作风。我回忆，那个时候，所有人对德国行长都怕得不得了，连香港员工也不例外。不到万不得已，谁都不会主动和行长说话，对他都是敬而远之。老板脸一沉，办公室一片死寂；老板心情好，大家统一微笑；老板的脸就是办公室的晴雨表。

对于老板的命令，员工只有服从的份，更别说商量了。Phoebe 清楚地记得，我刚到银行不久，行长的秘书休产假去了。我在毫无准备的情况下，被指派暂时接替行长秘书的工作。一次，行长让我找出“Mercedes-Benz”和“Daimler Chrysler-Benz”两个文件，他开会要用。Phoebe 听了半天，还是不知道这“Mercedes-Benz”和“Daimler Chrysler-Benz”到底是什么东西，也不知老板要的文件是关于什么的。行长没有考虑到我是顶替的，对文件不熟悉，没有任何解释和提示。Phoebe 也根本不敢问，毫无头绪地对着一大堆文件，不知从何下手。

第二天，不见文件的老板给我下了最后通牒，明天早餐会前必须把文件放在他桌上。德国行长压根不关心为什么 Phoebe 没能找到文件，而我更不敢解释。Phoebe 一度曾想请假，不去上班，避免见到德国行长。可是躲得过初一，躲不过十五，只好硬着头皮上。终于，找到了“Mercedes-Benz”和“Daimler Chrysler-Benz”这两个文件，才发现原来就是奔驰车呀！

点评：

两个小小的文件，就给 Phoebe 带来了这么大的麻烦，原因何在？大概就在这德国老板身上。严谨、敬业的工作作风，严厉、苛刻的对人态度，让员工对他敬若神明。在属下心中有如此高不可攀的地位，自然无法平等、对等地交流。本来就因为文化差异而交流不畅，再这么缺少沟通，工作起来当然就更难了。难怪连找文件都找得胆战心惊。

员工不是幼儿园小朋友

康尼曾经在法国制药公司担任人力资源部经理。法国老板对前台 Rose 小姐老是迟到颇有微词。他找到康尼，告诉我想办法“惩治”Rose 一下，让我不要再迟到。接受指令的康尼马上开始行动。

我制定了详细的有关上下班时间的规章制度。迟到 5 分钟，有什么样的处罚；迟到 10 分钟，又有怎么样的处罚；连续迟到 3 天，会有什么样的处罚；累计迟到 5 次，又会给予怎样的处罚。一条一点都非常清楚、明白、详细，康尼自己非常满意。

可是，当我把这份制度交到老板手里时，这个法国人居然连连摆手：“不行！不行！这怎么行？这是管理幼儿园小朋友的东西，对员工怎么能用这种方法管理？”

康尼对老板的反应非常奇怪，我争辩道：“既然要管迟到这事，就要一视同仁。一视同仁就需要统一的标准，需要成文的规定。否则，没有标准、制度，如何判断、管理、处罚？你的助手 Kevin 迟到可比 Rose 厉害多了。没有制度，难道我对别人迟到 5 分钟抡起大棒，对有的人迟到则视而不见？这样叫我怎么服人？”法国老板回答得非常干脆：“Kevin 你不能碰，他是我的得力助手。不能碰！”

法国老板的态度，使得有关上下班时间的规定根本无法实行。康尼的那份详细的规章也一直静静地躺在抽屉里。关于整治迟到的事，也就不了了之，没有下文。

点评：

中国人一向信奉“没有规矩，不成方圆”。没有详细的规章制度，如何对员工进行管理？不是随着年龄的增长，自觉性、纪律性就会自动增加。所以，在法国人看来是管理幼儿园小朋友的那一套规定，在中国，放在员工身上很有效。相反，以浪漫出名的法国人，则是欧洲文化与传统中自由、随意的代表者。他们不习惯条条框框的束缚，也不喜欢一视同仁。看看法国巴黎的艺术家们，看看他们那些常人难以欣赏的“出格”艺术，也不难理解康尼老板对待制度的态度。

