



# 美國華人爲什麼在職場會輸給印度人？

俄州亚太联盟 WeChat ID APAPA-OHIO 通过教育、参与和领导能力的培养,加强亚太裔美国人对政治和公共事务的影响

編者按:最近華人非常關心 S386 法案,仔細研究之後發現,這個法案有很多問題、漏洞,以及不可預測的後果。很多群眾,甚至即將投票的議員,並不真正瞭解這個法案,需要廣泛討論、公開聽證,不能匆忙通過。我們反對 S386,並不是針對印度裔美國人,更不是反對他們的合理訴求。我們反對的是法案所含的不合理性,以及其可能對美國長遠利益的損害。另一方面,如本文作者所寫,美國印度裔也有很多優點,值得我們學習。

原標題:硅谷的中國人爲什麼會輸給印度人

## 第一篇:領導力

在職場的進步就是一個逐漸獲得領導力的過程。如果對領導力的誤解讓我們放棄對領導力的追求,或者追求起來滿心愧疚,彷彿出兵打仗卻師出無名,當然是輸在了起跑線上。而我們對領導力的誤解從何而來?答案每一天都能看見。

在硅谷乃至整個美國職場,中國人不如印度人干得好,是有目共睹的事實。谷歌總裁比才和微軟總裁納德拉,都是二十多歲才來美國念研究生院的印度新移民;在硅谷大部分公司,職位高的中國人鳳毛麟角,印度的副總裁、總監卻比比皆是。統計數據表明,印度人創設的高科技公司數量遠遠大於中國人,印度人的收入中位數中國人也比不上。

很多中國人對此都憤憤不平,聚在一起也經常對這種現象加以分析。這些分析有的上昇到歷史高度,有的深挖文化根源,有人認爲印度人英語好,善於夸夸其談,更加能說會道,也有人說印度人天性刁鑽狡猾,不如我們中國人老實忠厚。

這些高談闊論可能多少都有些道理,但我今天只想討論衆多原因中的一個:中國人對領導力普遍有很深的誤解,這種誤解妨礙了我們在職場的進步。

在職場的進步就是一個逐漸展示和獲得領導力的過程。如果對領導力的誤解讓我們放棄對領導力的追求,或者追求時扭扭捏捏,滿心愧疚,像出兵打仗卻師出無名,又或者追求起來不得要領,當然是輸在了起跑線上。

我不是第一個指出硅谷的中國工程師缺乏領導力的人,事實上很多人都看到了這一點。但爲什麼中國工程師缺乏領導力,卻沒聽到有說服力的論述。當然背後的原因一定是中國文化,估計孔子難逃其咎。但中國文化到底怎樣侵蝕了我們的領導力,孔子的罪狀到底是哪一條,我並沒想清楚過。

有一年回國探親,趕上召開一個重要會議,每天電視上鋪天蓋地全是開會場面。但這些場面沒白看,多看幾眼以後,我突然茅塞頓開,有了一個重大發現。我們這代人普遍缺乏領導力,有一個簡單直接的原因:我們從小觀看領導做報告的會議場面,天天看,月月看,年年看,終於被引入一個誤區,以爲領導力就是在會場上正襟危坐、裝腔作勢地作報告。

自己也在職場摸爬滾打很多年後,當然知道了這種想法是錯誤的。首先,領導的工作並不全是開會;第二,即使領導們開會比較多,開會也不僅僅是開會。一個會的背後有很多準備,所謂功夫在詩外。如果說有些會是在一個漂亮的蛋糕盒上系一條緞帶,確保這個蛋糕味道鮮美,外表好看,而且按時完工,完整地裝進盒子,卻是緞帶能順利系上去的先決條件。

每一個重要會議都有一些直接的準備工作,比如制定議程、準備講稿等。我們的資深副總裁(恰好是印度人)每次開全體員工大會前,都首先由手下的經理們起草講稿,好幾個人花好幾個半天開好幾個會才能定案。然後再由我們部門負責營銷傳播的語言專家潤色文字,還要拿給負責軟件界面設計的平面設計師配上合適的圖案、字體、顏色、動漫。這樣一輪又一輪地修改潤色,一個團隊至少有一周時間被他支使得團團亂轉,手頭的其他工作都要暫時放下。

這還是直接的準備工作,還是小菜一碟,間接的就更多了。比如資深副總裁要和與自己官階相同的一幫同事一起參加上司在一個

風景優美的海濱度假村舉行的會議,屆時要彙報本部門的工作成績。這個工作成績可不是一個星期可以變出來的。如果過去半年沒有發佈新產品,新版本,顧客數量沒有大幅增加,公司下達的支持歐盟數據保護條例的硬性指標沒有完成,在會上發言時必定灰頭土臉,上

司臉色陰沉,同事幸災樂禍;反之則神氣活現,趾高氣揚,等待着的是領導的表揚,亨通的官運。

其實這些都是常識,在公司工作幾年後都會知道,但人 sometimes 很頑固,幼時灌入腦子的一些根深蒂固的觀念,如果不去刻意消除,有意無意地會一直對我們的行爲起作用。

