

盘点各国年夜饭 看老外用餐礼仪

除夕之夜,家家都要吃团圆饭。在国外,也有各种各样的年夜饭,虽然每个国家有各自的风俗习惯和民族特色,但准备丰盛年夜饭的习惯是大致相当的,随着新旧日子的交替,吃上丰盛的食物预示着吃掉过去的不快,而来年会大丰收。现在,来看看世界各地人们的年夜饭中都有哪些食物。

美国: 吃掉绿色菜 美元滚滚来

美国人每年年末都会迎来节日的高峰,感恩节和圣诞节都吃烤火鸡。过年在美国是一个品尝各种美食的好机会,不同的移民带来不同的年夜饭烹饪方式。喜欢中餐的美国人,会在过年时候吃中国的饺子和锅贴,他们知道那是金银“元宝”的意思,都希望自己在新年里财运亨通。

平时不喜欢吃猪肉的美国人,新年的时候选择吃猪肉制品的也很多。他们认为这是招财进宝的象征。纽约的年夜饭桌上包括烤得红亮的火腿(带来好运),黑豆豆加米饭(这两样粮食煮的时候会涨大,取其吉利的意思),绿叶蔬菜(代表绿色的美元钞票)。在美国南部,羽衣甘蓝是受人欢迎的绿色食品,吃掉紧紧包裹的菜叶可以让绿色的钞票滚滚而来。

俄罗斯: 馅饼寓意幸福 新年最受欢迎

俄罗斯人要在新年到来的午夜前一到两个小时聚集在一起,回顾过去一年里最难忘的事情,以示告别。庆祝活动有放焰火和相互拜年。人们要等待到家里来的第一个造访者。如果这个人是男的,那么预示这一年好运连连。俄罗斯人的传统饮食素以简单粗犷为特征,平日用餐制作和食用的时间都比较短。但是到了节假日,特别是

新年他们会摆出一大桌美食与家人慢慢享用,比如烤鸭或烤鹅、奶酪、黑鱼子酱、香肠、烧鸡块、黄油面包、蔬菜汤等,当然还有美酒伏特加。

还有一种重要的食物在俄罗斯人的年夜饭中必不可少——馅饼,馅饼在俄罗斯有丰收、健康、幸福等美好的寓意,其原料以黄米、荞麦为主,做法和样式多样,最后佐以果酱、鱼子酱,



味道很好。

法国: 存酒全喝光 避免走背运

法国人过年,当然少不了葡萄酒助兴。据说在迎新年的短短几天,把一年家中的剩酒全部喝光才可以避免来年的厄运。法国菜以高贵精致著称。在以家庭为单位的年夜饭中,大家吃的可不是精致,而是热闹。因此,色香味俱全的法国美食盛宴绝对让人大呼过瘾,葡萄酒、烧鹅、火腿、鹅肝、蜗牛、奶酪、糕点、水果一应俱全。当然有的菜制作过程堪称艺术,不是每个法国家庭都能轻松做出来的。

西班牙: 连吃 12 颗葡萄 来年月月平安

西班牙的传统年夜饭里有虾、羊

日本: 谁家面条长 来年运气好

日本的新年食品被称为“御节料理”,是一种非常赏心悦目的美食和美器结合。“御节料理”的食品注重色彩鲜艳,在精致的餐盘里码放好几层。日本人巧妙地用红色、粉色和白色的新鲜鱼肉搭配成喜庆的色调,衬上绿叶蔬菜,切开的水果和蝴蝶兰花,美不胜收。日本各地的“御节料理”各具特色,而且很多人家都有自己的食谱。

日本人家的传统还有煮年糕汤。每人吃一碗荞麦面,也是过年必不可少的。吃荞麦面的习俗从日本江户时代流传至今,意味着祈福和长寿。在除夕钟声敲响 108 下之际,各家各户就竞相吃起长面条来。据说,谁家面条长,来年的运气就好。而且,幸运的多少与面条的长度成正比。