他不愿融入中国公司的文化

上海盛业实业有限公司是沪上一家民营企业，老板吴军手下有不少日本人。吴军在日本工作、学习、生活了6年，对日本的民族特征、日本人的文化都很熟悉。但是，老板单方面的熟悉并不代表合作与沟通就毫无问题。从日本招来的一名设计师，就因为不适应而离开了公司。

吴军的日语非常流利，和日本人交流不成问题，但是他的其他员工大部分都不会日语。而且，企业所处的是中国这个大环境，他很自然地要求他的日本员工学习中文。半年后，那个日本设计师却连企业的中文名字都不会说，吴军很不满意，认为设计师没有自觉、主动地融入中国社会的意识。设计师却觉得，反正有翻译，没关系。

一次，吴军把一个工程交给日本设计师负责。偶尔，他到工地查看，却发现设计师用完全日本的一套方法管理工人，效果很差。他当场指出设计师的工作方法不当。事后，设计师心里很不舒服。当吴军再次提出要去工地时，本意是去探望，对大家的辛苦工作进行慰问，却被日本设计师理解为不放心他的工作，是去督工。日本设计师婉言拒绝老板去工地探视，认为这是对他的极度不信任，“既然把工程交给我，你就不该多管。”

最后，吴军辞退了这个与企业文化和周围环境“格格不入”的日本设计师。设计师走的时候，公司为他开了欢送会。吴军语重心长地告诫他，既然选择来到中国，就必须适应中国的文化，中国企业的风格，不能总是要求别人来迁就他。想到公司对自己的各种特别照顾，对比自己的做事方法和态度，设计师忍不住泪如泉涌。如今，这名设计师又回到了中国，在华东师大学习中文。看来，他是下决心要真正融入中国社会了。

点评：

日本人到中国打工，如果还是端着自视先进的架子，不适应中国的文化，那么他注定要失败。吴军作为老板，有过长时间的日本生活经历，他对日本文化的特质、日本人的作风都非常熟悉，所以在工作中他能体谅日本员工。体谅不等于迁就，吴军在办企业中可以吸收日本的经验，把好的东西学习应用，但不可能完全照搬日本的一套方法。日本设计师就是“敬酒不吃吃罚酒”，最终被迫离开。

视点 扫除障碍的基本技巧

1.互相了解对方的文化、历史背景，熟悉对方的风俗习惯，相互体谅。不论是中国员工还是外国员工，无论是上级还是下级，都应该主动了解对方的文化，这样才能较好地沟通和交流。相互的了解是沟通的基础。

2.要注意沟通技巧。在沟通和交流的过程中，注意沟通方式、方法，会减少摩擦。例如，老板正在气头上，你就不必当面和他争执，可以发E-mail解释等等。

3.欧洲企业非常人性化，私人时间和工作时间分得非常清楚。不论公司有什么事，哪怕是天塌下来也好，只要是在非工作时间，都不允许工作打扰员工的私人生活。假如你的老板是欧洲人，那么下班后、休息日都不要因为工作问题而找他；假如你的下属是欧洲人，那么也不要非在工作时间指派他们干什么活。否则，你会自讨没趣，碰一鼻子灰。

4.美国人同样也是公私分明，但是他们的公私分明和欧洲人完全不同。美国人绝对不会在工作时间内、在公司里，向一个同事说有关个人的事情。假如，你与美国人共事，那么收起你的好奇心，不要打探他们的私事；也不必关心他们的家人、家事，否则关心换来的是敌意。

5.德国人工作作风严谨。在工作场合，开玩笑、打打闹闹的事千万别做。老板的命令，必须服从。

6.在日本企业，压抑的工作氛围较之德国企业，有过之而无不及。你最好不要高声喧哗、放声大笑。连两个人对话的声音，都必须控制在不影响第三个人工作的范围内。

长得丑就不能工作吗？

天津女孩张静，因相貌不佳，10年内求职千次，均遭拒绝。此事曝光后，引起社会各界人士的极大关注，纷纷捐钱捐物，更有多家医疗整形机构表示愿免费帮助张静变美。当张静几经犹豫，决定接受整形手术后，更引发了一场有关道德与法律的大讨论，进而使就业歧视这一话题再次浮出水面，成为人们讨论的焦点。