雖然一定有其他因素影響我們對領導力的看法,但以前每天都看的電視最排山倒海,直截了當。只要是領導,一般來說肩上是有些責任的。即使這些責任只是搞辦公室政治,也需要才華,需要付出努力。電視台不知何故絕不透露領導們從事有挑戰性工作的細節,而是把他們的工作簡化成像機器人一般坐在會上念報告,選用這種形象狂轟濫炸地給我們洗腦,在造成我們對領導力的誤讀上做出了巨大而獨特的貢獻。

有人可能會說,把新聞媒體挑出來做靶子沒抓住重點,這不過是冰山一角,一個龐大系統的門面。這種說法當然是對的。但我以及多數留學美國的華人,作爲普通百姓和局外人,只有資格看看電視,讀讀報紙,所以只能談門面,談不出內幕。也正因爲如此,門面對我們的影響甚至可能超過了內幕。如果父母是領導,還可以通過父母的言傳身教,對領導力獲得更全面和正面的瞭解。但對父母不是領導的人來說,報紙和電視成了我們在三觀形成的關鍵時期瞭解領導力的最主要甚至唯一途徑。

按理說父母在單位也可以觀察到領導工作,但或者他們工作單位的運作跟我們現在的公司不同,或者報紙電視宣傳的威力實在過於強大,他們似乎也普遍認爲當領導就是對技術一竅不通,冠冕堂皇,夸夸其談,發號施令。他們如果自己是業務水平高的技術人員,對領導雖然表面服從,心里多半不屑一顧。

其實他們自己並不一定能勝任領導的工作。媽媽因爲業務好的緣故,有一陣子當了小組長。作爲小組長,她要把工作分配給管轄範圍內的人,但人人都推三阻四,挑肥揀瘦,她只好自己把那些最棘手的活兒都包下來,算是體會了一點當領導的難處。

根據我很不全面的個人觀察,那些中年以後最有成就的同學朋友,父母很多都是領導,即使是技術人員,也是技術部門的領導。我的猜測是,他們的父母有意無意地給了他們一些關於領導力的教育。如果他們本身又是學霸,這些教育當然如虎添翼。其他人不是沒有希望,事實上也有很多人經過學習和體驗,超越了少年時期教育的局限。但對多數人來說,必須掙脫小時候形成的關於領導力的錯誤觀點的桎梏,成功的路上自然多了一道障礙。

所以,中國文化確實導致了硅谷工程師領導力的缺乏。但相對於那些幾千年老的古書上寫的看不懂的句子,這些每天上演的節目才更是我們浸淫其中無法逃遁的活生生的中國

文化。

領導力到底是什麼?這方面的研究汗牛充棟,我不是專家,但專家們一般認爲領導力有下面幾個容易被誤解的特點:

第一,當領導是需要付出努力的細緻工作。事實上因爲領導責任重大,需要操的心還更多,做的很多都是吃力不討好的服務性工作。這個工作需要的才能跟技術工作不一樣,但正如當領導的人不一定能做好技術工作,做技術工作的人也不一定當好領導。如果以爲領導不做事,只是要別人做事,絕對是一種錯誤;

第二,領導力和領導的職位不是一回事。領導力是一種技能,其最根本的特點是能推動他人來做成事情,因此需要建立關係,瞭解他人心理,擁有所作爲的熱情。有頭銜的人不一定擁有這些技能,沒有頭銜的人也可以擁有這些能力。在理想狀態下,處在領導位置的人應該擁有領導技能,而且頭銜確實有利於發揮影響力,但一個人並不需要等到當上領導再發揮領導的影響力;

第三,領導力是一種值得開發的潛能。領導力中的勇氣、膽量、關懷、洞察力、奉獻精神是成熟的標誌,是一種人格魅力。即使沒有官癮,開發領導潛力與作爲一個普通人實現個人成長,這兩個目標幾乎完全一致。

正如上面第二條指出的,領導並不一定擁有領導力。壞領導我們見過,但我們也見過好的領導和領導行爲,不能因爲幾個歪瓜裂棗就否定領導力。從中國同事聚在一起評頭品足,可以聽出不少人都對領導力持冷嘲熱諷的態度,把在職場的進步等同於削尖腦袋的鑽營,把領導力等同於裝模作樣和裝腔作勢。這種態度當然是冰凍三尺非一日之寒,但我們成長過程中無孔不入的媒體對領導力的曲解第一個要負責任。

對領導力的誤解讓我們在職場上走一些彎路,因爲即使是按圖索驥,圖上的馬也要畫得像才能找到;而更重要的是,少年時期被

一再強化的對領導力不夠尊重的看法,削弱了我們追求領導力的熱情和動力。

追求陞職當然是爲了加薪,拿更多錢回家,頭銜聽起來也神氣。但如果僅僅如此,如果缺乏對領導力的尊重,內心深處並不認爲領導力是值得追求的自我成長的目標,是一種正面的、有價值的東西,可以給自己增添智慧和魅力,追求起來自然羞羞答答,勉爲其難,心猿意馬。以這樣的狀態參加白熱化的競爭,輸給對手是意料之中的事。

語言能力差和對主流文化的不熟悉,顯然影響我們在職場的發展。但爲什麼這些問題一直不能解決,值得思考。剛來美國時英文不如人選情有可原,畢竟人家在英語環境里生活了多年。但在美國居住十幾年後,還能用這個藉口嗎?