菲律宾: 举家齐动手 一起做鸡饭

菲律宾的年夜饭是所有人家都要“举家齐动手,一起做鸡饭”。菲律宾民众素喜食鸡,最有趣的是,能夹得雄鸡头者,谓之“独占鳌头,报晓人家”;得

母鸡头者,则意味着“多子多鸡(吉)”;即使是夹得鸡肋者,也会称之为“食之有味”;夹得鸡蛋者为“圆圆满满”。

德国: 豆类象征财富 家家争相吃豆

德国人把豆类当做是财富的象

征,他们的年夜饭中通常会搭配扁豆汤、豌豆等豆制品,以期待来年能有好运。鲱鱼和螃蟹也是德国人年夜饭中经典的美食,他们还相信在口袋里装一些鱼鳞就会在来年交上好运。当然,香肠、马铃薯及德国啤酒和葡萄酒都是德国人庆祝新年必不可少的,奶油也是人人用餐必备的调料。

(摘自《人民网》)



揭秘中外名企的用人潜规则

不同企业选拔人才的标准不同。中外名企,都是在世界上处于领先地位的企业,它们的成功在很大程度上取决于员工的优良素质和条件。虽然大多数的标准是统一的,但还是有一些“潜规则”。

世界银行:基本条件是跳过 3 次槽

应聘世界银行,起码要跳过 3 次槽。因为世界银行认为,对于经常需要考查、验资的银行人员来说,知己知彼非常重要,所以,应聘世界银行的基本条件是至少要有 3 种以上不同行业的工作经历。

微软:寻找“聪明”人,不限于计算机专业

“微软一直在寻找自己需要的聪明人,而聪明人的含义又很特别。”微软有自己的一套办法考察人的“聪明”程度。

比如,微软的招聘人员会给你“3388”四个数字:看你能不能在最短时间内通过加减乘除得出 24。还有一些问题,更是“刁钻古怪”,比如考官会问你“美国有多少加油站”等。而这些问题当然不是考你的记忆力和常识,事实上也没有什么标准答案,关键是考察你分析问题的能力,如何找到一个切入点。

青睐“失意者”和具有冒险精神的人

“微软之王”比尔·盖茨认为:当一个人为生计发愁时,他就会发挥自己的潜能,进行创造性思维。因此,盖茨一旦发现本行业中比较出色、但又因所在公司经营败落而失业的人才,就会在适宜的时候聘他来微软工作。

微软还青睐具有冒险精神的人。要想成为微软的一员绝非易事,你要对软件有浓厚的兴趣,还要有丰富



的想像力和敢于冒险的精神,微软宁愿冒失败的危险选用曾经失败过的人,也不愿意录用一个处处谨慎却毫无建树的人。

联想:选人标准是有上进心、悟性强

联想集团董事局主席柳传志选人有两条标准:第一是看有没有上进心。“年轻人能不能被培养,上进心强不强非常重要。企业真正要做好,总得有一批这样的人,真的是为国家、为民族富强,把职业变成事业的人。纯粹求职的人,在联想没有大的发展。”

第二是看悟性强不强。“什么能妨碍悟性的发展呢?是自己对自己的评价过高。悟性无非是善于总结的意思,但过高地看自己,容易忽视别人的经验,不能领悟别人的精彩之处,这种人挺多。有很多人有一定的能力,聪明而已,达不到智慧的程度。有的人个性很强,强到外力砸不破的时候,这个人也没有培养前途。”

德国 SAP: 注重发展潜力,不在乎学历学位

德国 SAP 公司成立于 1972 年,



发展迅猛,很快成为全球第四大独立软件供应商,也是软件解决方案供应商。1998 年 1 月 1 日,SAP 北京开发中心成立,在上海、广州等地设有分公司。

SAP 看重于一个人的素质潜力,因为在 SAP 看来,技术和知识都是可以经过实践来获得的,而人员的素质、品德是与生俱来的,与学历的高低并没有必然的联系。影响一个人的工作表现的并不仅仅是学历和技术,工作的态度和敬业精神以及对企业的忠诚等,对员工个人的工作表现,对整个企业的影响,往往更重要。所以,SAP 在招聘员工时并不在乎对方现有的学位和文凭,而更在乎他还能吸收多少新知识,还能提高多少,只要有这个空间,进入 SAP 之后,经过培训、学习以及具体企业文化的熏陶,成长就有可能。