就业歧视引发恶性事件天津女孩张静因为相貌不佳，求职屡遭失败，10年间被上千个单位拒之门外，无奈中求助媒体，在社会上引起轰动。

无独有偶，在湖南省益阳市组织的公务员招聘考试中，综合成绩排名第一的高才生樊四平因为身高1.595米，比标准身高差了0.005米而被淘汰出局。同出一辙，因为身高只有1.48米，品学兼优的浙江温州女生何健被西南政法大学拒之门外。

近一段时间以来，因为身体、外貌等原因，在求职、求学中遭受歧视的新闻频繁见诸报端，因为遭受歧视而导致的恶性案件更令人扼腕痛惜。

浙江大学农业与生物技术学院农学系学生周一超今年4月参加区政府公务员考试，笔试排名第三却未收到录取通知书，到区劳动局询问经办人干某后得知自己未被录取的原因是体检结果为“小三阳”，争吵中遂用水果刀将干某刺成重伤，并在激愤中将干某同办公室的张某刺死。嘉兴市中级人民法院一审判决：周一超死刑，剥夺政治权利终身。判决结束后，周一超当庭将判决书撕烂抛弃，拖着脚镣踉跄而去，给这次宣判留下了意味深长的一幕。

据悉，周一超案发生后，有乙肝病毒携带者表示，已代表中国1.2亿乙肝病毒携带者向全国人大常委会及全国人大法工委提交了建议书，要求对公务员招考中的限制规定进行违宪审查，以防止类似悲剧再次发生。

一系列事件的发生，使就业歧视问题浮出水面，在社会上引起广泛讨论。

事实上，企业、事业单位和政府部门在招聘过程中，对应聘者“严格把关”已司空见惯，这些“关口”包括年龄、性别、身高、户籍、健康和婚姻状况，甚至血型、生育状况等等。

用人单位提出的这些要求是否合理合法？是否会侵犯求职者的合法权益？社会各界说法不一。

优胜劣汰、就业歧视，还是侵权？

在北京最近举办的一次人才招聘会上，招聘会的一位组织者对就业歧视的提法不能认同。他说，就以这次招聘会为例，90%以上的用人单位都对应聘者提出了关于身体、外形等方面的限制规定。法律规定，用人单位有用人自主权，用人单位提出的条件是根据自身工作需要来决定的。优胜劣汰是市场经济的必然规律，不能算是歧视。

中法网网友、河南洛阳某律师事务所的王从智则认为，樊四平因为身高的原因在公务员考试中被淘汰，绝不仅仅是一种歧视，而是侵权，侵犯了公民就业的权利，宪法规定公民有劳动权、对国家事务的管理权。

中国人才交流协会副会长、北京人才交流协会会长、北京市人才服务中心主任韩光耀在第二届中国人力资源发展高峰会上指出，“周一超案件”是疾病歧视诱发的癌变。并不是招聘的时候一概不能设立硬性条件，只是这些条件应该严格限制在实际职业资格的要求之内。就业歧视极大地浪费了宝贵的人才资源，也违背了市场的供求规律和竞争规律，对社会造成了严重的危害。韩光耀认为这已经超出了单位用人自主权的范围，涉及到社会公正的问题了。

据悉，在成熟的市场经济国家，就业歧视是被法律明令禁止的。如美国1967年颁布的《雇佣年龄歧视法》，就把歧视40—65岁的雇员或求职者算作违法行为；1973年颁布的《职业恢复法》则对包括艾滋病在内的疾病患者和残疾人实施保护，拒绝雇佣HIV阳性的人被视为违法。立法能否解决问题中国社科院《2002—2003中国社会形势分析与预测》显示：2001至2005年，每年城镇需要安排的就业人数将达到2300万人左右。严峻的就业形势使得健康有序的就业市场成为一种更为迫切的需要。

