

# 沒椅子怎坐？

嘿嘿

無論是學生還是在職人士，當面對入職面試時都可能碰到很多不同的“難題”；以下這則故事是一位朋友告訴我的，頗值得大家深思。

從前有一家大企業公開招聘市場開發部副主任一職，由於這是一家跨國企業，加上人工高、福利好、前途無限，所以很多在職人士，以至大學本科應屆畢業生都慕名應徵。

經過一番“比拼”後，能成功進入最後階段的就只得三人。一位是大學本科應屆畢業生；一位是大學碩士畢業生；一位是具有多年相關工作經驗的在職人士。

面試當天，三人都比預定時間提早來到企業報到，經過一輪身份確認後，大家便坐在人事部經理室門外等候面試。

面試開始了，碩士畢業生是第一位被安排進入經理室的。當時經理看了他一眼，便輕聲地說：“你好，請坐！”碩士畢業生看見房裡並沒有座椅，便不知所措的楞在那裡。經理望

著碩士畢業生，再一次輕聲說，“坐下來，我們慢慢談吧！”碩士畢業生一臉尷尬，忙說著不用了；然後便一直站著完成了這次面談。

接著，便輪到那位在職人士了。經理看著那位在職人士，提出了相同的“要求”。在職人士環顧四周，然後謙卑地說：“不用了，我站著就可以了！”

最後輪到那位大學本科應屆畢業生。本科生同樣面對著經理的奇怪“要求”，不過，他在徵詢過經理的同意後，便走到經理室門外，將剛才坐著等候面試的那張椅子搬了進來，然後便坐著回答經理提出的各項問題。

完成面談後，本科生禮貌地站起來與經理握手道別；臨離開經理室時，更把剛才搬進來的那張椅子搬回原位，然後離開。

第二天中午，本科生接獲人事部職員的通知，自己被取錄了。

## 故事背後—— 要有自主意識，不明則問

不知大家是否曾聽過這則故事。對於故事裡的經理為何會提出這樣奇怪的“要求”？相信答案只得一個，就是他想考驗一下應徵者的反應，看看他們怎樣面對一些措手不及的問題。

很明顯，在三位應徵者當中，前兩位肯定是不及格的了，因為他們根本來不及反應，只是被經理的“難題”牽著走。現場沒椅子，難道要坐在地上？所以碩士生和在職人士都只好一臉無奈的站在原地回答問題，他們根本想不通為何經理會提出這樣的要求，是經理刻意刁難？還是經理根本沒注意房間裡沒有椅子？

不過，他們的反應讓我們注意到一個非常嚴重的問題，就是我們的社會愈來愈懼怕權威，甚至在權威面前碰到不合理或不明所以的“要求”時，大家都不敢發出半句哼聲，或者提出質疑。

好像故事裡的兩位落敗者，他們正好代表著知識(碩士生)和經驗(在職人士)。知識和經驗一直是我們賴以維生的本錢，不過，隨著社會的發展和進步，今天我們不能單單只靠這兩道板斧來“行走江湖”了。因為只靠知識和經驗而沒有自主意識，在今天的社會來說，只能成為一個墨守成規的政策追隨者，而不能在原有基礎上大膽地進行新思維的創新改造，為公司開創一片新天地。所以，當碩士生和在職人士面對經理不明所以的“要求”，而未能作出適當的回應時，便註定要失敗退場。

他們不被取錄的原因，就是未能就經理的不明“要求”，勇敢地提出質疑；即使未能如本科生那樣，直接詢問經理可否到外面將椅子搬進來坐的“完美反應”；也得要就經理的不明“要求”提出質疑，表明自己知道現場是沒有椅子的，故不介意站著回答問題。這樣起碼會讓經理知道你是有自主意識的，是有勇氣向不明所以的問題提出質疑的。至於選擇搬椅子還是原地站立，甚至席地而坐也好，只要先對房內沒椅子一事提出疑問，無論之後的反應如何，都不重要了。

讓我們思考一下，為何經理會用這樣的方法來錄取人材？是否今天我們社會上大部分人都只是馴服在權威之下辦事，缺乏個人意見呢！試想想，如果當時不是在面試，對方不是主考的企業經理，碩士生和在職人士又會否作出如此的不濟反應呢？相信憑著他們的學識和經驗，一定不會這樣“坐以”待斃的。

現在，讓我們重新回到問題的起點，當今的社會風氣是怎樣的？我們職場的文化是怎樣的？再認真思考一下，我們教育的內容又是怎樣的？

各位，如果我們希望社會上能多幾個像故事裡本科生那樣，勇於表達自己的意願，敢於向權威的不明“要求”提出質疑的年青人，那我們便應該繼續推展我們的課程改革了，為澳門社會培養堅實的棟樑。

