

大陆新移民为何难以进入白领阶层 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/212/2021_2022__E5_A4_A7_E9_99_86_E6_96_B0_E7_c107_212549.htm 【编者按】加中时报的一些纪实文章深受大家的喜爱。下面是加中时报记者王迅雷载文介绍一些新移民在加拿大从的现实生活。其他非合作伙伴网站媒体若要转载，需征得原作者同意。白领阶层的生存为何如此难？大陆新移民在加国公司文化中的困境中国大陆新移民在加国已形成一股强大的就业势力，最近在华人社团的呼吁努力之下，也越来越受到政府的关注。然而就业实情仍寸步难行，大多处于蓝领阶层，而且发展前景也危机不断，甚至最近偶闻有些雇主私下默许少聘用大陆新移民，虽然在职业圈内确实存在很多对新移民不公正的极端看法，但如探究其因，一些与本地的公司文化格格不入的问题必须是新移民应正视的，也是入乡随俗的必修课，包括适应加国社会价值观、待人处事方式、礼仪风俗等方面。而且过来人称，大陆移民在商业圈未形成高层管理「关系网」，也客观上制约了发展的空间。价值观的相异行为方式的冲突目前谈及大陆新移民就业困难的问题，铺天盖地的就会谈到「语言」、「加拿大经验」这两个弱点，成为新移民难以找工理由的简单推理诠释，但也有人认为如一直将此挂在嘴边，就是一种托词。一位在金融界管理层工作的华人就称，实际上「语言」、「经验」的困难，并非大陆新移民就独有，香港、台湾、越南乃至东欧等新移民都有这通常的困难，为何大陆新移民会如此突出，远比香港移民困难很多，实际上是隐盖了另一层面的问题，就是文化背景冲突，社会价值观的不同，

最后人才都难有发挥天地。社会是你去适应，而不是社会来适应你。多伦多社区与文化中心行政总监钟新生认为，在社会价值观方面的问题现在越来越突出，在大陆传统教育中「主人翁」意识很强，也有「劳动创造价值」的潜在观念，这种观念下往往导致过于主观与老板平起平坐，管理上自作主张，认为「我为公司创造了价值，公司没我就没有如此收益」，同时也出现高学历者，往往就看不起老板的情况。实际上在加国公司雇员只是打份工，老板并不认可你创造整体价值的事，无论老板学历多少，水平如何，公司是老板开创的，雇员过于自负越权，最后老板只有让人走。他最近接触到几个新移民被炒的案例，就是老板受不了之下做出炒人的决定。钟新生还提到一个问题是，公私不分，过于关心与本份无关的事，不尊重别人隐私。他称，有一个新移民在一家公司工作不到三个月，就将公司上下职员的隐私了解得清清楚楚，连老板有几个情人都打听到，最后太过「八卦」，不过试用期老板就请他走了。还有一个新移民经常未经许可，利用空余时间在办公事内做自己的事，发e-mail，传真，打电话联络外面的事，最后也被老板炒了，害得这老板讲到请新移民就心怕怕。一位刚到多伦多就找到一份电脑专业工作的新移民，从不与人谈东谈西，埋头工作，经理给他一天的工作，他半天就做好了，剩下时间他就无所事事，予人印象就是闲着无聊，最后经理没有让做事慢的同事走路，却告诉他，公司请一人太少，请两人又太多，走的是手脚太快的这位新移民。钟新生认为，新移民最主要是缺乏对本地公司文化的了解，在新环境中往往无法清楚定位，处理不好雇主与雇员的关系，处事方式、价值观都不同，这是新移民融入白领主