UPS:第一要求是清廉

UPS (United Package Service,美国联合包裹速递服务公司),创办于 1907 年,现在已经成为全球速递行业的“四大巨头”之一。清廉是 UPS 对员工素质的第一要求。

为了保证员工具有较高的清廉素质,UPS 着重采取了三条措施。首先是在招聘过程中,通过“目测”和“心测”的方法来选人。其次是通过试用期选人。其三是采用一套行为科学的测试机制,给员工打分。

宝洁:放在第一位的是诚实正直,热心社会活动者优先

尽管时代一天天在变化,但那些具有传统的“侠义之风”的应聘者是宝洁最期待的。这些素质可以概括为:诚实正直、勇于承担风险、积极创新、发现问题和解决问题的能力、不断进取。

这几方面是密不可分、相互联系的。其中,诚实正直是放在第一位的。

此外,如果你去宝洁公司的“飘柔”应聘,常常会被问到是否经常参加学校的活动或组织过哪些活动,而热心社会活动的学生,宝洁会优先考虑聘用的。

英特尔:聘人的首要条件是企业文化认同,青睐“得 3 分的人”,对经理人才的要求更高

客户第一、自律、质量、创新、工作开心、看重结果这是英特尔的企业文化和企业精神。

英特尔聘人的首要条件就是认同这个精神这个文化。因为这是英特尔的凝聚力所在。在英特尔看来,得 3 分(成绩中等偏上)的人也许更可取。英特尔在人们的印象中是一个不断推陈出新、升级换代的品牌,其创新精神在招聘过程中也有充分的体现。英特尔在高校招聘应届毕业生时,愿意招各种虽是 3 分却富有创新意识的学生,最好是在在校期间就完成过颇有创意性的项目。

英特尔公司对人才有更高的要求。首先要有专长,比如计算机、公关等,这是最基本的素质。此外是与人相处的能力,因为经理得与大家一起,靠大家来开展工作。英特尔对经理的评价也是看他领导组织的业绩,而不是看他本人。所以,作为经理人才,英特尔看重的是既有个人专长又有领导才能的人才。

美的集团:更欢迎具有电子科技专业知识和经济管理、市场营销专业知识的人才

美的集团是一家电子科技企业,所以美的集团需求量最大的是两类人才:一类是从事技术工作的电子科技方面的科研人员,一类是从事经济工

作的企业经营管理和市场营销人员。相应的,这两类专业及与之相关专业的人员是“美的”最主要的招聘对象,而纯文科的人才需求较小。

斯伦贝谢公司:更看重团队精神

法国斯伦贝谢公司是一家从事石油勘探以及原油的开采、加工设备销售等方面业务的大型跨国公司,它更看重应聘者的团队精神。

对此,斯伦贝谢中国分公司人力资源部的刘华女士解释说,在当今社会里,企业分工越来越细,任何人都不可能独立完成所有的工作,他所能实现的仅仅是企业整体目标的一个小部分,因此,团队精神日益成为一个重要的企业文化因素,它要求企业分工合理,将每个员工放在正确的位置上,使他能够最大限度地发挥自己的才能,同时又辅以相应的机制,使所有员工形成一个有机的整体,为实现企业的目标而奋斗。

对员工而言,它要求员工在具备扎实的专业知识、敏锐的创新意识和较强的工作技能之外,还要善于与人沟通,尊重别人,懂得以恰当的方式同他人合作,学会领导别人与被别人领导。

万科:德才兼备,以德为先

万科企业股份有限公司是一家中国大陆实力雄厚、声誉卓越的专业房地产公司,万科对人才素质要求的首要原则是“德才兼备,以德为先”。

“德才兼备”当然是最理想的,这样的人才万科最需要,但在现实中不可能对所有人都提出这种苛刻的要求,在这种情况下,万科更强调“以德为先”。这里的“德”主要是指职业道德、职业心态,有良好职业道德和良好职业心态的人,才是万科所欢迎的。

(摘自《时尚 yoka》)