第二篇:英語水平

爲什麼硅谷乃至整個美國職場的中國人不如印度人成功,每個人都可以列出很多理由,但幾乎人人都同意的一條是,印度人的英語遠比我們熟練。

記得剛來美國時,中國同學常常很納悶,爲什麼我們說話清清楚楚,美國同學一頭霧

水;印度同學說起話來噁里咕嚕,含混不清,美國同學聽起來卻毫不費力。其實道理很簡單:印度人口音雖重,但語法正確,用詞恰當,表達意思清楚完整,英語水平甩了我們十條街都不止。美國同學能無障礙地與他們溝通,毫不奇怪。

跟印度人接觸較多,自己英語也略有進步後,對他們優越的英語水平有了更多體會。比如他們的詞彙豐富,會使用一些很生動、很貼切的詞,這讓他們說起話來有一種中國人無法企及的韻味。

午飯後跟印度同事一起出去散步,她說今天的太陽不像昨天的那么“scorching”(灼熱);在會上對經常給我們使絆子的兄弟部門表示不滿,印度老閻說我的觀察非常“astute”(敏銳);有一次討論問題時我中途改變了立場,相熟的印度同事馬上私下送電郵問我爲什麼有這樣的“volte-face”(變卦,突然翻臉)。這些詞雖然中國同事可能也認識,但我從沒看到他們使用過。

當然印度英語也有自己的特點。他們偶爾有一些奇怪的說法,還造了幾個英文里原本沒有的詞,比如用“prepone”(提前)作爲“postpone”(推遲)的反義詞。但除了這些無傷大雅的小毛病外,他們的英語有法可依,有章可循,表達起意見來綽綽有餘,經常還能口若懸河,語驚四座。

相比之下,我們中國人的英語問題就多了,可以說是百仙過海,各顯神通。公司里很多同事不管是講英語還是寫英語百分之八十的句子都有嚴重問題。網上聊天時,有些人也會使用英文,但其中不少英文都錯誤連篇,讓人不忍卒讀。

有些人以爲,我們中國人詞彙可能貧乏一點,但語法是過硬的,因爲我們都有十多年扎紮實實的語法訓練。但我們十多年的語法學習效果其實並不好。或許是教學方法不夠先進,或許是練習太少,理論不能和實際結合,雖然語法規則都學過,但是不是完全理解,是不是都還記得,是不是爛熟於胸,是不是能順手拈來,就很難說了。根據我的觀察,回答是“no”。還有人說美國人自己也不注重語法。但美國人雖然不時刻把語法放在心上,還從沒見過一個美國人說英語像有些外國人一樣錯誤百出。科學家早就發現,小孩與成年人學語言的學習機制不同。小孩學語言主要通過模仿,他們的腦子可以像海綿一樣吸收環境中的各種語言信息,並深深地印在腦子里,但這種能力在青春期之後就消失了。因爲這個原因,美國人即使不去特別注意語法,也學到了語法,我們外國人則只有老老實實下笨功夫,否則捷徑反而成了彎路。

因爲英文不夠好,我們中國人對美國文化也不如印度同事熟悉。印度同事對美國的熱門電影一般都有所知曉,不像中國同事只在《瘋狂的亞洲富豪》上演時才去趟電影院。很多印度同事也愛讀英文書。十多年前,我讀了 Jon Krakauer 的 *Into Thin Air*, 後來又一口氣讀了很多他寫的別的書。但之所以讀 *Into Thin Air*, 就是因爲一個印度同事的推薦。

有一次去吃午飯,因爲沒找到熟人,餐廳又擠,便和幾個不認識的印度女同事坐在一桌。這幾個印度同事活潑健談,思維發散,從家中打掃衛生的煩惱,扯到 Marie Kondo(近藤麻理惠)的 *The Life-Changing Magic of Tidying Up*, 又從這本書的書名,聯想到另一本暢銷書 *The Subtle Art of Not Giving a F\*ck*。我當時就想,我們中國同事是不會有這種談話的。我們的話題永遠是房價和爬藤,如果形而上一點,也是《小歡喜》、《甄嬛傳》。

語言能力差以及隨之而來的對主流文化的不熟悉,肯定影響在職場的發展,其中的原因顯而易見,不必多說。但爲什麼這個問題一直不能得到解決,倒是值得思考。剛來美國時英文不如印度人情有可原,畢竟人家在英語環境里生活了多年。但已經在美國居住了十年、二十年、三十年之後,不能還繼續用這個藉口來擋駕。(未完接下頁)