流的重要一环。因为对蓝领劳工阶层问题还不大，许多老板确实非常刻薄新移民，工作仅以计件按量来算即可，但在高层次的白领工作方面，融入公司文化必不可少。不谙礼仪风俗 个人形象欠佳在金融界工作的张德和在圈内认识很多新移民，对礼仪问题非常有感触。他称，「文化的差异本没有对或错，也不分高低。但是文明礼仪在特定的文化环境中就必须尊重和遵守。来到西方社会，就是要尊重和遵守这里的文明标准，以这里的文明标准来要求自己，就像当年知青插队在西北农村蹲着吃饭一样，融入当地生活之中，如今我们在这里的办公楼里上班也不能连着两天不换一件衬衣。」他指出在高级公司中，不少新移民并不注重言行举止，如普遍表现是大声说话，不守时，不够卫生，不尊重别人隐私，不够谦让礼貌等。「中餐美食，华人最为坚持，不少「老外」也是趋之若鹜，但要是你在高级办公楼里闻到大蒜味、咸鱼味，那实在是难为大部分西人的，甚至是遭人厌恶的。西人对人体发出的声音特别敏感，如果不慎发出，都忙不迭地致歉。但不少华人在办公场所经常是肆无忌惮地咳嗽、打哈欠、打喷嚏、打嗝，如果是在狭小的电梯里，真教人欲逃无门。」个人形象顾问陈萍认为，在适应本地公司文化环境中，华人应特别注意提高个人EQ能力，她接触到不少新移民，太过以批评、挑剔作为提升身价的手段，情绪容易波动，缺乏本地公司文化中的包容，心平气和倾听别人的意见，所以很容易造成自卑或是自负两极走端，影响个人形象。在加拿大社会中，华人谦和、不卑不亢是很重要的，谈吐之中往往会影响到自己在公司内的生存地位。大陆移民未形成高层管理「关系网」「关系学」在某种程度上是带有很强的贬意，尤其

是海外视之为中国社会的一个弊端，但当新移民来到美丽的枫叶园后，才发现「关系网」在任何地方都是一剂灵药，特别是高层白领职位，没有一个关系网络，要想去找一个适合自己的职位，犹如大海捞针，无论校友、同乡或是亲戚的朋友等等，沾点边找工的路途就多很多。这也是大陆移民走向白领阶层的客观困难。5年来已在数家本地大型电讯公司担任高级电脑工程师职位的黄中就有如此感叹，他称，他不太认为在IT等高科技行业中的中西文化冲突严重问题，因为实在大公司内什么人都有，倒是一个关系网的问题对大陆技术移民影响很大。大陆移民由于时间太短，所以普遍未形成在大公司管理层的关系网络，印度人就在IT业有很强的关系网，现在越来越多的香港移民也走进本地公司的管理层，但大陆移民暂时还没有他们这种强烈意识，朝着管理方向发展，在人事聘用、公司管理方面就缺乏决定权。黄中续称，作为大陆移民大多还是局限于技术层面发展，可能一辈子都还在技术上奋斗，不会向管理层发展。他也见到一些技术很差的华人，却非常善于在公司内混东混西，最后要求老板担当部门管理工作，虽然有许多精于业务的技术人员就非常不满，不愿屈于其下，但从另一角度而言，这种人可能确有另一种本事，容易适应公司文化，懂得如何掌控人事关系，最后向管理层发展。实际上许多公司招聘经理，不过是有张管理文凭，他曾有一次面谈，经理挂在墙上的文凭就是那种短期函授管理班文凭，但他就有决定招聘权力，现在进入管理层的大陆移民还很少，如果将来更多人涉入高层管理，形成一个网络，对大陆移民的就业将有很大的帮助。曾从事酒店管理的叶雯婷也有此看法，她称，市场上人才很多，最主要还是管

理层的取舍决定，但大陆人在高级管理层还很少，形不成一种环境，也可以说在本地公司文化中就少了大陆人的特色，这就影响到大陆移民的工作机会。人总是喜爱用亲近自己的人，特别是本地许多工作职位是公司内部介绍，而非公开招聘的，管理层人员的推介作用很大，信用也强。她来到多伦多就一直不断在酒店业寻找工作机会，虽然最终找到一份非管理型的工作，但感觉没有一种亲近感，如同外来人打工般，与管理层沟通也不容易，目前她正在进修管理课程，希望将来有另一个发展机会。以上文章仅代表作者观点，不代表本站立场。nbsp；