人民网网友李旭红从经济学的角度分析认为，歧视是一种妨碍效率与社会公平的主观偏见，这种公然的歧视将会增加社会交易成本，降低社会总体福利水平。社会学理论则认为，对某些人群就业上的歧视会增加贫穷、犯罪、高税收、城市病态等一系列社会问题。

韩光耀认为，就业歧视现象更多情况下产生于用人单位的观念和用人单位的偏见，从根本上说是由于缺乏公平就业的法律保障。他呼吁有关部门应该尽快研究制定公平就业的相关法律法规，使得求职、用人有法可依，依法保护公平就业、公平竞争，保护公民就业的权利。

据悉，有关部门已经开始着手进行法规草案的研究工作，该法规对于特殊群体，如妇女、残疾人的就业权利将给予保护。

劳动争议网程向阳则认为，从积极的一面考虑，法规出台以后，对于推动公平、公正、平等就业会起到一定的推动作用。但是，希望借助法律的力量从根本上解决问题，前景却并不乐观。因为，法律条款并不是万能的。比如，美丑、高矮这些生理特征根本无法界定，因此很难立法，被歧视的个人也很难举证。

人在职场受点委屈算不了什么

其实，只要心里有目标，又热爱你的工作，又有什么不能承受的呢

1991年12月26日，那是我第一天到报社上班的日子。我记得很清楚，刚刚走进办公室的时候，虽然有心理准备，我还是被报社的简陋吓了一跳。

报社刚创办不久，一共就两间房。一间二十平方米的办公室，还堆满了很多旧报纸，另一间是机房，摆着几台苹果机和PC/XT机。

办公室里一直摆着一张行军床，我在这个床上睡了两年，而且其中有三个月是和另一位同事挤在一起。虽然条件很差，但我没觉得有什么，毕竟比我们在大学里八个人挤一间宿舍好多了。在学校里一直就喜欢办报的我，非常喜欢这份工作，当你把新出的版面拿在手上的时候，油墨的香味真是沁人心脾。每一个铅字都仿佛在跳跃，在和你交谈，欢笑。

但不愉快的事情也时有发生。报社老总是一个脾气倔强的工作狂，经常很晚才回家，而且对我们这帮新人要求非常严，他挂在嘴上的就是两个字：压力。他觉得只有压力才能让我们成长，当时我们真的很不服气。

有一天晚上，我改完了所有的稿件，开始阅读今天的读者来信。报纸当时发行量期期都在上升，读者来信也越来越多。看读者来信是一件很愉快的事，他们在信里表达了对报纸的期望、喜欢、不满，让你感觉到工作的快感，你的工作有人在欣赏，并且有反馈，这就是对一个编辑最大的奖励了。

很多读者在信里提出了各种各样的问题，老总也要求我们尽量做到来信必复。桌子上大概有五六十封来信，我开始一封一封地给他们写回信，同时用电炉煮了两个鸡蛋作夜宵。大约写到半夜一点钟，才把所有的信回复完，封好信封，鸡蛋也没吃，带着疲倦和兴奋，我直接就躺在报纸堆上睡着了。

第二天早上，我突然听到一阵声响，忙睁开眼睛，看见老总脸色铁青地站在我身边，旁边煮鸡蛋的小锅已经被他踢翻了！

“都几点了！你还在睡觉！还在办公室里用电炉，太不像话了！”

我有点紧张，但也很委屈，昨晚我可是加班到深夜，在回读者来信啊。我申辩了几句，但老总根本不听，狠狠地说了我一顿。

这是我在报社经历的第一件事，印象很深。后来，我还和老总发生过很多次争执，但那段时间，仍然是我职业生涯中最美好的一段时间，报社的所有员工都齐心协力，渡过了困难的时期。

当时报社还没有专门的库房，很多报纸都推放在办公室，编辑加班加点也是常事，夏天有时太晚了就把两张办公桌拼在一起，抓几张报纸盖在身上就是一宿。

1994，报社第一次出彩报。那时候印一张彩报工艺十分复杂，不像现在这样有分色系统。编辑部主任从组稿、编辑、排版到最后印刷，一连三天没有离开岗位，三天三夜几乎没怎么睡觉，最糟糕的是洗漱用品也没带，报纸出来以后倒在床上就睡着了。

现在的大学生条件比我们那时好很多，但学生们的要求高了，艰苦奋斗也不怎么提了。老板一骂，就觉得自己受了天大的委屈，转身就想走人。其实，只要心里有目标，又热爱你的工作，又有什么不能承受的呢。

职场低调做人高调做事

玲玲：职场青睐综合型人才，知识丰富的“杂家”越来越吃香。

茹逸：但有的“杂家”只做自己分内工作，并将分内分外用明确的界线划得很清楚，多做一点就要图报酬，这最令人反感。

魏震：很多时候，分外的工作对于员工来说是一种考验，能够把它作好，也是能力的体现。

玲玲：胡姐总是宣称自己是“杂家”，是不是涉及的工作面很广啊？

茹逸：算是吧！只要上司发令，我就会行动。有时还没事找事做，哪怕不是分内的工作。其实接触不同岗位的工作，能力会长进不少。我把自己定义为“招之则来，挥之则去”的人。有一次，我们办公室的一位“网盲”要发 E-mail 传资料，我马上冲上前，将登陆网站、申请邮箱、发邮件、收邮件等一系列“流程”细细讲给他听。

魏震：你做完后，肯定会得意地笑！那个“网盲”对你的崇拜之情肯定油然而生。

玲玲：肯定还在办公室留下了热情洋溢的美名。

不宜“多嘴”

玲玲：我平时话很多，想控制也难，真不知道该怎么办。

茹逸：现代职场，话多也不见得是什么坏事，但必须注意做到该说就说，不该说的，打死都不能说。

魏震：“长舌妇”和“闷葫芦”都是职场中很没有魅力的人。我们公司不允许职员捕风捉影、张家长李家短，这样容易造成员工关系紧张，十分不利于公司发展。

茹逸：说话要力争“吐一字顶千斤”，这样才能让同事信赖。我有个同学在深圳工商银行工作，上岗前，公司专门对新员工进行了关于说话的培训。培养他们在面对形形色色的对手时，保持清醒的头脑，时刻认清自己的身份与职责。该说就说，不该说就闭嘴。

玲玲：这里面肯定有很多玄机。

魏震：话说回来，现代职场中，有眼光，有见识，敢于表现自己能力的员工，是很受上司赏识的。一个公司就是个小集体，需要大家互相交流，每个上司都不想要一个只会埋头苦做，不发表意见的“机器人”。有思想就要尽情释放，该交流时就畅所欲言。

上司“为上”

玲玲：许多事堆在一起时，我就不知道先从何做起。

茹逸：初入职场的年轻人都容易遇到类似的麻烦。记得我刚上班那阵子，什么人情世故都不懂，谁叫我做事我都立即干。几个月后，有人偷偷告诉我，老总对我有意见了：做事不够麻利，拖拖拉拉。你说我有多冤？

玲玲：我理解你当时的处境，真是够冤！

茹逸：自那以后，我一改往日的“原则”，将上司吩咐的重要的工作“插队”在其它工作之前完成，长此以往，我就赢得了上司的称赞。

魏震：一般应这样：先做上司交代的工作，不管你有多忙，其它事务要暂放一放。

茹逸：其实，无论你做什么，都是为公司服务的。先帮上司处理工作确是上乘之选，使你更受欢迎。

魏震：总之，要想在职场成为“魅力白领”，就得处处低调做人，高标准做事。

第二章 嫁了有钱人却遭遇职场迷茫

少奶奶曾是女强人

嫁了人的 Grace 手段强硬，虽然现在是全职家庭主妇，但我最著名的业绩是成功地把花心的男朋友驯服成顾家、体贴老婆的优秀丈夫。无论朋友们如何向我套瓷，我始终一笑带过，“吃吧，多吃点，再来点 cheesecake”，就这样 Grace 把自己精心做的小西点堵住了朋友们的嘴，不肯透露一点攻略秘笈。在别人眼里，Grace 已经幸福得什么似的了。老公虽然长相平平，但家底厚，刚一结婚，婆家便大手一挥，送出辆车。按理说 Grace 在家做少奶奶一点问题都没有。可 Grace 依旧整天在家抱怨：我不要做家庭主妇！

在嫁人前，Grace 的职场生涯，也颇有点说头。我是某杂志社的广告部经理。虽说我是名牌大学新闻系毕业，被分配去做广告毕竟不是我的本意。当初杂志社也是胡乱点将，把文采飞扬的 Grace 调过去做了广告。不过当时的 Grace 也并没有想太多，毕竟自己年纪尚轻，一切听从领导安排。何况从新闻系毕业，转行做广告的也大有人在。

刚开始做的时候，Grace 手下虾兵蟹将没几个，好歹这也是家在全国颇有影响的杂志社，堂堂广告部，竟然除了 Grace 就全是些实习生来撑起这个广告部。多亏了 Grace 没日没夜的工作，几乎完全靠了她个人的努力才得以漂亮地完成了杂志社的广告量。毕竟杂志社是国家单位，就像当初胡乱地把 Grace 推向广告业务前沿一样，分配上也胡乱一气，无论 Grace 的广告业绩做得如何出色，我实际拿到手的收益还不如当初做编辑的多。单位的领导们也常拿我当下手，什么翻译个英文信件、海外资料的琐碎事都扔给 Grace 来做。

Grace 自称在收入上也并没有太多的要求，和编辑部那些年资尚不如我，但收入已是我数倍的同事们照样相处得其乐融融，一点没有吃醋的意思。

这些小姐妹们都为 Grace 不值，Grace 也只是偶尔抱怨一下，照样卷起袖子埋头干活。我在单位口碑人缘极好，莫不竖起大拇指称道的。

曾以老公为事业

可这一切的转变，却在 Grace 认识我男朋友开始。几乎所有感情、职场上的变故全发生在那一年的冬天……

经朋友介绍 Grace 认识了现在的老公 Paul。那晚，Paul 由 Grace 的同学领去 Grace 家玩。倒是 Grace 的同学因故先走，留下 Paul 和 Grace 聊到凌晨 3 点。事后，Grace 不无揶揄地说：“我从来没见过话这么多的人，当初觉得有点烦”。可就是这个口吐莲花的 Paul，像侃晕无数少女那样，照样侃晕了 Grace。

而单位的事情则有点微妙，杂志社在过去一年中，因为 Grace 的出色努力，而广告量大增。于是在定下一年指标时，有了不一样的考虑。广告部将施行承包制，Grace 挑头超额完成任务则将会有一笔奖金。可 Grace 正在热恋中，横分析竖分析，觉得杂志社施行承包制后，自己的工作压力将呈几何倍增加，而最后的收获却可能并不能让我满意。于是我毅然决定 quit。

加上 Paul 那些曾经的女友遍布世界各大洲，Grace 决定入住 Paul 的小窝，以女主人的身份，把那些花花草草都挡回去。不管怎么说，Grace 要辞职的决定还是叫单位的小姐妹以及领导们惊讶无比，一次次苦口婆心的劝导都不能叫 Grace 回心转意。

接下来一年的时间里，Grace 开展了驯服花心大少的行动，全职在家管教老公，其“领导”的艺术堪称经典，既能起到约束 Paul 的作用，又没让 Paul 心生厌烦。于是，他们决定结婚。

好想回职场……